

# démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

| Mars 2021 | N° 3

## EMPLOI



### Territoires zéro chômeur longue durée : révolution culturelle ou fausse bonne idée ?

Le projet Territoires zéro chômeur longue durée (TZCLD) est mis en place en France depuis 2016. L'expérimentation, bien que présentant quelques faiblesses, semble satisfaire à ses objectifs de lutte contre le chômage de longue durée. L'Assemblée nationale a récemment confirmé l'extension de l'expérience à 50 territoires supplémentaires. Chez nous, malgré un contexte institutionnel bien distinct, le concept est à l'étude dans deux territoires, à Charleroi et au Luxembourg. Mais quels sont les retours sur ces expérimentations françaises et belges ? Et quelles sont les perspectives pour ce dispositif mentionné dans les déclarations politiques de nos différents gouvernements ? Réponse dans cet article.

PAGE 5

## EMPLOI

Télétravail : appréhender l'amont pour préparer l'aval de la crise ?

PAGE 2

À l'heure où le télétravail bénéficie d'une couverture médiatique importante, la pratique suscite de nombreux débats. Il s'agit là d'une particularité qu'aura révélée la crise : nous ne sommes pas toutes et tous égaux·ales face au télétravail. Il paraît alors pertinent de s'intéresser aux enjeux du télétravail pour alimenter les réflexions sur leur devenir.

## LOGEMENT

Expulsions : sans toit et invisibles !

PAGE 10

Crise sanitaire et confinement ont projeté une lumière crue sur les inégalités. Alors qu'il fallait rester chez soi, il a bien fallu songer—un peu—à celles et ceux privé·es de toit ou en passe de le perdre. C'est alors que l'on redécouvre combien est épais le voile jeté sur ces indécentes réalités. Que sait-on de l'ampleur des expulsions domiciliaires ? Or comment décider sans savoir ?

## INTERVIEW

« LGBTQI+ : on a surtout donné le micro à la deuxième lettre du sigle »

PAGE 14

En Belgique, la communauté LGBTQI+ a connu plusieurs victoires et avancées dans l'acquisition de droits. Malgré cela, certains obstacles persistent et une vigilance accrue reste de mise pour éviter un retour en arrière. Certaines lettres du sigle peinent particulièrement à se faire entendre. C'est le cas des personnes transgenres et intersexes qui font face à de grands défis.

## Reconfiguration du travail

# Télétravail : appréhender l'amont pour préparer l'aval de la crise ?

> Michel AJZEN (\*)

À l'heure où le télétravail bénéficie d'une couverture médiatique importante, la pratique suscite de nombreux débats. Les un-es sont tantôt euphoriques : « ça marche ! », d'autres sont plus alarmistes : « à ce rythme-là, c'est le *burn-out* assuré ! ». Il s'agit sans doute là d'une particularité qu'aura révélée la crise : nous ne sommes pas toutes et tous égaux-ales face au télétravail, que ce soit en termes d'accès ou de conditions de travail. Les différences existaient déjà, mais se voient exacerbées par la crise. Il paraît alors pertinent de s'intéresser aux enjeux connus du télétravail<sup>1</sup> pour alimenter les réflexions sur leur devenir.

À l'heure où la crise du coronavirus amène à faire évoluer—parfois radicalement—les modes d'organisation du travail, le télétravail s'érige comme une solution indispensable pour maintenir une partie de l'activité économique et de travail. Si son usage intensif en temps de crise ne fait pas ou peu débat, il cristallise néanmoins les points de vue. Si, pour les un-es, le télétravail constitue une pratique incontournable d'une société moderne dont la crise aura légitimité à plus d'un titre le recours à un déploiement massif (ex. conciliation privée-professionnelle ; autonomie ; mobilité), les autres s'interrogent sur l'individualisation du travail ou encore sur les risques psychosociaux qui peuvent y être associés. Ces divergences ne sont pas nouvelles, mais se voient renforcées dans un contexte où la temporalité de la crise paraît floue et la manière d'y répondre complexe.

Et si la tentation est grande aujourd'hui de définir les bases du travail de demain sur les fondements du contexte d'urgence et de crise actuelle<sup>2</sup>, l'on manque cruellement de recul quant aux effets d'un déploiement plus généralisé du télétravail. La plupart des études s'intéressent soit à un usage limité de la pratique (1 ou 2 jours/semaine), soit à un usage plus important, mais pour des travailleurs et travailleuses mobiles (ex. profils technico-commerciaux) ou des équipes virtuelles. S'il faut attendre les résultats des recherches menées actuellement<sup>3</sup> pour aiguïser les connaissances de ce recours singulier au télétravail, une tendance paraît déjà se démarquer : les enjeux connus du télétravail sembleraient exacerbés par son usage intensif. Mais quels sont-ils ?

## Une pratique miroir d'un « Nouveau Monde du travail » ?

Longtemps étudié isolément, le télétravail est davantage approché dans le cadre des « Nouvelles Formes d'Organisation du Travail » (NFOT). En Belgique, l'appétence pour ces NFOT croît graduellement depuis plus d'une dizaine d'années jusqu'à constituer parfois, pour certain-es, un idéal de l'entreprise moderne<sup>4</sup>. Ces NFOT se caractérisent à la fois par des pratiques de flexibilité de l'espace de travail (*open-space*, *flexdesk*, télétravail...) et du temps de travail (horaires flottants, horaires décalés...) ainsi que par des orientations managériales ancrées dans des principes de travail collaboratif, participatif, par objectifs ou par projets, supposés offrir davantage d'autonomie et de responsabilités aux travailleur-ses. De cette manière, plus qu'un simple outil de gestion, le télétravail s'inscrit dans un contexte plus large de travail flexible, connecté, autonome et responsabilisant qu'il convient de prendre en considération.

## Le télétravail, une pratique qui bouscule les règles

Dans ce contexte, l'arrivée du télétravail questionne profondément l'organisation du travail. Par le passé, tout le monde était présent aux mêmes endroits et aux mêmes moments, facilitant les interactions, la coordination ou encore le contrôle. Les règles du jeu évoluent désormais et il convient de s'entendre.

Bien qu'elles puissent être régulées par différents dispositifs contraignants tels qu'une CCT

1. Voir notamment M. AJZEN, « Quand le "nouveau" monde du travail naturalise la flexibilité : une analyse conventionnaliste des usages du télétravail ». Thèse de doctorat, UCLouvain, 2020.

2. Par le biais de mesures temporaires (comme la récente CCT interprofessionnelle n° 149) ou non comme c'est le cas dans certaines entreprises.

3. Recherches notamment menées par le Centre d'Innovation et d'Expertise sur le Management humain et les Nouvelles Formes d'Organisation de l'UCLouvain (labor-H).

4. Notons toutefois que malgré l'intérêt grandissant des praticien-nes pour ces NFOT, de nombreuses recherches pointent les limites d'une rhétorique managériale parfois creuse ou encore de certains effets potentiellement déshumanisants.

d'entreprise ou un avenant au contrat de travail, les conditions d'usage du télétravail se voient pourtant définies localement et collectivement. C'est au plus près des utilisateur·rices, et au regard de leurs activités que se définissent des usages traduisant des reconfigurations à l'œuvre<sup>5</sup>.

### Reconfiguration des interactions

L'utilisation du télétravail est souvent associée à une perception de grande efficacité dans le travail. Coupé du bruit du bureau et des sollicitations des collègues – notamment dans des *open-spaces*, la capacité de concentration à domicile serait plus importante tout comme la quantité de travail réalisé sur la journée. Dans ce contexte, émerge une forme de consensus sur la limitation des interactions avec les collègues à distance ainsi qu'une large préférence pour des échanges en face à face.

Progressivement, le bureau devient un lieu d'échanges et le domicile, un lieu de concentration pour un travail efficace. Par mimétisme, et selon un principe de réciprocité, l'usage se diffuse entre les collègues. Les TIC<sup>6</sup> sont mobilisées à distance, mais

« Progressivement, le bureau devient un lieu d'échanges et le domicile, un lieu de concentration pour un travail efficace. »

l'usage se limite principalement aux questions ponctuelles ou urgentes. Par contre, elles sont également utilisées pour des raisons non professionnelles tout comme les réseaux qui les permettent (ex. Messenger, WhatsApp). Les espaces virtuels peuvent ainsi être réinvestis pour maintenir la convivialité entre collègues.

### Reconfiguration des formes de contrôle

Si les modes d'interaction évoluent, la manière de contrôler le travail suit la même trame. Par le passé, un responsable d'équipe pouvait facilement observer le travail « en train de se faire » par la présence des travailleur·ses au bureau. Dans de nombreux cas, un outil de mesure du temps de travail garantissait une « bonne » prestation. Dit autrement, le temps et l'espace de travail étaient sous la supervision directe du manager. Désormais, cela évolue. En effet, sortir le travail de l'entreprise s'accompagne souvent de la suppression du pointage. Si le temps et l'espace échappent aux responsables d'équipe, l'attention bascule vers l'accomplissement des objectifs grâce, notamment, à une ingénierie technologique permettant de suivre les résultats à distance (logiciels, enquête de satisfaction, *reporting*, etc.). Si tout est en ligne, tout est transparent, et chacun·e peut alors se

faire une idée des cadences moyennes, se positionner, s'ajuster autour de la norme. Ainsi, le contrôle n'est plus uniquement managérial, mais peut également être réalisé par les pairs.

