
AVIS

Plan régional de lutte contre le racisme 2022-2025

Demandeur	Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou
Demande reçue le	8 juillet 2022
Demande traitée par	Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté
Avis émis par le Conseil d'Administration du	30 septembre 2022
Avis ratifié par l'Assemblée plénière du	20 octobre 2022

Préambule

Brupartners rappelle les constats de son avis d'initiative du 21 janvier 2021 relatif à la lutte contre le racisme¹, notamment par rapport aux spécificités bruxelloises, au monitoring socio-économique et aux discriminations croisées.

C'est un fait avéré, Bruxelles est une des villes les plus cosmopolites et multiculturelles au monde. Cette diversité des origines et nationalités apporte à la capitale belge une richesse souvent mésestimée. Cette richesse est cependant mise à l'épreuve par les inégalités liées pour la plus grande part à des critères dit raciaux. En effet, Unia enregistrait en 2021 plus de 1.500 signalements de discrimination dans la capitale, dont 42% concernaient ces critères, principalement dans le domaine de l'emploi². Ces chiffres sous-évaluent la réalité, du fait d'un phénomène de sous-rapportage.

Des législations ont bien été adoptées dès 1981 avec la loi Moureaux, laquelle sanctionne les faits d'incitation à la haine dite « raciale » mais force est de constater que le racisme et les discriminations qui en découlent persistent à Bruxelles, au détriment de toute une partie de la population qui ne parvient pas à s'inscrire activement dans la vie économique et sociale de la Région.

Le Gouvernement bruxellois pousse pour l'adoption d'un plan interfédéral ambitieux de lutte contre le racisme visant à répondre aux défis nationaux et aux obligations internationales en la matière. Bruxelles a notamment déjà mis en place une série de politiques anti-discrimination en matière de logement ou de cohésion sociale.

Dans le cadre de ce Plan, l'ensemble des compétences régionales sont mobilisées, sur base de méthodes reconnues mais aussi d'innovations. Il s'appuie également sur le travail réalisé dans le cadre des Assises de lutte contre le racisme organisées par le Parlement bruxellois entre les mois d'avril 2021 et de janvier 2022. Une dizaine de séances parlementaires, structurées en six panels thématiques³, ont eu lieu sur cette période. De ces travaux, couplés à une évaluation du précédent Plan bruxellois de lutte contre le racisme, a découlé un document composé de 207 recommandations qui ont été transmises au Gouvernement bruxellois.

Les six thématiques abordées dans le cadre des Assises forment l'ossature du Plan, et les 207 recommandations ont été traduites en actions concrètes dans le cadre des compétences régionales, mais aussi de la COCOF et de la COCOM. Les recommandations relevant de compétences fédérales seront communiquées lors d'échanges interfédéraux. Une approche SMARTI⁴ a été appliquée aux actions.

Un monitoring de l'état d'avancement des actions du Plan sera coordonné par le Cabinet de la Secrétaire d'Etat compétente pour l'Égalité des chances et equal.brussels. Une évaluation finale sera confiée à un prestataire externe, en associant un panel d'associations concernées, sous la supervision d'un comité de pilotage composé de représentants de chaque Cabinet bruxellois, d'equal.brussels et d'Unia. Celle-ci sera transmise au Gouvernement et accessible au grand public.

¹ [A-2021-003-BRUPARTNERS-FR.pdf](#)

² [Données interactives, Unia.](#)

³ Statistiques, données, études, objectivation des constats ; Logement ; Economie, emploi et fonction publique ; Espace public et mobilité ; Prévention et sensibilisation ; Social, santé et accès aux services.

⁴ SMARTI, c'est-à-dire des actions spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définies et inclusives.

Avis

1. Considérations générales

Brupartners salue positivement l'adoption de ce Plan. Le processus démocratique qui a mené à sa rédaction est également un élément positif qui mérite d'être mis en avant.

Brupartners estime que la mise en place d'actions concrètes (et sanctions le cas échéant) doit être la priorité dans la lutte contre le racisme. L'étude statistique de ces phénomènes est importante, mais ne peut en aucun cas se suffire à elle-même.

