



AVIS

Plan d'action bruxellois pour lutter contre le racisme et les discriminations 2018-2020

14 novembre 2018

Demandeur	Secrétaire d'Etat Bianca Debaets
Demande reçue le	19 octobre 2018
Demande traitée par	Commission Diversité-Egalité des chances-Pauvreté
Demande traitée le	6 novembre 2018
Avis rendu par l'Assemblée plénière le	14 novembre 2018

Préambule

Ce plan d'actions bruxellois pour lutter contre le racisme et les discriminations 2018-2020 se base sur la législation, les politiques et mesures déjà mises en place en la matière et propose une série de nouvelles mesures et actions pour lutter efficacement contre le racisme et les discriminations.

Le plan d'actions comprend 11 axes prioritaires et objectifs stratégiques suggérés par les organisations de la Coalition pour un plan interfédéral qui déterminent les actions à mettre en œuvre sur le terrain afin d'opérationnaliser le plan. Ces axes visent notamment à veiller à l'implication systématique des acteurs pertinents, à être attentif à l'intersectionnalité et aux formes spécifiques de racisme, à assurer un meilleur suivi juridique des infractions, à mener une politique de neutralité inclusive ou à mener une politique durable des organisations luttant contre le racisme.

Le plan d'actions propose 29 actions en vue de mener une politique efficace contre le racisme et les discriminations dans les matières régionales telles que l'emploi, le logement, les pouvoirs locaux, l'égalité des chances, l'accès aux biens et aux services. Il vise également à encourager une coopération plus étroite entre les membres du Gouvernement, les institutions publiques, les organisations et les citoyens.

Avis

1. Considérations générales

Le Conseil accueille favorablement l'initiative et la volonté du Gouvernement bruxellois d'impulser un plan d'actions qui répond à une problématique actuelle à savoir le racisme et les discriminations. Il souligne l'importance d'avoir un plan interfédéral en la matière.

Cependant, **le Conseil** s'interroge sur l'approche « groupes-cibles » en matière de lutte contre les discriminations telle que prise dans le plan d'actions. Il demande d'éviter une approche stigmatisante et créatrice de silos dans la mise en œuvre (les afro-descendants, les citoyens européens d'origine nord-africaine et turque, l'islamophobie, l'antisémitisme et les Roms) de mesures et de nouvelles normes.

Le Conseil perçoit bien la nécessité, le cas échéant, de croiser plusieurs critères pour obtenir une approche correcte de certaines formes de discriminations, par exemple les discriminations raciales touchant spécifiquement les hommes ou les femmes. Il attire cependant l'attention sur le fait que, dans l'état actuel de la législation, trois lois différentes traitent, respectivement, des discriminations raciales, des discriminations basées sur le genre et des autres discriminations. Il se demande comment rendre cette notion opérationnelle.

Le Conseil s'interroge sur la cohérence et la coordination avec les autres mesures de lutte contre le racisme et les discriminations notamment en matière d'emploi ou de logement, effectives ou en discussion, au sein de la Région bruxelloise.

Le Conseil s'interroge également sur la coordination avec d'autres lieux de concertation où par exemple l'emploi est abordé avec les thèmes de la discrimination et du racisme. Il rappelle que chaque conseil consultatif a son champ de compétences propre comme par exemple les matières socio-économiques et les problématiques plus axées en termes de violence.

Le Conseil demande de préciser dans le plan d'actions les différents lieux de consultation et de concertation. Il demande de préciser également les compositions de ces instances notamment celle du groupe de coordination. Ce dernier ayant pour mission la réalisation et le suivi du monitoring, **le Conseil** insiste sur l'importance de la présence des interlocuteurs sociaux en son sein.

Le Conseil insiste pour que les discussions relatives aux actions, que ce soit en amont ou en aval, rassemblent une large représentation des acteurs impliqués dans la lutte contre le racisme et les discriminations, en ce compris les partenaires sociaux.

2. Considérations particulières

2.1 Définitions des concepts

Le Conseil relève l'importance des définitions lors de la mise en œuvre des actions prévues dans ce plan d'actions.

Le Conseil attire l'attention sur la définition du racisme faite dans le plan d'actions qui est basée sur une comparaison de termes (race, ethnie, ...) et qui établit une hiérarchie entre les concepts. Cette définition n'est pas acceptable dans un plan régional.

Le Conseil regrette qu'il n'y ait pas de référence aux textes fondateurs en droit international. Par exemple, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965 qui propose une définition très claire du racisme.

Le Conseil demande également que certaines définitions soient précisées afin de mettre correctement en œuvre les mesures prévues notamment celle de neutralité inclusive et d'intersectionnalité.

S'agissant de l'intersectionnalité, **le Conseil** croit comprendre qu'il s'agit, le cas échéant, de croiser les critères pour avoir une approche correcte de certains phénomènes discriminatoires. Si tel est bien le cas, tenant compte de la polysémie du concept d'intersectionnalité, **le Conseil** suggère, soit de ne pas utiliser ce mot, soit d'en donner clairement la définition retenue par le plan d'actions.

Le Conseil s'inquiète d'une application arbitraire des mesures étant donné que le plan fait référence à cette notion non définie et donc floue. Par exemple, des indicateurs sont proposés sur toutes les initiatives régionales avec une lecture sur base d'une grille de lecture de l'intersectionnalité. Il en va de même pour la détermination de l'allocation des budgets qui doit être réalisée en examinant le respect des critères de l'intersectionnalité.

Le Conseil demande de remplacer dans l'ensemble du plan d'actions les termes « *race* » par les termes « *prétendue race* ».