### Reconfiguration des responsabilités

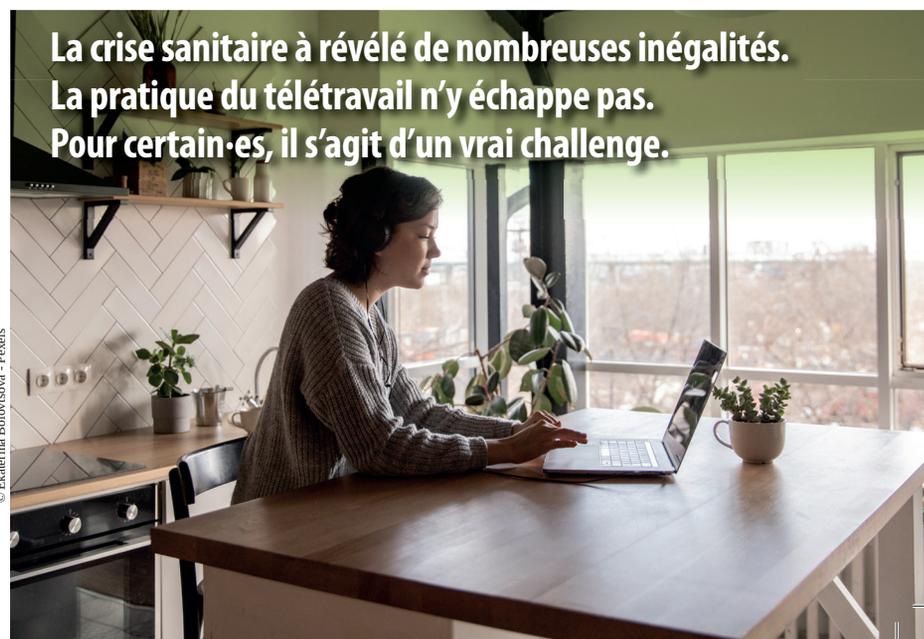
D'une certaine manière, l'usage du télétravail redistribue les rôles et la place de chacun·e dans l'entreprise. La reconfiguration des formes de contrôle montre d'une part une évolution du rôle du manager dont le périmètre se restreint et l'invite à se concentrer sur des tâches de type macro-management (gestion des résultats et planification), mais aussi à déléguer davantage de tâches à l'équipe. Cela questionne profondément le métier ainsi que la valeur symbolique qui peut y être associée. D'autre part, on observe une plus grande latitude d'action accordée aux collectifs et aux individus dans l'organisation du travail. Il existe bien des balises, des règles, mais c'est principalement au niveau local qu'elles vont être affinées comme l'illustre la reconfiguration des interactions. Autour des arrangements d'équipe, il est alors attendu que chacun·e s'organise, de manière autonome, pour atteindre ses résultats. Il s'agit de leur responsabilité d'utiliser les outils de flexibilité spatio-temporelle et technologiques pour rencontrer les objectifs.

### Reconfiguration des temps productifs

L'émergence de ces responsabilités ouvre la voie à de nouveaux arrangements individuels visant à concilier vie privée et vie professionnelle. Plusieurs recherches montrent ainsi une réappropriation du temps et de l'espace dans une vision d'efficacité offrant de nouvelles opportunités de s'organiser dans le travail et en dehors. Cela peut se matérialiser par des horaires décalés ou l'utilisation des TIC en dehors des moments et lieux traditionnellement alloués au travail (ex. transports, soirée, week-end, incapacité de travail). Réciproquement, cela permet de s'occuper d'un enfant malade, de recevoir un

5. Il s'agit là de quelques tendances synthétisées qui se matérialisent, en réalité, par une grande hétérogénéité des contextes organisationnels, des situations de travail et des profils concernés (voir notamment Ajzen, 2020).

6. TIC : Technologies de l'Information et de la Communication.



technicien, de prendre un rendez-vous chez le garagiste sans prendre congé. On observe ainsi que le télétravail permettrait d'organiser davantage la vie professionnelle autour de la vie privée, là où, par le passé, on observait principalement l'inverse. Il est toutefois nécessaire de nuancer. Si pour certain·es un retour en arrière inciterait à changer d'employeur·se, pour d'autres, la conciliation tient à leur capacité à maintenir une frontière étanche.

## De quoi être plutôt euphorique ou alarmiste ?

Si certaines tendances montrent une individualisation de la relation de travail, il convient néanmoins de contraster ces résultats par l'existence d'une dynamique volontariste et collective des relations de travail, reconfigurée dans le temps et les espaces (physiques et virtuels), réinvestis par les travailleur·ses. Ce sont les collectifs qui définissent ce qui est acceptable ou non et qui en précisent les balises. Néanmoins, il revient à chacun·e de trouver

« Certaines tendances expriment une intensification du temps de travail, l'éclatement des horaires, une hyperconnectivité ou encore un épuisement professionnel. »

la bonne combinaison pour répondre aux attentes, issues non seulement de la sphère professionnelle, mais également de la sphère privée.

En effet, le télétravail ouvre à davantage d'espaces et de temporalités le poids que peut avoir la vie privée<sup>7</sup>. Toutefois, ceci pose la question de la colonisation du domicile par des activités de travail et les implications pour la santé physique et mentale. Si l'efficacité dans la réalisation – et la combinaison – des tâches professionnelles et domestiques est mise en avant, elle doit être nuancée par d'autres tendances s'exprimant par une intensification du temps de travail, l'éclatement des horaires, une hyperconnectivité ou encore un épuisement professionnel. Il s'agit là de possibles et non de conséquences garanties. Tout dépendra de la capacité de chacun·e à trouver la « bonne » combinaison, d'où l'existence d'une multitude d'arrangements individuels. Ici aussi, la nuance est de mise. Pouvons-nous parler d'une intensification du travail et d'hyperconnectivité pour un email envoyé à 20h si l'émetteur·rice était occupé·e par des rendez-vous privés en matinée ? Loin d'être tous et toutes égaux·ales face à ces questions, cela peut constituer un véritable challenge pour certain·es alors que pour d'autres, il s'agit d'une attente forte envers l'employeur·se<sup>8</sup>.

Enfin, si la reconfiguration des responsabilités touche tant le·la travailleur·se appelé·e à être autonome, responsable et capable d'atteindre des objectifs, que le·la responsable d'équipe, ces évolutions touchent aussi au rôle et à la place du·de la représentant·e syndical·e en entreprise.

## La distance, l'ennemi du·de la délégué·e syndical·e ?

Le télétravail peut constituer un réel dilemme syndical. Tout d'abord, le travail du·de la délégué·e syndical·e implique une proximité avec le terrain et les travailleur·ses, que la distance peut venir questionner. Ensuite, si de nombreux griefs sont exprimés quant aux risques psychosociaux, ou la désocialisation, il existe parallèlement de fortes attentes de flexibilité exprimées par leurs affilié·es. Certain·es délégué·es expriment ainsi parfois avec malaise « ne pas avoir d'autres choix que s'y opposer, c'est être en porte-à-faux par rapport aux personnes que l'on représente, au risque de les perdre ».

Souvent impliqués dans les discussions préalables à l'implémentation du télétravail – mais pas toujours<sup>9</sup> – les interventions des délégués portent principalement sur les éléments matériels et financiers. Il serait néanmoins pertinent d'y voir également davantage d'échanges sur les questions de conditions de travail (ex. les espaces de travail au bureau), de santé, de sécurité, de connectivité, parfois au-delà même de ce que prévoit à ce jour la législation belge.

Cependant, rappelons que les usages du télétravail se définissent souvent au-delà de ce que peut prévoir une CCT d'entreprise. Ils sont socialement construits et s'ancrent dans la vie locale d'un collectif. Les représentant·es syndicaux·ales pourraient alors y avoir un rôle fondamental en accompagnant un usage durable du télétravail localement, dans les équipes, en sus des différents organes de concertation.

Il y a fort à parier que le télétravail sera davantage ancré dans les habitudes de travail de demain. La question qui se pose dès lors est « à quelles conditions ? ». Si les premières tendances observées en temps de crise<sup>10</sup> laissent présager du renforcement de certaines reconfigurations observées notamment par rapport aux contrôles et aux responsabilités, d'autres, comme celles relatives aux interactions ou à l'organisation des temps productifs pourraient encore évoluer. Il paraîtrait prudent dès lors de prendre le recul nécessaire afin de comparer l'évolution des enjeux en amont et en aval de la crise pour jeter, avec l'ensemble des parties prenantes, les bases de l'organisation du travail de demain. #

(\*) Docteur en sciences de gestion et Research Manager du Centre d'Innovation et d'Expertise sur le Management humain et les Nouvelles Formes d'Organisation (labor-H) de l'UCLouvain

7. Voir D. MEDA, *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research Paper N° 18, International Labour Office: Geneva, p. 43, 2016; ou encore J. WAJCMAN, *Pressed for Time. The Acceleration of life in digital capitalism*, The University of Chicago Press: Chicago, p. 227, 2015.

8. Plusieurs rapports réalisés notamment par Eurofound (2016; 2019) montrent comment ceci constitue un enjeu complexe en termes de politiques publiques dans la mesure où cela dépasse le cadre exclusif du travail.

9. Dans la mesure où la CCT interprofessionnelle n° 85 de 2005 prévoit qu'au minimum un accord doit être trouvé entre l'employeur·se et le·la travailleur·se, les représentant·es des travailleur·ses peuvent être partiellement mis·es hors-jeu.

10. Rapport de l'Office International du Travail, « Working from home: From invisibility to decent work », 2021.



EMPLOI

# Territoires zéro chômeur longue durée : révolution culturelle ou fausse bonne idée<sup>1</sup> ?

> Andrée DEBRULLE (\*)

*Le projet Territoires zéro chômeur longue durée (TZCLD) est mis en place en France depuis 2016. L'expérimentation, bien que présentant quelques faiblesses, semble satisfaire à ses objectifs de lutte contre le chômage de longue durée. L'Assemblée nationale a récemment confirmé l'extension de l'expérience à 50 territoires supplémentaires. Chez nous, malgré un contexte institutionnel bien distinct, le concept est à l'étude dans deux territoires, à Charleroi et au Luxembourg. Mais quels sont les retours sur ces expérimentations françaises et belges ? Et quelles sont les perspectives pour ce dispositif mentionné dans les déclarations politiques de nos différents gouvernements ? Réponse dans cet article.*

**P**ar les différents postulats qui fondent le projet Territoires zéro chômeur longue durée (voir encadré 1), celui-ci bouleverse nos approches historiques du marché du travail. Il met en évidence un autre modèle économique que celui qui entend classiquement répondre au problème du chômage de longue durée. Il remet en perspective le lien entre emploi et dignité et entre emploi et solidarité au sein de la communauté territoriale qui s'en trouve redynamisée grâce à la globalité du projet<sup>2</sup>. La logique qui veut que le chômeur ou la chômeuse soit responsable d'être sans emploi, et qui lui reproche son (in)aptitude, ses (mauvais) choix de formation, son (in)disponibilité et son (in)employa-

bilité face à un marché du travail qui ne voit en lui-elle qu'un coût ou pire qu'une variable d'ajustement est ainsi abandonnée. L'emploi est vu ici comme un bien de première nécessité et considéré dans une approche de complémentarité avec une communauté territoriale. Le projet TZCLD se caractérise ainsi par la place déterminante de l'échelle locale avec ses acteurs de proximité, plus aptes à mobiliser les ressources et à faire le *matching* entre compétences décelées et besoins identifiés.