1.1 Définitions et concepts

Les concepts que sont le racisme et les discriminations ne sont pas définis dans le Plan et ne font pas toujours l'objet d'un consensus parmi les acteurs qui travaillent sur ces problématiques.

En effet, on distingue la lutte contre les discriminations de la lutte contre le racisme : le racisme, tel que défini par UNIA, est « *une idéologie qui implique une hiérarchisation des groupes d'individus entre eux pour produire une inégalité entre le groupe dominant et les autres. Il doit exister un rapport préalable de domination d'un groupe sur les autres* », alors qu'une discrimination est un traitement différencié et défavorable d'une personne selon certains critères (expression de genre, nationalité, origine ethnique ou nationale, conviction religieuse, etc.).

Brupartners recommande de les définir clairement pour éviter toute confusion dans le cadre de la mise en œuvre des actions de ce Plan. Ceci permettrait également d'éviter de reproduire des actions qui sont déjà discutées, voire mises en œuvre, par ailleurs. **Brupartners** regrette que le Plan ne fasse pas mention du racisme structurel, qui revêt un caractère fondamental dans la lutte contre le racisme. Celui-ci est défini par UNIA comme un racisme qui « *[...] se passe au niveau de la société, des institutions et de l'Etat. Il se manifeste dans les discriminations ou dans les inégalités fortement stratifiées (selon l'origine, par exemple). Il est plus difficile à repérer, il se manifeste plutôt par ses effets, tandis que les mécanismes produisant ces effets peuvent rester diffus [...]* ».

Brupartners regrette que les différentes formes de racisme ne soient pas mentionnées dans le Plan (antisémitisme, islamophobie, afrophobie, asiaphobie, romaphobie, racisme anti-migrants). Par ailleurs, il estime important de citer parmi les critères protégés, les convictions religieuses et philosophiques en plus des critères dits raciaux.

Brupartners s'étonne et regrette qu'il ne soit fait aucune mention du racisme et des discriminations dont sont victimes les migrants et les personnes sans-papiers, alors même qu'il s'agit d'une partie importante de la population bruxelloise, fortement précarisée et vulnérable. Ces personnes doivent pouvoir bénéficier d'un accès au séjour, ainsi que d'un permis de travail obtenu à partir de la Belgique (en concertation avec les Ministres compétents).

Brupartners souligne positivement la référence à l'intersectionnalité présente à de nombreuses reprises dans le Plan. Il estime néanmoins qu'il s'agit de préciser ce terme - il s'agit d'un outil pour une méthode inclusive d'analyse visant à l'universalité et permettant de croiser, à côté des mécanismes racistes, les mécanismes d'oppression sexiste ou économique.

1.2 Priorités et coordination avec les autres Plans régionaux

Brupartners constate que le Plan est vaste et reflète ainsi la diversité des domaines ayant fait l'objet d'un panel durant les Assises de lutte contre le racisme. Cependant, celui-ci comporte un grand nombre de mesures parmi lesquelles il n'est pas évident de distinguer celles qui s'inscrivent dans la continuité d'anciennes politiques de celles qui sont entièrement nouvelles. Par souci de clarté, **Brupartners** demande d'opérer une distinction entre ces deux types de mesures. Il suggère également d'établir des priorités concernant la mise en œuvre des mesures proposées.

Par ailleurs, **Brupartners** s'interroge sur la nécessité d'adapter certaines actions du Plan au regard de l'actualité, en particulier du conflit en Ukraine, qui pourrait avoir des impacts pour les publics-cibles concernés qui se verraient davantage stigmatisés.

Brupartners pointe également la difficulté à avoir une vue globale concernant la politique bruxelloise de lutte contre le racisme et les inégalités, discriminations dans les différents domaines de compétences régionales. Ceci est notamment lié à la logique de Plans adoptés par le Gouvernement bruxellois sur ces différentes problématiques qui restent liées entre elles. Ce constat met en évidence la nécessité pour le Gouvernement de garantir une bonne coordination dans leur mise en œuvre.

