



Pour une politique communale respectueuse de la diversité

Elections communales 2006

Avant-propos

On dit souvent que la Commune est le pouvoir le plus proche du citoyen. À juste titre. Les initiatives des autorités communales ont un effet direct et sensible sur la vie quotidienne des habitants, qui sont pratiquement en contact physique avec les élus et les administrations. La Commune, c'est donc vraiment l'exercice de la démocratie à l'échelle humaine.

C'est aussi à l'échelle humaine que le CECLR aborde les questions de société. Il faut parfois beaucoup de temps pour que les lois et les décisions gouvernementales – sans parler des directives européennes – « descendent » jusqu'aux femmes aux hommes qui en sont les destinataires finaux. Tandis qu'au niveau communal, l'effet des décisions est beaucoup plus rapide, et le lien entre l'effet et la décision beaucoup plus évident.

Ainsi, les grands principes d'égalité, de respect de la diversité, de reconnaissance de la dignité des personnes – principes de base de la démocratie – peuvent rapidement se traduire sur le terrain dans des décisions communales, qu'il s'agisse de la manière dont la commune est gérée comme service public ou des impulsions qu'elle donne au « vivre ensemble ».

Dans la perspective des élections communales du 8 octobre 2006, le Centre souhaite apporter une contribution dans ses domaines de compétences : lutte contre les discriminations, promotion de la diversité, accueil des étrangers, attention accrue pour les personnes précarisées. Ce souhait débouche sur 18 propositions adressées à l'ensemble des partis politiques démocratiques, avec l'espoir qu'ils veilleront à les intégrer dans les accords de majorité, afin que toutes les communes de Belgique continuent à être, comme par le passé, à l'avant-garde de la démocratie.

Eliane DEPROOST

Directrice Adjointe

Jozef DE WITTE

Directeur

Pour une administration communale respectueuse de la diversité et de l'égalité des chances...

...de son personnel

Proposition 1 : Mise en œuvre ou renforcement des moyens opérationnels pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des différents services communaux

Proposition 2 : Désignation d'un ou plusieurs responsables du « plan d'action diversité »

Proposition 3 : Clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux

Proposition 4 : Accès des personnes de nationalité étrangère aux emplois publics

Proposition 5 : Création et développement d'une Cellule Diversité au sein des services de police locale des grandes villes (ou désignation d'une personne de référence pour la diversité dans les corps moins importants)

...de sa population

Proposition 6 : Formation du personnel des services communaux et des CPAS

Proposition 7 : Services de médiation

Proposition 8 : Un service « étrangers » accueillant

Proposition 9 : Accompagnement des primo-arrivants

Proposition 10 : Création d'un point de signalement des discriminations

Pour une commune accueillante et accessible

Accueillante

Proposition 11 : Bienvenue dans la commune

Proposition 12 : Création d'un terrain de passage et d'un terrain de stationnement dans les communes situées sur les itinéraires les plus fréquemment utilisés par les gens du voyage

Accessible

Proposition 13 : L'information et la communication à la population adaptées et accessibles

Proposition 14 : Des bâtiments publics adaptés et accessibles

Proposition 15 : Pour une meilleure accessibilité des restaurants, hôtels, magasins et services pour tous

Pour une commune soucieuse de l'égalité sociale

Proposition 16 : Inventaire des différentes pratiques d'aide sociale en vue de leur harmonisation

Proposition 17 : Mise en œuvre des législations régionales sur les immeubles abandonnés

Proposition 18 : Engagement local visant à contrôler la mise en œuvre du droit à l'enseignement

Pour une administration communale respectueuse de la
diversité et de l'égalité des chances ...

... de son personnel

Elaboration d'une politique de diversité et mise en place d'un plan d'action de diversité et de lutte contre les discriminations dans la gestion du personnel

L'élaboration et la concrétisation dans la durée d'un plan d'action de diversité au sein d'une administration communale permet d'une part d'assurer la représentativité de la population de la commune au sein de son administration et, d'autre part de concrétiser le respect de l'ensemble de son personnel dans son identité, son origine, son orientation sexuelle, son état de santé, son handicap, etc. Une telle politique de gestion des ressources humaines permet de lutter préventivement contre toute forme de discrimination et contre tous les obstacles qui empêchent l'égalité des chances pour tous. Ce plan d'action ne concerne pas l'une ou l'autre catégorie de personnes mais bien l'ensemble des agents de l'administration.

Proposition 1: Mise en œuvre ou renforcement des moyens opérationnels pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des différents services communaux

Dans tous ses domaines et niveaux d'attributions, la commune devrait accorder l'attention voulue à la problématique de la diversité et de l'égalité des chances. Plusieurs voies existent pour concrétiser les éléments de cette ligne de force : d'une part, un groupe d'experts peut être institué au sein duquel des représentants de tous les domaines de compétence communaux se penchent de manière régulière sur la diversité et sur l'égalité des chances dans leurs attributions respectives ; d'autre part, la commune a la possibilité de désigner un responsable de l'égalité des chances ou de mettre en place un service de l'égalité des chances. Il est également possible d'intégrer l'égalité des chances dans les attributions d'un échevin en tant que compétence à part entière. Le service de l'égalité des chances devrait dès lors constituer le point de coordination animant l'attention accordée par les communes à la diversité et à l'égalité des chances dans tous les domaines et à tous les niveaux de compétence.

