

Pour que vivent des espaces de gratuité et de solidarité

Magazine semestriel | Janvier 2015 | 7,50 €

Dossier

*Discrimination : ce que (ne)
permettent (pas) les lois belges*

Mais aussi dans ce numéro



Grand angle

*Le bon volontaire
à la bonne place*

Portrait

PUSH



En 2014, la Plate-forme francophone du Volontariat clôturait un projet de trois années visant à mettre en réflexion l'accessibilité du volontariat à tous. Estampillé « Volontariat pour tous », le programme a été riche et intéressant. Pendant trois ans, ce sont des analyses qui ont été écrites, des groupes de travail qui ont été mis sur pied, des conférences qui ont été données, des formations qui ont été pensées et dispensées... L'objectif était de comprendre les différents mécanismes qui permettent une intégration plus large. Le programme triennal s'arrête (il y a effectivement beaucoup d'autres thématiques à traiter) mais pas les actions de la Plate-forme. Car, nous avons pu le constater, il reste encore pas mal de chemin à parcourir pour que le volontariat soit véritablement accessible à tous.

Ces cahiers sont l'occasion de remettre en lumière les bonnes pratiques en la matière. Le dossier principal a ainsi pour but de refaire le point sur la législation belge en matière de discrimination. Nous sommes aussi partis à la rencontre d'asbl qui se sont interrogées sur la diversité et qui ont choisi de varier les profils de leurs volontaires. Elles expriment ici en quoi elles considèrent cette approche comme une véritable plus-value.

En matière d'ouverture à la diversité, chacun doit prendre ses responsabilités. Et le secteur associatif a une part à assumer. Comme le souligne Patrick Charlier du Centre interfédéral pour l'égalité des chances : « Spontanément, les normes d'organisation sociales ont tendance à reproduire les inégalités. Si nous voulons lutter contre ces inégalités, il faut une démarche active ».

La Plate-forme s'est promis d'entreprendre cette démarche. Et vous ?

➤ **Christophe Cocu,**
*Président de la Plate-forme francophone
du Volontariat*



Instantané

4

Le thème

6

Volontariat pour tous : trois ans d'actions de la Plate-forme francophone du Volontariat

Grand angle

12

Le bon volontaire à la bonne place

Le portrait

PUSH, un coup de pouce pour le volontariat des personnes en situation de handicap

16

Le dossier

22

Discrimination : ce que (ne) permettent (pas) les lois belges

1. Du préjugé à la discrimination
2. Les lois anti-discrimination
3. Distinction et discrimination, quelle différence ?
4. La discrimination dans le volontariat

La rencontre

42

Patrick Charlier, un homme « centré » sur l'égalité des chances

Tour des membres

46

En attendant...

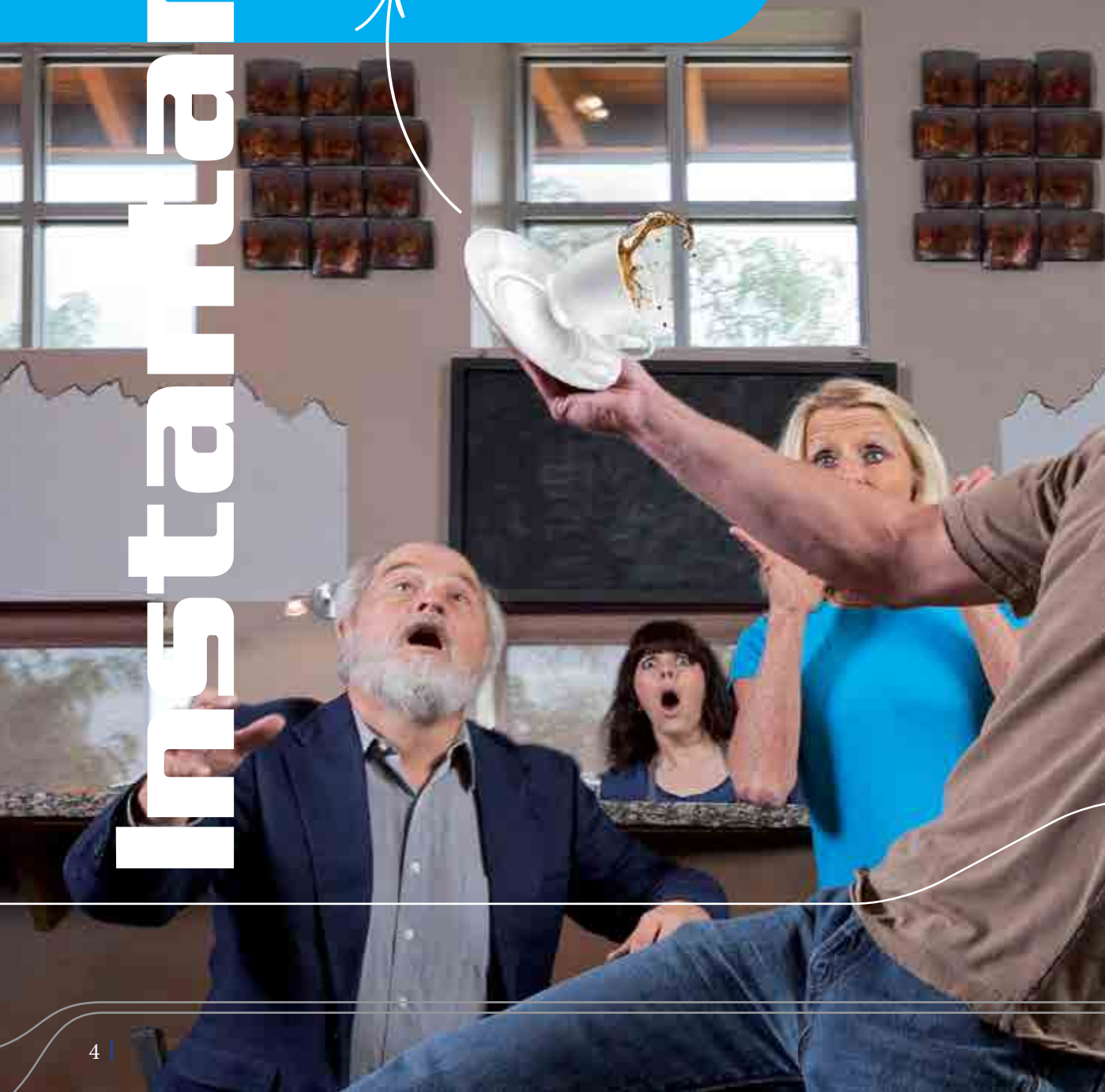
54

En pratique

55

Instantané

*John est maladroit...
et bénévole dans un restaurant social...
👉 Volontaire assuré... ou pas ?*



Volontariat pour tous, assurance pour tous ?

Les provinces et la Cocof offrent une assurance gratuite pour tous les volontaires depuis plusieurs années. Moyennant quelques conditions, tant les asbl que les associations de fait peuvent profiter d'une assurance couvrant la responsabilité civile, les dommages corporels et la protection juridique de leurs volontaires jusqu'à 200 jours par an.

Si cette assurance est un véritable succès en Région bruxelloise, il n'en va pas de même pour les provinces. Méconnue en Région Wallonne, cette assurance est peu demandée au point que la Loterie Nationale, bailleuse de fonds, hésite à stopper les financements.

Profitez-en tant qu'elle existe et partagez l'information !

Plus de renseignements sur le site de l'Association des Provinces wallonnes www.apw.be (indiquer « volontariat » dans le moteur de recherche).



Volontariat pour tous

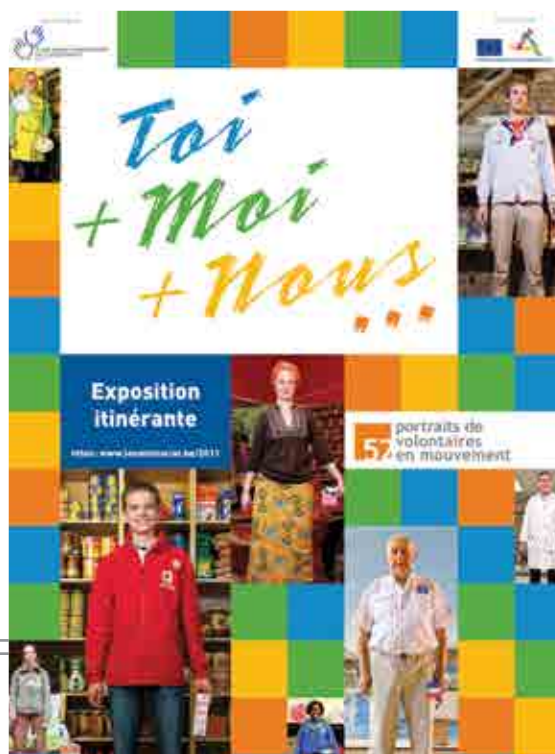
Trois ans d'actions de la Plate-forme francophone du Volontariat

A priori, le volontariat est accessible à tous ceux qui le souhaitent. Sur le terrain pourtant, certaines catégories de personnes rencontrent des difficultés à s'engager. De 2012 à 2014, la Plate-forme francophone du Volontariat s'est penchée sur le sujet : le volontariat est-il réellement accessible à tous ? Quels sont les freins, les obstacles ? Retour sur trois années de réflexions, de campagnes, de défis et de succès.

La question de la diversité des profils de volontaires et de l'accès à tous au volontariat fut identifiée comme un véritable enjeu en 2011. Cette année-là, année européenne du volontariat, la Plate-forme met sur pied l'exposition itinérante «Toi+Moi+Nous... 52 portraits de volontaires en mouvement». Cette exposition dévoilait et déclinait la diversité des volontaires en se basant sur une échelle de pondération : tant les types et domaines de volontariats que les caractéristiques de la population (âge, sexe, handicap, origine...) ont été reproduits en respectant les proportions réelles.

Étudier plus en profondeur cette diversité de profils devient alors la ligne directionnelle pour les trois années qui suivent. De 2012 à 2014, les séminaires, groupes de travail, projets et campagnes de la Plate-forme ont visé à contribuer à rendre le volontariat accessible au plus grand nombre. Les travaux se sont essentiellement

concentrés sur quatre types de diversités : les différents âges, le public étranger, les personnes en situation de handicap et les personnes en situation de précarité.



1. Volontaire à tout âge

La loi ne prévoit aucune limite d'âge, ni minimale ni maximale, pour devenir volontaire. Dans les faits, cependant, diverses barrières peuvent restreindre l'accès au volontariat pour certaines catégories d'âges. L'exemple le plus courant est celui des polices d'assurance qui limitent l'âge des personnes couvertes et excluent ainsi les volontaires les plus âgés. Il arrive aussi que des associations refusent des personnes qu'elles estiment « trop âgées ». Pourtant, bien souvent, on se rend compte que ce n'est pas réellement l'âge qui pose problème, mais les aptitudes de la personne. Une alternative est de déterminer les aptitudes nécessaires pour la réalisation de la tâche et d'évaluer les candidats volontaires sur base de ces aptitudes plutôt que sur le critère de l'âge.

2012 était l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. La Plate-forme en a profité pour étudier les applications de la littérature scientifique portant sur le vieillissement au domaine du volontariat. Elle a invité ses membres à se pencher sur cette question importante, à analyser les freins et facilitateurs à l'engagement volontaire des seniors, les spécificités du public aîné dans son engagement ou encore l'impact de l'engagement volontaire des seniors et des associations de seniors sur la société. Elle a ainsi publié différentes analyses sur la question et a abordé le sujet lors de plusieurs conférences.



Votre assurance refuse de couvrir vos volontaires en raison de leur âge. Que faire ?

Parfois, l'assureur refuse de couvrir les volontaires au-delà d'un certain âge. Une solution est de faire jouer la concurrence entre assurances : toutes ne pratiquent pas les mêmes tarifs et les mêmes conditions. Il est aussi possible d'interpeller le Centre interfédéral pour l'égalité des chances qui essaiera d'obtenir les tables sur lesquelles se base l'assureur pour déterminer ses primes, en vue d'évaluer si celles-ci sont justifiées ou si au contraire, elles s'appuient sur des études et des recherches dépassées.

2. Le volontariat des étrangers

Jusqu'en juin 2014, les étrangers provenant de pays n'appartenant pas à l'Union européenne n'avaient pas le droit de s'engager comme volontaires en Belgique, à moins de disposer d'un permis de travail.

