COALITION
NAPAR
COALITIE

Propositions d'actions prioritaires de la Coalition NAPAR,

pour un plan d'action interfédéral contre le racisme

En 2001, à Durban, la Belgique s'est engagée à élaborer un plan d'action national contre le racisme. En février 2016, l'Universal Periodic Review a rappelé son engagement à la Belgique. C'est pourquoi il est nécessaire de présenter ensemble, à court terme, un plan d'action interfédéral contre le racisme structurel.

Les signataires de ce dossier ont uni leurs forces dans le cadre de la *Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme*[1], pour avancer des propositions d'actions prioritaires, qui pourront être incluses dans le plan d'action. Ces actions concernent les principaux domaines sociétaux (emploi, logement, enseignement, police…).

D'autres pays européens, tels que la France, les Pays-Bas, l'Irlande et l'Allemagne, ont déjà élaboré des plans d'action nationaux contre le racisme. Plusieurs pays en sont déjà à leur deuxième plan. En Belgique, il y a déjà eu des plans d'action contre la violence homophobe et transphobe et un plan national de lutte contre la pauvreté. Bien que ces plans ne soient pas parfaits, à plus d'un titre, ils constituent une source d'inspiration pour le plan belge d'action interfédéral contre le racisme. L'évaluation de ces plans a démontré que pour obtenir des résultats probants, un bon plan d'action tient compte, entre autres, des indicateurs suivants :

- Le plan prévoit une **ligne du temps** d'exécution, avec **des objectifs concrets** et des **critères de réussite mesurables** pour chaque action.
- Pour chaque action, le plan prévoit les **moyens nécessaires** et désigne plusieurs responsables pour sa mise en œuvre.
- Le plan prévoit de s'attaquer au **racisme institutionnel et structurel** et de combattre structurellement les actes racistes et xénophobes.

[1] La liste des membres de la *Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme se trouve en fin de document.*

Voici les propositions que nous vous faisons parvenir comme base pour le premier plan d'action interfédéral contre le racisme :

A. Actions transversales pour tous les pouvoirs publics (Etat fédéral, Régions, Communautés, communes). 3

1. Veiller à l'implication systématique des act.eur.rice.s concerné.e.s. 3
2. Tenir compte de l'intersectionnalité et des formes spécifiques de racisme. 5
3. Assurer une application proactive de la loi, entre autres par le biais de testings réactifs et proactifs..... 7
4. Un meilleur cadre juridique pour lutter légalement contre la discrimination..... 11
5. Investir durablement dans les organisations antiracistes..... 15
6. Établir un meilleur état des lieux du racisme en Belgique, par le biais de la recherche et du monitoring..... 16

B. Actions par compétence..... 18

7. Les restrictions sur le port de signes convictionnels demeurent des exceptions. L'admission générale devient la règle..... 18
8. Police : lutter contre le racisme et le profilage ethnique au sein de la police fédérale et locale. 20
9. Justice: augmenter la diversité au sein de l'appareil judiciaire et mieux appliquer la COL13/2013..... 24
10. Migration et racisme 26
11. Crimes et délits de haine et hate speech 32
12. Enseignement et éducation..... 37
13. Décolonisation : en général, enseignement, médias et espace public 41
14. Culture et patrimoine..... 46
15. Emploi..... 49
16. Logement..... 55
17. Bien-être et santé..... 61

A. Actions transversales pour tous les pouvoirs publics (Etat fédéral, Régions, Communautés, communes).

1. Veiller à l'implication systématique des act.eur.rice.s concerné.e.s.

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

Toutes les autorités impliquent systématiquement tou.te.s les act.eur.rice.s concerné.e.s pertinents dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du plan d'action interfédéral contre le racisme.

1. Ce document contient les propositions d'actions prioritaires des organisations signataires, propositions qui doivent faire partie du plan d'action interfédéral. Toutefois, ce texte ne se veut pas exhaustif. Pour parvenir à un plan d'action cohérent et complet, la consultation structurelle et la participation de tou.te.s les act.eur.rice.s concerné.e.s de la société civile sont nécessaires.

Organe consultatif

2. Il est important de créer un large soutien autour du plan d'action interfédéral et de **tirer profit de l'expérience et de l'expertise des organisations antiracistes de la société civile**. Dès le premier plan d'action, il faut créer un comité consultatif, composé des parties prenantes et des act.eur.rice.s concerné.e.s des différents niveaux de pouvoir. Cet organe consultatif donne des conseils concernant le contenu du premier plan, mais surveille également l'exécution du plan, est impliqué dans son évaluation et fait des propositions d'ajustements et des suggestions pour la révision et l'adaptation continue du plan. Les act.eur.rice.s qui doivent être impliqué.e.s dans l'organe sont entre autres: les personnes qui vivent le racisme, les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les institutions publiques, le monde de l'enseignement, les académiques et la société civile.

Consultation sur le racisme et les campagnes

3. Il est également important **d'impliquer de manière conséquente et régulière ces act.eur.rice.s sur d'autres thèmes** qui ont un rapport avec le racisme. Par exemple la création et le fonctionnement d'un Institut des droits humains, d'Unia, le nouveau centre pour l'égalité des chances flamand[2] prochainement créé et l'évaluation des lois, ordonnances et décrets anti-discrimination.

4. Il est essentiel **d'impliquer systématiquement des personnes racisées dans le processus de développement de campagnes de sensibilisation contre le racisme (mise au point du concept et du message, exécution).** Jusqu'à présent, cela arrive rarement, et généralement à un stade très tardif, lorsqu'il n'est plus possible d'apporter des modifications significatives à ces campagnes. Cela empêche la mise en place de campagnes impactantes et efficaces.