Enfin, **le Conseil** estime qu'il faut conserver une distinction entre le racisme et les discriminations basées sur la prétendue race ou sur des critères apparentés. Les actes racistes et l'incitation au racisme sont des infractions pénales qui doivent être sanctionnées comme telles. Si l'on entend par discrimination tous les phénomènes qui conduisent à ce qu'un groupe - par exemple ethnique - soit défavorisé dans un certain domaine - par exemple l'emploi - **le Conseil** estime que la voie juridique et judiciaire doit rester subsidiaire à des réformes de structures et à des démarches positives d'éducation et de promotion de la diversité. **Le Conseil** renvoie à ce sujet aux travaux en cours sur la révision des instruments de promotion de la diversité.

2.2 Création d'une plateforme mise en lien avec l'implémentation du plan

Le plan d'actions prévoit qu'equal.brussels créera une plateforme à l'image de la plateforme violence. **Le Conseil** demande d'être attentif à la composition de cette plateforme. Il propose de se référer à la composition du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes qui prévoit une représentation des interlocuteurs sociaux, du monde associatif et du monde académique.

Le Conseil s'interroge sur la manière dont la plateforme qui veut être adossée dans sa méthode à la plateforme contre la violence peut contribuer à mettre en lumière la cyberhaine et surtout avec quels moyens elle peut contrer cette nouvelle forme de dissémination du racisme. Il demande d'investir davantage dans les crimes de haine et la cyberhaine.

2.3 Action 1 et action 3

Le Conseil demande de prendre en compte les travaux en cours au Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD-ACTIRIS). Les discussions portent sur une redéfinition de nouveaux outils et de nouvelles instances de la lutte contre les discriminations en matière d'emploi.

Le Conseil insiste sur la volonté de centraliser et d'uniformiser les instances de réflexion et de décision. Il est important de mener une politique cohérente.

A cet égard, **le Conseil** demande d'associer les partenaires sociaux pour une coordination optimale de la lutte contre le racisme et les discriminations.

2.4 Action 2

Le Conseil souligne positivement cette action 2 et le développement des indicateurs. Dans la mise en œuvre d'un plan, il considère comme essentiel d'avoir un objectif global, des objectifs intermédiaires et des objectifs spécifiques et l'établissement d'indicateurs les plus précis possible en temps 0 et en temps 1.

Cependant, **le Conseil** attire l'attention sur l'importance de poser des indicateurs pas seulement en fonction de l'évaluation des discriminations mais également en fonction des actions positives afin d'agir par rapport aux 19 critères protégés et par rapport au racisme en évolution phénoménologique.

2.5 Action 8

Le Conseil s'interroge sur la manière dont les Services (guichet des plaintes en termes de discrimination et le service lié au développement de la diversité) peuvent s'associer de manière structurelle puisqu'ils sont occupés à être réformés.

2.6 Action 9

Le Conseil se demande si ce type de campagne de sensibilisation à destination des victimes de discriminations pour faire connaître les points de signalement doit se faire dans le cadre de l'emploi. Au sein d'Actiris, des campagnes de promotion de la diversité sont saisonnières, seules ou avec les employeurs et liées à des budgets spécifiques.

2.7 Action 10

Le Conseil considère qu'il s'agit d'une action importante du plan et regrette qu'elle ne soit pas plus développée. Tous les canaux de communication doivent être utilisés afin de mener une campagne de sensibilisation à destination des Bruxellois.

2.8 Actions 16, 17 et 18

Le Conseil constate que la neutralité inclusive n'est pas traitée dans le plan contrairement à ce qu'annonce le titre de ce chapitre. Le plan ne précise pas quels sont les tenants et les aboutissants d'une telle politique de neutralité inclusive.

Le Conseil demande la modification du titre de ce chapitre qui devrait plutôt s'intituler « la poursuite des concertations interconfessionnelles et interphilosophiques », conformément aux dispositions des actions 16 à 18.

Le Conseil souhaite collaborer avec le Gouvernement afin d'approfondir la réflexion sur ces questions.

2.9 Actions 20, 21 et 23

Le Conseil insiste sur l'importance du monitoring afin d'obtenir des statistiques notamment en termes de genre et d'ethnostratification. Il pointe le fait que le dernier monitoring avait relevé certaines lacunes comme l'impossibilité de déterminer la manière dont le plafond de verre se constitue.

Le Conseil demande d'analyser la manière de préciser au mieux le monitoring afin de supprimer les lacunes du précédent monitoring.

Le Conseil insiste sur le fait que la responsabilité des résultats et des conclusions du monitoring revient au Gouvernement et ne réside pas dans le chef des associations de terrain.

Dans le cadre du monitoring, **le Conseil** insiste sur l'importance de la présence des interlocuteurs sociaux dans ces discussions. Il pointe notamment les actions 21 et 23 qui prévoient la mise en place du monitoring et la détermination des mesures sur cette base.

2.10 Les partenaires

Le Conseil salue le fait que les associations de terrain se mobilisent sur cette thématique. Il souligne également avec satisfaction la volonté de travailler en réseau dans diverses plateformes. Cependant, sur le contenu et la mise en œuvre du plan, il demande d'élargir réellement le plan d'actions afin d'embarquer tous les acteurs bruxellois, interlocuteurs sociaux et autres, impliqués dans la lutte contre le racisme et les discriminations afin de représenter toute la dynamique associative actuelle.

Le Conseil demande que les interlocuteurs sociaux soient associés dans les instances de réflexion. Il rappelle que chaque organisation développe également des projets en la matière.

*
* *