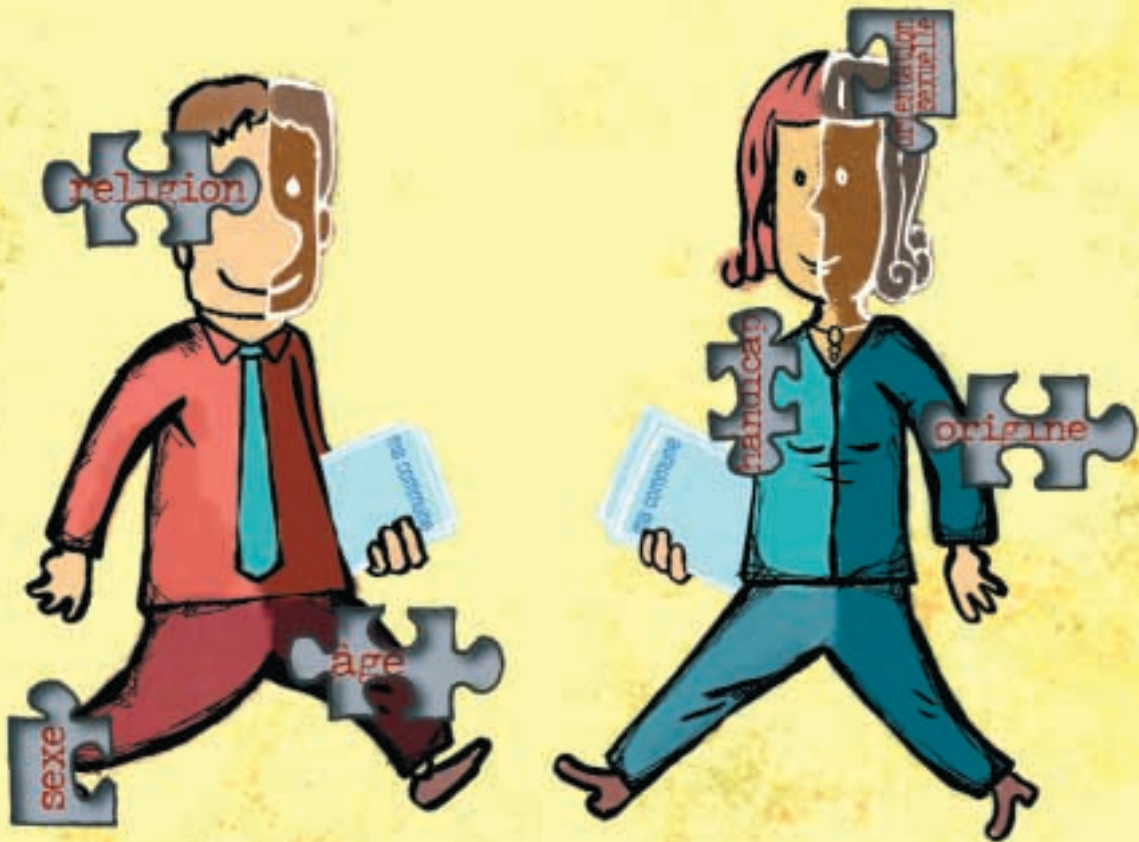


Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale

# Le réflexe Egalité





Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale

# **Le réflexe Egalité**

## Colophon

Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale  
Le réflexe Egalité

Coordination: Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme  
Rue royale 138  
1000 Bruxelles  
tél. +32 2 212 30 00  
www.diversite.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blerot 1  
1070 Bruxelles  
tél. +32 2 233 42 65  
www.iefh.fgov.be

Ce guide a été réalisé avec le soutien du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (FIPI) dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.

Avec la collaboration de l'Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW) et de la Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG). L'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB), tout en n'ayant pas participé à la rédaction de ce manuel, soutient l'initiative et en souligne l'intérêt.

Ont également participé au comité de rédaction: Belgian Disability Forum (BDF) et Minderhedenforum

Ont participé aux réunions préparatoires: Centre régional d'intégration de Liège (CRIPEL), Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB), Fédération des associations gayes et lesbiennes (FAGL), Halebifederatie, OOK-Vlaamse Ouderenraad, Tels Quels, Vlaams Minderhedencentrum (VMC).

Concept et rédaction: Tempera (tél. +32 3 270 38 00) en collaboration avec l'Agence Alter (tél. +32 2 541 85 20)  
Mise en page: Dievee & Schamf (tél. +32 3 448 15 41)  
Illustrations: Vince (vince@cartoonbase.com)

Cette publication est également disponible sur le site Internet du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (www.diversite.be) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (www.iefh.fgov.be).

E.R.: Jozef De Witte, Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles

Avril 2008



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



Union des Villes et Communes de Wallonie



## Avant-propos

2007 a été l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Dans tous les pays de l'Union européenne ont eu lieu des campagnes de sensibilisation (la campagne belge a été primée), des séminaires, des échanges, des rencontres, des recommandations, des projets et des actions avec l'objectif de faire connaître les droits, de soutenir l'égalité, de promouvoir la représentation, de lutter contre les discriminations et de souligner l'intérêt, pour tous les acteurs de la société, de veiller à la diversité.

Que l'on soit homme ou femme, blanc ou noir, à pied ou en chaise roulante, croyant ou athée, jeune ou vieux, homo ou hétéro, chacun doit pouvoir trouver sa place dans la société. Personne ne peut en être exclu pour ces motifs: c'est une question de principes, c'est une question de droit fondamental, c'est une question d'intérêt bien pensé.

Dans le cadre de cette Année 2007, le "Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme" a été désigné comme organe de coordination. Il a travaillé de concert avec "l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes". En préparation à cette année, plusieurs réunions de concertation et de consultation se sont tenues avec tous les acteurs concernés, autorités publiques, centres d'intégration, associations spécialisées, ONGs de défense des droits fondamentaux, fédérations ou coupoles thématiques...

A l'occasion de ces réunions, deux préoccupations sont apparues. D'une part, que les objectifs de l'Année 2007 ne meurent pas au 31 décembre. Faire un show pendant un an et puis tout oublier aux douze coups de minuit n'aurait aucun sens. D'autre part, porter une attention particulière au niveau local. Eviter de faire un "gros truc" à Bruxelles et ignorer l'importance des réalités locales.

Le présent guide vise à répondre à ces deux préoccupations. Il se veut un prolongement durable des objectifs de l'Année 2007 à destination des collectivités locales. Quatre dimensions ont été retenues: les politiques locales, les services à la population, la politique du personnel et la concertation avec la population. Autant d'approches qui veulent stimuler, encourager et soutenir les responsables dans leur volonté de mener des actions concrètes pour faire progresser l'égalité des chances et la diversité.

**Michel PASTEEL**

Directeur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Edouard DELRUELLE**

Directeur adjoint

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

**Jozef DE WITTE**

Directeur

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



## Table de matières

Égalité des chances dans la politique locale	11
Égalité des chances dans les services locaux	55
Égalité des chances en concertation avec la population	93
Égalité des chances dans la politique communale du personnel	111



exemple pratique



exemple théorique



votre avantage



## Introduction

**Égalité des chances.** La promotion de l'égalité des chances est loin d'être une nouveauté sur l'agenda politique. Depuis des décennies, des individus, des associations d'intérêts et évidemment des hommes et des femmes politiques s'engagent pour une société où les différences de sexe, d'origine, d'âge, de conviction religieuse ou philosophique et d'orientation sexuelle ou le handicap n'entravent pas la vie privée ou professionnelle de chacun.

**L'égalité des chances en tant que mainstreaming.** Malgré les remarquables efforts déployés, le concept reste méconnu et son importance sous-estimée. Des formes directes et indirectes de discrimination contrarient encore le quotidien de bon nombre de personnes. Ce manuel vise à attirer l'attention sur l'importance d'une approche intégrée de l'égalité des chances:

**Aucune forme de discrimination.** Ce manuel se base sur les six motifs de discrimination repris dans l'article 13 du traité d'Amsterdam:

- sexe
- "race" ou origine ethnique
- convictions religieuses et philosophiques
- handicap
- âge
- orientation sexuelle

Les exemples et les témoignages énoncés dans ce manuel renvoient à ces motifs de discrimination. Cela ne signifie cependant pas que la méthodologie proposée ne s'applique pas à d'autres situations de discriminations, basées sur des caractéristiques physiques ou génétiques, la fortune, l'état de santé présent ou futur, l'état civil, etc. La législation à ce sujet est précise et les références reprises à la fin de ce manuel vous y renverront.

- L'égalité des chances doit devenir un réflexe intégré par tous.
- L'égalité des chances doit devenir une valeur constante dans tous les domaines de la société.

Le mainstreaming de l'égalité des chances au niveau communal implique que les administrations locales intègrent l'égalité des chances comme objectif mais aussi comme méthode dans chaque domaine d'intervention. Le mainstreaming de l'égalité des chances se base sur une approche globale de la diversité de la société. Il ne s'agit donc pas d'une politique de groupes-cibles qui s'adresserait spécifiquement à une catégorie de personnes en excluant les autres. Elle n'écarte toutefois pas la possibilité d'adopter des mesures ou de mener des actions qui concernent plus spécifiquement un groupe, mais elle privilégie une approche intégrée et concertée.

**Les administrations locales comme moteur de changement.** À travers ce manuel, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes invitent les pouvoirs locaux à contribuer activement à la concrétisation du principe de mainstreaming. Ce n'est pas un hasard s'ils considèrent les pouvoirs locaux comme un levier d'action:

- *Proximité.* En tant qu'instance politique, le niveau communal est en contact direct avec la population. Grâce à cette relation privilégiée, les administrations locales peuvent identifier les situations de discrimination, directe ou indirecte.
- *Visibilité.* Les administrations locales sont un acteur reconnu de la scène publique. La manière dont elles gèrent la vie locale est susceptible d'inspirer non seulement d'autres administrations locales, mais aussi des autorités supérieures ou des acteurs privés.

**Quoi de neuf?** En tant qu'administration locale, vous vous appliquez déjà à rendre la vie dans votre commune la plus agréable possible pour tous les citoyens. À travers ce manuel, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes désirent vous proposer une assistance pratique:

**Des check-lists comme sources d'inspiration.** Pour traduire la théorie en pratique et rendre l'interprétation du principe de mainstreaming la plus concrète possible, ce manuel comprend différentes check-lists. Celles-ci doivent servir d'aide-mémoire permettant d'intégrer les différents aspects de la politique d'égalité des chances. Les check-lists proposées se veulent pratiques, mais non exhaustives. Il ne s'agit donc pas de se croiser les bras une fois tous les éléments de la liste cochés. Rencontrer les objectifs du mainstreaming de l'égalité des chances est une préoccupation constante.

- Le chapitre *Égalité des chances dans la politique locale* propose un plan qui mène, en cinq étapes, à inscrire l'égalité des chances comme un fil rouge dans la politique locale.
- La partie *Égalité des chances dans les services locaux* décrit, à travers quatre domaines de services communaux, la manière dont le mainstreaming de l'égalité des chances peut concrètement se déployer.
- La partie *Égalité des chances en concertation avec la population* illustre comment le mainstreaming de l'égalité des chances prend forme dans trois niveaux de communication communaux.
- Le chapitre *Égalité des chances dans la politique communale du personnel* envisage l'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines de la commune à travers six étapes de carrière.



# Égalité des chances dans la politique locale



## Égalité des chances dans la politique locale

**La politique d'égalité des chances comme fil rouge.** La question de l'égalité des chances se pose dans tous les choix politiques des administrations locales et dans toutes les actions qu'elles entreprennent. Les administrations locales ont pour ainsi dire la question de l'égalité "dans le sang". Pour chaque acte politique, les pouvoirs locaux se posent à chaque fois les questions suivantes:

- Qui est concerné par l'initiative politique planifiée? Celle-ci touche-t-elle certains groupes-cibles en particulier?
- L'initiative politique risque-t-elle d'avoir un effet négatif sur un ou plusieurs groupes-cibles? Les groupes-cibles ont-ils certaines attentes, certains besoins ou certaines expériences dans le domaine concerné?
- Les personnes concernées par la politique ont-elles été consultées au préalable? Un test a-t-il été effectué?
- L'acte politique permet-il de faire progresser l'égalité des chances?



L'administration locale de la ville de Gand a détaillé dans une Note de politique sur la Diversité la manière dont la ville souhaite gérer la diversité sous toutes ses facettes et dans tous les domaines politiques. De cette manière, l'administration de la Ville pose les bases d'une politique qui sert avec qualité tous les habitants de la ville et stimule de fait l'égalité des chances, indépendamment du sexe, de l'origine, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la situation socio-économique,... (source: Note de politique Diversité 2005-2007, Ville de Gand, novembre 2005). La note définit sept principes pour une politique de diversité. Ceux-ci soulignent que l'égalité des chances demande une conscientisation permanente et une responsabilité partagée de toutes les personnes qui, d'une manière ou d'une autre, sont impliquées dans cette politique:

- **Principe 1:** Impliquer tous les départements et les services dans la gestion de la diversité, tant en interne qu'en externe. Tous les services

sont chargés d'intégrer cette donnée dans leur fonctionnement. Le collège des Bourgmestre et Échevins a pris connaissance du texte définissant la vision sur la politique en matière de diversité et détermine également la politique de diversité que mène la ville. Sa mise en pratique reste de la compétence et de la responsabilité des échevins, des départements et des services. Les équipes de direction des départements sont chargées de lancer des projets et de déterminer des priorités. On veille à ce que chaque département s'occupe activement, d'une manière ou d'une autre, de gérer la diversité.

- **Principe 2:** Encourager l'appropriation et le développement des connaissances au sein des services. Les services doivent envisager les changements comme étant issus de leur propre initiative. Seuls les changements que les personnes initient et effectuent elles-mêmes ont une chance de réussite.
- **Principe 3:** Intégrer le concept de diversité dans l'ensemble du cycle politique. Il faut en tenir compte tant dans le travail de préparation que d'exécution de la politique. Une politique de diversité agit de manière structurelle et ancre la diversité dans les différentes procédures et processus pour arriver ainsi à un résultat durable. La politique de diversité doit pouvoir en permanence être revue et améliorée, via un processus d'évaluation continue.
- **Principe 4:** Fonder les actions menées en faveur de la diversité sur une attitude positive et constructive; certainement pas sur base d'une attitude négative, de contrôle ou de normalisation. Elles favorisent si possible le juste compromis pour toutes les personnes concernées.
- **Principe 5:** Appliquer la politique de diversité de manière transversale à tous les services et tous les groupes-cibles (de manière inclusive et intégrée). Le mot 'diversité' est de plus en plus utilisé au sens large. Le principe est qu'il ne vise pas un groupe-cible en particulier. La politique de diversité ne remplace pas la politique en faveur des groupes-cibles. Une synergie entre la politique de diversité et la politique de groupes-cibles de la ville est indispensable.
- **Principe 6:** Communiquer toutes les initiatives relatives à la politique de diversité afin que les connaissances et l'expérience acquises soient mises en commun dans une optique d'amélioration des standards de qualité, et afin d'éviter les doubles emplois.

- **Principe 7:** La politique de diversité et la politique de qualité ont plusieurs points communs. Ces deux domaines se renforcent mutuellement.

**Prise de conscience de la diversité.** Toute la politique locale part de la prise de conscience de la diversité. L'administration locale ne considère pas la population comme un groupe homogène, dont elle se donnerait une image à partir de l'idée de "citoyen moyen". Au contraire, la politique locale tient compte de l'hétérogénéité de la population: les jeunes et les plus âgés, les hommes et les femmes, les personnes qui sont croyantes et celles qui ne le sont pas, etc. Il s'agit donc d'une politique pour tous les citoyens.

**Une politique de mainstreaming n'est pas une politique de groupes-cibles.** Il convient de souligner que le mainstreaming diffère d'une politique de groupes-cibles, même si elle en reprend certains éléments tels que d'éventuelles mesures correctives. Dans une politique de groupes-cibles, le pouvoir politique se concentre spécifiquement sur un ou plusieurs groupes et prend des mesures "à part" visant le ou les groupes concernés. Le mainstreaming se base sur une approche plus large et plus globale. Il utilise des outils qui s'adressent à tous les groupes-cibles en tant que partie intégrante de la société. Il évite à tout prix de marginaliser, de stigmatiser, de traiter "à part". Il amène au contraire à prendre des mesures structurelles intégrant tous les groupes-cibles dans toutes les actions. Les deux sont complémentaires.



Les heures d'ouverture de la bibliothèque sont organisées de telle sorte que chacun puisse s'y rendre et, par conséquent, qu'elles ne chevauchent pas exactement les heures de travail classiques. Dans l'école communale, tous les enfants se sentent les bienvenus, indépendamment de leur religion, de leur origine, etc. La collection de la bibliothèque reflète la diversité des habitants de la commune.

La politique générale ne se base plus sur le citoyen "moyen", mais sur tous les citoyens.





En 2001, la ville de Charleroi a fusionné les secteurs de la Personne handicapée, de la Femme et de l'Intégration en un unique service Egalité des Chances. Sa mission? Impulser des actions en vue de favoriser l'intégration de ces publics et de s'inscrire dans une politique égalitaire. Après avoir posé un certain nombre de constats, le service pour l'Egalité des chances a défini ses objectifs de travail. Ils sont doubles: développer des actions de sensibilisation et d'information en vue de faire évoluer les mentalités et favoriser la lutte contre les discriminations d'une part, donner à chaque citoyen les moyens de saisir ses chances de manière équitable quelles que soient ses origines, son orientation sexuelle, son obéissance... d'autre part. Parmi les réalisations du service, notons l'organisation de séances d'information et de sensibilisation à destination du public cible: formation à l'euro pour les malvoyants et non voyants, atelier "citoyenneté" à destination des personnes d'origine étrangère, mise sur pied d'un conseil consultatif des personnes handicapées... Des séances de sensibilisation au handicap ont aussi été organisées à l'attention du personnel de l'administration communale. Par ailleurs, le service Egalité des chances de la commune de Charleroi a souhaité s'impliquer et stimuler davantage la mise en réseau d'opérateurs locaux œuvrant dans le cadre de l'égalité des chances. Les perspectives du service? Il envisage la poursuite de ses actions, articulées autour de trois axes prioritaires: la prévention et la sensibilisation (notamment celle des agents communaux), le suivi et l'orientation (permanences à l'attention des personnes d'origine étrangère, service d'information de la Personne Handicapée...) et développement de la dynamique de partenariat.



**La loi interdit la discrimination, et pourtant...** La loi interdit de discriminer. À première vue, l'existence de cette législation devrait suffire à inciter chaque administration locale à mettre en place une politique d'égalité des chances à part entière. Cela ne se révèle cependant pas si simple dans la réalité.

**Dimension du genre dans toute la politique fédérale.** Le 12 janvier 2007, la Belgique a approuvé une loi ambitieuse intégrant la dimension du genre dans toute la politique fédérale. A tous les niveaux fédéraux de décision, la dimension de genre doit désormais être prise en compte, depuis l'établissement de la politique – y compris du budget – jusqu'à son exécution et à son évaluation. Pour ce faire, des statistiques et des indicateurs très précis ont été développés afin d'évaluer l'impact de toute mesure sur les femmes et les hommes. Les décideurs peuvent ainsi identifier et éviter d'éventuelles conséquences négatives pour les femmes ou pour les hommes et faire progresser, de cette manière, l'égalité entre les sexes.

**Obligations.** Pour atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, un contrôle de la dimension du genre est obligatoire pour tous les dossiers soumis au conseil des ministres. Chaque plan de gestion et contrat de gestion doit intégrer le "gendermainstreaming". La loi impose de plus l'intégration de la dimension de genre dans les subventions et les marchés publics. Une note complémentaire est ajoutée à chaque projet d'établissement de budget.

**Contrôle par le parlement.** Le gouvernement fournit au parlement un rapport intermédiaire et un rapport à la fin de la législature sur la mise en œuvre de cette loi dans chaque service public fédéral.



Quelle administration locale procède à un examen de toutes les mesures pour en déterminer l'impact en terme d'égalité des chances?

Quelle administration locale tient compte, lors du réaménagement d'une rue, des besoins de tous les groupes-cibles de la population?

Quelle administration locale prévoit dans son règlement de travail une clause stipulant une sanction pour des discriminations directes ou indirectes?

**Les applications concrètes manquent.** Le fait que l'égalité des chances n'ait jusqu'à présent pas pénétré toutes les matières relevant des administrations locales est rarement dû à de la mauvaise volonté. De plus, on ne peut pas nier que l'égalité des chances a déjà fait localement l'objet de beaucoup d'attention:

- Certaines administrations locales ont organisé pour leur propre personnel une formation sur ce thème.
- L'accessibilité des bâtiments, des parcs et des places s'améliore.
- Les sites web de certaines communes sont accessibles aux personnes souffrant d'un handicap visuel.
- Etc.

Toutefois, la politique d'égalité des chances n'est pas mise en œuvre partout, ni de manière complète. Les occasions concrètes d'application sont rarement identifiées comme telles et les plaintes éventuelles n'atteignent pas toujours les administrations locales. Ainsi, les primo-arrivants relayent rarement via des canaux officiels les difficultés qu'ils rencontrent dans leurs démarches administratives. Les utilisateurs de fauteuil roulant se plaignent peu de l'accessibilité de l'école de musique, par exemple.

**Chausser d'autres lunettes.** Même là où on observe une conscientisation quant à l'importance de l'égalité des chances, il manque souvent une politique structurée en la matière. Cela implique en effet des efforts supplémentaires. Ces obstacles sont réels mais pas incontournables.

- *Obtenir un résultat même avec des efforts limités.* Revisiter la politique locale d'égalité des chances est un exercice exigeant. Mais une fois les premières étapes franchies, le mainstreaming demande peu d'efforts: il s'agit plutôt d'une attitude adéquate témoignant d'une bonne politique administrative.
- *Cela nous concerne tous.* Nous risquons tous d'être victimes de comportements discriminatoires. En termes de publics-cibles, les femmes représentent environ la moitié de la population, cinq à dix pour cent

**Conseil: adopter une attitude pragmatique.** Une approche intégrale de l'égalité des chances est un idéal vers lequel il faut tendre, mais en réalité il est difficile pour une administration locale d'aborder toutes les inégalités existantes en même temps. Ce constat ne doit toutefois pas servir d'excuse pour ne rien faire. Une approche pragmatique doit être privilégiée:

- *Agir étape par étape.* En mettant un ou quelques domaines en exergue, les administrations locales ouvrent une porte, un espace pour évoluer étape par étape vers l'égalité des chances. À long terme, la lutte contre toute forme d'inégalité peut alors conquérir d'autres espaces.
- *Oser expérimenter.* Concentrer dans un premier temps sa politique d'égalité des chances sur un nombre limité de domaines permet "de se faire la main". On tire les leçons des éventuelles erreurs, on analyse les facteurs de succès. Des modèles d'action peuvent ainsi être développés et transposés à d'autres domaines.

de la population est homosexuelle, nous vieillissons tous, etc. Beaucoup d'entre nous sont même confrontés à un risque de discrimination multiple. La présence de ce thème à l'agenda politique local est donc au bénéfice de chacun d'entre nous, de notre famille, de nos proches.

- *Satisfaction.* Une politique qui répond aux besoins de chacun peut également compter sur l'approbation de chacun. En ce sens, elle apporte une grande satisfaction à la population.
- *Une image positive.* Les efforts réalisés en faveur de l'égalité des chances au niveau local trouvent un relais au-delà des frontières de la commune. Les communes peuvent par exemple s'affilier à la Coalition européenne des villes contre le racisme. Ce label, et d'autres de qualité similaire, témoignent de la qualité de vie dans la commune.

## En cinq étapes vers l'égalité des chances comme fil rouge dans la politique locale



### Étape 1: S'engager pour l'égalité des chances

- Inscrire l'égalité des chances dans l'accord de majorité / contrat d'objectifs.
- Désigner un ou des fonctionnaires communaux/échevins comme responsable(s) de l'égalité des chances.
- Participer à des réseaux de villes et communes internationaux de lutte contre la discrimination.

### Étape 2: analyser et répertorier les inégalités existantes

- Réunir des informations auprès du conseil communal, des conseils consultatifs et des autres instances officielles (CPAS, police,...).
- Consulter les associations et les groupements d'intérêts.
- Consulter d'autres spécialistes.
- Réaliser des collectes d'informations ad hoc.
- S'informer à l'aide de rapports, de comptes rendus et littérature spécialisée.

### Étape 3: analyse de la politique actuelle

- Quelles initiatives communales permettent de promouvoir l'égalité des chances?
- Quelles initiatives communales restent inadéquates sur le plan de l'égalité des chances?
- Où se situent exactement les carences?
- Quels obstacles entravent l'égalité des chances?
- Quels motifs de discrimination restent les plus sensibles en terme d'(in)égalité des chances.

### Étape 4: formuler et réaliser des objectifs politiques

- Formuler des objectifs sur base des connaissances préalablement acquises.
- Formuler des objectifs mesurables.
- Faire des choix.
- Établir un plan par étapes pour la réalisation des objectifs.
- Rendre compte des choix.
- Réaliser ces choix.

### Étape 5: évaluer et corriger

- Évaluation tant de la méthode que des résultats.
- Évaluations intermédiaires et évaluation finale.
- Implication du public dans l'évaluation.

## Étape 1: S'engager pour l'égalité des chances

**(In-)égalité des chances pour chacun.** L'égalité des chances demande un engagement réel et permanent. Cela concerne en effet tout les citoyens: chacun de nous peut un jour ou l'autre être victime de discrimination. L'égalité des chances exige donc une attention constante dans la politique. Jouer la carte de l'égalité des chances implique que:

1. l'administration locale inscrive l'égalité des chances dans l'accord de majorité ou un contrat d'objectifs;
2. les administrations locales désignent une ou plusieurs personnes pour concevoir, élaborer et surveiller la politique de mainstreaming.

**Inscrire l'égalité des chances dans l'accord de majorité ou un contrat d'objectifs.** En inscrivant l'égalité des chances sur l'agenda politique, les pouvoirs locaux formalisent leur engagement en faveur de l'égalité des chances, dans tous les domaines et dans toutes les phases de la conduite de la politique. Un engagement ancré dans un accord va plus loin qu'une simple déclaration de principe. Il se concrétise par la formulation explicite de projets et d'objectifs.