1.3 Plan interfédéral de lutte contre le racisme

Brupartners souscrit à la nécessité de mettre en place un Plan interfédéral en matière de lutte contre le racisme qui couvre l'ensemble des domaines de compétences et propose des actions harmonisées pour l'ensemble des entités du pays. A cet égard, il encourage le Gouvernement bruxellois à poursuivre le dialogue dans les instances prévues à cet effet, permettant ainsi de travailler sur des compétences non-régionales telles que l'enseignement et l'aide médicale urgente⁵. En effet, nombreuses législations adoptées par les différentes entités du pays répriment certains actes inspirés par le racisme et interdisent les discriminations.

1.4 Budgets

Brupartners souhaite disposer d'une vue globale concernant les budgets prévus pour la mise en œuvre des mesures du Plan. Dans la mesure du possible, il demande également de préciser les actions qui reposent sur des budgets existants et celles qui nécessitent des budgets supplémentaires.

2. Considérations particulières

2.1 Décolonisation

Brupartners demande de poursuivre le dialogue avec les autorités fédérales afin qu'elles prennent le lead sur cette question. Un Plan d'action Décolonisation est en cours d'élaboration suite à la remise d'un rapport d'experts et sur demande du Secrétaire d'Etat chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine.

Brupartners estime cependant que la Région peut jouer un rôle, notamment en veillant à lutter contre les formes d'exploitation au sein de l'espace public, y compris dans les transports. Cela passe entre autres par un meilleur contrôle des outils financiers utilisés (par exemple via Beliris). Le cas de l'exploitation de travailleurs sans-papiers dans la rénovation de la station de métro Arts-Loi est, à ce

⁵ L'aide médicale urgente est liée à la problématique des sans-papiers qui sont absents du Plan. Or il s'agit également d'un public extrêmement précarisé et marginalisé qui contribue à la richesse de Bruxelles.

titre, un exemple parlant d'exploitation dans l'espace public et de ce qu'il ne faut absolument plus reproduire.

2.2 Actions économie-emploi

Brupartners relève que la question du racisme et des discriminations dans l'emploi sont globalement absentes du Plan. Or le racisme peut avoir des répercussions au niveau des carrières et les discriminations qu'il engendre produisent plusieurs effets dramatiques pour les travailleurs et travailleuses d'origines étrangères. Le phénomène d'ethnostratification du marché de l'emploi illustre cette réalité. **Brupartners** souligne l'importance de bien articuler les actions du Plan en la matière avec les travaux en cours du côté d'Actiris.

Par ailleurs, **Brupartners** constate que les mesures du Plan sont essentiellement dirigées à l'attention du secteur public, et trop peu du secteur privé. Il encourage le Gouvernement à également proposer des mesures de sensibilisation et de prévention à l'attention de ce dernier.

2.3 Actions sociales-santé, accès aux services

Au vu de l'importance du secteur social-santé à Bruxelles, et tenant compte des spécificités bruxelloises (ethnostratification dans certaines fonctions, diversité des patients et usagers), **Brupartners** estime essentiel la lutte contre le racisme dans ce domaine. Il faut pouvoir mobiliser les outils existants et budgéter les actions.

3. Considérations action par action

3.1 Action 2 : Diffuser la campagne #BrusselsYouCanDolt 2023

Brupartners souscrit à la campagne « BrusselsYouCanDolt » et estime que celle-ci devrait être élargie car elle ne percole pas suffisamment dans le secteur privé.

3.2 Action 4 : Promouvoir des commémorations liées à la lutte contre le racisme

Brupartners salue le très bon investissement autour des populations Roms. Cependant, il attire l'attention sur l'utilisation des termes appropriés⁶.

Brupartners suggère de prendre contact avec l'asbl Le Foyer notamment concernant la problématique du racisme envers les Roms.

3.3 Action 6 : Créer un espace muséal bruxellois sur les migrations

Si **Brupartners** souligne l'aspect positif de cette mesure, il soulève néanmoins que cette action ne suffit en aucun cas à lutter contre le racisme anti-migrants.

⁶ L'appellation Rom et Gens du voyage n'est plus utilisée par le Conseil de l'Europe. Le terme « Roms » utilisé désigne les Roms, les Sintés (Manouches), les Kalés (Gitans) et les groupes de population apparentés en Europe, dont les Voyageurs et les branches orientales (Doms, Loms). Il englobe la grande diversité des groupes concernés, y compris les personnes qui s'auto-identifient comme « Tsiganes » et celles que l'on désigne comme « Gens du voyage ».

