

# Charte de l'égalité des chances dans les communes wallonnes

Promouvoir l'égalité des chances, c'est permettre à chacun et chacune, quels que soient son origine sociale, son lieu de naissance, ses convictions religieuses ou philosophiques, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son handicap d'être intégré-e dans la société de manière respectueuse. Une administration locale peut être un moteur de changement qui permet à toutes et tous un meilleur accès aux droits fondamentaux. Personne ne peut être exclu de la société, chacun-e doit pouvoir y trouver sa place !

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
- 2 Désigner une personne de référence en charge de l'égalité des chances
- 3 Lutter contre toutes formes de discrimination
- 4 Permettre à chaque citoyen-ne de participer à la vie locale/publique sans discrimination
- 5 Promouvoir les actions et sensibiliser les citoyen-ne-s, les membres de son personnel et les partenaires à la Charte de l'égalité des chances
- 6 Intégrer l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie politique
- 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)
- 8 Communiquer son engagement
- 9 Veiller au respect de la Charte dans toute l'entité communale

Eliane Tillieux, Ministre de l'Action Sociale,  
de la Santé et de l'Égalité des chances du  
gouvernement wallon  
(signature)

Bourgmestre de (nom)  
(signature)

Secrétaire communal-e  
(signature)

Pour une commune





# Table des matières

<b>Préambule</b>	<b>4</b>
<b>La Charte dans la commune</b>	<b>5</b>
A qui cette charte s'adresse-t-elle ?	
Qui en fait le suivi ?	
Rôle du conseil communal :	
Evaluation	
Soutien	
Promotion et diffusion de la charte :	
<b>Les 9 critères expliqués</b>	<b>7</b>
I. Favoriser une politique d'Egalité 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	
II. Désigner une personne de référence en charge de l'Egalité des Chances	
III. Lutter contre toutes formes de discrimination	
IV. Permettre à tou-te-s les citoyen-ne-s de participer à la vie locale/publique sans discrimination	
V. Promouvoir les actions et sensibiliser les citoyen-ne-s, les membres de son personnel et ses partenaires à la Charte de l'égalité des chances	
VI. Intégrer l'Egalité des Chances dans tous les domaines de la vie politique (Liste des matières échevinales)	
VII. 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)	
VIII. Communiquer son engagement	
IX. Veiller au respect de la Charte dans toute l'entité communale	
<b>Echanges de bonnes pratiques par critère (exemples de terrain des communes et villes signataires)</b>	<b>20</b>
<b>Remerciements</b>	<b>22</b>
Ont collaboré à l'élaboration de la Charte de l'égalité des chances et de son cahier électronique :	
<b>Cette charte s'inspire de chartes existantes et de plusieurs documents sur l'égalité des chances belges et européens :</b>	<b>23</b>
Documents	
Définition	
<b>Coordonnées Utiles</b>	<b>24</b>

# Préambule

Toutes les recommandations faites dans ce document sont des propositions qui émanent du terrain et que chaque commune signataire est invitée à décliner selon sa réalité locale. Ces propositions restent donc ouvertes et ne prétendent pas être exhaustives.

Pour une commune

égalité



Wallonie

# La Charte dans la commune

## A qui cette charte s'adresse-t-elle ?

- Toute personne vivant sur le territoire de la commune signataire ;
- Les mandataires politiques (conseiller-ère-s, Collège) ;
- Le personnel communal (personnel administratif, personnel du CPAS);
- Les partenaires sociaux (par ex. le Plan de cohésion sociale (PCS)) ;
- Tous les partenaires (écoles, ...) ;
- Toutes les personnes s'adressant aux services de la commune

## Qui en fait le suivi ?

- La personne en charge de l'égalité des chances désignée par la commune et/ou l'échevin-e en charge de l'égalité des chances ou un autre agent, par exemple :
  - Secrétaire communal-e ;
  - Responsable des ressources humaines ;
  - Responsable du Plan de cohésion sociale ou d'un autre service ;
  - Secrétaire du CPAS ;
  - Personne intéressée par la thématique quel que soit le service ;
- Un comité de suivi désigné, constitué par exemple de :
  - L'agent en charge de l'égalité des chances ;
  - Un groupe égalité des chances désigné par la commune ;
  - Associations locales ;
  - Conseils consultatifs ;
  - Syndicats (en fonction des thématiques) ;
  - Partenaires du Plan de cohésion sociale, s'il y en a un ;

## Rôle du conseil communal :

- L'approbation/adoption de la charte ;
- L'application de la charte ;
- La diffusion de la charte ;
- La mise à l'agenda de la charte et de ses actions à raison de une à deux fois par an lors de ses réunions ;
- L'évaluation du rapport annuel

## Evaluation

- L'Evaluation de la charte pourra se faire par :
  - La personne en charge de l'égalité des chances ;
  - L'échevin-e en charge de l'égalité des chances ;
  - Le comité de suivi
  
- Un rapport annuel des actions sera établi et devra être présenté au conseil communal.