**Égalité des chances dans des plans d'action communaux.** Les administrations communales qui ne se sont pas engagées dans leur déclaration de politique à promouvoir l'égalité des chances ne doivent pas se croiser les bras. Le collège et le conseil communal peuvent en effet adopter durant la période d'administration en cours une déclaration de principe engageant les administrations locales. Ce manifeste sera ensuite — de la même manière qu'un accord de majorité/un contrat d'objectifs — traduit concrètement en plans d'action.

**Une responsabilité partagée.** Mener une politique de mainstreaming implique d'agir de manière intégrée. Sur les différents terrains d'action, il convient de veiller constamment à prendre en compte la diversité de la population, en se basant au minimum sur les critères suivants:

- différences d'âge;
- diversité des origines;
- différences d'orientation sexuelle;
- différences de convictions religieuses ou philosophiques;
- diversité de handicaps;
- différences de genre.

L'égalité des chances constitue le mandat de toute personne active au niveau politique, administratif ou exécutif dans la commune, sans que cela ne rende pour autant superflue l'attribution explicite de la compétence Égalité des chances à un membre du Collège:

- *Initier et promouvoir une politique intégrée.* Le ou les responsables de l'égalité des chances dirigent les opérations. Ils frappent à la porte des collègues et s'assurent qu'ils respectent leurs engagements envers la déclaration de politique (accord de majorité, déclaration de principe, charte...). Ils obtiennent l'adhésion des différents départements de l'administration locale. Ils leur font prendre conscience que l'égalité des chances doit être mise en pratique dans tous les domaines politiques et dans toutes les phases politiques.



Comme l'égalité des chances est une responsabilité partagée, la ville de Gand coordonne les actions sur la diversité via un groupe de travail interdépartemental Égalité des chances. Ce groupe de travail conjugue les forces en présence pour mettre en œuvre la politique d'égalité des chances dans tous les départements. Ce comité comprend des représentants du département Aménagement du territoire, Mobilité et Transports publics, du département Police, du service

Services sociaux et Personnes handicapées, etc. Le service Égalité des chances en assure le secrétariat et la présidence.

Ce comité a constitué cinq groupes de travail thématiques — ou “groupes d’apprentissage” comme l’administration locale de Gand préfère les nommer. Chaque participant a choisi un groupe de travail sur base de ses intérêts et de ses possibilités d’engagement. Chacun des cinq groupes se réunit régulièrement, afin que la politique de diversité se développe en un processus continu et ne reste pas focalisée sur un point d’attention unique.

- *Assurer un monitoring du principe de mainstreaming.* L’égalité des chances demande une attention permanente de tous les acteurs de la politique locale: échevins, conseillers communaux, personnel communal, etc. Cette conscientisation fait encore souvent défaut à ce jour. Cela prend du temps. Les responsables de l’égalité des chances ont donc pour tâche de stimuler en permanence cette conscientisation auprès des élus locaux et de leurs exécutants. Chaque décision du collège doit être évaluée sous l’angle de l’égalité des chances. La question de l’égalité doit être abordée dès les premières phases d’élaboration des propositions/projets des cabinets, du conseil communal (ou d’autres conseils locaux), de l’administration communale, etc.

**L’échevin de l’égalité des chances.** La responsabilité de l’égalité des chances ne doit pas être sous-estimée. La désignation d’un échevin de l’égalité des chances est donc loin d’être superflue. Ces échevins ont en main la clé politique permettant d’assurer la viabilité d’une politique de mainstreaming. Ils ont l’autorité nécessaire pour rappeler à chacun ses responsabilités dans le domaine et pour intervenir si des discriminations ou des risques de discriminations sont observés. Le mandat doit être attribué avec beaucoup de soin:

- *La motivation adéquate.* L’échevin de l’égalité des chances doit axer son action en faveur de l’égalité des chances sur une conviction profonde qu’il faut combattre sans relâche toute forme de discrimination. Il doit y accorder la même priorité qu’un échevin des finances accorderait à la définition et à l’exécution du budget de la commune.

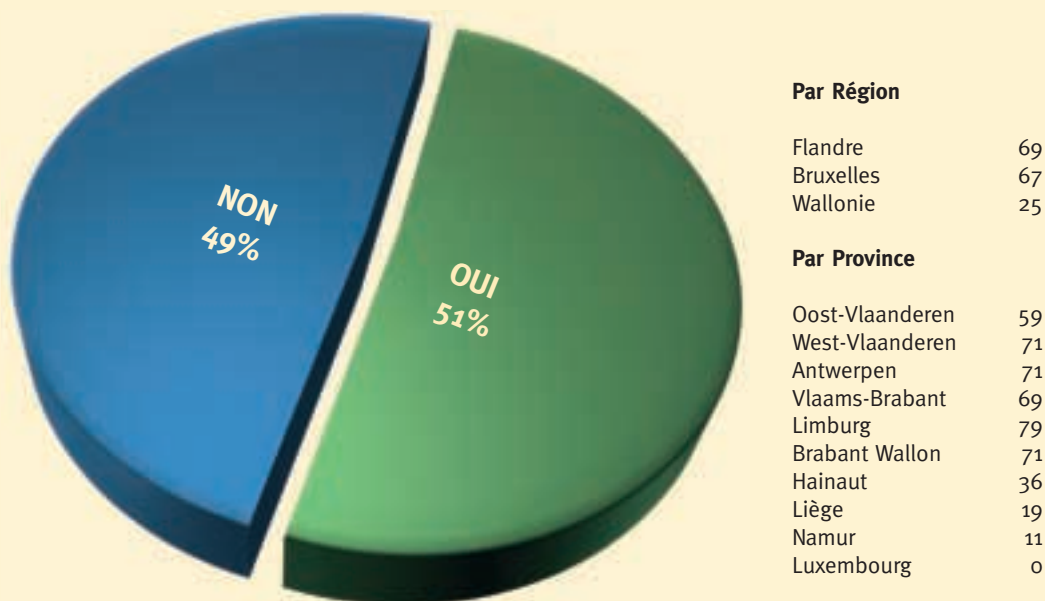


- *Les bonnes qualités.* Une motivation adéquate ne suffit pas. L'égalité des chances ne constitue en effet pas la compétence exclusive d'un seul échevin, mais bien de tout l'appareil communal. L'échevin de l'égalité des chances doit insuffler ce sens des responsabilités à tous les acteurs de la politique locale, ce qui exige des capacités de mobilisation d'un grand nombre d'intervenants sur le terrain.



Une étude commanditée en 2003 par le Ministère de la Région de Bruxelles Capitale sur la politique locale d'égalité des chances montre qu'en Belgique, près d'une commune sur deux a désigné un échevin en charge de l'égalité des chances. Dans les "grandes" communes, la proportion est de 72%, alors que dans les plus petites communes elle est de 24%. En moyenne, cet échevin exerce quatre compétences supplémentaires. Il faut cependant préciser que leur mandat ne concerne le plus souvent que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Peu de communes ont à ce jour désigné un échevin en charge de l'égalité des chances pour les six motifs de discrimination couverts par l'Article 13 du traité d'Amsterdam (Sexe, âge, origine, orientation sexuelle, handicap, religion ou convictions philosophiques).

### Présence d'un(e) échevin(e) responsable de la politique d'égalité des chances



Traitement et analyse statistique de l'enquête consacrée à la politique locale d'égalité des chances  
Ministère de la Région Bruxelles Capitale - Décembre 2003

**Un fonctionnaire de l'égalité des chances.** Un échevin de l'égalité des chances est en mesure de donner à ce thème la légitimité politique requise. Reste que cette compétence demande une assistance dans la pratique quotidienne. Un fonctionnaire de l'égalité des chances soutient et concrétise les objectifs politiques. Pour ce faire, il doit disposer d'un mandat à part entière:

- *Affectation.* Dans un premier temps, les administrations locales doivent désigner un de leurs fonctionnaires comme "fonctionnaire de l'égalité des chances". Celui-ci doit être reconnu comme interlocuteur par le personnel et communal et par les habitants de la commune.
- *Investissement de temps.* Pour obtenir des résultats tangibles, le fonctionnaire doit pouvoir consacrer suffisamment de temps à cette attribution.
- *Compétence.* L'attribution formelle d'un mandat et la mise à disposition de temps ne suffit pas. Le soutien des administrations locales donne la force d'impact nécessaire à la mise en œuvre des objectifs définis.
- *Budget.* L'égalité des chances implique une autre mentalité, une manière de penser. Pour chaque action locale, les initiateurs doivent "penser diversité": l'action tient-elle compte des besoins tant des jeunes que des personnes âgées, ne perd-elle pas de vue les différentes convictions religieuses dans la société, etc.? L'application du principe de mainstreaming ne coûte rien en soi. Mais un budget même limité pour la promotion effective de l'égalité des chances n'est pas un luxe. Cela donne une marge pour des initiatives comme la sensibilisation et l'évaluation.



Les 19 communes de la Région Bruxelles-Capitale disposent chacune d'un fonctionnaire chargé de l'égalité hommes-femmes. Un réseau de ces fonctionnaires communaux a été créé. Ils se réunissent occasionnellement pour échanger leurs expériences, aborder un thème lié à l'égalité ou en vue de suivre une formation.

**Conseil: un seul fonctionnaire de l'égalité des chances pour deux communes.**

La bonne volonté ne suffit pas et la décision de désigner un fonctionnaire de l'égalité des chances se heurte à des considérations pratiques et budgétaires. Les communes ne disposent en effet pas nécessairement de personnel disponible à plein temps pour assumer ces nouvelles tâches. Lorsqu'une administration locale cherche à désigner un responsable Egalité des chances, il est dès lors intéressant d'organiser un tour de reconnaissance dans les communes voisines. Il est peut-être possible de collaborer avec l'une d'elles pour engager un fonctionnaire commun, travaillant en partie pour l'une et en partie pour l'autre commune? Cela offre de nouveaux avantages:

- *Constitution d'expertise à plein temps.* Une personne qui se consacre à plein temps à l'égalité des chances développera plus rapidement et efficacement une expertise qu'une personne ayant une mission à temps partiel.
- *Transfert de connaissances.* Inutile de vouloir réinventer la roue. La collaboration intercommunale facilite l'échange d'expériences et le transfert de connaissances.

**Un groupe de travail.** La désignation d'un échevin de l'égalité des chances et/ou un fonctionnaire de l'égalité des chances n'est pas la seule manière de mettre en œuvre le principe de mainstreaming dans la vie locale. Un comité directeur ou un groupe de travail peut tout aussi bien en assumer la responsabilité finale. Des représentants de tous les niveaux et domaines politiques communaux siègent dans ce groupe. L'équipe examine la politique menée en matière d'égalité des chances, la dirige et stimule le changement. Pour qu'un groupe de travail puisse intervenir en tant que responsable de la politique de mainstreaming, le groupe doit disposer des mêmes moyens que le fonctionnaire de l'égalité des chances: temps, compétence et budget.

**Un réseau supralocal.** Un réseau supralocal entre responsables de l'égalité des chances de différentes administrations locales offre une plateforme pour l'échange d'expertise.

**Un réseau international:** La commune peut s'inscrire dans un réseau international de villes et communes actives dans la lutte contre la discrimination.

- La Coalition internationale des villes contre le racisme est une initiative lancée par l'UNESCO en mars 2004. Elle vise à établir un réseau des villes intéressées par l'échange d'expériences afin d'améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'exclusion ([www.unesco.org/shs/villescontreracisme](http://www.unesco.org/shs/villescontreracisme)).
- Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a lancé en mai 2006 la "Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale". La Charte comprend toute une série d'engagements pour promouvoir l'égalité au sein des services des administrations locales, dans le cadre de leurs compétences ([www.ccre.org](http://www.ccre.org)).
- Réseaux Agenda 22: en 1994, les Nations Unies ont adopté à l'unanimité des "Règles Standard sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées". Ces règles Standard constituent un outil pratique permettant de structurer la politique en matière de handicap. A partir de ces règles, des associations suédoises ont imaginé une méthode reprise par les autorités locales et connues sous le nom de "Agenda 22 – Planification des politiques en matière de handicap – Instructions à l'intention des autorités locales". Cet Agenda a été traduit et est désormais utilisé par plusieurs pays. En Belgique, une expérience pilote a été menée au sein de 4 communes (pour plus d'informations: [bdf@minsoc.fed.be](mailto:bdf@minsoc.fed.be)).  
La version en français de l'Agenda 22 peut être téléchargée sur le site du Conseil National français des Personnes handicapées: [www.cfhe.org](http://www.cfhe.org)
- La Charte de Barcelone: issue du Congrès de Barcelone des 23 et 24 mars 1995, elle propose aux villes européennes d'adhérer à certains principes de dignité et de valeur pour les personnes handicapées.
- Le programme européen PROGRESS finance quant à lui des projets de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre la discrimination et vise entre autres l'intégration de cette thématique dans les politiques locales ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/)).



## Étape 1: S'engager pour l'égalité des chances

- L'équipe communale a-t-elle inscrit l'égalité des chances dans l'accord de majorité, dans un contrat d'objectifs, dans une déclaration de principe, dans sa déclaration de politique communale?
- L'équipe communale tient-elle compte dans son engagement de tous les motifs de discrimination?
- Existe-t-il un mandat d'échevin de l'égalité des chances?
- Un fonctionnaire de l'égalité des chances travaille-t-il dans la commune?
- Les responsables de l'égalité des chances attirent-ils en permanence l'attention du collège des échevins sur l'engagement inscrit dans l'accord de majorité?
- Les responsables de l'égalité des chances veillent-ils à ce que chaque initiative communale soit examinée sous l'angle de l'égalité des chances?
- Les responsables de l'égalité des chances ont-ils un visage? Les collaborateurs, échevins, conseillers communaux et habitants les connaissent-ils et connaissent-ils leur mandat?
- Le fonctionnaire de l'égalité des chances est-il soutenu par l'échevin de l'égalité des chances?
- Les responsables de l'égalité des chances disposent-ils de suffisamment de temps et d'un budget pour développer le projet de l'égalité des chances?

## Étape 2: analyser la situation existante

**(In-)égalités existantes comme point de départ.** Dans un deuxième temps, les administrations locales examinent la situation actuelle. Une analyse approfondie permet de savoir où les administrations locales tendent déjà vers l'égalité des chances, mais également où il existe des inégalités, de quelle nature et qui y est confronté:

- hommes ou femmes;
- homosexuels ou hétérosexuels;
- les personnes avec ou sans handicap;
- les jeunes ou les personnes âgées;
- les personnes d'origine étrangère;
- les personnes de différentes croyances.

**Identifier également les efforts réalisés.** Une énumération des exemples de formes directes et indirectes de discrimination fait suspecter qu'il reste beaucoup de travail à réaliser. Mais les équipes mettant en œuvre les politiques locales ne partent pas de zéro. Certaines initiatives améliorent de fait l'égalité des chances:

- Les bancs, les jeux, les infrastructures sportives installés dans les parcs, les réaménagements bien conçus des places communales permettent déjà à un grand nombre d'utilisateurs d'y trouver leur bonheur.
- Les échevins de confession islamique montrent que leur religion n'entrave pas l'exercice d'un mandat politique.
- Etc.

Une analyse honnête et complète de l'approche locale de l'égalité des chances se doit également d'exposer les aspects positifs de la situation actuelle.



À la demande de la ville de Louvain, l'ASBL Mobiel 21 a effectué une étude sur les besoins en mobilité. Les résultats montrent que les femmes présentent un autre comportement de mobilité que les hommes et ont des besoins différents. En effet, les femmes se déplacent davantage pour satisfaire les besoins de la famille: elles conduisent plus souvent les enfants à l'école ou à la crèche, elles s'arrêtent sur le chemin du travail au domicile pour aller au supermarché, etc. Mobiel 21 a conseillé à la ville de Louvain d'aborder la politique de mobilité locale avec une conscience du genre. Les exemples en sont l'installation à des endroits stratégiques de systèmes de rangement pour sacs à commissions et parkings de vélos avec espace pour vélos à remorque et tricycles.

**Tant la discrimination directe qu'indirecte.** Certaines inégalités sont faciles à identifier. Mais l'exemple ci-dessus de Louvain montre qu'on constate en pratique des formes plus subtiles d'inégalité. D'autres situations sont encore concevables:



L'infrastructure sportive locale est souvent orientée vers les hommes: l'exemple typique est l'investissement important dans des terrains de football, qui sont la plupart du temps utilisés par des clubs masculins.

Les personnes âgées peuvent également participer aux loisirs communaux. Mais un centre culturel dont la programmation se concentre en soirée ne facilite pas les choses pour un grand nombre de personnes âgées qui n'aiment pas sortir tard.

Les nouveaux habitants doivent s'inscrire dans le registre de population de leur nouvelle commune. Pour les autochtones, cela reste limité à une simple notification au guichet de la population. Les primo-arrivants effectuent un parcours plus compliqué, avec des renvois d'un guichet à l'autre. Les heures d'ouverture des différents services ne sont, de plus, pas toujours coordonnées.

Qu'en est-il des communes qui publient des photos de couples mariés dans le journal d'information local, mais "oublie" les couples homosexuels et lesbiens qui se marient?



**Une approche pragmatique.** L'analyse de la situation existante peut apparaître comme une tâche ardue. L'identification des besoins appelle spontanément l'idée d'enquêtes téléphoniques ou de questionnaires en porte-à-porte. Les administrations locales ne doivent cependant pas toujours chercher aussi loin:

- *Le conseil communal comme conseiller.* Le conseil communal est un indicateur du climat général qui règne en matière d'égalité des chances, étant donné que les conseillers communaux suivent de près les matières qui touchent directement la population. Les débats au sein du conseil communal reflètent dans quelle mesure le thème de l'égalité des chances est présent. Ce sujet peut en effet être expressément inscrit à l'agenda politique, mais à quelle fréquence est-il traité dans les débats thématiques?
- *Réunir des informations via les conseils communaux consultatifs.* L'ensemble des conseils consultatifs existants représente une source inestimable d'informations. Le Conseil des aînés peut par exemple

**Attention: les limites des conseils communaux consultatifs.** Les conseils consultatifs peuvent jouer un rôle important, mais leur utilité ne peut cependant pas être surestimée:

- Il n'existe pas de conseils consultatifs dans toutes les communes. Les conseils consultatifs deviennent petit à petit une valeur sûre dans l'organisation communale. Toutefois, le concept n'est pas intégré dans chaque localité.
- Tous les thèmes ne sont pas abordés. En Flandre, chaque commune doit avoir un conseil des jeunes (jeugdraad), tandis que la Wallonie ne connaît pas cette obligation. Un conseil consultatif pour les personnes âgées n'est obligatoire nulle part, pas plus qu'un conseil consultatif Égalité des chances.
- Représentativité limitée de la population. La composition de conseils consultatifs ne reflète pas toujours la population concernée. Ainsi, peu de jeunes d'origine étrangère sont aujourd'hui membres de conseils des jeunes (jeugdraad). Des femmes plus âgées peu habituées à prendre la parole en public s'exprimeront moins facilement au sein d'un conseil consultatif.

signaler les obstacles typiques que rencontrent les personnes à mobilité réduite — qu'il s'agisse de personnes âgées ou non — dans la commune. Les problèmes que rencontrent les jeunes d'origine étrangère peuvent être efficacement cernés par le conseil consultatif de la jeunesse, etc.

- *Consulter les associations et les groupements d'intérêts.* Outre les conseils communaux et consultatifs, les associations locales et les groupements d'intérêts ont certainement leur mot à dire sur les inégalités qui peuvent persister dans la vie locale. Leur expérience et leur expertise n'est pas à sous-estimer. Par le biais de canaux formels ou informels, ces organisations savent ce qui se passe chez leurs membres ou les groupes qu'ils représentent.
- *Autres spécialistes.* Les associations d'intérêts sont spécialisées dans leur matière, mais il est également utile de consulter d'autres types d'intervenants spécialisés: police, CPAS, fonctionnaires de l'égalité des chances d'autres communes, les coordinateurs provinciaux de l'égalité des chances,... Ils peuvent contribuer au suivi, mais également à la direction et l'évaluation de la politique.
- *Collecte d'informations ad hoc.* Lorsque ces contacts ne donnent pas une image suffisamment précise, il est possible de rassembler des informations ad hoc. Les auditions thématiques par exemple procurent de bons résultats, mais les consultations ne doivent pas toujours être aussi formelles. De simples contacts informels s'établissant à travers la vie sociale de la commune sont aussi l'occasion de s'informer des inégalités ressenties.



Une soirée de débat avec l'association des femmes dévoile beaucoup de choses sur le caractère accueillant de la commune pour les femmes.

Assister à un cours de langue pour primo-arrivants permet aussi de se rendre compte des difficultés liées à l'accessibilité et à l'égalité.

- *Étude de la littérature et analyse des données.* Au fil des ans, de nombreux rapports et comptes rendus sont publiés qui recoupent quantités d'informations. Des recherches ciblées permettent de faire ressortir

certaines faits, voire des données chiffrées sur la discrimination. Ne vous limitez pas à vos propres données communales. La situation locale ne diffère généralement pas radicalement de la situation ailleurs. Les résultats des études au niveau supralocal peuvent de manière relativement aisée recevoir une interprétation locale. Les informations existantes peuvent aussi être analysées en chaussant ses lunettes “égalité des chances”. Une base de données qui comprend des données chiffrées réparties selon l’âge, le genre, l’origine, rend par exemple possible des analyses de ces caractéristiques dans un domaine spécifique.

**Trouver les rapports et comptes rendus pertinents.** Lors de la consultation de la littérature, le risque est grand d’être submergé par la quantité de documents disponibles. Pour effectuer une sélection mieux ciblée, des sites web spécialisés et les liens proposés peuvent se révéler utiles. Les sites du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme — [www.diversite.be](http://www.diversite.be) — et de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes — [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be) — peuvent déjà constituer une bonne aide.

**Une question d’assemblage.** Il n’y a pas de hiérarchie dans la liste ci-dessus. Une étude de la littérature n’est ni plus ni moins valable que la consultation d’associations locales. Il s’agit d’une simple question d’assemblage qui associe les informations de différentes sources comme les pièces d’un puzzle. Les administrations locales disposent alors d’une analyse approfondie des (in)égalités existantes.

**Rassembler les informations de manière structurée.** À la fin de cette étape, les mandataires locaux disposent d’une vue d’ensemble complète et claire des inégalités existantes et des personnes qui y sont confrontées. Il convient de regrouper toutes les données de manière systématisée. Rassembler les informations, par exemple, d’une audition avec les données d’une étude de la littérature. Classer en outre les données des différentes sources de manière thématique et schématique. Vous obtenez ainsi une vue d’ensemble permettant de repérer en un coup d’œil où se situent les lacunes les plus importantes de la commune en matière d’égalité des chances.

## Domaine politique "X"

Période du ..... au .....

- Nombre de fois où le conseil communal a attiré l'attention sur l'égalité des chances dans ce domaine politique:.....
- Les contacts avec les conseils consultatifs locaux:
  - conseil consultatif pour.....
    - expérience positive avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
    - expérience négative avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
  - conseil consultatif pour.....
    - expérience positive avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
    - expérience négative avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
  - etc.
- Les contacts avec les associations locales et les groupements d'intérêts
  - association,.....
    - expérience positive avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
    - expérience négative avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
  - etc.
- Collecte d'informations ad hoc
  - mode de collecte de données:.....
  - Nombre:.....
    - expérience positive avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
    - expérience négative avec le mainstreaming de l'égalité des chances:
      - .....
      - .....
  - etc.
- Littérature
  - référence.....
    - constatations/points d'attention:.....
  - etc.



## Étape 2: analyser et répertorier les inégalités existantes

- Les conseils communaux consultatifs sont-ils consultés sur les inégalités existantes?
- Les administrations locales connaissent-elles les associations locales et les groupes d'intérêts?
- Les administrations locales consultent-elles les associations locales et les groupes d'intérêts sur les inégalités existantes?
- Les administrations locales recherchent-elles des informations chez des spécialistes?
- Les administrations locales collectent-elles des informations sur les inégalités existantes durant des auditions, lors de visites du terrain, ...?
- Les administrations locales trouvent-elles des informations supplémentaires dans la littérature, les statistiques et les rapports locaux et supralocaux?
- Les administrations locales rassemblent-elles les informations sur les inégalités existantes dans un dossier global organisé de manière thématique et systématique?

### Étape 3: analyse de la politique actuelle

**Succès et lacunes de la politique actuelle.** Sur base des résultats de l'étape 2 (l'inventaire détaillé des (in-)égalités existantes), les administrations locales analysent durant une troisième étape leur propre politique:

- Quelles initiatives politiques existantes traitent les inégalités?
- Dans quelle mesure parviennent-elles à éliminer les inégalités?
- Pour quelles inégalités la politique est-elle peu, voire pas, intervenue?
- Dans quels domaines et initiatives politiques ces inégalités peuvent-elles être abordées?

#### **Le “Genderbudgeting” comme approche de référence.**

L'élaboration d'un budget qui intègre la dimension du genre analyse la répartition des moyens en fonction du sexe et son impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle vérifie:

- si l'attribution des budgets tient compte des similitudes et des différences socio-économiques entre les hommes et les femmes;
- quel impact les priorités politiques ont sur l'inégalité entre les hommes et les femmes;
- si les investissements publics renforcent ou réduisent l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour plus d'infos, consultez [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be). De manière analogue, on peut réaliser une analyse de l'impact sur l'égalité entre les personnes:

- d'âges différents;
- d'origines différentes;
- d'orientations sexuelles différentes;
- de convictions religieuses et philosophiques différentes;
- avec ou sans handicap.

**Analyse des processus de début et de fin.** Lorsque les administrations locales examinent à la loupe leur propre politique, elles se concentrent sur deux moments d'action:

1. le moment de la planification;
2. le moment où les résultats sont connus.

Le moment de la planification. Dans un premier temps, les administrations locales étudient les documents politiques et les plans d'action existants. Dans quelle mesure ceux-ci consacrent-ils de l'attention à l'égalité des chances? Les axes politiques retenus expriment-ils un engagement explicite à l'égard de l'égalité des chances? Et si tel est le cas, s'intéressent-ils à tous les domaines de discrimination?

Bien entendu, l'attention pour ces différents domaines de discrimination doit être mise en rapport avec le contexte. Chaque acte politique n'implique en effet pas un risque de discrimination.