Maintenir ce cap est une action qui peut s'accomplir sur plusieurs plans. Ainsi, lors de l'instauration des législations communales, il est toujours possible de s'assurer systématiquement de ce que les aspects diversité et égalité des chances ont bien été pris en compte. On peut également soumettre le fonctionnement et l'accessibilité des services communaux à un contrôle permanent au regard de la diversité, et ce sur un plan tant interne qu'externe. L'attention voulue a-t-elle été accordée à la diversité dans la gestion du personnel ? Est-il accordé l'attention nécessaire aux besoins de l'ensemble du personnel, notamment en matière d'aménagement raisonnable pour la personne handicapée ? Les services

communaux sont-ils suffisamment accessibles à tous ? On peut également s'enquérir de la représentativité des conseils consultatifs communaux (conseil des jeunes, des classes moyennes, etc.) par rapport à l'ensemble de la population de la commune.

La ville de Gand dispose d'un Service de l'Égalité des Chances chargé de dépister les effets de la diversité dans tous les domaines de compétence de la ville ; la ville de Bruxelles a, quant à elle, créé une Cellule de l'Égalité des Chances afin d'être en mesure de mener une politique dans ce domaine.

Proposition 2: Désignation d'un ou plusieurs responsables du « plan d'action diversité »

Dans un premier temps, le responsable pour l'égalité des chances devra réaliser un état des lieux interne afin d'évaluer, tant sur un plan technique qu'humain, l'état de la diversité au sein de l'administration communale. Dans un second temps, sur base de cet état des lieux, il définira un plan d'action adapté à l'administration (ex. : actions ; point d'appui en conseils ; avis et soutien à tous les départements et échevinats ; suivi des plaintes de fonctionnaires victimes de discriminations).

Proposition 3: Clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux

Il arrive, tant dans les relations entre agents que dans les relations entre les agents et les usagers des attitudes, que des comportements, voire des paroles soient empreints de racisme, de xénophobie, d'homophobie, ... Or, le règlement de travail des administrations communales ne prévoit pas toujours d'article visant à rappeler les règles en la matière et à interdire de tels comportements. Il s'agit donc ici d'insérer une clause de non discrimination dans le règlement de travail des différentes administrations communales/paracomunales. L'insertion d'une clause de non discrimination aura pour effet d'informer les agents, d'outiller l'employeur public dans sa prévention de tout comportement, attitude ou parole discriminatoire et enfin d'adapter la réglementation communale à la législation. La clause visera à la fois les relations entre les agents que les relations entre les agents et les usagers.

Dans ce cadre, tous les agents (statutaires et contractuels) devraient

s'engager à :

- refuser toute forme de discrimination notamment fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique des usagers ;

- fournir un service de qualité et à agir de manière objective et impartiale, dans l'intérêt de l'utilisateur quel qu'il soit.

Proposition 4: **Accès des personnes de nationalité étrangère aux emplois publics**

Conformément à la réglementation européenne (article 39 CE) les emplois publics statutaires ont été rendus accessibles aux ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace Economique Européen ¹ aux mêmes conditions que celles imposées aux Belges. Cependant, la réglementation européenne et la jurisprudence de la Cour de Justice prévoient une exception lorsque les fonctions concernées sont « caractéristiques de la mission spécifique des pouvoirs publics, pour autant qu'ils soient chargés de l'exercice de l'autorité publique et qu'ils soient responsables de la protection des intérêts généraux de l'Etat ou d'un autre organe public ». Pour ces fonctions spécifiques, la nationalité belge est requise.

Pour les emplois contractuels, la condition de nationalité a été supprimée de la réglementation de 1995 et l'accès à la fonction publique fédérale est donc étendu aux ressortissant non EU. Cette législation a été confirmée par le biais de l'Arrêté royal du 13 mars 2002, fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics.

Ainsi, la nationalité belge ne peut plus être exigée pour des fonctions contractuelles à l'exception - comme prévu au paragraphe 4 de l'article 39 du Traité - des fonctions qui impliquent l'exercice de la puissance publique et la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou d'un autre organe public.

L'accès aux emplois publics des administrations régionales et locales a été, quant à lui, étendu aux ressortissants non EU par le biais de la circulaire du Ministre de l'Intérieur du 16 novembre 1990 relative à l'accès des étrangers à des emplois aux administrations communales, et par les Circulaires régionales relatives à la mise en œuvre de la décision de la Conférence interministérielle à la politique des immigrés du 6 novembre 1996.

L'expérience du Centre démontre pourtant que ces différents textes réglementaires ne constituent pas une base légale suffisante pour inciter, voire contraindre, certaines administrations à ouvrir les fonctions contractuelles aux ressortissants de pays tiers et que ces administrations utilisent abusivement l'argument de l'exception pour exclure des non-EU des procédures de sélection. Face à cette situation, une autorité de tutelle ne peut invoquer une norme légale ou internationale (à l'instar des ressortissants EEE, voir supra) pour suspendre ou casser une réglementation adoptée par une autorité locale et qui aurait pour effet d'exclure certaines personnes des procédures de sélection. Dans ce

¹ Suite à l'accord sur l'Espace Economique Européen (EEE), survenu le 2 mai 1992 entre les « 15 » de l'UE et les Etats-membres de l'Association européenne de libre-échange, le champ d'application de l'article 39 CE fut étendu à la Norvège, à l'Islande, et au Lichtenstein. L'article 28 de l'Accord EEE supprime dès lors toute discrimination fondée sur la nationalité, en matière d'emploi, entre les ressortissants des Etats-membres de l'UE et de l'EEE.

cadre, les administrations communales devraient adapter le règlement communal en matière de recrutement des agents afin que les règles appliquées soient en cohérence avec la législation en matière de recrutement des étrangers dans les services publics.