[2] Pour ces trois institutions, les personnes concernées doivent notamment être interrogées concernant la nomination des membres du conseil d'administration et la représentativité de la direction.

5. Malgré leur expertise, les act.eur.rice.s de la société civile fonctionnent avec très peu de moyens humains et financiers. Afin de parvenir à une participation et à une consultation structurelle de ces act.eur.rice.s de la société civile, il convient de **remplir les conditions préalables nécessaires** à cet effet, tant **sur le plan financier**, en annonçant les consultations endéans un délai raisonnable, qu'en prévoyant suffisamment de temps pour recueillir les réactions.

Position de la Coalition sur la proposition de création du Centre flamand pour l'égalité des chances

6. Afin de fonctionner efficacement, Unia devrait
   - continuer à garder un caractère interfédéral, et donc être compétent pour tous les domaines de la société et tous les niveaux de compétence.
   - être renforcé (financièrement et en ressources humaines)
   - être plus indépendant et plus accessible
   - être compétent pour tous les critères (y compris la langue).
7. Après l'exercice de centralisation en 2013 (interfédéralisation d'Unia), une nouvelle fragmentation entraverait sérieusement son accessibilité. Il est impossible d'attendre des victimes qu'elles sachent à quelle compétence et quelle entité fédérée la discrimination subie est liée. Le fait de les renvoyer d'une institution à l'autre n'améliorera pas la systématisation des signalements et la qualité du traitement des plaintes. Le fait d'avoir un centre belge unique pour l'égalité des chances est également nécessaire pour pouvoir dresser un tableau aussi complet que possible des phénomènes du racisme et de la discrimination dans tous les domaines et à tous les niveaux de compétence de la société.
8. Le Centre pour l'égalité des chances ne doit pas seulement traiter les plaintes par le biais de médiations et de solutions négociées. Pour les victimes qui le souhaitent, il devrait également aller en justice. Compte tenu de l'amélioration de la charge de la preuve, cela devrait être davantage le cas à l'avenir. En outre, en l'absence de victimes individuelles, le centre devrait également être en mesure d'engager lui-même une action en justice en se portant partie civile.
9. Pour obtenir le statut A, l'organisme actuel chargé de l'égalité des chances doit devenir totalement indépendant sur le plan politique. Cette indépendance est également importante pour pouvoir conseiller les autorités sur des politiques structurelles visant à prévenir ou à combattre la discrimination et le racisme sur la base de tous les signalements. Lors de la constitution du Conseil d'administration et des différentes chambres du Centre interfédéral, une représentativité devrait être assurée, non seulement en termes de genre, mais aussi en termes de groupes de victimes différentes et en particulier ceux.celles ayant une origine ethnique ou nationale, une ascendance ou une conviction philosophique différente. La nomination des administrat.eur.rice.s par le Parlement ne peut avoir lieu qu'après une audition publique, au cours de laquelle l'expertise et la moralité des candidat.e.s sont évaluées.
10. Si un centre flamand pour l'égalité des chances est tout de même créé, il doit répondre à des conditions strictes. Ces conditions comprennent les conditions décrites ci-dessus pour Unia, mais aussi: disposer d'un réseau dense de points de signalement et avoir un protocole de coopération solide avec Unia.

2. Tenir compte de l'intersectionnalité et des formes spécifiques de racisme.

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

Chaque action du plan d'action tient compte de l'intersectionnalité et des formes spécifiques de racisme auxquelles certains groupes sont confrontés.

Formes spécifiques de racisme

11. En Belgique, plusieurs groupes sont victimes de racisme: Roms, Sinti, Juif.ve.s, musulman.e.s, Sikhs, afro-descendant.e.s, migrant.e.s (demandeurs d'asile, réfugié.e.s, personnes sans papiers), personnes racisées de la première, deuxième, troisième… génération, etc. Quand plusieurs groupes sont confrontés à du racisme similaire, une approche commune est nécessaire.

12. En même temps, **chaque forme de racisme a ses spécificités**: les personnes noires ne sont pas confrontées au même racisme que les personnes Roms ; les personnes juives font face au racisme dans d'autres domaines que les Sikhs, etc. Reconnaître l'afrophobie, la xénophobie, l'islamophobie, l'antisémitisme, la Romaphobie et le racisme anti-migrant.e.s est donc indispensable pour mener un plan d'action efficace.

Intersectionalité[3]

Qu'est-ce la discrimination intersectionnelle?

13. Le croisement de différentes parties d'une identité (genre, ethnicité, classe sociale, sexualité, âge, handicap visible ou non) qui s'influencent mutuellement, crée à chaque fois une réalité d'exclusion différente qui nécessite une approche spécifique. Cette réalité vulnérabilise encore davantage les gens et mène à des discriminations intersectionnelles.

14. Une discrimination est intersectionnelle[4] lorsque différents systèmes de domination interagissent au même moment, et deviennent inséparables[5]. Par exemple, une femme issue d'une certaine minorité ethnique peut subir une discrimination raciale différente de celle d'un homme issu de la même minorité ethnique.