Brupartners demande dans le cadre de cette action de prendre en compte la dimension « travail » car de nombreuses migrations y sont liées. Sans oublier que les migrants ont également contribué à la sécurité sociale. Ce musée devra aussi faire référence au racisme structurel et à toutes les formes de racisme présente dans notre société.

3.4 Action 11 : Lancer une étude sur la sélectivité policière et le profilage ethnique

Concernant les violences policières et le profilage ethnique, **Brupartners** est d'avis qu'une analyse de la situation au niveau bruxellois permettrait d'objectiver la situation en apportant des données chiffrées. Cette analyse doit servir de base pour des recommandations en termes d'actions politiques.

3.5 Action 15 : Augmenter le recours au Test égalité des chances

Le Test égalité des chances constitue un outil important mais il est à l'heure actuelle peu efficace. **Brupartners** demande que soit menée une évaluation approfondie de cet outil afin, le cas échéant, de le réformer. Dans ce cadre, **Brupartners** estime qu'il faudra pouvoir réfléchir au concept même d'égalité des chances. S'il permet aujourd'hui de lutter contre les discriminations, il doit pouvoir être interrogé et évoluer.

3.6 Action 23 : Renforcer les tests et contrôles / Action 24 : Renforcer la transmission des signalements entre Actiris et l'IRE

En ce qui concerne les actions 23 et 24 du Plan, **Brupartners** renvoie à son avis du 16 juin 2022 sur l'avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi⁷.

Brupartners rappelle que, dans le cadre des instruments de promotion de la diversité, Actiris a un rôle à jouer pour promouvoir les actions positives auprès des entreprises.

3.7 Action 34 : Gérer la diversité au sein de la STIB

Brupartners s'étonne de la formulation utilisée dans le cadre de cette action, en particulier lorsqu'il s'agit de « gérer la diversité au sein de la STIB », qui peut être perçue comme stigmatisante. **Brupartners** recommande de la reformuler en veillant à éviter toute formulation qui pourrait sous-entendre une forme de déshumanisation.

Par ailleurs, **Brupartners** salue les nombreuses actions positives visant la STIB, mais insiste sur la problématique de la division ethnostratifiée du travail et du plafond de verre/plancher collant en termes de mobilité interne au sein de la STIB. Il faut pouvoir se donner les moyens de lutter contre ces phénomènes.

⁷ [A-2022-034-BRUPARTNERS](#).

3.8 Action 35 : Collecter des données statistiques de la diversité à la STIB

Brupartners estime la collecte de données statistiques sur la diversité (action) périlleuse, en particulier au sein de la STIB qui compte de nombreux travailleurs d'origine étrangère. Il insiste pour qu'une attention particulière soit accordée au fait de ne pas cibler de publics particuliers.

3.9 Action 39 : Prendre en compte l'impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes / Action 40 : Favoriser le recueil du vécu pour une démarche de qualité dans le secteur social et de la santé

Pour **Brupartners**, chercher à apprécier l'impact du racisme sur la santé des individus est une bonne chose. Travailler sur le vécu des gens est particulièrement positif. Il y a un lien à faire avec la problématique des discriminations dans l'emploi. Ce type d'actions permettra en effet d'objectiver, via des données concrètes, le bien-être au travail et les discriminations qui peuvent y exister, ce qui est un point de départ indispensable.

3.10 Action 44 : Garantir une prise en charge non-discriminante dans les secteurs de l'aide aux personnes sans-abri et première ligne d'aide aux justiciables

Brupartners rappelle que les personnes les plus représentées aujourd'hui parmi les personnes sans-abris sont les personnes sans-papiers. Les femmes sans-papiers victimes de violences sont particulièrement vulnérables, et n'ont pas droit à tous les dispositifs d'aide. Elles doivent avoir accès à la justice, à l'accompagnement et aux foyers et centres d'accueil.

Le Plan doit contenir des mesures concrètes dans ce domaine, au-delà de la sensibilisation.

*
* *
*