Pour la Plate-forme francophone du Volontariat, cette situation représentait une réelle absurdité. Lier le volontariat au permis de travailler excluait finalement de nombreuses personnes, comme par exemple, un étudiant étranger ou un(e) époux(-se) de diplomate n'ayant pas accès à un permis de travail belge. De plus, par excès de prudence, de nombreuses associations refusaient de prendre comme volontaires tous les étrangers, ce qui aggravait encore l'ampleur de la discrimination.

Faisant de la lutte contre cette inégalité un de ses enjeux politiques de l'année 2013, la Plate-forme a mené de multiples actions, invité et interpellé la ministre fédérale des Affaires sociales de l'époque, Laurette Onkelinx, adressé des lettres aux différents ministres, émis des avis, soutenu des questions parlementaires... Finalement, une collaboration avec le cabinet Onkelinx a débouché sur une révision de la loi, votée le 22 mai 2014 et entrée en vigueur le 18 juin 2014 (les détails dans le Dossier de ces Cahiers).

Pour la Plate-forme, cet aboutissement représente une réussite importante et le renforcement de l'accessibilité de tous au volontariat, même si la situation n'est pas encore parfaite, puisque certains, comme les personnes sans papiers, restent exclus de ce droit.

3. La participation et l'intégration sociale des personnes en situation de handicap au travers du volontariat



Pour les associations qui travaillent avec des volontaires, certains obstacles comme la méconnaissance du handicap peuvent avoir pour conséquence d'amplifier les réserves à l'égard des personnes en situation de handicap ou à l'égard des aménagements qui seraient requis pour accueillir celles-ci. Le refus d'un aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée est pourtant condamnable par la législation belge.

Au cours des dernières années, la Plate-forme francophone du Volontariat a travaillé avec plusieurs partenaires-clés, dont l'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) et l'association bruxelloise PUSH (leur Portrait à lire dans ces Cahiers), en vue d'identifier les freins et de développer des services en faveur du volontariat des personnes en situation de handicap. La Plate-forme a surtout joué un rôle de carrefour, en favorisant la rencontre du monde du handicap et de celui du volontariat et en remplaçant le débat autour de l'enjeu sociétal d'ouverture.

4. Volontariat et précarité

Comment garantir un espace d'engagement volontaire pour les personnes précarisées au sein de l'associatif? Comment faire en sorte que les bénéficiaires de l'action associative soient à leur tour acteurs de changement? Telles sont les questions que s'est posée la Plate-forme francophone du Volontariat.

Le défi est de trouver des leviers pour favoriser l'engagement volontaire du public précarisé. La Plate-forme a notamment organisé une table ronde étudiant l'impact que pourrait avoir un revenu de base pour tous sur l'accessibilité au volontariat. En outre, afin de sensibiliser les directions des CPAS à l'apport du volontariat pour les allocataires sociaux et de les inciter à encourager ces derniers à s'engager (librement!), elle a rédigé un texte qui a été publié dans la revue CPAS+ et dans la Newsletter correspondante (un extrait dans l'encadré ci-contre). Cette action a suscité un intérêt marqué et a été suivie d'une série de rencontres avec des responsables de communes et de CPAS.

Au cours des dernières années, la Plate-forme a aussi pris une part active à l'élaboration de la formation VIP «Volontairement Impliqué en Pauvreté», en collaboration avec plusieurs partenaires tels que la Croix-Rouge de Belgique, le Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, Vivre Ensemble et le Centre pour la Formation et l'Intervention Psychosociologiques, avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin et de la coopérative Cera. Cette formation de deux jours

Face à l'exclusion sociale, les politiques des pouvoirs publics visent avant tout l'insertion professionnelle. Comme le pense le sociologue et professeur à l'UCL Georges Liénard, réduire l'insertion des individus aux seules initiatives et politiques d'insertion professionnelle est un leurre. Il est indispensable de proposer d'autres espaces propices à l'émancipation des individus afin qu'ils reprennent du pouvoir. La Plate-forme francophone du Volontariat (PFV) partage cet avis. Pour la PFV, le volontariat (...) peut être l'un de ces «espaces propices à l'émancipation des individus». En devenant volontaire, l'individu (re)trouve une place dans la société. Cette idée est confirmée par un rapport des Nations Unies qui date de 2011. Ce rapport établit plusieurs constats: le volontariat permet d'obtenir une reconnaissance de l'entourage, de prendre conscience de sa capacité d'agir et d'influer sur la société. Il donne l'occasion à l'individu de devenir un acteur de cette société et de prendre confiance en soi. (...) Toute personne, peu importe ses qualifications, ses compétences ou ses affinités, devrait trouver une activité qui lui convient. La PFV le revendique: si tous les volontariats ne sont pas adaptés à tous, le volontariat est probablement un des rares domaines dans notre société qui offre encore une place à toute personne intéressée (...)»¹



¹ Extraits de COCU C., Le volontariat, une piste face à l'exclusion sociale ?, dans : CPASPLUS, n°8-9, août-septembre 2014, pp.13-14.

Le thème

visé à amener les volontaires à avoir une compréhension juste de la pluralité de la pauvreté afin de savoir quelle attitude adopter avec les bénéficiaires pour les accompagner au mieux.

Au cours du processus de construction de la formation, la Plate-forme a veillé à ce que celle-ci ne s'adresse pas uniquement aux volontaires, mais aussi aux directions des associations. Il s'agissait d'une condition indispensable à la possibilité de générer des changements structurels dans les organisations. 25 sessions de la formation VIP ont été organisées en 2013 et 2014. A elle seule, la Plate-forme a donné une dizaine de modules à des groupes de 15 à 20 personnes. La formation rencontre un succès intéressant. Pour répondre aux nombreuses demandes encore en attente, plusieurs autres sessions sont planifiées en 2015.

➔ *Volontairement
Impliqués en Pauvreté*



Et la mixité des genres ?



Bien qu'elle ne l'ait pas abordée comme un enjeu spécifique, la Plate-forme francophone du Volontariat est bien consciente que le genre des volontaires joue souvent un rôle dans leur engagement, en particulier en ce qui concerne le volontariat de gestion. Dans ses Cahiers publiés en janvier 2013, elle relevait que l'entrepreneuriat du monde associatif restait principalement masculin, malgré la féminisation de l'emploi. On parle d'un « plafond de verre » pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés et leur relative absence des sommets des hiérarchies professionnelles. Un phénomène que l'on déplore aussi dans le non-marchand et dans le volontariat, les femmes étant globalement moins présentes que les hommes dans les instances dirigeantes (membres du conseil d'administration, gestionnaires, postes à responsabilité...).



Pour conclure...

Peu importe qui nous sommes, nous devons tous avoir accès à la citoyenneté. Et l'une des voies d'accès privilégiées à la citoyenneté reste le volontariat. L'engagement volontaire procure un mieux-être par l'initiative partagée, le débat et le sentiment d'appartenance à une cause commune. C'est un processus de valorisation de la personne. Le volontariat crée un espace dans lequel les individus peuvent développer des compétences, les entretenir et faire de nouveaux apprentissages.

Le volontariat contribue activement à l'intégration sociale des personnes exclues ou marginalisées. Par exemple, l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap remet en question les stéréotypes négatifs selon lesquels celles-ci ne bénéficient que passivement de soins. Le volontariat joue également un rôle significatif en permettant aux personnes en recherche d'emploi de développer certaines compétences requises sur le marché du travail. Il offre aux jeunes gens des possibilités de développer leur personnalité et de prendre des risques, et leur apporte également une base solide quant à leur participation en tant que citoyens. Le volontariat a aussi un impact sur la vie des personnes âgées, il contribue de manière positive au processus de «vieillesse active». Il permet aux personnes qui viennent de prendre leur retraite de s'adapter à une vie sans la structure du travail en offrant des opportunités d'apprentissage continu. De plus, le volontariat améliore leur bien-être physique et psychologique. Le bénévolat aide à atténuer les tensions entre générations et encourage par là les notions de solidarité entre les jeunes et les personnes âgées.

Malgré ces bienfaits, il existe dans nombre de pays un rapport inverse entre le volontariat et l'exclusion sociale : les groupes les plus marginalisés de la société sont les moins enclins à s'engager. Les obstacles à la participation sont bien connus: la pauvreté, le chômage, la désaffection des jeunes, les démarches administratives lourdes et le manque de structure. Plusieurs personnes, à la recherche d'un emploi rémunéré ou en lutte quotidienne pour survivre, ont très peu de temps et d'énergie à consacrer à une implication volontaire. Il est cependant possible de voir les choses sous un autre angle : en mettant de côté l'aspect philanthropique et en soulignant les bienfaits personnels de l'engagement, le volontariat peut être perçu comme une excellente stratégie dont le but est de dégager des ressources à l'intention de ceux qui souffrent d'une exclusion économique ou sociale. Pour que le volontariat contribue efficacement à l'intégration sociale, il est indispensable de faire en sorte que les personnes exclues s'engagent davantage ou de lever les freins à leur engagement.

« *La diversité dans le volontariat ne profite pas seulement aux individus. Elle est bonne pour la société toute entière.* »

La participation est un élément essentiel de bonne gouvernance et d'un réel développement. En créant de la confiance et de la réciprocité entre citoyens, le volontariat contribue au développement d'une société stable, cohésive et prospère. A condition d'être ouvert à tous, le volontariat peut être considéré comme un élément central de la cohésion sociale.

Grad Angle



Le bon volontaire à la bonne place

Avoir une association aux profils diversifiés peut être une richesse. Bien gérée, elle entrainera une dynamique interne particulièrement motivante qui se répercutera plus que probablement à l'externe. Mais, si le volontariat se veut ouvert à tous, il ne faut pas tomber dans un travers qui consisterait à favoriser la diversité au détriment du reste.

Dans certains cas, l'ouverture dont souhaite faire preuve une organisation peut entrer en concurrence avec ses besoins. Lorsque l'étape essentielle de sélection des volontaires n'est pas réalisée correctement, les conséquences peuvent être dommageables pour l'organisation comme pour le volontaire. Il est important de prendre le temps d'évaluer ce que l'un et l'autre peuvent mutuellement s'offrir avant d'engager la relation. Il est évident que tous les bénévoles n'ont pas les compétences requises pour assumer toutes les tâches.

Définir les besoins

Parmi les nombreuses tâches à réaliser au sein d'une organisation, il s'agit de définir lesquelles seront prises en charge par des volontaires. Une fois ces tâches identifiées, l'organisation peut dresser la liste des compétences nécessaires à leur accomplissement. Il existe plusieurs outils qui peuvent aider à établir ses besoins et à dresser une description de tâches et de compétences attendues.

Volontaire formé, ou à former ?

Plus l'organisation cherche un profil pointu, plus elle peut rencontrer des difficultés à le trouver. Chaque caractéristique du profil doit être revue et sa pertinence réévaluée. Parfois, il est plus intéressant de former ses volontaires en interne ou auprès d'organismes spécialisés que de chercher des personnes déjà formées. Une formation, en plus d'un développement de compétences, a l'avantage de favoriser la cohésion de groupe et d'être un facteur de motivation.

Savoir agir, pouvoir agir et vouloir agir

Selon la législation, il est interdit de refuser un candidat volontaire, sous prétexte qu'il présente un handicap, qu'il est d'origine étrangère ou dans une situation de vulnérabilité par exemple. C'est la rencontre avec ce candidat volontaire qui va permettre d'évaluer s'il peut ou non convenir à la fonction. Il existe différentes méthodes pour apprécier si la personne et l'organisation se conviennent mutuellement. En s'inspirant de



Guy Le Boterf, un chercheur spécialisé en développement des compétences, on peut distinguer le « savoir agir », le « pouvoir agir » et le « vouloir agir » comme les trois constituantes des compétences. Le « savoir-agir » (parfois confondu avec les compétences elles-mêmes), suppose de savoir combiner et mobiliser des ressources pour accomplir une tâche. Ce « savoir agir » peut être développé par la formation ou l'entraînement. Le « pouvoir agir » renvoie entre autres à l'existence d'un contexte, d'une organisation de travail, de choix organisationnels et de conditions sociales qui rendent l'action possible. Quant au « vouloir agir », il réfère à la motivation de l'individu et au contexte qui peut-être plus ou moins incitatif. Un futur volontaire devrait idéalement présenter ces trois éléments, ou être disposé et apte à les acquérir. Parfois, l'un ou l'autre fait défaut. Par exemple, il vaudrait probablement mieux qu'un volontaire ne parlant pas bien le fran-

çais ne se retrouve pas à rédiger des courriers avant qu'il n'ait approfondi sa connaissance de la langue (« savoir agir »). De même, une personne en situation de handicap physique ne pourra malheureusement pas avoir accès à des formes de volontariat qui exigent une mobilité importante (« pouvoir agir »). Enfin, les organisations sont parfois confrontées à des personnes auxquelles une activité bénévole a été recommandée, voire « prescrite », par autrui. Pour ceux-là, il y a souvent un travail à mener au niveau du « vouloir agir ».