Proposition 5: Création et développement d'une Cellule Diversité au sein des services de police locale des grandes villes (ou désignation d'une personne de référence pour la diversité dans les corps moins importants)

Les services de police ont pour mission de veiller au respect et à la protection des droits et libertés individuelles et contribuent au développement démocratique de la société. Au cours de ces dernières années, celle-ci a subi d'importantes évolutions, notamment en ce qui concerne la très forte augmentation de la diversité culturelle et ethnique, la modification des formes de vie en commun et le souhait de mieux intégrer les personnes handicapées au sein de la société.

Malgré cela, les corps de police ne reflètent pas encore complètement ces évolutions. De nombreux policiers ne sont pas familiarisés avec les situations de vie des différents groupes de citoyens ou avec l'antiracisme (la législation réprimant les discriminations demeurant insuffisamment connue). Ces lacunes des policiers sur le plan de leurs connaissances en la matière peut, dans certaines situations, conduire à des tensions et conflits supplémentaires opposant parfois même les citoyens et la police.

La création et le développement d'une Cellule Diversité au sein des services de police locale des grandes villes (ou la désignation d'une personne de référence pour la diversité dans les corps moins importants) peut offrir le soutien nécessaire à l'ensemble du corps, permettant ainsi aux policiers d'intervenir de manière plus appropriée, ce qui suscitera un accroissement de la cohésion et du respect mutuel au sein de la communauté locale.

La Cellule Diversité est chargée d'assister le corps de police sur le plan de questions particulières liées à la spécificité de certains groupes de la population et, à cette fin, elle entretient des contacts avec ces différents groupes cibles ainsi qu'avec leurs associations au niveau local. Par ailleurs, la Cellule entretient des contacts avec les institutions également actives dans le domaine de la diversité, de sorte que l'expertise existante soit autant que possible mise en oeuvre. Enfin, la Cellule contribue, au niveau local, au développement et à l'implémentation de la politique de diversité, tout comme elle remplit un rôle de signalement envers le chef de corps, le bourgmestre et le parquet.

La Cellule Diversité de la police d'Anvers, la Cellule Immigrés de la police de Gand, la Cellule 'Matongé' à Ixelles.

... de sa population

Proposition 6: **Formation du personnel des services communaux et des CPAS**

Une formation sur la diversité et les besoins spécifiques de certains groupes de la population permet aux agents de s'adapter et de mieux gérer les situations en présence. Une meilleure connaissance des besoins des personnes et une sensibilisation au respect des différences permet de garantir un meilleur accueil, une égalité de traitement et une plus grande efficacité dans la gestion du dossier. Une formation qui sensibilise aux processus et comportements discriminatoires permet de limiter voire d'enrayer de situations la discrimination. De nombreuses situations sont le fruit de réflexes ou attitudes dont on n'a pas toujours conscience mais qui portent préjudice aux personnes. En ce sens, permettre aux agents d'être informés et mieux outillés pour faire face aux besoins du public permet de prévenir des situations et des comportements discriminatoires et dès lors d'être en conformité avec l'objectif d'égalité de traitement préconisés dans les directives européennes et la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

- *Le SPF P&O au niveau fédéral a mis en place des modules de sensibilisation et formation à l'attention des fonctionnaires désignés comme relais en matière de diversité de chaque Service public fédéral ;*
- *des expériences similaires ont également été menées à la CSC et chez Kind en Gezin ;*
- *le Centre a donné des formations à la communication interculturelle à des villes telles que Mons, Halle et Willebroek.*

Proposition 7: **Services de médiation**

La commune étant le niveau de pouvoir avec lequel les citoyens sont le plus en contact, directement ou via les services qu'elle organise ou qui en dépendent directement, il nous paraît essentiel de mettre à disposition de la population des services de médiation. D'une part un service garant du bon fonctionnement des institutions communales dans leurs rapports avec la population, l'ombudsman et d'autre part un service de médiation chargé des questions du 'vivre ensemble' au sein de la commune et qui offrirait une dimension supplémentaire, celle de la médiation interculturelle. Ce service de médiation doit faire partie intégrante de l'administration communale, le personnel doit être d'origines diverses (art. 60², d'origine étrangère...), il doit être à disposition tant des

² Il s'agit de l'art.60§7 de la loi organique du 8 juillet 1976 relative aux centres publics d'aide sociale qui prévoit que, lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser

particuliers que des associations, des employés communaux, la police... Il peut avoir, en plus de sa mission de médiation, la possibilité d'organiser des activités diverses afin de faciliter la vie ensemble, favoriser les rencontres, l'échange.

Le service de médiation interculturelle de la Ville de Namur.

Proposition 8: **Un service « étrangers » accueillant**

De nombreuses communes disposent d'un service « étrangers » qui traite des questions liées au séjour des étrangers résidant dans la commune. La manière dont ce service est organisé donne une certaine idée de la manière dont les étrangers sont considérés. En règle générale, il y a lieu d'éviter de donner à cette population, qui vit souvent dans des conditions précaires, le sentiment qu'elle est discriminée ou méprisée.