Lors du réaménagement d'un trottoir, il est clair pour chacun que l'origine, le genre, la conviction religieuse ou l'orientation sexuelle n'a pas d'influence sur la planification politique. L'attention se porte ici logiquement sur les obstacles potentiels que ressentent certaines personnes handicapées et des personnes âgées moins mobiles. Pourtant les obstacles qu'elles rencontrent gênent tout autant les jeunes parents avec des poussettes, des fournisseurs qui apportent leurs marchandises à des clients,...

**Interprétation des résultats.** Des plans bien conçus ne débouchent pas toujours sur les résultats escomptés. La mauvaise volonté n'y est souvent pour rien. Prenons l'exemple d'un trottoir aménagé avec des dalles spéciales, mais coupé par une plaque d'égouts. L'étape de la planification demande certes des analyses précises, mais il faut également évaluer les résultats. Si les effets ne sont pas satisfaisants, l'analyse doit permettre de repérer où cela "coince".

**Résultat.** À la fin de la troisième étape, les administrations locales disposent d'un rapport d'évaluation propre. Ce rapport répond au minimum aux questions suivantes:

- quelles initiatives communales favorisent l'égalité des chances;
- quelles initiatives communales présentent des lacunes sur le plan de l'égalité des chances;
- quels obstacles entravent l'égalité des chances;
- quels motifs de discrimination restent les plus vulnérables.



## FORMULATION D'UNE POLITIQUE

Les mesures et le budget prévus sont-ils susceptibles de réduire ou de renforcer des inégalités constatées entre les sexes?

- Qui sont les bénéficiaires potentiels? (approche comparative hommes-femmes)
- Quelles sont les mesures envisagées? Y a-t-il lieu de les définir différemment pour les femmes et pour les hommes?
- Quels sont les objectifs des mesures?
- Quelles ressources seront affectées à cette politique? Faut-il ou non prévoir des moyens spécifiques pour remédier à une inégalité entre les femmes et les hommes?

## MISE EN OEUVRE

Quels indicateurs utiliser pour évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité?

- Suivi des dossiers en cours avec mise en place de tableaux de bord qui permettent de voir les progrès réalisés, notamment en matière d'égalité hommes-femmes.
- Interpellation de la personne compétente en cas d'écart par rapport au projet initial.

## EVALUATION

Ces actions ont-elles réduit ou renforcé les inégalités constatées?

- Qui sont les bénéficiaires réels?
- Les objectifs recherchés sont-ils atteints?
- Les ressources ont-elles été bien utilisées et étaient-elles suffisantes?
- Quels sont les effets inattendus (positifs ou négatifs)?

- Statistiques différenciées selon les sexes;
- Etudes sur les inégalités existantes et leurs raisons;
- Consultation et concertation avec les bénéficiaires potentiels d'une mesure, les partenaires sociaux, le personnel des associations privées et du secteur public.



### Étape 3: analyse de la politique actuelle

- Les administrations locales vérifient-elles quelles initiatives communales existantes favorisent l'égalité des chances?
  
- Les administrations locales vérifient-elles quelles initiatives communales existantes présentent des lacunes sur le plan de l'égalité des chances?
  
- Les administrations locales vérifient-elles précisément où se situent ces lacunes?
  
- Les administrations locales vérifient-elles quels obstacles entravent l'égalité des chances?
  
- Les administrations locales vérifient-elles quels motifs de discrimination restent les plus vulnérables?
  
- La commune participe-t-elle à des réseaux de villes et communes internationaux de lutte contre la discrimination?

## Étape 4: formuler et réaliser des objectifs politiques

**Égalité des chances comme point d'attention constant pour les administrations locales.** Dans la quatrième étape, les pouvoirs locaux donnent forme à la politique de mainstreaming. Dorénavant, ils inscrivent l'égalité comme objectif pour chaque action communale: l'égalité des chances trouve sa place au guichet, sur le site web communal, à l'école communale, etc.

**Formuler des objectifs sur la base des connaissances préalables acquises.** L'imbrication de l'égalité des chances dans toutes les actions locales est un processus où chaque étape est développée sur les résultats de la précédente. Pour la quatrième étape, cela signifie que l'analyse de la situation existante (étape 3) permet d'apprendre quels objectifs les administrations locales doivent mettre à l'agenda.



La ville de Hasselt a mis en place l'Agenda 22 et s'est engagé à améliorer l'accessibilité dans la ville. Une liste répertorie 45 points d'action concrets qui augmentent l'accessibilité physique, mentale et intellectuelle dans la ville. L'Agenda a été élaboré sur base des connaissances préalables disponibles dans la ville. Heidi Christiaens, collaboratrice Accessibilité, Santé et Personnes handicapées de la ville de Hasselt explique:

“Dans un premier temps, nous disposons d'un inventaire des diverses initiatives qui promeuvent l'accessibilité dans notre ville. Cette liste repose sur l'expérience pratique, et nous l'avons constituée durant les années précédentes, étape par étape. Les choses que nous savons (les informations que nous avons réunies nous-mêmes ou les données que d'autres nous ont fournies) sont reprises dans l'inventaire. C'est un instrument simple dans lequel nous puisons des informations lorsque des habitants ont des demandes spécifiques en matière d'accessibilité. En outre, nous menons tous les deux ans une étude qui sonde les besoins et les souhaits en terme d'accessibilité dans la ville. Ces deux instruments de base, complétés par les exercices de réflexion que nous avons menés avec le conseil consultatif, nous ont permis d'établir

l'Agenda 22. C'est une liste de 45 points d'action concrets qui nous aide à faire de Hasselt une ville accessible à toutes et à tous."

**Formuler des objectifs mesurables.** "Supprimer les inégalités existantes" est un objectif. Malheureusement, il est formulé de manière peu concrète et pratique. Choisissez par conséquent, autant que possible, des objectifs mesurables. Ils sont plus parlants et les étapes ultérieures sont plus faciles à déduire. De plus, le rapport à la cinquième étape (l'évaluation) est alors direct.



La ville de Gand concrétise et mesure son engagement de "servir tous les habitants de Gand de manière qualitative et de proposer de fait une égalité des chances" dans un processus graduel:

Une première étape traduit l'engagement en trois objectifs stratégiques:

- Objectif stratégique 1: La politique stratégique, les initiatives de préparation de la politique et d'exécution de la politique de toute l'organisation tiennent compte activement de la diversité dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'organisation.
- Objectif stratégique 2: Une aspiration à une politique respectueuse de la diversité du personnel dans tous les services où l'attention pour la diversité fait partie intégrante de la culture d'organisation.
- Objectif stratégique 3: La politique de diversité est rendue visible.

La transposition d'objectifs généraux en objectifs stratégiques est décrite dans la note de politique Diversité 2005-2007 que la ville a publiée en novembre 2005. Dans le plan d'action Diversité, chaque objectif stratégique reçoit une application pratique. Le plan d'action reformule les objectifs stratégiques en douze points d'action. Chaque point d'action établit le rapport avec l'objectif final, décrit la répartition des rôles des parties impliquées et indique la date à laquelle le point d'action est prévu.

**Faire des choix.** Les communes où la politique d'égalité des chances n'en est qu'à ses balbutiements et où beaucoup de travail reste à faire doivent faire des choix. Le personnel et les moyens dont disposent les administrations locales sont limités. Le fil rouge suivant doit être utilisé dans les choix:

- *Organiser une concertation sur les choix à faire.* La politique locale ne doit et ne peut pas faire seule les choix sur les accomplissements à venir. Les administrations doivent impliquer la population et lui permettre de formuler leurs questions et besoins. Les administrations locales qui s'y sont préparées à fond satisfaisaient déjà à cette condition. L'étape 2 a en effet identifié les besoins sur base, notamment, de l'audition de la population concernant les inégalités existantes. Les administrations locales doivent reformuler les besoins qui y sont signalés en objectifs mesurables.
- *La politique tranche.* Organiser une concertation ne signifie pas que les administrations locales se laissent guider aveuglément par les résultats de ces concertations. Les administrations locales placent les besoins et les attentes des personnes consultées dans un contexte local plus large. De plus, les mandataires communaux doivent rester conscients que les informations des contacts constituent une partie importante, mais incomplète de la réalité. Toutes les personnes concernées ne sont pas représentées dans les plates-formes de concertation et chacun ne fait pas entendre sa voix de la même manière durant une réunion. En outre, les pouvoirs locaux ont réuni durant la deuxième étape encore d'autres informations à l'aide d'une étude de la littérature et sur base de contacts avec des organisations et des associations d'intérêts. Une politique forte se base sur toutes ces informations. Elle assemble les différentes pièces du puzzle, pour tracer les lignes politiques sur base de cette image globale.

**Établir un plan par étapes pour la réalisation des objectifs.** Lorsque les objectifs sont définis, ils demandent un plan d'approche. Celui-ci décrit les étapes menant à la réalisation des objectifs. Pour chaque étape, ce plan indique:

- quelle action doit être prise;
- qui en est responsable;
- quels moyens (budgets, personnel mobilisable, instruments) sont disponibles à cette fin;
- dans quels délais sont réalisées les étapes intermédiaires.

**Faire attention à l'égalité des chances dans les appels d'offres.**

Les administrations locales ne font pas tout elles-mêmes. Pour les travaux et les services comme travaux d'entreprises, missions d'étude et organisations d'événements, les pouvoirs locaux rédigent des appels d'offres. L'attention envers l'égalité des chances se traduira notamment par l'intégration de ce thème dans les cahiers des charges.

Une clause peut ainsi stipuler que "seules seront prises en compte les offres des sociétés attentives au respect du principe de l'égalité des chances, tant dans la fourniture de biens et/ou services que dans la gestion de leurs ressources humaines. Elles devront notamment appliquer le principe d'égalité de traitement vis-à-vis de leurs employés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur orientation sexuelle, leur religion ou leurs convictions philosophiques, leur handicap et leur origine, dans leur politique de recrutement, de formation et de promotion de ces employés."

Elle précisera par ailleurs que les entreprises qui ont été convaincues de discrimination n'entrent pas en ligne de compte pour l'attribution du marché (à moins que ces entreprises ne puissent démontrer que des mesures ont été prises depuis leur conviction pour lutter à l'avenir contre toute forme de discrimination envers leurs (candidats) employés, clients, fournisseurs et intermédiaires), ou qu'il s'agit d'une cause de rupture du contrat.

**Compte-rendu des choix.** Les autorités n'oublient pas de rendre compte des options politiques retenues aux personnes concernées. Lorsque les citoyens ne peuvent pas, après la consultation, connaître le processus de décision, cela suscite peu de confiance et de respect. Pourquoi les administrations ont-elles par exemple choisi de répondre à la demande d'un service de médiation mais ont-elles omis d'écouter la demande de diversification de la collection d'ouvrages de la bibliothèque communale?

Tout comme la consultation peut être organisée de différentes manières, il existe également diverses possibilités de feedback: une audition, un feedback par le biais de conseils consultatifs, un article dans le journal d'information communal, une explication sur le site web, etc. Il n'y a pas de "meilleure" méthode, mais quelques règles pratiques s'appliquent:

- *Utilisez les canaux disponibles.* La communication d'une nouvelle action n'exige pas toujours une brochure spécialement créée à cet effet. La communication par le biais des canaux existants et bien connus est souvent plus efficace. Le citoyen connaît et reconnaît en effet ces publications et sait où les trouver. Des dépliants thématiques sur un présentoir au guichet n'atteignent que les personnes de la file d'attente. En revanche, le journal d'informations communal arrive dans la boîte de chacun.
- *Apprenez à connaître les personnes concernées.* Ne perdez pas de vue le profil du groupe-cible de l'action.



Quel est le meilleur canal de communication lorsque vous prenez des mesures de mise à l'emploi de jeunes? Les jeunes chercheurs d'emploi d'origine étrangère n'ont peut-être pas le réflexe de surfer régulièrement sur le site web communal. Mais les éducateurs de rue sont peut-être un parti de confiance pour ces jeunes et la communication peut par exemple passer par leur biais.

- *Restez au courant du dossier.* Soyez conscient qu'un dossier n'est pas l'autre. Certaines actions sont plus sensibles que d'autres. Cela implique que certains choix politiques demandent plus d'explications.

- *Prenez le “temps”*. Les décideurs doivent prendre suffisamment de temps pour informer. Le “temps” ne doit pas être interprété littéralement, mais signifie qu’une explication doit être suffisamment détaillée. Ne vous contentez pas d’annoncer une initiative, mais motivez également pourquoi les administrations locales ont fait ce choix et ne répondent pas (pour le moment) aux autres besoins et attentes. L’explication offre également une perspective: elle insiste sur le fait que l’objectif de l’égalité des chances est une responsabilité politique permanente et que d’autres initiatives suivront ultérieurement.



La cellule Égalité des chances de la ville de Bruxelles soutient chaque année un certain nombre d’initiatives d’organisations actives à Bruxelles en matière d’égalité des chances. “De cette manière, nous travaillons surtout de manière complémentaire et en apportant un soutien”, explique un collaborateur de la cellule. “Nous partons du principe que les associations ont déjà beaucoup d’expertise en interne. Elles sont même les mieux placées pour définir les actions sur la diversité. Par conséquent, nous nous concentrons sur l’assistance logistique, pratique et également financière. Nous lançons aussi chaque année un appel à projets auprès d’un millier d’associations sur notre territoire. Nous interpellons ces organisations par courriel envoyé à toutes les associations de notre carnet d’adresses. C’est une base de données complète, mais elle ne peut jamais être exhaustive. Par conséquent, le site web de la ville informe également sur notre cellule et sur l’assistance que nous proposons. D’autres associations s’adressent ainsi également à notre service.”

“Chaque année, cinquante à cent organisations envoient un dossier. En principe, chaque initiateur installé sur le territoire de Bruxelles ou chaque projet visant une sensibilisation explicite de la population bruxelloise entre en ligne de compte pour une subvention. Une commission d’experts, une représentation du cabinet de l’échevin de l’égalité des chances et l’échevin même examinent les dossiers. Sur la base des qualités du projet et de quelques critères objectifs, cette commission compose une sélection. Les initiatives de partenaires qui ont déjà, dans le passé, prouvé leur valeur pour la population bruxelloise apparaissent



plus souvent sur la liste. Mais les primo-arrivants ont bien entendu aussi une chance. Lors du précédent appel, une association de femmes arabes a par exemple introduit une demande de subvention pour un projet artistique. Malgré le dossier encore assez succinct, la curiosité de la commission était suscitée. Après une demande d'explications supplémentaires, il s'est avéré qu'il s'agissait d'une initiative très innovante qui méritait largement notre soutien."

"Les associations qui n'entrent pas en ligne de compte pour une aide ont reçu une lettre de notre part dans laquelle nous expliquons notre choix: nous mentionnons le budget limité dont nous disposons chaque année, expliquons clairement que nous devons faire des choix et expliquons comment le jury a procédé. Il en va de même chaque année. Durant tout ce temps, notre décision a rarement été discutée. Les organisations comprennent bien que nous ne pouvons pas aider tout le monde financièrement."

**Réaliser les objectifs sélectionnés.** Le moment arrive enfin où il faut concrétiser les objectifs retenus. Le plan d'action établi est le fil conducteur. Les administrations locales qui ont effectué le parcours jusqu'à la fin de cette quatrième étape ont jeté les bases d'une politique de mainstreaming à part entière, étayée et soutenue. La cinquième et dernière étape ne doit pas échapper à leur attention.



#### Étape 4: formuler et réaliser des objectifs politiques

- Les administrations locales formulent-elles des objectifs explicites pour la politique de mainstreaming sur la base de l'analyse des inégalités existantes dans la politique actuelle?
- Les administrations locales formulent-elles des objectifs concrets et mesurables?
- Les administrations locales organisent-elles une concertation sur les éventuels choix que doivent effectuer les autorités communales?
- Les administrations locales effectuent-elles des choix en recoupant les conclusions des consultations avec des informations précises sur les budgets disponibles, la disponibilité des effectifs,...?
- Les administrations locales utilisent-elles en vue de la réalisation des objectifs définis un plan par étapes décrivant ce qui doit être mis en œuvre, comment, quels moyens sont disponibles à cette fin et qui en est responsable?
- Les administrations prêtent-elles attention à l'égalité des chances dans les dossiers d'adjudication?

## Étape 5: évaluer et corriger

**Évaluation du processus et résultat.** Dans une cinquième phase, les administrations locales passent en revue le travail effectué et évaluent tant les résultats que la démarche entreprise pour y arriver. Les résultats constituent la principale partie de l'évaluation. Ils permettent de savoir si et dans quelle mesure les administrations locales ont réussi à créer "plus d'égalité".

**L'avantage des objectifs mesurables.** Les administrations locales qui ont investi suffisamment d'énergie durant la troisième étape du processus auront peu de difficultés lors de l'évaluation des résultats. Elles auront en effet décrit les objectifs en termes mesurables et concrets. Les administrations qui ont formulé pour objectif "d'inscrire un code antidiscrimination dans le règlement de travail communal" évalueront plus facilement le résultat qu'une administration locale qui a choisi un objectif aussi large et vague que celui "d'inscrire l'égalité des chances dans la politique communale du personnel".

**Importance des chiffres.** Les évaluations ne portent pas que sur des données qualitatives. Les chiffres fournissent aussi des informations importantes. Une analyse budgétaire permettra d'évaluer si les investissements en faveur de l'égalité des chances touchent de manière équilibrée tous les groupes-cibles. Ces chiffres, lorsqu'ils sont associés aux statistiques sur les caractéristiques de la population de la commune, indiquent si toute la population est visée.



**Évaluation de la méthodologie.** Le résultat occupe une place centrale, mais la voie pour y arriver mérite aussi un retour en arrière, tant lorsque les objectifs sont réalisés que lorsqu'ils ne sont pas atteints:

- *Lorsque les objectifs visés n'ont pas été réalisés.* Une réflexion sur la méthodologie permet de savoir à quelle phase le blocage s'est produit et ce qui a échoué précisément: l'instrument choisi est-il à la hauteur, le délai était-il trop court, le projet a-t-il budgété trop peu d'effectifs, etc.?
- *Lors de la réalisation des objectifs.* Même lorsque les administrations locales atteignent les résultats souhaités, il convient de se pencher sur la méthodologie. Le cas échéant, l'analyse montre si la méthodologie choisie a en effet permis d'atteindre l'objectif, ou si d'autres facteurs externes ont joué un rôle favorisant. Même lorsque la méthodologie semble être la clé du succès, il convient de se demander si une autre méthodologie (moins chère, plus rapide, moins complexe, etc.) pourrait mener au même objectif.

**Une évaluation finale, mais également des évaluations intermédiaires.**

Les étapes 4 et 5 du processus de mainstreaming ne se suivent pas forcément de manière chronologique. Une évaluation ne doit pas avoir lieu à la fin du parcours. Les évaluations intermédiaires sont d'une grande valeur, car elles permettent des adaptations. La correction d'une erreur d'estimation en début de parcours peut éviter l'échec de l'ensemble du processus.

**Les évaluations intermédiaires permettent de connaître les succès à court terme.** Les évaluations à court terme ont un effet motivant. Le parcours vers une vie locale plus respectueuse de la diversité peut en effet être long, et le succès se fait parfois attendre. Lorsque des rapports intermédiaires montrent que la commune est sur la bonne voie, cela donne à toutes les personnes concernées des signes encourageants.

**Impliquer le public dans l'évaluation.** Tant durant les phases intermédiaires qu'à la fin du parcours, les administrations locales doivent impliquer le public dans l'évaluation. Un objectif peut être réalisé, mais le public ressent-il également cette réalisation comme un succès? Ces informations montrent quel chemin doit encore être parcouru par les administrations locales.

**Attention: le plan par étapes comme processus continu.** Une administration locale qui a réalisé toutes les étapes du plan d'actions, étape par étape, ne peut pas "classer le dossier". L'égalité des chances demande en effet une conscientisation permanente. Dans chaque nouvelle déclaration de politique de chaque équipe administrative, lors de la répartition des postes d'échevin, lors de la rédaction de chaque adjudication,... elle exige une vigilance sans cesse renouvelée.



Une administration locale peut s'engager à utiliser dans sa communication des images qui soulignent la société multiculturelle. Cet engagement peut notamment s'exprimer via des photos sur le site web communal, dans les dépliants et dans le journal d'information. Une évaluation permet d'évaluer la perception de cette initiative par le public: pensent-ils que la diversité culturelle est suffisamment illustrée, ressentent-ils certaines illustrations comme caricaturales,...?

**Une évaluation communale globale.** À la fin du parcours, l'application du principe de mainstreaming demande une mise en commun des évaluations des différentes actions. Cela donne aux administrations locales une vision globale de la situation, en plus de renseigner sur les facteurs de réussite ou d'échec des différentes actions. Dans quels domaines politiques restent-ils des lacunes?

**Conseil: un rapport d'évaluation communal global.** Un rapport d'évaluation communal annuel doit exposer les résultats de la politique de mainstreaming dans les différents départements et services communaux. Dans ce rapport, chaque département répertorie les initiatives prises en faveur de l'égalité des chances et les résultats de ces actions.



## Étape 5: évaluer et corriger

- La commune évalue-t-elle les résultats de la politique d'égalité des chances?
  
- La commune évalue-t-elle le processus de management de la politique d'égalité des chances?
  
- La commune fait-elle des évaluations intermédiaires?
  
- Les résultats des évaluations intermédiaires sont-ils utilisés pour éventuellement adapter le processus en cours?
  
- La commune rassemble-t-elle les résultats d'évaluation dans un rapport d'évaluation global qui offre une vue d'ensemble de la politique d'égalité des chances?



En 2002, la Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (Association des villes et communes de Flandre - VVSG) a lancé avec l'appui du ministre flamand en charge de l'égalité des chances un projet qui a incité toutes les communes flamandes à passer au crible leur politique sportive. Le point de départ était la constatation que les femmes et les hommes font du sport différemment. Les hommes font plus souvent du sport dans le cadre d'un club, alors que les femmes s'affilient nettement moins. Cela ne signifie pas que les femmes ne font pas de sport, mais qu'elles satisfont à leurs besoins sportifs différemment. Le projet de la VVSG a attiré l'attention des élus locaux sur les différences de genre et les a aidés à tenir compte de ces différences lors de la planification de la politique sportive.

Huit communes ont participé à l'initiative. Leurs fonctionnaires sportifs et ceux en charge de l'égalité des chances se sont concertés pour mettre en place une politique sportive inclusive à l'aide de l'instrument de mainstreaming LEER (Local Emancipatie-Effect Rapportage — Évaluation de l'impact selon le genre au niveau local). Le LEER aide surtout à attirer l'attention sur les différences entre les hommes et les femmes, pertinentes dans une matière politique déterminée, et de faire intervenir ces différences dans la rédaction d'une stratégie politique. Le projet a permis de conscientiser les fonctionnaires des communes participantes sur les différences de genre. Il leur a appris à reconnaître ces différences en fonction d'une politique d'égalité des chances dans le sport.

Sur base de ces expériences, la VVSG a publié un manuel succinct qui soutient la rédaction d'un plan politique sportif respectueux des genres. Ce manuel est un instrument utile pour soutenir une politique de mainstreaming dans le domaine du sport, mais également dans d'autres domaines politiques. Non seulement en vue de l'égalité entre femmes et hommes, mais aussi de l'égalité pour chaque habitant de la commune. La publication est disponible à la VVSG ([www.vvsg.be](http://www.vvsg.be)).





# Égalité des chances dans les services locaux



## Égalité des chances dans les services locaux

**Un éventail de services locaux.** Les services locaux sont souvent plus étendus qu'on ne le pense. Chacun s'inscrit un jour au guichet communal d'État civil. L'aide policière est elle aussi un service local. L'entraînement de badminton hebdomadaire dans le hall des sports local est également concerné.

La diversité de l'offre implique aussi une diversité dans les manières de donner forme à l'égalité des chances dans les différents services. L'approche est plus évidente sur certains terrains que dans d'autres.

**Égalité des chances pour tous dans tous les services.** Cette partie du manuel donne des conseils pour promouvoir l'égalité des chances dans l'ensemble des services locaux. Le principe de mainstreaming permettra de garantir que tous les services locaux soient accessibles à chacun.

**Egalité pour chacun.** Les services communaux doivent répondre aux attentes de la population dans toute sa diversité et être accessibles:

- aux hommes et aux femmes;
- aux personnes d'origine étrangère comme aux Belges;
- aux jeunes et aux plus âgés;
- aux personnes avec ou sans handicap;
- aux hétérosexuels et les homosexuels;
- aux personnes de toute conviction religieuse ou philosophique.

**Petit à petit vers l'égalité des chances.** Pour optimiser l'accessibilité des services locaux, l'approche développée dans le précédent chapitre contribuera à mettre en œuvre les étapes suivantes:

1. Répertorier et analyser la situation actuelle sur le plan de l'accessibilité des services aux groupes (hommes-femmes, jeunes et moins jeunes,

- etc.) et aux sous-groupes (personnes d'origine étrangère jeunes ou âgées, hommes et femmes de différentes convictions religieuses,...).
2. Répertorier et analyser les situations où les administrations locales ont déjà proposé des solutions à des obstacles à l'accessibilité.
  3. Établir clairement quels problèmes subsistent.
  4. Établir un plan par étapes pour l'approche des problèmes d'accessibilité.
  5. Réaliser les plans.
  6. Évaluer et corriger.

**“Accessibilité”.** Le concept “d’accessibilité” (ou plus exactement: “d’inaccessibilité”) évoque spontanément des obstacles physiques, tels que des escaliers ou des portes d’accès trop étroites. Ce manuel utilise cependant le concept au sens large du terme, où l’accessibilité se réfère à:

- L’accessibilité physique: la manière dont les obstacles physiques peuvent être éliminés.
- L’accessibilité mentale: l’élimination des barrières mentales qui entravent la participation de tous aux activités locales.
- L’accessibilité intellectuelle: les questions complexes peuvent être expliquées de manière simple.



Pour examiner l’accessibilité dans ses propres services, la ville de Gand a développé un scanning de la diversité (Diversiteitsscan) À l’aide de ce scanning (sous forme de questionnaire), chaque service peut effectuer une autoévaluation. Le questionnaire sonde:

1. le degré d’accessibilité du service en rapport avec la diversité dans la société;
2. le niveau de qualité du service en rapport avec la diversité dans la société.

Dans une première phase, le scanning sert de point de référence zéro.