15. **Il est nécessaire d'adopter une approche antiraciste intersectionnelle tant lors des pratiques de monitoring que dans l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques publiques:**

---

[3] Kimberlé Williams Crenshaw, juriste et professeure à la UCLA School of Law (en) et à la Columbia Law School, spécialisée dans les questions de race et de genre ainsi qu'en loi constitutionnelle. Elle est particulièrement connue pour avoir développé le concept d'intersectionnalité. https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-crenshaw

[4] Les définitions sont basées sur European Commission, Tackling Multiple Discriminations. Practices, policies and laws, Brussel, Europese Commissie 2007, p. 16-17.

[5] "The European Institute for Gender Equality defines intersectional discrimination as "taking place on the basis of several personal grounds of characteristics/identities, which operate and interact with each other at the same time in such a way as to be inseparable".

16. Afin de démontrer statistiquement l'inégalité structurelle et l'exclusion de certains groupes cibles, la prise en compte de **l'intersectionnalité** est indispensable **lors de** tout **monitoring**. Un système de monitoring qui n'enregistre qu'un ou plusieurs aspects différents, par exemple uniquement le genre ou le statut socio-économique, et qui, de plus, ne combine pas les aspects de la 'single approach' (= le fait de se focaliser sur une seule caractéristique) les uns aux autres, est aveugle à beaucoup d'exclusions structurelles.

17. La même **approche intersectionnelle s'applique à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques publiques:** par exemple, les mères célibataires racisées seront confrontées à des obstacles différents que les hommes racisés célibataires hautement qualifiés ou les jeunes en décrochage scolaire. Les différents groupes cibles nécessitent donc des mesures différentes.

Discriminations multiples

18. La législation anti-discrimination prévoit 19 "critères protégés" ou 19 motifs de discrimination. **Certaines personnes sont discriminées sur base de plusieurs critères**[6]. Un homme homosexuel racisé peut être discriminé sur la base de son orientation sexuelle dans un contexte et sur la base de son origine réelle ou supposée dans un autre. Dès lors, toutes les actions du plan d'action doivent veiller aux cas de **discriminations multiples.** La législation et le cadre institutionnel doivent s'y adapter (voir recommandation n°4).

[6] La discrimination multiple ne doit pas être confondue avec la discrimination croisée, lorsqu'une personne est simultanément discriminée sur la base de deux ou plusieurs critères de discrimination et qu'un critère de discrimination est renforcé par un ou plusieurs autres critères de discrimination. Un exemple de discrimination croisée: un employeur demande à ses employé.e.s d'avoir un certain âge, une certaine expérience, une parfaite maîtrise de la langue et une certaine nationalité. Cette combinaison d'exigences peut réduire considérablement les possibilités de certains employé.e.s.

3. Assurer une application proactive de la loi, entre autres par le biais de testings réactifs et proactifs

☒ **Fédéral**

☐ **Communautés**

☒ **Régions**

☐ **Autres: communes**

Les gouvernements élaborent des cadres réglementaires afin que toutes les inspections gouvernementales puissent effectuer des tests proactifs et réactifs et du mystery shopping par des tiers.e.s afin de réduire la discrimination raciste sur le marché de l'emploi, le marché locatif privé et dans tous les autres domaines de la société.

Le cadre juridique existant est inadéquat

19. Le contrôle actuel des lois anti-discrimination dépend presqu'entièrement des plaintes des victimes. Elles se heurtent encore à la difficile charge de la preuve. Le gouvernement doit assumer sa responsabilité de **contrôler le respect des lois anti-discrimination de manière proactive**. Dans un État de droit démocratique, le contrôle de la mise en œuvre des lois et des décrets votés démocratiquement est une tâche essentielle du gouvernement, et en particulier des inspections spéciales.

20. Aujourd'hui, un contrôle proactif et effectif de l'application de la loi (testings proactifs, datamining) n'est pas possible. Dans de nombreux domaines de la société, aucun service d'inspection n'est compétent en matière de discrimination, ni doté d'outils de contrôle efficaces. **Les gouvernements doivent désigner un service d'inspection ou de contrôle dans chacun de leurs domaines de compétences et lui octroyer des ressources suffisantes pour lutter contre la discrimination.**

21. En 2018, le gouvernement fédéral a instauré la possibilité pour les cellules Contrôle des lois sociales de réaliser des testings et des pratiques de mystery shopping, afin de lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi. Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a également permis à l'Inspection régionale de l'Emploi et à l'Inspection régionale du Logement de pratiquer des testings. Cependant, ces nouveaux outils ont de nombreuses limites:

    - ils sont réactifs par nature. Ils ne peuvent être utilisés qu'à la suite d'une plainte ou d'un signalement, l'apport d'une indication objective et/ou de preuves par le biais du datamining
    - au niveau fédéral, l'instrument ne peut être utilisé qu'en dernière instance et avec l'accord de l'auditeur du travail.
    - Aucun service d'inspection ne peut impliquer de tiers. De ce fait, il est uniquement possible de contrôler la première phase du processus de recrutement. Cela pose problème, par exemple, pour le processus de recrutement dans les services publics, alors que ceux-ci avaient été désignés comme prioritaires dans la résolution fédérale du 12 juillet 2015.
    - Contrairement à l'inspection bruxelloise, l'inspection fédérale n'est pas suffisamment protégée juridiquement lorsqu'elle souhaite utiliser un faux nom/diplôme/nom d'entreprise ou lance des écoutes téléphoniques. Pourtant, c'est essentiel pour qu'elle puisse mener des testings et faire du mystery shopping .

- Cette méthode fédérale ne peut être utilisée que pour les critères de genre et d'origine, et non pour le handicap, l'âge ou la conviction, ni pour une combinaison intersectionnelle de ces critères.

Une évaluation et une adaptation des testings existants récemment introduits sont nécessaires.