## Soutien

En fonction des thématiques développées, la commune peut faire appel à des expert-e-s en égalité des chances afin d'obtenir un soutien ou des conseils (cf. 'Coordonnées Utiles' en fin de cahier électronique)

## Promotion et diffusion de la charte :

- **Site Internet**
  - Chaque commune adhérente peut mettre une information sur la charte ainsi que le texte de charte sur son propre site web.
  - Les communes signataires sont répertoriées sur le site <http://socialsante.wallonie.be> avec un lien vers leur propre site web communal. Inversement, elles sont invitées à faire un lien sur leur site web vers <http://socialsante.wallonie.be>.
  
- **Logo**

Le logo de la Charte de l'égalité des chances peut être apposé sur tous les documents officiels de la commune signataire. La charte et son logo pourront être mentionnés et/ou inclus sur tous les documents officiels (règlement de travail, contrats de travail, offres d'emploi, lettre, bulletin à la population).
  
- **Les communes peuvent :**
  - Organiser des séances d'information ou de sensibilisation sur l'égalité des chances et la charte, au niveau local et régional ;
  - Organiser des réunions avec les partenaires sociaux, les associations, les partenaires du Plan de cohésion sociale, s'il en existe un ;
  - Diffuser l'information sur la charte aux communes voisines et aux partenaires (CPAS, Echevin-e-s de l'égalité des Chances/affaires sociales, Espaces Wallonie, Centre régionaux d'intégration, PCS) ;

# Les 9 critères expliqués

Chaque critère de la charte est expliqué ci-après et illustré d'exemples concrets ou idées émis par les communes à l'initiative de cette charte.

## 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

- Sur base de la définition de l'égalité des chances, déterminer la vision de l'égalité des chances de la commune.
- Etablir un diagnostic, photographie, monitoring de sa commune : *qu'est-il fait actuellement en matière d'égalité des chances au sein de ma commune ?* Ceci afin de définir les objectifs à court et long termes en tenant compte des différentes réalités communales.
- Désigner une personne en charge de l'égalité des chances et s'assurer de sa collaboration active avec tous les services communaux. Ceci équivaut à prêter une attention particulière au travail transversal. Par exemple, avec le service du personnel, travailler l'égalité des chances en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail, le recrutement... ; avec le service des travaux, travailler l'égalité des chances en ce qui concerne l'accessibilité des bâtiments. Travailler cette thématique avec les autres services, le service du médiateur communal, le CPAS, etc.
- Sensibiliser le personnel communal, para communal et les partenaires, c'est-à-dire :
  - la personne en charge de l'égalité des chances ;
  - le collège communal ;
  - les chef-fe-s de service ;
  - le personnel en contact avec le public ;
  - le service du personnel : mise en place d'une politique de ressources humaines qui promeut l'égalité des chances et qui ne discrimine pas, que ce soit lors du recrutement, de la formation, du développement des compétences, de l'évolution de carrière, etc. Par exemple, être vigilant sur les offres d'emploi, sur l'aménagement des postes de travail pour les personnes en situation de handicap, faire attention à ne pas écarter des CV sur base de l'âge ou d'un nom de famille d'origine étrangère, faire attention à ne pas sanctionner ou harceler une collègue enceinte, ... ;
  - les partenaires sociaux ;



Toute la commune doit être sensibilisée et s'engager dans la thématique de l'égalité des chances et les principes de la charte. Cela peut se faire via l'affichage de campagnes de sensibilisation, la diffusion d'outils (ex. : la brochure « pour une commune égalité »<sup>1</sup>), l'information à l'attention de tout son personnel, la formation, etc.

En 2008-2009, les agents en charge de l'égalité des chances des 9 communes pilotes à l'initiative de cette charte, ont reçu une formation à l'égalité des chances dans le cadre de leur projet d'égalité des chances. Ces agents ont ensuite à leur tour diffusés des informations sur l'égalité des chances au sein de leur commune.

- Mettre en place un comité de suivi qui pourra imaginer et évaluer des actions liées à la Charte de l'égalité des chances.
- Mettre en place un plan d'actions lié à la Charte de l'égalité des chances par la personne en charge de l'égalité des chances et en collaboration avec le comité de suivi.
- Désigner une personne Handicontact.
- 
- Mettre en place des collaborations intercommunales :
  - Mutualisation des moyens : une commune peut s'associer avec une commune voisine
    - pour par exemple offrir une formation à son personnel communal et partager ainsi les frais liés à la formation ;
  - Réaliser une ou des actions communes : créer par exemple une plateforme Egalité des chances avec des communes voisines et organiser ensemble des événements ayant comme thème l'égalité des chances ;

Les provinces et plus particulièrement les coordinations provinciales peuvent également être des relais intéressants pour mettre en place des actions et/ou des réseaux. Elles peuvent collaborer avec les communes qui les composent afin de mettre en place diverses actions de sensibilisation, comme des pièces de théâtre-action, des spectacles de marionnettes, des actions en lien avec l'ONE et l'Accueil temps libre (ATL), afin de sensibiliser à l'égalité des genres.
- Mettre en place un « guichet égalité des chances » au sein de sa commune qui pourra être compétent pour informer les citoyen-ne-s sur toute question relative à l'égalité des chances et relayer des signalements en matière de discrimination vers les institutions compétentes.
- Mettre en place une évaluation interne du plan d'action et effectuer son actualisation.

