



Alain DEPRET
/ Secrétaire
de rédaction



L'invité de ce mois s'appelle Patrick Charlier. Il est le co-Directeur d'Unia, l'institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique. Unia a ainsi été créé le 15 février 1993, alors qu'elle s'appelait encore « Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ». Sa mission est désormais déterminée dans l'accord de coopération entre le Fédéral, les Régions et les Communautés. Sur base de 17 critères de discriminations, dont la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique, les convictions philosophiques ou religieuses, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, Unia aide donc les personnes qui se sentent discriminées et écoute les témoins en agissant de trois manières : sensibilisation, prévention et recommandations. Aujourd'hui, Unia s'adresse aux villes et communes, susceptibles de favoriser l'échange entre les citoyens et l'institution. Explications.

Monsieur Charlier, tout d'abord, pouvez-vous nous expliquer en quoi 2013 fut une année charnière pour votre institution ?

L'organisation a connu une réforme en profondeur en 2013 avec l'inter-fédéralisation. Auparavant, l'institution était uniquement fédérale. Depuis 2013, il y a un accord de coopération avec l'ensemble des Communautés et des Régions, qui nous donnent les compétences pour agir sur les discriminations, à quelque niveau que ce soit. Il y a donc

eu une séparation entre ce qui est aujourd'hui Miria et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Et, nous nous appelons désormais Unia. Cet accord de coopération comprenait également une obligation d'une présence locale et décentralisée. Nous avons donc créé, à cette occasion, des services locaux, un néerlandophone et un francophone. Nous avons également des collègues qui travaillent au quotidien sur le plan local. En Wallonie, nous avons un pôle Liège-Verviers, un pôle Brabant wallon-Luxembourg et deux collègues qui travaillent dans le Hainaut.

convictions religieuses, l'état de santé, le statut socio-économique, l'origine sociale, plus des critères qui sont moins courants comme les caractéristiques physiques, les caractéristiques génétiques, les convictions politiques et syndicales...

En quoi les villes et communes sont-elles, selon vous, des partenaires privilégiés ?

Notre accord de coopération oblige, en principe, la décentralisation. Mais, dès le départ, nous avons décidé d'élargir cette vision et d'être présents au plan local pour travailler sur d'autres types de métier. L'idée était notamment de sensibiliser l'administration communale, le CPAS ou la police locale et de les accompagner dans des projets qu'ils veulent mettre en œuvre, des avis, recommandations qu'ils veulent formuler. Il s'agit, par exemple, de participer à des commissions consultatives ou de réfléchir aux questions de mobilité, d'accessibilité...



Patrick CHARLIER /
co-Directeur d'Unia

**lechoixegalite.be -
De manière
transversale, arriver
à plus d'égalité dans
les politiques locales**

Vos missions ont-elles changé depuis ?

Nous sommes devenus totalement compétents pour les matières communautaires et régionales. Cela nous donne donc la possibilité d'agir dans le cadre des décrets régionaux et des ordonnances bruxelloises en matière de lutte contre la discrimination. Ce n'était pas le cas auparavant. Il peut être important aussi de signaler que, dans les législations anti-discriminations, que ce soit décret ou loi fédérale, il y a 19 critères qui sont protégés. Nous ne sommes pas compétents pour deux critères. Tout d'abord, le genre, c'est-à-dire tout ce qui est discrimination homme-femme. Pour cela, il existe une autre institution : l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le deuxième critère, c'est celui de la langue. Derrière ce critère, il y a tout le conflit communautaire et il n'existe malheureusement aucune institution qui soit compétente. Cela veut dire que nous sommes compétents pour les 17 autres critères : les critères raciaux, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les

Pouvez-vous nous en dire plus ?

En ce qui concerne les acteurs locaux, les communes en particulier, il y a plusieurs dimensions qui sont importantes. Nous essayons de promouvoir une forme de politique inclusive dans les communes, dans les politiques publiques qu'elles mettent en place. Nous estimons que la promotion et la lutte contre la discrimination passe par les politiques générales. Il ne faut pas faire une politique spécifique pour les personnes handicapées ou pour les personnes d'origine étrangère. C'est dans les politiques générales qu'il y a une attention à avoir, de manière transversale. C'est comme cela que l'on va arriver à plus d'égalité et à moins de discrimination.





La deuxième chose, c'est que les communes peuvent aussi, dans le même temps, avoir des actions ciblées sur certains groupes. On pense notamment aux nombreuses commissions consultatives qui se mettent en place. La troisième chose, c'est que la commune est au service du citoyen, c'est le premier guichet. Il faut donc réfléchir à un service qui est inclusif. Enfin, les administrations locales sont aussi des employeurs. Comment peut-on ouvrir l'administration à la personne en situation plus difficile par rapport à l'accès à l'emploi ? C'est lié à nouveau au handicap, à l'origine et au parcours migratoire, notamment.

Quel est votre avis sur la politique locale en ces matières ?

