

Réponse à la consultation dans le cadre de la révision de la loi sur l'intégration

La position de la CCCI de Differdange concernant l'intégration est présentée ci-dessous à partir d'un document de travail interne contenant les extraits reproduits ci-après.

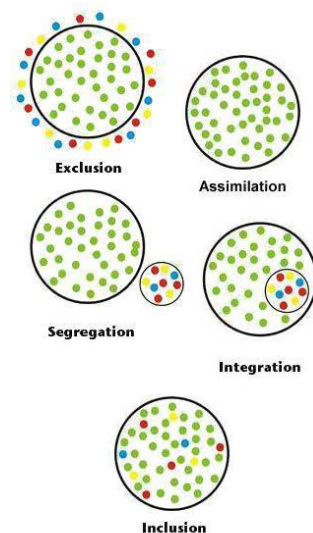
Ce document de travail va devenir un plan d'action communal transversal (d'intégration, d'inclusion et du vivre ensemble – la dénomination finale est encore à définir) et son élaboration est en cours.

Par conséquent, la forme des informations fournies est à considérer comme tel et il est prié de ne pas faire référence explicite à ces travaux sans en mentionner la source ni son ambition communale.

Des commentaires de membres individuels y sont également repris.

Qu'est-ce que l'intégration ?

Lorsqu'il est question de la place que chacun occupe dans la société, plusieurs descriptions existent. Elles sont parfois utilisées de manière équivalente malgré leurs subtilités de sens.



1. Intégration

D'un point de vue sociologique, l'**INTÉGRATION** est le processus ethnologique qui permet à une personne de se rapprocher et de devenir membre égal au sein d'un autre groupe plus vaste. Cela passe par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social.

L'intégration est donc un processus d'adaptation réalisé par chaque partie de manière isolée. Il cherche à offrir une place à chacun par les efforts parallèles :

De la personne qui manifeste son intérêt et sa volonté à intégrer un groupe ;
Et
De la société à travers ses mesures visant à rejoindre les repères culturels de la personne à intégrer (langues, pratiques, etc.).

Le plus souvent, ces efforts parallèles ne sont pas coordonnés faute au manque d'interrelations entre les acteurs. Cela a pour conséquence que lesdits efforts peuvent s'annuler, être contre-productifs ou manquer d'effet.

2. Inclusion sociale active

D'un point de vue social, une fois l'intégration réalisée, l'**INCLUSION** va caractériser les rapports entre les individus et les systèmes sociaux.

Dans une société inclusive, les rapports interpersonnels se traduisent pas des interrelations positives, choisies et mutuellement reconnues au sein des communautés.

Les rapports avec les structures du système (par exemple des acteurs privés ou des administrations) dépassent le cadre des démarches primaires¹ et visent à une jouissance supplémentaire² de la vie locale.

Cette inclusion sociale est rendue possible par des actions spécifiquement mises en place dans cet objectif. De manière générale, elle ne se réalise pas spontanément³, l'**inclusion sociale** doit donc être **active** !

L'approche canadienne est intéressante lorsqu'elle résume parfaitement la réussite de l'inclusion sociale active en ces termes:

De toute évidence, les gens peuvent être présents dans la communauté sans être socialement inclus. Être socialement inclus se traduit par la présence d'un certain nombre de choses dans la vie des gens.

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Le sentiment de se sentir là ou on est (pays / région / ville) comme si on était dans notre pays/région d'origine. Attention, voir si on inclut dans intégration le « genre » (homosexuel, LGTB,) ou si cela fait partie d'une autre étude.

¹ Telles que, par exemple, des inscriptions, de la facturation ou des demandes d'autorisation.

² Loisirs, temps-libre, engagements civiques, ...

³ Toutefois, certains membres de la CCCI estiment que l'intégration peut se réaliser naturellement au fil des générations

À quoi doit servir une politique d'intégration ?