Les sondages ultérieurs effectués de manière périodique permettront de constater les évolutions. Les résultats du scanning indiquent quelles initiatives abordent déjà la question de la diversité et celle de l'égalité des chances et quels points restent à améliorer.

Chaque service effectue lui-même le scanning. Cela crée une implication dès le début et incite à la réflexion. La publication des résultats invite les membres du service à s'appropriier le thème de la diversité et à se pencher sur la manière dont elle entre en ligne de compte dans leur propre service.

**Quatre domaines des services locaux.** Le manuel aborde de manière plus approfondie l'application du principe de mainstreaming dans quatre domaines des services locaux:

- domaine 1: l'accessibilité des lieux publics;
- domaine 2: l'accessibilité du guichet;
- domaine 3: l'accessibilité des loisirs;
- domaine 4: l'accessibilité des services d'assistance.

**Une attitude conviviale à la base.** Dans chacun de ces domaines, le manuel donne des conseils concrets. Il s'agit essentiellement de poser les bonnes questions et d'adopter une attitude conviviale comme standard au sein de toutes les administrations locales. Même lorsque le mainstreaming n'est pas encore réellement implanté dans les rouages des administrations locales, cela permet au moins à chacun de se sentir bien accueilli dans la commune.



Ceux qui ne parlent pas une des langues nationales se sentent moins exclus lorsque quelqu'un prend la peine (si nécessaire avec des gestes) d'expliquer comment se diriger au sein de la maison communale.

Les couples homosexuels qui règlent les formalités pour leur mariage se sentiront bien accueillis si le fonctionnaire d'état civil se comporte de la même manière que s'il s'agissait du mariage d'un couple hétérosexuel.



**Chacun y trouve son intérêt.** Chacun de nous peut tirer profit de l'application du principe de mainstreaming. L'élimination d'obstacles physiques, intellectuels et mentaux dans les services communaux ne favorise pas seulement les personnes avec un handicap ou des personnes ayant des capacités intellectuelles plus limitées.

**Appui pour petites communes wallonnes.** En novembre 2007, le ministre wallon de l'Égalité des chances, Paul Magnette, et son collègue Jean-Claude Marcourt, ministre de l'Économie, ont lancé un appel pour soutenir des projets dans 25 communes wallonnes de moins de 15.000 habitants. Les projets doivent aborder le mainstreaming de genre ou mettre en place une politique pour l'égalité des chances (lutte contre les discriminations sur base de l'origine ethnique ou culturelle, du genre, des convictions philosophiques ou religieuses, d'un handicap, d'une maladie, de l'orientation sexuelle ou de l'âge). Les communes participantes reçoivent pendant trois ans un appui financier et logistique de la Région wallonne. Pour plus d'informations sur ces communes, consultez le site [www.gov.wallonie.be](http://www.gov.wallonie.be).

**Politique de projets en Flandre.** La cellule Égalité des chances en Flandre mène des initiatives propres en la matière. Les projets ou processus qui contribuent à renforcer l'égalité des chances entrent en ligne de compte pour des subventions. La cellule expose ses exigences précises dans un guide des subventions, disponible sur [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be).



Récupérer sa voiture de nuit dans un parking souterrain sombre suscite une crainte chez de nombreuses personnes, pas seulement chez les personnes âgées et les femmes.

Celui qui s'étend le soir dans son fauteuil pour lire le journal d'information communal attend des articles facilement lisibles, écrits dans un langage simple.

**Un meilleur score sur le baromètre de qualité de vie.** Une administration locale qui favorise l'égalité améliore le climat local et la qualité de vie. La commune devient alors un lieu où il fait bon vivre pour chacun.



## Égalité des chances dans quatre domaines des services locaux

### Domaine 1: l'accessibilité des lieux publics

- Supprimer les barrières physiques qui entravent l'accessibilité des lieux publics.
- Supprimer les obstacles mentaux qui limitent l'accessibilité des lieux publics.
- Éliminer les obstacles intellectuels.
- Améliorer étape par étape l'accessibilité des lieux publics.
- Collaborer avec d'autres intervenants pour améliorer l'accessibilité des lieux publics.

### Domaine 2: l'accessibilité du guichet

- Accessibilité physique, mentale et intellectuelle.
- Une attitude cohérente par rapport au concept de neutralité passive ou active.
- Un service de médiation pour gérer les problèmes.

### Domaine 3: l'accessibilité des loisirs

- Garantir une offre de loisirs où chacun trouve satisfaction.
- Comprendre et intégrer l'adage "il en faut pour tous les goûts".
- Mener ses propres initiatives sans écarter des collaborations avec des partenaires, les compléter et soutenir leur action.
- Sensibiliser à l'égalité des chances dans le secteur horeca, les commerces, les clubs de sport etc.
- Un règlement "horeca" pour pouvoir intervenir plus vite en cas de discrimination.

### Domaine 4: l'accessibilité des services locaux d'assistance

- Égalité des chances dans les infrastructures locales de soin et de services aux personnes âgées.
- Égalité des chances dans la politique locale de l'emploi.
- Des services de garderie pour encourager et soutenir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- Égalité des chances dans l'enseignement et la formation au niveau local.

## Domaine 1: l'accessibilité des lieux publics


**De nombreux espaces publics, de l'espace pour le mainstreaming.** La maison communale et le bureau de police sont sans doute les bâtiments publics les plus "connus" de la commune. Mais chaque commune comprend de nombreux autres lieux publics:

- la rue;
- les parcs et les places;
- la bibliothèque;
- le hall des sports;
- les services sociaux du CPAS;
- le centre culturel ou communautaire;
- ...



Le mainstreaming de l'égalité des chances doit avoir pour résultat que chacun puisse utiliser ces lieux ou y trouver l'assistance demandée, sans devoir faire face à des barrières en limitant l'accessibilité.

**Barrières physiques.** Les obstacles physiques sont souvent associés à l'image d'un utilisateur de fauteuil roulant bloqué en bas d'un escalier. Mais les obstacles physiques sont plus vastes et touchent bien d'autres catégories de personnes:

 La commune de Welkenraedt met un point d'honneur à optimiser l'accessibilité physique de ses lieux publics. Les personnes à mobilité réduite doivent ainsi rencontrer le moins d'obstacles possible. Le centre du village a été transformé dans cette optique: rues piétonnières et bords de trottoirs rabaissés rendent le quartier plus accessible tant aux personnes à mobilité réduite qu'aux parents avec une poussette. Des dalles spéciales indiquent les passages pour piétons aux personnes ayant un handicap visuel. Les toilettes publiques à côté de la maison communale ont aussi été rénovées et comprennent une toilette réservée aux personnes handicapées.

L'attention s'est également portée sur les bâtiments publics. Des accès en pente, des portes larges, un ascenseur et des toilettes adaptées ont ainsi été installés dans la Maison de l'avenir (qui héberge différents services publics).

Pour rappel, les problèmes d'accessibilité ne sont pas liés qu'à des limitations d'ordre moteur.



Les non-voyants et les malvoyants veulent pouvoir trouver leur chemin dans le centre culturel aussi bien que les visiteurs sans handicap visuel.

Les primo-arrivants allophones doivent également s'inscrire à la maison communale. Comment y trouvent-ils le bon guichet lorsque seules des flèches légendées indiquent le chemin?

Le parcours du combattant ne se trouve pas seulement dans et autour des bâtiments, mais également dans les parcs, sur les places et la voie publique.



La commune d'Ottignies-Louvain-la-Neuve figure parmi les communes francophones auxquelles a été décerné le label "Handicity", qui récompense une commune pour ses actions en faveur des personnes handicapées. Concrètement, quelles ont été ses actions à l'attention de ce public?

En 2004, la commune a créé une nouvelle fonction, le "handicontact", afin d'assurer le relais entre les handicapés, le pouvoir communal et les services communaux. Cette personne est chargée de faire circuler les informations, d'orienter les personnes demandeuses vers les personnes ou services appropriés et de porter une attention particulière aux problèmes de mobilité et d'accessibilité. En terme de mobilité, justement, la ville de Louvain-la-Neuve a été aménagée à l'aide de dalles podotac-



tiles et de chaînes pendantes sous les barrières d'accès aux voies piétonnes pour faciliter les déplacements des personnes aveugles. Un plan des voies accessibles aux personnes à mobilité réduite est également disponible. Toujours sur ces questions d'accessibilité, la commune collabore régulièrement avec l'asbl GAMAH (Groupe d'Action pour une Meilleure Accessibilité aux Personnes Handicapées).

C'est également par la mise sur pied d'animations et d'informations que la commune entend améliorer la vie des personnes handicapées: des animations pour sensibiliser les jeunes adultes handicapés mentaux légers aux élections et au droit de vote, l'organisation d'une semaine d'animation et de sensibilisation sur le thème du handicap. Enfin, en 2007, un conseil consultatif de la personne handicapée a été mis sur pied et est entré en fonctionnement. Il se réunit une fois par mois. Et, à l'état de projet, la création d'un club sportif de "torball" (football pour aveugles), l'organisation d'animations théâtrales pour découvrir le monde des sourds et la participation à Cap48 Trophy sont envisagés.

**Obstacles mentaux.** L'accessibilité se rapporte au sentiment d'être accueilli de manière adéquate. Les obstacles physiques entravent ce sentiment, mais des obstacles moins visibles ont un effet tout aussi néfaste.



De nombreuses personnes ne se sentent pas en sécurité sur le parking non éclairé des terrains de sport communaux. Par conséquent, elles ne fréquentent pas les clubs de sport le soir.

Le médiateur local pour l'emploi doit connaître les préjugés et les difficultés typiques auxquels les personnes d'origine étrangère, de couleur ou d'une autre conviction religieuse sont confrontées dans le cadre de sollicitations.

**Supprimer les graffitis.** Il n'y a pas de place dans une commune pour des graffitis à caractère raciste, homophobe, sexiste, visant des minorités ou un groupe particulier de la société. Par conséquent, il convient d'adopter une politique stricte à cet égard et de les effacer sans attendre. Il va de soi que de tels agissements sont en effet inacceptables dans une commune qui veut offrir une place à chacun.

**Obstacles intellectuels.** Outre les obstacles physiques et mentaux, des obstacles intellectuels entravent également l'accessibilité.



La “meilleure” offre culturelle ne plaît pas à tout le monde.

Les jargons spécialisés sont familiers aux collaborateurs des services communaux, mais ce n'est pas le cas pour le public-cible.

**Un vaste domaine qui demande une vigilance permanente.** Les lieux publics où se posent des problèmes d'accessibilité sont nombreux. Les exemples énumérés ici montrent en tous cas qu'une politique de mainstreaming appliquée à la notion d'accessibilité des lieux publics est un domaine vaste mais fondamental qui demande une vigilance permanente.



Pour les personnes à mobilité réduite, l'accessibilité peut être améliorée au moyen d'ascenseurs, de portes automatiques, de couloirs suffisamment larges, d'accès en pente, de rampes solides, de bordures de trottoir abaissées et de trottoirs bien entretenus.

Les malvoyants sont aidés sur leur parcours par des flèches de couleurs vives sur les sols, murs, voies d'accès et places, et des dalles de trottoir adaptées qui indiquent un passage pour piétons.

Les passages pour piétons courts ou les lieux de passage aménagés en terre-pleins rendent la voie publique mieux accessible à tous ceux qui se déplacent un peu plus lentement.

Des bancs publics en suffisance, permettant de se reposer un moment, ainsi que des toilettes publiques bien entretenues et pratiques rendent les rues, les places et les parcs plus attrayants pour les personnes âgées, mais aussi pour les femmes, les parents,...

Les places qui, outre une rampe de skate-board, proposent également quelques jeux et des bancs sont beaucoup plus conviviales.



Dans la maison communale de Renaix, les visiteurs trouvent facilement leur chemin avec un système de signalisation à base de couleurs. Le système aide dans un premier temps les allophones, les analphabètes et les malvoyants. Une évaluation a cependant appris que d'autres catégories de personnes trouvaient également les codes de couleur très pratiques.

**Étape par étape.** La liste ci-dessus reprend des exemples d'interventions utiles et parfois indispensables pour garantir l'accessibilité du domaine public à chacun. Elle doit cependant être examinée de manière pragmatique: même la commune la plus aisée ne pourra pas mettre ces suggestions en pratique du jour au lendemain. Des choix doivent être faits. Ces choix se basent sur une analyse des goulets d'étranglement, suivie par une définition des priorités et de l'approche politique. La collecte d'informations par le biais du conseil communal, de conseils consultatifs, d'associations d'intérêts,... contribue ici aussi à l'analyse de la situation.



## Domaine 1: l'accessibilité des lieux publics

- Les administrations locales sont-elles conscientes des obstacles physiques qui entravent l'accès aux lieux publics?
- Les administrations locales sont-elles conscientes que les problèmes d'accessibilité ne se présentent pas seulement dans et autour des bâtiments, mais également dans la rue, dans les parcs et sur les places?
- Les administrations locales connaissent-elles les mesures de subvention existantes pour améliorer l'accessibilité physique des lieux publics?
- Les administrations locales tiennent-elles compte lors de l'analyse des problèmes d'accessibilité physique de tous les lieux publics: le bureau de police, la bibliothèque, la piscine communale, etc.?
- Les administrations locales tiennent-elles compte du fait que les problèmes d'accessibilité ne concernent pas seulement des obstacles physiques, mais également des obstacles intellectuels (langue, culture, etc.) et mentaux?
- Les administrations locales impliquent-elles la population dans l'approche des problèmes d'accessibilité?

## Domaine 2: l'accessibilité des guichets

**Agir ici aussi en faveur de l'accessibilité physique, mentale et intellectuelle.** L'accessibilité des guichets de la commune est étroitement liée à l'accessibilité des lieux publics. Puisque les guichets se trouvent dans des bâtiments publics, ce sont les mêmes principes qui s'y appliquent en matière d'accessibilité physique, mentale et intellectuelle.

**L'e-guichet.** De plus en plus de communes permettent de régler certaines opérations par le biais de communications électroniques, généralement via un site internet. La déclaration à la police d'un petit délit ou la demande d'un extrait du registre d'état civil peut être effectuée chez soi, à l'aide d'un ordinateur. Cela représente un développement positif, mais ne perdez pas de vue que cette méthode ne convient pas à chacun. Tout le monde ne maîtrise pas les autoroutes de l'information. L'e-guichet complète le guichet "traditionnel" et le décharge, mais ne les remplace pas.



Les grands guichets avec des tables pas trop élevées sont accessibles pour tous, y compris pour les personnes en fauteuil roulant, celles qui se font accompagner, etc.

Un langage simple permet que les informations soient comprises plus facilement.

Les victimes de violence personnelle ont besoin d'un guichet d'accueil isolé lorsqu'elles font une déclaration à la police.



Dans le cadre du projet européen Safran et du contrat de gestion que l'AWIPH a signé avec le Gouvernement wallon, l'Agence s'attelle à sensibiliser le grand public au handicap. Une des cibles privilégiées de cet axe de sensibilisation sont les administrations communales wallonnes.

Ce projet est parti du constat que, en tant que citoyens à part entière, les personnes handicapées ont, elles aussi, l'administration communale comme interlocuteur privilégié dans leurs démarches administratives. Cela concerne les demandes ou les obligations valables pour tous les citoyens mais aussi celles qui sont spécifiquement liées au handicap. En plus des problèmes d'accessibilité des administrations communales, les personnes handicapées se retrouvent parfois confrontées à une mésinformation des employés qu'elles rencontrent. Dans ce projet de sensibilisation, il n'est nullement question de donner des leçons mais bien d'installer un échange et de transmettre une information la plus complète possible. Ce projet a un double objectif: d'une part, sensibiliser les fonctionnaires et élus communaux au handicap; d'autre part, donner une information adéquate en matière d'accessibilité architecturale, d'emploi et de démarches administratives liées au handicap et ce, en vue d'apporter un meilleur service et de transmettre une information plus pertinente aux citoyens handicapés (source: [http://www.awiph.be/html/vous/projets/sensibilisation\\_communes.html](http://www.awiph.be/html/vous/projets/sensibilisation_communes.html))

**Le visage de la commune.** Une équipe de personnel d'accueil compétente et conviviale donne un visage humain à la commune. Pourquoi ce visage devrait-il être stéréotypé? Les personnes avec un handicap, les personnes de couleur ou avec un accent sont tout aussi capables de fournir une aide ou des renseignements rapides et appropriés au guichet.

**Foulards et autres symboles religieux?** Des services conviviaux impliquent le respect de la neutralité (passive ou active). Chaque administration locale doit examiner elle-même si le port d'un foulard ou d'un autre symbole religieux contrevient à cette neutralité. Tenez compte des conséquences des choix posés. L'égalité suppose une attitude cohérente à l'égard de tous les symboles religieux, toutes confessions confondues.



Ceux qui pensent qu'il n'y a pas de place au guichet pour une femme portant un foulard ne toléreront pas non plus un collaborateur portant une boucle d'oreille en forme de croix et décrocheront le crucifix du mur derrière le guichet.

**Un service d'accueil pour étrangers.** Lorsque le service "Etrangers" est organisé de manière conviviale, les personnes d'origine étrangère ont un premier contact positif avec la commune qui les accueille. Concrètement cela signifie:

- *Proximité avec le guichet Population.* Le guichet du service "Etrangers" doit correspondre physiquement et en matière d'organisation au guichet Population. Ils se trouvent à proximité l'un de l'autre et ont les mêmes heures d'ouverture.
- *Frais raisonnables.* Les frais d'administration que doivent payer les nouveaux habitants d'origine étrangère ne peuvent pas être disproportionnés par rapport aux services prestés. Des tarifs exagérément élevés sont inadmissibles.
- *Un point d'information central.* Un point d'information central (le service "Etrangers", un autre guichet, un site internet,...) doit informer les personnes d'origine étrangère sur leurs obligations, mais également sur les facilités existantes: où peuvent-elles suivre des cours de français ou de néerlandais, où peuvent-elles s'adresser pour un accompagnement de recherche d'emploi,...

**Un point de médiation pour signaler les problèmes.** Des situations de conflit et de discrimination directe ou indirecte provenant d'initiatives politiques surviennent malheureusement encore quotidiennement. Dans ces cas, les victimes peuvent obtenir des conseils ou introduire une plainte, par exemple au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou, lorsqu'il s'agit de problèmes spécifiques au genre, à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Mais les administrations locales peuvent aussi créer à leur propre niveau un espace pour le traite-



© Vince

ment de plaintes relatives à l'inégalité de traitement. Le pas à franchir pour s'adresser à un service de médiation est en effet plus facile à faire au niveau de proximité le plus proche, dans sa propre commune. Des barrières mentales subsisteront toutefois: chacun ne vient pas aussi facilement faire part de ses expériences négatives. Par conséquent, quelques règles de conduite s'appliquent au traitement des plaintes:

- *Traitez les plaintes discrètement.* Pour certains, se plaindre de discriminations vécues devant une instance officielle constitue une épreuve difficile. La garantie d'un traitement discret des plaintes les aide à franchir le pas.
- *Donnez un feedback individualisé sur le traitement des plaintes.* Les plaignants comptent sur un traitement correct. Donnez par conséquent un feedback individualisé à chaque plainte non anonyme. Un feedback individualisé implique plus qu'une lettre standard mentionnant que "la plainte est traitée". Elle précise ce qui a été ou sera fait précisément, ce qui peut être attendu, comment se déroule le suivi et quels résultats ont été atteints.



Consciente de l'importance essentielle de l'accueil dans la thématique 'égalité des chances', l'Union des Villes et Communes de Wallonie réalise des formations à l'accueil dans les pouvoirs locaux.

En 2007, l'UVCW a mené, en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin et l'Agence Alter, une vaste enquête auprès des villes, communes et CPAS wallons afin de déterminer les points les plus importants dont il convient de traiter dans une politique de l'accueil réussie et tournée vers l'égalité des chances. Un rapport a été publié et des formations pratiques ont été organisées. Un manuel de l'accueil audiovisuel "améliorer l'accueil dans les administrations, modes d'action et principes de choix" (réalisé par RTA asbl sur une initiative de la FRB en collaboration avec l'UVCW) a également été distribué aux villes, communes et CPAS. Il contient, en image, un véritable mode d'emploi de l'accueil au sein des pouvoirs locaux.





## Domaine 2: l'accessibilité du guichet

- L'accessibilité des guichets est-elle satisfaisante sur les plans physique, mental et intellectuel?
- L'équipe de collaborateurs travaillant aux guichets, en tant que "visage" de la commune, reflète-t-elle dans sa composition la diversité de la population ou reste-t-elle stéréotypées?
- Existe-t-il un point de médiation local auquel les victimes de discrimination peuvent s'adresser?
- Les plaintes en matière de discrimination peuvent-elles être introduites de manière anonyme?
- Toutes les plaintes en matière de discrimination sont-elles traitées de manière personnelle?
- L'e-guichet a-t-il un rôle complémentaire et pas de remplacement du guichet traditionnel?
- Le service étranger est-il organisé de manière similaire au service population?

### Domaine 3: l'accessibilité des loisirs locaux

**Pour tous les goûts.** La vie locale comporter toute une variété d'activités de loisirs: sport, culture, événements,... Une politique de mainstreaming trouve ici aussi tout son sens. L'offre de loisirs doit inviter toute la population à participer. Cela signifie par exemple que chacun, quels que soient son âge, sa confession religieuse, son sexe... doit pouvoir pratiquer un sport, que la programmation du centre culturel doit intéresser autant les tout-petits que les primo-arrivants allophones dans la commune.



**Attention aux soi-disant “intérêts typiques”.** L'aspiration à l'égalité signifie que l'offre locale de loisirs se basera sur les préférences et les possibilités de chacun. Toutefois, les clichés en la matière sont évidemment à éviter.



De nombreuses personnes âgées sont moins agiles et ne sont donc pas intéressées par une course à pied. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles veulent limiter leurs prestations sportives à une partie de pétanque.

“Les jeunes d’origine étrangère ne s’intéressent pas au théâtre.” En supposant que la situation en Belgique ne diffère pas de la situation aux Pays-Bas, cette information est tout aussi valable (ou réfutable) pour les jeunes d’origine nationale que pour les jeunes d’origine étrangère. Dans son journal *Universiteitskrant* (U-blad 01, 2002), l’Université d’Utrecht a publié il y a quelques années les résultats d’une enquête apprenant que les jeunes d’origine étrangère vont aussi fréquemment à une représentation de théâtre que les autochtones plus âgés.

Des événements comme les Special Olympics et les Jeux Paralympiques méritent tout autant l’attention que les autres manifestations sportives.

Toutes les lesbiennes ne veulent pas jouer au football.  
Il n’y a pas que les lesbiennes qui veulent jouer au football.

Il convient à nouveau de baser la politique de mainstreaming sur une exploration des attentes de la population. Cette consultation demande également une interaction entre les différentes sous-cultures. Une politique d’égalité des chances n’est en effet pas une politique de cloisonnement visant à satisfaire séparément les jeunes et les plus âgés, les personnes avec des convictions religieuses différentes,....

**Investir intelligemment.** L’aspiration à l’égalité des chances signifie que les administrations locales investissent intelligemment les budgets disponibles et répartissent les moyens, afin que chacun puisse en bénéficier.



La construction d’un nouveau stade de football coûte beaucoup d’argent. Ce sont surtout les hommes qui profitent de l’investissement, étant donné que les femmes ferventes de football restent une minorité. D’autres investissements pour un budget comparable dans une infrastructure sportive sont à même de concerner un public plus large.

**L'union fait la force.** Dans l'offre en loisirs, les administrations locales ne doivent pas non plus tout faire toutes seules. En travaillant de manière complémentaire avec d'autres organisations, en collaborant avec elles ou en les soutenant, l'offre locale est renforcée:

- *Un rôle complémentaire.* À côté de chaque club sportif privé, il ne doit pas automatiquement y avoir une offre publique similaire. Mais la commune peut informer et sensibiliser ces structures à la question de l'accessibilité au sens large.



Sur le terrain à côté du club de tennis privé, inutile d'aménager des terrains de tennis publics. Les administrations locales peuvent alors de préférence investir dans une autre infrastructure sportive.

“Travailler de manière complémentaire” doit être interprété au sens large.



Il y a quelques années, le ministre flamand de la Culture a créé le Festival de Flandre Dorp op Stap. L'initiative encourage à tous les niveaux la participation aux manifestations culturelles. Dorp op Stap s'adresse principalement aux petites communes rurales dont les habitants ne se déplacent pas volontiers en ville pour de plus grands événements culturels. Par le biais d'un concours, Dorp op Stap incite chaque année ces communes à se porter candidates à un concours. Les habitants des communes gagnantes (ou villages) ont l'occasion d'assister à un spectacle du Festival de Flandre à Bruxelles. Le public bénéficie d'un spectacle gratuit et du transport gratuit en car jusqu'à Bruxelles. De plus, les participants reçoivent un brunch gratuit et une visite guidée dans la ville.

Dans les communes, les initiateurs travaillent de concert avec des partenaires locaux: les organisations locales sont plus proches des groupes-cibles et peuvent ainsi faire connaître l'initiative auprès de la population. Certaines communes vont encore plus loin: après que les habitants d'Aarsele ont assisté à un spectacle à Bruxelles, les associations locales organisent, avec l'appui de leurs autorités communales, un “concert de suivi” sur leur propre territoire.

Une enquête de l'Université de Gand et de l'EHSAL a montré que Dorp op Stap parvient réellement à toucher un public très divers. L'université a interrogé le public qui a assisté aux concerts et a conclu qu'il reflétait de manière représentative les habitants de la commune: jeunes et plus âgés, hommes ou femmes, d'origine étrangère ou belge: tout le monde se rend aux spectacles musicaux.

- *Collaborer.* Les administrations locales peuvent collaborer tant avec des organisations qu'avec des individus, et partager ainsi la responsabilité de l'égalité des chances dans l'organisation des loisirs avec divers partenaires.
- *Soutenir.* Les administrations locales peuvent soutenir des initiatives en mettant une infrastructure à disposition des habitants ou en les accompagnant d'une autre manière.

**Le travail bénévole motive.** Lorsque les pouvoirs locaux encouragent la participation et mobilisent les bénévoles, ils font de la commune une "communauté". L'administration et les habitants défendent des objectifs communs. Cette attitude stimule également la rencontre entre différents groupes. Les bénévoles plus âgés qui s'impliquent dans le centre culturel ou communautaire, par exemple, rencontreront d'autres personnes âgées dans le cadre d'une activité, des écoliers dans le cadre d'une autre manifestation, de jeunes mères de famille lors d'une occasion ultérieure...