Première rencontre

La rencontre avec le candidat volontaire est primordiale pour déterminer si la collaboration est possible. Elle permet non seulement d'évaluer l'aptitude d'un candidat pour une fonction déterminée mais aussi sa compatibilité générale avec l'organisme. Elle donne également au futur volontaire l'occasion d'évaluer si les tâches proposées, le contexte et l'engagement demandé lui conviennent. Cette rencontre peut se solder de différentes façons. Si l'organisation et le volontaire s'entendent, ils se mettent d'accord et le volontaire commence son activité. Si la personne peut convenir moyennant quelques adaptations, l'organisation peut décider de mettre en place une formation, de modifier ses horaires ou bien d'installer du matériel spécifique par exemple.

« Il est important de prendre le temps d'évaluer ce que l'un et l'autre peuvent mutuellement s'offrir avant d'engager la relation. »

Pouvoir dire non

Il peut aussi arriver qu'une personne ne convienne pas. Il faut alors pouvoir l'exprimer. Mieux vaut ne pas chercher de fausses excuses mais expliquer en toute simplicité les raisons pour lesquelles la personne ne convient pas, tout en valorisant sa volonté de s'engager. Parfois, il est possible de proposer une autre fonction, à laquelle son profil convient mieux et dans laquelle elle se sentira aussi à l'aise. L'organisation peut faire ainsi preuve de flexibilité et saisir une opportunité à laquelle elle n'avait pas pensé à la base...

« Mieux vaut ne pas chercher de fausses excuses mais expliquer en toute simplicité les raisons pour lesquelles la personne ne convient pas. »



Sources

DAVISTER C., La GRH en économie sociale, dans : Les cahiers de la Chaire Cera, vol. 1, pp. 1-86, 2006.

DAVISTER C., La gestion des ressources humaines, dans : MERTENS S., La gestion des entreprises sociales, pp. 287-367, Liège, 2010.

LE BOTERF G., Construire les compétences individuelles et collectives, Paris, 2010.

PLATE-FORME FRANCOPHONE DU VOLONTARIAT, Le volontariat un « bon bond » pour votre institution, 2013.

PYNES J., Human resources management for public and non-profit organizations, San Francisco, 2009.

Le portrait





PUSH, un coup de pouce pour le volontariat des personnes en situation de handicap

C'est à Etterbeek, dans un environnement professionnel moderne qui abrite plusieurs dizaines d'entreprises du secteur des technologies de l'information que Teresa Vrenna et Caroline Goffinet ont déposé leurs cartons début 2015. Un cadre inhabituel pour une petite association à vocation sociale, mais tellement plus accessible que leur ancienne maison de maître. Et l'accessibilité est une condition essentielle aux activités de PUSH.



Teresa Vrenna et Caroline Goffinet

Teresa Vrenna et Caroline Goffinet travaillent pour PUSH depuis 2013. L'une est ergothérapeute, l'autre assistante sociale. Toutes deux ont déjà accompagné plusieurs dizaines de personnes en situation de handicap dans leur démarche vers un engagement volontaire. Pour PUSH, le volontariat est une manière de s'impliquer, de participer, d'être acteur du monde. Chaque personne qui le souhaite peut apporter une contribution à la société.





Du projet-pilote à l'association

PUSH pour «Projet de soutien aux activités d'Utilité Sociale des personnes Handicapées» est une véritable association depuis 2014. Avant cela, c'est resté un projet-pilote pendant quatre ans. Ce projet a vu le jour en réponse au besoin identifié par plusieurs acteurs du secteur du handicap de trouver des alternatives aux centres de jour et aux entreprises de travail adapté. Financé par la COCOF, il dépendait de l'Association des centres de jour bruxellois et était rattaché à l'un d'entre eux, La Famille.

Un des premiers objectifs du projet a été de recenser les activités d'utilité sociale accessibles aux personnes handicapées de la Région bruxelloise et de mener une réflexion sur la mise en place d'activités valorisantes et d'utilité sociale.

«Parmi ces activités, on trouve le volontariat mais aussi les services de participation par l'activité («services PACT») qui en sont encore à une version pilote, précise Teresa. La différence entre ces deux types d'activités réside dans le fait qu'un volontaire en situation de handicap est intégré dans un milieu ordinaire, tandis que les services PACT se déroulent dans un milieu encadré réservé aux personnes handicapées (même s'ils sont ouverts vers l'extérieur). Le volontariat demande donc plus d'autonomie.»

Après une phase d'étude, PUSH entre en action: depuis 2013, les deux accompagnatrices reçoivent des personnes présentant tout type de handicap, construisent avec elles un véritable projet de volontariat, cherchent des associations et mettent tout en œuvre pour que ces expériences soient des succès.

En 2014, PUSH prend le statut d'asbl. Sa mission s'inscrit dans le cadre du Décret Inclusion voté en janvier 2014, qui repose sur le principe que la société, dans son ensemble, doit s'adapter aux personnes handicapées et que le handicap est l'affaire de tous.

«Les deux accompagnatrices reçoivent des personnes présentant tout type de handicap et construisent avec elles un véritable projet de volontariat.»

L'importance du projet de volontariat

Lorsqu'elles rencontrent un candidat volontaire, Teresa et Caroline prennent le temps qu'il faut pour définir avec lui son projet, en tenant compte de ses envies, de ses capacités, de ses compétences, de ses disponibilités, de son expérience de vie. *« Parfois, il faut effectuer un travail approfondi sur la motivation. Certaines personnes ne viennent pas d'elles-mêmes mais sont envoyées ici. Il est essentiel d'identifier pourquoi elles veulent se lancer dans le volontariat. Il peut*

y avoir des motifs personnels, comme la recherche de contacts ou le besoin de remplir un vide, mais s'il n'y a pas l'envie réelle d'agir pour les autres, le projet va généralement à l'échec » avertit Teresa.

Dans ce cas-là, les accompagnatrices sont en mesure de réorienter la personne vers d'autres activités qui répondent à leurs besoins mais qui ne reposent pas sur le sens du don, telles que les loisirs, une formation ou un emploi.



Une préparation indispensable

Une fois le type de volontariat souhaité identifié, Teresa et Caroline se cherchent l'association ou l'organisation (toujours non-marchande!) qui correspond aux aspirations du futur volontaire. *« Nous avons une base de données, mais si la demande du candidat sort de l'ordinaire, cela peut demander beaucoup de créativité de notre part! »*. Caroline se souvient par exemple d'un candidat passionné de mécanique automobile. *« Nous lui avons trouvé une place de volontaire au musée de l'automobile... »*.

PUSH joue aussi un rôle important de sensibilisation et de préparation de l'organisme qui accueille le volontaire. Teresa témoigne de l'ampleur de la tâche: *« Il faut démystifier le handicap, travailler les préjugés, expliquer le cadre légal du volontariat, la question des assurances, envisager avec les responsables les activités précises du futur volontaire et les éventuels aménagements (raisonnables) requis... »*. Les accompagnatrices sont là quand le candidat rencontre pour la première fois les responsables de l'association. Elles restent disponibles par la suite en cas de besoin et effectuent des bilans après un, trois et six mois.

Quant au cordonnier, est-il bien chaussé? Depuis que son statut d'asbl le lui permet, PUSH accueille aussi des volontaires en situation de handicap. *« Nous tenons à instaurer une relation de donnant-donnant, relate Teresa. Notre conseil d'administration compte ainsi plusieurs volontaires. »*

Ecueils ou succès, toujours des expériences

Malgré ce dispositif d'accompagnement et des remises en question fréquentes des procédures, Teresa et Caroline déplorent que les engagements durables ne soient pas très nombreux. *« On trouve beaucoup d'associations ouvertes, le volontaire est prêt, les conditions sont réunies mais... certains projets ne décollent pas ou ne perdurent pas. Les raisons sont multiples: le volontaire n'aime pas la tâche qui lui est confiée, il a un problème de santé soudain, la relation n'est pas bonne, l'équipe n'est pas prête à s'investir malgré l'acceptation de la direction... Certains n'osent pas nommer les difficultés de crainte de blesser, ce qui empêche de s'attaquer aux vrais problèmes »* regrettent les deux accompagnatrices. Certains volontaires, surtout s'ils sont inactifs depuis longtemps, ont envie de s'investir sans limite. Mais ceux-là s'essoufflent vite, ils ne tiennent pas le coup.

Heureusement, il y a aussi beaucoup de belles histoires. Comme cette association travaillant avec des jeunes qui réalise à quel point le handicap de son volontaire permet de sensibiliser son public à la différence. Ou encore ces crèches dans lesquelles volontaires, travailleurs et enfants cohabitent harmonieusement.

Un afflux de demandes

Le service offert par PUSH connaît un certain succès. Les demandent affluent, que ce soit directement à l'initiative des candidats ou bien grâce à d'autres acteurs du secteur qui orientent vers PUSH. Les futurs volontaires doivent être inscrits auprès du service PHARE et parmi ceux-ci, la priorité est donnée à ceux qui n'ont pas d'autre activité en journée. A ce jour, seize personnes sont en liste d'attente et une dizaine d'autres ont suivi une première séance d'information et attendent la rencontre personnelle. Il faut dire qu'en Région bruxelloise, PUSH est la seule association francophone à offrir un service aussi spécialisé dans le volontariat. Certains services d'accompagnement plus généralistes peuvent cependant effectuer une démarche similaire et quelques centres de jour ont engagé un travailleur chargé de l'insertion.

Teresa et Caroline souhaitent voir PUSH se développer pour répondre à plus de demandes, et de manière plus efficace. Elles rêvent aussi du jour où l'on considérera automatiquement qu'une personne en situation de handicap a sa place comme volontaire.

« Il faut démystifier le handicap, travailler les préjugés, expliquer le cadre légal du volontariat, la question des assurances, envisager avec les responsables les activités précises du futur volontaire et les éventuels aménagements (raisonnables) requis... »



