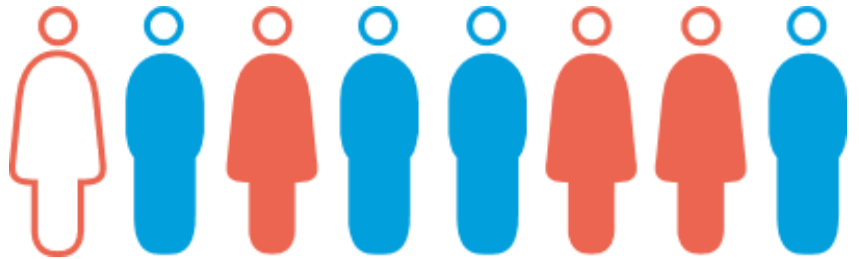


# Toolbox pour le premier plan d'action

Groupe d'accompagnement de la mise en œuvre  
de la charte européenne

# 2010



[Texte rédigé par Monique Stein - CNFL]  
[et Mireille Colbach-Cruchten - SYVICOL]

Avec le soutien du



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité des chances



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Intérieur  
et à la Grande Région





L'objectif de la « toolbox » est de proposer aux communes signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, une **méthode de travail** pour l'élaboration du plan d'action qu'elles sont tenues de présenter dans un délai de deux ans.

Cette méthode est, en principe, destinée à être utilisée individuellement par une commune.

Elle a toutefois aussi été testée dans le cadre du groupe d'accompagnement pour les communes signataires de la charte, coordonné par le Conseil National des Femmes du Luxembourg avec l'appui du Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises. Le résultat de ces travaux est reproduit dans la partie « annexes » de la présente publication et sert d'illustration de la méthode.

La méthode de travail pour aboutir à un plan d'action proposée ci-dessous peut, soit être adoptée telle quelle par une commune, soit lui servir de source d'inspiration dans la définition de sa propre démarche.

Elle se décline en 4 étapes :

-  1. le choix des articles prioritaires
-  2. l'identification des actions à réaliser
-  3. la priorisation des actions
-  4. la transposition des actions dans la grille du plan d'action

Veillez à organiser un **groupe de pilotage** pour l'élaboration du plan d'action : que ce soit au niveau de votre commission consultative ou dans un comité mixte, identifiez et mobilisez les personnes des niveaux politique et administratif susceptibles d'être concernées par /impliquées dans la mise en œuvre des actions.







## 1. Choix des articles prioritaires

La Charte européenne énumère 30 articles. Le signataire s'engage en principe à mettre en place une politique qui, à terme, englobera tous les domaines d'action couverts par la charte.

Cependant, il n'est pas réaliste – ni d'ailleurs forcément souhaitable - de vouloir transposer tous les articles d'un seul coup. Dans un premier temps, il s'agit donc d'identifier les articles politiquement prioritaires pour votre communes afin d'aboutir à un plan d'action réaliste, faisable et de bonne qualité.

**Discutez dans votre groupe de pilotage les différents articles. Ensuite faites une liste des 30 articles et donnez leur une note** (1= très important, 2= important ; etc.). Retenez les articles ayant recueilli le plus grand nombre de points.

Dans le groupe d'accompagnement, le choix s'est porté sur 4 articles.

-  la représentation politique (art. 2)
-  la participation à la vie politique et civique (art. 3)
-  le rôle de l'employeur (art. 11)
-  l'éducation et formation continue (art.13)

Le plan d'action auquel aboutit cette démarche n'est évidemment qu'une première étape. Une commune peut alors soit décider de l'élargir à d'autres articles au fur et à mesure que les actions sont réalisées, soit établir un nouveau plan d'action avec d'autres articles prioritaires après l'expiration de l'échéance fixée pour la transposition du premier plan.



## 2. Identification des actions à réaliser

---

Une fois que le choix des articles prioritaires a été opéré, il s'agit d'identifier les actions concrètes qui les transposeront dans la réalité.