Tout d'abord, on peut se féliciter du nombre important d'échevins de l'Égalité des chances. Ce n'est pas une obligation mais on voit que, à travers le temps, d'élections en élections, il y en a de plus en plus. Cela devient une préoccupation dans les accords de collèges qui se mettent en place et c'est tant mieux. C'est très important pour nous car cela va permettre d'imposer un réflexe « politique inclusive ». On vit malheureusement dans une société qui est très normée sur la majorité. Combien de rénovations urbaines n'ont pas été pensées sans réfléchir aux personnes à mobilité réduite, par exemple ?!

Le rôle de la police locale est aussi important, vous concernant...

La police est un allié important pour tout ce qui concerne les crimes de haine, les comportements déplaisants, les conflits de voisinage qui peuvent devenir discriminatoires... Une circulaire des procureurs généraux demande que chaque police locale désigne un policier de référence, quelqu'un qui soit véritablement investi. Nous travaillons, avec les parquets et les policiers de référence, sur des programmes de formation par arrondissement pour créer un réseau local. Car, il est vrai que l'accueil des personnes discriminées n'est pas toujours le meilleur. Nous avons, par exemple, assez régulièrement des personnes qui sont victimes d'homophobie et qui se retrouvent

face à quelqu'un qui n'est pas sensibilisé à cela.

Comment arrive-t-on, selon vous, à proposer un service entièrement inclusif ?

Nous avons publié, par exemple, juste avant les élections communales, une étude concernant l'accessibilité des sites internet via l'audiodescription. C'est aussi la question de l'accessibilité des bâtiments et des horaires d'accueil. Nous avons également créé le site « lechoixegalite.be », où l'on peut retrouver une quinzaine de recommandations générales à destination des communes, dans les différentes matières qui les concernent. Grâce à nos services locaux, nous avons aussi rassemblé des pratiques intéressantes, de manière à pouvoir s'inspirer. Nous avons voulu montrer que des choses sont possibles. Il suffit d'un minimum de volonté, d'une certaine vision, d'y penser en amont. Il y a aussi un rôle important à jouer pour les communes en ce qui concerne le parcours d'intégration. On a aussi publié une recherche sur la question des lieux de culte.

Que faites-vous concrètement pour que les communes s'intéressent à vous ?

Il y a un travail de notoriété à faire, c'est certain. Nous sommes connus, mais pas par tous. Nous avons donc envoyé un courrier à tous les échevins pour leur demander un rendez-vous, afin de savoir ce qu'il y a dans leur accord de majorité et voir en quoi nous pouvons leur être utiles. Nous nous adaptons avant tout aux accords de majorité, aux engagements qui sont pris et aux points d'attention qu'il peut y avoir envers les uns ou les autres. Il est important que les autorités affirment très clairement que l'intolérance n'a pas sa place dans la commune. Il peut toujours y avoir des incidents, cela fait partie de la nature humaine malheureusement, mais il faut que les autorités clament que cela n'est pas acceptable. Ce n'est pas nécessairement de la sanction, mais c'est surtout de la prévention. Nous remettons aussi des avis quand il y a des projets, par exemple, pour des nouveaux règlements communaux. Cela se fait sur de-

mande, il n'y a pas d'obligation de nous consulter, mais nous avons une équipe de juristes qui est à disposition.

Quoi d'autre ?

Nous organisons également, au printemps, une journée des communes. Nous y rassemblons des échevins, des fonctionnaires, des directeurs généraux, des fonctionnaires désignés, tels que des directeurs d'université, et leur proposons une journée de travail composée d'exposés magistraux, mais aussi et surtout, d'échanges autour de problématiques particulières. Cette année, la journée sera introduite par Olivier De Schutter, ancien rapporteur des Nations Unies pour le droit à l'alimentation. Nous avons fait appel à lui parce qu'il est engagé sur la question des droits humains sur le plan local, notamment au travers d'une concertation qui se met en place en région wallonne. On va également organiser une journée d'étude sur les questions « Carnaval et discrimination » au Musée du masque à Binche. Il y a là un rôle à faire jouer aux acteurs scolaires : se demander comment raconter la tradition pour éviter de stigmatiser certaines personnes ou certains groupes.

En conclusion, quel message souhaiteriez-vous faire passer auprès des lecteurs du Mouvement communal ?

Il faut oser l'égalité et l'inclusion. On constate qu'il y a beaucoup de bonne volonté, mais beaucoup de méconnaissance aussi. Il s'agit donc de travailler de manière inclusive, d'aller chercher la connaissance et la réflexion là où elles sont. Je vois le mandataire local comme celui qui va inspirer, plutôt que celui qui va suivre les idées de la majorité. Je préfère les responsables, qui, plutôt que de suivre l'opinion, ont une vision, vont la défendre et vont donner envie qu'on les suive.

Pour plus d'infos : « lechoixegalite.be »

Unia - Rue Royale 138 - 1000 Bruxelles
0800 12 800 (depuis la Belgique) ou
+32 (0)2 212 30 00 (depuis l'étranger)
info@unia.be