➤ PUSH asbl

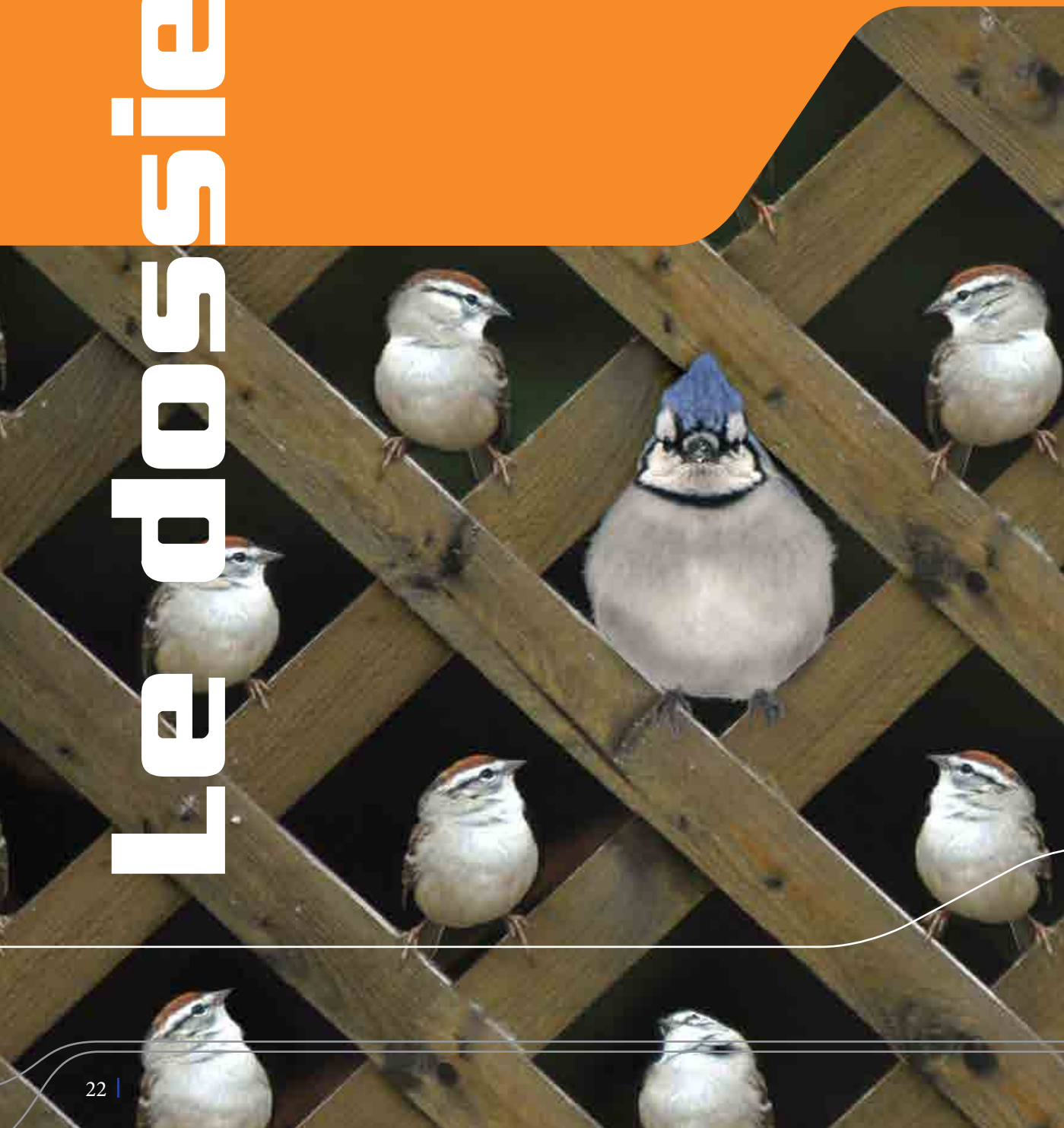
4, rue des Pères Blancs - 1040 Bruxelles
0488/441.577 - push.bxl@gmail.com

PUSH est uniquement active sur le territoire bruxellois. En Wallonie, l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) subventionne certaines associations qui organisent l'accompagnement de personnes en situation de handicap dans des activités volontaires.

Pour plus d'informations

- ➔ Rendez-vous sur le site de l'AWIPH : www.awiph.be > projets nationaux > activités citoyennes
- ➔ Contactez Bernadette Varlet : b.varlet@awiph.be

Le dossier



Discrimination : ce que (ne) permettent (pas) les lois belges

« Une discrimination est un comportement qui refuse à des individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit », définit le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Pour lutter contre les discriminations, la Belgique s'est dotée de lois. Que permettent et interdisent celles-ci ? Et comment s'appliquent-elles au domaine du volontariat ?

1. Du préjugé à la discrimination
2. Les lois anti-discrimination
3. Distinction et discrimination, quelle différence ?
4. La discrimination dans le volontariat

La Déclaration universelle des droits de l'Homme s'ouvre en énonçant que « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité* ». Et dès l'article 2, elle précise que « *chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation* ».

Si, à l'échelle du droit international, les discriminations sont souvent à la source des pires horreurs perpétrées par l'homme, elles sont aussi présentes, plus discrètement parfois, dans les relations du quotidien, entre personnes ou entre individus et organisations.

Dans le volontariat également, il peut être question de discrimination. Pour approfondir cet enjeu important, la Plate-forme francophone du Volontariat a invité Patrick Charlier et Michel Vanderkam du Centre interfédéral pour l'égalité des chances lors de séminaires qui se sont tenus en 2013 et 2014. Les explications qu'ils ont partagées ont servi de sources à ce dossier.

1 Du préjugé à la discrimination

Les stéréotypes et les préjugés font partie intégrante des relations sociales. En avoir n'est pas illégal. Si avoir peur d'une personne handicapée ou même avoir des positions racistes ne consti-

tue pas une infraction en soi, dès que ces sentiments se traduisent en actes, ils donnent lieu à des discriminations interdites - et sont donc punissables.

Une échelle des préjugés et de la discrimination

Le psychologue américain Gordon Willard Allport² a proposé en 1954 une échelle des préjugés et de la discrimination comprenant cinq degrés.

- Le premier niveau est celui de **la blague**. Allport parle plus précisément d'« antilo-cution » ou de discours haineux pour désigner le fait, pour un groupe majoritaire, de faire des blagues ou de véhiculer des stéréotypes et propos négatifs concernant un groupe minoritaire ou étranger. Une telle attitude est généralement considérée comme inoffensive par la majorité et ne constitue pas une forme de discrimination. Néanmoins, une blague répétée à l'égard d'un même public peut tourner en harcèlement.
- Le deuxième niveau est celui de **l'évitement**. Les membres du groupe majoritaire évitent non seulement le contact avec les membres de la minorité mais également la cohabitation, les mariages, les échanges commerciaux par exemple. L'évitement peut entraîner un isolement de la minorité. Un tel comportement n'est cependant pas illégal non plus.
- Le troisième niveau est **la discrimination**. Il s'agit, pour la majorité, d'interdire à la minorité d'exercer ses droits. Ce comportement qui est puni par la loi nuit au groupe minoritaire puisqu'il l'empêche d'avoir accès à certains services, de prétendre à une éducation, d'obtenir un emploi ou un logement par exemple.

- Le quatrième niveau est celui des **attaques physiques**, qui sont bien entendu punissables par la loi. Celles-ci se traduisent en vandalisme, incendies de propriétés, attaques violentes à l'encontre des individus, perpétrés par des personnes ou des groupes appartenant à la communauté dominante.
- Le cinquième et dernier niveau est celui de **l'extermination** de la population, qui vise la destruction du groupe minoritaire et sa disparition.

Notons que pour Allport, les faits sont accomplis par un groupe majoritaire à l'encontre d'une minorité. A une échelle plus micro, au sein de la société ou d'une collectivité, de tels comportements peuvent cependant être identifiés également dans les rapports entre individus.

En Belgique, les trois derniers niveaux de l'échelle sont punissables par la loi.



² ALLPORT G.W., The Nature of Prejudice, Addison-Wesley, 1954.

2 Les lois anti-discrimination

Du niveau européen aux entités fédérées, la Belgique s'est engagée à combattre les discriminations.

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. » Article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.



1. Conventions des Nations Unies et directives européennes

Comme tous les autres États membres de l'Union européenne, la Belgique a ratifié plusieurs conventions internationales émanant des Nations Unies, dont :

- la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale ;

- la convention relative aux droits des personnes handicapées ;
- et la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

En outre, trois directives européennes obligent les États à légiférer en matière de discriminations :

- La « **directive race** », qui vise l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle interdit la discrimination sur base des critères raciaux dans différents secteurs de la société : emploi, biens et services, horeca, transports publics, assurances, banques, etc. (Directive 2000/43/CE) ;
- La « **directive emploi** »³ visant l'interdiction, dans le secteur de l'emploi, de la discrimination sur base de quatre critères : les convictions religieuses et philosophiques, l'âge, l'orientation sexuelle et le handicap (Directive 2000/78/CE) ;
- La « **directive genre** », aussi appelée « directive refonte », rassemblant toute une série de directives plus anciennes et couvrant tous les secteurs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (Directive 2006/54/CE).

³ Ainsi appelée par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances

2. En Belgique, 14 textes législatifs

Les différentes lois belges anti-discrimination ont pour vocation de prévenir le plus grand nombre de comportements discriminatoires, que ceux-ci soient volontaires ou non.

Si, pour le monde du volontariat, la loi-phare est celle du 3 juillet 2005, ceux qui s'y connaissent dans le domaine de l'égalité des chances retiennent surtout la date du 10 mai 2007. Ce même jour furent adoptées trois lois fédérales à l'impact significatif :

- la loi anti-discrimination raciale tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dite « loi genre » ;
- la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui couvre les autres discriminations.

Il n'a heureusement pas fallu attendre 2007 pour bénéficier en Belgique de législations condamnant les actes discriminatoires. Les lois qui exist-

taient auparavant couvraient la lutte contre le racisme et la xénophobie (Loi du 30 juillet 1981), la répression du négationnisme (Loi du 23 mars 1995), l'égalité entre femmes et hommes (Loi du 7 mai 1999) ou la lutte contre la discrimination (Loi du 25 février 2003).

Les trois législations de 2007, qui complètent ou modifient les lois préexistantes et visent à garantir une protection cohérente contre les différentes formes de discrimination, en les sanctionnant tant au niveau civil qu'au niveau pénal.

En outre, il existe onze décrets et ordonnances émanant des Communautés et des Régions, qui transposent les lois belges en fonction des compétences respectives de ces entités.

La Belgique ne possède donc pas moins de quatorze textes législatifs différents en matière de discrimination. Cependant, malgré la multiplicité des textes, l'ensemble du dispositif est relativement cohérent : ce sont les mêmes critères qui sont protégés, dans les mêmes champs d'application. De plus, les procédures et les mécanismes de protection sont relativement similaires.

▾ 19 critères protégés

Ensemble, les trois lois recensent et protègent 19 critères sur base desquels la discrimination est interdite :

Critères protégés par la loi anti-racisme :

- la prétendue race,
- la nationalité,
- la couleur de peau,
- l'origine ethnique,
- l'origine nationale,

Critères protégés par la loi genre :

- le sexe y compris la grossesse, l'accouchement et la maternité ainsi que l'identité de genre et l'expression de genre,

Critères protégés par la loi anti-discrimination :

- l'âge,
- l'orientation sexuelle,
- l'état civil,
- la naissance,
- la fortune,
- les convictions politiques,
- les convictions philosophiques,
- les convictions religieuses,
- la langue,
- l'état de santé actuel ou futur,
- le handicap,
- les caractéristiques physiques ou génétiques,
- l'origine sociale.

▾ 5 champs d'application

Les lois ont une portée très large qui vise tous les domaines de la vie publique, en particulier les **cinq champs d'application** suivants :

- **l'emploi** : recrutement, licenciement, relations de travail, promotion, affiliation à un syndicat... ;
- **les biens et services accessibles au public** : location ou achat immobilier, assurances, horeca... ;
- **la protection sociale** et les avantages sociaux ;
- **les activités sociales, culturelles et politiques** accessibles au public ;
- **le contenu des pièces officielles et procès-verbaux.**

L'identification des champs, et en particulier la séparation de celui de l'emploi et des autres, a une importance lorsque vient le temps de déterminer si une distinction est justifiable ou pas, et de quelle manière (voir ci-après).

Bien que le champ d'application de ces législations soit vaste, il existe certaines limites : elles ne valent pas dans le domaine privé, comme par exemple, dans le choix des amis ou d'un conjoint. Elles ne peuvent pas non plus s'opposer à des distinctions faites par d'autres lois ou réglementations.



5 comportements interdits

Cinq comportements discriminatoires sont interdits : la discrimination directe, la discrimination indirecte, le refus d'un aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée, le harcèlement et l'injonction de discriminer.

Notons que la volonté de l'auteur du comportement discriminatoire n'est pas déterminante : on peut être auteur de discrimination sans en avoir l'intention ou sans s'en rendre compte.



1. On parle de **distinction directe** « lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 4.6°). La distinction directe devient une discrimination directe si celle-ci n'est pas justifiée (voir ci-après pour la différence entre distinction et discrimination).

2. Dans le cas d'une **distinction indirecte**, « une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés » (Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 4.8°). Le critère utilisé est d'apparence neutre mais un groupe de personnes lié à ce critère se trouve défavorisé. La distinction indirecte devient une discrimination indirecte si elle n'est pas justifiée.

Exemples

- L'accès à une boîte de nuit est permis aux femmes dès 18 ans et aux hommes à partir de 21 ans, ou encore les prix varient en fonction du sexe des clients.
- Un employeur refuse d'engager une personne en raison de son origine, de sa couleur de peau ou de son orientation sexuelle.
- On refuse à une personne handicapée l'accès à un restaurant en raison du fait que cette personne est en chaise roulante.

