

Charte de l'égalité des chances dans les communes wallonnes

Pour une commune
égalité



Mesdames, Messieurs les Bourgmestres et les Echevin-e-s,

L'égalité des chances et la lutte contre les discriminations se trouvent au cœur des politiques. En effet, elles sont sources de progrès et de croissance. Des mesures visant à corriger les inégalités sociales, économiques ou culturelles sont développées à tous les niveaux de pouvoir, y compris local.

Cette thématique nous concerne tous et toutes. Elle doit être notre préoccupation.

Si nous ne devons pas oublier le chemin déjà parcouru, la route est encore longue et les défis, nombreux : accès à l'emploi, au logement, à un enseignement de qualité, aux soins de santé, etc.

Vous êtes des acteurs essentiels dans la lutte contre les discriminations, en raison de votre travail de proximité.

La « Charte de l'Égalité des Chances » est née d'une réflexion menée par des communes wallonnes, les coordinations provinciales, le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances (UNIA) et le milieu associatif. C'est un outil qui est déjà utilisé par de nombreuses communes qui ont inscrit l'égalité des chances au cœur de leurs politiques.

Mais la lutte contre le sexisme, le racisme, l'homophobie... est un travail qui nécessite une vigilance de tous les jours. Je vous invite donc à affirmer ou à réaffirmer votre engagement au quotidien en faveur d'un monde plus juste.

En signant la « Charte de l'Égalité des Chances dans les communes wallonnes », en œuvrant pour promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations, vous montrez que la commune peut jouer un rôle pivot dans le développement d'une société ouverte et tolérante, respectueuse de chacun et chacune de façon à accroître le bien-être de tous et toutes.

Je vous en remercie pour votre attention et votre investissement.

Maxime PREVOT

Vice-Président du Gouvernement wallon, en charge de l'Égalité des chances.



La Charte de l'égalité des Chances dans la commune

10 engagements pour lutter contre les discriminations

⊖ L'Égalité des Chances, c'est quoi ?

L' « Égalité des chances », c'est œuvrer en faveur de l'égalité des droits pour toutes et tous, quels que soient le pays d'origine, l'origine sociale, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, les moyens financiers, le handicap, les convictions religieuses, politiques, syndicales, etc.

Il s'agit de permettre à chacun et à chacune de disposer des mêmes chances pour accéder à un logement, un emploi, à une formation... De ce fait, « Égalité des Chances » rime étroitement avec lutte contre les discriminations.

⊖ La Charte de l'Égalité des Chances : pour une égalité des chances au niveau local

La Charte de l'Égalité des Chances se veut un outil de promotion de la diversité et de l'égalité au sein de chaque commune wallonne.

En signant cette Charte, la commune/ la ville s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination et à promouvoir l'égalité des chances au niveau local : mener des politiques en faveur de l'égalité des chances, veiller à son respect dans tous les processus de la vie politique, au sein de son administration vis-à-vis de ses employé-e-s, mais aussi, particulièrement, au travers des services rendus aux citoyens et citoyennes (services administratifs, CPAS, bibliothèques, espaces publics,...), etc.

⊖ La Charte de l'Égalité des chances : à quoi la commune s'engage-t-elle et comment ?

En promouvant l'égalité des chances et en luttant contre toutes les formes de discrimination, la commune se montre un lieu ouvert, moderne, accessible à toutes et tous, soucieuse de la cohésion sociale, dans le respect de chacun-e, quels que soient ¹ :

- sa nationalité, sa prétendue race, la couleur de sa peau, son ascendance, son origine nationale ou ethnique ;
- son âge, son sexe ou les critères apparentés (la grossesse, l'accouchement, la maternité) ou encore le transsexualisme et le changement de sexe, l'orientation sexuelle;
- son état civil, sa naissance, sa fortune, sa conviction religieuse ou philosophique, sa conviction politique, sa conviction syndicale, sa langue, son état de santé actuel ou futur, son handicap, ses caractéristiques physiques ou génétiques ;
- son origine sociale.