Au contraire, ainsi que cela se pratique dans de nombreuses communes, il est possible d'organiser ce service en donnant à tous les étrangers le sentiment qu'ils sont respectés et qu'ils disposent d'un droit égal aux services de la commune dans le cadre de leurs démarches administratives. Voici quelques points auxquels il faut particulièrement veiller :

- si le service « étrangers » dispose d'un guichet séparé, celui-ci doit se trouver aussi près que possible du guichet « population » et fonctionner selon des normes identiques (accessibilité, heures d'ouverture, affectation d'un personnel suffisant de façon à éviter de trop longues attentes) ; en aucun cas ce guichet ne pourra être localisé à côté des bureaux de la police ;
- le personnel affecté au service « étrangers » doit avoir la formation requise pour gérer et prévenir une situation de crise ;
- les documents administratifs, pour lesquels la commune n'est qu'un intermédiaire et n'engage pratiquement aucun frais (demandes de régularisation, prolongation de titres de séjour) doivent être gratuits, compte tenu des faibles moyens des étrangers concernés ;
- en cas d'arrestation administrative en vue d'une expulsion sur la demande de l'Office des étrangers, celle-ci doit être organisée de manière discrète en respectant la dignité des personnes ; elle ne peut jamais avoir lieu dans un espace fréquenté par le public ;

l'expérience professionnelle de l'intéressé, le CPAS peut agir lui-même comme employeur et conclure une convention de travail avec la personne concernée. Le CPAS peut mettre les travailleurs qu'il occupe à la disposition des communes.

- le site web de la commune doit mentionner toutes les informations utiles pour les étrangers, de façon exhaustive et facilement accessible à partir du menu principal.

Les communes de Asse et de Bütgenbach.

Proposition 9: **Accompagnement des primo-arrivants**

Une politique d'accueil adéquat des primo-arrivants³ doit viser à ce que ceux-ci participent de manière optimale à la société dans toutes ses facettes : logement, emploi, enseignement, services, loisirs, rencontres, droit à l'expression... La mise en place d'un accueil adéquat implique en tout premier lieu une offre sur le plan linguistique, une guidance sociale, une guidance ou une formation à l'emploi, ainsi qu'une information au sujet des droits fondamentaux. C'est la commune au sein de laquelle le primo-arrivant vient s'installer réellement qui est l'institution la mieux placée pour la prise en charge concrète de ce dernier. Et, à cet égard, les pouvoirs publics locaux ont un double rôle à remplir : orienter les primo-arrivants vers les dispositifs d'accueil existants et agir activement en soutien de la politique d'accueil. Les recommandations actuellement émises vont dans le sens d'une optimalisation de ce rôle.

Mission d'information et d'orientation

La commune joue à l'heure actuelle un rôle central dans la politique d'accueil : elle informe le primo-arrivant au sujet de l'offre existante et l'oriente en conséquence. Concrètement, à l'inscription, la commune informe les primo-arrivants concernant le droit ou l'obligation à suivre un parcours d'intégration, ainsi que sur le droit à l'enseignement et à l'obligation scolaire pour les enfants mineurs.⁴

Selon les moyens et possibilités de l'administration locale, la commune pourrait se charger de veiller à ce que tous les aspects de cette mission d'information et d'orientation tels qu'ils ont été développés dans le cadre de la politique d'accueil correspondent bien aux besoins du primo-arrivant : information exacte, suivi actif de l'orientation, accueil adapté pour ceux qui sortent du parcours d'intégration, surveillance de l'envoi des primo-arrivants mineurs à l'école, communication interculturelle de qualité tant directe qu'indirecte, présence éventuelle d'interprètes, adaptation des horaires des services concernés, etc.⁵

Pour ce faire, la commune a tout intérêt à instaurer un partenariat avec toute une série de partenaires locaux : ainsi, la commune peut collaborer,

³ Les personnes d'origine étrangère admises sur le territoire national qui s'inscrivent pour la première fois en vue d'y résider à long terme et ne connaissant pas la langue nationale.

⁴ La Communauté flamande organise une intégration citoyenne (*inburgering*) à l'intention des "étrangers majeurs qui viennent s'établir pour la première fois dans une commune flamande ou bruxelloise" sur la base du décret sur l'intégration citoyenne (*inburgeringsdecreet*) du 28 février 2003, mis en place concrètement par l'arrêté d'exécution du 30 janvier 2004. L'offre varie en fonction de la diversité du groupe cible. L'offre concrète en matière d'intégration citoyenne, qui revêt la forme de collaborations avec les bureaux d'accueil, les *Huizen van het Nederlands* et le VDAB comprend : le néerlandais deuxième langue (NT2), l'orientation sociale et la guidance à l'emploi.

⁵ La note de politique 2004-2009 du ministre flamand de l'Intégration citoyenne, tout comme le plan stratégique "Politique des minorités" 2004-2010, prévoient un soutien proactif des pouvoirs locaux pour que ceux-ci puissent remplir concrètement leur rôle en matière d'intégration citoyenne.

en vue de remplir sa mission d'information, avec le CPAS, les médecins de famille, les commerces de quartier, etc. La mission d'orientation peut, quant à elle, impliquer des collaborations avec les écoles et autres services d'accueil pour enfants. Bien évidemment, les associations allochtones locales peuvent, elles aussi, jouer un rôle crucial dans ce dispositif.