Exemples

- Un employeur décide de réserver la possibilité de suivre une formation aux employés travaillant à temps plein. Cependant, les femmes occupent plus souvent des postes à temps partiel. Celles-ci seront par conséquent défavorisées par la décision.
- Une personne malvoyante ne peut pas entrer dans un commerce avec un chien d'assistance, les animaux n'étant pas autorisés.



3. Aménagements matériels mais aussi adaptation des horaires de travail, répartition des tâches, adaptations en langage simple, interprétariat en langue des signes, utilisation de pictogrammes... « *L'aménagement raisonnable est une mesure appropriée prise en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer, de progresser dans tous les domaines d'application de la loi* » (Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 4.12°). Il ne s'agit pas d'offrir une faveur aux personnes porteuses de handicap, mais de compenser les désavantages liés au handicap et à un environnement inadapté.

Refuser cet aménagement raisonnable est interdit. L'absence d'aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap peut être considérée comme une discrimination, sauf si ceux-ci représentent une charge disproportionnée qui ne peut être compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Contrairement à la conception universelle, ou « universal design », qui peut être utilisée par toute personne sans nécessiter ni d'adaptation spéciale, et ce quels que soient son sexe, son âge,

sa situation ou son handicap, l'aménagement raisonnable est une mesure individuelle, c'est-à-dire mise en place pour une personne précise. Cela n'empêche pas que certains aménagement soient collectifs (par exemple, plusieurs volontaires sourds ou malentendants ont besoin d'une seule traduction en langues des signes) ou bénéficient à l'ensemble de la population (par exemple, l'installation d'un bouton ouvre-porte pour une personne se déplaçant en chaise roulante est utile aux cyclistes qui entrent dans un bâtiment, ou encore à ceux qui viennent y livrer un lourd colis).

4. **Le harcèlement** est également un comportement interdit. Il est défini comme un « *comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 4.10°).

5. Enfin, **l'injonction de discriminer** est aussi interdite. Il s'agit de « *tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres* » (Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 4.13°). En d'autres termes, celui qui donne l'ordre de discriminer peut être poursuivi au même titre que celui qui discrimine.

Quelques pistes pour évaluer le caractère « raisonnable » d'un aménagement :

➤ Le coût

Un aménagement ne doit pas avoir de coût financier disproportionné.

➤ L'impact sur l'organisation

L'aménagement doit s'inscrire dans un cadre organisationnel raisonnable et ne pas occasionner une désorganisation disproportionnée de l'association.

➤ La fréquence et la durée prévue de l'aménagement

Un aménagement coûteux, mais utilisé souvent ou pour une longue durée est considéré comme raisonnable.

➤ L'impact de l'aménagement sur l'environnement et les autres volontaires

Par exemple, l'installation d'une rampe d'accès ne peut gêner le passage des véhicules de secours dans l'association.

➤ L'absence ou non d'alternatives

Un aménagement sera plus vite considéré comme raisonnable lorsqu'il est inévitable pour cause d'absence d'alternatives équivalentes.

Au-delà de ces quelques indicateurs, un aménagement doit toujours être apprécié au cas par cas, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, y compris la personne en situation de handicap.



3 Distinction et discrimination, quelle différence ?

La loi fait une différence entre distinction et discrimination. Cette différence repose sur le critère de possible justification : il y a discrimination lorsqu'une différence de traitement n'est pas justifiée.

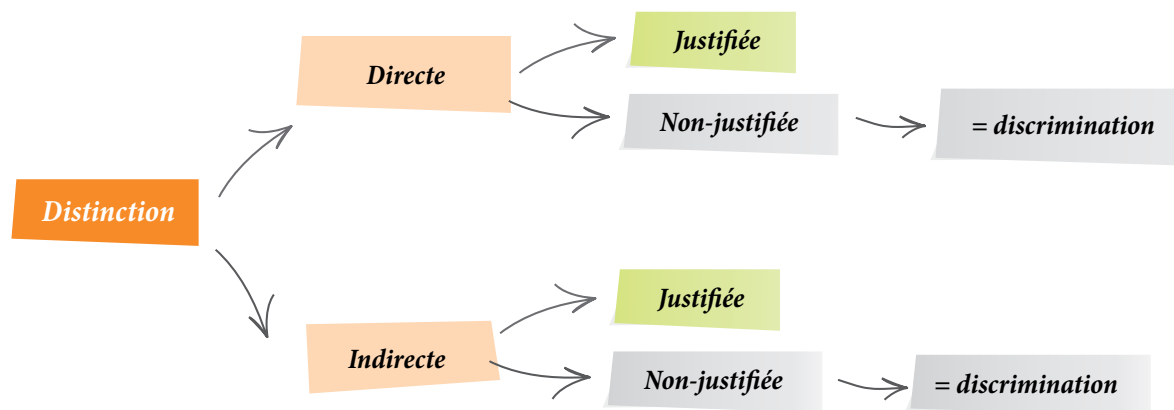
- Si la justification de la distinction est jugée objective et raisonnable, on ne parle pas de discrimination ;
- Si la distinction n'est pas justifiable, il s'agit d'une discrimination et la loi anti-discrimination s'applique.

Distinguer est donc permis, lorsqu'il est possible de le justifier.

Justifier une distinction

En matière de justification, tous les critères et tous les champs d'application ne sont pas traités de la même manière.

- Une distinction indirecte peut être justifiée, pour tous les critères, si le but est légitime et les moyens mis en place pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires ;
- Une distinction directe ne peut pas toujours être justifiée. Suivant le critère sur lequel se base la distinction et suivant le domaine (dans le secteur de l'emploi ou en-dehors de celui-ci), le niveau de protection varie et différentes justifications à une discrimination directe peuvent être admises



Justifications possibles d'une distinction directe⁴

Critères	Sexe Prétendue race Couleur de peau Origine nationale ou ethnique	Age Orientation sexuelle Conviction religieuse ou politique Handicap	Nationalité Etat civil Naissance Fortune Conviction politique Langue Etat de santé actuel ou futur Caractéristiques physiques et génétiques Origine sociale
Emploi	<p>Justification uniquement possible en fonction d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes (rare)</p> <p><i>Ex: Une agence de publicité recherche un mannequin ayant une peau pâle afin de promouvoir une nouvelle crème de visage pour ce type de peau.</i></p>	<p>Justification uniquement possible en fonction d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes (rare)</p> <p><i>Ex: Une personne avec une audition défaillante peut être refusée dans un call-center.</i></p>	<p>Justification possible si le but est légitime et les moyens appropriés et nécessaires</p> <p><i>Ex: Si un réalisateur veut faire un film sur la vie d'Obama, il y a de fortes chances pour qu'il choisisse un acteur qui lui ressemble physiquement.</i></p>
Hors emploi (notamment activités sociales, culturelles et politiques)	<p>Aucune justification possible</p>	<p>Justification possible si le but est légitime et les moyens appropriés et nécessaires</p> <p><i>Ex: Une association qui a ses bureaux au 3^e étage sans ascenseur peut refuser une bénévole en chaise roulante.</i></p>	<p>Justification possible si le but est légitime et les moyens appropriés et nécessaires</p> <p><i>Ex: Quelqu'un qui ne parle pas bien le français risque d'être refusé comme bénévole dans une école de devoirs.</i></p>

⁴ Inspiré de : Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Lexique discrimination, en ce compris sexe et délits de haine, mise à jour 2004, p.45.

Pour évaluer si une justification est acceptable, si un but est légitime et si les moyens d'atteindre ce but sont appropriés et nécessaires, chaque situation est appréciée au cas par cas, en tenant compte de toutes les caractéristiques pertinentes.

Particularités du domaine de l'emploi

Au sein du domaine de l'emploi, seuls deux éléments peuvent justifier une distinction: l'exigence professionnelle essentielle et déterminante et l'entreprise de tendance.

On parle d'**exigence professionnelle essentielle et déterminante** lorsque l'employeur peut démontrer que la différence de traitement est nécessaire pour mener à bien son projet. Les justifications sont en général liées à des raisons de sécurité, de santé, de santé publique, etc.

Par exemple, une société de taxi n'engagera pas de personnes malvoyantes. Cette distinction peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il ne s'agit pas d'une discrimination.

Une entreprise de tendance est une organisation publique ou privée dont le fondement repose sur la conviction religieuse, philosophique ou politique. S'il ne peut réclamer qu'un travailleur partage ces convictions, l'employeur peut exiger une loyauté envers celles-ci.

« Au sein du domaine de l'emploi, seuls deux éléments peuvent justifier une distinction. »



4 La discrimination dans le volontariat

Le volontariat est-il vraiment un droit pour tous ?

L'article 20.1 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme déclare que « toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques » et l'article 27.1 du même texte que « Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent ».

En Belgique, s'il n'existe aucun « droit d'être volontaire » énoncé tel quel dans un texte de loi, la participation à la vie associative est à tout le moins un droit fondamental prévu à l'article 27 de la Constitution : « Les Belges ont le droit de s'associer; ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive ».

Il faut tout de même noter qu'une organisation peut limiter l'accès aux membres sur base d'un critère de son choix et se fédérer sur un objet social qui est lié à une origine ou à un genre, par exemple. Par contre, lorsqu'elle organise des activités culturelles, celles-ci doivent être accessibles à tous.

Par ailleurs, la Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des Volontaires définit un volontaire comme toute personne physique qui exerce une activité de volontariat. Ce faisant, elle n'exclut personne, sur base d'aucun critère. Si le para-



graphe 2 de la Loi prévoit que « Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, exclure du champ d'application de la loi certaines catégories de personnes », cette disposition ne vise pas à écarter certaines catégories de personnes du volontariat, comme on pourrait erronément le comprendre, mais bien à préciser que certaines catégories de volontaires ne sont pas concernées par la loi. Il s'agit notamment des pompiers volontaires ou encore des volontaires de la protection civile.

En réalité, une recherche publiée en 2007 par la Fondation Roi Baudouin, qui analyse une série d'études portant sur cette question, indique que les volontaires ne sont pas également répartis dans la population. Par exemple, le « bénévole type » a un niveau de formation relativement élevé (enseignement supérieur ou universitaire) et bénéficie de revenus légèrement supérieurs à la moyenne.

« La Loi du 3 juillet 2005 définit un volontaire comme toute personne physique qui exerce une activité de volontariat. »

Comment le volontariat est-il couvert par le dispositif législatif ?

Au niveau des directives européennes, il ne semble pas exister de jurisprudence de la Cour européenne de justice qui réponde à cette question.

Par contre, comme la plupart des domaines de la vie publique, le volontariat est couvert par le vaste champ d'application de la législation belge en matière de discrimination.

Il n'est cependant pas précisé si le volontariat est considéré dans le champ de l'emploi ou dans celui des activités sociales, culturelles et politiques (voir les 5 champs d'application des lois anti-discrimination ci-dessus). Or, le choix de classer le volontariat dans un de ces deux cadres a des conséquences : les mécanismes de protection et de justification ne sont pas les mêmes.

Par conséquent :

- Si le volontariat est considéré comme relevant du champ de l'emploi, un volontaire ne pourra être refusé ou remercié sur base de son âge ou d'un handicap éventuel que si l'organisation peut le justifier en fonction d'exigences « professionnelles » essentielles et déterminantes, c'est-à-dire par exemple pour des raisons de sécurité ou de santé.
- Si au contraire le volontariat dépend du domaine des activités sociales, culturelles et politiques, il pourra y avoir distinction (et donc refus éventuel d'un volontaire sur base de son âge ou d'un handicap notamment) si celle-ci répond à un but légitime et si les moyens pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.

- Si le volontariat relève de l'emploi, des exigences « professionnelles » essentielles et déterminantes pourraient justifier le refus d'un volontaire sur base de son sexe, de sa couleur de peau ou de son origine.

Un tel refus ne pourrait en aucun cas être justifié si le volontariat est inclus dans le domaine des activités sociales, culturelles et politiques.

- Si le volontariat est compris dans le domaine de l'emploi, l'organisation pourra agir comme entreprise de tendance et refuser un volontaire qui ne serait pas loyal envers certaines convictions religieuses, philosophiques ou politiques.

Hors du domaine de l'emploi, cet écartement ne sera pas justifié et pourrait être considéré comme une discrimination.



Le volontariat relève-t-il du droit du travail ?