Une attention particulière sera accordée à celles et ceux qui vivent plusieurs discriminations.

¹ Les critères de discrimination sont repris du Décret wallon du 6 novembre 2008 qui repose, lui-même, sur plusieurs directives européennes en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement.



Parce que la Charte n'a de sens que si elle s'accompagne d'une politique forte et des mesures concrètes....

La Commune/la Ville s'engage à

1. Favoriser une politique d'Égalité des chances au sein de ses services et sur son territoire par la mise en place d'un plan d'action et le suivi régulier de sa mise en œuvre.

La commune veille à appliquer les principes de diversité et d'égalité des chances au niveau local, au départ d'un **diagnostic** : quelles sont les initiatives qui sont déjà prises ? Quelles sont les demandes et les points d'attention ? Les inégalités existantes ? Quels sont les objectifs à court et long termes en tenant compte des réalités communales ? Comment sensibiliser mon personnel, particulièrement celui qui est en contact avec la population ? Mes citoyens et citoyennes ? Comment mesurer, évaluer, éventuellement corriger ? Comment communiquer en veillant au respect des principes de non discrimination et de l'égalité des chances ?

La commune peut mettre en place un **comité de suivi** qui pourra imaginer et évaluer les actions liées à la Charte de l'Égalité des Chances.

Elle peut également mettre en place un « **Guichet égalité des chances** », point de contact pour toute personne qui souhaite avoir des renseignements en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Ce guichet unique peut aussi constituer un point de contact pour relayer des signalements en matière de discrimination vers les institutions compétentes : UNIA (Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes².

Elle peut encourager la Police à signer la « **Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances et de la diversité** », etc.

2. Désigner une personne de référence en charge de l'Égalité des chances.

La commune désigne en son sein, une ou plusieurs personnes en charge de l'égalité des chances. Ces personnes ressources sont chargées de **promouvoir l'égalité des chances** au sein de l'administration, de collaborer avec tous les services communaux et de **développer des synergies** avec les instances compétentes et le monde associatif.

Elle veille au **respect des conditions de la charte** au sein de la commune, peut éventuellement recevoir des signalements en matière de discrimination et orienter vers les instances compétentes, participer à des **actions de sensibilisation** à l'égalité des chances et à la diversité.

Pour que ce travail soit reconnu et valorisé, il est recommandé d'inscrire cette mission dans la description de fonction de la/les personne-s- chargée-s de l'égalité des chances

² UNIA (Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances) : <http://www.diversite.be/>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : <http://igvm-iefh.belgium.be/fr>



3. Lutter contre toutes les formes de discrimination.

En son sein, la commune porte une attention particulière à la politique de gestion du personnel : les offres d'emploi et **les entretiens d'embauche ne sont pas discriminatoires**, les postes de travail, les **locaux sont adaptés** aux personnes en situation de handicap... La commune veille à **dénoncer les propos discriminatoires, sexistes et racistes** qui peuvent circuler (par mail, rumeurs, etc.) et sensibilise son personnel aux enjeux de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances.

Elle veille à l'accessibilité de ses services pour les **personnes à mobilité réduite**, aux **malvoyants, malentendants**... Elle prévoit un **accueil de qualité** pour les personnes analphabètes ou les personnes qui maîtrisent peu le français (ex. mise à disposition d'un service d'**écrivain public**, panneaux explicatifs utilisant un **langage simple** et facilement compréhensible en s'aidant, par exemple, de pictogrammes).

Elle veille à ce que les agents d'accueil en contact avec une **population étrangère** reçoivent une **formation à la diversité** en vue, notamment, de lutter contre les préjugés et les stéréotypes. Elle veille à ce que son personnel renseigne les personnes étrangères sur les services existants tels que le dispositif mis en place dans le cadre du Parcours d'intégration des primo-arrivants.

La commune veille à ce que son personnel soit **formé/informé sur les dispositions légales et pénales en matière de discriminations**.

