

UNIA

Avis n°208 – 20 avril 2018

**Avis relatif à la proposition de résolution
visant à renforcer la sensibilisation des pouvoirs
locaux dans le cadre de la lutte contre les
discriminations**

Texte déposé par

Mme Gonzalez Moyano, MM. Prévot, Dupont, Onkelinx, Mmes Pécriaux et Bonni

Avis sollicité par le Parlement wallon

1. Préambule

La Wallonie a, depuis plusieurs législatures, érigé la lutte contre les discriminations parmi ses priorités. Le vote du décret du 6 novembre 2008 visant à lutter contre certaines formes de discriminations (modifié par les décrets du 19 mars 2009 et du 12 janvier 2012) a permis de traduire cette volonté dans l'arsenal juridique wallon.

Depuis lors, Unia en collaboration avec les acteurs de terrain, parcourt la Région wallonne afin de concrétiser et d'opérationnaliser les grands principes de la lutte contre les discriminations. Campagnes de sensibilisation, sessions de formations et d'informations, accompagnement de projets, mise en œuvre d'un réseau communal de lutte contre les discriminations sont autant d'actions menées par Unia sur le terrain.

Conscient des enjeux régionaux et locaux, Unia a, dans la foulée de son interfédéralisation, créé des services locaux pour la Wallonie, afin d'une part de se trouver au plus proche des citoyens, des pouvoirs locaux et de la société civile et, d'autre part, de développer une analyse plus micro en phase avec les réalités et enjeux locaux.

Dans ce cadre, la commune se pose comme un acteur, un partenaire essentiel, et même incontournable. Sa proximité avec les citoyens, ses compétences touchant directement la population, ses services rendus au quotidien, en font un terrain de prédilection pour identifier les discriminations, informer, orienter ou accompagner les personnes qui s'en sentent victimes. Ses compétences l'obligent aussi à prévoir et à garantir l'accessibilité des lieux publics et des services à toutes et tous quels que soient notamment l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap éventuel, l'état de santé ou le sexe des personnes.

2. Avis quant à la proposition de résolution visant à renforcer la sensibilisation des pouvoirs locaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations

Unia accueille positivement la présente résolution qui s'inscrit pleinement dans les grands objectifs poursuivis par notre institution. Le texte et les propositions qu'il contient rencontrent en effet pour partie des demandes formulées par Unia depuis plusieurs années¹, telles que :

- La formation du personnel des services communaux et des CPAS ;
- la désignation d'un-e échevin-e en charge de l'égalité des chances ;
- l'inscription de l'égalité des chances dans l'accord de majorité ou dans un contrat d'objectifs ;
- l'introduction d'une clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux ;

¹ Brochure « Pour une Commune égalité », Centre pour l'égalité des chances, 2011.

- l'organisation de campagnes de sensibilisation.

Nous pensons cependant que dans certains domaines, la résolution pourrait aller plus loin. Vous trouverez, ci-dessous, une liste de points qui pourraient selon nous venir compléter les propositions déjà contenues dans le texte soumis :

- Désigner, à côté de l'échevin-e en charge de la lutte contre les discriminations, un agent communal, une personne clairement désignée et identifiable, vers laquelle se tourner en cas de questions relatives aux discriminations et à l'égalité des chances. L'identification d'une personne en charge d'une compétence spécifique relative à l'égalité des chances, quel que soit le titre de la fonction (égalité, lutte contre les discriminations, citoyenneté, diversité...), a un impact essentiel sur la concrétisation des politiques d'égalité des chances. Il est indispensable que cette mission relative à la lutte contre les discriminations ne soit pas accessoire dans le profil de fonction dudit fonctionnaire et que celui-ci ait pleinement le temps et les moyens de s'y consacrer. Cette personne veillera également à la cohérence et à la transversalité de la matière en collaboration avec le collège communal et son bourgmestre. Dans la même idée, pourquoi ne pas créer une cellule égalité des chances capable de donner une première information au citoyen et de l'orienter vers les instances compétentes. Cela dépend bien entendu de la taille de la commune. Des considérations pratiques et budgétaires pourraient être un frein à la mise en œuvre d'une telle cellule ainsi qu'à la désignation d'un-e ou des agents communaux en charge de l'égalité des chances. C'est pourquoi il est intéressant d'envisager des collaborations intercommunales.
- Garantir la transversalité des politiques d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations menées par les communes. Le bourgmestre est tout indiqué pour veiller à la transversalité de cette politique. L'égalité des chances n'est en effet pas une matière isolée. Elle doit être prise en compte dans l'ensemble des compétences de la commune : état civil, maintien de l'ordre, gestion de l'espace public, urbanisme, enseignement... L'ensemble des acteurs communaux doit être conscient que, même si l'action de l'échevin-e et/ou du/de la fonctionnaire en charge de l'égalité des chances est prépondérante au sein de l'administration, l'égalité des chances en tant que telle relève de la responsabilité de l'ensemble de l'appareil communal.
- Assurer aux membres des forces de la police locale des formations aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations. De par leur rôle et les situations auxquelles ils sont confrontés, les membres des polices locales devraient en effet bénéficier de tels cursus tout comme les élus, les représentants des administrations locales et des CPAS.
- Procéder à l'état des lieux de la situation en matière d'inégalités et de la politique actuelle au niveau communal. Cela suppose de répertorier aussi bien les aspects