L'inclusion sociale signifie que les personnes¹ :

- Vivent un sentiment d'appartenance;
- Sont acceptés ([comme ils sont et] pour qui ils sont) dans leur communauté;
- Ont des rôles valorisés dans la communauté;
- Participent activement dans la communauté;
- Participent à des activités en fonction de leurs préférences personnelles;
- Ont des relations sociales avec d'autres personnes qu'ils choisissent et avec qui ils ont des champs d'intérêt commun;
- Ont des amis.

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Elle a un double rôle : faire comprendre à la population autochtone qu'il faut "une ouverture vers l'autre qui n'est pas d'ici » et montrer aux « non- autochtones » que des moyens sont mis en oeuvre pour les accueillir au mieux et que la population autochtone fait également un pas vers eux.

Quelle approche d'intégration favorisez-vous ?

3. Les 3 étapes du "vivre ensemble"

Dans une société du VIVRE ENSEMBLE, il apparaît donc que l'implication de l'Autre passe par 3 étapes:

1. L'Autre est toléré puisqu'il s'est adapté (insertion);
2. L'Autre est considéré comme membre de la société puisqu'il partage les normes et valeurs en vigueur (intégration);
3. L'Autre participe pleinement à la société puisque celle-ci le permet. Des rapports équitables et des relations saines se sont développés entre lui et les autres acteurs de la société.

Ainsi, il apparaît évident que, pour [la CCCI de Differdange], le "vivre ensemble" passe par une inclusion sociale active de tous les représentants de la société locale, quels que soient leurs caractéristiques, compétences, appartenances, conceptions ou origines.

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Une politique qui n'impose PAS ..; on ne modifie pas de force l'ADN d'une personne ; il faut mettre en lumière les caractéristiques minimales nécessaire pour vivre à un endroit (pays /région) mais pa forcer l'immersion totale ; éventuellement montre les avantages à s'adapter plus largement (acquérir d'autres caractéristiques locales) ; toujours respecter l'origine

Qui est concerné par l'intégration et quels sont les besoins des personnes concernées ?

4. Populations ciblées

Pour être cohérent avec la manière dont la Ville de Differdange considère les personnes, la définition d'une population cible en fonction de caractéristiques individuelles est peu pertinente.

En effet, est-il important de rappeler que [la CCCI de Differdange] a pour ambition d'améliorer la qualité de vie de toutes les personnes à Differdange ? Et cela :

Qu'elles y vivent ou qu'elles soient simplement de passage ;

Et/ou

Indépendamment de leurs caractéristiques individuelles propres (origines, genre, handicaps, âge, sexualités, religions).

5. Les thématiques prises en compte par la Ville de Differdange

Nous pouvons déjà proposer la liste des caractéristiques (ou thématiques) que la Ville de Differdange prendra en compte. Cette liste pourra être amenée à évoluer et chaque caractéristique pourra constituer une itération du volet III du présent plan.

Les thématiques sont :

- Origines nationales, culturelles ou ethniques
- Genre et égalité
- Handicap et besoins spécifiques
- Enfance
- Jeunesse
- Seniors
- Identité sexuelle et orientation
- Religions et convictions

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Sont concernée toutes les personnes vivant dans un pays / une région qui n'est pas leur région d'origine ; elles ont besoin de repère qui leur parlent, c'est à dire de comprendre qu'elles ne sont PAS rejetées en fonction de leur origine (genre ?)

(note : pour répondre à la présente consultation, ces thématiques correspondraient aux caractéristiques de la population ciblée servant à les identifier sans les catégoriser.)

Notre cadre législatif et nos institutions actuelles permettent-ils de répondre à ces besoins ?

6. En droit national

Concernant les retranscriptions de ces chartes ou déclarations au niveau national, certains éléments ont été transposés en droit luxembourgeois :

- La mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethniqueⁱⁱ;
- La création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travailⁱⁱⁱ;
- L'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail^{iv};
- Modification de la loi sur les personnes handicapées^v;
- La mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail^{vi}.

Malheureusement, certaines directives européennes ne sont pas encore retranscrites en droit national⁴.