4. Permettre à tou-te-s les citoyen-ne-es de participer à la vie locale/politique sans discrimination.

La commune **favorise l'égalité entre les femmes et les hommes, la mixité sociale et les échanges interculturels**.

Elle peut, par exemple, mettre à disposition une maison de quartier, offrir un service de prêt de livres à domicile, installer une rampe d'accès à la bibliothèque communale, à la crèche, au centre culturel, adapter l'éclairage ou la signalétique dans les espaces publics pour faciliter la circulation en sécurité des femmes, des personnes malvoyantes, âgées, etc.

Elle prête une attention particulière à la diversité du public lors de la programmation et la mise en œuvre d'activités.

5. Promouvoir des actions de sensibilisation auprès des citoyen-ne-s, des membres de son personnel et de ses partenaires à la Charte de l'Égalité des Chances.

La commune veille à diffuser la charte via divers canaux (presse, télévision et radio locale, site internet, journal communal, réseaux sociaux, newsletters...) afin de toucher le public le plus large possible.

Elle participe à des événements liés à la thématique (« semaine de l'égalité des chances », « journée des droits des femmes », « journée pour l'élimination des violences envers les femmes », « journée du handicap »...).

Elle veille à sensibiliser le personnel communal, quel que soit le niveau ou la fonction, sur la thématique de l'égalité des chances.

Elle intègre les notions d'égalité des chances dans les différents règlements d'ordre intérieur, les projets pédagogiques des crèches, les centres de vacances, les centres de jeunes, etc.



6. Intégrer l'Égalité des Chances dans tous les domaines de la vie politique.

Le personnel de chaque échevinat est sensibilisé au « gender mainstreaming » (intégration de la dimension de genre dans les politiques), à la gestion de la diversité et veille à tenir compte de la dimension de diversité et de l'égalité des chances dans sa réalité de terrain.

Voici quelques exemples, non exhaustifs, de mesures et d'actions possibles :

- ⊖ Statistiques : établir des données statistiques ventilées par sexe ;
- ⊖ Action transversale : adopter un plan de « gender mainstreaming », comme cela se fait au niveau fédéral et régional, en demandant à chacun des membres du collège des bourgmestres et échevins d'intégrer la dimension de genre dans au moins une ou deux de ses politiques.
- ⊖ Jeunesse/enseignement :
 - Sensibilisation à la déconstruction de préjugés et stéréotypes (notamment, sexistes), à la diversité et à l'anti-discrimination dans les écoles ;
 - Réalisation d'une brochure reprenant les activités extrascolaires qui accueillent les enfants handicapés.
- ⊖ Logement :
 - Porter une attention particulière aux discriminations dans le secteur du logement (ex. refus de location à une personne bénéficiaire d'allocations du CPAS, à une personne d'origine étrangère ou à un couple homosexuel) ;
 - Rendre accessible les logements à tous et toutes (ex. logements adaptés pour Personnes à Mobilité Réduites (P.M.R.), accessibles financièrement notamment aux familles monoparentales...).
- ⊖ Travaux, aménagement du territoire :
 - Accessibilité : trottoirs adaptés aux personnes à mobilité réduite (parents avec poussettes, personnes âgées, handicapées, etc.), mise en place de rampes d'accès, adaptation pour les personnes mal voyantes,... ;
 - Mixité hommes-femmes dans les équipes d'ouvriers.
- ⊖ Budget :
 - Réserver un budget 'égalité des chances' pour les différentes actions reprises dans le plan d'action ;
 - « Gender budgeting » (intégrer la dimension de genre dans l'établissement des budgets).
- ⊖ Etat civil/population :
 - Former les agents d'accueil à la diversité ;
 - Utilisation d'un langage simple et/ou de pictogrammes pour les panneaux d'affichage.