Responsabiliser les citoyens les conforte également en tant qu'individu. Les personnes âgées qui font du bénévolat dans le centre de services, la bibliothèque ou la maison du patrimoine, restent en contact avec d'autres personnes et sentent qu'elles font encore partie de la société.



La Ville de Bruxelles s'est dotée d'un outil spécifique qui a la particularité d'imprimer en braille. Elle a alors proposé aux restaurants intéressés de traduire leur menu. L'octroi d'un label de qualité était également prévu. Plusieurs dizaines de restaurants montrent aujourd'hui l'exemple à Bruxelles. La Ville a également lancé une campagne d'information sur les dispositions légales qui prévoient que les chiens d'assistance sont admis dans les restaurants, cafés, bistrot et autres.

L'assistance peut impliquer aussi des aides financières. Un des obstacles traditionnels aux loisirs est l'aspect financier. Les prix des tickets d'un spectacle d'opéra sont élevés, un abonnement dans un club de fitness peut représenter un coût trop important pour un ménage, etc. Visez donc une offre variée à des prix démocratiques.



Depuis déjà plusieurs années, à Bruges, le CPAS et l'administration de la ville encouragent avec succès la participation du plus grand nombre à une offre culturelle diversifiée dans la ville. Bart Hollevoet, assistant social au CPAS, explique:

“L'idée est venue de l'échevin de la Culture. Il voulait impliquer les groupes-cibles dans la vie culturelle et sociale de la ville. À cette fin, il a mis en place une collaboration avec les différents services culturels comme les archives de la ville, les musées et la bibliothèque. Ceux-ci ont chacun proposé une activité durant les cinq premiers mois de l'initiative aux personnes inscrites au CPAS.”

“Nous avons atteint le groupe-cible en collaborant avec différentes organisations: centres d'accueil, services de soins de santé mentale; les départements psychiatriques de deux hôpitaux brugeois sont également dans notre réseau, les “Verenigingen waar Armen het Woord Nemen” (Associations où les pauvres prennent la parole) et encore d'autres organisations.”

“L'enthousiasme pour le projet s'est également rapidement développé du côté de l'offre. Les acteurs culturels non communaux proposent désormais également des activités par le biais de notre réseau. Il est ainsi possible d'assister à des spectacles de théâtre de compagnies amateurs, un spectacle musical dans la salle de concert ou d'autres activités que la ville n'organise pas elle-même.”

“Pour faire connaître l’offre, nous envoyons chaque mois par e-mail et par la poste une lettre à nos partenaires. La lettre comprend le programme et une liste de suggestions. Cette liste mentionne les activités accessibles qui sont (presque) gratuites pour les Brugeois. Nous annonçons par exemple des expositions temporaires dans les musées brugeois. De temps en temps, nous lançons également un appel, par le biais du bulletin d’informations, à participer activement à l’action culturelle. Nous avons ainsi appelé des artistes amateurs à exposer leur travail. Ils ont eu accès à des vitrines dans la maison communale, qui étaient auparavant utilisées pour les annonces des mariages. Le grand public a ainsi découvert le travail créatif de cinq personnes de notre groupe-cible. Nous avons enfin également annoncé dans la lettre l’offre de cours du service des sports et du service de la diversité. Les habitants peuvent y participer avec une réduction de prix de cinquante pour cent.”

Le projet date de quelques années maintenant et remporte un beau succès. En 2006, il a proposé 82 activités différentes. Pas moins de 828 personnes ont manifesté leur intérêt, dont 514 ont participé à une ou plusieurs activités. Malgré le succès, l’initiative n’attire pas l’attention. À quelques articles de presse près, les médias ne s’y sont pas intéressés. “Nous préférons qu’elle reste discrète, explique Bart Hollevoet. Les personnes ne souhaitent pas, lorsqu’elles participent à la vie culturelle, être une nouvelle fois étiquetées comme ‘défavorisées’. Cela signifie également que nous ne sommes pas “reconnaissables” lors des activités mêmes. Personne ne peut nous distinguer des autres groupes.”

Un des facteurs de succès est que Bart Hollevoet est lui-même un amateur de culture et y consacre donc le temps nécessaire. En tant que visage connu du circuit culturel brugeois, il peut plus facilement convaincre des organisations de participer. L’aide de nombreuses organisations d’aide sociale reste toujours nécessaire et souhaitable. “Notre avantage par rapport à beaucoup d’autres communes est, d’une part, une vaste offre culturelle et, d’autre part les moyens financiers d’une grande ville. Pour les plus petites communes, c’est plus difficile à réaliser. Je leur conseille de le faire à une plus petite échelle ou de l’organiser autrement. Ils peuvent s’inspirer d’Anvers, où des bénévoles dans Een Paar Apart (un couple hors pair) organisent régulièrement une activité culturelle avec les personnes ‘défavorisées’ en duo.”

L'assistance financière ne doit pas se limiter au public. Encouragez le mainstreaming de l'égalité des chances en récompensant les organisations qui s'impliquent davantage.

**Attention:** les règles de subvention sont sensibles. Tenez compte du fait que les conditions de subvention peuvent se heurter à certaines sensibilités. Une réglementation peut ainsi comprendre implicitement des obstacles pour, par exemple, des personnes homosexuelles. L'exemple typique est le règlement de subvention exigeant que les organisations de jeunesse présentent une liste de membres. Les associations pour homosexuels, lesbiennes et bisexuels travaillent souvent avec des membres anonymes.



À Ostende, le service Intégration lance chaque année un appel aux organisations qui visent l'interculturalité dans leurs actions. “Les initiatives innovantes ayant un caractère de sensibilisation peuvent recevoir une subvention de notre service” explique Anne Goetghebeur, du service Intégration. “Nous n'imposons pas de critères de sélection stricts. Une assistance financière peut en effet donner le coup de pouce nécessaire pour démarrer. Nous avons ainsi notamment accordé, l'année passée, un subside à la maison de la jeunesse OHK. Le club compte parmi ses membres de nombreux jeunes d'origine étrangère et des jeunes d'origine belge défavorisés. Mais les différents groupes ne se connaissent pas vraiment. Les responsables de la maison de jeunes avaient déjà depuis longtemps le projet de faire partir les membres ensemble en camp, afin qu'ils apprennent à mieux connaître leurs expériences respectives. OHK espère ainsi créer un effet multiplicateur, où les jeunes qui ont participé au camp partagent leurs expériences avec leur famille et leurs amis. Le camp a pu voir le jour notamment grâce notre subvention.”

**Sensibiliser et encourager les organisations locales.** Encourager l'accessibilité aux loisirs implique également que les administrations locales conscientisent les organisations locales sur les problèmes d'accessibilité dans leurs services et les encourage à aborder ces difficultés. Dans les établissements du secteur horeca, les clubs de sport et les maga-



sins, les escaliers, les voies d'accès étroites et les portes trop lourdes entravent l'accessibilité physique. Les barrières mentales aussi contiennent d'entraver le principe d'égalité.

**Audit d'accessibilité.** Le bureau de l'accessibilité ([www.toegankelijkheidsbureau.be](http://www.toegankelijkheidsbureau.be)) et le Collectif accessibilité Wallonie-Bruxelles ([www.cawab.be](http://www.cawab.be)) effectuent des audits dans des établissements du secteur horeca et autres espaces publics pour y examiner l'accessibilité physique. Fournir des informations à ce sujet aux associations locales les incite à examiner leur propre situation.



À Gand, les administrations locales soutiennent le projet Bellend Vlak. Ce projet part du principe que chaque commerce n'a pas la possibilité d'installer une rampe d'accès à l'entrée du magasin (au lieu de ou à côté d'escaliers). Par conséquent, la ville de Gand a réfléchi, en concertation avec les entrepreneurs, à une alternative simple: les commerçants installent une sonnette à la porte d'entrée. Les personnes ayant des difficultés à entrer dans le magasin à cause de la présence de marches ou d'autres obstacles peuvent appuyer sur la sonnette. Le personnel du magasin vient alors les aider.

**Un règlement "horeca".** La relation des administrations locales à l'égard des organisations ou établissements de loisirs ne se limite pas à un soutien logistique ou financier. Si les établissements locaux du secteur horeca ne respectent pas le principe d'égalité, les administrations locales doivent intervenir.



La ville de Louvain a promulgué un règlement de police qui octroie une autorisation spéciale aux portiers d'établissements du secteur horeca. Celle-ci s'ajoute à l'habilitation délivrée par le ministre de l'Intérieur. Cette autorisation spéciale octroyée par la ville comporte des exigences supplémentaires en matière de respect du principe d'égalité et de non discrimination. En cas d'infraction, les administrations locales peuvent intervenir rapidement par le biais d'une procédure de sanctions administratives. Cette procédure est plus simple et plus rapide que celle conduisant au retrait de l'autorisation du Ministère de l'Intérieur. D'autres communes, comme Malines et Gand, élaborent des initiatives comparables.

Une telle politique répressive s'inscrit dans le cadre d'un contexte plus large, où l'administration locale et le secteur horeca collaborent pour éviter autant que possible des situations problématiques. Personne ne profite en effet de comportements intolérants:

- Les clients veulent passer leur temps libre de manière agréable.
- Les exploitants d'établissements du secteur horeca veulent maintenir leur bonne réputation.
- Les portiers ne veulent pas perdre leur autorisation — et donc leur travail.



### Domaine 3: l'accessibilité aux loisirs locaux

- L'offre de loisirs locaux répond-elle aux divers besoins et souhaits de la population?
- Les administrations locales complètent-elles l'offre de loisirs par rapport aux loisirs déjà proposés par des acteurs privés?
- Les administrations locales collaborent-elles avec d'autres organisations pour promouvoir l'égalité des chances dans l'offre de loisirs?
- Les administrations locales soutiennent-elles les organisations locales en mettant une infrastructure à leur disposition?
- Les administrations locales encouragent-elles la participation aux loisirs par le biais de réductions de prix?
- Les administrations locales encouragent-elles l'égalité des chances dans l'offre de loisirs en soutenant financièrement les organisations locales?
- Les administrations locales encouragent-elles l'égalité des chances dans l'offre de loisirs en accompagnant ou en conseillant les organisations locales?
- Les administrations locales encouragent-elles l'égalité des chances dans l'offre de loisirs en intervenant si nécessaire de manière coercitive?

## Domaine 4: l'accessibilité aux services locaux d'assistance

**Diverses formes de services d'assistance.** Un quatrième domaine des services locaux où l'égalité des chances mérite une place centrale est celui des services locaux d'assistance. On entend par là tous les services auxquels les habitants de la commune peuvent faire appel pour diverses formes d'aide, un appui ponctuel ou qui leur offrent un soutien pour une période plus longue:



Par le biais de la Maison de l'emploi, quelqu'un recherche un emploi.

Quelqu'un contacte le CPAS pour faire appel à son service d'aide à domicile.

Les enfants vont à l'école communale.

Pendant les vacances et après les heures d'école, la commune a mis en place une garderie extrascolaire.  
etc.

**Principes généraux en vigueur.** Pour l'organisation des services d'assistance, les mêmes principes s'appliquent à l'égalité des chances que pour chacun des autres domaines d'action locaux:

- L'offre se base sur et s'adapte à la diversité du groupe-cible.
- Les services sont accessibles à chacun.
- L'accessibilité générale signifie que les obstacles tant physiques ou mentaux qu'intellectuels sont supprimés.

**Points d'attention dans le plan par étapes.** Dans chacun des services d'assistance, la problématique de l'égalité des chances comporte des aspects particuliers. Il est recommandé de se baser sur le plan par étapes explicité plus haut pour élaborer une politique de mainstreaming. Nous y mentionnons, pour chaque forme de services, quelques thèmes et pierres d'achoppement qui appellent attention et vigilance.

**Mainstreaming dans l'aide aux personnes âgées.** En matière d'aide aux personnes âgées, une politique d'égalité des chances ne se base pas non plus sur des stéréotypes, mais s'appuie sur une vision réaliste de la diversité dans la population et corrige les préjugés non fondés.



Les personnes d'origine étrangère d'un âge plus avancé ne retourneront généralement pas dans leur pays d'origine. Il est souvent inexact de croire qu'ils peuvent nécessairement faire appel à une aide de proximité, telle que l'aide de la famille, et peuvent se passer des services de soins professionnels.

On s'imagine, souvent, à tort, que les personnes âgées moins mobiles ont toujours leur place dans une maison de repos. Bon nombre d'entre elles préfèrent demeurer dans leur propre maison ou, du moins, dans un quartier familial. Elles y bénéficient éventuellement de primes et de subventions qui leur permettent d'adapter leur logement à leurs besoins.

L'homosexualité a sa place aussi dans la maison de repos. Chez les résidents, mais également parmi le personnel des maisons de retraite, cela reste souvent un tabou.



**Bekkevoort informe, conseille et aide dans des dossiers d'adaptation.**

Il y a quelques années, le CPAS de Bekkevoort a lancé le projet Aangepast Wonen (Logement adapté). Il informe les personnes âgées sur les risques qu'elles courent lorsque leur maison n'est pas suffisamment adaptée aux désagréments qu'entraîne la vieillesse. En outre, le CPAS conseille également sur les possibilités d'adaptation et les primes auxquelles on peut faire appel en cas d'éventuels travaux pour rester plus longtemps autonome. Le CPAS aide les personnes âgées à

**Conseil: primes et subventions comme économies sur le budget communal.** Cela vaut la peine de faire le calcul: une réglementation avec des subventions et des primes pour des adaptations de logement permettant aux personnes âgées de vivre plus longtemps de manière autonome revient souvent moins cher que la construction de chambres de maison de repos supplémentaires.

établir un dossier de demande de subvention (prime d'adaptation, prime d'amélioration, prime de rénovation) auprès de la province ou des autorités flamandes.

L'exemple illustre comment l'administration locale peut permettre à une partie de la population de vivre de manière autonome en toute simplicité et avec des efforts limités. Par analogie, les personnes handicapées peuvent également obtenir de l'aide pour réaliser cet objectif.

**Égalité des chances dans la politique locale de l'emploi.** Les initiatives locales pour l'emploi jouent un rôle crucial comme tremplin vers le marché de l'emploi. En raison de leur proximité, les chercheurs d'emploi s'y adressent facilement pour trouver un travail.

“Verviers comprend un certain nombre de quartiers où de nombreux habitants éprouvent des difficultés à s'intégrer dans la vie socio-économique”, explique Colette Moxhet, responsable du service communal Égalité des chances. “Dans ces quartiers, nous avons lancé il y a quelques années une action mensuelle, qui s'adresse surtout aux jeunes femmes. Elle encourage à participer à la vie sociale, économique et culturelle. Une fois par mois, nous offrons aux jeunes parents (surtout des mères) un petit-déjeuner gratuit à l'école de leurs enfants. À table, nous engageons une conversation et nous leur transmettons des informations. Nous contribuons au parcours d'insertion socioprofessionnelle et ceux qui le souhaitent peuvent bénéficier, avec notre aide, d'une assistance psychologique. Nous faisons ainsi les premiers pas avec eux. Notre société offre de nombreuses possibilités, mais la voie pour y arriver semble parfois difficilement accessible.”

**La polarisation n'est pas un bon point de départ.** Le chômage touche plus massivement les personnes d'origine étrangère. Mais les initiatives pour l'emploi ne visent pas exclusivement à aider ces populations à trouver un travail. Les personnes avec un handicap ou plus âgées bénéficient également de mesures de soutien en matière d'emploi. La politique ne peut pas se concentrer sur la polarisation “Belges – étrangers (ou d'origine étrangère)”. Les sous-groupes dans les deux populations se ressemblent souvent plus qu'ils diffèrent.



La position sur le marché de l'emploi d'une mère belge célibataire ne diffère pas de celle d'une mère mariée d'origine étrangère qui doit également trouver une garderie pour les enfants si elle travaille.

**Égalité des chances et garde d'enfants.** Pour les parents avec de jeunes enfants, les problèmes de garderie empêchent une participation égale au marché de l'emploi. Il reste difficile de trouver une garderie adéquate et abordable qui accueille les enfants après les heures d'école et durant les vacances. Par conséquent, ce sont surtout les mères qui travaillent moins ou s'arrêtent, provisoirement ou pas, pour assumer elles-mêmes la garde. Les possibilités de garderie que propose une administration locale ne sont par conséquent pas un luxe. Quelques principes s'appliquent ici:

- *Garderie abordable.* Il n'est pas forcément difficile de trouver une garderie, mais trouver une garderie abordable est une autre paire de manches. Ce qu'une famille juge abordable représentera une part trop importante du budget disponible d'une autre famille. Il est recommandé d'adapter au niveau de revenus du ménage la contribution pour la garderie.
- *Garderie flexible.* Tout le monde ne travaille pas de 9 à 17 h. De nombreux parents travaillent à horaire décalé et doivent, par conséquent, également prolonger la garderie avant 8 h ou après 18 h. Une garderie flexible est donc une nécessité dans bien des cas. Les parents demandeurs d'emploi qui suivent une formation ou qui se présentent à des entretiens d'embauche doivent également pouvoir faire garder leurs enfants à ces moments-là.



Il y a quelques années, une initiative de garderie locale proposant des horaires flexibles a été lancée dans le Meetjesland. La garderie Schatjeseiland a été créée avec un cofinancement du Fonds social européen, sur la base d'un partenariat entre l'administration de la ville d'Eeklo, l'ALE d'Eeklo, le service régional de l'emploi (VDAB), et la Maison de l'emploi. Après quelques années d'activités expérimentales, Schatjeseiland a reçu un statut fixe dans l'offre de garderie de la ville.

“Nous proposons une garderie pour enfants dont les parents ont besoin, pour des raisons professionnelles, d’une garde temporaire”, explique la coordinatrice Ann Goossens. “Parce qu’ils doivent suivre une formation ou se présenter à un entretien d’embauche. Mais d’autres situations se présentent également. Les personnes qui, par exemple, trouvent soudainement un emploi et commencent à travailler immédiatement ne trouvaient pas tout de suite une garderie. Dans cette région, les crèches et les gardiennes d’enfants ont des listes d’attente de quelques mois. Pour faire face à ce type de délai, ces personnes peuvent s’adresser à nous. D’autres situations sont encore possibles. Nous accueillons pour le moment un enfant dont la gardienne est malade.”

“La garderie provisoire est uniquement destinée aux enfants dont les parents travaillent, cherchent du travail ou suivent une formation. Par conséquent, nous leur demandons toujours une preuve de leur employeur, de l’institution où ils suivent un cours ou de l’entreprise où ils vont passer un entretien d’embauche.”

Il y a quelques mois, Schatjeseiland a déménagé vers un nouveau site. “Le site actuel représente une amélioration”, constate Ann Goossens. “Auparavant, nous étions situés au bord de la ville, à un endroit qui n’était pas facilement accessible avec les transports publics. Mais pour notre public, il n’est pas évident de posséder sa propre voiture. Par conséquent, cette nouvelle situation centrale, à proximité des transports publics, représente un pas en avant considérable.”

Schatjeseiland a de plus en plus de succès. “Nous atteignons petit à petit la limite de nos capacités d’accueil. De plus, le statut de notre personnel reste difficile. Chacun travaille avec un contrat ALE, ce qui est par définition provisoire. Cela nous confronte à des problèmes de croissance, mais nous ne voulons pas qu’ils entravent le succès de Schatjeseiland!”

- *Coordination.* Pour l’organisation des garderies, les administrations locales ne sont pas seules non plus. Les initiatives des ASBL, d’autres organismes faïtiers de l’enseignement aussi bien que les initiatives communales et privées, aident les parents à combiner travail et vie familiale. Les administrations locales proposent aux parents un petit coup de pouce supplémentaire en coordonnant l’ensemble de l’offre. Cette coordination peut être mise en place de manière simple:





Le site web de la ville de Bastogne donne une vue d'ensemble de toutes les initiatives de garderie sur le territoire. Le site classe l'offre par genre: garderie pour les tout-petits, garderie après les heures d'école, garderie durant les vacances,...

### **Égalité des chances dans l'enseignement et la formation.**

L'enseignement obligatoire constitue une excellente base pour l'égalité des chances. Mais favoriser l'égalité des chances dans l'enseignement demande des efforts:

- *Une mentalité d'enseignement ouverte.* L'enseignement communal se base sur un esprit ouvert. Il y a de la place pour les garçons et les filles de toutes origines et de toutes convictions religieuses. Les handicaps ne peuvent pas empêcher l'accès à l'enseignement. L'orientation sexuelle des enseignants, des élèves ou de leurs parents n'a pas d'influence sur la relation entre enseignants et élèves.

**Égalité des chances dans toutes les formations.** L'égalité des chances s'applique dans toutes les formations qu'organisent les administrations locales. L'offre de formations pour adultes doit aussi tenir compte de la diversité dans la population. Les hommes et les femmes plus jeunes et plus âgés veulent continuer à apprendre, quelles que soient leurs convictions religieuses et philosophiques, leur origine et leur orientation sexuelle. Cette diversité se reflète dans l'offre de formation et l'approche des formations:

- L'offre de formation reflète la diversité dans la population et les divers intérêts de ce groupe.
- L'approche des formations correspond à la diversité dans la population en variant l'utilisation de matériaux didactiques (s'adressant tant aux garçons qu'aux filles/aux femmes qu'aux hommes), en adaptant le rythme d'apprentissage à la vitesse d'apprentissage du groupe (tout le monde n'assimile pas aussi facilement, le rythme d'apprentissage est plus lent chez les personnes plus âgées), etc.

- *Enseignement inclusif.* Un handicap ne doit pas nécessairement entraver l'enseignement et la formation. Cela signifie que l'enseignement communal fait de la place pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage, pour les malentendants et les malvoyants, les enfants ayant un handicap moteur, etc. Des adaptations raisonnables de l'école permettent le succès du parcours scolaire de ces enfants dans l'enseignement communal.
- *La lutte contre les écoles-ghettos.* Le mainstreaming de l'égalité des chances en matière d'enseignement signifie également que les administrations locales s'engagent à favoriser une population diverse d'élèves, même dans les quartiers avec une concentration élevée de populations d'origine étrangère. Personne ne tire profit des écoles-ghettos. Les "écoles blanches" comportent d'importantes barrières à l'entrée pour les enfants de parents d'origine étrangère, et les écoles où presque cent pour cent des élèves sont d'origine étrangère effraient les parents d'origine belge...

**School in Zicht.** Ce sont surtout les grandes villes qui comprennent des quartiers où le nombre d'habitants d'origine étrangère est élevé. Dans ces quartiers, les écoles-ghettos sont un phénomène typique: les parents très qualifiés, principalement belges, craignent qu'un nombre trop élevé d'élèves d'origine étrangère fasse baisser le niveau d'enseignement et choisissent donc pour leurs enfants une école en dehors du quartier. La conséquence est facile à deviner: les écoles de quartier deviennent de véritables écoles-ghettos où il n'est plus beaucoup question de diversité. Les écoles impliquées ont essayé dans le passé de nombreuses méthodologies pour contrer cette tendance et recréer de la mixité dans la composition du groupe d'élèves. Malgré les efforts, la situation ne s'est pas inversée.

Par conséquent, Marino Keulen, le ministre flamand du Logement, de l'Intégration, des Affaires intérieures et de la Politique des grandes villes, soutient le projet School in Zicht. School in Zicht encourage les parents très qualifiés d'origine principalement belge des quartiers avec une concentration élevée d'habitants d'origine étrangère à choisir ensemble une école dans leur quartier. Cela aide les familles à faire le pas. Le projet rassemble les parents et leur offre en groupe l'opportunité d'apprendre à connaître les écoles du quartier. De cette manière, ils découvrent que ces écoles proposent bien les garanties de qualité nécessaires. De plus, ils partagent cette expérience avec d'autres parents, et peuvent choisir en groupe un enseignement dans leur quartier.

Le projet School in Zicht est organisé pour le moment comme projet pilote dans le cadre de Managers van Diversiteit à Anvers-Nord et Borgerhout. Dans ces quartiers, les écoles (à une exception près) sont toutes des écoles-ghettos. Le site [www.schoolinzicht.be](http://www.schoolinzicht.be) donne plus d'informations à ce sujet.

- *Diversité dans les plans de formation.* Outre les aspects organisationnels, l'égalité des chances dans l'enseignement demande une application sur le plan du contenu: avec un peu de créativité, les cours de géographie, d'histoire et même de mathématiques peuvent ainsi faire le lien vers l'histoire personnelle de chacun.



L'enseignement et la formation comprennent bien plus que l'école primaire communale. Cela concerne également l'école de musique, l'académie, etc. Les difficultés semblent aussi parfois importantes pour y participer. La ville de Saint-Nicolas a par conséquent engagé des professeurs de dessin et de musique supplémentaires d'origine étrangère pour attirer également des enfants issus de leurs communautés. Par le biais de la diversité dans la composition du personnel, Saint-Nicolas élimine les obstacles mentaux et montre que l'académie de musique et de dessin accueille un public varié. La ville souligne cette attitude avec d'autres supports:

- un système Kansenas (qui permet aux personnes défavorisées de participer, à un prix réduit, à des activités culturelles, sociales et sportives) permet à chacun de profiter de l'offre de temps libre de manière abordable;
- des cours pour apprendre à jouer des instruments de musique non occidentaux complètent l'offre des cours de guitare et de piano.



En 2006, à l'occasion de la journée internationale contre le racisme, la Ville de Bruxelles a lancé "la journée de la Diversité" dans les écoles. Il s'agissait de sensibiliser les élèves à la question de la diversité ethnique, culturelle et physique. Un programme d'ateliers et d'activités amenait les élèves à apprendre notamment en quoi consiste de vivre avec un handicap ou à quels préjugés les homosexuels sont confrontés.

La Ville de Bruxelles a financé l'ensemble des activités et ateliers. Une telle initiative conscientise les élèves sur la diversité et l'importance du respect mutuel.

### **Une illustration de l'égalité des chances comme responsabilité partagée.**

Dans les services d'assistance, on voit clairement que l'égalité des chances est une compétence horizontale. On la retrouve sur les terrains du CPAS, de l'économie et de l'emploi, de l'enseignement et de la formation. Une fois de plus, il s'avère que l'égalité des chances n'est pas la compétence d'un homme ou d'une femme dans la commune, mais de chacun au niveau de la préparation et de la mise en place des politiques.