Contrôle de l'autorégulation

22. Les secteurs qui souhaitent prendre leurs responsabilités par le biais de l'autorégulation sur fonds propres, doivent pouvoir le faire. À cet égard, **l'inspection gouvernementale doit avoir accès de manière totalement transparente à la méthodologie et aux résultats des tests et doit avoir un aperçu des délinquants**. Cela s'applique d'autant plus aux secteurs dont l'autorégulation est (partiellement) financée par le gouvernement, comme le secteur flamand des titres-services. Ce mécanisme est nécessaire pour garantir que l'investissement du gouvernement soit rentable. Dans les secteurs où l'autorégulation est de mise, des tests pratiques proactifs supplémentaires effectués par le gouvernement contribuent à un contrôle efficace. Cependant, l'autorégulation n'est pas en mesure de remplacer - et ne peut jamais remplacer - une politique de contrôle proactive de la part du gouvernement.

Testings proactifs et mystery shopping

23. Les testings ou tests de discrimination sont un moyen d'identifier les comportements discriminatoires en imitant une situation réelle. Il en existe deux types:

- Les **testings comparatifs** permettent d'établir une différence de traitement entre la réponse obtenue par une personne témoin non racisée et une personne témoin racisée (ou ayant un autre motif de discrimination) mais avec un profil similaire (ou même légèrement plus solide).

- Le **mystery shopping**: permet de déterminer comment la contrepartie répond à une question discriminatoire d'un "client" potentiel et dans quelle mesure elle est prête à répondre positivement à cette demande.

24. **A tous les niveaux de pouvoir, toutes les inspections gouvernementales et les services de maintien de l'ordre doivent devenir compétents en matière de lutte contre les discriminations par le biais de testings et de mystery shopping proactifs**, tout comme les mystery calls de l'inspection économique ou le contrôle des banques par le FSMA.

Conditions auxquelles les testings et le mystery shopping doivent correspondre lorsqu'ils sont effectués par des inspections

25. Les inspect.eur.rice.s peuvent **prendre l'initiative** d'utiliser cette technique d'enquête dans le cadre de leur fonction:

- sans autorisation préalable de l'auditeur.rice du travail ou d'un.e procureur.e;

- sans attendre un signalement ou une plainte;

- sans avoir d'abord dû parcourir les méthodes de contrôle et de poursuites classiques (sensibilisation, autorégulation…);

- sur base de leur propre analyse des risques[7];

- sans risquer des poursuites pour l'utilisation nécessaire de techniques qui constituent une infraction, telles qu'un faux nom, de faux documents ou des dispositifs d'enregistrement;

- afin d'exclure toute coïncidence statistique des tests pratiques comparatifs, il suffit de donner à la personne testée un profil légèrement plus attrayant que celui de la personne témoin. De cette façon, l'on peut parfaitement utiliser cet instrument lors de procédures judicaires;

- lorsque cela s'avère nécessaire en raison de problèmes de capacité, d'un service d'inspection insuffisamment diversifié ou de phénomènes complexes, les inspect.rice.eur.s doivent faire appel à des tiers, tels que des universitaires ou des organismes de recherche privés, tout comme la FSMA sous-traite ses appels mystères dans le secteur bancaire à IPSOS. Toutefois, l'inspection reste la principale responsable, contrôle l'exécution correcte de la procédure et utilise les résultats pour des sanctions administratives ou d'autres actions en justice, éventuellement (mais pas nécessairement) après des contrôles supplémentaires.

Des testings et du mystery shopping purement réactifs (suite à une plainte) font peser une responsabilité déraisonnable sur les épaules des personnes les plus vulnérables. L'expérience démontre qu'au moment d'un signalement, il est souvent trop tard pour organiser un testing réactif.

Plus d'informations: www.praktijktestennu.be

26. Les **testings et le mystery shopping** doivent être mis en place pour la lutte contre la discrimination

- sur le marché de l'emploi[8]
- sur le marché locatif privé[9],
- dans l'accès à l'accueil de la petite enfance, à l'enseignement,
- pour l'accès à, l'impartialité des services publics
- dans le secteur de l'horeca, des commerces et les services de taxi, les produits de crédit et d'assurance, l'ouverture d'un compte en banque[10], l'accès au permis de conduire[11].
- en matière de marchés publics (politique d'accès et gestion des ressources humaines) et des règlements d'octroi de subventions
- dans l'accueil par la police de personnes qui viennent déposer une plainte suite à un incident raciste.

[7] Ces analyses de risque peuvent tenir compte, par exemple, de recherches universitaires, d'une autorégulation inadéquate ou inexistante, du datamining – et matching, de manque de diversité au sein du personnel, etc.
[8] Tant pour le contrôle des employeurs que des agences d'intérim et des sociétés de titres-services.
[9] Tant les agents immobiliers que les propriétaires privés
[10] Les demandeurs d'asile sont parfois refusés à tort, parce qu'ils ne disposent pas d'un permis de séjour électronique.
[11] Pour les personnes qui ne parlent pas (suffisamment) la langue.

Renforcement des services d'inspection

27. **Les compétences des inspections doivent être élargies**, tant en termes de ressources financières, de leur impact juridique que de leur autonomie au sein des cadres réglementaires respectifs. Les services d'inspection devraient également pouvoir utiliser le datamining et le datamatching pour détecter la récurrence de discriminations. Une coopération renforcée est nécessaire entre les inspections, telles que les inspections du travail régionales et fédérales. D'autre part, la coopération avec les institutions d'égalité des chances devrait également être renforcée, par exemple en ce qui concerne les devoirs d'enquête pour le traitement de signalements ou dans le cadre de procédures civiles.