1. Avant de vous lancer dans des discussions sur de nouvelles actions à adopter, pensez à **dresser une liste des actions que vous avez déjà réalisées** dans le cadre de votre politique à l'égalité entre femmes et hommes. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale constitue un canevas de mesures transversales englobant toute la politique communale. De ce point de vue, les actions déjà réalisées dans votre commune constituent autant de progrès déjà réalisés sur la voie de la commune de l'égalité.
2. **Utilisez comme source d'inspiration le « Guide d'accompagnement pour les communes luxembourgeoises »** de la Charte publié par le SYVICOL, qui contient de nombreux exemples d'actions, ou encore, référez-vous aux idées générées par le groupe d'accompagnement, reproduites aux pages 9-10.
3. **Faites un « brainstorming »** au niveau de votre groupe de pilotage communal pour recueillir de nouvelles propositions. Donnez libre-cours à votre imagination ! Il s'agit dans un premier temps de rassembler autant d'idées que possible – le tri se fera à l'étape suivante.







## 3. Priorisation des actions

---

Vous allez vous retrouver avec une liste plus ou moins longue d'actions pour chaque article traité dans le plan d'action. Il est probable que vous sentirez déjà intuitivement que certaines actions seront plus « porteuses » que d'autres. Une manière consensuelle et objective pour parvenir à une priorisation des actions est de soumettre celles-ci à une évaluation par critères.

## 1. Etablissez des critères pour hiérarchiser les actions.

Le groupe d'accompagnement s'est mis d'accord sur les critères suivants :

-  Importance/impact de l'action
-  Moyens administratifs/logistiques/humains à mobiliser
-  Moyens financiers à mobiliser
-  Acceptabilité politique

Vous pouvez évidemment ajouter d'autres critères, respectivement, si vous le souhaitez, les pondérer (c'est-à-dire donner plus de poids à l'un ou l'autre critère).

**2. Évaluez les actions en fonction des critères.** Vérifiez pour chaque action, dans quelle mesure elle répond à chacun des critères en attribuant une note de 0 à 5 - 0=pas du tout ; 5=tout à fait. Les actions qui recueillent le plus de points au total, sont celles qu'il est recommandé de réaliser prioritairement. Eventuellement vous identifieriez des actions qui pourront être laissées de côté.

A titre d'exemple, vous pouvez consulter aux pages 11-14 l'évaluation effectuée par le groupe d'accompagnement.



## 4. Transposition des actions dans la grille du plan d'action

Il n'existe pas de modèle de plan d'action universellement applicable. Rappelons toutefois que la charte précise dans sa deuxième partie *La mise en œuvre des engagements de la charte et des engagements (p 9. pt 2)* son contenu minimum:

« Le plan d'action pour l'égalité présentera les objectifs et les priorités du signataire, les mesures qu'il compte adopter et les ressources affectées afin de rendre effective la charte et ses engagements : Le plan présentera également le calendrier proposé pour sa mise en œuvre. »

Le modèle de plan d'action proposé à la page 15 va au-delà de ces exigences minimales, dans la mesure où il contient des précisions supplémentaires permettant aux communes à affiner encore plus leur démarche. Des modifications et ajouts sont évidemment possibles - aux communes de l'adapter en fonction de leur propre vision !

**Rubriques proposées :**

Action	description concise de l'action à réaliser
Objectif	description de l'objectif ou renvoi aux points de l'article qu'il s'agit de transposer
Responsable	personne/service/organisme en charge de la mise en œuvre de l'action
Partenaire	personne/service/organisme soutenant la mise en œuvre de l'action
Date	date butoir pour la mise en œuvre de l'action
Réalisée/en cours/ nouvelle	état de réalisation de l'action
Ressources/ coûts	moyens humains/logistiques/financiers à mobiliser
Indicateur d'évaluation	éléments quantitatifs ou qualitatifs permettant de mesurer l'impact de l'action
Remarque	p.ex. : action qui se réfère à plusieurs articles de la charte

**Transposez les actions hiérarchisées**, moins celles que vous avez éventuellement éliminées, **dans le modèle de plan d'action** en remplissant les différentes rubriques.