- ⊖ Environnement, énergie :
 - Sensibilisation au coût de l'énergie pour les personnes plus défavorisées.
- ⊖ Culture :
 - Bibliothèque proposant des livres et des ordinateurs avec de gros caractères pour les personnes mal voyantes, organisant des séances de lectures ;
 - Accessibilité à la culture pour tous (ex.cinéma ou expositions pour malvoyants et/ou malentendants, prix démocratiques pour les personnes défavorisées).
- ⊖ Emploi/formation :
 - Mise à disposition de services de cours d'alphabétisation, de français, de permis de conduire, d'écrivain public.
- ⊖ Informatique :
 - Organisation de formations pour le 3ème âge.
- ⊖ Famille/enfance :
 - Favoriser les activités neutres et les livres neutres (exempts de stéréotypes, notamment sexistes) dans les écoles et bibliothèques ;
 - Développer l'accueil extrascolaire avec des horaires flexibles, une école de devoirs ;
 - Favoriser la mixité homme-femme dans le personnel de crèche.
- ⊖ Affaires sociales, 3ème âge :
 - Insérer et mélanger différents publics dans les projets communaux (jeunes, personnes âgées, parents, enfants, écoles, CPAS...) ;
 - Sensibiliser la population aux réalités des communautés des gens du voyage afin de lutter contre les préjugés ;
 - Mettre en place un accompagnement spécifique et une aide à la réinsertion en fonction de publics-cibles (personnes prostituées, sans abris).
- ⊖ Sport :
 - Proposer des aides à l'inscription dans les clubs de sport de la commune ;
 - Prêter attention aux stéréotypes de genre et favoriser au besoin des sports atypiques, comme par exemple, des équipes de foot pour les filles et les femmes, afin de veiller à ce que ces dernières bénéficient autant de l'accès aux sports que les garçons et les hommes.



☉ Santé :

- Réaliser des livrets d'accueil spécifiques aux soins de santé pour les personnes malentendantes ou sourdes et à l'intention également des médecins ;
- Mener des actions de promotion de la santé (ex. distribution de goûters malins, organisation de journées Don du sang, prévention SIDA - Maladies sexuellement transmissibles (I.S.T.) ou des assuétudes, etc.).

7. Veiller à garantir la diversité et l'égalité des chances au sein de son administration, à chaque étape de la carrière (recrutement, formation, développement des compétences et évolution de carrière).

En matière de recrutement, la commune veille à ce que ses offres d'emploi s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes et que ses entretiens d'embauche ne soient pas discriminatoires (ex. ne pas exiger de cv avec photo). Pour se faire, elle peut demander des avis et conseils auprès de la personne en charge de l'égalité des chances dans la commune.

La commune veille à l'accès des tous les travailleurs et toutes les travailleuses aux formations.

Elle veille au dialogue avec les travailleur-euse-s afin d'aborder l'évolution de carrière et de s'épanouir dans son travail, en respectant par exemple l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Elle introduit une clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux.

Elle encourage la participation des femmes et des hommes de façon équilibrée, notamment dans les fonctions de management.

8. Communiquer son engagement auprès du personnel communal, du CPAS, des partenaires, des différents conseils consultatifs et des citoyen-ne-s.

La Charte de l'Égalité des Chances peut être l'occasion pour la commune de communiquer son engagement en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, vis-à-vis de son personnel, de ses mandataires, de ses partenaires, de ses citoyens.

Le logo de la Charte de l'Égalité des Chances atteste de l'engagement de la Ville/de la commune et peut être apposé sur les documents officiels (conventions avec les partenaires, lors de manifestations communales, contrats de travail, papier entête, site internet, etc.).

Dans sa communication, la commune veille à la diversité afin de ne pas véhiculer des stéréotypes, d'entretenir de façon indirecte des inégalités, des discriminations.

Le logo est téléchargeable sur le site de la DGO5.

9. Veiller au respect de la Charte dans toute l'entité communale.

La commune s'interroge sur la manière de mesurer l'impact des actions, de réaliser une évaluation avec la personne en charge de l'Égalité des chances dans la commune, avec le comité de suivi mais aussi avec le collègue échevinal, les partenaires...