28. Des **inspect.rice.eur.s de référence** pour la discrimination et le racisme doivent être également nommé.e.s au sein des inspections spéciales (cf. COL13/2013).

4. Un meilleur cadre juridique pour lutter légalement contre la discrimination

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☐ Autres: communes

Les gouvernements et les parlements améliorent la législation antidiscrimination, s'efforcent de mettre en place des sanctions plus efficaces et dissuasives et améliorent l'accès à la justice.

Cadre légal plus performant

29. Le rapport d'évaluation intermédiaire[12] des lois anti-discrimination a déjà révélé plusieurs manquements des lois existantes. Ces **lois doivent être rendues plus cohérentes, applicables et contraignantes** afin que le racisme et la discrimination raciste ne demeurent pas impunis.

Utilisation des testings lors de procédures judiciaires

30. Les lois antidiscrimination mentionnent déjà des testings dans l'article qui prévoit un glissement de la charge de la preuve lors de procédures civiles. Toutefois, l'inspection du travail (bruxelloise et fédérale), qui est récemment devenue compétente en la matière, travaille principalement dans le cadre du droit pénal. En droit pénal, en principe, la preuve est libre. Il appartient au/à la juge de décider de sa validité.

31. C'est pourquoi nous demandons **qu'un article générique soit introduit dans la loi sur les tests pratiques et le mystery shopping afin qu'il soit clair qu'ils peuvent être utilisés à la fois en droit civil et en droit pénal.** Cet article doit créer un **cadre méthodologique minimum**, à savoir:

- une définition (voir ci-dessus)
- l'exemption de poursuites pénales pour les infractions nécessaires à la réalisation du test.
- la possibilité d'une utilisation proactive et réactive
- la possibilité d'une utilisation civile et pénale
- sans délimiter les utilisat.eur.rice.s de manière exhaustive

De cette manière, les victimes, les organismes qui les assistent, les universitaires et les organisations chargées de lutter contre la discrimination et le racisme pourront plus facilement effectuer des testings.

[12] https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission_d%C3%A9valuation_de_la_l%C3%A9gislation_f%C3%A9d%C3%A9rale_relative_%C3%A0_la_lutte_contre_les_discriminations.pdf

Renforcement et diversification des sanctions

32. Selon l'Union européenne, **les sanctions doivent être adéquates, proportionnelles et efficaces.** Aujourd'hui, les sanctions sont peu dissuasives. Elles sont dès lors insuffisantes. Les sanctions pénales (emprisonnement jusqu'à 1 an et une amende jusqu'à 1000 €) sont légères. Ces sanctions sont souvent suspendues ou prononcées avec sursis. Les sanctions actuelles pour les discours de haine sont parmi les plus faibles de l'Union européenne[13].

33. La discrimination multiple et intersectionnelle devrait entraîner des **sanctions plus sévères.**

34. **Pour les crimes de haine et d'association commis par des personnes en position d'autorité, il faut prévoir des peines plus sévères** et la possibilité d'une déchéance des droits politiques.

35. Il est nécessaire de **diversifier les sanctions,** par exemple en tenant compte du chiffre d'affaires de l'entreprise concernée.

36. Des **sanctions alternatives additionnelles** peuvent avoir une valeur ajoutée afin de changer les attitudes. Cependant, elles ne doivent pas remplacer ou affaiblir la sanction principale. Étant donné que les peines de prison actuelles pour des faits de racisme et de discrimination sont trop courtes pour être appliquées et qu'aujourd'hui, même dans le cas d'infractions et d'intentions avérées, les peines sont encore souvent suspendues, des conditions de probation - par exemple des sanctions éducatives ou la probation avec amende - peuvent être une alternative à l'impunité.

37. Toutefois, les sanctions alternatives doivent avoir un lien clair avec la nature de l'infraction, afin qu'elles soient réellement efficaces. Ce n'est pas suffisamment le cas avec les peines de travail d'intérêt général actuelles.

38. **L'offre de sanctions alternatives devrait être élargie**, en collaboration avec la société civile[14]. Les juges doivent être sensibilisés à la nécessité de prononcer des sanctions alternatives efficaces. Cependant, ils doivent tenir compte de l'auteur.rice: dans la perspective d'un changement de mentalité, la participation à une organisation qui travaille avec le groupe cible est intéressante pour certains types d'auteurs.rices. Cependant, pour les employé.e.s, les bénévoles et le public cible, il n'est pas toujours bénéfique d'être exposé à un.e délinquant.e raciste. Leur sécurité ne peut pas toujours être assurée. L'offre actuelle de conditions de probation raisonnables devrait donc également être élargie. En outre, l'expertise, la supervision et le suivi des assistant.e.s juridiques doivent être améliorés. De nos jours, de nombreux.ses assistant.e.s judiciaires ont trop peu de connaissances en matière racisme et de discriminations.

39. En outre, **des sanctions administratives ou fiscales doivent être appliquées.** Elles sont souvent efficaces parce qu'elles correspondent à la réalité spécifique de ceux et celles qui commettent une infraction. Les possibilités sont multiples : amendes administratives, révocation ou suspension de licences, de reconnaissances ou de titres professionnels, retenue ou récupération de primes et de subventions, résiliation et exclusion de marchés publics, exclusion d'avantages fiscaux mais aussi des sanctions alternatives supplémentaires comme l'obligation d'élaborer un plan de diversité, l'obligation d'élaborer un plan d'action positive ou d'insérer un code de non-discrimination dans le règlement du travail.