## Le rôle essentiel du législateur français

La France est un pays fortement centralisé et il a «suffi» d'une loi pour articuler

le système, là où chez nous, le jeu de sables institutionnel complique la donne.

Une première loi française du 29 février 2016 a ainsi habilité dix territoires expérimentaux en vue de mettre en œuvre la démarche. Elle prévoyait, pendant cinq années d'expérimentation, que la contribution au développement de l'emploi versée à des «entreprises à but d'emploi» (EBE, voir p.6) soit financée par un Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée<sup>3</sup>. Une seconde loi a été votée fin 2020 pour prolonger l'expérimentation et l'étendre à 50 nouveaux territoires. Il semble donc que la confiance politique soit de mise quant à l'efficacité du processus. Il n'empêche que le système comporte aussi des failles qu'un pro-

cessus d'évaluation de la première expérimentation a permis d'identifier. Ces faiblesses devraient être corrigées par la nouvelle loi qui sera d'application en juillet prochain.

## TZCLD : Le modèle économique

Le financement du dispositif repose sur une logique d'activation des dépenses passives fondée sur une idée simple : il faut réaffecter au financement d'emplois, des montants liés aux coûts du chômage, qu'il s'agisse de prestations sociales, de manque à gagner en taxes, cotisations et impôts pour l'État, ou d'externalités négatives pour la société telles que les coûts de la délinquance, de l'échec scolaire ou de santé qu'induirait le chômage (voir schéma ci-dessous).

## Les acteurs

### Les Entreprises à but d'emploi ou EBE

Outre le Fonds d'expérimentation, la loi du 29 février 2016 a mis en place des « entreprises à but d'emploi ». Ces EBE sont des entreprises de l'économie sociale et solidaire, à but non lucratif, qui ont pour objet la production d'emplois supplémentaires par l'embauche non sélective des personnes privées durablement d'emploi et la réalisation de travaux utiles et complémentaires à l'offre existante. Leur pilotage économique et opérationnel et leur management sont tournés vers l'optimisation du produit emploi<sup>4</sup>. Elles peuvent être, selon le modèle français, des coopératives, des mutuelles, des associations ou des sociétés commerciales avec l'agrément « entreprises solidaires d'utilité sociale ».

Au cours de la première phase d'expérimentation, les onze premières EBE ont été portées par des structures spécifiquement créées. La nouveauté du dispositif et l'incertitude liée à son caractère expérimental ont pu décourager l'engagement d'acteurs préexistants. Ces EBE ont un rôle majeur dans le système et

**Territoires zéro chômeur longue durée (TZCLD)** est un projet initié par ATD Quart Monde en partenariat, entre autres, avec le Secours catholique et Emmaüs France, avec la volonté qu'il puise à terme s'inscrire dans un cadre réglementaire clair avec une organisation adaptée.

Le projet a reçu dès son démarrage un vaste écho médiatique en France de la part d'un large éventail de sensibilités politiques, car sa caractéristique est de réconcilier – autrement que de coutume – approche économique et dimension sociale.

L'association « Territoires zéro chômeur de longue durée » a donc été créée le 7 octobre 2016 pour assurer la suite de l'action et démontrer qu'il est possible, à l'échelle de petits territoires et sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer à tout-e chômeur-se de longue durée qui le souhaite, un emploi à durée indéterminée, à temps choisi, en développant des activités utiles et aptes à répondre aux besoins des divers acteurs d'un territoire.

Le projet repose sur quatre postulats de base :

- l'emploi est conçu comme un droit<sup>1</sup> ;
- personne n'est inemployable : toutes celles et tous ceux qui sont durablement privé-es d'emplois ont des savoir-faire et des compétences ;
- ce n'est pas le travail qui manque, c'est l'emploi : puisque de nombreux besoins de la société ne sont pas satisfaits ;
- chaque année, le chômage de longue durée entraîne de nombreuses dépenses et manques à gagner que la collectivité prend à sa charge<sup>2</sup>.

Voir : <https://www.tzclld.fr/decouvrir-lexperimentation/lassociation-tzclld/>

1. Notons que le « droit au travail », bien que contenu en Belgique dans l'article 23 de la Constitution, n'est pas un droit subjectif susceptible de recevoir une application immédiate. Ce droit est un droit programmatique qui doit servir à guider les pouvoirs publics dans leurs politiques d'emploi. Ceux-ci doivent en tenir compte. Ce droit programmatique oblige le législateur à ne pas diminuer le niveau des droits acquis. C'est une situation de « standstill » consacrée par la Cour Constitutionnelle. Voir notamment les arrêts suivants n° 107/2014 du 17 juillet 2014 et n° 40/2015 du 19 mars 2015 sur le site de la Cour Constitutionnelle.

2. [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/l15b3302\\_rapport-fond](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/l15b3302_rapport-fond)

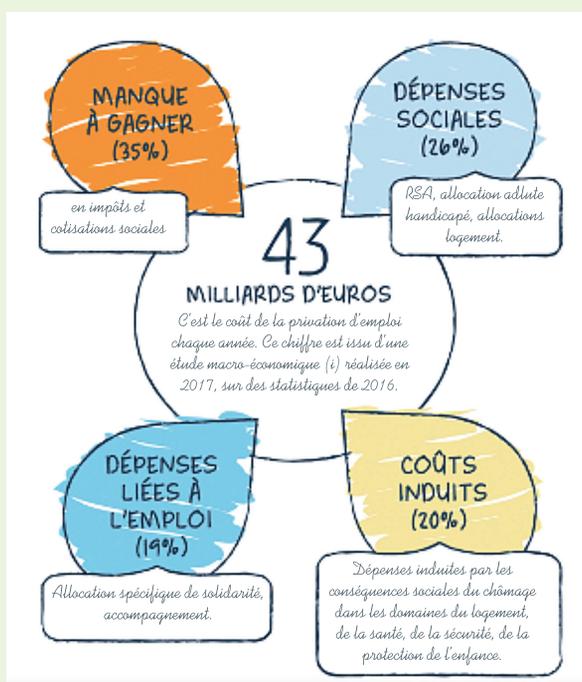
leur gestion est un facteur essentiel de succès, surtout au plan des ressources humaines, des connaissances économiques et de la formation. La direction et les équipes des EBE doivent être prêtes à affronter des difficultés spécifiques : le

public est fragilisé et ne réagira pas selon des schémas de gestion du personnel habituels ; l'expérience se joue sur un terrain clos entraînant des problèmes de proximité, inconnus ou différents de ce qui se passe dans le monde de l'entreprise classique ; ce public a tendance à se démobiliser rapidement, car pour lui, le travail ne fait plus sens, l'évaluation de ses compétences est une inconnue et l'idée même de pouvoir revendiquer ses droits n'est plus une réalité.

Des ajustements de méthode ou d'encadrement doivent dès lors être opérés en permanence et les solutions, construites à partir des personnes privées d'emploi, et en dehors des catégories statistiques habituellement prises en considération.

### Le rôle d'appui des comités de pilotage local

L'expérience des premiers territoires a démontré également que



Tiré de : <https://www.tzclld.fr/decouvrir-lexperimentation/le-modele-economique/>

la seule volonté politique de quelques élu-es locaux-ales ou le seul investissement d'acteurs institutionnels de l'emploi ne permettait pas de faire décoller la démarche qui est, par essence, ancrée dans la dimension locale.

Des «comités de pilotage local de l'emploi» (CLE) ont donc été mis en place. Ils assurent la réunion des parties prenantes du territoire telles les entrepreneur-ses, les commerçant-es, les acteurs privés et publics de l'emploi, les habitant-es, les chômeur-ses et les collectivités locales. Le CLE détermine la stratégie du territoire pour produire les emplois nécessaires aux besoins de la population. Ainsi, selon le nombre de personnes privées durablement d'emploi et selon la stratégie retenue, une ou plusieurs unités d'EBE peuvent être proposées par le CLE au conventionnement avec le Fonds d'expérimentation. Le principe de fonctionnement des CLE est que chacun-e a la même voix et qu'il n'y a pas d'autorité supérieure chargée d'imposer quoi que ce soit selon le principe de participation collective et égalitaire évoqué ci-dessus. Un tel fonctionnement n'est imaginable que si les acteurs se connaissent et partagent le projet.

### S'approprier le modèle : possible, facile ou casse-tête<sup>5</sup>?

Dans le contexte de la répartition des compétences entre État fédéral et Régions, la question de la mise en œuvre d'un dispositif tel que «Territoires zéro chômeur de longue durée» doit rentrer dans le moule de leurs compétences respectives. Une réflexion s'impose sur les missions actualisées de l'assurance chômage ainsi que sur le droit du travail et de la sécurité sociale et sur les relations collectives de travail, car ces matières-là renvoient à des compétences de l'État fédéral.

Les Régions en Belgique ont des compétences dans les domaines qui touchent à l'occupation du «territoire» au sens large du terme, incluant l'économie, tandis que les Communautés sont compétentes pour des matières davantage liées aux personnes.

En 2014, même si auparavant des compétences en matière d'emploi avaient déjà été partagées entre l'État fédéral et les entités fédérées, la sixième réforme de l'État a donné lieu au transfert complet ou partiel de toute une série de compétences du niveau fédéral vers les Communautés ou les

Les règles relevant du droit du travail, de la sécurité sociale, des dispositifs de concertation sociale ainsi que de la politique salariale restent une matière fédérale, on l'a dit plus haut.