Une politique locale de rencontre interculturelle

La politique d'accueil peut être soutenue indirectement au travers d'une stimulation des contacts interculturels. Il va de soi qu'une stratégie de rencontre interculturelle va bien au-delà de la simple problématique des langues et de l'accueil, pour prévenir activement la discrimination et le racisme et élargir ainsi le cadre d'action concernant l'accueil des primo-arrivants. Ainsi, la commune peut – par exemple – : stimuler les contacts interculturels de proximité, organiser des activités et événements attirant un public vaste et culturellement mixte, veiller à l'ouverture du côté du secteur de l'horeca, inciter à la diversité dans la vie associative locale dans les domaines de la culture, du sport, de la jeunesse, etc.

Proposition 10: Création d'un point de signalement des discriminations

Une commune est un creuset d'individus provenant d'horizons divers. La cohabitation de personnes aux vécus différents peut parfois causer des problèmes et des personnes peuvent être victimes ou témoins de faits de discrimination. Un point de signalement local devrait exister pour recueillir les dénonciations portant sur de tels faits. Ce dispositif pourrait revêtir la forme d'un réseau regroupant diverses organisations liées par un accord de coopération en la matière. Ce réseau pourrait même oeuvrer lui-même à la recherche de solutions ou renvoyer les plaintes reçues vers les services idoines. Plus ce point de signalement sera large et plus le soutien au niveau local sera fort (pouvoirs publics locaux inclus), plus il sera aisé de répartir la charge de travail.

Une des tâches d'un point de signalement consiste également à organiser des campagnes de sensibilisation à la discrimination et à promouvoir la tolérance. En augmentant la diffusion d'une information sur la discrimination, il est peut-être également possible de briser des tabous.

Un réseau de ce type réunissant divers partenaires est à présent actif en Flandre à Louvain, Malines et Willebroek, où sont impliqués les points de soutien locaux des centres d'intégration provinciaux ainsi que les services d'intégration et autres partenaires et initiatives locaux.

En Wallonie, Liège a été une des premières villes à signer la charte "Villes contre le racisme" de l'UNESCO.

Pour une commune accueillante et accessible

Accueillante

Proposition 11: **Bienvenue dans la commune**

C'est à travers leur inscription dans une commune que les étrangers primo-arrivants, tant européens qu'extra-européens, prennent contact pour la première fois avec la Belgique. Souvent, cet accueil se réduit à un contact administratif au guichet du service des étrangers. Il y a lieu de marquer symboliquement cette arrivée, à travers un accueil qui manifesterait clairement à ces personnes qu'elles sont « bienvenues en Belgique ».

A l'instar de ce que la Commission du Dialogue Interculturel a proposé il s'agit d'organiser à date régulière un accueil collectif des primo-arrivants à la Maison communale (périodicité à déterminer en fonction du rythme des inscriptions). Cet accueil doit être à la fois solennel, informatif et festif. Il concernerait toutes les personnes récemment inscrites, c'est-à-dire les immigrants légaux « de longue durée », mais aussi les « précaires » (étudiants, demandeurs d'asile en procédure).

Plusieurs initiatives sympathiques peuvent être évoquées à cet égard. Bien sûr, ces initiatives se déroulent à des échelles qui varient en fonction de l'importance des villes ou communes en question. Concernant les communes d'importance plus réduite, on peut penser à un réseau de parrains qui accompagnent le primo-arrivant et sa famille éventuelle lors de son installation ou à une cérémonie destinée à ceux qui ont accompli le parcours d'intégration. D'autres possibilités existent pour les villes et communes d'importance plus grande : la création d'un site Web s'adressant aux primo-arrivants, la mise en place d'une équipe de volontaires chargés de mettre les primo-arrivants intéressés en contact avec les associations locales⁶, l'organisation de rencontres ou d'excursions communes entre citoyens établis de longue date et primo-arrivants, etc.⁷

⁶ Ex., entre autres, Gand ; voir www.gent.be/integratiedienst.

⁷ Ex., entre autres, Stadsklap et A-Partners à Anvers ; voir www.socialezakenantwerpen.be.

Proposition 12: Création d'un terrain de passage et d'un terrain de stationnement dans les communes situées sur les itinéraires les plus fréquemment utilisés par les gens du voyage

La poursuite de l'itinérance ne peut s'envisager sans que des possibilités de halte soient prévues. Or, pour l'ensemble des Tsiganes et Gens du Voyage, le problème du stationnement se pose avant tout en termes de droit et d'accueil. Il s'agit aussi d'éviter les frictions avec les riverains sédentaires qu'entraînent les stationnements sauvages. Par ailleurs, les communes ont aussi l'opportunité de bénéficier de subventions des autorités régionales tant au niveau de l'administration du logement que de l'action sociale. Les deux éléments qu'il faut retenir avant d'entreprendre un tel projet sont d'abord l'évaluation préalable des caractéristiques des Tsiganes et Voyageurs qui gravitent autour de la commune, ensuite le fait que l'infrastructure doit proposer un confort minimal. Des conseils et un accompagnement peuvent également être obtenus auprès des services de médiation créés au niveau régional.

Mons, Hotton, Aarschot, Alost (Hofstade et Bleekveld), Anvers, As, Gand, Louvain, Mortsel, Rotselaar, Sint-Katelijne-Waver, Sint-Truiden et Wetteren. Pour plus d'info: www.vmc.be.