Le chemin est encore long jusqu'à une société luxembourgeoise pleinement inclusive pour tous bien que de nombreuses initiatives existent déjà.

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Il contient beaucoup de choses positives MAIS il est important - cela doit être très clair - qu'il ne faut pas forcer les gens à changer leur ADN parfois, on a ce ressenti qu'il faut devenir un « luxembourgeois » sinon ...pas suffisamment intégré...

⁴ Par exemple les directives 2004/113/CE (l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services), 2006/54/CE (refonte du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail) et

2010/41/UE (l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante).

Quels sont les instruments, mesures, procédures qui sont indispensables à la mise en place d'une politique d'intégration cohérente ?

B. La vision, les objectifs et les types d'action possibles

Après avoir défini une liste de domaines d'action possibles ainsi que leur niveau de priorité, il est nécessaire de clarifier la **VISION** poursuivie pour chaque domaine.

Grâce à cela :

La vision fixera un horizon à l'action communale.

Et

Les visions pourront être traduites en un ou plusieurs objectifs opérationnels.

Et

Les objectifs opérationnels seront atteints grâce aux actions inscrites dans [le futur plan d'action communal transversal de la Ville de Differdange].

Pour cela, les actions mises en place devront répondre à plusieurs questions :

4. Quels sont les objectifs des actions ?
5. Quelle forme générale devront revêtir les actions ?
6. Sont-elles formulées selon le principe "1 idée = 1 action" ?
7. Quelle planification méthodologique et structurée est proposée ?

1. Définir les objectifs

L'écart entre la situation actuelle et la situation souhaitée est un *problème*.

La *vision* est que la situation actuelle corresponde exactement à la situation souhaitée.

L'*objectif* est donc la résolution de ce *problème*, la diminution de cet *écart* pour réaliser la *vision*.

Une **DÉFINITION CLAIRE ET OPÉRATIONNELLE**⁵ des objectifs permettra la mobilisation des ressources nécessaires à sa réalisation.

Il apparaît donc comme indispensable de pouvoir comparer les 2 situations (l'actuelle et celle après la réalisation des actions).

⁵ L'outil le plus communément adopté pour la définition des objectifs est le S.M.A.R.T.

Cet outil implique que les objectifs doivent être définis pour être Spécifiques, Mesurables, Accéptés par l'ensemble des acteurs impliqués, Réaliste et avoir un Temps défini.

D'autre part, la réalisation de la vision passe, le plus souvent, par l'atteinte de **PLUSIEURS OBJECTIFS INTERDÉPENDANTS**. Par conséquent, il est utile de classer (et de prioriser) les différents objectifs selon leur importance⁶.

Pour cela, il est utile d'identifier l'ensemble des objectifs à atteindre (c'est-à-dire tous les écarts à corriger pour réaliser la situation idéale) en :

- **Les définissant de manière claire ;**
- **Permettant une comparaison objective avant/après ;**
- **Hierarchisant leurs priorités.**

Pour rendre possible l'estimation des bénéfices attendus, il est nécessaire de définir des éléments tangibles des **INDICATEURS**. Ils permettront une comparaison objective des situations souhaitées et obtenues.

Ces indicateurs de comparaison serviront à évaluer le succès des actions menées.

2. Les méthodologies d'analyse et de planification

Une fois les visions exprimées, vient le moment d'opérer des choix de mise en œuvre. Afin de s'assurer que les choix soient cohérents face à la situation de départ, une série d'analyses est recommandée.

Chaque champ d'analyse dispose de nombreux outils ayant été développés et testés. Ils ont tous prouvé leur pertinence sans toutefois pouvoir être applicables à toutes les situations.

Nous vous invitons à utiliser les outils les plus pertinents selon la situation et les compétences disponibles.

a) Situation de départ

L'analyse de la situation de départ⁷ doit être exhaustive, objective et simple. Elle permettra de connaître les différents aspects de la situation, d'identifier tous les acteurs impliqués et de connaître les marges de manœuvre (où et comment il est possible d'agir).