---

[13] Report from the Commisson of the European Parliament and the Council on the Implementation of the Council Framework Decision 2008/91/JHA on combating certain forms and expressions of racism and xenophobia by means of criminal law, 27 januari 2014. Les dommages et intérêts forfaitaires dans les procédures civiles s'élèvent à un maximum de 1300 euros, mais sont souvent réduits de moitié.

[14] Cet appel à projets permettrait à des acteurs de la société civile de développer une offre de formation ou d'accueil de personnes ayant commis une infraction).

(Re)pénalisation et renforcement du droit civil

40. La Coalition est en faveur d'**une re(pénalisation) de toutes les discriminations**, en parallèle de la possibilité d'enclencher des procédures civiles. Toutefois, le droit pénal présente un certain nombre d'obstacles: à ce jour, il faut pouvoir prouver l'intention du suspect, et non les faits de discrimination. Les juges ont souvent une interprétation très stricte du "dol spécial" (l'intention), qui est difficile à prouver. Mais le droit civil n'est pas non plus optimal. Le glissement de la charge de la preuve nécessite souvent des preuves très étendues avant de pouvoir être utilisé.

41. Bien que le droit pénal puisse également être d'application, il n'est pas nécessaire d'avoir un dol spécial[15] pour attester qu'il a été donné l'ordre de discriminer, refuser un aménagement raisonnable ou pratiquer du harcèlement. Pour la poursuite pénale des infractions discriminatoires, il devrait suffire que ces infractions aient été commises en connaissance de cause, intentionnellement. Comme c'est déjà le cas pour d'autres infractions, **une intention malveillante avérée peut alors être considérée comme une circonstance aggravante.**

42. **Nous plaidons d'utiliser davantage les procès-verbaux lors de procédures civiles pour établir une présomption de discrimination.** La charge de la preuve deviendrait moins compliquée. Pour faciliter encore davantage cette charge de la preuve, il serait souhaitable que les inspections fassent rapport des procès-verbaux ayant une valeur particulière à l'organisme chargé de l'égalité des chances, également en cas de classement sans suite, afin que des actions civiles puissent toujours être engagées, même après des constats fondés sur des testings proactifs ou sur du datamining, lorsqu'il n'y a pas de plaignant.e spécifique.

Discriminations multiples et intersectionnelles

43. Pour résoudre la question de la discrimination multiple et intersectionnelle**, tous les critères de discrimination doivent être traités de manière égale**. Cela nécessite la (re)pénalisation de toutes les infractions discriminatoires. En outre, en cas de discrimination multiple ou intersectionnelle, le système de justification du critère le mieux protégé devrait s'appliquer.

Délits de presse

44. D'autre part, les **délits de presse** doivent être **correctionnalisés** – et ce, pour tous les critères de discrimination – afin qu'ils ne restent pas impunis. Il convient donc de modifier l'article 150 de la Constitution (voir la recommandation « hate speech »).

Accès à la justice

45. L'accès à la justice demeure un frein pour de nombreuses victimes de discrimination. **L'accès à l'aide juridique** pro deo **doit être améliorée.**

46. **L'indemnité de procédure constitue un obstacle financier à l'accès à la justice** et devrait être abolie pour les victimes de discrimination. En raison de la difficulté de la charge de la preuve, le risque de perte d'une action en justice est réel, même si la personne est effectivement victime de discrimination ou de racisme.

Effectivité des lois

[15] Lorsque la loi évoque l'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence, elle exige pour que le comportement donne lieu à une sanction qu'il y ait ce que les juristes appellent un « dol spécial ». C'est-à-dire que la loi requiert, d'une part, que les propos de haine soient proférés de façon consciente et volontaire et, de l'autre que par ces propos l'auteur ait voulu pousser autrui à commettre un acte haineux (source : P. Charlier, « Cette définition doit rester contraignante » in revue Ensemble ! Pour la solidarité, contre l'exclusion, n°101, Décembre 2019)

47. L'évaluation en cours des lois anti-discrimination est mise à profit pour évaluer également les aspects suivants de **l'effectivité de ces lois**:

- Le degré élevé de classement sans suite de plaintes de racisme.
- L'impact et l'opportunité des traitements extrajudiciaires de plaintes de racisme.

5. Investir durablement dans les organisations antiracistes.

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

Tous les secrétaires d'Etat et les ministres investissent durablement afin d'inciter à une approche créative et efficace du racisme et de la discrimination raciste.

Politiques de subventions structurelles et par projets

48. Des **politiques de subventions dynamiques** sont nécessaires pour lutter contre le racisme et la discrimination raciste. Tant les ministres et secrétaires d'Etat à l'Egalité des chances que les autres ministres portent une responsabilité en la matière. Ils doivent prévoir:

49. Des ressources (supplémentaires) pour permettre aux organisations antiracistes, aux organisations de personnes racisées de **participer pleinement à l'élaboration du plan d'action interfédéral contre le racisme**. A ce jour, en raison d'un manque de ressources, de nombreuses organisations ne sont pas en mesure de participer pleinement au processus de consultation et/ou à des actions.