<sup>1</sup> « Pour une commune égalité », Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2011 [http://www.diversite.be/?action=publicatie\\_detail&id=136&thema=3](http://www.diversite.be/?action=publicatie_detail&id=136&thema=3)



## 2 Désigner une personne de référence en charge de l'Égalité des Chances

- La personne en charge de l'égalité des chances désignée par la commune formera un binôme avec le-la représentant-e de l'égalité des chances au niveau politique. Ce binôme rappellera régulièrement l'existence de la Charte de l'égalité des chances et son contenu.
- La personne en charge de l'égalité des chances pourra se voir octroyer du temps par son employeur et être soutenue et formée afin de mener son travail à bien (sensibilisations, colloques, formations).
- La personne en charge de l'égalité des chances verra cette fonction reprise dans sa description de fonction.
- La personne en charge de l'égalité des chances sera la personne de référence 'égalité des chances', et pourra être la garante du respect des conditions de la charte au sein de la commune (informations, relais vers les services adéquats).
- La personne en charge de l'égalité des chances aura également, selon le positionnement de chaque commune, la possibilité de recevoir et orienter les signalements en matière de discrimination (guichet de plaintes anti-discrimination basé sur le décret).
- La personne en charge de l'égalité des chances pourra organiser des sensibilisations proactives, mener des actions ponctuelles et transversales tout en apportant un regard attentif à la lutte contre toutes formes de discrimination au niveau local, en interne et en externe. Elle pourra être le relai des différents services et partenaires pour ce qui concerne l'égalité des chances.
- La personne en charge de l'égalité des chances pourra créer un comité de suivi (qui pourrait être le même que celui du plan de cohésion sociale ou en lien avec le PCS, s'il y en a un).
- La personne en charge de l'égalité des chances pourra travailler avec les instances compétentes, par exemples, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5), les Espaces Wallonie, les Coordinations provinciales, les associations, c'est-à-dire se créer un réseau.
- La personne en charge de l'égalité des chances pourra donner un avis consultatif sur certains dossiers en lien avec la thématique au sein de son administration.

La place qu'occupe la personne en charge de l'égalité des chances dans l'organisation dépendra des réalités de terrain de chaque commune. A la place d'une personne en charge de l'égalité des chances, la commune peut également désigner plusieurs personnes en charge de l'égalité des chances, ou mettre en place un service égalité des chances.

Pour une commune



Wallonie

## B Lutter contre toutes formes de discrimination

- Pouvoir identifier les discriminations. Sensibilisation au décret anti-discriminations<sup>1</sup>.
- Prêter une attention particulière à l'accueil du citoyen-ne. Favoriser la communication entre la commune et le/la citoyen-ne.
- Porter une attention particulière à la politique de gestion du personnel, par exemple :
  - Vérifier que les offres d'emploi ne soient pas discriminatoires ;
  - S'assurer que l'entretien d'embauche ne soit pas discriminatoire ;
  - Prêter une attention particulière à la valorisation des diplômes ;
  - Aménager des postes de travail pour la personne en situation de handicap ;
  - Prêter une attention particulière aux quotas des personnes handicapées ;
- Etre attentif aux propos discriminatoires au sein de la commune et y réagir en collaboration avec les instances internes compétentes (Direction, personnes de confiance, etc.) et au besoin aux instances externes :
  - Porter une attention particulière aux blagues racistes et/ou sexistes ;
  - Etre vigilant aux mails racistes ou sexistes en chaîne ;
- Etre attentif à l'accessibilité au sens large de la commune :
  - Mettre à disposition un interprète en langue des signes pour le/la citoyen-ne malentendant-e ;
  - Réaliser un passeport citoyen avec toutes les informations nécessaires pour tou-te-s les nouveaux/elles habitant-e-s d'une commune ;
  - Faciliter l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (P.M.R.) ;
  - Mettre en place un dispositif « handicontact » permettant :
    - de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de la commune par la création d'un réseau local d'information, d'aide et de soutien aux personnes concernées et à leur entourage ;
    - d'introduire les demandes auprès du Service Public Fédéral Sécurité Sociale.
- Assurer un bon suivi des signalements de discrimination, en collaboration avec les instances compétentes, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes<sup>2</sup>.
- Prévenir toutes formes de discriminations dès le plus jeune âge avec le secteur de l'enseignement communal (écoles, jeunesse, etc.).



<sup>1</sup> Décret Wallon du 06 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.  
[http://www.diversite.be/index.php?action=wetgeving\\_detail&id=69&select\\_page=12](http://www.diversite.be/index.php?action=wetgeving_detail&id=69&select_page=12)

<sup>2</sup> Coordonnées de ces institutions en fin de texte



## 4 Permettre à tou-te-s les citoyen-ne-s de participer à la vie locale/publique sans discrimination

- Veiller à l'accessibilité au sens large de tous les services communaux, par exemple :
  - Avoir un interprète en langue des signes pour un-e citoyen-ne malentendant-e ;
  - Réaliser un passeport citoyen ;
  - Mettre en place une rampe d'accès pour les services communaux (bibliothèque, piscine, école) ;
  
- Prêter une attention particulière à la diversité du public lors de la mise en œuvre d'activités et favoriser un mélange de publics. Par exemple, offrir un passeport culture.
  
- Favoriser l'échange interculturel (diversité, mixité), par exemple avec des tables rondes d'échanges sur le sujet.
  
- Veiller au respect des droits fondamentaux. S'assurer, par exemple, qu'une personne analphabète ait bien accès aux services communaux.
  