Rappelons que les travaux relatifs au plan d'action ne s'arrêtent pas à ce stade.

En effet, tout signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale s'est engagé à procéder à de « larges **consultations** avant d'adopter son plan d'action » (*La mise en œuvre des engagements, p 9, pt 3*). Par conséquent, une fois que le groupe de pilotage s'est mis d'accord sur un plan d'action, celui-ci peut être discuté avec d'autres partenaires concernés / intéressés. (p.ex. : membres de commissions consultatives, organisations issues de la société civile ou autres acteurs publics ou privés). Alternativement, l'on pourrait aussi s'imaginer que ces « autres partenaires » soient inclus dès le départ dans le groupe de pilotage.

Le plan modifié est ensuite envoyé pour **approbation** aux organes décisionnels de la commune (collège des bourgmestre et échevins et conseil communal).

Conformément aux engagements pris par la charte, le signataire « diffusera largement [le plan d'action] après son adoption » et « devra aussi, avec régularité, **rendre compte publiquement** des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan. » (*La mise en œuvre des engagements, p 9, pt 3*). A la commune de décider par quels moyens elle souhaite porter ces informations à la connaissance de ses citoyens.

# ANNEXES

---

Mandaté par le Ministère de l'Égalité des chances et le Ministère de l'Intérieur, le Conseil National des Femmes du Luxembourg, en collaboration avec le SYVICOL, a soutenu les communes signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du CCRE dans l'élaboration de leur premier plan d'action. Les travaux de ce groupe d'accompagnement, qui se sont déroulés dans quatre ateliers en 2010, sont documentés dans les pages qui suivent.

Ont été invités à faire partie du groupe d'accompagnement:

- les personnes responsables de l'élaboration du plan d'action au niveau local tant au niveau des organes communaux à l'égalité entre femmes et hommes qu'au niveau des fonctionnaires au sein de l'administration ;
- des observatrices des communes intéressées à signer la charte ;
- une représentante du Ministère de l'Égalité des chances

Les réunions ont été encadrées par Monique Stein du CNFL et par Mireille Colbach-Cruchten du SYVICOL.

Jusqu'à ce jour, 13 communes ont signé la charte. (voir liste sous [www.cnfl.lu/communes](http://www.cnfl.lu/communes) > charte européenne).

## Les participant-e-s au groupe d'accompagnement

Bech	Aurélie Pattou
Bettembourg	Sylvie Jansa, Jessica Loeven, Lotti Stemper
Differdange	Caroline Gillé-Reiland, Christiane Rausch
Dudelange	Annabelle Saffran
Esch/Alzette	Nicole Jemming
Kehlen	Marie-Claire Link-Chapelat
Luxembourg	Annemie Maquil
Mamer	Marie-France Berger-Modert, Marcelle Jemming
Pétange	Mike Braun, Raymonde Conter
Rosport	Aurélie Pattou
Sanem	Ruth Marchewka
Communes observatrices	
Hesperange	Marie-Paule Muller
Junglinster	Irène Schmitt
Walferdange	Frédérique Feidt