positifs que négatifs de la situation et de déterminer qui est confronté aux inégalités existantes. Il conviendrait d'examiner les règlements communaux applicables, de vérifier l'accessibilité et l'aménagement des parcs, bâtiments publics, plaines de jeux, infrastructures sportives locales, places communales, parkings communaux..., de répertorier les formes directes et indirectes de discrimination, d'identifier les efforts déjà réalisés qui améliorent de fait l'égalité des chances...

- Instaurer dans chaque commune des conseils consultatifs dont la composition reflète la diversité locale et prendre en compte les recommandations qu'ils pourront formuler.
- Mettre en réseau les nombreuses associations et acteurs de terrain qui au niveau local luttent directement ou indirectement contre les discriminations, certaines en lien direct avec un critère protégé par la loi. Le renforcement des initiatives de collaborations et le maillage du réseau local pourraient, entre autres, être impulsés par des décideurs ou agents communaux.
- Favoriser les collaborations intercommunales afin d'une part, de mutualiser les moyens visant la mise en place de projets locaux en lien avec l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations et, d'autre part, d'élargir le champ de vision par rapport à cette thématique qui concerne l'ensemble des communes.
- Procéder à une analyse des budgets communaux afin de vérifier si les investissements consentis prennent en compte l'égalité des chances et touchent bien l'ensemble des publics cibles.
- Donner à l'Union des villes et communes de Wallonie un rôle de relai, de structure ressource et de soutien aux communes en matière de valorisation de la diversité et de lutte contre les discriminations et ce en partenariat avec Unia. Ce rôle pourrait être formalisé via l'ajout sur le site internet de l'UVCW d'un onglet dédié dans la partie services rendus aux communes.

En tant qu'employeur, les autorités communales ont également un rôle à jouer dans les domaines de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Développer l'égalité des chances vis-à-vis des citoyen-ne-s n'a de sens que si ce principe est respecté au sein de l'institution communale. L'égalité des chances doit être un fil rouge dans la carrière de tous les collaborateurs : lors d'un recrutement, d'une promotion, d'une formation continue, de l'exécution quotidienne du travail et de la fin de carrière. A côté des suggestions déjà contenues dans la proposition de résolution à ce sujet, le point suivant pourrait être ajouté :

- Appeler les communes à adopter une politique du personnel exemplaire. L'employeur communal doit être un modèle pour tous. Dès lors, une bonne gestion interne de la diversité est fondamentale, d'autant qu'une discrimination peut survenir de manière non intentionnelle. Lorsqu'une discrimination se produit, c'est l'occasion pour la commune de repérer un nouveau terrain d'action et d'améliorer sa gestion de l'égalité des chances. Savoir reconnaître une discrimination, réagir rapidement et mettre en place des dispositifs de prévention sont trois ingrédients centraux pour une commune respectueuse de l'égalité des chances.

De plus amples informations concernant le rôle que peuvent jouer les communes au niveau de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations peuvent être trouvées dans la brochure éditée par Unia en 2011 intitulée « Pour une Commune égalité ».

Lien : https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/CGKR_01988_18_brochure_WEB11_09.pdf