La Loi du 3 juillet 2005 sur les droits des Volontaires comporte un chapitre intitulé « Droit du travail ». Dans la version originale de la loi, il était prévu que le Roi puisse soustraire les volontaires de toute une série d'applications de législations sur le travail. Il aurait donc fallu qu'un arrêté royal soit produit pour préciser en quoi le volontariat relève ou ne relève pas du champ de l'emploi. Cette section a été abrogée en 2006, lors d'une modification de la loi (Loi du 19 juillet 2006 modifiant la Loi du 3 juillet 2005). Un flou juridique persiste donc concernant les liens entre le volontariat et le droit du travail.

Du côté du droit du travail, la législation précise qu'il s'applique dès qu'il y a une relation de subordination, c'est-à-dire dès qu'une personne est sous l'autorité d'une autre, qu'il y ait ou non rémunération. Même si le volontariat s'exerce librement, il est presque toujours possible d'identifier un lien de subordination. Le législateur insiste surtout sur le bon sens qui doit prévaloir dans les relations de travail entre volontaires ou entre volontaires et professionnels.

Ainsi, il faut respecter les conditions de sécurité et d'hygiène. Mais il est évident que les aspects de récupérations d'heures supplémentaires, de limite hebdomadaire du travail ou de dispositions particulières pour les femmes enceintes ne s'appliquent généralement pas au volontariat.

Pour la Plate-forme francophone du Volontariat, inclure le volontariat dans l'emploi entraînerait de nombreuses obligations, contraintes administratives et coûts supplémentaires pour les organisations. Certaines règles, comme l'interdiction de travailler le dimanche ou avant l'âge de 16 ans, pourraient freiner l'activité volontaire sans raison valable. Bien plus, considérer un acte qui est par essence libre et gratuit comme on considère une activité rémunérée représente pour la Plate-forme un véritable non-sens. Par contre, il serait pertinent que le domaine du volontariat dispose de ses propres règles prévoyant les protections, droits et devoirs respectifs des volontaires et des organismes qui font appel à leurs services.

Le volontariat des étrangers : ce qui a changé en 2014

Le volontariat offre de multiples avantages pour les immigrés qui arrivent dans un nouveau pays ou qui tentent de s'y implanter durablement. Il permet d'acquérir des connaissances fondamentales essentielles dans leur nouvelle société, dans les domaines de la langue, du logement, de l'éducation, de la santé, des services sociaux... Le volontariat donne également aux nouveaux arrivants les moyens de sémanciper. C'est un élément important pour les réfugiés et les demandeurs d'asile, qui stagnent souvent dans une situation d'isolement et de dépendance. En effet, le fait de dépendre de décisions prises par d'autres provoque un sentiment de vacuité et de perte du contrôle sur sa vie. En s'impliquant dans une action volontaire, ils acquièrent non seulement des compétences opérationnelles, mais ils retrouvent également une estime d'eux-mêmes et une confiance en eux.

Jusque tout récemment, les étrangers non-européens n'avaient cependant pas accès au volontariat, à moins d'entreprendre des démarches similaires à celles qui permettent d'obtenir un permis de travail. Plus précisément, l'article 9.2° de la Loi du 3 juillet 2005 prévoyait que « dans les conditions fixées par le Roi, par arrêté déli-

béré en conseil des ministres, la loi du 30 avril relative à l'occupation des travailleurs étrangers et ses arrêtés d'exécution ne s'appliquent pas au volontariat ». Un arrêté d'application, attendu depuis neuf ans, devait donc préciser à quelles conditions les étrangers non-européens pouvaient exercer une activité volontaire sans permis de travail. Dans les faits, puisque ces conditions n'étaient pas définies, ils n'y avaient pas accès.

Une nouvelle loi, modifiant celle de 2005 en vue de rendre le volontariat accessible aux étrangers a été adoptée en mai 2014. Selon celle-ci, les étrangers non-européens ne doivent plus posséder de permis de travail pour pouvoir faire du volontariat. Il s'agit :

- des « étrangers dont le séjour est couvert par un titre ou document de séjour (...) », par exemple, un étudiant chinois ou la femme de l'ambassadeur du Canada ;
- et des « bénéficiaires de l'accueil (...) », soit les demandeurs d'asile principalement, mais aussi leurs familles, ainsi que les mineurs étrangers non accompagnés (MENA).



Bien que désormais plus inclusive, la loi exclut encore toutes les personnes en séjour illégal, y compris celles qui bénéficient de l'aide matérielle de l'Agence fédérale pour l'Accueil des Demandeurs d'asile (Fedasil).

Les bénéficiaires de l'accueil doivent déclarer leur activité de volontariat à Fedasil, qui peut éventuellement, sur base de certains critères prévus par la loi, la limiter ou l'interdire, ou encore limiter ou interdire le cumul avec l'allocation du demandeur d'asile. Il s'agit d'une démarche similaire à celle des chômeurs et des prépensionnés, qui doivent déclarer leur activité volontaire à l'Office national de l'emploi (Onem).



Depuis que la nouvelle loi est en vigueur, une procédure a été mise en place au sein de Fedasil et plusieurs déclarations ont déjà été adressées aux différents centres d'accueil. Alors que le processus est encore en phase de lancement, il ne semble pas y avoir de problèmes, de cas litigieux ou de refus contestés.

Par ailleurs, le motif de cet article de la loi de 2005 était d'éviter que l'engagement volontaire ne puisse être considéré comme une preuve d'insertion, favorisant par exemple l'aboutissement d'une demande d'asile. Le législateur donc a pris soin de préciser, dans le texte de 2014, que l'exercice du volontariat ne conférait aucun droit à être autorisé ou admis à séjourner en Belgique.

Conclusion

De l'ouverture à une politique de diversité

Toute structure qui fait le choix du volontariat doit pouvoir se positionner sur la question de la diversité pour pouvoir réagir adéquatement face à chaque volontaire potentiel. Pour ce faire, il est nécessaire que les personnes présentes au sein de l'association (administrateurs, travailleurs, volontaires...) y soient sensibilisées. Il faut aussi évaluer, pour chaque tâche effectuée par un volontaire, quelles sont les capacités et compétences minimales. Par ailleurs, lorsque la différence se présente à l'organisation, il est toujours pertinent d'évaluer ses impacts potentiels sur l'organisation mais aussi la plus-value qu'elle pourrait lui apporter. Enfin, dans le cas du handicap, la question des aménagements raisonnables devra être considérée, éventuellement en sollicitant l'aide d'organisations compétentes en la matière.

Au-delà d'une attitude ouverte, l'organisation peut faire de la diversité un véritable projet. Une association qui souhaite diversifier son volontariat devra commencer par observer la composition sociologique des personnes qui constituent son volontariat et la comparer à celle de la société ou de l'environnement. Ensuite, elle identifiera quelles caractéristiques sont peu ou pas représentées par rapport à l'ensemble de la société, ce qui l'amènera à se fixer des objectifs. Pour les concrétiser, il faudra alors s'interroger sur les canaux de communications et de recrutement et sur la manière de toucher les types de population visés.





Sources :

- **CHARLIER P.**, *Volontariat et inclusion font-ils bon ménage ?*, Communication présentée au Séminaire « Volontariat... ou pas ? ce que dit la loi », Bruxelles, mai 2013.
- **VANDERKAM M.**, *Pas à pas, faire face aux discriminations dans le volontariat*, Communication présentée au Séminaire « Peu importe votre pointure, il y a un volontariat à votre mesure », Namur, juin 2014.
- Site internet du Centre interfédéral pour l'égalité des chances www.diversite.be
- **Centre interfédéral pour l'égalité des chances**, *Lexique discrimination, en ce compris sexe et délits de haine*, mise à jour 2004.
- **Fondation Roi Baudouin**, *La mesure du volontariat en Belgique. Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge*. Centre d'Economie Sociale de l'Université de Liège et Hoger Instituut voor Arbeid de Katholieke Universiteit Leuven, 2007.
- **DUMONT D. & CLAES P.**, *Le nouveau statut des bénévoles. Commentaires de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et réflexions sur le droit social et la gratuité*, coll. Les Dossiers du Journal des Tribunaux, 58, Bruxelles, 2006.

Ces cahiers s'inspirent en partie des analyses suivantes, rédigées en 2012 et 2013 par la Plate-forme francophone du Volontariat :

- Quand précaire rime avec volontaire. Les personnes en situation de précarité ont-elles la possibilité de s'engager dans une activité de volontariat et selon quelles modalités ?, 2012.
- Le volontariat des aînés, c'est bon pour la santé ! Faut-il mettre en place des mécanismes spécifiques pour accueillir les aînés en tant que volontaires ?, 2012.
- Volontariat et handicap. Quelles sont les adaptations à apporter pour permettre aux personnes porteuses d'un handicap de faire du volontariat ?, 2012.
- Le volontariat des étrangers. Les personnes qui ne sont pas porteuses de la nationalité belge ont-elles le droit de participer à une activité de volontariat au même titre que tous les autres citoyens ?, 2012.
- Volontariat et développement social. Quelle relation entre volontariat et cohésion sociale ?, 2013.
- Volontariat et genre. Quelle place pour un engagement au féminin dans le secteur associatif ?, 2013.
- Volontariat et handicap. Quelle approche de la diversité pour les associations ?, 2013.

Patrick Charlier

*Un homme « centré »
sur l'égalité des chances*

Engagé depuis le début de sa carrière dans la lutte contre les injustices et les discriminations, Patrick Charlier est aujourd'hui directeur adjoint du Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Cette structure publique est au service de toute personne victime de discrimination, mais aussi des organisations sensibles à cet enjeu de société.



Patrick Charlier

Quelles discriminations sont d'actualité en Belgique ?

Les lois comptent 19 critères sur lesquels on peut considérer qu'il y a une discrimination. Le Centre n'est pas compétent pour les cas qui concernent le genre et la langue. Les signalements que nous recevons montrent que ce sont les **discriminations raciales** qui arrivent en tête, et ce depuis toujours. L'origine, la couleur de peau, l'ascendance sont encore des motifs de rejet. Nous disposons d'ailleurs de chiffres tout récents qui révèlent qu'après avoir connu une baisse constante et marquée pendant six ou sept ans, les discriminations raciales ont stagné en 2013 et connu une augmentation en 2014. Le

handicap, sous ses différentes formes, constitue le second critère de discrimination. A un niveau presque équivalent, on trouve les discriminations sur base des **convictions religieuses et philosophiques**, qui en Belgique prennent essentiellement la forme d'islamophobie. Ensuite viennent les discriminations fondées sur l'**âge** (ou âgisme) de même que celles qui reposent sur l'**orientation sexuelle**. A ce propos, nos constats sont plutôt encourageants : le taux d'acceptation de l'homosexualité augmente et, corrélativement, l'homophobie baisse.

Y a-t-il une relation entre le type de discrimination et le secteur dans lequel elle s'exerce ?

Oui, il y a un lien. Par exemple, le handicap freine surtout l'accès aux biens et services. On parle de difficultés d'obtenir des assurances, un logement, de se déplacer, ou encore de sortir au restaurant ou de participer à des activités culturelles. La discrimination sur base des convictions religieuses et philosophiques se retrouve surtout dans les médias et sur Internet. L'âge est un critère de discrimination que l'on déplore souvent dans le monde de l'emploi. Malgré les améliorations, l'orientation sexuelle pose encore problème dans la vie sociale, dans les lieux publics, dans les transports, dans les relations de voisinage... Quant au racisme, on le retrouve malheureusement dans tous les secteurs.

Le Centre a-t-il déjà eu affaire à des cas de discrimination dans le volontariat ?

Oui, mais ce n'est pas fréquent... Une personne a signalé une fédération sportive qui imposait une limite d'âge pour ses volontaires de gestion. Nous avons compris que la raison était surtout la volonté d'assurer un renouvellement au sein de ses instances. Le Centre a alors suggéré d'opter pour une limite du nombre de mandats exercés. Lorsque le problème de la limite d'âge survient dans une association, c'est souvent pour une question d'assurances : alors que l'asbl est dans l'obligation d'assurer ses volontaires en responsabilité civile, elle est parfois confrontée à un refus de la part de son assureur. Les assureurs travaillent avec des tables de risques dans lesquelles l'âge est un facteur important. Le Centre

est d'ailleurs en contact régulier avec la FSMA, l'Autorité des services et marchés financiers, pour réduire l'importance de ce critère dans le secteur bancaire et financier. Nous avons aussi eu le cas d'une volontaire qui portait le foulard, envoyée par une association dans une école. L'école a refusé sa présence. C'est une question délicate car seuls les services publics et les entreprises de tendance peuvent se revendiquer de la neutralité.