## IDENTIFICATION DES ACTIONS A RÉALISER

---

### Article 2 – Représentation politique

1. Etat des lieux de la population : Hommes/femmes, nationalité, classes d'âge, organes politiques de la commune.
2. Offre de cours aux personnes (ou femmes) qui souhaitent s'engager en politique : cours de rhétorique et d'affirmation de soi.
3. Dépliant d'information expliquant les missions d'un (e) conseiller(e) communal(e) ; le rôle de la commune, ses compétences, ses attributions.
- ⇒ Choisir ses représentant-e-s
4. Réunions d'information pour les citoyens de la commune par les membres du collège échevinal et/ou le conseil communal et/ou commissions consultatives pour expliquer les missions d'un membre du conseil communal.
5. Enquête, questionnaire, interview pour essayer de détecter les raisons de la sous-représentation des femmes en politique (enquête toutes boîtes, online).
6. Enquête au niveau des organes politiques pour détecter les raisons de la non-participation des femmes en politique.
7. Encourager les partis politiques à se fixer des objectifs - Quota sur listes ; encourager la mise en place de listes paritaires (courrier, réunion...).
8. Etablir un système de mentoring pour filles et femmes qui souhaitent s'engager en politique.
9. Adopter un code de conduite afin de décourager l'utilisation de formes stéréotypées de comportement et de langage ou toute forme de harcèlement (voir annexe guide d'accompagnement).
10. Procéder à une analyse des contraintes liées à l'exercice d'un mandat communal et adopter des mesures de conciliation de la vie privée, professionnelle et politique des représentant-e-s élu-e-s : adapter les horaires de réunions, mettre en place un système de garde pour les enfants des élu-e-s (p.ex. « Dagesmamm/papp »).
11. Promouvoir et mettre en œuvre une représentation équilibrée dans les organes décisionnels et consultatifs de la commune : collège des bourgmestre et échevins, conseil communal, bureau et comité des syndicats de communes, commissions consultatives, groupes de travail.
12. Veiller à une attribution non-stéréotypée des responsabilités dans les organes décisionnels : encourager les femmes à s'impliquer, par exemple, dans les dossiers financiers ou techniques, les hommes dans le domaine social, éducatif ou culturel.
13. Mettre en place une commission consultative à l'égalité des femmes et des hommes et/ou désigner un/une délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes au sein du conseil communal.
14. Créer un poste de chargé-e de mission à l'égalité entre femmes et hommes ou mettre en place un service à l'égalité des femmes et des hommes.

---

### Article 3 - Participation à la vie politique et civique

1. Etat des lieux au niveau de la population (h/f, nationalité), état des lieux au niveau des commissions consultatives, des personnes inscrites sur les listes électorales
  2. Publication pour sensibiliser les étrangers/étrangères à s'inscrire sur les listes d'élections (commission de l'intégration)
  3. Visualiser le travail, informer sur le travail au niveau des commissions consultatives
  4. Lettre personnelle à tous les étrangers concernés (+18 ans) pour les inciter à participer à la vie politique (s'inscrire sur les listes) et civique (commissions)
  5. Former les commissions consultatives (diverses associations) à l'idée de l'égalité, pour la participation des femmes, des habitants étrangers, des personnes âgées, handicapées à la vie politique
  6. Organiser des cours de langue et d'intégration, informations sur la vie pratique dans la commune, guide du citoyen
-

## Article 11 – Le rôle d’employeur

1. Etat des lieux : répartition h/f dans l’administration et les services de la commune.
  2. Ligne directrice interne pour l’embauche, à compétences égales, du candidat du sexe sous-représenté.
  3. Créer une procédure de recrutement élaborée par une « commission de recrutement » composée de membres du service ressources humaines, du chef de service responsable, de la délégation du personnel et d’un membre politique afin de garantir une manière homogène pour le recrutement (pour proposition de nomination d’un candidat).
  4. Formation du personnel sur la gestion des différences (séminaires, réunions, publications)
  5. Formation de gender mainstreaming pour les membres de l’administration communale:
    - a. Top down : hiérarchie supérieure
    - b. Workshops ciblés
  6. Enquête parmi le personnel communal pour déterminer leurs besoins au niveau des horaires de travail
  7. Introduire l’horaire mobile
  8. Examiner et le cas échéant modifier les conventions collectives
  9. Organiser des réunions d’information avec témoignages sur le congé parental
  10. Coopérer avec les délégations syndicales pour encourager les femmes à s’engager au niveau syndical
- 
11. Infrastructures pour les deux sexes (douches, vestiaires, etc)