La référence à la possibilité d'expérimentation sur des TZCLD a pourtant été évoquée dans les déclarations

*« La seule volonté politique de quelques élu-es locaux-ales ou le seul investissement d'acteurs institutionnels de l'emploi ne permet pas de faire décoller la démarche. »*

Régions, notamment un transfert d'une partie des compétences de l'Office National de l'Emploi (ONEM). Toutefois, celui-ci «continuera à réaliser son *core business* historique à savoir mettre en œuvre le système de l'assurance chômage (...)»<sup>6</sup>. En clair, l'application de la sanction et le paiement des allocations de chômage restent de la compétence de l'ONEM, c'est-à-dire au niveau fédéral.

Les systèmes de réductions de cotisations sociales ont été également aménagés pour être partagés entre Régions et État fédéral.

de politiques régionales wallonne et bruxelloise ainsi que dans l'accord de gouvernement fédéral dit «Vivaldi».

Du côté régional, on en retrouvera la trace dans la déclaration de politique régionale wallonne pour 2019–2024<sup>7</sup> ainsi que dans la déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune pour la législature 2019–2024<sup>8,9</sup>. L'Accord dit Vivaldi du 30 septembre 2020<sup>10</sup> contient la promesse d'examiner comment des mesures sous-régionales ou des

Deux expérimentations sont menées en Wallonie<sup>1</sup>, à Charleroi et en province de Luxembourg. Cette dernière met le focus sur une approche plus méthodologique. Dans la région de Charleroi, l'expérience est menée de façon volontaire par la FGTB et la CSC et soutenue par le comité de développement stratégique animé par l'IBEFE Hainaut-Sud. Les porteurs du projet insistent sur l'attention prioritaire à porter à des points conditionnant la réussite du volet «complémentarité» du projet. Il s'agit tout d'abord de la nécessité de construire une «fabrique de consensus», pour assurer qu'il est porté par tous les acteurs locaux (monde politique, entrepreneurial et la population) tout en veillant à ce que les institutions ne confisquent pas le débat. C'est une phase primordiale qui prend du temps et de l'énergie. Ensuite, il s'agit de mobiliser les demandeurs et demandeuses d'emploi et de les rencontrer afin de recenser leurs savoir-faire ainsi que leurs envies de travail et de formation. L'engagement de la personne sans emploi dans la démarche est totalement volontaire et se fait sur base déclarative sans recherche de dossier de compétences acquises, attestées ou autres. Enfin, il convient de recenser les «travaux» utiles sur le territoire, mais en veillant à y associer les entreprises adhérant au projet, pour identifier les besoins à satisfaire utilement.

1. Voir Info CSC n° 16 du 25 septembre 2020. Page 7. Notons que ces deux expérimentations ne sont pas portées par les institutions régionales à ce stade. L'expérimentation Bassin Hainaut Sud a débuté en avril 2018 alors qu'il faudra attendre la DPR Wallonne du 20 septembre 2019 pour entendre parler officiellement de la thématique. La crise sanitaire et les lenteurs politiques ont mis le projet en veilleuse. Voir à ce sujet l'intervention de Paul Timmermans lors du colloque organisé par IBEFE Namur à Namur, le 30 novembre 2020 et l'étude du CESEP :

<https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/2020/Territoire%20zéroChomeurs.pdf>

politiques locales peuvent être mises en œuvre dans le respect des compétences de chacun, par exemple l'introduction de « Territoires zéro chômeur de longue durée ».

## Que penser des déclarations de politique générale ?

### Pour la Région Bruxelles-capitale

La réalité bruxelloise est complexe. Elle est caractérisée par le fait qu'elle est à la fois une région économiquement importante et florissante, mais aussi une ville où certains quartiers présentent des enjeux sociaux liés à la pauvreté et à un chômage élevé. Bruxelles est depuis longtemps confrontée à un paradoxe reconnu : les richesses qui y sont produites ne profitent pas assez aux Bruxellois-es. En dépit d'un PIB qui est l'un des plus élevés d'Europe, le taux de chômage reste important de même que les inégalités sociales. La forte présence de navetteur-ses dope certes les performances économiques, mais celles-ci ne disent rien de la situation sociale des Bruxellois-ses...

Par ailleurs, Bruxelles est une ville internationale qui se caractérise par un double mouvement de mondialisation : par le haut – vu les nombreuses institutions internationales qu'elle abrite avec des conséquences sur le coût de la vie et du logement – et par le bas – vu qu'elle est la porte d'entrée de flux migratoires hors Europe amenant des personnes

ayant des niveaux de formation insuffisants pour accéder à son marché de l'emploi exigeant. Peu de Bruxellois-es profitent de la mondialisation par le haut<sup>11</sup>. La référence dans la DPR à des « quartiers statistiquement les plus pertinents » fera plus que certainement l'objet de définitions complexes et frustrantes !

À noter que la ville de Paris, dont le tissu socio-économique et l'organisation urbaine présentent des caractéristiques analogues à celle de Bruxelles, a mis en place en 2017, dans son 13<sup>e</sup> arrondissement, un opérateur économique appelé « 13 Avenir » pour y déployer l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ». Celui-ci est co-piloté par la Mairie du 13<sup>e</sup> et la Ville de Paris<sup>12</sup>. Il serait bon de s'en inspirer.

### Pour la Wallonie

Du côté wallon, la ministre de l'Emploi Christie Morreale (PS) semble grandement intéressée par le dispositif et par l'approche originale française de la question du chômage de longue durée.

Mais notre lecture de la DPR de Wallonie pousse à la prudence, non seulement pour des questions juridiques et budgétaires, mais aussi parce que l'approche du projet pourrait ne pas susciter une attention égale de la part des entreprises ou de leurs organisations pro-

fessionnelles. Quant aux organisations syndicales, sont-elles prêtes à franchir le pas d'une expérimentation qui bouleverserait les codes du droit du travail et de la sécurité sociale ? Autant de questions qui incitent à la prudence surtout si l'on se rappelle les exigences de forte implication attendues de toutes les parties prenantes à tous les échelons dans le contexte centralisé français.

## Forces et faiblesses du projet.

Les critiques à ce stade sont essentiellement mobilisées par la CGT<sup>13</sup> en France et le Collectif Solidarité contre l'Exclusion en Belgique<sup>14</sup>. Il est intéressant de les parcourir non pour y répondre totalement, mais pour prendre connaissance des raisonnements sur lesquels elles s'appuient.

Les reproches insistent sur le fait que TZCLD court le risque d'être un lieu de non-droits sociaux et de pauvreté par le fait de la précarité des contrats proposés.

Il est ainsi objecté que contrairement à ce qui est dit dans les postulats de base du projet (voir encadré 1), le droit au travail reconnu comme droit fondamental, notamment en Belgique à travers l'article 23 de la Constitution, n'est pas respecté. Il est reproché au système des salaires et des conditions de travail mal définies et aussi de reléguer encore davantage les chômeur-ses au plus bas de l'échelle s'il-elles venaient à être licencié-es.

Un autre argument fréquemment soulevé est celui qui porte sur l'ajout d'un nouveau dispositif de réinsertion alors qu'il serait plus payant de mieux s'impliquer dans ceux qui existent déjà.

Enfin, il est reproché au projet que le calcul de la formule économique à sa base entraîne automatiquement une sélection des candidat-es bénéficiaires d'allocations – celles et ceux qui coutent et profitent – qui seront préféré-es aux autres personnes exclues, abandonnées à leur sort en définitive. La CGT va jusqu'à parler d'un vol de cotisations de la sécurité sociale.

En revanche, la force du projet est que toute personne sans emploi, même

Les EBE visent la production d'emplois par l'embauche non sélective de personnes privées durablement d'emploi.



durablement « installée » dans le non-emploi ou le chômage de longue durée, va recevoir une chance de sortir de sa situation d'exclusion... Car c'est bien à l'exclusion sociale que conduit le fait de ne pas pouvoir répondre à la question: « Qu'est-ce que tu fais? Où travailles-tu? ». L'expérience semble aussi démontrer que la proximité entre les personnes porte ses fruits et permet de reprendre confiance en soi et en la collectivité territoriale. Ce résultat est moins garanti quand les ordres viennent des

constatés au sein des EBE. La professionnalisation des acteurs est nécessaire pour qu'ils puissent assumer le travail d'articuler les compétences individuelles aux besoins ou aux opportunités dégagées par le collectif territorial. Mais aussi pour qu'ils puissent pérenniser les emplois et les faire gagner en qualité et durabilité.

Par ailleurs, tant en France qu'en Belgique, se pose la question de l'opportunité d'adosser le dispositif TZCLD à des structures d'insertion sociopro-

*« La force du projet est que toute personne sans emploi, même durablement « installée » dans le non-emploi va recevoir une chance de sortir de sa situation d'exclusion. »*

analystes « d'en haut » dont les solutions touchent *de facto* peu les groupes ciblés dans l'expérimentation.

Un autre axe d'analyse des forces et faiblesses est celui tiré des constats relayés par le législateur français dans le cadre des travaux préparatoires de la loi du 14 décembre 2020. Il en ressort la nécessité de réviser le ciblage de l'expérimentation, de produire une comptabilité analytique, de redéfinir le champ des activités autorisées, et de rapprocher la gouvernance de l'expérimentation de celle de l'insertion. Mais sont aussi relevés le besoin d'explicitier de manière rigoureuse et vérifiable le critère de non-concurrence appliqué aux activités développées au sein des EBE et la nécessité d'en professionnaliser le management intermédiaire pour assurer la coordination des activités et des équipes au sein des EBE.

Les remarques préalablement formulées concordent largement avec les conclusions des chercheurs mobilisés autour de l'expérience de Charleroi. Celles-ci tournent autour de deux types d'enjeux: toucher les chômeurs ainsi que créer et gérer les EBE.

Des difficultés managériales et des obstacles à former les encadrants sont

professionnelles déjà constituées et familiarisées avec le métier de l'insertion ou avec le concept d'économie sociale et solidaire. Pour ces structures, il existe des cadres et des critères de reconnaissance qui fonctionnent et qui pourraient s'appliquer aux EBE.