La commune s'engage à se tenir informée des évolutions législatives à tous les niveaux de pouvoirs en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Le cas échéant, elle s'engage à relayer l'information auprès de ses employé-e-s, ses citoyen-ne-s, ses mandataires.

Elle rend visible l'égalité des chances dans les différentes actions communales et l'implémente dans tous les services communaux.

10. Développer des synergies avec l'ensemble des acteurs actifs dans le domaine de l'égalité des chances.

La commune veille à favoriser les **synergies** afin, notamment, de signaler des cas de sexisme et de discrimination, de mutualiser les ressources, de diffuser les bonnes pratiques, de mener des campagnes ou actions de sensibilisation en interne et en externe, d'assurer la formation continue de ses agents, etc.

Par exemple :

- avec d'autres pouvoirs locaux ;
- avec les coordinations provinciales, les centres de planning familiaux, les centres locaux de promotion de la santé, les Maisons arc-en-ciel (ex. diffuser des animations relatives à la vie relationnelle, affective et sexuelle, à la lutte contre l'homophobie, la transphobie, ...)
- avec UNIA (Centre interfédéral pour l'Egalité des Chances), l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes et les Espaces Wallonie (ex. formation sur la législation en matière de non-discrimination) ;
- avec le Centre de Médiation des gens du voyage (ex. mener des actions de sensibilisation auprès du personnel, des citoyen-ne-s, aux réalités des Gens du Voyage) ;
- avec les Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères et les associations qui œuvrent en faveur de l'intégration des personnes étrangères (ex. formation en interculturalité des agents en contact avec une population étrangère comme les services population, état civil, étrangers) ;
- avec les acteurs associatifs locaux qui développent des outils de sensibilisation, de formation en lien avec l'Egalité des Chances et la diversité.
- avec la Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DG05)
- ...



☹ Les communes signataires

Depuis 2011, cent huit communes wallonnes se sont engagées à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations en signant la Charte de l'Égalité des Chances.

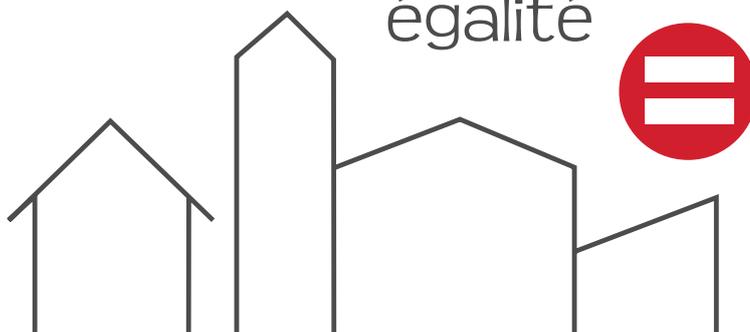
Si vous aussi, Ville ou Commune, vous voulez marquer votre engagement fort en faveur de l'égalité pour tou-te-s ;

Rejoignez la liste des signataires et/ou communiquez à nouveau votre engagement en faveur de l'Égalité des Chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination ;

Surfez le site <http://socialsante.wallonie.be> pour...

- Consulter la liste des communes signataires ;
- Télécharger le logo de la charte de l'égalité des chances dans les communes wallonnes.

Pour une commune
égalité



☹ Lien utiles

UNIA (Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances) : <http://www.diversite.be>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : <http://igvm-iefh.belgium.be/fr>

DGO5 - Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé : <http://socialsante.wallonie.be>

Espaces Wallonie : <http://www.wallonie.be/node/71#Espaces>



À l'initiative de la

Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5)

SPW *Éditions - Tout savoir*

Avenue Gouverneur Bovesse, 100 - 5100 Namur (Jambes)

Tél. : 081/327 211 - Fax : 081/323 780

Web : www.wallonie.be - <http://socialsante.wallonie.be>

N° vert du SPW : 1718