- Favoriser la proximité entre la commune et le/la citoyen-ne par une démarche proactive, par exemple :
  - Avoir une maison de quartier ;
  - Offrir un service de prêt de livres à domicile ;
  - Proposer un service d'écrivain public ;
  
- Proposer un éventail d'activités larges et variées qui permettent à chaque citoyen-ne d'y participer. Par exemple :
  - Carrefour des générations- ouvert à tous et toutes- ;
  - Proposer des spectacles variés pour toucher tout public ;
  
- Favoriser la cohésion, la convivialité, la proximité entre les citoyen-ne-s et le politique.

## 5 Promouvoir les actions et sensibiliser les citoyen-ne-s, les membres de son personnel et ses partenaires à la Charte de l'égalité des chances

- Présentation de la charte à la presse locale et régionale ;
- Mise en place d'une campagne de sensibilisation qui soit accessible à tout public ;
- Mention de la charte sur le site internet de la commune ;
- Publication de la charte dans le journal communal ;
- Présentation de la charte aux télévisions locales ;
- Informer le/la citoyen-ne via divers canaux (toutes boîtes, affichage dans les commerces de proximité, Réseaux sociaux (facebook, twitter), Newsletter de la commune, (Web) radios locales, journal provincial ;
- Communication auprès des associations / Plan de cohésion sociale ;
- Information lors d'événements culturels locaux (exposition, diffusion d'un film à prix démocratique) ;
- Organisation d'évènements liés à la thématique, « semaine de l'égalité des chances », « concours de dessins », « journée de la femme », etc.) ;
- Organisation d'évènements lors de la Semaine de Solidarité Internationale, en collaboration avec les partenaires locaux ;
- Point à l'ordre du jour dans les commissions d'accompagnement ;
- Coordination de l'information et diffusion via la personne en charge de l'égalité des chances ;
- Informer le personnel communal, quel que soit le niveau ou la fonction, de l'action de sa commune sur la thématique et sensibiliser le personnel communal à l'égalité des chances. Des partenaires extérieurs peuvent également aider dans cette démarche.
- Informer les partenaires en organisant par exemple des rencontres, des tables rondes sur la charte et sur l'égalité des chances ;
- Intégrer les notions d'égalité des chances dans les différents règlements d'ordre d'intérieur, les projets pédagogiques des crèches, les centres de vacances, les centres de jeunes ;
- Mention du logo sur tous les documents officiels (papier entête, contrats de travail, etc.) et le site internet de la commune.

## 6 Intégrer l'Egalité des Chances dans tous les domaines de la vie politique (Liste des matières échevinales)

Le personnel de chaque échevinat doit être sensibilisé à la gestion de la diversité dans sa réalité de terrain

- Jeunesse/enseignement
  - Inclure les enfants porteurs de handicaps dans les activités communales. Par exemple, mise en place de plaines d'intégration de la personne handicapée (avec enfants handicapés, mais aussi des plaines où se cotoient enfants handicapés et valides) ;
  - Sensibiliser à la diversité et à l'anti-discrimination dans les écoles ;
  - Réaliser une brochure reprenant les activités extrascolaires qui accueillent les enfants en situation de handicap ;
  - Soutenir les jeunes talents ;
  - Renforcer une image positive des jeunes ;
  
- 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, par des logements adaptables pour les Personnes à Mobilité Réduites (P.M.R.) ;
  
- Travaux, aménagement du territoire
  - Accessibilité : construire des trottoirs adaptés aux personnes à mobilité réduite (parents avec poussettes et personnes âgées y compris) ; mettre en place des rampes d'accès ; adaptation pour les personnes mal voyantes ;
  - Accessibilité des lieux publics et services aux personnes âgées, en situation de handicap ;
  - Être attentif à la mixité hommes-femmes dans les équipes ;
  
- Cimetière
  - Porter une attention particulière à l'accessibilité pour les personnes âgées ou les P.M.R. ;
  
- Budget
  - Réserver un budget 'égalité des chances' pour les différentes actions reprises dans le plan d'action ;
  - Pratiquer le Genderbudgetting ;

- Etat civil/population
  - Mettre un place un accueil sensible à la diversité ;
  - Rendre les comptoirs d'accueil accessibles à tous-tes (hauteur, micro, boucle à induction) ;
  
- Environnement, énergie
  - Sensibiliser les personnes plus défavorisées au coût de l'énergie ;
  - Rendre accessibles les services liés à l'environnement, par exemple, faire attention à la hauteur et au poids des poubelles ;
  
- Culture
  - A la bibliothèque proposer des livres avec de gros caractères pour les personnes mal voyantes ;
  - Mettre à disposition des ordinateurs avec de gros caractères pour les personnes mal voyantes ;
  - Rendre la culture accessible à tous-tes (cinéma ou expositions pour malvoyants et/ou sourds, diversité de contenu) ;
  - Favoriser l'accès à la culture des personnes défavorisées par des prix démocratiques (Article 27) ;
  
- Emploi / formation
  - La personne en charge de l'égalité des chances peut être partenaire dans des plateformes emploi-formation et apporter un réflexe/regard 'égalité' dans cette matière ;
  - Offrir un service d'écrivain public ;
  - Mettre à disposition des services de cours d'alphabétisation, de français, de permis de conduire ;
  - La personne en charge de l'égalité des chances et/ou l'échevin-e peut être le garant de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans le recrutement interne ;
  - Accompagner vers l'insertion socioprofessionnelle ;
  