Quant aux CLE, une des difficultés est d'arriver à circonscrire un territoire de façon équitable, non discriminante, mais assez pragmatique que pour réussir. Pour rappel, les CLE ont la tâche de faire émerger les candidats tout en les laissant exprimer librement leurs envies et les compétences à actionner. Ils doivent ensuite faire le lien avec les travaux utiles recensés par la collectivité locale dans une optique de pérennisation.

Sur le type de relation de travail se pose la question du type de contrat de travail, de sa durée, des aspects liés au licenciement, des formations à organiser.

Enfin, sur le financement du projet, on se demande si l'on reste dans ce modèle de financement? En Belgique, on peut dire très grossièrement que l'investissement sur le terrain relève des Régions tandis que l'économie profite au budget chômage!

Le débat est donc ouvert, mais il est de toute évidence animé. Il est à suivre

attentivement, car oui, il s'inscrit dans une révolution culturelle et oui, il ouvre des perspectives même si tout n'est pas réglé! #

**Vice présidente du Comité européen de Coordination (CEC)**

1. La question a été posée en ces termes par la CGT Pôle Emploi. Voir [syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr](mailto:syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr)

2. Le projet est aussi tourné vers la lutte contre le sans-abrisme, le logement, les rapports sociaux et la santé.

3. [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/115b3302\\_rapport-fond](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/115b3302_rapport-fond)

Il est institué un Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, chargé de financer une fraction du montant de la rémunération des personnes mentionnées à l'article 2 de la présente loi qui sont embauchées par les entreprises de l'économie sociale et solidaire mentionnées au 1 de l'article 1er ainsi qu'une fraction du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement lorsque celui-ci intervient dans les conditions prévues à l'article 6. Ce Fonds élabore un cahier des charges (...) que doivent respecter les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale ou les groupes de collectivités territoriales (...)

4. Voir note 3.

5. Ce point est repris en partie d'un article à paraître en mars 2021 dans l'ouvrage de A. MANÇO et L. SCHEURETT, *Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Éditions de L'Harmattan/IRFAM.

6. Rapport d'activités de l'ONEM, 2015, volet, 1, p.8.

[https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2015/Rapport\\_annuel\\_FR\\_Vol1.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2015/Rapport_annuel_FR_Vol1.pdf)

7. <https://gouvernement.wallonie.be/home/publications/declaration-de-politique-regionale/publications/declaration-de-politique-regionale-du-gouvernement-wallon-2019-2024.publicationfull.html>

8. <http://www.parlement.brussels/wp-content/uploads/2019/07/07-20-Déclaration-gouvernementale-parlement-bruxellois-2019.pdf>

9. L'idée du Territoire zéro chômeur est ouvertement portée à Bruxelles par Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris. La direction d'Actiris semble convaincue qu'il est essentiel de renverser les perspectives que la politique de l'emploi a suivies jusqu'à présent. Au lieu de partir d'un projet (entreprise, projet social) et de voir quel chômeur-ses pourraient y être occupés, il s'agirait de partir des chômeur-ses et voir quel travail pourrait leur être proposé. On est bien dans la philosophie de l'expérience française.

10. <https://www.slideshare.net/redacsl/accord-de-gouvernement>

11. <https://ces.irisnet.be/fr/concertation/cesrbc/colloque-30-mai-2013/les-actes-du-colloque>

12. <https://13avenir.fr>

13. Voir la référence à la CGT reprise dans la note 1. Dans les limites de cet article, il n'est pas possible d'analyser la position de la CGT en détail. Mais de bonnes questions y sont posées. Ainsi, il est utile que la question des droits sociaux soit posée. Dans la tradition française – et même belge – l'indemnisation du chômage est un droit et l'indemnisation au titre de la solidarité (RSA/RMI ou indemnisation du chômage dans le régime d'assistance qui concerne les chômeurs de longue durée) est aussi un droit, fondé sur la solidarité et établi par la loi. Si c'est un droit, et si on accepte l'idée que ses ressources financières correspondantes sont en conséquence, par nature, la propriété des allocataires, est-il possible à l'État ou à la collectivité de se réapproprier ces ressources pour contribuer au financement d'un dispositif d'assistance tel que le dispositif TZCLD? La CGT n'a pas tort de mettre en question l'affirmation selon laquelle la somme des allocations de chômage serait une « charge » en objectant que c'est davantage une ressource (de droit) pour les allocataires.

14. <https://www.revuepolitique.be/territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-outil-interessant-ou-poudre-aux-yeux/>

## Logement

# Expulsions : sans toit et invisibles !

> Christine STEINBACH (\*)



© Contrasto - Pexels

C'est peu dire que la crise sanitaire et le confinement ont projeté une lumière crue sur les inégalités préexistantes et les souffrances au quotidien d'une partie de la population. Alors qu'il fallait rester chez soi, il a bien fallu songer – un peu – à celles et ceux privé·es de toit ou en passe de le perdre. C'est alors qu'on redécouvre combien est épais le voile jeté sur ces indécentes réalités. Par exemple, que sait-on de l'ampleur des expulsions domiciliaires ? Or comment décider sans savoir ?

**L**ors du confinement du printemps dernier, les Régions flamande, wallonne et bruxelloise ont assez rapidement décidé d'un moratoire sur les expulsions domiciliaires. L'arrêté wallon expliquant notamment qu'il convenait « de prendre toutes les mesures afin d'éviter que des expulsions conduisent des ménages à se retrouver sans domicile fixe ou à se loger de manière urgente chez des relations et donc à se rassembler au sein d'un même logement »<sup>1</sup>.

### Une mesure nécessaire mais limitée

Bien que loin de couvrir toutes les situations problématiques de mal ou de non-logement, cette mesure était indispensable et s'imposait au bon sens. Les familles concernées par une décision administrative ou judiciaire d'expulsion n'auraient tout sim-

plement pas eu la possibilité de rechercher un autre logement ni de faire appel aux services d'aide de 1<sup>ère</sup> ligne, en grande difficulté de maintenir des permanences.

En revanche, le moratoire a été levé tout aussi rapidement, dès le 8 juin en Wallonie<sup>2</sup>, fin aout à Bruxelles, sans prendre le temps de mesurer sur le terrain comment la phase de déconfinement s'organisait concrètement ni penser l'après. En réalité, de nombreux services sociaux ont dû jongler entre le début de la période des congés légaux, la mise en quarantaine de travailleur·ses testé·es positif·ves et un afflux renouvelé de demandes, entre la reprise des exécutions de jugement interrompues et l'engagement de nouvelles procédures.

Marie-Claude Chainaye, du Réseau wallon de Lutte contre la Pauvreté (RWLP), a été témoin de cette accélération : « Pour les gens qui avaient un jugement d'expulsion avant le confinement et qui

1. Arrêté du gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 4 suspendant temporairement l'exécution des décisions d'expulsions administratives et judiciaires, 18 Mars 2020.

2. Le 17 juillet en Flandre et le 31 aout en Région de Bruxelles-Capitale.

était en suspens, il a pu être exécuté rapidement. Même chose pour celles et ceux qui étaient en sur-sis pour leur fin de bail. Or, pendant le confinement, il n'était pas possible de faire des visites : les services d'aides étaient pour le mieux en télétravail, les maisons d'accueil (confinées elles aussi) n'avaient pas de place, et les logements qui auraient pu être libres étaient toujours occupés par celles et ceux qui n'avaient pu partir ! Sans oublier que les logements sociaux ou les AIS (Agences immobilières sociales) ne pouvaient réagir qu'une fois leurs comités d'attribution réunis. »<sup>3</sup> Dans son avis du 28 août 2020 sur les mesures « covid » wallonnes, le Pôle logement du Conseil économique et social de Wallonie (CESEW) fait le même constat, ajoutant que la fin du moratoire sur les expulsions, couplée à la reprise d'activités sur le marché locatif a pu conduire à une congestion et compliquer davantage encore la recherche d'un logement<sup>4</sup>.

Telle est la limite de la mesure d'urgence, qui plus est dans ce contexte inédit de crise sanitaire qui a largement semé la pagaille dans de nombreux secteurs. Le moratoire n'a pu que suspendre momentanément le risque de se retrouver à la rue. En aucun cas, il n'a permis d'en tirer parti pour chercher des solutions avec les ménages menacés. Plus fondamentalement, ce fut une occasion manquée de mettre parallèlement en œuvre des solutions plus durables réclamées de longue date par nombre d'acteurs associatifs dont le MOC. On songe par exemple à l'octroi d'une allocation-loyer adossée au respect de la grille des loyers ; à l'introduction du concept de loyer raisonnable dans les Codes du logement régionaux<sup>5</sup> ; ou encore à la création d'un Fonds public régional des arriérés de loyers, tel que le propose la Fédération des services sociaux : « Les propriétaires obtiendraient le remboursement (total ou partiel, en fonction du montant des revenus respectifs du propriétaire et du locataire) des loyers impayés via ce Fonds public, et ce uniquement dans les limites du "loyer raisonnable" tel que fixé par la grille des loyers et avalisé par la future Commission paritaire locative [à Bruxelles]. L'intervention du Fonds entraînerait l'interdiction, au propriétaire, de réclamer toute somme additionnelle au locataire ; la saisine du Fonds devrait d'ailleurs être un préalable obligé à toute procédure judiciaire d'expulsion. »<sup>6</sup>

## Revenus et loyers : le grand écart

De telles mesures s'inscrivent évidemment dans l'objectif d'une lutte préventive contre les risques d'expulsion. Se retrouver un jour à la rue ou menacé-e de l'être peut s'expliquer par des facteurs individuels, comme une séparation ou un décès ou encore une situation de violence conjugale, autant

de situations qui peuvent précipiter les événements et nécessitent que les communes se dotent de capacités d'accueil et de logements de transit. Mais les facteurs macro, comme les crises économiques, le chômage structurel, le niveau des loyers appellent à d'autres mesures. L'Union nationale pour l'Habitat, en France, le résumait très bien déjà en 2010 : « Plus que la seule question de la prévention de l'expulsion, c'est celle de la prévention de l'impayé qui est posée : comment réduire l'écart entre des loyers de plus en plus élevés et des ressources de plus en plus fragiles ? »<sup>7</sup>

Le constat vaut aussi pour la Belgique, où un ménage consacre en moyenne 30,1% de son budget au logement (hors charges)<sup>8</sup>, une part qui peut dépasser 60% quand le revenu est fort bas et que le logement se situe dans une zone géographique où les loyers explosent. En témoigne le rapport 2019 de l'Observatoire bruxellois de la santé et du social sur l'état de la pauvreté à Bruxelles, qui s'intéresse à la précarité en regard du mal-logement et des expulsions domiciliaires : « En 2017, sur base du loyer médian pour un appartement une chambre, un isolé percevant le RIS devra consacrer près de 70% de son budget au loyer. Il ne restera donc que 285 euros par mois pour ses autres dépenses (charges, alimentation, frais médicaux...). »<sup>9</sup> Ajoutons aussi que les enquêtes sur le revenu (SILC par exemple) touchent rarement les personnes les plus pauvres, comme les personnes sans abri et/ou en situation irrégulière.