Accessible

Proposition 13: **L'information et la communication à la population adaptées et accessibles**

Adaptation des informations qui émanent de l'administration

En fonction des besoins recensés en terme de public cibles : malvoyants, malentendants, handicap mental, analphabètes, une adaptation des outils de communication doit être envisagée (brochures, site internet, lettres à la population, ...) Tout ne pouvant pas faire l'objet d'adaptations (mots simples, caractères assez grands, ...) ou de traductions (braille, ...) de manière systématique, il pourrait être prévu, le cas échéant, que toute personne puisse alors bénéficier d'un contact direct (personnes ressources dans le personnel et éventuellement dans les associations situées dans la commune, ...).

Aménagement des espaces d'accueil et adaptation de l'accueil

Outre l'accès aux bâtiments, une adaptation et un aménagement des espaces d'accueil pour la population est préconisé (guichets accessibles dans les administrations communales, CPAS,...) afin de faciliter les contacts. En effet, des nombreux espaces ne sont pas adaptés pour accueillir, par exemple, les personnes en chaises roulantes. Les adaptations permettent de prévenir des situations de discrimination éventuelles et de répondre de manière adéquate aux besoins des personnes. Elles permettent aussi à tous les citoyens d'être autonomes lorsque, par exemple, ils doivent se procurer une information ou pour prendre contact avec son administration.

Dans un premier temps, un screening des documents et informations utiles doit être réalisé en vue d'examiner ceux qui doit prioritairement faire l'objet d'adaptations. Des adaptations simples peuvent être réalisés à court terme. D'autres nécessitant plus d'investissement peuvent être prévus à moyen ou long terme.

- *La commune de Gand a prévu de faire appel à des personnes-ressources au sein de son personnel (apprentissage de la langue des signes) dans le cas où se présente une personne sourde au guichet de l'administration ;*
- *la commune de Saint-Gilles a réaménagé son espace d'accueil avec des places assises ;*
- *le site internet de Bruxelles-Ville est accessible aux mal-voyants.*

Proposition 14: **Des bâtiments publics adaptés et accessibles**

Une directive européenne a fixé à 2010 le délai imparti pour rendre tous les bâtiments publics accessibles dans les Etats-membres et la loi belge du 25 février 2003 interdit toute discrimination quant elle porte sur la fourniture ou la mise à la disposition du public de biens et de services. L'absence d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées constitue également une discrimination au sens de cette loi.

Les personnes à mobilité réduite (personnes âgées, personnes avec un handicap, parents avec poussettes, ...) représentent jusqu'à 30% de la population. Le vieillissement de la population ne fera qu'accentuer ce phénomène. Il est dès lors difficile de ne pas considérer l'amélioration de l'accessibilité de tous les bâtiments publics et de la voie publique comme une priorité. Une personne handicapée doit pouvoir circuler sans obstacle sur la voie publique et doit avoir accès à tout service communal et ce sans atteinte à sa dignité et à sa sécurité. Les services publics, plus que tous autres, doivent montrer l'exemple et promouvoir l'égalité des chances et la participation de tous les citoyens dans la vie de société.

En Wallonie et à Bruxelles, des codes régionaux existent pour tout nouveau bâtiment ou pour des bâtiments qui vont connaître d'importantes rénovations. Dans ces cas, un volet accessibilité doit être prévu et respecté.

La mise en œuvre d'une politique locale d'aménagement des bâtiments publics doit commencer par une évaluation de la situation actuelle de l'accessibilité des bâtiments de la Commune ainsi que des voiries et des logements sociaux. Il s'agit ensuite de sélectionner les priorités et programmer les projets en élaborant un plan pluriannuel.

Ces tâches peuvent être réalisées par une commission consultative des personnes handicapées au sein de la commune regroupant, entre autre, des personnes handicapées mais aussi des échevins et des représentants de tous les groupes politiques de la commune. Cette commission peut aussi favoriser la création d'une politique coordonnée qui s'assure que la dimension « adaptation et accessibilité » est prise en compte dans toutes les décisions de la commune.

La commission consultative d'Etterbeek.

Proposition 15: Pour une meilleure accessibilité des restaurants, hôtels, magasins et services pour tous

Les marches, les passages et portes trop étroites, les toilettes difficilement accessibles voire inaccessibles ...sont de nombreux obstacles parfois insurmontables pour un grand groupe de consommateurs et de citoyens. Le fait de rendre accessible l'ensemble du secteur horeca, des magasins et du secteur touristique apporte une plus value puisque le nombre de consommateurs augmente considérablement. Les personnes en chaise roulante et leur famille, les parents avec des poussettes, les personnes avec un handicap temporaire ou définitif, le nombre de plus en plus important de personnes âgées peuvent être des consommateurs ou utilisateurs intéressants. Ils ont souvent plus de temps libre et choisissent des moments calmes pour se rendre en ville. Il s'agit ici de penser à la création progressive d'un environnement convivial pour que chaque citoyen, chaque consommateur, puisse bénéficier, en toute indépendance et autonomie, des mêmes services et ce quelque soit son âge, son handicap ou son état de santé.

En outre, un cadre et un environnement construit selon les principes de « Design for all »⁸ est bénéfique pour tous. Cela apporte des services de plus grande qualité tout comme une amélioration en terme de confort et de sécurité.