« Les personnes victimes de discrimination dans le volontariat ont peut-être tendance à se résigner. »

» Son parcours

Avant d'entrer au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, il y a une quinzaine d'années, Patrick Charlier a travaillé durant neuf ans pour la Ligue des droits de l'Homme : il y coordonnait notamment les liens entre volontaires et professionnels. Depuis 2001, ce juriste de formation a assumé différentes fonctions au sein du Centre. Son parcours et ses qualités lui ont valu d'être nommé en juin 2013 directeur adjoint faisant fonction de cette structure qui a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et des droits pour l'ensemble des citoyens et citoyennes et de lutter contre les discriminations.

Selon vous, pourquoi ces cas sont-ils si rares ?

Même si nous recevons peu de signalements, je ne crois pas que le volontariat soit épargné par la discrimination. Lorsque j'ai découvert cet univers à l'occasion d'une collaboration avec la Plate-forme francophone du Volontariat, je me suis rendu compte que les organisations qui étaient confrontées à ces questionnements ne s'adressaient pas nécessairement au Centre. Les personnes victimes de discrimination dans le volontariat ont peut-être tendance à se résigner, comme cette jeune fille dont le chien d'aide s'est vu refuser l'accès à une école de devoirs où elle était prête à s'engager comme volontaire. Il est possible qu'ils n'insistent pas et ne nous interpellent pas, par crainte que la relation avec l'organisation qui pourrait découler de ces démarches ne soit pas propice à une future collaboration. Il arrive aussi que certaines personnes intériorisent les stéréotypes négatifs qui pèsent sur elles et en finissent par s'auto-discriminer. Ces gens-là sont convaincus que cela ne vaut pas la peine de saisir le Centre. D'autres ne nous connaissent tout simplement pas. En comparaison avec des structures similaires existant dans d'autres pays européens, notre notoriété n'est pas mauvaise, mais nous aimerions l'améliorer. De notre côté, il est vrai que nous n'identifions pas le secteur du volontariat ou du non-marchand en général comme un des « noyaux durs » de la discrimination. Nous portons plutôt une attention particulière à des secteurs comme l'enseignement, le logement, le travail et la santé. En fait, le monde du volontariat est très diversifié, recouvre de multiples réalités, ce qui le rend difficile à appréhender.

Pour quelles raisons une organisation aurait-elle intérêt à accueillir des volontaires différents les uns des autres ?

La diversité peut présenter un véritable intérêt pour remplir la mission de l'organisation. Par exemple, une maison médicale située dans un quartier à forte proportion de population immigrée a engagé une femme voilée à l'accueil. Alors que l'équipe en place avait l'impression d'être ouverte et proche de la population locale, elle a remarqué que la présence de cette dame a amené un changement dans la fréquentation: beaucoup plus de femmes maghrébines se sont présentées. Cela a permis à l'institution d'encre mieux remplir sa mission de proximité. Cela dit, il faut éviter de tomber dans le piège qui consiste à enfermer les personnes dans une identité unique. Par exemple, un volontaire maghrébin pour rendre visite aux malades maghrébins dans un hôpital ou une maison de repos, ça n'aurait pas de sens. Tous doivent profiter de la diversité.

« *Même si nous recevons peu de signalements, je ne crois pas que le volontariat soit épargné par la discrimination.* »





Que recommanderiez-vous aux organisations qui voudraient favoriser la diversité parmi leurs volontaires ?

Spontanément, les normes d'organisation sociales ont tendance à reproduire les inégalités. Si nous voulons lutter contre ces inégalités, il faut une démarche active. Une association qui veut réfléchir à la diversité doit d'abord mettre en question son propre mode d'organisation : quels sont ses canaux de recrutement de volontaires ? A quel point est-elle ouverte aux amé-

nagements ? Je me demande si l'habitude de « faire du volontariat » qui est très présente parmi les Belges est aussi fréquente dans toutes les cultures... C'est peut-être une des raisons de la difficulté que peuvent rencontrer certaines organisations à atteindre une vraie diversité culturelle parmi leurs volontaires.

↳ Un centre devenu « interfédéral »

En 1993, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est créé. C'est une institution fédérale indépendante. Ses missions comprennent alors d'une part la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances et d'autre part un volet « migration » qui vise notamment le respect des droits fondamentaux des étrangers.

En mars 2013, le Centre se scinde en deux parties :

- D'une part le Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains.

- D'autre part le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations.

Interfédéral signifie que ses compétences en matière de lutte contre les discriminations peuvent dorénavant s'exercer tant dans les matières fédérales que dans les matières gérées par les Régions et les Communautés.

Le Centre est aujourd'hui en train de s'adapter à ce changement : il attend la nomination d'une nouvelle direction et se cherche une nouvelle appellation plus courte et multilingue.

En savoir plus...

Les personnes qui s'estiment victime de discrimination de même que les organisations qui voudraient en savoir davantage sur le sujet peuvent contacter le Centre au 0800 12 800 ou en ligne (www.diversite.be).

Jour des membres



Catherine Sadin

Attachée à l'échevinat du
Volontariat de Namur,
CPAS de Namur

Dans chaque édition des Cahiers, plusieurs membres de la Plate-forme francophone du Volontariat s'expriment sur le thème en fonction de leur spécificité sectorielle et de leur réalité de terrain. Pour cette publication, nous sommes allés à la rencontre d'associations qui ouvrent leurs portes à un volontariat diversifié.



Gaël Verzele

Coordinateur pédagogique chez Altéo, mouvement social de personnes malades, valides et handicapées



Magali Kremer

Secrétaire générale des Guides catholiques de Belgique (GCB)



Philippe Gorgemans

Président de l'asbl Bouchons d'aide aux handicapés (BAH)

Quelle est l'importance du volontariat au sein de votre organisation ?

Catherine Sadin, CPAS de Namur : Depuis de nombreuses années, nous avons des volontaires au sein de nos maisons de repos. Dès son arrivée en poste, notre président Philippe Defeyt a visé une diversification du volontariat. Nous pouvons désormais compter sur des volontaires engagés dans d'autres secteurs : certains jouent un rôle actif pour favoriser l'accès au logement des personnes précarisées, d'autres soutiennent le parcours scolaire d'étudiants qui bénéficient

de l'aide sociale, d'autres encore apportent leur aide aux cours d'alphabétisation, nous avons aussi des volontaires de gestion dans l'Amicale du CPAS. A côté de cette centaine de volontaires engagés dans la durée, nous faisons parfois appel à des volontaires occasionnels, en sollicitant par exemple les membres d'un mouvement de jeunesse ou les étudiants d'une école d'esthétique pour aider à l'organisation d'une activité dans une maison de repos.

Gaël Verzele, Altéo : Avec ses 1600 volontaires, Altéo est un mouvement qui repose sur l'engagement volontaire. C'est son fondement-même, le moyen d'assurer la réalisation de sa mission. Les volontaires sont dans toutes nos activités, des séjours aux sections locales et groupes thématiques en passant par les services d'accompagnement. Ils prennent en charge l'essentiel de celles-ci, alors que les permanents ont un rôle de soutien logistique. Du côté des séjours, les volontaires préparent, coordonnent et accompagnent 82 voyages par an, qui accueillent chacun 10 à 50 personnes malades, handicapées, invalides mais aussi parfois valides. Ces séjours permettent à des personnes qui ne pourraient partir autrement de voyager en Belgique et à l'étranger en bénéficiant d'un encadrement adapté. Nos volontaires assurent également un accompagnement de personnes en perte de mobilité ou à mobilité réduite lors du suivi de soins ou de la participation à des activités culturelles. Une autre forme d'engagement est celui au sein des sections locales et groupes à thèmes, qui permettent de briser l'isolement et de créer du lien social à travers diverses activités. Du côté d'AltéoSport, nous avons également de nombreux volontaires assurant l'animation de journées

sportives ou la gestion de cercles sportifs adaptés. Enfin, beaucoup de nos membres sont des volontaires qui s'ignorent. Quand ils sont actifs dans les organes de gestion du mouvement, tels que les assemblées générales, les conseils d'administration, les comités régionaux, les commissions... ils sont bien volontaires !

Magali Kremer, GCB : Les Guides comptent entre 3500 et 4000 volontaires. Il s'agit majoritairement d'animateurs mais aussi de membres de staff d'unité, de cadres de région, de cadres fédéraux, de formateurs, etc.

Philippe Gorgemans, BAH : Bouchons d'aide aux handicapés est une association fondée en 2012 qui a pour mission de récolter et de trier des bouchons. Ce tri nous rapporte de l'argent que nous redistribuons à des personnes en situation de handicap et de précarité ou à des associations. Pour le tri, nous pouvons compter sur six volontaires réguliers, mais si je lance un appel à l'aide, je rassemble facilement une quinzaine de volontaires. Les volontaires de notre conseil d'administration sont aussi très impliqués dans les activités. Enfin, nous avons une centaine de récolteurs qui rassemblent des bouchons pour nous partout en Belgique.

« Ce n'est pas leur statut, leur âge ou leur origine qui détermine s'ils peuvent devenir volontaires, mais leur profil et leur volonté de s'engager à long terme, qui sont toujours appréciés au cas par cas. »

Quelle diversité retrouve-t-on au sein des volontaires de votre organisation ?

Catherine Sadin, CPAS de Namur : Dans certains secteurs, nos volontaires ont un profil plutôt homogène. Par exemple, pour le soutien scolaire, nous avons une majorité d'enseignants actifs ou retraités. Par contre, dans les maisons de repos, nous avons des volontaires qui viennent de tous les horizons. Nous avons des personnes originaires de différents pays. Certains travaillent, d'autres sont retraités, d'autres encore sont en invalidité, en recherche d'emploi ou bénéficient de l'aide du CPAS. Nous avons aussi des volontaires en situation de handicap et des jeunes momentanément sortis du parcours scolaire classique. En fait, ce n'est pas leur statut, leur âge ou leur origine qui détermine s'ils peuvent devenir volontaires, mais leur profil et leur volonté de s'engager à long terme, qui sont toujours appréciés au cas par cas.

Gaël Verzele, Altéo : Dans notre volontariat de gestion, nous avons une importante diversité, puisque nos membres y sont largement représentés. Nous avons donc des volontaires valides, invalides, malades, handicapés... Plusieurs histoires, comme celle de Cécile (voir encadré ci-après), montrent que c'est possible aussi dans notre volontariat de service. Nous voulons également diversifier les âges de nos volontaires. Nous avons une majorité de volontaires pensionnés ou prépensionnés, mais nous constatons que certaines activités telles que celles d'AltéoSport attirent un certain nombre de jeunes volontaires.

Magali Kremer, GCB : La majorité de nos volontaires sont évidemment des jeunes, à partir de 16 ans. Mais on retrouve une grande diversité d'âge, beaucoup de staffs d'unité étant constitués de parents par exemple. Par ailleurs, nous retrouvons logiquement parmi les volontaires la diversité présente au niveau local, le recrutement étant principalement opéré à ce niveau. Enfin, il est certain que nous avons une majorité de filles, même si nous accueillons aussi parmi nos animateurs beaucoup de garçons. Notre mouvement offre naturellement à de nombreuses filles et femmes la possibilité de prendre des responsabilités.

Philippe Gorgemans, BAH : Nous avons plusieurs volontaires pensionnés qui trient les bouchons : un ancien enseignant, un ancien ingénieur, un militaire retraité... Nous avons aussi un jeune qui est en recherche d'emploi. Moi-même, je suis hémiplegique. Par ailleurs, nous avons accueilli des personnes qui prestaient une peine d'intérêt général, qui n'étaient pas des volontaires mais qui nous ont aidés. Nous profitons également de la collaboration de personnes qui ont un handicap mental léger, qui trient les bouchons dans leur institution à l'initiative de leur éducateur.

Comment en êtes-vous arrivés à cette diversité ? Était-ce une démarche proactive ou des opportunités que vous avez saisies ?

Catherine Sadin, CPAS de Namur: Tout est parti de notre volonté de diversifier les secteurs d'intervention: le fait d'intégrer des volontaires dans différentes structures et activités du CPAS fait en sorte que nous retrouvons de multiples profils.