Les niveaux de revenus et de loyers sont à l'évidence deux facteurs corrélés qui jouent un rôle prépondérant dans la problématique des expulsions. Mais la prise de décision politique doit pouvoir s'appuyer sur une connaissance plus profonde et plus fine de l'ampleur du phénomène, de ses causes, de ses impacts... Et c'est là que le bât blesse en premier lieu : nous manquons cruellement de données à propos des expulsions.

## Expulsions judiciaires, administratives et illégales

Revenons d'abord brièvement sur ce que l'on entend par « expulsion domiciliaire ». Être expulsé-e de son habitation signifie devoir quitter son logement, en être privé-e de manière « involontaire et forcée », deux caractéristiques minimales communes aux différentes formes d'expulsion que relèvent plusieurs auteurs dans la littérature sur le sujet<sup>10</sup>. Une littérature par ailleurs peu abondante autour d'une problématique qui reste largement invisibilisée.

Les expulsions domiciliaires existent sous trois catégories distinctes en Belgique, que nous évoque-

3. « Expulsions de logement : le casse-tête », *Vers l'Avenir* du 21 août 2020.

4. « Avis sur l'avant-projet de décret portant confirmation des arrêtés de pouvoirs spéciaux pris dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19 », le Conseil économique social et environnemental, Pôle logement, p. 4, 28 août 2020, Liège.

5. TH. DE MENTEN, « Droit au logement abordable : avancées et perspectives », *Démocratie*, octobre 2019.

6. « Expulsés à la rentrée pour cause d'impayés ? », communiqué de presse de la Fédération des Services sociaux, 31 août 2020.

7. « La prévention des impayés et des expulsions : Contexte, pratiques des organismes d'HLM et pistes d'amélioration », *Les Cahiers*, n° 135, Les collections d'Actualités Habitat, septembre 2010.

8. « Le logement occupe une place toujours plus importante dans le budget des ménages », communiqué Stabel, 28 novembre 2019 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/budget-des-menages>.

9. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, « Précarités, mal-logement et expulsions domiciliaires en Région bruxelloise », *Cahier thématique du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2018*, Commission communautaire commune : Bruxelles, 2019.

10. A. DEPREZ, V. GERARD, M. MOSTY, « Les expulsions domiciliaires en Wallonie : premier état des lieux », Rapport final, janvier 2015, IWEPS, pp. 14-15 : [https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/01/exp\\_rapportversion28janv15.pdf](https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/01/exp_rapportversion28janv15.pdf).

rons brièvement. Il s'agit tout d'abord des expulsions administratives qui peuvent être décidées par les bourgmestres<sup>11</sup>. L'autorité locale s'appuie pour cela soit sur les Codes régionaux du logement qui fixent des critères d'habitabilité (salubrité et surpeuplement); soit sur la Nouvelle loi communale (l'article 135 § 2, alinéa 2, 5°) qui s'intéresse aux aspects d'hygiène et de santé publique des critères de salubrité. Une deuxième catégorie, la plus fréquente, concerne les expulsions judiciaires qui peuvent être décidées par les juges de paix. Dans les deux cas, tout jugement d'expulsion doit également respecter la loi fédérale de 1998, dite « d'humanisation des expulsions »<sup>12</sup>, qui impose notamment d'informer le CPAS du jugement rendu, sauf si le ou la locataire s'y oppose. Enfin, la troisième catégorie est celle

le CSL avait en effet constaté la difficulté d'obtenir des données en la matière.

Les deux études apportent indéniablement de très précieuses informations sur la réalité des expulsions, en particulier grâce au volet qualitatif de leurs enquêtes respectives. Mais elles livrent aussi un regard explicite sur les difficultés rencontrées pour réaliser une collecte plus systématique et complète des données.

## Éparpillement des données et des acteurs

Ainsi l'IWEPS s'est aperçu que pour les expulsions administratives, les éléments que transmettent les communes à l'Administration régionale (et toutes ne le font pas) le sont au format papier et, faute de moyens, ne font pas l'objet d'un encodage informatique permettant de traiter et croiser les informations. Pour ce qui regarde les expulsions judiciaires, les huissiers qui exécutent les décisions sont les acteurs les mieux informés sur la réalité des expulsions qui ont effectivement eu lieu. Mais les douze Chambres d'arrondissement des huissiers de justice n'ont pas d'obligation en ce qui concerne la collecte de telles données et leur fédération nationale encore moins. À l'époque où l'IWEPS a enquêté, la moitié seulement des Chambres a été en mesure de transmettre le nombre d'expulsions exécutées sur leur territoire pour les trois dernières années examinées (2010-2012). Et ces informations, trop parcellaires, ne permettaient pas de rendre compte de la réalité des expulsions en Wallonie.

L'examen des données des cantons judiciaires, transmises au SPF Justice, a lui aussi laissé ouvert un large champ de questions parce qu'elles ne font pas non plus l'objet d'un traitement statistique et ne mentionnent pas les procédures de conciliation et de médiation, devenues facultatives. Or pour cerner la problématique des expulsions, on ne saurait se contenter d'un examen partiel, portant par exemple uniquement sur les affaires judiciaires clôturées. Comme on l'a dit, le déroulement strict des procédures administratives et judiciaires compte une série d'étapes, chacune conditionnant la suivante. Il en résulte un processus en entonnoir : il y a bien plus de requêtes et de citations que de personnes effectivement expulsées de leur logement. Mais si l'on veut prendre la mesure des situations de risque et de la fragilité de leur droit au logement que connaît une partie de la population, des motifs qui y conduisent, des solutions recherchées à chaque étape de la procédure ou des obstacles qui surviennent, des lacunes ou des avancées dans l'accompagnement social et juridique... force est de constater que la Belgique

“ La complexité des procédures d'expulsion est une source de confusions et de difficultés supplémentaires pour les personnes. ”

des expulsions illégales ou sauvages, visant les situations où un-e propriétaire met à la porte des locataires en dehors de tout prescrit légal.

Les expulsions administratives et judiciaires – il est important de le préciser – font l'objet de procédures longues et strictes dont chaque nouvelle étape ne peut être franchie si la précédente n'a pas été accomplie. Ces canevas très balisés reflètent l'évolution historique du conflit entre droit de la propriété privée et droit au logement décent, vers une plus grande prise en compte de ce dernier. Cependant, leur complexité est une source de confusions et de difficultés supplémentaires pour les personnes.

En 2018, l'Observatoire bruxellois de la Santé et du Social a mené une recherche en vue d'approcher de plus près la réalité des expulsions dans la Région de Bruxelles-Capitale<sup>13</sup>. Auparavant, en 2014, une étude similaire avait été conduite en Wallonie. Les chercheur·ses se sont heurté·es aux mêmes difficultés : faute d'une centralisation des données, il leur a fallu s'efforcer de collecter un maximum de données, souvent lacunaires ou inexistantes, auprès des acteurs du secteur du logement et du monde judiciaire.

En Wallonie, c'est l'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (l'IWEPS) qui a procédé à cet état des lieux. La demande émanait du ministre du Logement de l'époque, Jean-Marc Nollet, à l'initiative de l'ancien Conseil supérieur du Logement (CSL), devenu le Pôle logement du CESEW. Préoccupé par la problématique,

11. À Bruxelles les bourgmestres doivent informer de solutions de relogement lorsqu'une habitation est frappée d'interdiction d'occupation. En Wallonie, un arrêté du 13 juin 2013 leur impose de mettre des moyens en œuvre pour trouver une solution de relogement. Il s'agit bien d'obligation de moyens de non de résultats.

12. Loi modifiant certaines dispositions du Code judiciaire relatives à la procédure en matière de louage de choses et de la loi du 30 décembre 1975 concernant les biens trouvés en dehors des propriétés privées ou mis sur la voie publique en exécution de jugements d'expulsion, *Moniteur belge*, 01.01.1999, pp. 3-5.

13. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, *op.cit.*

démontre une fois encore sa faiblesse en matière de statistiques. L'IWEPS conclut que «actuellement, les données sur les expulsions sont floues, peu harmonisées et collectées de façon irrégulière. En outre, les données sont partielles et éparpillées auprès d'une multiplicité d'acteurs intervenant à différentes étapes des procédures d'expulsion administratives ou judiciaires»<sup>14</sup>.

L'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale fait le même constat concernant les lacunes dans l'information et sa centralisation et conclut que «l'absence de statistiques officielles contribue à l'invisibilité du phénomène des expulsions pourtant lourdes de conséquences pour les personnes qui les subissent»<sup>15</sup>.

Un phénomène qui n'a pourtant rien d'anecdotique. Dans son rapport, eu égard aux données rassemblées, l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale estime à 5.000 les demandes d'expulsions judiciaires qui sont introduites chaque année en justice de paix, et qu'il en résulte au minimum 600 expulsions forcées. Côté wallon, retenons ce constat d'une augmentation du nombre de jugements au fil du temps : «le nombre de jugements rendus croît annuellement depuis 2005 jusqu'en 2012, passant de 5.529 à 14.234 jugements.»<sup>16</sup> Certes, tous n'aboutissent pas à une expulsion. Sur l'échantillon de 1.000 jugements judiciaires qu'il a pu analyser pour l'année 2012, l'IWEPS constate qu'elle est prononcée dans 33% des cas. Et dans 80% de ces cas, elle l'est pour raison d'arriérés de loyers<sup>17</sup>.