Ces marges de manœuvre sont autant de leviers d'action possibles.

Pour produire ces options, il est nécessaire :

- **de définir l'objectif à atteindre ;**
- **d'utiliser un processus défini (donc non chaotique) ;**
- **de se baser sur un langage commun (paradigmes, perceptions, perspectives et approches semblables).**

⁶ Ce sont les :

- Objectifs prioritaires
- Objectifs secondaires
- Objectifs des autres acteurs

⁷ Exemples d'outils: 3QO2CP ; PESTLE ; Diagramme Ishikawa ; SWOT, ...

Pour accompagner ce processus, différentes méthodes⁸ existent. Elle partagent toutes certains principes:

- Il n'existe pas de solution idéale
- Le choix définitif se fait après avoir éliminé les options qui ne conviennent pas
- Quels sont les atouts, limites et contraintes de chaque option?
- Il faut choisir puis pondérer ces choix en fonction du système de valeurs adopté

Après analyse, la situation de départ sera connue et les leviers d'action seront identifiés. Cela facilitera la sélection finale des choix à retenir.

b) Les acteurs

Les acteurs à mobiliser dans un projet sont reconnaissables grâce aux 2 questions suivantes :

Le projet a un impact sur eux ;

Et/ou

Ils sont susceptibles ou capables de l'influencer.

Une fois reconnus, il est recommandé de analyser ces acteurs de manière plus approfondie⁹. Cela servira à les impliquer de manière juste en répondant à leur attentes au regard de leurs responsabilités.

Ainsi, pour faciliter les collaborations et interactions, les acteurs pourront être regroupés en catégories¹⁰. Ces catégories seront utiles dans l'attribution des rôles et l'allocation des différentes ressources.

c) Les risques

Nous recommandons de toujours réfléchir aux risques¹¹ liés aux projets. En effet, chaque action, chaque projet, chaque vision comporte une part de risque. Le plus évident est celui de ne pas se voir réalisé.

⁸ Exemples de méthodes (elles peuvent être combinées et adaptées au besoin): Brainstorming ; A-I-C (avantages-Inconvénients-Conséquences) ; Matrices (binaires, pondérées, multicritères) ; Principe de Pareto ; Matrice Impact-Effort, ...

⁹ Les questions à se poser sont :

- Qui? (Identification précise de l'individu, du groupe, de l'organisation)
- Classification? (A-t-il le statut de responsable? Est-il associé au projet? Doit-il être tenu informé? Se sent-il simplement concerné?)
- Intérêt par rapport au projet? (Quelles sont les attentes, bénéfiques et l'importance ou la priorité accordée au projet? A-t-il des ressources à allouer? Pour les acteurs en conflit, quels sont leurs intérêts?)
- Leurs influences? (Peuvent-ils contrôler les décisions? Faciliter l'implémentation? Allouer des ressources? Influencer les autres? Freiner ou bloquer le projet?)
- Niveau de communication et de participation et stratégies de communication à adopter (Les acteurs responsables doivent être engagés. Les acteurs associés doivent être satisfaits. Les acteurs informés doivent être suivis à distance. Les acteurs concernés doivent être tenus informés.)

¹⁰ Une série de catégories complémentaire classe les acteurs selon qu'ils sont: Initiateur ; Moteur ; "Champion" du projet (soutien fort) ; Soutien ; Bénéficiaires ; Opposition ; Utilisateurs.

¹¹ Les risques peuvent concerner de nombreux domaines, tels que : humain, opérationnel, procédures, finances, technique, nature politique, réputation, ...

Mais qu'est-ce que le risque? Le risque est un degré d'incertitude qui se traduit par l'existence de menaces ou d'opportunités.

Il est recommandé de faire l'inventaire des risques possibles, d'en évaluer les effets potentiels avant d'imaginer les réponses possibles à mettre en place pour en minimiser les effets.

Ensuite, il faut évaluer la "gravité" du risque¹² et décider si le risque peut être accepté.