La mise en œuvre d'un tel programme doit progressivement faire prendre conscience aux commerçants qu'une totale accessibilité apporte non seulement une plus-value sociale mais aussi financière : tout le monde y gagne.

Les actions à mener en ce sens sont diverses :

- informer et sensibiliser les commerçants sur ces questions, ainsi que leur offrir des instruments afin qu'ils puissent améliorer l'accessibilité.(sessions de formations),
- prévoir des subsides lorsque des travaux de transformations sont prévus en vue d'accroître l'accessibilité ;
- établir une collaboration entre l'échevin des classes moyennes et de l'égalité des chances en vue de prendre des initiatives en matière d'accessibilité ;
- stimuler le secteur de l'horeca et du tourisme à se soumettre à un audit d'accessibilité,

⁸ « Design for all / tracer des plans pour tout le monde » a été défini par le « Center for Universal Design » (Université dans l'Etat de Caroline du Nord aux Etat Unis) comme : « concevoir des projets de telle sorte que cela soit utile pour tout le monde sans que des adaptations et des projets spécialisés soient nécessaires » L'objectif de « tracer des plans pour tout le monde » est de simplifier la vie de chacun en rendant utilisable les produits, la communication et l'environnement pour plus de personnes avec un coût minimal ou sans coûts supplémentaires (Province du Brabant flamand, CD-rom accessibilité : www.vlaamsbrabant.be).

- contrôler et approuver les permis de construire ou de rénovation à la lumière des conditions minimales d'accessibilité fixées ;
- lier l'octroi du permis d'exploitation (horeca et hôtellerie) à une politique d'accessibilité et prévoir un retrait du permis lorsque les prescrits de la loi A D ne sont pas respectés.

- La Ville de Bruxelles a proposé aux restaurants intéressés de traduire leur carte de menu en braille. L'octroi d'un label de qualité était également prévu ;

- différentes villes de la Province du Limburg ont signé une convention avec le bureau d'accessibilité. Des subsides sont prévus pour réaliser des audits des bâtiments publics existants et les projets architecturaux ne reçoivent le permis de bâtir qu'après avis du bureau d'accessibilité.

Pour une commune soucieuse de l'égalité sociale

Proposition 16: Inventaire des différentes pratiques d'aide sociale en vue de leur harmonisation

Toute personne peut adresser au CPAS une demande d'aide sociale dite « complémentaire » si celle-ci estime qu'elle lui est nécessaire pour vivre conformément à la dignité humaine. Cette aide peut prendre des formes diverses: aide financière ou matérielle, préventive ou curative, etc., selon l'appréciation du CPAS. Si le principe de l'aide sociale recueille l'approbation de tous, de nombreuses critiques sont formulées sur la manière dont ce principe est mis en pratique. En effet, les CPAS ayant une marge de manoeuvre propre dans l'application de certaines dispositions, la disparité des aides proposées selon les CPAS apparaît parfois incompréhensible, voir arbitraire aux yeux des demandeurs/bénéficiaires. Ceci alors qu'ils sont de plus en plus nombreux à recourir à l'aide sociale pour honorer les frais de logement, d'énergie ou de soins de santé que la faiblesse du revenu d'intégration ou de certains revenus du travail ne leur permet plus de rencontrer.

Une harmonisation de certaines pratiques permettrait de répondre aux interrogations des demandeurs mais également des professionnels. Cependant cette harmonisation de l'aide sociale, les travailleurs de CPAS le disent bien, demande un traitement nuancé car en uniformisant l'aide sociale, on risque d'aboutir à une définition minimale du concept de dignité humaine. Or l'intérêt même du concept réside justement dans sa souplesse et dans la possibilité de le moduler en fonction des difficultés vécues par le demandeur.

Il nous semble intéressant, dans cette logique, de procéder à un inventaire complet des différentes pratiques des CPAS et d'examiner l'opportunité d'une harmonisation de certaines de celles-ci.

Les CPAS bruxellois se sont mis d'accord sur une liste commune de médicaments remboursés par les différents CPAS de la région bruxelloise. Il ne s'agit toutefois que d'une liste minimale et chaque CPAS est libre d'y ajouter certains médicaments.

Proposition 17: Mise en œuvre des législations régionales sur les immeubles abandonnés

La loi du 12 janvier 1993, dite « loi Onkelinx », a introduit le droit de réquisition par le bourgmestre d'immeubles abandonnés pour y loger des sans-abri. Cette loi s'est heurtée à des problèmes d'applicabilité technique, juridique et administrative, et très peu de communes se sont montrées enclines à y recourir. Cependant, le principe théorique a subsisté et s'est inséré sous des formes plus allégées et différentes dans les codes du logement régionaux : la « gestion provisoire des logements inoccupés » (souvent appelée « réquisition douce ») en Wallonie, le « sociaal beheersrecht » en Flandre et le « droit de gestion publique » des immeubles abandonnés à Bruxelles.