## Tirer les leçons de la crise

Dans son rapport de 2015, l'IWEPS émet une série de recommandations en vue d'établir une perspective globale de la problématique des expulsions. À commencer par une centralisation des données via un tableau de bord statistique régional, pour lequel l'Institut a établi une liste d'indicateurs utiles. Au-delà des procédures administratives et judiciaires, il est également indispensable d'affiner les connaissances dont nous disposons sur les dynamiques du marché locatif privé. L'établissement de grilles de loyers en Wallonie et à Bruxelles a fait progresser cette connaissance, ce qui est une avancée incontestable. Mais insuffisante. Par exemple, les rapports de recherche de l'Institut wallon et de l'Observatoire bruxellois indiquent que la grande majorité des jugements rendus en justice de paix concerne des bailleurs privés. Qui sont ces bailleurs, en Wallonie ou à Bruxelles? On ne le sait guère : «Seule une étude assez ancienne s'est véritablement penchée sur la question (Charles, 2007), en faisant usage des données du Cadastre de 2002 fournies par l'Admi-



**L'absence de statistiques officielles contribue à l'invisibilité du phénomène des expulsions pourtant lourdes de conséquences pour les personnes qui les subissent.**

© Kevin Blidwell - Pixels

nistration générale de la Documentation patrimoniale. Le marché de l'immobilier a évolué depuis et il est probable que la place des gros investisseurs privés ait augmenté au cours des deux dernières décennies.»<sup>18</sup>

Au mois de juin dernier, suite au confinement, 129.000 personnes se trouvaient en chômage temporaire. Neuf mois plus tard, nous ignorons si nous allons «revenir à la vie d'avant» ou subir une 3<sup>e</sup> vague. En Wallonie, le second moratoire a été levé dès le 8 janvier et on attend l'allocation-loyer promise dans la déclaration de politique régionale. Bruxelles maintient le moratoire jusqu'au 31 mars et a produit un plan logement qui contient de réelles mais timides avancées face à l'urgence. Alors des collectifs et associations se mobilisent dans une campagne<sup>19</sup> de réquisition solidaire de bâtiments vides et réclament une prise à bras-le-corps du problème.

Dans ce XXI<sup>e</sup> siècle largement numérisé, il est devenu indécent que les pouvoirs publics d'un pays dont le PIB se classe parmi les vingt premiers du monde, ne se dotent pas des moyens de mesurer en toute lucidité non pas seulement l'ampleur des expulsions domiciliaires lorsqu'elles sont décrétées, mais l'état de la réalité aux différentes étapes des procédures et en amont de celles-ci. Habiter un logement décent est le socle de toutes les dimensions de la vie quotidienne et permet de se projeter dans l'avenir. Des mesures de court et de long terme s'imposent plus que jamais. La crise sanitaire, comme toute crise, nécessite la prise de décisions urgentes, mais est aussi l'occasion de repenser les fondamentaux qui guident l'action politique. #

(\*) Directrice de la Fondation Travail Université (FTU)

14. A. DEPRez, V. GERARD, M. MOSTY, *op.cit.*, pp. 72-75.

15. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, *op.cit.*, p. 45.

16. A. DEPRez, V. GERARD, M. MOSTY, *op.cit.*, p. 70.

17. A. DEPRez, V. GERARD, M. MOSTY, *ibid.*

18. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, *op.cit.*, p. 19.

19. Le MOC a cosigné l'appel à soutenir la campagne de réquisitions solidaires qui s'organise à Bruxelles. Pour plus d'informations sur cette campagne : <https://www.facebook.com/campagnerequisitionsolidaire>



© Jean-Christophe Guillaume

**Aïda YANCY**

Activiste et chargée de projets, spécialiste des questions LGBTQI+ et de l'intersectionnalité

Audre LORDE, *Sister Outsider: Essais et propos*, Mamamelis, 2003, 212 pages.

## « LGBTQI+ : on a surtout donné le micro à la deuxième lettre du sigle »

En Belgique, la communauté LGBTQI+ a connu plusieurs victoires et avancées dans l'acquisition de droits. Malgré cela, certains obstacles persistent et une vigilance accrue reste de mise pour éviter un retour en arrière. Certaines lettres du sigle peinent particulièrement à faire entendre leurs revendications. C'est le cas notamment des personnes transgenres et intersexes qui font face, encore aujourd'hui, à de grands défis.

### Quand le mouvement LGBTQI+ a-t-il émergé ?

Avant de parler de l'histoire du mouvement LGBTQI+<sup>1</sup>, il faut d'abord préciser que les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes ont existé de tout temps et partout, comme en témoigne la carte « Sexual orientation and gender identity throughout history »<sup>2</sup> qui répertorie les expressions historiques et culturelles des différentes identités sexuelles et de genre. Par exemple, certaines tribus amérindiennes considéraient le genre sous un spectre allant de l'homme à la femme, en comprenant également les personnes transgenres et intersexes, qui étaient estimées comme ayant une signification spirituelle particulière. En Inde, les relations homosexuelles ont été acceptées jusqu'à l'arrivée des colons britanniques. Chez les Igbo du Nigeria, une femme mariée qui dispose d'une fortune personnelle peut choisir de se séparer de son mari et d'épouser une ou plusieurs femmes. Tous ces exemples nous prouvent bien qu'il s'agit d'une réalité multiforme et que la vision occidentale consistant à considérer qu'il existe une identité de genre en fonction du sexe et une identité de sexe masculin ou féminin (binaire) n'est pas universelle. On peut même constater que la plupart des lois homophobes qu'il y a dans le monde et notamment dans le Sud, sont des lois qui ont été importées des pays colonisateurs, sous la pression de la religion.

Concernant le mouvement LGBTQI+ proprement dit, ce sont les émeutes de Stonewall qui marquent l'éclosion du militantisme aux États-Unis

et partout dans le monde. En 1969, à New York, des troubles éclatent pour protester contre un raid de la police qui a eu lieu au Stonewall Inn, un bar dans lequel se retrouvaient beaucoup de personnes transgenres, travesties, gay et lesbiennes. L'une des premières personnes à avoir riposté contre la police lors de ces émeutes est Marsha P. Johnson, une femme noire transgenre, *drag queen* et travailleuse du sexe. À la base de ce mouvement se trouvent beaucoup de personnes transgenres et racisées. Pourtant, ce ne sont pas elles que l'histoire a retenues, comme le montre le film « Stonewall » (2015) où la quasi-totalité des protagonistes sont des hommes gays blancs.

### Et en Belgique, quand apparaissent les premiers mouvements LGBTQI+ ?

En Belgique, il y a des mouvements dès le début du XX<sup>e</sup> siècle. En 1953, Suzan Daniel, activiste lesbienne belge va créer le Centre culturel de Belgique (CCB), premier groupe homosexuel du pays, dédié aux activités culturelles et aux rencontres à destination des personnes homosexuelles. Mais victime de sexisme au sein du Centre, elle décide de le quitter un an après sa création. En 1976, le Groupe de Libération homosexuelle fait son apparition et défend l'idée que les personnes homosexuelles font partie intégrante de la société.

Au début des années 1980, les principales revendications des personnes homosexuelles étaient d'une part, la critique du fichage policier des homosexuel·les<sup>3</sup>. Et, d'autre part, la remise en cause de l'article 372 bis, qui fixait la majorité sexuelle hétérosexuelle à 16 ans et homosexuelle à 18 ans. Cet article

1. LGBTQI+ : Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres, Queer, Intersexes, + (le « + » fait référence à toutes les identités, les orientations et les expressions non représentées dans le sigle). Définitions complètes dans le glossaire de la RainbowHouse : [http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr\\_mofids2.pdf](http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_mofids2.pdf)

2. <https://www.unfe.org/sexual-orientation-gender-identity-nothing-new/>

3. L'entrée dans un bar gay nécessitait de donner sa carte d'identité.

372bis disparaît en 1985 suite à une longue campagne de mobilisation.

Une autre victoire arrive en 2003 : la Belgique devient le second pays au monde à légaliser le mariage pour les couples de même sexe. Quelques années plus tard, en 2006, c'est le droit à l'adoption pour les personnes de même sexe qui est légalisé (coparentalité, PMA, GPA, adoption conjointe). La même année est également votée une loi anti-discrimination, à la suite d'une campagne du mouvement homosexuel belge et sous l'impulsion d'une directive européenne imposant aux États membres de l'Union de se doter de ce genre de dispositif.

En 2018, c'est au tour de la loi transgenre d'être promulguée. Avant cette loi, les personnes transgenres qui voulaient changer de genre sur leur carte d'identité devaient, au préalable, subir une chirurgie de réassignation sexuelle et attester d'un suivi psychologique. Si dorénavant ces prérequis médicaux ne sont plus obligatoires, cette loi est cependant loin d'être parfaite : elle reste imprégnée d'une vision binaire (M/F) de l'identité de genre. Les associations Genres Pluriels, Çavaria et la RainbowHouse ont déposé un recours devant la Cour suprême pour améliorer la loi et que soit mise en lumière la discrimination à l'égard des personnes non-binaires<sup>4</sup>.

### **Y-a-t-il une évolution dans les revendications ?**

Il faut savoir que dans l'arc-en-ciel de la communauté LGBTQI+, tout le monde n'est pas au même niveau des combats et des avancées. On ne constate pas vraiment d'évolution dans les revendications mais plutôt un changement de focus. Jusqu'ici on a donné le micro à la deuxième lettre du sigle, la lettre «G» (pour «gay»). Dernièrement, on a commencé à donner de la voix aux autres lettres du sigle, comme le «I» (pour «personnes intersexes»). En février, une motion a été votée à l'unanimité au Parlement fédéral pour demander la mise en place d'un cadre législatif pour protéger l'intégrité physique des mineur·es intersexes en garantissant que leurs caractéristiques sexuelles ne soient pas modifiées sans leur consentement éclairé. En Belgique, il est tout à fait légal pour un médecin d'opérer un enfant qui ne correspond pas à une des deux caractéristiques sexuelles (M/F) afin de le faire rentrer dans une de ces deux cases<sup>5</sup>. L'intersexuation reste un sujet fort tabou et on n'en parle encore très peu.