#### Domaine 4: l'accessibilité des services locaux d'assistance

- L'égalité des chances dans les services se base-t-elle sur la diversité, sans tomber dans les clichés?
- Les administrations locales ont-elles mis en place un système de subventions ou de primes qui encourage les personnes âgées ou avec un handicap à adapter leur logement à l'évolution de leurs besoins?
- Les administrations locales prennent-elles (avec ou sans partenaires extérieurs) des initiatives pour stimuler l'emploi local pour chacun?
- Les administrations organisent-elles, coordonnent-elles et/ou soutiennent-elles les initiatives locales de garde d'enfants?
- Les administrations locales veillent-elles à ce que la garderie reste abordable pour chacun?
- Y a-t-il dans la commune des possibilités de garderie flexible pour les parents qui travaillent à des heures irrégulières, qui suivent une formation ou cherchent du travail?
- Les écoles communales proposent-elles un enseignement inclusif?
- Les administrations locales luttent-elles contre l'existence des écoles-ghettos?



# Égalité des chances en concertation avec la population



## Égalité des chances en concertation avec la population

**Communication pour et avec les habitants.** Tout comme dans le développement de l'infrastructure locale, il faut aussi agir en faveur de l'égalité des chances dans la communication. Le mainstreaming signifie alors:

- Permettre à chacun d'accéder aux informations de et sur la commune;
- Permettre à chacun de communiquer de manière interactive avec les acteurs locaux.

### **Le plan par étapes pour l'égalité des chances dans la communication.**

Pour donner forme à l'égalité des chances dans la politique de communication, un plan par étapes entre à nouveau en ligne de compte:

1. Analyser la manière dont la communication s'est déroulée jusqu'à présent.
2. Analyser les attentes de la population locale sur la communication.
3. Déduire où la politique de communication actuelle présente des lacunes au niveau des objectifs de mainstreaming.
4. Planifier et exécuter la communication selon les principes du mainstreaming de l'égalité des chances.
5. Évaluer et corriger.



**Une base pour la politique.** En consacrant de l'attention à une bonne communication ouverte, les administrations locales créent auprès de la population une base pour leur politique. Il y a interaction entre les administrations locales qui informent les citoyens et les citoyens qui contribuent directement à la vie politique locale.

Avec de bonnes informations, les administrations locales donnent une première impulsion à la participation.



**Compréhension des décisions politiques.** Une administration locale qui informe bien sa population sur la politique menée et qui l’y implique donne à celle-ci une vision plus correcte. Les citoyens constatent le travail effectué et comprennent que tout n’est pas réalisable au même moment. Une communication ouverte et suffisamment complète donne une bonne compréhension de la politique menée.

## Égalité des chances à trois niveaux de communication communale



### Niveau de communication 1: communication formelle sur la politique locale

- Communiquer sur la politique menée.
- Adapter le contenu et la forme de la communication au groupe-cible.

### Niveau de communication 2: concertation formelle avec la population locale

- Une représentation adéquate de la population dans le conseil communal, les conseils consultatifs et les auditions.
- Stimuler activement la participation et fixer des objectifs chiffrés pour favoriser la représentativité de la population dans les conseils consultatifs et les auditions.
- Organiser des sondages et des enquêtes auprès de la population.

### Niveau de communication 3: communication interpersonnelle

- Déroulement clair et respectueux de la communication interpersonnelle.

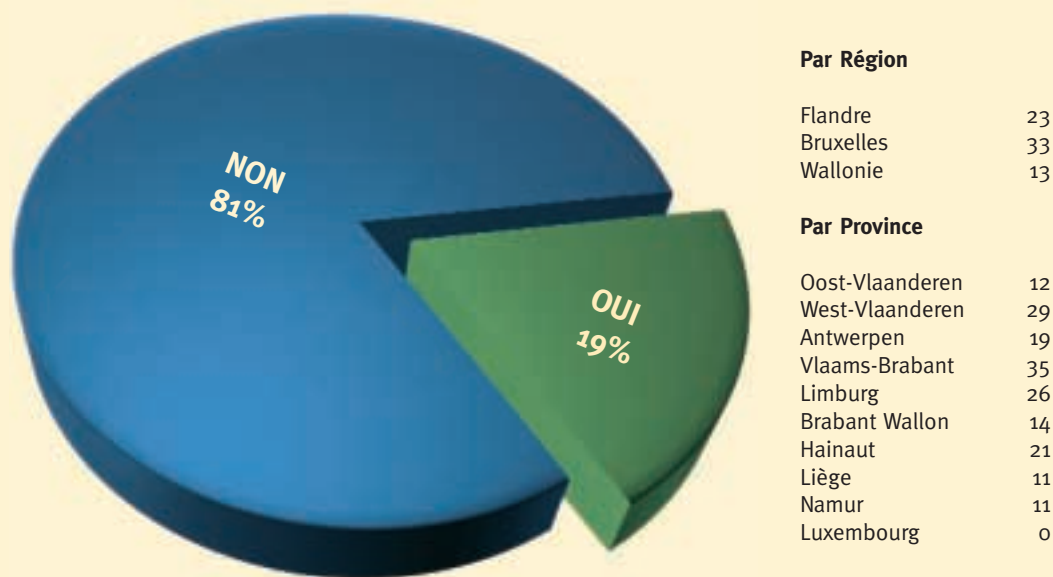
**Communication à trois niveaux.** Le plan par étapes pour l'égalité des chances doit être réalisé à trois niveaux de communication:

- niveau 1: communication formelle sur la politique locale;
- niveau 2: communication formelle avec la population;
- niveau 3: communication interpersonnelle.

### Niveau de communication 1: communication formelle sur la politique locale

**Informar la population sur la politique menée:** Une étude commanditée en 2003 par le Ministère de la Région de Bruxelles Capitale sur la politique locale d'égalité des chances montre que seule une personne sur 5 a conscience de l'existence même d'une politique de l'égalité des chances dans sa commune.

### Connaissance politique communale d'égalité des chances (pour la pop locale)



Traitement et analyse statistique de l'enquête consacrée à la politique locale d'égalité des chances  
Ministère de la Région Bruxelles Capitale - Décembre 2003

**Informé par écrit sur la politique locale.** Dans la forme la plus simple de communication, les administrations locales s'adressent directement aux habitants de la commune et les informent sur la politique menée localement. Depuis déjà des décennies, le journal d'information communal assure cette fonction. Presque toutes les communes possèdent maintenant également leur propre site web. En outre, les administrations et les différents services locaux distribuent régulièrement des dépliants et brochures.

Les discours du bourgmestre ou d'un échevin lors du vernissage d'une exposition ou de l'inauguration d'un nouveau bâtiment sont également courants. L'orateur met cet exercice à profit pour expliquer plus en détail sa politique.



Lors de l'inauguration du nouveau terrain de football communal, l'échevin des sports fait un bilan: ce qui a déjà été réalisé dans le domaine du sport dans la législature en cours et ce qui figure encore à l'agenda.

**Mainstreaming dans la communication formelle.** Pour cette communication formelle, la visée de l'égalité des chances implique:

- *Communication aux groupes-cibles.* Le mainstreaming de l'égalité des chances se base sur la prise de conscience de la diversité du public. Pour la communication, cela signifie que les administrations locales ne connaissent pas seulement la diversité, mais sont également conscientes de ses conséquences pour le contenu et la forme du message.



Les informations sur les primes d'adaptation qui permettent aux personnes âgées d'habiter plus longtemps de manière autonome intéressent surtout les personnes âgées elles-mêmes. La diffusion des informations ne peut pas se limiter au site web communal: de nombreuses personnes âgées ne maîtrisent pas Internet.

- *Choisir les mots et le niveau de langage.* La communication vers les groupes-cibles demande beaucoup d'attention concernant le langage choisi et le "conditionnement" du message. La terminologie qui peut sembler très familière dans un domaine spécialisé est parfois incompréhensible pour un public plus large. Et il n'y a pas que le langage qui doit être accessible: des mots clairs auront peu de valeur s'ils sont diffusés via un support inaccessible.



L'impression de textes sur un fond coloré les rend difficilement lisibles pour les personnes ayant un handicap visuel. Des boutons spéciaux sur les sites web permettent d'agrandir le caractère. Il existe des normes de développement du Web qui garantissent une plus grande lisibilité des sites web pour les personnes ayant un handicap visuel. Il s'agit souvent de simples adaptations. Ces directives d'accessibilité sont disponibles sur le site [www.anysurfer.be](http://www.anysurfer.be).

Concernant l'égalité des chances dans le langage, une attention est également portée aux sensibilités de chacun. Choisissez un langage "axé sur l'humain" au lieu d'un vocabulaire "axé sur les conditions".



Choisissez "les personnes avec un handicap" au lieu de "les handicapés".  
Dites "les personnes d'origine étrangère" au lieu de "les étrangers".

- *Illustration représentative.* Une administration locale doit montrer à ses habitants l'importance de la diversité. Les images montrent ces différences. Les illustrations dans le journal d'information communal, sur le site web, dans des brochures soulignent la diversité de la société des hommes et des femmes, avec ou sans handicap, de tous les âges, d'origines variées, avec différentes orientations sexuelles et avec diverses convictions religieuses et philosophiques. Des images représentatives dépassent le thème de l'égalité des chances. Non seulement un article sur l'homosexualité est illustré par une photo d'un couple homosexuel, mais un couple homosexuel (plus âgé) peut tout ainsi bien illustrer un article sur les soins locaux pour

les personnes âgées. Cette notion de représentativité ne s'arrête pas au contenu factuel des illustrations, mais comprend également le contenu et les références dans les textes écrits et les discours.

Il est par ailleurs évident que les administrations locales devront être particulièrement attentives à ne pas renforcer les clichés existants. Les stéréotypes sexués, par exemple, sont souvent véhiculés dès le plus jeune âge et se reflètent presque inconsciemment dans de nombreuses sphères de la vie locale. En tant que Pouvoir Organisateur d'écoles, de crèches, de centres sportifs ou de loisirs, en tant que mandataires publics et en tant qu'employeurs, les communes ont un rôle particulièrement important à jouer.



Le quartier liégeois Burenville est connu comme un quartier "difficile": il connaît une forte densité de population, de nombreux logements sociaux, un taux de chômage élevé et le mélange de cultures et générations entraîne régulièrement des problèmes de société. La police locale sait que la situation menace parfois d'être explosive. Par conséquent, elle a lancé une campagne d'affichage et une exposition de photos présentant des photos de et sur les habitants du quartier. La police compte ainsi inviter les habitants à réfléchir à la diversité locale.

**Égalité des chances dans la communication non verbale.** Les administrations locales communiquent également de manière non verbale sur la diversité présente et la manière dont elles la gèrent. En soutenant des organisations et des initiatives qui s'adressent à des groupes-cibles divers, les administrations locales intègrent de facto le fait que la diversité est une donnée normale.



À Liège, le bourgmestre, quelques échevins et conseillers communaux s'engagent comme parrain ou marraine de l'ASBL Alliage. Cette association est une importante organisation wallonne d'homosexuels, de lesbiennes et de bissexuels. Elle propose toutes sortes de formes de services pour homosexuels et lesbiennes et met

également sur pied des actions de sensibilisation. “Par leur parrainage de notre organisation, les politiciens locaux donnent un signal important”, estime le collaborateur d’Alliage Michel Thomé. “Ils indiquent indirectement au grand public qu’il y a de la place dans la vie locale pour notre association, et surtout pour notre groupe-cible.”

“D’une manière comparable, l’appui des administrations locales à nos initiatives revêt une grande importance”, poursuit Michel Thomé. “Lorsque nous organisons par exemple une manifestation, ils l’approuvent à chaque fois et obtiennent l’autorisation nécessaire. Ou lorsque la Gay Pride a lieu à Bruxelles, le drapeau arc-en-ciel est hissé par la maison communale. Cet appui ne coûte pas d’argent ni d’efforts à la ville, et lui permet de reconnaître la position équivalente des homosexuels, des lesbiennes et des bisexuels dans la société locale.”

### Check-list: égalité des chances à trois niveaux de communication communale



#### Niveau de communication 1: communication formelle depuis la politique

- Les administrations locales informent-elles la population sur la politique menée?
- Les administrations locales adaptent-elles le fond et la forme des informations à la diversité de la population?
- Les administrations locales s’expriment-elles dans un langage compréhensible pour chacun?
- La communication des administrations locales représente-t-elle la population dans toute sa diversité?

## Niveau de communication 2: concertation formelle avec la population locale

**L'échange.** La communication ne s'arrête pas à une communication à sens unique où l'une des parties transmet quelque chose et l'autre partie l'entend. La communication représente une interaction entre des personnes qui échangent des informations et des points de vue. Dans les séances du conseil communal, les conseils consultatifs, les auditions et les réunions d'organisations avec l'administration communale, la politique locale se développe en interaction avec (une représentation) des habitants.

**Une représentation adéquate.** Lorsque la communication entre politique et population a lieu par le biais de représentants, ces représentants doivent refléter le plus correctement possible le groupe qu'ils représentent. C'est là que le bât blesse parfois. Un reflet représentatif de la population dans le conseil communal, les conseils consultatifs ou les autres plates-formes où l'administration locale et le public se concertent reste jusqu'à présent une question difficile. La promotion active et les quotas y contribuent:

**Cultures.** Les "cultures" ne se réfèrent pas qu'aux groupes d'origine étrangère. Il existe également des différences culturelles dans des populations d'une même origine. Les femmes d'origine belge plus âgées ont ainsi encore du mal à se rendre au conseil des aînés dans leur commune. Elles manquent d'une tradition pour participer activement à une concertation démocratique.

- *Promouvoir activement.* Adressez-vous aux gens et convainquez-les que leur participation active en vaut la peine ou est même indispensable. Un mandataire ou un collaborateur local peut cependant difficilement s'adresser à chacun personnellement. Les associations locales et les leaders d'opinion jouent un rôle ici. En les sollicitant comme intermédiaires, un plus grand nombre de candidats peut être attiré pour participer à des auditions ou pour siéger dans des conseils consultatifs.



“Il n’est pas facile d’impliquer tout le monde dans les organes de concertation classiques”, explique Dirk Blommaert, fonctionnaire d’intégration à Willebroek. “Par conséquent, nous optons de temps en temps pour des voies alternatives. Nous mettons donc en place un circuit parallèle. Les habitants du quartier organisent ainsi dans notre commune toutes les deux semaines une discussion dans un café (“praatcafé”). Cette initiative est accessible à tous et attire un public divers. Les représentants des administrations locales assistent à ces discussions. Nous ouvrons nos oreilles et tentons de convaincre les gens de venir au conseil consultatif de quartier.”

“Exceptionnellement, nous allons encore un pas plus loin, lorsque pour un thème vraiment délicat, la vision d’un grand groupe est indispensable. Nous nous installons alors par exemple à la mosquée pour y mener un débat.”



- *Quotas*. Le principe de la “tirette” pour la composition des listes électorales, les quotas pour la représentation dans les conseils, etc. aident à tendre vers une représentativité adéquate.



**Les points faibles des quotas.** Travailler avec des quotas reste une question sensible. Lorsque les administrations locales choisissent des objectifs chiffrés, il n'en résulte pas d'obligation. Il reste donc possible qu'une seule femme ou qu'aucune personne d'origine étrangère ou avec un handicap ne siège dans un conseil consultatif. Mais des règles plus coercitives peuvent avoir un effet paralysant. Que se passe-t-il lorsque le nombre souhaité de femmes, de personnes d'origine étrangère ou avec un handicap ne se présente pas? Le fonctionnement du conseil est-il alors bloqué?



Pour éviter que les quotas ne bloquent le fonctionnement des conseils consultatifs, la ville de Verviers a choisi une combinaison d'objectifs chiffrés et de règles de priorité. “Pour chaque conseil consultatif, le règlement impose le nombre maximum de participants du conseil”, explique Colette Moxhet, chef du service Égalité des chances. “Cela évite des groupes trop grands et permet à chacun de s'exprimer durant les réunions. Le règlement définit également la répartition des sièges entre associations d'intérêts et particuliers. Et lorsque trop de personnes intéressées se portent candidat, le règlement prévoit un système de priorité. Par exemple, s'il y a un (trop) grand intérêt pour le Conseil des femmes, un certain nombre de femmes d'origine étrangère ou d'organisations qui les représentent auront la priorité.”

**Le rôle des conseils consultatifs.** Conseil consultatif des aînés, conseil environnemental, conseil des sports, ... Le niveau communal peut comprendre de nombreux conseils. Ils étoffent la politique communale avec des avis et expériences des habitants de la commune, qui siègent comme des “experts du vécu”. Les conseils consultatifs veillent à réduire le plus possible le fossé entre la politique locale et la population. Pour certains conseils (comme par exemple le conseil des jeunes (“jeugdraad”) en Flandre), il existe une obligation légale de les organiser; pour d'autres, la commune choisit de manière volontaire de les instituer. Comme leur nom l'indique, les conseils consultatifs conseillent la politique. Ce n'est pas la même chose que de mener la politique. Toutefois, les

conseils consultatifs ne se réunissent pas simplement quand et comme bon leur semble. Une administration communale est obligée ou peut s'obliger, dans le cadre de conseils existants, de les consulter sur des décisions dans leurs domaines d'expertise respectifs. L'avis du conseil n'est cependant qu'un élément sur lequel les administrations locales peuvent baser leur politique.

Outre le fait de donner un avis, les différents conseils peuvent également prendre des initiatives, comme l'organisation d'actions de sensibilisation et d'activités thématiques.

**Autres formes de consultation.** Les administrations locales n'échangent pas seulement de manière directe des informations avec les habitants. Elles peuvent également consulter les habitants autrement:

- *Enquêtes et sondages.* Sur des questions bien précises, une enquête ou un sondage peut constituer un outil pratique. Les administrations locales peuvent par exemple interroger la population via leur site web et le journal d'information communal ou, pour des questions plus complexes, via des enquêtes. Il ne faut cependant pas perdre de vue que des enquêtes professionnelles demandent un investissement conséquent (élaboration du questionnaire, réalisation, saisie et analyse des données,...) Les avantages de cette approche sont évidents, mais il faut rester prudent par rapport à l'utilisation qu'on en fait. Il ne s'agit en effet pas de faire des sondages d'opinion sur tout et sur rien, ni de se substituer à d'autres formes de consultation réglementées, telles que les enquêtes publiques ou la consultation populaire.



En 2006, la commune de Ranst a sondé les préférences culturelles de ses habitants à l'aide d'une enquête. "Nous nous apprêtions à rédiger un nouveau plan de politique culturelle. Avant de commencer, nous voulions d'abord avoir une image complète de ce qui intéresse les habitants de Ranst", explique le coordinateur de la politique culturelle Ben Croon. "À cette fin, un bureau d'études indépendant a rédigé un questionnaire ciblé et a envoyé une équipe d'enquêteurs sur le terrain pour une enquête en porte-à-porte. Près de

quatre cents habitants ont donné leur avis lors de cette enquête. Le bureau d'études a traité et analysé les données, et formulé des recommandations pour une politique culturelle locale qui plaise à tous les habitants de la commune.”

“Pour interroger un échantillon représentatif de la population de Ranst, le sondage tenait compte d'indicateurs comme l'âge, le genre et l'origine”, poursuit Ben Croon. “L'enquête a coûté de l'argent, mais grâce à cet investissement, nous adaptons notre planification de manière optimale aux intérêts de tous les habitants de Ranst. Lors de l'établissement de notre plan de politique culturelle 2008-2013, le rapport d'enquête a constitué un fil rouge important. Nous nous attendons à récupérer l'investissement avec une offre de programmes où chacun trouve son bonheur.”

- *Une boîte à idées et/ou une ligne téléphonique verte.* Avec une boîte à idées ou un numéro de téléphone vert, la politique locale suit de manière simple les préoccupations ou les suggestions des habitants. Ceux-ci peuvent transmettre leurs plaintes et leurs conseils par le biais d'un lien sur le site web communal, dans une boîte aux lettres sur la place communale, à un numéro de téléphone vert,... Mais il faut rappeler que chacun ne s'exprime pas avec la même aisance ou n'est pas enclin de la même manière à faire des commentaires sur l'un ou l'autre sujet. Par conséquent, mieux vaut rendre cette démarche la plus facile et la plus accessible possible. Ne choisissez donc pas seulement une boîte à idées électronique, car tout le monde n'a pas accès à Internet. Internet est cependant un choix adéquat pour les citoyens qui craignent de déposer une lettre dans une boîte à idées publique. Ces solutions n'exigeant pas un investissement financier important, elles peuvent coexister.

**Les associations locales et les groupements d'intérêts.** La première partie de ce manuel mentionnait déjà que les associations locales et les groupements d'intérêts sont également des partenaires importants dans la communication. Leur expertise leur permet de formuler des conseils pointus. De cette manière, ils assument un rôle similaire au sein d'un conseil consultatif. Toutefois, ils ne font pas eux-mêmes la politique et ne sont pas la seule source d'informations pour la politique locale.



Dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, le service des Affaires sociales de la Ville de Mons a organisé une semaine de rencontres et de débats sur le thème "Ensemble, avec nos différences". Les différentes activités, menées en partenariat avec le réseau associatif local, ont permis d'aborder un motif de discrimination par jour: la prétendue race ou l'origine ethnique, la religion ou la croyance, l'âge, le sexe (les genres), l'orientation sexuelle et le handicap.

**Penser et agir de manière interdisciplinaire.** Les conseils consultatifs travaillent de manière thématique: conseils culturels, concertation locale sur la garderie, etc. Cela induit quelque peu en erreur. L'égalité des chances traverse en effet toutes les matières. Une politique de mainstreaming concerne tant le conseil environnemental que le conseil pour l'égalité des chances et le conseil consultatif pour l'économie locale. Cependant, un conseil pour l'égalité des chances peut encourager le travail interdisciplinaire, et les avis rendus par ce conseil peuvent encore accentuer ce caractère interdisciplinaire.

**Une plate-forme pour l'égalité des chances.** Les conseils consultatifs renforcent le caractère démocratique de notre société au niveau local. Ils impliquent (outre les conseillers communaux et les conseillers des CPAS) une représentation plus large des citoyens dans la politique. En pratique, il s'avère que l'engagement dans un conseil consultatif représente pour beaucoup un pas qui ne doit pas être sous-estimé. De plus, le feedback du conseil consultatif à l'ensemble de la population n'est pas toujours souple. Une plate-forme ouverte où sont discutés des sujets qui touchent au quotidien des gens offre une alternative pour ce problème d'accessibilité.



A l'occasion de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, la Ville de Liège a mis en place une plate-forme sur l'égalité des chances. L'objectif est de fédérer les acteurs liégeois de l'égalité des chances, de choisir et de définir les thématiques à développer et à mettre en place, de façon transversale, concertée et structurée.

Le forum de la diversité à Lier donne une forme alternative au conseil consultatif pour la politique de diversité de la ville. Le service d'intégration communal a choisi comme initiateur ce forum au lieu d'un conseil traditionnel, pour stimuler ainsi une plus grande implication de la part des habitants de Lier.

Le forum de la diversité repose sur un groupe de base fixe, qui choisit les thèmes sur lesquels le forum travaille. Des représentants des minorités ethno-culturelles et des associations de personnes d'origine étrangère siègent notamment dans ce groupe de base. Sur la base de leur travail préparatoire, des soirées de débats ouvertes sont organisées. Le forum tente ainsi d'attirer un large public, représentatif de toute la population de Lier. Les réunions commencent avec une introduction accessible (par exemple un quiz) qui met tout le monde à l'aise et encourage une participation ultérieure. Après la soirée de débat, les groupes de travail thématiques traiteront les résultats de la discussion. Ils font des propositions et formulent des recommandations. Chaque habitant de Lier intéressé peut participer à un tel groupe de travail. Pour une composition de groupe qui constitue un reflet réel de la population, le service Intégration, les associations, le CPAS et le service social de la ville de Lier sont les initiateurs communs du forum de la diversité.

Les résultats montrent que cette approche fonctionne et intéresse en effet un groupe plus large et divers. Ainsi, après quelques soirées du forum, quelques bénévoles d'origine étrangère ont adhéré à la commission enseignement de la ville. Celle-ci a pris depuis lors l'initiative d'examiner la lisibilité des règlements scolaires et la mention des frais d'enseignement pour les élèves.



## Niveau de communication 2: concertation formelle avec la population locale

- La composition du conseil communal, des conseils consultatifs et des auditions reflète-t-elle la population locale?
- Les administrations locales sollicitent-elles les groupes-cibles par le biais d'organisations et de leaders d'opinion, pour ainsi encourager une composition représentative dans le conseil communal, dans les conseils consultatifs et dans les auditions?
- Les administrations locales encouragent-elles à l'aide de quotas une composition représentative dans le conseil communal, dans des conseils consultatifs et dans les auditions?
- Les administrations locales communiquent-elles également avec des (représentants de) groupements d'intérêts et des associations locales?
- Les administrations locales organisent-elles des sondages et/ou enquêtes pour connaître de manière approfondie l'avis de la population?
- Les habitants peuvent-ils déposer leurs avis et suggestions dans une boîte à idées ou par le biais d'un numéro de téléphone vert ou d'un site internet?
- Les administrations locales abordent-elles l'égalité des chances dans la communication avec la population de manière interdisciplinaire?

### Niveau de communication 3: communication interpersonnelle

**Communication interpersonnelle fréquente et variée.** Les administrations locales ne communiquent pas exclusivement dans un contexte formel. Les communications se font plus souvent par le biais de contacts personnels dans un contexte plus ou moins formel.



L'échevin de la Jeunesse visite le bal qu'un groupe local organise à l'occasion de son vingtième anniversaire. Au comptoir, il discute avec le responsable du problème de sécurité dans les locaux des jeunes.

La police reçoit quelqu'un dont le portefeuille a été volé.

Le collaborateur du CPAS suit quelqu'un dans un accompagnement de la gestion de son budget.