Il est impératif que dans la crise du logement actuel, toutes les dispositions permettant d'augmenter l'offre de logements accessibles soient mises en œuvre. Or, la réquisition, sous ses formes régionales, est insuffisamment pratiquée. Les immeubles abandonnés (qui peuvent être des maisons unifamiliales, mais aussi des appartements, des logements situés au-dessus de commerces, etc. ce qui ouvre de très larges perspectives). En outre, les expériences menées ont montré que ces procédures de réquisition « adoucie », qui comportent des phases de dialogue avec le propriétaire, n'atterrissent que rarement au Tribunal: dans la plupart des situations, une solution est trouvée avant. Dans de nombreux cas, le propriétaire concerné par cette procédure prend les dispositions qui s'imposent, éventuellement aidé (ex : intervention d'une Agence Immobilière Sociale, par exemple) si lui-même se trouve dans une situation difficile. Ainsi, une étude de l'Université de Liège montre que la première cause de l'abandon des immeubles est l'âge des propriétaires. Enfin, une telle décision de la part du pouvoir communal agit de manière préventive sur d'autres propriétaires.

Borgerhout et La Louvière ont décidé de mettre en œuvre la réquisition « adoucie », avec les effets positifs décrits plus hauts.

Proposition 18: Engagement local visant à contrôler la mise en oeuvre du droit à l'enseignement

La facilitation de la concertation locale sur le plan de l'égalité scolaire

Le personnel enseignant, les directions, les centres d'accompagnement scolaire, les services d'accueil des enfants, ainsi que les organisations extrascolaires actives dans le domaine de l'égalité scolaire sont tous demandeurs de la création de forums de rencontre au niveau local. En effet, la mise en place d'une concertation permettant aux partenaires actifs dans la lutte contre la pauvreté de communiquer, de se stimuler mutuellement et d'échanger leurs expériences apparaît comme une nécessité. Sur ce plan, la commune peut jouer un rôle de facilitation et contribuer à un accroissement de l'impact de cette concertation.

La recherche et la concertation indiquent que les animateurs socioculturels du secteur de l'enseignement ou les médiateurs scolaires peuvent engranger des résultats à long terme. En Flandre, par exemple, les projets menés dans le cadre de l'animation socioculturelle scolaire ont permis de développer une grande expertise en la matière ; hélas, depuis le passage du fonds d'impulsion sociale sous la coupe du Fonds des communes en 2002, ces initiatives ont dû revoir leurs prétentions sérieusement à la baisse. Il convient de recommander de continuer à soutenir ces initiatives ou de les remettre sur pied.

Le 'Schoolopbouwwerk' (SOW – travail d'animation socioculturelle) mené à Bruxelles constitue un cas exemplaire : on y travaille en effet, au niveau de l'école, à une participation formelle et informelle des parents dans l'enseignement fondamental et le soutien des parents occupe une place centrale.

Le renforcement des interactions entre l'école et la commune

Écoles et administrations communales sont les acteurs partenaires du renforcement de la cohésion sociale au sein des communes. C'est grâce à un environnement scolaire adapté que l'école peut y être présente de manière visible et, en menant une politique – entre autres – de la circulation, de la signalisation et de la gestion des espaces verts adaptée, la commune peut contribuer à créer un cadre idéal à l'action de l'école.

L'école s'ouvre à toutes sortes d'activités extérieures (sport, enseignement pour adultes, activités communales...) pour lesquelles la commune est souvent en mesure d'apporter un appui logistique. Cette dernière peut également jouer un rôle dans les activités extrascolaires des élèves en mettant des infrastructures à leur disposition.

L'école est un partenaire tout indiqué pour les initiatives et événements organisés par la commune. Tant l'école elle-même que les élèves peuvent ici apporter leur contribution. C'est ainsi que, par exemple, plusieurs élèves ont travaillé comme guide lors de la Journée des Monuments et Sites.

L'élaboration d'un code inter-réseaux régissant les frais scolaires

En plus des pouvoirs publics centraux, les écoles ont également une responsabilité en matière de garantie de l'accès gratuit à l'école. À cet égard, les pouvoirs locaux peuvent entreprendre des actions de sensibilisation dans une perspective de décroisement des réseaux et secteurs.

Des exemples typiques existent dans la ville d'Anvers et dans la région de Courtrai et de Menin. Des conventions sont prises dans le cadre d'un code commun visant à mener une politique de réduction des frais en ayant un regard critique par rapport aux frais liés aux différentes activités scolaires. Ces exemples ne demandent qu'à être connus et imités.

Le Centre est disponible

Pour la mise en pratique de ces propositions, la commune n'est pas seule : de très nombreuses organisations peuvent en effet lui venir en aide en fournissant conseils et soutien concret, comme l'Union des Villes et Communes de Wallonie.

Par ailleurs, les différents services du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sont également disponibles pour offrir leur expertise.

C'est ainsi qu'il peut être fait appel au service Formations pour la mise au point de formations à l'intention du personnel. Les services Lutte contre le racisme et Discriminations non raciales peuvent en outre apporter leur aide lors de la création d'un point de signalement des discriminations. Le service Intégration dispose, de son côté, d'un savoir-faire considérable dans des domaines tels que la médiation et l'accueil des primo-arrivants. En ce qui concerne les sujets liés aux étrangers, l'Observatoire des migrations fait office de point d'information au sein du Centre. Enfin, le service Lutte contre la pauvreté est en mesure de formuler de nombreuses recommandations en matière d'équité sociale.

N'hésitez donc pas à prendre contact avec les différents services du Centre :

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
Rue royale 138
1000 Bruxelles

02 212 30 00

centre@cntr.be

www.diversite.be
www.newintown.be
www.agenda-respect.be
www.dialogueinterculturel.be
www.pauvrete.be