- Informatique
  - Organiser des formations pour le 3<sup>ème</sup> âge ;
  
- Famille/enfance
  - Favoriser les activités neutres et les livres neutres (exempts de stéréotypes) dans les écoles et bibliothèques ;

- Développer l'accueil extrascolaire, écoles de devoir éventuellement intergénérationnelles ;
  - Favoriser la mixité homme-femme dans le personnel des crèches ;
- Affaires sociales, 3<sup>ème</sup> âge
    - Favoriser la mobilité du 3<sup>ème</sup> âge lors de sorties ou d'activités communales ;
    - Insérer et mélanger différents publics dans les projets communaux (jeunes, personnes âgées, parents, enfants, écoles, CPAS) ;
    - Favoriser les projets intergénérationnels ;
    - Mettre en place un dispositif permettant de dynamiser la politique des Aîné-e-s, ayant pour objectif de mettre en évidence les besoins et attentes des Aîné-e-s et visant à améliorer l'information destinée aux Aîné-e-s ;
    - Mettre en place une recherche/action permettant de sensibiliser et de former les agents d'institutions et d'associations à la problématique du vieillissement et de l'immigration ;
    - Encourager les activités des jeunes vers le service aux personnes âgées ;
    - Renforcer une image positive des personnes âgées aux yeux des jeunes (et réciproquement) ;
    - Accompagner les gens du voyage semi-sédentaires et en séjour temporaire ;
    - Sensibiliser la population aux réalités des communautés des gens du voyage afin de lutter contre les préjugés circulant autour de ces communautés ;
    - Accompagner des publics-cibles (prostitué-e-s, sans abris) ;
- Folklore/patriotique
    - Favoriser les rencontres historiques, sportives, folkloriques et culturelles entre élèves et personnes ressources ;
    - Faciliter les dynamiques d'ouverture ;
- Sport
    - Faciliter l'accès dans les lieux de loisir et sportifs, comme la piscine communale : installer, par exemple, une rampe d'accès pour les personnes handicapées ;
    - Proposer des aides à l'inscription dans les clubs de sport de la commune ;
    - Prêter attention aux stéréotypes de genre et favoriser des sports pour toutes et tous. Par exemple, une équipe de football féminine;

- Santé

- Proposer des actions de promotions de la santé (organisation de journées thématiques, prévention SIDA – Maladies sexuellement transmissibles (I.S.T.) ou des assuétudes, etc.) ;

- Services internes, documentations-archives

- Réaliser des livrets d'accueils pour les personnes malentendantes ou sourdes ;
- Former le personnel de l'accueil à l'égalité des chances et l'anti-discrimination ;
- Sensibiliser la population à la diversité et l'égalité des chances et être un relai de l'égalité ;



## 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)

- Recrutement : offrir sa chance à tout le monde et se focaliser sur les compétences, par exemple en demandant un CV anonyme. Demander conseil et/ou inviter la personne en charge de l'égalité des chances afin qu'elle puisse garantir l'équité du recrutement.
- Veiller à l'accès de tou-te-s les travailleur-euse-s aux différentes formations.
- Veiller au dialogue avec les travailleur-euse-s lors des évaluations. Aborder l'évolution de carrière et permettre à chacun-ne de s'épanouir et d'évoluer.
- Bien-être au travail : respecter l'égalité des chances au travail (cadre, congés, équilibre vie privée-vie professionnelle).
- Communiquer de manière efficace, sans discriminer.
- Veiller à l'aménagement pour l'accueil d'un-e travailleur-se, par exemple en adaptant le poste d'une personne porteuse de handicap.
- Veiller à la formation et la sensibilisation des travailleur-euse-s sur le concept de l'égalité des chances. Par exemple, réaliser une campagne de sensibilisation ou diffuser tout outil déjà existant.
- Veiller au respect de chacun.
- Introduire une clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux.

## Communiquer son engagement

- Auprès du personnel communal et du personnel du CPAS
  - La personne en charge de l'égalité des chances, le/la secrétaire communal-e, le collègue, l'échevin-e égalité des chances, le/la coordinateur-riche PCS peut organiser des séances d'information et de sensibilisation auprès de chaque service et auprès du conseil communal. Ce travail peut également être fait avant la signature de la charte. ;
  - La Charte de l'égalité des chances ainsi que son logo sont repris dans le règlement de travail et mentionnés dans les documents officiels de la commune ;
  
- Auprès de l'ensemble des partenaires ou auprès des différents conseils consultatifs mis en place au sein des communes
  - Diffuser la charte et son contenu auprès de l'ensemble des partenaires. Par exemple, mettre la présentation de la charte à l'ordre du jour d'une réunion. Elle peut également faire l'objet d'un point à insérer dans les conventions avec les partenaires ;
  
- Auprès des citoyen-ne-s
  - Lors de l'accueil des nouveaux-lles habitant-e-s, distribuer un passeport/folder citoyen présentant les différents services de la commune ainsi que la Charte de l'égalité des chances ;
  - Réaliser un folder de présentation sur la charte et le diffuser par un toute boîte, dans les différents commerces et dans le bulletin communal ;
  - Lors de manifestations communales, faire connaître la charte et les différentes activités qui y sont liées au moyen d'un stand communal 'égalité des chances' ;