---

## Article 13 – L’éducation et la formation continue

1. Mettre à disposition du matériel didactique visant à éliminer les stéréotypes liés à l’éducation (p.ex. auprès du CID-Femmes, Planning familial, Centre de prévention de la toxicomanie, ASTI)
2. Girls’ Day – Boys’ Day
3. Formation gender mainstreaming du personnel des structures d’accueil appartenant à la commune
4. Elargissement des compétences par l’organisation de cours, d’ateliers, de conférences ,p.ex. :
  - a. Cours de cuisine pour hommes
  - b. Cours de travaux « artisanaux » pour femmes
5. Organisation d’ateliers dans l’école fondamentale sur l’égalité, p.ex.:
  - a. Communication et prévention de violence
  - b. Kiirpeaarbecht
  - c. Auto-perception et confiance en soi
6. Collaboration et convention avec l’école des parents, organisation de workshops
7. Formation gender-mainstreaming pour collaborateurs dans les maisons de jeunes
8. Promotion de stages atypiques au sein de l’administration communale
9. Cours de formation pour personnes souhaitant réintégrer le marché de travail



## PRIORISATION DES ACTIONS

### ARTICLE 2 : Représentation politique

Priorité :

De 0 à 5 : 0 = pas du tout 5 = tout à fait

Numéro	Importance/ Impact	moyens admin. / legist. / humains <u>peu</u>	moyens financiers	Acceptabilité politique	Total	Classement
1.	5	4	5	5	19	1.
2.	2	2	3	5	12	6.
3.	5	2	2	5	14	4.
4.	4	3	4	5	16	3.
5.	3	2	3	5	13	5.
6.	2	4	5	3	14	4.
7.	1	2	5	1	9	7.
8.	0	0	0	0	0	8.
9.	5	3	4	5	17	2.
10.	5	2	2	5	14	4.
11.						
12.	5	4	5	5	19	1.
13.	5	5	4	5	19	1.
14.	5	4	1	3	13	5.

### ARTICLE 3 : Participation à la vie politique et civique

Priorité : Participation à la vie politique et civique

De 0 à 5 : 0 = pas du tout 5 = tout à fait

N u m é r o	Importance Impact	Moyens administratifs logistiques/humains peu importants	Moyens financiers peu importants	Acceptabilité politique	T o t a l	Classement
1)	5	3*	5	5	18	2
2)	5	3*	3	5	16	3
3)	5	5	5	5	20	1
4)	5	3*	3	5	16	3
5)	3	2	1**	3***	9	6
6)	5	1**	1**	5	12	5

\* hängt davon of op eng Persoun disponibel ass fir d'Donnéeen ze beschaffen z.B. Populationsbüro

\*\* gett deier wann een op auswärtig Büros oder Agnost'ionen zereckgräife muss

\*\*\* Gemeindegäresponsabel manchmal dergäint, ze vill Pouvoir o Kompetenzen un eng beratend Kommissioun ze vermëttelen

## ARTICLE 11 : Rôle de l'employeur

Priorité :

De 0 à 5 : 0 = pas du tout 5 = tout à fait

N u m é r o	Importance Impact.	Moyens admin.- ↳ techniques humaine (peu) important	Moyens financiers (peu) important	Acceptable politique	T o t a l	C l a s s e m e n t
11.1.	5 (3)	5	5	5	18	1
11.2.	5	5	5	2	17	2
11.4.	5	2	3	2	12	6
11.5/6	4	3	3	3	13	5
11.6/7.	5	5	5	3	18	1
11.8	5	3	4	4	16	3
11.9	5	3	4	2 (3) dépend des coûts	15	4
11.10	4	4	4	3	15	4
11.11	5	4	4	4	17	2
11.12	5	0	0	2	7	7