50. **Une augmentation du soutien financier structurel octroyé aux organisations antiracistes, aux organisations de personnes racisées et de personnes victimes du racisme (qui peuvent être les mêmes**). Les organisations menées par des personnes racisées méritent une attention particulière: au-delà de leur mission centrale, ces organisations assument désormais de nombreuses missions de consultation à l'attention des pouvoirs politiques en matière de lutte contre le racisme. Elles jouent également très souvent un rôle important auprès des victimes. Cependant, elles ne sont pas reconnues (financièrement) pour ces tâches, ce qui signifie que (cette partie de) leurs activités reposent souvent uniquement sur des bénévoles. Les règlementations en matière de subventionnement devraient donc être revues afin d'éliminer les mécanismes de filtrage conscients et inconscient. Par ailleurs, les jurys de sélection lors d'appels à projets et/ou de marchés publics doivent refléter la pluralité de la société.

51. Cette politique de subventionnement structurel peut être complétée par **le financement de projets pluriannuels.** Une attention particulière doit être accordée à leur ancrage afin que les effets continuent à se faire sentir après la fin de ces projets.

Subventionner des instances porte-paroles

52. L'instance **porte-parole existante des personnes racisées en Flandre doit être maintenue et renforcée**. En Belgique francophone (Bruxelles et Wallonie), il est nécessaire de créer et de subventionner une coupole qui regroupe les différentes organisations et initiatives de personnes racisées, et qui constitue ainsi le porte-parole officiel et le défenseur des intérêts des personnes racisées.

6. Établir un meilleur état des lieux du racisme en Belgique, par le biais de la recherche et du monitoring.

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☐ Autres: communes

Le gouvernement investit dans des recherches quantitatives et qualitatives sur la discrimination, le racisme et les désavantages structurels fondés sur l'origine, la nationalité, le passé migratoire et les croyances religieuses.

Recherches académiques

53. A cause du problème de sous-rapportage, les statistiques des différents points de signalement ne suffisent pas pour dresser un état des lieux du racisme en Belgique. C'est pourquoi il est souhaitable de prévoir davantage de **recherches**[16] sur le racisme en Belgique, **pour préparer les politiques à mener**: dans quelle mesure le racisme est-il présent en Belgique? Dans quels secteurs de la société? Quels groupes en sont les victimes? , etc. Cette recherche – menée sous le prisme de l'intersectionnalité - permettra également de **mesurer les effets des plans d'actions interfédéraux consécutifs.**

Incitation aux signalements

54. Aujourd'hui, les faits de racisme peuvent être signalés à plusieurs endroits: Unia, la police, le Comité P, les syndicats, certains services d'inspection, les médiateurs, etc. Comme c'est le cas pour le sexisme et l'homophobie, les signalements enregistrés ne constituent que la pointe de l'iceberg. De nombreuses victimes de racisme ne savent pas où signaler des faits racistes. D'autres ne souhaitent pas (ou plus) s'y rendre. Il est donc important que le gouvernement **fasse la publicité, renforce financièrement** les **différents lieux de signalement** des faits de racisme et **incite les citoyen.ne.s à faire des signalements**. Nous proposons de regrouper ces différentes possibilités sur un support accessible au grand public. Le gouvernement doit également mener des campagnes régulières et ciblées d'information et de sensibilisation qui informent les victimes et les témoins de leurs droits et les encourage à déposer une plainte et/ou à signaler les faits.

Enregistrement central

55. Le grand nombre de points de contact peut constituer une plus-value en matière d'accessibilité. Cela ne peut cependant pas faire obstacle à un **enregistrement central**. Il est nécessaire de faire suivre, via des accords de coopération, les signalements et plaintes auprès d'une instance interfédérale tant pour le monitoring que pour repérer à temps les récidivistes de faits de racisme.

Obligation de signalement

56. Le code d'instruction criminelle (articles 29 et 30) mentionne déjà l'obligation de signalement existante pour les fonctionnaires publics. Toutefois, cela concerne les crimes et les délits ayant une peine minimale de 5 ans. La discrimination n'est généralement pas couverte. L'obligation de signaler une discrimination

[16] Non seulement par le monde académique, mais également en impliquant des personnes non-académiques racisées. Le monde académique connaît une surreprésentation des hommes et des personnes non-racisées.

raciale peut donc facilement être contournée. Par conséquent**, l'obligation de signaler (pour les fonctionnaires publics) le racisme ou la discrimination raciste devrait être rendue explicite** afin qu'il puisse y être donné suite efficacement. Cette obligation de signalement devrait être étendue à d'autres catégories professionnelles: enseignant.e.s, arbitres, intermédiaires dans la recherche d'emploi, agent.e.s immobiliers, etc.

B. Actions par compétence

7. Les restrictions sur le port de signes convictionnels demeurent des exceptions. L'admission générale devient la règle.

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

Les différentes autorités (Etat fédéral, régions, communautés et autorités locales) mènent une gestion du personnel qualitative. Elles veillent à ce qu'il n'y ait pas d'interdiction générale du port de signes convictionnels. Les exceptions font l'objet d'une enquête sérieuse et d'une décision argumentée.

Se focaliser sur une attitude professionnelle

57. **Les autorités doivent donner l'exemple.** Elles ont un rôle important à jouer pour renverser les préjugés sur le professionnalisme de leurs employé.e.s sur la base de caractéristiques extérieures. En même temps, elles doivent s'assurer que chaque employé.e garantisse l'impartialité et la qualité du service à tou.te.s les citoyen.ne.s et résident.e.s. La non-discrimination et l'impartialité sont des exigences professionnelles essentielles pour les fonctionnaires, particulièrement pour celles et ceux fonctionnaires qui entrent en contact avec la population.