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

- Réaliser une évaluation annuelle par la personne en charge de l'égalité des chances ainsi que le comité de suivi sur le plan d'action lié à la charte.
- Intégrer l'égalité des chances dans la note de politique générale.
- Réaliser un monitoring à mi-parcours (mi-année) avec les partenaires, le collège et les citoyen-ne-s.
- Réaliser une mise à jour des informations sur l'égalité des chances, au niveau communal, régional et fédéral. Par exemple, informer le/la citoyen-ne et le personnel communal sur les nouvelles lois en vigueur au niveau fédéral et régional et au niveau communal, informer des activités réalisées en lien avec la Charte de l'égalité des chances.
- Rendre visible l'égalité des chances dans les différentes actions communales. Par exemple, permettre à la personne en charge de l'égalité des chances d'avoir un droit d'avis/de conseil dans les projets d'autres services.
- Implémenter l'égalité des chances dans tous les services communaux et soutenir, si besoin, les autres services, pour l'implémentation de l'égalité des chances.
- Insérer un article faisant référence à la charte de l'égalité des chances dans les conventions partenariales.

# Echanges de bonnes pratiques par critère (exemples de terrain des communes et villes signataires)

Chaque commune signataire sera invitée à raison de 1 à 2x l'an à compléter cette liste de bonnes pratiques par des bonnes pratiques qu'elle met elle-même en place dans sa commune :

## 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 et le suivi régulier de sa mise œuvre

- Les personnes en charge de l'égalité des chances des 9 communes pilotes à l'initiative de la réflexion sur la création de la charte ont établi des plans d'actions, pour les années suivantes, suite à l'écriture de la charte.

## 2 Désigner une personne de référence en charge de l'égalité des Chances

- Au sein de la commune de Chapelle-Lez-Herlaimont, la personne en charge de l'égalité des chances est partenaire de la plateforme emploi-formation et apporte un réflexe/regard 'égalité' dans cette matière.

## 3 Lutter contre toutes formes de discrimination

- En 2011, le service égalité des chances de la ville de Mouscron a réalisé une sensibilisation à la diversité et l'anti-discrimination pour les écoles primaires.

## 4 Permettre à tous les citoyen-ne-s de participer à la vie locale/publique sans discrimination

- La commune de Chapelle-Lez-Herlaimont a ouvert des ateliers d'expressions écrites et orales, ainsi que des ateliers de sport pour tous-tes.

## 5 Promouvoir les actions et sensibiliser les citoyen-ne-s, les employé-e-s et les partenaires à la Charte de l'Egalité des Chances

- La commune de Flémalle a mis en place une plateforme Egalité des chances avec des communes voisines et ensemble elles ont travaillé à un projet commun « une journée communale égalité des chances » en mai-juin 2012.

## 6 Intégrer l'Egalité des Chances dans tous les domaines de la vie politique

- A Bernissart, le projet "Bernissart, commune amie des aînés" permet de développer de

nouvelles actions auprès de ce public. Ce projet comporte deux volets: des activités récréatives culturelles et la mise en place de nouveaux services comme une école de devoirs pour les élèves du secondaire, un jardin en hauteur intergénérationnel où le/la senior y joue un rôle actif et déterminant dans l'animation et dans l'organisation.

- A Durbuy, l'égalité des Chances fait partie du Service de la Cohésion Sociale et dès lors participe à toutes les réunions du PCS et des différents partenaires, ainsi une attention particulière est portée sur la participation du plus grand nombre lors des activités proposées, afin de favoriser la diversité et la mixité, (ex : 'Osons le sport ensemble', 'La journée de la femme', 'Culture parade', 'Carrefour des générations'). Le travail en réseau et les synergies mises en place, permettent effectivement un travail transversal en matière d'Égalité des Chances sur la commune de Durbuy.
- La ville de Charleroi a mis en place un accompagnement spécifique pour des groupes de femmes afin de développer leur propre entreprise.

## 7 En tant qu'employeur, veiller à garantir la diversité et l'égalité des chances à chaque étape de la carrière (recrutement, formation, développement des compétences et évolution de carrière)

## 8 Communiquer son engagement

- La Ville de Liège, pendant tout l'été 2012 a organisé un feuilleton "Le Rêve de Martin" pour communiquer sur les diverses activités d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations réalisées par la Ville. Il s'accompagnait de suggestions de lectures pour adultes et enfants et se terminait par un jeu concours permettant à chacun de tester ses connaissances à ce sujet. <http://www.liege.be/culture/interculturalite/le-reve-de-martin-le-feuilleton2012>
- A Chapelle-Lez-Herlaimont, l'échevin des affaires sociales a informé le conseil communal de l'existence de la Charte de l'égalité des chances et la coordinatrice du Plan de cohésion sociale a informé de son côté les partenaires.
- La commune de Rochefort organise depuis 2011 une « semaine de l'Égalité » dans le courant du mois d'octobre. Diverses activités culturelles sont proposées pour toutes et tous. Lors de la première édition, une sensibilisation à l'égalité des chances a également été organisée pour les membres du collège communal.