**Claire et respectueuse.** Les exemples ci-dessus illustrent la multiplicité des situations de communication interpersonnelle dans et avec la commune. Concernant l'égalité des chances, la communication interpersonnelle présente toujours les mêmes caractéristiques de base. Elle suppose tous les efforts raisonnables pour une communication claire et respectueuse:

- *Des efforts raisonnables pour une communication claire.* Parler lentement avec des mots simples, éventuellement avec une assistance non verbale permet tant aux allophones, aux malentendants qu'aux personnes ayant des capacités intellectuelles plus limitées de comprendre plus facilement le message.
- *Des efforts raisonnables pour une communication respectueuse.* Les contacts interpersonnels que peut avoir un représentant local doivent être dépourvus de préjugés personnels. Même lorsque l'interlocuteur agit de manière irrespectueuse vis-à-vis le représentant local.



Un agent de police qui est insulté peut intervenir de manière ferme mais ne peut pas faire preuve de discrimination.

**Compléter la communication formelle.** La communication interpersonnelle dans laquelle les représentants locaux s'engagent est souvent complémentaire à la communication formelle. Quelques exemples :



Le personnel de l'hôpital parle durant les soins quotidiens de la décision de l'administration communale de réaménager les trottoirs dans le quartier de la maison de repos.

L'éducateur de rue fait connaître l'initiative locale pour l'emploi auprès des jeunes qu'il rencontre sur la place du quartier.

Le guichetier explique le dépliant sur l'offre de formation locale pour les primo-arrivants allophones.

## Check-list: égalité des chances à trois niveaux de communication communale



### Niveau de communication 3: communication interpersonnelle

- Les administrations locales visent-elles une communication claire pour chacun?
- Les administrations locales font-elles des efforts pour une communication respectueuse avec chacun?



# Égalité des chances dans la politique du personnel



## Égalité des chances dans la politique du personnel

**Égalité des chances pour chacun, dans chaque fonction.** Les administrations locales sont des prestataires de services, mais également des employeurs: personnel d'entretien, collaborateurs administratifs, agents de police, experts, etc., tous figurent au rang du personnel de la commune. Une administration locale qui opte pour l'égalité des chances applique aussi cette politique dans sa propre gestion du personnel. Cela signifie que les administrations locales favorisent l'égalité des chances pour tous les (candidats) employés, dans chaque fonction. L'égalité des chances est un fil rouge dans la carrière de tous les collaborateurs: lors d'un recrutement, d'une promotion, d'une formation continue et, de manière fondamentale, dans l'exécution quotidienne du travail.

**Le plan par étapes.** Dans le cadre de l'égalité des chances dans la politique du personnel, les administrations locales suivent aussi un plan par étapes:

1. Analyse et inventaire des problèmes "d'accessibilité".
2. Analyse et inventaire des réponses que les administrations locales ont déjà formulées aux problèmes "d'accessibilité".
3. Mise au point des situations problématiques non résolues.
4. Établissement d'un planning pour résoudre les situations problématiques étape par étape.
5. Mise en pratique des plans.
6. Évaluation et correction des plans.



**Motifs juridiques.** La discrimination est illégale, même sur le lieu de travail. Une application de l'égalité des chances lors de l'engagement, de la sélection, de la promotion et de la planification de carrière est une obligation pour chaque employeur. Toutefois, il n'y a pas que la crainte d'une sanction qui incite à mettre en place une politique d'égalité des chances sur le lieu de travail.

**La diversité paie**, a conclu le professeur Scott E. Page après une enquête approfondie à l'Université de Michigan. Dans son livre *The difference. How diversity creates better groups, firms, schools and societies* (La différence. Comment la diversité permet de créer des groupes, entreprises, écoles et sociétés plus solides), il décrit comment des groupes comprenant des personnes qui recourent à des manières différentes de résoudre les problèmes obtiennent de meilleurs résultats que des groupes composés des meilleures personnes résolvant leurs propres problèmes. E. Page conclut que la diversité est d'une grande importance pour résoudre les problèmes. D'autres études, comme *The business case for diversity. Good practices in the workplace*, sur les bonnes pratiques sur le lieu de travail (rapport de la Commission européenne, novembre 2005) — soutiennent les constatations d'E. Page.

**Continuité des services.** Outre plus de créativité, une équipe diverse offre également un talent innovant et de l'expertise supplémentaire. Parfois, cela facilite aussi la continuité des services:



Le personnel d'une maison de repos doit également travailler les dimanches et jours fériés. Les jours fériés sont particulièrement difficiles à gérer, car tout le monde souhaite les passer avec des amis ou sa famille. Dans une équipe composée de personnes d'origines différentes, ces jours fériés ne tombent pas au même moment pour tous. Il est souvent possible d'adapter les horaires de travail en conséquence.

**Citymarketing.** Une commune qui appuie la diversité au sein de son personnel montre qu'elle prend l'égalité des chances au sérieux. De cette manière, la commune améliore aussi son image de marque et donne un visage à son engagement social.

**Une clause de non-discrimination.** Un code ou une clause de non-discrimination dans le règlement de travail renforce l'attention pour la diversité dans la politique du personnel. Elle reçoit une place dans le règlement de travail que les administrations locales utilisent en tant qu'employeur. La clause ou le code stipule que chaque collaborateur statutaire ou contractuel s'engage à rejeter toute forme de discrimination. Les différences sur la base de l'origine, du genre, de l'âge, des convictions religieuses et philosophiques, de l'orientation sexuelle ou du handicap auxquelles il est confronté n'ont aucune influence sur le professionnalisme. La clause impose également que chaque collaborateur fasse des efforts dans sa propre fonction, à tout moment et par rapport à tout le monde, dans le sens de la qualité des services. La clause de non-discrimination comme refus formel de la discrimination procure une base solide à la politique d'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines de la commune.

**Assistance.** En Flandre, les administrations locales qui veulent inscrire l'égalité des chances dans la politique du personnel peuvent faire appel à l'assistance des consultants sectoriels.

'Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid' (travailler avec les autorités locales à la gestion de la diversité dans les ressources humaines): c'est la formule qu'ont choisi les "sectorconsulenten" (consultants de secteur) pour concevoir des instruments assistant les autorités locales dans leur politique de l'emploi et de gestion des ressources humaines.

**Supports.** L'Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW) a rédigé et mis en ligne à l'attention des pouvoirs locaux du Sud du pays des "bonnes pratiques de recrutement dans les pouvoirs locaux" (voir <http://www.uvcw.be/publications/modeles/modele-1334.htm>). Les principes de non discrimination et d'égalité des chances y sont rappelés. Au travers de son réseau de responsables RH et avec l'appui de sa Cellule Personnel/RH, l'UVCW défend des principes de management moderne pour les villes et communes.



## Égalité des chances lors de six stades de la carrière

- Un code ou une clause de non-discrimination dans le règlement de travail communal.

### **Stade de carrière 1: engagement et sélection**

- Accès équivalent pour tous aux postes vacants auprès des administrations locales.
- Objectifs chiffrés pour représenter les groupes-cibles de manière proportionnelle dans le personnel.
- Profils de fonction comme fil conducteur pour l'engagement et la sélection.
- Annonces pour les postes vacants rédigés et diffusés de manière accessible.
- Une réflexion en matière de compétences remplace une réflexion en matière de diplômes.
- Une procédure de sélection adaptée pour chaque poste vacant.
- Veiller à la mixité des jurys de sélection.

### **Stade de carrière 2: la première expérience professionnelle**

- Des mesures d'aide financière réduisent le coût salarial de nouveaux employés des groupes-cibles.
- Des adaptations raisonnables pour mettre au travail les personnes avec un handicap.
- Travail de vacances et stages comme premiers pas vers une première expérience professionnelle.
- Encadrement des nouveaux employés dans leur fonction par des parrains et des marraines.

### **Stade de carrière 3: formation**

- Accès égal à la formation.
- Formation sur l'égalité des chances.

### **Stade de carrière 4: un rythme de travail adapté**

- Le travail à temps partiel n'est pas réservé aux femmes.
- Alternatives pour le travail à temps partiel.
- Un rythme de travail adapté, à discuter pour toutes les fonctions.

### **Stade de carrière 5: promotion**

- Créer des chances équitables de promotion.
- Objectifs chiffrés pour encourager une politique d'égalité des chances dans les fonctions supérieures.
- Profils de fonction comme fil conducteur pour les promotions.
- Encourager les collaborateurs ayant les compétences adéquates à se porter candidats pour des promotions.

### **Stade de carrière 6: la fin de la carrière**

- Mesures adaptées pour maintenir les travailleurs plus âgés dans l'emploi.

En Flandre, le secteur des administrations locales a développé un manuel pour l'introduction d'un code de non-discrimination dans les administrations locales. Elle reprend un exemple élaboré d'un tel code. Le guide de pratiques "Divers talent, een meerwaarde voor uw bestuur. Vijftien ervaringen en goede praktijken uit lokale besturen" (Talents divers, une plus-value pour votre administration. Quinze expériences et bonnes pratiques des administrations locales) explique comment une administration locale, en tant qu'employeur, met une politique de diversité du personnel sur l'agenda local et l'y maintient. Trois exemples pratiques montrent comment des administrations locales mènent une large politique de diversité. Les douze autres se concentrent sur des actions spécifiques destinées à attirer toute une diversité de profils, à exploiter pleinement les compétences et à éviter que des collaborateurs quittent prématurément les administrations. Le guide passe enfin en revue les différents instruments auxquels les administrations locales peuvent faire appel pour mener une politique de diversité du personnel.

### **Premier stade de carrière: engagement et sélection**

**Inégalité des chances dans l'accès au marché de l'emploi.** Une analyse du Conseil supérieur de l'emploi de septembre 2007 montre clairement que les personnes de nationalité étrangère rencontrent des difficultés particulières sur le marché de l'emploi. Le chemin vers un emploi n'est pas une sinécure. La part de femmes inactives y est nettement plus élevée que la part des hommes inactifs. Les jeunes représentent quarante pour cent des demandeurs d'emploi et moins d'une personne de plus de cinquante ans sur deux est encore au travail. Les données du Conseil supérieur prouvent, s'il est encore nécessaire, que tout le monde n'a pas de chances égales sur le marché de l'emploi.

Mais les personnes d'origine étrangères ne sont pas les seules défavorisées. Le taux d'emploi des personnes avec un handicap qui peuvent et veulent travailler est d'environ 30% inférieur au reste de la population. Rappelons que la Belgique compte environ 13% de personnes avec un handicap parmi sa population active, et que le taux de représentation de cette population parmi les mandataires communaux est inférieur à 1%...

Quant aux femmes, combien d'entre elles n'accèdent-elles pas à un poste plus élevé parce que, dans des domaines "traditionnellement masculins", à compétences égales la préférence va encore souvent à un homme?

**Accès égal aux postes vacants dans la commune.** Les administrations locales ont une responsabilité dans l'élimination des inégalités sur le marché de l'emploi. Elles l'assument à travers des services d'assistance comme les initiatives locales pour l'emploi, mais également en garantissant un accès égal à leurs propres emplois.

**Objectifs chiffrés.** À l'instar d'autres niveaux de pouvoir, les administrations locales peuvent s'imposer des objectifs chiffrés, qui visent par exemple à renforcer la présence des femmes, des personnes avec un handicap et des personnes d'origine étrangère au sein de leur personnel. Ces objectifs chiffrés ne sont cependant pas imposés. Par conséquent, ils n'ont une valeur significative que lorsque les responsables locaux les utilisent et les réalisent de manière efficace.

**L'homme/la femme adéquate à la bonne place.** Que les administrations locales s'imposent des objectifs chiffrés ou pas, ne laissez pas la porte ouverte à des engagements arbitraires. Il convient d'engager la bonne personne pour une fonction vacante. Les profils de fonction s'appliquent ici comme seul fil conducteur absolu. Ils décrivent l'ensemble des tâches liées à une fonction. Les compétences (ce qu'une personne sait et peut faire) indispensables pour effectuer la fonction en sont déduites. L'annonce pour le poste vacant décrit ces compétences et la procédure de sélection vérifie dans quelle mesure les candidats les maîtrisent pour l'emploi.

**Offres d'emploi rédigées et diffusées de manière accessible.** Rédiger les annonces des postes vacants sur base des profils de fonction constitue une première garantie pour le succès du recrutement. Mais pour garantir l'égalité des chances lors de l'engagement, il y a encore des pièges à éviter:

- *Tous les canaux de recrutement ne sont pas accessibles de manière égale à chacun.* Les annonces des postes vacants publiées exclusivement sur Internet n'atteignent pas les personnes qui n'ont pas accès à Internet. Ceux qui cherchent un emploi près de chez eux consultent plus facilement les offres d'emploi dans le journal régional plutôt que dans les suppléments emploi hebdomadaires de la presse nationale. Et pourquoi ne pas placer ses offres d'emploi dans les revues d'associations locales?
- *Les postes vacants peuvent inclure inconsciemment des obstacles non indispensables.* "Posséder son permis de conduire" est une formule presque consacrée des annonces de recrutement. Mais le permis de conduire est-il une nécessité absolue pour réussir ses débuts dans une fonction? Est-il nécessaire d'évincer toute personne ne sachant pas conduire, pour quelque raison que ce soit, lorsque la fonction demande peut-être deux fois par an un déplacement en voiture?

**Recherche: technicien/ne d'entretien (h/f).** L'obligation légale d'ouvrir les postes vacants explicitement aux hommes et aux femmes est depuis longtemps intégrée. Toutefois, l'association avec un des deux genres est maintenue pour de nombreuses fonctions. Ainsi, ce sont toujours surtout des femmes qui travaillent dans des entreprises de nettoyage et le secteur de la construction comprend majoritairement des hommes. Pour lutter contre les associations stéréotypées, le poste vacant peut renvoyer plus expressément à l'égalité des genres qu'avec une mention (h/f) distinctive. Le même raisonnement s'applique aux autres stéréotypes. La commune peut d'ailleurs exprimer explicitement son engagement dans le libellé même de l'annonce, par une formule telle que "La commune x est un employeur souscrivant aux principes de l'égalité des chances dans l'emploi". L'accentuation de l'égalité entre tous les candidats offre un avantage supplémentaire à l'employeur: un plus grand groupe de candidats se sent concerné.



**Une réflexion en matière de compétences au lieu d'une réflexion en matière de diplômes.** Lorsque les lettres de candidature arrivent, on consacre traditionnellement beaucoup d'attention aux diplômes que possèdent les candidats. De plus en plus de voix préconisent de ne pas réfléchir en termes de diplômes et de juger surtout sur la base des compétences. On peut acquérir des compétences dans le système d'enseignement traditionnel, mais également via une expérience professionnelle ou (dans un cadre encore plus large) via "l'expérience de la vie": en tant que membre d'un mouvement de jeunesse, dans le travail bénévole, etc. Pour les services publics, cela signifie que les postes ouverts ne sont plus exclusivement accessibles à ceux qui disposent d'un diplôme reconnu au bon niveau.

**Potentiel supplémentaire.** Lorsque les employés sont sélectionnés sur base des compétences au lieu des diplômes, cela offre des possibilités supplémentaires:

- Les personnes sans diplôme, mais avec une expérience adéquate, entrent également en ligne de compte pour la fonction.
- Les candidats qui ont obtenu un diplôme à l'étranger ou y ont acquis de l'expérience ont tout autant de chances d'obtenir la place avec leurs connaissances et leur savoir-faire.

**Candidature sans photo SVP.** Lorsque les compétences occupent une place centrale, cela signifie que les caractéristiques physiques comme la couleur de peau, la coiffure et le visage ne sont pas pris en compte. Demander une photo aux candidats à un poste vacant n'a pas de sens dans le recrutement basé sur les compétences.

**Une procédure de sélection adaptée.** De nombreux employeurs consacrent peu d'attention à la définition d'une procédure de sélection. La sélection des candidats se déroule comme lors de l'engagement précédent et diffère à peine d'une fonction à l'autre. Une procédure qui se base sur le profil de fonction permet une approche plus ciblée.

**Procédure de sélection adaptée à la diversité.** La procédure de sélection doit correspondre au contenu et aux exigences correspondant à la fonction. Mais l'égalité des chances signifie également que des mesures sont prises pour adapter la procédure de recrutement à la diversité des candidats. Les tests de sélection doivent notamment tenir compte des candidats malvoyants ou malentendants.

**Diversité dans le jury de sélection.** Les stéréotypes sont profondément enracinés. Les procédures de sélection laissent peu de temps et d'espace pour les lever. Un jury ne rencontre un candidat qu'un nombre limité de fois, toujours dans le même cadre, presque artificiel. Dans ces circonstances, les jurys prennent presque automatiquement les stéréotypes comme référence dans leurs choix. Un jury de sélection composé de manière diversifiée peut contribuer à éviter les clichés. Un ensemble d'hommes et de femmes, de jeunes et de moins jeunes, d'origines différentes, avec des habitudes et des visions de la vie hétéroclites, rassemble différentes façons de penser. Lorsque la réflexion intime de chaque membre diffère, une équipe agit avec un esprit ouvert pour arriver à un consensus.



## Stade de carrière 1: engagement et sélection

- Les administrations locales utilisent-elles des objectifs chiffrés pour encourager l'embauche au sein des groupes-cibles dans leur propre personnel?
- Les administrations locales utilisent-elles des profils de fonction comme fils conducteurs lors des recrutements et des sélections?
- Les administrations locales tiennent-elles compte du fait que tous les canaux de recrutement ne sont pas accessibles de manière égale à tout le monde?
- Les administrations locales excluent-elles les exigences non indispensables dans leurs offres d'emploi?
- En tant qu'employeur, les administrations locales valorisent-elles tout autant les compétences que les diplômes?
- Les administrations locales élaborent-elles pour chaque poste vacant une procédure de sélection spécifique pour ce poste, au lieu de procéder à chaque recrutement sur base d'une procédure standard?
- La composition des jurys de sélection reflète-t-elle la diversité?

## Deuxième stade de carrière: la première expérience professionnelle

**Importance de la première expérience professionnelle.** Une chance honnête de décrocher un emploi est d'une valeur inestimable pour la suite de la carrière. Une administration locale qui veut offrir une chance honnête à tous et opte donc pour l'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines se montrera ouverte et flexible. L'engagement d'une personne avec un handicap entraîne à première vue de lourdes conséquences. L'engagement de jeunes collaborateurs sans expérience professionnelle s'avère onéreux compte tenu de l'investissement correspondant en formation. Mais peu de situations sont si uniques qu'il n'existe pas de solutions et de soutiens. Il existe de nombreuses initiatives qui réduisent le coût salarial de collaborateurs inexpérimentés et compensent ainsi la perte que les administrations locales doivent consentir dans la formation du nouvel employé.

**Égalité des chances et fidélisation.** Peu de personnes travaillent pendant toute leur carrière chez le même employeur. Une organisation peut être régulièrement mise à mal lors du départ de membres du personnel. Leur expérience part avec eux et quelqu'un d'autre doit la reconstituer. Lorsqu'une organisation montre dès le début de l'embauche qu'elle prend l'égalité des chances au sérieux, le risque diminue que les employés se désintéressent de leur fonction et cherchent un emploi ailleurs. Chacun apprécie le fait de bénéficier d'un traitement équitable.

**Mesures d'aide existantes.** Via tout un dispositif de mesures adaptées, les autorités fédérales et régionales pour l'emploi soutiennent les groupes-cibles. Les mesures qui offrent le plus d'avantages varient selon le profil tant de l'employeur que de l'employé. Différents sites web informent sur ces mesures, tant au niveau fédéral qu'au niveau des régions et des provinces.

**Des adaptations raisonnables.** Un handicap ne peut pas empêcher l'engagement de quelqu'un. Lorsqu'un candidat s'avère le meilleur compte

**Les mesures d'aide réduisent la charge pour l'employeur.** En matière de handicap, les subventions et les primes aident l'employeur à réaliser les adaptations indispensables. Les informations exactes par région sont disponibles sur:

- [www.awiph.be](http://www.awiph.be) (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées);
- [www.dpb.be](http://www.dpb.be) (Dienststelle für Personen mit Behinderung);
- [www.cocof.be/sbfph](http://www.cocof.be/sbfph) (service bruxellois francophone des personnes handicapées);
- [www.vaph.be](http://www.vaph.be) (Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap).

tenu de la sélection, les administrations locales sont légalement obligées de choisir cette personne, même si le handicap exige certaines adaptations chez l'employeur. La loi n'autorise de choisir un autre candidat pour l'emploi que si les adaptations ne sont pas jugées "raisonnables". La législation ne détaille pas ce que sont précisément des "adaptations raisonnables". On peut cependant expliquer ce qui suit:

- *Pas uniquement des adaptations matérielles.* Les "adaptations raisonnables" ne comprennent pas uniquement des adaptations matérielles, mais également des adaptations du comportement (par exemple langage adapté), des horaires, des possibilités d'encadrement (par exemple, un interprète pour sourd) et de la répartition des tâches. Ces exemples montrent que l'adaptation peut se limiter à un changement d'attitude ou d'habitude et ne consiste pas nécessairement en des interventions très coûteuses.
- *Des adaptations raisonnables.* Les adaptations sont raisonnables dans la mesure où elles sont financièrement réalisables, mais l'évaluation tient également compte, par exemple, de critères de sécurité et de la mesure dans laquelle les adaptations sont financées totalement ou partiellement



par des aides publiques. La brochure 'Clés pour... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail', éditée en 2005 par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale reprend les bonnes pratiques pour aménager le lieu de travail des personnes avec un handicap en Belgique. Elle peut être téléchargée sur [www.belgium.be](http://www.belgium.be).

**Travail de vacances et stages.** Les jeunes très qualifiés rencontrent peu de problèmes lors de leur première expérience professionnelle, affirme dans un rapport publié en 2007 le Conseil supérieur de l'emploi. Les moins qualifiés ont difficilement accès au marché de l'emploi, indépendamment de la conjoncture. Leur profil attire peu les employeurs, qui craignent de devoir trop investir dans leur formation.

Parmi les jeunes moins qualifiés, ceux d'origine étrangère doivent faire face à des préjugés supplémentaires selon lesquels "leur culture ne favoriserait pas une bonne attitude au travail" ou "ils supporteraient mal l'autorité". Une découverte mutuelle durant des stages et des contrats de travail de vacances fait disparaître ces préjugés.



À Malines, ce sont surtout les enfants dont les parents travaillent pour la ville qui trouvent, jusqu'à présent, un job de vacances auprès des administrations locales. La ville veut changer cette situation dans un avenir proche. En 2008, Malines veut offrir à tous les jeunes une chance honnête d'expérience professionnelle au sein de ses structures pendant les vacances. Pour promouvoir davantage cette égalité des chances, la ville travaille à un système avec un objectif chiffré pour le nombre d'étudiants jobistes d'origine étrangère. Les jeunes pour lesquels le fossé avec le marché de l'emploi est traditionnellement grand reçoivent de cette manière un petit coup de pouce supplémentaire.

Tous les jeunes intéressés doivent, de plus, bénéficier d'une égalité des chances pour exercer leur job de vacances dans chaque service de la ville. Ceux qui veulent, par exemple, acquérir une expérience professionnelle dans le service de la Jeunesse doivent, à cette fin, disposer d'une attestation d'éducateur. Ceux qui ne la possèdent pas doivent avoir facilement accès à des formations leur permettant d'obtenir cette attestation.

**Parrains et marraines.** Les collaborateurs compétents qui encadrent les nouveaux venus lors de leur première expérience professionnelle encouragent la réussite de l'intégration sur le lieu de travail. Avec ces parrains et marraines, les nouveaux venus s'approprient la culture d'entreprise plus rapidement et découvrent plus vite les ficelles du métier spécifiques à la fonction. L'encadrement représente une plus-value, surtout pour les personnes qui retravaillent après une longue période d'interruption de carrière et pour les primo-arrivants qui travaillent pour la première fois dans notre pays. La perte de productivité du parrain ou de la marraine du fait de cet encadrement est généralement compensée par les avantages d'une intégration plus rapide du nouvel arrivant.

### Check-list: égalité des chances lors de six stades de la carrière



#### Stade de carrière 2: la première expérience professionnelle

- Les administrations locales connaissent-elles les mesures d'aide financière qui réduisent le coût salarial pour les nouveaux employés des groupes-cibles?
- Les administrations locales effectuent-elles les adaptations nécessaires (sur le plan matériel, comportemental, d'horaires, ...) permettant aux employés avec un handicap d'effectuer leurs tâches?
- Les administrations locales connaissent-elles les mesures d'aide qui réduisent les frais d'adaptations indispensables pour les membres de leur personnel avec un handicap?
- Les administrations locales permettent-elles aux jeunes peu qualifiés d'avoir une première expérience professionnelle par le biais de stages ou de jobs de vacances?
- Des employés expérimentés encadrent-ils leurs nouveaux collègues en tant que parrains et marraines?

### Troisième stade de carrière: formation

**Accès égal à la formation continue.** Une fois au travail, chacun doit avoir les mêmes chances d'accéder à une formation. Il n'existe pas de raisons objectives qui justifient qu'un trentenaire travaillant à temps plein ait plus de chances de se perfectionner qu'une collègue qui reste le mercredi à la maison et va chercher ses enfants après l'école. L'égalité des chances dans la politique du personnel implique donc que les administrations locales veillent à ce qu'un accès égal à la formation soit garanti:

- *Chacun peut bénéficier d'une formation complémentaire.* Les formations complémentaires ne concernent pas seulement les employés occupant des fonctions dirigeantes. Il existe des formations intéressantes pour presque toutes les fonctions. La connaissance de l'offre de formations est une condition de base pour rendre la formation continue accessible à chacun.
- *Faites connaître les formations continues.* Les informations relatives aux formations continues n'atteignent pas automatiquement le public visé. C'est le service du personnel et les dirigeants qui doivent annoncer les formations à un public aussi large que possible. L'e-mail, l'intranet ainsi que le tableau d'affichage à côté de la machine à café peuvent servir de support.
- *Encouragez.* Malgré la notification par le biais de l'intranet, d'un e-mail ou d'une copie au tableau d'affichage, des obstacles "invisibles" peuvent subsister. Les personnes n'osent pas toujours s'inscrire spontanément. Elles craignent de viser trop haut, que le cours n'entrave leur travail quotidien ou doutent du fait que la formation corresponde suffisamment à leurs fonctions. Les dirigeants ont par conséquent comme tâche d'inciter les membres de l'équipe personnellement et de les convaincre de l'utilité d'une formation complémentaire.
- *N'organisez pas toujours une formation interne le mercredi.* Même si les collaborateurs sont généralement prêts à échanger de temps en temps leur mercredi libre pour un autre jour, il est déconseillé d'organiser des formations internes ce jour-là. Cette approche exclut les collaborateurs qui ont opté pour le travail à temps partiel pour être à la maison lors de l'après-midi de congé de leurs enfants.