Directeur /  
organisation

TOP-DOWN  
↓  
Personnel  
en charge  
informatique

(3) = neutre

## ARTICLE 13 : L'éducation et la formation continue

Priorité :

De 0 à 5 : 0 = pas du tout 5 = tout à fait

Numéro Art. B	Importance / Impact	Moyens adm. / hum. peu importants	Moyens financiers peu importants	Acceptabilité politique	Total	Classement
1.	4	4	4	5	17	① *
2.	4	3	1	5	13	5
3.	5	2	2	5	14	4
4.	3	3	3	4	13	5
5.	5	3	3	5	16	②
6.	3	5	5	4	17	① *
7.	5	3	3	4	15	③
8.	4	3	5	4	16	②
9.	4	2	2	4	12	6

\* facile à réaliser (à cause) grâce aux collaborations avec les structures existantes



## GRILLE VIERGE DU PLAN D'ACTION

---

Commune de \_\_\_\_\_

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Plan d'action 2010-\_\_\_\_\_

Remarques								
Indicateurs d'évaluation								
Ressources/ coûts							-	
Réalisée/en cours/ nouvelle								
Date								
Partenaire								
Responsable								
Point(s) de l'article transposé(s)/ Objectifs								
Actions								



## EXEMPLES DE PLAN D'ACTION

### **ARTICLE 2 : La représentation politique**

1. *Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s.*
2. *Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.*
3. *Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique*
4. *Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés*
5. *Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe.*
6. *Le signataire s'engage en outre à assurer qu'aucun poste public ou politique auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées*

Actions	Point(s) de l'article transposé(s)/ Objectif(s)	Responsable	Partenaire	Date	Réalisée/en cours/nouvelle	Ressources/coûts	Indicateurs d'évaluation	Remarques
Mit Macht zur Wahl	3 et 5	Service à l'égalité	CNFL, Pro Sud	Février 2011	Nouvelle	2000€	Visites, visites guidées, monitoring élections	
Etat des lieux	3et 5	Service de la population	Sigi			/	Données ventilées par le sexe	

### **ARTICLE 3 : PARTICIPATION A LA VIE POLITIQUE ET CIVIQUE**

1. *Le signataire reconnaît que le droit des citoyens(ne)s à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental et que les femmes et les hommes ont le droit de participer à l'égalité à la gouvernance et la vie publique de leur région, municipalité et commune*
2. *Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité. Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir*
3. *Le signataire entreprend de promouvoir une participation active à la vie politique et civique des femmes et des hommes appartenant à tous les groupes de la communauté, en particulier des femmes et des hommes membres de groupes minoritaires qui, autrement pourraient être exclus.*

Actions	Point(s) de l'article transposé(s)/ Objectif(s)	Responsable	Partenaire	Date	Réalisée/en cours/nouvelle	Ressources/coûts	Indicateurs d'évaluation	Remarques
Séance d'information	2 et 3	Commission ou service à l'égalité	Collège échevinal	Février 2011	Nouvelle	Coût pour la modération de la soirée	Participant-e-s, monitoring des élections	

## **ARTICLE 13 : L'EDUCATION ET LA FORMATION CONTINUE**

1. *Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel*
2. *Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons*
3. *Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre et de promouvoir, comme il convient, les mesures énumérées à la page 20*
4. *Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires*

Actions	Point(s) de l'article transposé(s)/ Objectif(s)	Responsable	Partenaire	Date	Réalisée/en cours/nouvelle	Ressources/coûts	Indicateurs d'évaluation	Remarques
Formation pour enseignant-e-s	Prévention de violence et élimination de stéréotypes	Service à l'égalité	Comité de co-gestion, inspecteur d'école, Script	1 jour en janvier	Nouvelle	2000€	Participant-e-s	
Formation pour enfants scolarisés	Idem	Service à l'égalité	Comité de co-gestion, inspecteur d'école, Script	Novembre à juillet 2011	3 <sup>e</sup> édition	8000€	Participant-e-s	