Si la décision est prise de courir le risque, il est possible d'y répondre par évitement, prévention, protection ou transfert¹³.

- **Combien et que se passera-t-il si on sacrifie la qualité pour la quantité?**
 - **Ou inversement?**

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Surtout :

- 1. L'ouverture d'esprit e*
- 2. La communication efficace*
- 3. Privilégier la cohabitation des cultures ; cela peut paraître demander beaucoup MAIS il faut tenir compte de la spécificité du Luxembourg (population, marché du travail,...)*
==> sur ces 3 critères, Luxembourg-ville, la capitale est la plus en avance....

¹² Les 2 paramètres sont :

1. Les probabilités que cela se produise
2. **Le degré de sévérité de son impact, s'il se réalise (en coût, en gravité, en conséquences)**

¹³ Les stratégies sont :

- L'évitement ou la suppression. Par exemple: renoncer à se déplacer et utiliser des outils de visioconférence
- La prévention. Par exemple: bien entretenir les véhicules
- La protection. Par exemple: souscrire une police d'assurance
- Le transfert. Par exemple: utiliser des véhicules de location ou les transports en commun

Comment voyez-vous le rôle des différents acteurs : Gouvernement, communes, institutions, fédérations, société civile, citoyens, ... ?

3. Une ville du "vivre ensemble"?

De par son histoire, sa composition et son patrimoine, nous pouvons affirmer que Differdange est une ville où les communautés ont pu trouver leur place et s'épanouir avec succès.

En effet, les différentes communautés ont accès, à chances égales, aux biens et services du territoire de Differdange. Aucune discrimination n'est exercée dans ces domaines.

L'administration communale a également joué un rôle actif en s'adaptant et en reprenant à son compte certaines pratiques en usage dans ces communautés. Ceci pour leur garantir un accès à ses services.

L'exemple le plus frappant est la prise en compte des langues véhiculaires utilisées par certaines communautés dans les interactions avec la population.

Ce faisant, Differdange est devenu une ville où chacun peut y trouver sa place et s'y développer.

Néanmoins, cette approche n'est que la moitié du chemin.

Le "vivre ensemble" est un objectif atteignable grâce aux efforts conjoints de tous les acteurs impliqués. Aussi bien les administrations que la population qui en bénéficie.

Ainsi, le défi de l'administration communale est double :

8. Adapter ses services, biens et infrastructures pour qu'ils soient accessibles à tous;
9. Encourager sa population à être actrice du « vivre ensemble ».

Réponse individuelle d'un membre de la CCCI:

Gouvernement : rôle premier et essentiel ; il doit fournir les lignes directrices essentielles et fournir les moyens (financiers) pour les mettre en oeuvre ;

Communes : relais efficace du Gouvernement, elle doivent « donner corp » aux lignes directrices SANS chercher à les modifier / transformer et /ou amoindrir (c'est très important de ne PAS DENATURER LOCALEMENT les efforts)

Citoyen : « si on ne se bouge pas un peu, le premier droit qu'on a est celui de « fermer sa g... » (sorry mais je le pense ainsi) ; le citoyen qui est apte à participer à la vie collective à un rôle social, culturel et d'intégration à jouer ... il doit faire sa part du contrat, fut-ce-elle minimale...

Fédération : rôle essentiel car très mobilisatrice des énergies, chacune dans son domaine respectif (sports, culture, ...)

ⁱ <https://nbacl.nb.ca/module-pages/pourquoi-linclusion-sociale/?lang=fr>

ⁱⁱ Loi du 28/11/2006 modifiée par la loi du 13/5/2008. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000.

ⁱⁱⁱ Loi du 28/11/2006 modifiée par la loi du 13/5/2008. Directive 2000/78/CE du Conseil du novembre 2000.

^{iv} Loi du 28/11/2006 modifiée par la loi du 13/5/2008. Nouveau titre V dans le Livre II du Code du travail.

^v Loi du 12/9/2003.

^{vi} Loi du 13/5/2008. Directive 76/207/CEE du Conseil modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002.