**Formation sur l'égalité des chances.** Tous les collaborateurs communaux assument la responsabilité de l'égalité des chances. À cette fin, chacun doit bien savoir de quoi il s'agit. Organisez, par conséquent, une formation sur le thème de l'égalité des chances. Tenez compte des points suivants:

- *Le thème concerne l'ensemble du personnel.* Cela ne concerne pas que les fonctionnaires qui travaillent au sein de l'administration, mais également le corps de police, les enseignants dans les écoles communales, les collaborateurs du CPAS, le personnel d'entretien, etc.
- *Il s'agit de l'égalité des chances pour chacun.* Une commune qui organise des formations portant, par exemple, sur le handicap, s'inscrit dans une démarche utile et positive. Mais elle doit aussi pouvoir envisager des formations sur d'autres thèmes, parfois plus difficiles à aborder, telle que l'orientation sexuelle, le genre, les convictions religieuses ou philosophiques... Des formations plus générales sur l'égalité des chances existent également et abordent ces questions de manière globale et intégrée. Elles s'inscrivent directement dans la lignée du mainstreaming.
- *Le thème demande une attention permanente.* Comme le mainstreaming de l'égalité des chances n'est pas une 'mode', mais une attitude de base qui alimente en permanence la politique, l'attention pour le thème doit être vive. Une formation suffit rarement.

**Une personne de confiance.** La législation stipule que le règlement de travail doit désigner une personne de confiance à laquelle les victimes de harcèlement moral ou sexuel peuvent s'adresser. Il est possible de désigner cette même personne comme personne de confiance pour toutes les plaintes en matière de discrimination.

Un certain pragmatisme est cependant de mise. Une enquête d'Inès Biolley et de Melda Aslan (Cap – Sciences humaines, UCL, 2007) sur l'orientation sexuelle et les relations de travail a montré qu'une personne de confiance est généralement considérée comme inaccessible. Les employés perçoivent la personne de confiance comme quelqu'un de proche de la direction et ne lui font pas facilement confiance. De plus, l'idée subsiste que cette personne dispose de peu de moyens d'action concrets pour résoudre ces discriminations.



La commune d'Edegem attire l'attention sur la diversité dans la politique du personnel de différentes manières. Ainsi, les administrations locales ont organisé une formation de deux jours "Omgaan met diversiteit (Gérer la diversité)", à laquelle tous les dirigeants participaient. Mais les autres personnes intéressées du personnel pouvaient également s'inscrire. Dans chaque service, au moins une personne s'est inscrite.

En outre, la commune d'Edegem a élaboré un parcours d'accueil pour les nouveaux collaborateurs. Les nouveaux venus peuvent compter sur un parrain ou une marraine (un collègue expérimenté) qui les accueille et les encadre. La commune estime que l'action n'est pas seulement intéressante pour les employés débutants des groupes-cibles, mais donne un coup de pouce bienvenu à tous les nouveaux venus.

Pour les membres du personnel ayant une autre langue maternelle, les administrations locales ont organisé un cours de néerlandais pour les allophones. Les personnes intéressées suivent la formation gratuitement. Pour mieux connaître les besoins des employés de plus de 45 ans dans l'exercice de leur fonction, la commune a demandé à un stagiaire de

réaliser une étude. L'analyse doit permettre de donner des réponses. Comme l'égalité des chances demande une conscientisation permanente, Edegem n'a pas seulement attiré l'attention sur la politique de diversité de manière formelle. Une chorale multiculturelle constitue une note ludique dans l'approche. Cette chorale composée de membres du personnel des différents services communaux d'origines diverses s'est jusqu'à présent produite à deux reprises.

### Check-list: égalité des chances lors de six stades de la carrière



#### Stade de carrière 3: formation

- Les informations sur la formation continue atteignent-elles tous les employés des administrations locales?
- Les administrations locales encouragent-elles personnellement les employés à suivre une formation complémentaire?
- Les administrations locales organisent-elles des formations à des moments variables, afin que chacun ait l'occasion de les suivre pendant son temps de travail?
- Les administrations locales organisent-elles des formations pour leur propre personnel sur l'égalité des chances?

## Quatrième stade de carrière: un rythme de travail adapté

**Besoin d'un rythme de travail adapté.** De nombreuses personnes ressentent le besoin dans le courant de leur carrière d'adapter leur rythme de travail à l'évolution de leur situation privée. Les exemples ci-dessous résument quelques-unes des diverses motivations:



Le père ou la mère voudrait travailler moins pour s'occuper des plus jeunes enfants. Ils voudront davantage travailler par la suite.

L'aventure l'appelle... Une personne veut prendre une année sabbatique pour faire un voyage.

Le partenaire d'un-e malade au stade terminal veut prendre un congé pour soins palliatifs.

**Ce sont surtout les femmes qui optent pour des adaptations.** Le système de sécurité sociale belge soutient financièrement l'interruption de carrière, le congé parental, le congé pour soins palliatifs, etc. et leur donne un cadre légal. Les autorités régionales y contribuent également. Mais tout le monde n'utilise pas ces possibilités de manière égale. Ce sont ainsi surtout des mères qui choisissent de moins travailler ou d'interrompre leur carrière. Cela maintient une inégalité entre les hommes et les femmes, car ceux qui optent pour des semaines de travail plus courtes ou une interruption de carrière voient leur carrière évoluer moins rapidement que les collègues travaillant à temps plein. L'égalité des chances signifie, par conséquent, que l'employeur reste vigilant et offre des alternatives.

- *Les femmes ne sont pas les seules à travailler à temps partiel.* Prenez du recul pour examiner la situation interne: à quel point est-il inhérent à la culture d'entreprise que les femmes travaillent à temps partiel ou prennent une interruption de carrière, alors que les collaborateurs masculins continuent à travailler à temps plein?
- *Alternatives.* Beaucoup de ceux qui optent pour un horaire réduit de travail ou une interruption de carrière s'y sentent obligés. Ils ne voient pas d'autre solution que de garder eux-mêmes les enfants et d'adapter leur rythme de travail. Certains préféreraient un autre choix.

Ils souhaitent conserver leurs heures de travail, à condition de pouvoir organiser leur horaire de manière flexible ou de pouvoir faire du télétravail. La technologie moderne facilite cette option.

**Un rythme de travail adapté: à négocier.** La question d'un horaire adapté à une fonction donnée doit être discutée. Un emploi ne doit pas être réalisé à temps plein parce que cela a toujours été comme cela. La description de la fonction est le seul fil conducteur correct pour décider si une fonction peut être réalisée à temps partiel ou pas. En cas de doute, une solution honnête est la possibilité de tester une approche à temps partiel pendant quelques mois.



La Suède montre que les métiers complexes se prêtent également au travail à temps partiel. Un certain nombre de parlementaires y assument leur mandat à temps partiel.

### Check-list: égalité des chances lors de six stades de la carrière

#### Stade de carrière 4: un rythme de travail adapté



- Les administrations locales sont-elles conscientes que le travail à temps partiel est un droit qui n'est pas exclusivement réservé aux femmes?
- Les administrations locales élaborent-elles des horaires de travail flexibles pour le personnel?
- Les employés dont la fonction s'y prête peuvent-ils travailler chez eux?
- Les administrations locales facilitent-elles, en tant qu'employeur, la combinaison travail-famille en adoptant une position flexible?
- Un rythme de travail adapté peut-il être discuté pour tous les employés dans toutes les fonctions?

## **Cinquième stade de carrière: promotion**

**Une chance honnête de promotion.** Il a déjà été dit dans ce manuel que peu de personnes exercent toute leur vie la même fonction chez le même employeur. La majorité veut continuer à évoluer. Créez, en tant qu'employeur, des chances honnêtes d'y parvenir et encouragez les employés pour qu'ils saisissent ces chances.

**Objectifs chiffrés.** Jusqu'à aujourd'hui, les plus hautes fonctions dans une organisation restent généralement réservées aux hommes belges hautement qualifiés qui ont peu d'engagements (visibles) d'un autre ordre que professionnel. Ce profil s'est développé en un stéréotype profondément enraciné. Pour réaliser l'égalité des chances à tous les niveaux, cette image doit être effacée. Une collaboratrice expérimentée d'origine polonaise peut également disposer des qualifications nécessaires pour une promotion réussie. Des objectifs chiffrés peuvent à nouveau contribuer à rompre certains modèles de pensée bien ancrés et à désigner plus de personnes avec des profils non traditionnels dans certaines fonctions.

**Profil de fonction à nouveau comme seul fil conducteur.** Indépendamment du fait que les administrations locales optent pour des objectifs chiffrés ou pas, le principe correct reste que les bons critères de sélection pour une fonction donnée sont déterminés par les profils de fonction. Le genre, l'origine, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la conviction religieuse ou philosophique y jouent un rôle secondaire.

**Encourager.** Beaucoup sont réticents à se porter candidat à une promotion. C'est cependant une occasion manquée pour certains collaborateurs compétents. Par rapport aux candidats externes, ils offrent l'avantage de connaître l'organisation et connaissent souvent déjà la fonction vacante. Encouragez, par conséquent, les collaborateurs ayant de bonnes compétences et une bonne expérience à se porter candidat pour une promotion.



### Check-list: égalité des chances lors de six stades de la carrière



#### Stade de carrière 5: promotion

- Les administrations locales utilisent-elles des objectifs chiffrés qui promeuvent l'égalité des chances pour l'emploi dans des fonctions supérieures?
- Le profil de la fonction s'applique-t-il comme fil conducteur pour examiner si un candidat entre en ligne de compte pour une promotion?
- Les administrations locales encouragent-elles les collaborateurs ayant le bon profil de compétences à se porter candidats pour une promotion?

## Sixième stade de carrière: la fin de la carrière

**Égalité des chances pour les employés plus âgés.** En Belgique, moins d'une personne sur deux de plus cinquante ans est encore active. Cela ne repose pas toujours sur le libre choix des personnes concernées. L'égalité des chances dans la politique du personnel signifie également de ne pas mettre "de côté" les employés plus âgés.

**Travail adapté.** Même si cela ne se vérifie pas systématiquement, l'âge peut peser sur l'exécution d'un travail. Après des années de service, les éboueurs ont souvent des problèmes de dos. Des adaptations dans le travail et l'organisation du travail permettent que chacun reste le plus longtemps possible un collaborateur précieux pour la commune:

- *Supports.* Des moyens simples allègent le travail, afin que le praticien puisse continuer à assumer sa fonction.



Pourquoi ne pas faire travailler en duo les employés plus âgés en charge de tâches physiquement éprouvantes, pour leur permettre d'effectuer ensemble les tâches lourdes?

- *Réorientation.* À un âge avancé, la réorientation professionnelle est une option qu'il faut pouvoir envisager. Le rapport entre la nouvelle fonction et la fonction habituelle ne doit pas forcément être étroit.



Dans le centre d'éducation à l'environnement de la ville d'Anvers, "l'Ecohuis", trois gardiens surveillent l'espace d'exposition, assurent l'assistance logistique et l'accueil. "Avant de venir travailler ici, ils travaillaient pour le service des déchets", explique le coordinateur Dirk Van Regenmortel. "Un travail lourd, qui a des conséquences après un certain nombre d'années: tous les trois avaient des problèmes de dos. De ce fait, ils n'ont plus pu assumer leur fonction comme il se doit. Il semblait même que leur carrière était finie. Jusqu'à ce que la ville trouve une solution créative et les engage comme gardiens. Ce n'était pas évident, mais ils font du bon boulot. Visiteurs



curieux qui veulent plus d'informations sur l'habitat écologique, classe d'école un peu trop turbulente, etc... Ils savent comment aborder des situations très diverses.”

- *Fonctions de coach.* Ceux qui travaillent dans une organisation depuis plusieurs années la connaissent parfaitement. Il est préjudiciable de laisser partir de telles personnes. À leur départ, ils emmènent avec eux un trésor d'expérience et d'informations. Par conséquent, les employés plus âgés sont les personnes adéquates pour encadrer et coacher les nouveaux venus. De cette manière, leurs connaissances et leur savoir-faire ne sont pas perdus, mais ils les transmettent.

### Check-list: égalité des chances lors de six stades de la carrière



#### Stade de carrière 6: fin de carrière

- Les administrations locales mettent-elles en place des systèmes afin que les employés plus âgés puissent continuer à assumer leur fonction?
- Les employés plus âgés qui ont des difficultés à assumer leur fonction ont-ils la possibilité de se réorienter?
- Les administrations locales affectent-elles les employés plus âgés comme coach pour encadrer les nouveaux collègues?



## Conclusion

**Le mainstreaming de l'égalité des chances.** L'égalité des chances en tant que mainstreaming dans la politique locale signifie que les administrations locales s'impliquent dans tous leurs domaines d'action en faveur de l'égalité des chances, que ce soit dans les phases de décisions ou d'exécution. Une politique de mainstreaming se base sur la diversité de la population et les besoins de tous les groupes et sous-groupes. Elle répond ainsi mieux à l'éventail des attentes légitimes de la population. Dans le cadre du mainstreaming, la politique ne s'adresse pas au "citoyen moyen", mais à tous les citoyens.

**Peu d'efforts pour réaliser un projet ambitieux.** Le présent manuel décrit le mainstreaming de l'égalité des chances comme un projet ambitieux. C'est le cas! Toutefois, "ambitieux" n'est pas synonyme de "cher", "difficile" ou "long". Les exemples et les conseils contenus dans cet ouvrage montrent que des efforts même limités font déjà la différence.

**La diversité au sens large.** Les idées et illustrations dans ce manuel se concentrent sur l'égalité des chances en matière de:

- sexe;
- "race" ou origine ethnique;
- religion ou convictions philosophiques;
- handicap;
- âge;
- orientation sexuelle.

Cela n'empêche toutefois pas qu'elles s'appliquent plus généralement à la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations pour d'autres motifs. Le mainstreaming concerne toute la population, dans toute sa diversité.

**Mainstreaming comme réflexe.** Il convient enfin de souligner qu'une politique de mainstreaming n'implique pas un engagement provisoire, mais permanent. Les initiatives prises aujourd'hui doivent se pérenniser et s'ancrer dans la politique locale. Il s'agit d'une attitude, d'un état de vigilance pour une politique qui ne laisse personne en marge.

Ce manuel propose plusieurs pistes concrètes à cette fin. Pour des conseils plus précis, pour d'autres sources d'inspiration ou une aide complémentaire sur des questions précises, les références reprises en fin d'ouvrage vous renverront à des organisations dont l'objet même est de promouvoir l'égalité des chances, en proposant notamment des conseils professionnels et des formules d'encadrement.

## Références légales

### Au niveau fédéral

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

### Au niveau régional et communautaire

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

## Sources d'inspiration et assistance supplémentaires

### Sources d'inspiration à l'étranger

Deux avis valent mieux qu'un. Cela s'applique également à l'égalité des chances. Par conséquent, s'intéresser également à ce qui se passe à l'extérieur de notre pays en vaut la peine. Quelques sites d'organisations européennes fournissent un trésor d'informations:

- Le site de la Commission européenne sur la non-discrimination dans l'Union européenne ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm));
- Le site de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html));
- Equinet (European network of equality bodies) (<http://www.equineteurope.org/>);
- The European Union Agency for Fundamental Rights – FRA (<http://fra.europa.eu>).

En outre, quelques ONG sont également actives au niveau européen:

- AGE, the Older People's Platform ([www.age-platform.org](http://www.age-platform.org));
- European Disability Forum - EDF ([www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org));
- European Network Against Racism - ENAR ([www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org));
- European Women's Lobby – EWF ([www.womenlobby.org](http://www.womenlobby.org));
- International Gay and Lesbian Association–Europe - ILGA-Europe ([www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)).

Quelques initiatives étrangères au niveau national:

- Diversiteit loont! Vier katernen over lokaal diversiteitsbeleid ([www.aeno.nl/index.php?id=303](http://www.aeno.nl/index.php?id=303));
- The Equality Standard for local governments ([www.idea.gov.uk/idk/aio/6531086](http://www.idea.gov.uk/idk/aio/6531086)).

## Principales organisations en Belgique

### Au niveau fédéral

- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ([www.diversite.be](http://www.diversite.be), 0800 12 800, 02 212 30 00, [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be));
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ([www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be), 0800 12 800, 02 233 42 65, [egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be](mailto:egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be));
- Diversité dans l'administration fédérale ([www.pourladiversite.be](http://www.pourladiversite.be), 02 790 58 00, [diversite@p-o.be](mailto:diversite@p-o.be));
- Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes ([www.conseildelegalite.be](http://www.conseildelegalite.be), 02 233 40 18);
- Conseil supérieur national des personnes handicapées ([http://handicap.fgov.be/fr/citoyens/organes\\_consultatifs/conseil\\_superieur.htm](http://handicap.fgov.be/fr/citoyens/organes_consultatifs/conseil_superieur.htm)).

### Pour la Flandre

- Gelijke kansen Vlaanderen ([www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be) - [gelijkekansen@vlaanderen.be](mailto:gelijkekansen@vlaanderen.be), 02 553 58 46);
- Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap - VLAFO ([www.vaph.be](http://www.vaph.be), 02 225 84 11);
- L'équipe Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit ([www.vlaanderen.be/werk](http://www.vlaanderen.be/werk), voir diversiteitsplannen, 02 553 43 33);
- Vlaamse dienst Emancipatiezaken ([www.emancipatiezaken.be](http://www.emancipatiezaken.be), 02 553 49 65);
- Aan de slag met diversiteit en gelijke kansen ([www2.vlaanderen.be/ned/sites/personneelsbeleid/actiekit/informatiekit.htm](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/personneelsbeleid/actiekit/informatiekit.htm), 02 553 50 79);
- Diversiteit en Onderwijs Vlaanderen ([www.ond.vlaanderen.be/diversiteit](http://www.ond.vlaanderen.be/diversiteit));
- Steunpunt Gelijke Kansen ([www.steunpuntgelijkekansen.be](http://www.steunpuntgelijkekansen.be), 03 275 59 63);
- Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten ([www.vvsg.be](http://www.vvsg.be), 02 211 55 00);
- Sectorconvenant lokale besturen ([sectorconsulenten@vvsg.be](mailto:sectorconsulenten@vvsg.be), 02 211 55 00).

### Pour la Communauté française

- La Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté Française ([www.egalite.cfwb.be](http://www.egalite.cfwb.be), 02 413 32 24).

## Pour la Région wallonne

- Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes – CWEHF ([www.cesrw.be/pages/73\\_1.html](http://www.cesrw.be/pages/73_1.html), 04 232 98 30);
- Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées – AWIPH ([www.awiph.be](http://www.awiph.be), 0800 16061, 071 20 57 11);
- Direction de l'Action sociale et des Immigrés ([http://mrw1.wallonie.be/rubrique.php?id\\_rubrique=97](http://mrw1.wallonie.be/rubrique.php?id_rubrique=97), 081 32 73 51 et 081 32 73 39);
- Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège – CRIPEL ([www.cripel.be](http://www.cripel.be), 04 220 01 20);
- Centre Régional de Verviers pour l'Intégration – CRVI (<http://membres.lycos.fr/crvi/>, 087 35 35 20);
- Centre d'action interculturelle de la province de Namur – CAI Namur ([www.cainamur.be](http://www.cainamur.be), 081 73 71 76);
- Centre Régional d'Intégration de Charleroi CRIC (<http://www.cricharleroi.be/images/cric-accueil.swf>, 071 20 98 60);
- Centre Régional d'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère - Ce.R.A.I.C. ([www.ceraic.be](http://www.ceraic.be), 064 23 86 56);
- Centre Interculturel de Mons et du Borinage CIMB (065 88 66 66);
- Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon – CRIBW ([www.cribw.be](http://www.cribw.be), 02 366 05 51);
- L'Union des Villes et Communes de Wallonie - UVCW ([www.uvcw.be](http://www.uvcw.be), 081 24 06 11);
- Direction Interdépartementale de l'Intégration sociale – DIIS (<http://cohesionsociale.wallonie.be>, 081 32 84 50).

## Pour la Région de Bruxelles-capitale

- Direction Ressources Humaines et Égalité des Chances et Diversité - Ministère de la Région de Bruxelles Capitale (<http://www.bruxelles.irisnet.be/>, onglet Région de Bruxelles Capitale – Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Index alphabétique – Égalité des chances - 02 800 36 65);
- Service bruxellois francophone des personnes handicapées - SBFPH ([www.cocof.be/sbfph](http://www.cocof.be/sbfph), 02 800 8000);

- L'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale ([www.avcb.be](http://www.avcb.be), 02 238 51 40);
- Décret bruxellois francophone Cohésion sociale ([www.cocof.irisnet.be/site/fr/affsoc/cohesion](http://www.cocof.irisnet.be/site/fr/affsoc/cohesion), 0800 8000);
- Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Coordination de l'Égalité des Chances de l'Administration des Pouvoirs Locaux ([www.bruxelles.irisnet.be](http://www.bruxelles.irisnet.be), tél. 02 800 32 02, fax 02 800 38 00, [apl@mrbc.irisnet.be](mailto:apl@mrbc.irisnet.be)).

### **Pour la Communauté germanophone**

- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft - Abteilung Familie, Gesundheit und Soziales ([www.dglive.be](http://www.dglive.be), 087 55 63 59);
- Dienststelle für Personen mit Behinderung – DPB ([www.dpb.be](http://www.dpb.be), 080 22 91 11).

### **Dans les provinces**

- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Antwerpen ([www.provant.be/welzijn/gelijke\\_kansen](http://www.provant.be/welzijn/gelijke_kansen));
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Limburg ([www.limburg.be](http://www.limburg.be), klik op leven – welzijn – gelijke kansen, 011 23 72 45);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Oost-Vlaanderen ([www.oost-vlaanderen.be/public/welzijn\\_gezondheid/gelijke\\_kansen/index.cfm](http://www.oost-vlaanderen.be/public/welzijn_gezondheid/gelijke_kansen/index.cfm), 09 267 71 43);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie West-Vlaanderen ([www.west-vlaanderen.be](http://www.west-vlaanderen.be), klik op Welzijn en Zorg, Gelijke kansen, 050 40 35 46 en 050 40 33 10);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Vlaams-Brabant ([www.vlaamsbrabant.be/levenenwonen/welzijn/welzijnCONTENT.jsp?page=1118](http://www.vlaamsbrabant.be/levenenwonen/welzijn/welzijnCONTENT.jsp?page=1118), 016 26 73 94);
- Service égalité des chances de la province du Brabant wallon ([www.brabantwallon.be/fr/Qualite-de-vie/Aides-sociales/egalite-des-chances.html](http://www.brabantwallon.be/fr/Qualite-de-vie/Aides-sociales/egalite-des-chances.html), 010 23 62 37/32);
- La Direction Générale des Affaires Sociales (Hainaut) ([www.hainaut.be](http://www.hainaut.be), cliquez sur Social, Direction Générale des Affaires sociales, 071 44 72 11);
- La Maison Sociale de la province de Liège ([http://social.prov-liege.be/index.jsp?channel=maison&page=egalite\\_service&lang=fr](http://social.prov-liege.be/index.jsp?channel=maison&page=egalite_service&lang=fr), 04 237 27 40);



- Service égalité des chances de la province du Luxembourg ([http://www.province.luxembourg.be/provlux/provlux\\_fr\\_themes/social/egalite-des-chances/index.html](http://www.province.luxembourg.be/provlux/provlux_fr_themes/social/egalite-des-chances/index.html), 063 21 22 38 et 063 21 22 29);
- Service Provincial d'Action Sociale de la province de Namur ([www.province.namur.be/Internet/sections/services\\_de\\_l\\_action/partenariats/social/my\\_fiche\\_activite47/](http://www.province.namur.be/Internet/sections/services_de_l_action/partenariats/social/my_fiche_activite47/), 081 72 95 84);
- Coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=1768>).

### **Organisations membres du comité d'encadrement pour l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous et organisations-clés associées aux activités**

- Conseil des Femmes Francophones de Belgique ([www.cffb.be](http://www.cffb.be), 02 229 38 21);
- Nederlandstalige Vrouwenraad ([www.vrouwenraad.be](http://www.vrouwenraad.be), 02 229 38 19);
- Resourcecentrum voor gelijkheid Amazone ([www.amazone.be](http://www.amazone.be), 02 229 38 00);
- Vlaams Minderhedencentrum ([www.vmc.be](http://www.vmc.be), 02 205 00 50);
- Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie - MRAX ([www.mrax.be](http://www.mrax.be), 02 209 62 50);
- Minderhedenforum ([www.minderhedenforum.be](http://www.minderhedenforum.be), 02 245 88 30);
- Centre Bruxellois d'Action Interculturelle – CBAI ([www.cbai.be](http://www.cbai.be), 02 289 70 50);
- KIF KIF ([www.kifkif.be](http://www.kifkif.be), 03 667 69 33);
- Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et Étrangers - CIRE ([www.cire.irisnet.be](http://www.cire.irisnet.be); 02 629 77 10);
- Association pour le Droit des étrangers – ADDE ([www.adde.be](http://www.adde.be), 02 227 42 42);
- Holebifederatie ([www.holebifederatie.be](http://www.holebifederatie.be), 0800-99 533, 09 223 69 29);
- Fédération des Associations Gays et lesbiennes ([www.fagl.be](http://www.fagl.be), 0477 53 19 58);
- Tels Quels ([www.telsquels.be](http://www.telsquels.be), 02 512 45 87);
- Vlaams Ouderen Overlegkomitee ([www.vlaams-ook.be](http://www.vlaams-ook.be), 02 209 34 51 of 52);
- Belgian disability forum ([bdf@minsoc.fed.be](mailto:bdf@minsoc.fed.be), 02 509 83 58 of 02 509 84 21);
- GRIP Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap ([www.gripvzw.be](http://www.gripvzw.be), 02 214 27 60);
- Groupe d'Action pour une Meilleure Accessibilité aux Personnes Handicapées ([www.gamah.be](http://www.gamah.be), 081 24 19 37);
- Ligue des Droits de l'Homme ([www.liguedh.be](http://www.liguedh.be), 02 209 62 80);
- Liga voor Mensenrechten ([www.mensenrechten.be](http://www.mensenrechten.be), 09 223 07 38).