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

- La personne en charge de l'égalité des chances de Chapelle-Lez-Herlaimont participe à des sous-commissions, des plateformes emploi-formation, santé, logement, réseau local d'intégration afin de donner un avis et un regard égalité des chances.

# Remerciements

A la Ministre wallonne de la Santé, de l'Égalité des chances et de l'Action sociale.  
Aux communes, institutions, à la Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5), aux Coordinations Provinciales et à l'asbl Genderatwork qui ont collaboré à l'écriture de cette charte et de son site web.

## Ont collaboré à l'élaboration de la Charte de l'égalité des chances et de son cahier électronique :

Le cabinet de Mme Eliane Tillieux , Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances ; La Direction générale des pouvoirs locaux, de l'action sociale et de la santé

Les communes : Aiseau-Presles, Bernissart, Chapelle-Lez-Herlaimont, Ciney, Durbuy, Farciennes, Marchin, Orp-Jauche, Rochefort (9 communes pilotes) et Andennes, Charleroi, Flémalle, La Louvière, Liège, Mons, Mouscron, Nivelles, Seraing.

Les Coordinations provinciales de Liège et du Luxembourg

Les Institutions : le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'asbl Genderatwork

# Cette charte s'inspire de chartes existantes et de plusieurs documents sur l'égalité des chances belges et européens :

- ☞ La Charte de la Diversité de l'Administration fédérale (Belgique)  
[http://www.ibz.be/download/charte\\_diversite.pdf](http://www.ibz.be/download/charte_diversite.pdf)
- ☞ La Charte de diversité dans l'Entreprise (Région Bruxelles-Capitale)  
<http://www.diversite.irisnet.be>
- ☞ La Charte de la Diversité de la commune de Jette  
<http://www.jette.irisnet.be/fr/doc/Brochure-egalite-chances-Fr.pdf>
- ☞ La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
[http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_fr.doc](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_fr.doc)
- ☞ La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique (France)  
[http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Charte\\_egalite\\_des\\_chances.pdf](http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Charte_egalite_des_chances.pdf)
- ☞ La Charte d'Amnesty International « Ca passe par ma commune »  
<http://www.amnestyinternational.be/doc/agir-2099/nos-campagnes/exigeons-la-dignite/ma-commune-pour-les-droits-humains/>

## Documents

« Pour une commune égalité », Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2011

[http://www.diversite.be/?action=publicatie\\_detail&id=136&thema=3](http://www.diversite.be/?action=publicatie_detail&id=136&thema=3)

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

« Pour une politique communale et provinciale d'égalité entre les hommes et les femmes », Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes, 2006

## Définition

- Critères légaux protégés par le décret de la Région Wallonne de lutte contre les discriminations ( décret Wallon du 06 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations) : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel et futur, le handicap, les convictions politiques, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale, la langue, les convictions syndicales, le sexe et les critères apparentés (la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe)

[http://www.diversite.be/index.php?action=wetgeving\\_detail&id=69&select\\_page=12](http://www.diversite.be/index.php?action=wetgeving_detail&id=69&select_page=12)

Pour une commune



Wallonie

# Coordonnées Utiles

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

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

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

## Service Public de Wallonie

DGO5 - La Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé  
Avenue Gouverneur Bovesse 100 - 5100 - Namur (Jambes)  
T: 081/32.72.11 - F: 081/ 32.37.80  
<http://socialsante.wallonie.be>

## Association ayant coordonné le travail sur la charte de l'égalité des chances et proposant des formations sur l'égalité des chances

Asbl Genderatwork  
Rue du Méridien 10 - 1210 Bruxelles  
T : 0498/26.91.66  
<http://www.genderatwork.be>

## Coordinateurs et coordinatrices provinciales (égalité des femmes et des hommes)

Province de Luxembourg  
Division des Affaires sociales  
Square Albert 1er 1 - 6700 Arlon  
**Mme Emilie KAISIER (égalité)** T : 063/21.22.13 - [e.kaisier@province.luxembourg.be](mailto:e.kaisier@province.luxembourg.be)  
**Mr Jean-Marc HERBIET (violence)** T: 063/21.22.29 - [jm.herbiet@province.luxembourg.be](mailto:jm.herbiet@province.luxembourg.be)

Province de Liège  
Rue Beeckman 26 - 4000 LIEGE  
**Mme Maryline MUYTJENS (égalité)** T: 04/237.93.07 [maryline.muytjens@provincedeliege.be](mailto:maryline.muytjens@provincedeliege.be)  
**Mme Nevenka ANDRIGHETTI (violence)** T :04/237.93.21 [nevenka.andrighetti@provincedeliege.be](mailto:nevenka.andrighetti@provincedeliege.be)  
**Mme Laura RUSALEN** T: 04/237.93.06 F: 04/237.93.31 [laura.rusalen@provincedeliege.be](mailto:laura.rusalen@provincedeliege.be)

Province de Brabant wallon  
Service des Affaires Sociales  
Cellule Egalité des Chances  
Bâtiment Archimède - Bloc D  
Avenue Einstein 2  
1300 WAVRE (zoning Nord)  
**Mme Nathalie RUYSKART (violence)** T: 010/23.62.32 - F: 010/23.60.84 [nathalie.ruyskart@gmail.com](mailto:nathalie.ruyskart@gmail.com)  
**Mme Noëlla LETE (égalité)** T: 010/23.62.37 - F: 010/23.60.84 [egalitedeschances@brabantwallon.be](mailto:egalitedeschances@brabantwallon.be)