### **L'accès aux soins de santé des personnes transgenres est un autre tabou qui subsiste...**

Au niveau médical, il y a un manque cruel de formation des professionnel·les de la santé sur le statut des personnes transgenres. Quand une personne a besoin de soins de santé, c'est un moment intime, potentiellement infusé de détresse. Ce n'est pas le

moment de commencer à faire de l'éducation pour être soigné correctement. C'est pourtant une réalité que vivent régulièrement les personnes transgenres. Cette situation est inacceptable. Il y a aussi le problème de la binarité de la classification du remboursement des soins de santé : la mutuelle classe les patient·es en fonction de la catégorie «M/F». Par exemple, les soins gynécologiques sont remboursés aux personnes de la catégorie «F». Que se passe-t-il en cas de demande d'IVG ou de frottis vaginal pour un homme transgenre ? Ou pour une personne intersexe qui découvre qu'elle a une prostate parce qu'elle développe un cancer de cet organe ? Nous ne sommes pas des machines comprenant deux modèles mais des créations organiques avec des variations multiples.

### **Chez nous, comment expliquer la récurrence des discriminations et des agressions ?**

Aller porter plainte pour une personne LGBTQI+, reste quelque chose d'extrêmement compliqué. Pour cette raison, les chiffres rapportés sont dramatiquement en dessous du nombre d'agressions réelles. C'est aussi parce qu'il faut que la plainte soit bien classée par la police pour qu'elle apparaisse ensuite dans les statistiques des agressions à caractère homophobe. Or, la plupart des policier·ères ne sont pas formé·es à recevoir une plainte d'une personne LGBTQI+. La RainbowHouse tient des permanences deux fois par semaine pour établir des fiches de signalement en cas d'agression ou de violence à l'égard des personnes LGBTQI+.

Dans tous les cas, les agressions de la communauté LGBTQI+ restent hélas récurrentes et ont même parfois lieu à l'intérieur de la communauté : être gay n'empêche pas d'être sexiste ; être lesbienne n'empêche pas d'être transphobe ; être n'importe quelle lettre du sigle n'empêche pas d'être raciste, etc.

### **Quels sont les défis pour l'avenir ?**

Tout d'abord, il faut passer au-delà de la binarité pour les personnes transgenres et intersexes. C'est-à-dire s'extraire du schéma binaire «M/F». Ensuite, la société doit évoluer pour mieux intégrer les lois. Je pense au mariage pour les personnes de même sexe ou au statut de coparent. Ce sont de très belles avancées législatives. Mais si, dans les faits, deux mamans reçoivent des papiers de l'école où il est écrit «numéro papa/numéro maman», c'est qu'il y a encore du chemin à faire. Et puis, une attention accrue est de mise pour maintenir les avancées tout en continuant à essayer d'élargir les droits. Enfin, il faut mobiliser l'ensemble de l'arc-en-ciel pour les plus minorisé·es. #

4. C'est-à-dire les personnes qui ne se définissent ni homme ni femme, qui ne se retrouvent donc dans aucune de ces deux cases.

5. Il faut préciser qu'il n'y a pas forcément de consentement éclairé de la part de l'enfant mais parfois même pas de la part des parents.

Propos recueillis par **Élodie JIMÉNEZ ALBA**



<https://www.pride.be/fr/recollectingourhistory>



## AU FIL DES PAGES

Le Crisp consacre un double numéro des *Courriers hebdomadaires* à la conflictualité sociale en 2019. Il faut dire que l'actualité belge a été traversée par de nombreuses mobilisations cette année-là: manifestations, grèves, actions... On se rappelle les grèves du climat portées par la jeunesse, la grève nationale du 13 février dans le cadre des négociations autour de l'accord interprofessionnel (AIP), la première grève des femmes le 8 mars, les grèves du personnel hospitalier en réaction à la diminution des moyens alloués à la santé, la naissance de Santé en lutte, les mobilisations autour des pensions, les mouvements de revendication dans le secteur de la justice... On compte ainsi plus de 345.000 jours de grève au cours des trois premiers mois de l'année 2019. Depuis les années 2000, seules deux années ont dépassé le seuil des 200.000 jours de grève. Ce premier trimestre comptabilise quatre fois et demie plus de jours de grève que durant la moyenne des premiers trimestres des années 1991 à 2018. C'est dire. Pourquoi de telles mobilisations? Ces deux *Courriers hebdomadaires* analysent

en profondeur le contexte sociopolitique dans lequel ont émergé ces grèves et conflits, mais aussi les types de conflits que cette année a vus éclore. Le premier numéro se centre ainsi sur l'analyse de la conflictualité sociale interprofessionnelle liée aux négociations autour de l'AIP et sur les mouvements sociaux dans trois branches des services publics: la justice, les prisons et la santé. L'autre se focalise sur trois types de conflits: ceux liés aux importantes restructurations qui ont marqué 2019 (ex. les Éditions de l'Avenir, Ryanair...), ceux qui mettent en avant la condition précaire des coursiers et travailleur·ses du secteur des titres-services et enfin la grève du 8 mars. Bref, grèves, conflictualité et luttes sociales sont passées au peigne fin par le GRACOS examinant ainsi l'évolution des relations collectives de travail et la concertation sociale. À lire! #

## NOUS VOUS EN PARLONS...

Nous vous en parlons le mois passé dans l'article «La régularisation des sans-papiers: une nécessité», en Belgique, la situation des milliers de personnes sans-papiers s'est encore dégradée depuis le début de la crise du coronavirus. Leur régularisation est réclamée par de nombreuses associations et organisations, dont le Mouvement ouvrier chrétien (MOC), invoquant notamment le caractère exceptionnel de la crise actuelle. Depuis la fin du mois de janvier, des centaines de sans-papiers occupent l'église du Béguinage et un bâtiment de l'ULB à Bruxelles. Parmi eux·elles, des hommes mais aussi des femmes, des enfants et des personnes âgées. Leurs conditions de vie, sans aucun confort et sans protection face au virus, sont indignes de notre société. Les sans-papiers réclament des initiatives pour leur permettre de travailler et de vivre dans la dignité. Une délégation du MOC et de la CSC s'est rendue à l'église du Béguinage pour les soutenir. Le MOC et la CSC soutiennent leurs revendications et en appellent au dialogue avec les autorités politiques pour trouver une solution le plus rapidement possible! Ne l'oublions pas: la question de la régularisation des sans-papiers est avant toute chose un choix politique. #

Le MOC a diffusé une vidéo de l'occupation de l'église du Béguinage sur les réseaux sociaux:  
[www.facebook.com/mocnational](http://www.facebook.com/mocnational) - [www.instagram.com/mocnational](http://www.instagram.com/mocnational)

### Comité de rédaction

• M. BUCCI • A. ESTENNE • P. FELTESSE • D. DECOUX  
• L. LAMBERT • P. LEDECO • A. MAIA • T. MIESSEN  
• V. ORUBA • P. PALSTERMAN • C. POLAIN • F. REMAN  
• C. STEINBACH • A. TRIGALET

Rédactrice en chef Stéphanie BAUDOT

Journaliste Élodie JIMÉNEZ ALBA

Photo Une © Territoires zéro chômeur de longue durée

Site [www.revue-democratie.be](http://www.revue-democratie.be)

E-mail [democratie@moc.be](mailto:democratie@moc.be)

Administration Lysiane METTENS tél. : 02 246 38 43

Avec le soutien de Mouvement Social scrl

Éditeur responsable Dominique DECOUX

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL) BP50 - 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

### Pour recevoir Démocratie

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant au 02 246 38 43

(ou via [lysiane.mettens@ciep.be](mailto:lysiane.mettens@ciep.be)). Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR (pour les 12 prochains numéros)

ou de 43 EUR (24 prochains numéros) sur le compte BE95-7995-8743-7658

avec la mention «DÉMOCRATIE»

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application. Son objectif est de mieux protéger l'utilisation des données personnelles. Démocratie s'engage à stocker vos données de manière sécurisée, sans les partager avec des tiers. Vous pouvez en permanence vous désabonner, demander la rectification de vos données en cas d'erreur ou en demander la suppression en vertu de votre droit à l'oubli. Pour toute question concernant l'utilisation de vos données, n'hésitez pas à nous contacter: [democratie@moc.be](mailto:democratie@moc.be)

## GAVROCHE@MOC.BE

L'édition 2021 du *Petit Larousse de la Novlangue* va bientôt sortir en librairie. Parmi les nouveaux mots, celui de «village prison» ou «village pénitentiaire» fait son apparition grâce à la régie des bâtiments, avec la complicité de Assar Architects, de la société de construction Denys et de certains media. Bien plus bucolique que celui de «méga-prison» pour désigner la nouvelle implantation harennoise où seront déménagés les détenu·es de Saint-Gilles et Forest. En parlant de «village prison», ces sinistres utilisateurs occultent la réalité qui se cache derrière et par là même les individus qui peuplent les prisons. Est-ce que l'utilisation du mot «village» accolé à prison signifierait que notre vision de l'enfermement a changé? Que l'institution s'est humanisée? Que les relations en son sein s'apparentent à celles qui se lient dans un village? Et puis quoi encore, tant qu'on y est, on nommera dans ces «villages prisons» des «happiness managers» à l'instar des start up modernes, pour rendre les «prisonnier·ères villageois·es» plus heureux·ses et productif·ves. On a peine à y croire quand on sait que le «village» a été implanté dans une zone difficile d'accès et qui rendra les visites des proches très compliquées. Finalement, quand on parle de «village» pour une vraie prison, on pousse la Novlangue à son paroxysme, en anéantissant notre capacité de penser qu'une prison aussi villageoise soit-elle reste une prison et on parachève la destruction du·de la détenu·e, puisqu'on finit par annihiler à nos yeux son véritable statut, celui d'une personne privée de sa liberté. #