Gaël Verzele, Altéo: L'ouverture à tous types de publics correspond à nos valeurs. La dynamique de notre mouvement doit être à l'image de la société que nous voulons : inclusive. Dans les instances, nos statuts imposent une certaine proportion de personnes malades, invalides ou handicapées. Dans les services, il s'agit parfois de volontés individuelles: tel membre souhaite s'investir localement, puis aider à l'organisation d'un séjour par exemple. Nous attendons certaines compétences de la part de nos volontaires. Peu importe si le volontaire présente un handicap ou pas, du moment qu'il a ces compétences ou qu'il est disposé à les développer à travers les formations proposées.

Magali Kremer, GCB: Nous croyons à la richesse du « vivre ensemble ». Nous recherchons donc surtout la diversité parmi les enfants que nous accueillons. Nous nous voulons un mouvement ouvert à tous, avec notamment des unités qui accueillent des enfants en situation de handicap - le secteur Reine Astrid - et le secteur « Une place pour chacun » qui est tourné vers des jeunes de milieux précarisés. Cela dit, de nombreux enfants porteurs d'un handicap ou provenant de familles moins favorisées fréquentent des groupes qui ne sont pas identifiés pour cela. Les mouvements de jeunesse sont d'ailleurs parmi les offres d'activités pour les jeunes les plus économiques.

« Nos efforts d'ouverture rejaillissent au niveau des volontaires, puisque beaucoup de jeunes s'engagent comme animateurs après avoir été animés. »

Quels défis peut-on rencontrer lorsque l'on ouvre le volontariat à différentes personnes ?

Catherine Sadin, CPAS de Namur: De manière générale, le volontariat rencontre certains préjugés qui peuvent constituer des freins à son déploiement. Par exemple, l'idée que les volon-

taires remplaceraient des travailleurs. Des préjugés pèsent aussi spécifiquement sur certains types de volontaires: un volontaire en situation de handicap va demander beaucoup de temps

à l'équipe. C'est parfois vrai, mais tout dépend de l'ouverture de la personne qui accueille le volontaire... Parfois, c'est une équipe de volontaires déjà constituée et relativement homogène qui peut être réticente à l'intégration d'un nouveau. Un autre enjeu est celui du secret professionnel et du devoir de discrétion à l'égard de données confidentielles. Pour un CPAS, c'est une question importante et il est essentiel de veiller à ce que tous nos volontaires s'y conforment. Enfin, il faut dire qu'il n'est pas possible d'accepter toutes les personnes qui nous sollicitent pour devenir volontaires. Actuellement, nous avons beaucoup de demandes de la part de jeunes en recherche d'emploi, qui ne peuvent malheureusement pas toujours s'engager dans la durée, et aussi des personnes dont le médecin a « prescrit » de faire du volontariat mais qui ne sont pas toujours aptes à s'impliquer. Cela dit, nous ne refusons jamais a priori. Nous analysons toujours la proposition, quitte à dire que ce n'est pas le bon moment.

Gaël Verzele, Altéo : Nous voudrions aller encore plus loin dans l'inclusion de personnes en situation de handicap dans nos différents volontariats autant dans nos instances que dans les services. Un enjeu d'actualité est celui de la participation dans notre volontariat, et en particulier dans le volontariat de gestion, de personnes porteuses d'un handicap mental. La place centrale qu'Altéo veut donner à la personne en situation de handicap et la nécessité de gestion entrent parfois en concurrence. D'autre part, attirer certains publics, pour avoir

une diversité qui reflète celle de la société, est un défi important. Certains jeunes, souvent des anciens stagiaires, prennent part aux activités d'Altéo comme volontaires et nous en accueillons quelques-uns dans les séjours aussi. Nous constatons que cette mixité d'âge est bénéfique : les plus anciens partagent leur savoir tandis que les jeunes apportent leur dynamisme et des réponses et techniques nouvelles, parfois plus adaptées aux besoins. Mais leurs motivations sont souvent différentes. Ils ne s'engagent pas nécessairement par altruisme, mais pour le plaisir du partage ou l'intérêt de l'apprentissage. Si nous souhaitons davantage nous ouvrir aux jeunes volontaires, il y a une réflexion à mener, notamment sur les valeurs qui les mènent vers Altéo, et certainement une adaptation à effectuer pour le mouvement.

« Avec ses 1600 volontaires, Altéo est un mouvement qui repose sur l'engagement volontaire. »

Magali Kremer, GCB : Puisque la diversité est liée aux réalités locales, notre action rencontre certaines limites là où la diversité culturelle, sociale et économique est restreinte. Nous essayons d'y palier en proposant des projets qui permettent la confrontation à d'autres cultures.

Philippe Gorgemans, BAH : Nous ne rencontrons pas de difficulté particulière.

Quels sont les ingrédients du succès d'un volontariat ouvert à tous ?

Catherine Sadin, CPAS de Namur : Pour nous, il est essentiel d'être à l'écoute des demandes des volontaires. Pour certaines de nos activités, comme l'alphabétisation, nous demandons aux volontaires de suivre une formation : cela permet d'apporter à tous des connaissances et compétences semblables, quel que soit leur parcours préalable. Par ailleurs, nous prenons le temps de remercier nos volontaires et de les mettre à l'honneur chaque année, le 5 décembre. C'est aussi l'occasion de favoriser leur rencontre et de consolider leur volonté de rester engagés.

Gaël Verzele, Altéo : Il est essentiel de prendre en compte les contraintes matérielles ou horaires qui peuvent limiter l'autonomie des personnes en situation de handicap et donc leur engagement. Il faut aussi pouvoir adapter les attentes et exigences de résultats. Tout le monde ne peut pas tout faire, c'est vrai pour une personne handicapée ou non. Pour tout candidat volontaire, nous évaluons ses motivations, ses compétences et ses capacités et il arrive que nous ayons à réorienter un candidat vers d'autres formes d'investissement. Cela fait partie du respect de la personne. La formation est également essentielle pour développer les compétences de tous nos volontaires.

Magali Kremer, GCB : Nous développons pour tous les animateurs des outils, des formations, des projets, des campagnes axés sur la diversité. Nous mettons aussi des aides financières à disposition des unités tournées vers un public fragilisé, afin de leur permettre d'ouvrir leurs activités à tous. Ces moyens que nous mettons en place favorisent une vraie mixité au sein de notre mouvement.

Philippe Gorgemans, BAH : Ce qui est essentiel, c'est d'être bien entouré. J'ai la chance de pouvoir compter sur des gens de cœur. Tous nos volontaires participent à une formidable entreprise de solidarité et d'écologie.

« *Tout le monde ne peut pas tout faire, c'est vrai pour une personne handicapée ou non.* »



Cécile Tordeurs

« Le volontariat m'a revalorisée »

Cécile Tordeurs est l'une des 1600 volontaires d'Altéo. Présidente de la section locale d'Altéo Brabant-Wallon (qu'elle a fondée), membre de l'assemblée générale, coordinatrice de séjours, membre du comité de gestion de la Mutualité chrétienne du Brabant-Wallon et impliquée dans plusieurs autres associations de Braine l'Alleud, c'est une femme engagée qui *« est dedans depuis toute jeune »*. Avec un tel niveau d'activité, on en oublierait que Cécile est aveugle.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce n'est pas sa cécité qui a mené Cécile vers Altéo. Elle n'en a pas été bénéficiaire avant de devenir volontaire. *« J'ai hérité du sens du volontariat de ma mère. A 16 ans, elle m'a inscrite à l'ACIH (ancien nom d'Altéo). J'y suis restée par fidélité et à mon tour, j'ai transmis cette valeur à mes enfants. »* Son engagement s'est renforcé lorsqu'elle a arrêté de travailler : *« Je suis une personne qui aime bouger et faire bouger les choses, prendre des responsabilités, organiser. Je ne pouvais plus le faire de manière rémunérée. Le volontariat m'a revalorisée. Aujourd'hui, mon volontariat me tient debout. »*

Lorsqu'elle s'est lancée dans l'organisation de séjours il y a 10 ans, Cécile a dû faire face à des personnes dubitatives. *« Mais la confiance qui m'a été accordée par d'autres et ma volonté personnelle m'ont aidée à faire ma place »* se rap-

pelle-t-elle. Aujourd'hui, ces séjours sont victimes de leur succès : ils enregistrent trois fois plus de demandes que de places disponibles. De nombreux volontaires apportent leur aide à la préparation et au déroulement des séjours : des personnes en invalidité, des prépensionnés, des personnes handicapées mais aussi des personnes valides et actives dont la plus jeune a 27 ans. Entre ceux-ci, Cécile constate que la solidarité est un élément essentiel à la transmission et à la collaboration.

Dire que sa cécité n'a aucun impact sur ses activités ne serait pas tout à fait exact. Mais Cécile a trouvé comment compenser le fait de ne pas voir : *« L'outil informatique m'aide beaucoup. Je m'y suis mise vers 40 ans et j'ai dû m'adapter à ses évolutions. Il est de plus en plus performant et donc de plus en plus utile. Et je m'entoure d'une bonne équipe de base »*.

Désormais grand-mère, Cécile cherche des plages disponibles dans son agenda. Si elle a décidé de réduire le nombre de séjours qu'elle coordonne, ce n'est cependant pas sans s'assurer de former une relève à la hauteur. Ses compétences pédagogiques sont d'ailleurs reconnues, puisqu'elle participera prochainement à une formation pour les coordinateurs de séjours et les infirmières volontaires, portant sur l'accueil des personnes aveugles et malvoyantes.

En attendant le séminaire du 29 mai

Le vendredi 29 mai 2015, la Plate-forme francophone du Volontariat organise un séminaire qui a pour thème: « Volontariat ou emploi? Des frontières parfois incertaines ».

Depuis la Loi du 3 juillet 2005, le volontariat est défini comme un acte libre et gratuit, tourné vers autrui et exercé dans un cadre organisé. A priori, il n'y a donc pas de confusion possible avec l'activité du salarié qui fournit un travail contre rémunération sous l'autorité d'un employeur. Et pourtant, il persiste un « entre deux » qui interpelle: ni tout à fait volontaires ni réellement travailleurs, certains touchent une indemnité qui dépasse les plafonds légaux du volontariat ou encore signent des formes de contrats.

La Plate-forme francophone du Volontariat vous convie à réfléchir à la frontière qui sépare le volontariat de l'emploi ainsi qu'aux statuts, existant depuis longtemps ou émergents, qui flirtent avec celle-ci. S'ils se répandent, sont-ils susceptibles de précariser l'emploi? En générant une confusion avec le volontariat, risquent-ils de le dénaturer de son essence première, celle du geste libre et gratuit? Répondent-ils à un besoin réel, mais qui pourrait être comblé autrement?



L'événement aura lieu à Bruxelles.
Les informations pratiques vous parviendront prochainement et seront disponibles sur notre site www.levolontariat.be



Remerciements

La Plate-forme francophone du Volontariat et ses membres souhaitent remercier tout particulièrement leurs partenaires qui ont rendu possible la publication de ce numéro des Cahiers de la PFV :



et avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin et de la Loterie Nationale

Nous tenons également à remercier

- Les membres de la Plate-forme francophone du Volontariat ;
- Le conseil d'administration de la PFV et tout particulièrement le Président, Christophe Cocu ;
- Les personnes ressources qui ont contribué à la qualité des articles.

Editeur responsable :

Christophe Cocu, Président de la Plate-forme francophone du Volontariat

Mise en page :

Delphine Delattre - Inform'Action asbl



Contact

La Plate-forme francophone du Volontariat est une organisation pluraliste composée de fédérations et institutions actives dans le champ de l'associatif. Elle œuvre à la reconnaissance du volontariat et à la valorisation de l'engagement solidaire et citoyen.

Plate forme Francophone du Volontariat asbl

Place L'Ilon, 13 à 5000 Namur

Tel. : 081/31.35.50

info@levolontariat.be

www.levolontariat.be

Coordinatrice de la PFV :

Gaëtane Convent

gaetane.convent@levolontariat.be



PLATE-FORME FRANCOPHONE
DU VOLONTARIAT
a.s.b.l.

Les Membres effectifs de la Plate-forme



Vous retrouverez la liste de nos membres adhérents sur notre site
www.levolontariat.be.

Avec le soutien de :