Pour une commune



Wallonie



Province du Hainaut:  
Cellule provinciale « Lutte contre les violences » (Violence)  
Maison du Hainaut  
Quai de Brabant 20 - 6000 Charleroi  
**Mme Albine QUISENAIRE** T :071/64.10.44 - GSM: 0484/97.31.63 [coordination.violence@hainaut.be](mailto:coordination.violence@hainaut.be)

Direction des Ressources Humaines - Egalité des chances (Egalité)  
Avenue Général de Gaulle, 102 - 7000 Mons  
**Mme Cosette REYNDERS** T: 065/38.24.44 - F: 065/38.24.39 - GSM: 0478/38.49.61 [cosette.reynders@hainaut.be](mailto:cosette.reynders@hainaut.be)

Province de Namur  
Rue Martine Bourtonbourt, 2 - 5000 Namur  
**Mme Isabelle PAUL** Coordinatrice Cellule Égalité des Chances  
T: 081/77.54.06 - F: 081/74.56.82 [isabelle.paul@province.namur.be](mailto:isabelle.paul@province.namur.be)  
**Mme Catherine JUSTE** T: 081/77.52.93 - F: 081/74.56.82 [catherine.juste@province.namur.be](mailto:catherine.juste@province.namur.be)

### Agence régionale pour les personnes handicapées

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

### Espaces Wallonie (guichet de proximité anti-discrimination)

Espace Wallonie d'Arлон  
Place Didier 42 - 6700 ARLON  
T: 063/43.00.30 - [ew.arlon@spw.wallonie.be](mailto:ew.arlon@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de Charleroi  
Rue de France 3 - 6000 CHARLEROI  
T: 071/20.60.80 - [ew.charleroi@spw.wallonie.be](mailto:ew.charleroi@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie d'Eupen  
Gospertstrasse 2 - 4700 EUPEN  
T: 087/59.65.20 - [ew.eupen@spw.wallonie.be](mailto:ew.eupen@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de La Louvière  
Rue de Bouvy 7 - 7100 LA LOUVIERE  
T: 064/23.79.20 - [ew.lalouviere@spw.wallonie.be](mailto:ew.lalouviere@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de Liège  
Place Saint-Michel 86 - 4000 LIEGE  
T: 04/250.93.30 - [ew.liege@spw.wallonie.be](mailto:ew.liege@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de Mons  
Rue de la Seuwe 18-19 Ilot de la Grand'Place - 7000 MONS  
T: 065/22.06.80 - [ew.mons@spw.wallonie.be](mailto:ew.mons@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de Namur  
Rue de Bruxelles 20 - 5000 NAMUR  
T: 081/24.00.60 - [ew.namur@spw.wallonie.be](mailto:ew.namur@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de Nivelles  
Rue de Namur 67 - 1400 NIVELLES  
T: 067/41.16.70 - [ew.nivelles@spw.wallonie.be](mailto:ew.nivelles@spw.wallonie.be)

Pour une commune



Wallonie

Espace Wallonie de Tournai  
Rue de la Wallonie 19-21 - 7500 TOURNAI  
T: 069/53.26.70 - [ew.tournai@spw.wallonie.be](mailto:ew.tournai@spw.wallonie.be)

Espace Wallonie de Verviers  
Rue Xhavée 86 - 4800 VERVIERS  
T: 087/44.03.50 - [ew.verviers@spw.wallonie.be](mailto:ew.verviers@spw.wallonie.be)

## Représentant des pouvoirs locaux de la Région Wallonne

L'Union des Villes et Communes de Wallonie  
Rue de l'Etoile 14 - 5000 Namur  
T : 081/24.06.11 - F: 081/24.06.10  
<http://www.uvcw.be>

## Centres Régionaux d'Intégration

Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon  
Rue de Mons 17/1 - 1480 Tubize  
T: 02/366.05.51 - F: 02/390.99.93  
[info@cribw.be](mailto:info@cribw.be) - <http://www.cribw.be>

Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège  
Place Xavier Neujean, 19B - 4000 Liège  
T: 04/220.01.20 - F: 04/220.01.19  
[secretariat@cripel.be](mailto:secretariat@cripel.be) - <http://www.cripel.be>

Centre Interculturel de Mons Borinage  
Rue Grande 56 - 7330 Saint-Ghislain  
T: 065/61.18.50 - F: 065/43.00.48  
[cimb@skynet.be](mailto:cimb@skynet.be) - <http://www.cimb.be>

Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre  
Rue Dieudonné François, 43 - 7100 TRIVIERES  
T: 064/23.86.56 - F: 064/26.52.53  
[ceraic@swing.be](mailto:ceraic@swing.be) - <http://www.ceraic.be>

Centre Régional d'Intégration de Charleroi  
Rue Hanoteau, 23 - 6060 GILLY  
T: 071/20.98.60 - F: 071/20.98.61  
[info@cricharleroi.be](mailto:info@cricharleroi.be) - <http://www.cricharleroi.be>

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

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

## Autres

Retrouvez d'autres coordonnées utiles sur  
<http://diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=50&titel=Liens>

Pour une commune



Wallonie