58. Nous prônons donc que **les fonctionnaires puissent porter des signes convictionnels lorsqu'ils.elles sont en fonction**, comme c'est le cas au Canada, en Grande-Bretagne, en Suède et dans d'autres pays européens; en même temps, évidemment, tout fonctionnaire doit traiter chaque collègue ou citoyen.ne sur un même pied d'égalité, quelles que soient ses (propres) convictions religieuses ou philosophiques. Ainsi, une attitude professionnelle impartiale du fonctionnaire peut aller de pair avec la liberté religieuse, la liberté d'expression et la non-discrimination.

59. Cette politique tient compte du fait qu'il n'existe pas de fonctionnaire sans convictions politique, philosophique ou confessionnelle, mais **qu'une attitude professionnelle impartiale est indépendante de ce que l'on porte**. Ce ne sont pas les apparences, l'accent, le nom…, mais les attitudes et les compétences qui déterminent un service impartial et équitable.

60. Toutes les mesures prises dans le contexte des signes convictionnels sur le lieu de travail devraient être prises en consultation avec tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux.

Contrôler le professionnalisme par le mystery shopping

61. Dans le secteur privé, afin de vérifier l'impartialité , la qualité du service à la clientèle, le recours au **mystery shopping** est monnaie courante depuis des années, tant dans l'entreprise dans son ensemble qu'à l'égard des employé.e.s. Les pouvoirs publics doivent utiliser ces moyens pour contrôler l'impartialité de leurs services. L'information ainsi recueillie peut être utilisée en vue de former le personnel, mais également pour envisager des sanctions éventuelles en cas d'infraction. Il existe donc des moyens plus adéquats pour atteindre le but décrit plus haut, sans pour autant restreindre des libertés constitutionnelles. **Les pouvoirs publics doivent miser sur ces moyens.**

Examen anti-discrimination

62. Si pour certaines fonctions ou services, une limitation du port de signes convictionnels ou philosophiques a été ou est instaurée, un tribunal doit la soumettre à un **examen anti-discrimination**. Cet examen permet d'évaluer si la mesure est raisonnable, proportionnelle et nécessaire pour atteindre un but légitime.

63. Les gouvernements doivent tenir compte de leur fonction d'exemplarité. C'est pourquoi nous demandons **que les clauses de neutralité qui figurent** dans les règlements de travail des services publics soient évaluées.

Secteurs (non) marchand, d'économie sociale et enseignement

64. Tou.te.s les ministres incitent les secteurs marchand, d'économie sociale et non marchand, en ce compris l'enseignement (écoles secondaires, hautes écoles et universités), à mener une politique inclusive en matière de signes d'appartenances confessionnelle et philosophique. (Pour les signes convictionnels dans l'enseignement, voir recommandation n° 12).

Accès aux audiences judiciaires

65. Lors de plusieurs audiences judiciaires, des magistrat.e.s ont imposé le retrait de signes visibles de conviction religieuse en se fondant sur l'article 759 du Code judiciaire. Dans son contexte d'adoption (1876), cet article visait à assurer le respect de l'assistance envers le tribunal. Aujourd'hui, les magistrat.e.s ne sauraient se fonder sur cet article pour interdire le port de signes religieux à l'audience. Cette interdiction aboutit à une discrimination indirecte des personnes qui portent un signe religieux visible et trahit l'intention des rédacteur.rice.s et l'esprit de l'article 759. Dès lors, **nous demandons de revoir l'article 759 du Code judiciaire,** afin qu'il corresponde à son objectif initial. L'article peut être reformulé comme suit : « les personnes qui assistent à l'audience se tiennent dans le respect et le silence » [17]

[17] Un arrêt récent de la Cour européenne des droits de l'homme soutient cette demande. La Cour a jugé que la Belgique avait violé la Convention européenne des droits de l'homme en interdisant à une femme musulmane d'entrer dans une salle d'audience parce qu'elle portait un foulard. Selon la Cour, cela constitue une violation de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme. Affaire Lachiri c. Belgique. Voir l'arrêt

8. Police : lutter contre le racisme et le profilage ethnique au sein de la police fédérale et locale.

☒ **Fédéral**

☐ **Communautés**

☐ **Régions**

☒ **Autres: communes**

Par le biais de plans internes de lutte contre le racisme et les discriminations, la police fédérale et la police locale élaborent une gestion du personnel diversifiée, luttent contre le profilage ethnique et s'attaquent aux racismes interne et externe. Les autorités fournissent un cadre juridique qui reconnaît et prévient le profilage ethnique.

66. La lutte contre les discriminations et le racisme était une priorité du **plan de sécurité nationale** actuel. Cela devrait également rester une priorité dans le prochain plan de sécurité nationale: la discrimination et le racisme posent de sérieux risques pour la sécurité dans notre État de droit démocratique. Dans le nouveau plan de sécurité, cette priorité doit davantage se traduire en politiques concrètes.

La police est le reflet de la population

67. Des objectifs chiffrés contraignants et des actions positives (telles que des places réservées, des parcours de préparation spécifiques) sont introduits pour **augmenter le nombre de personnes racisées qui fréquentent l'école de police.**

68. Les autorités doivent s'assurer que les personnes racisées soient représentées au sein de la police. Il convient d'**interculturaliser la police,** par des objectifs chiffrés, des plans de diversité et des actions positives, entre autres afin que la police reflète la population. Elles stimulent la police à (re)gagner la confiance de certains (groupes de) citoyen.ne.s et à œuvrer à un taux d'emploi proportionnel pour les personnes racisées.

69. Un audit **externe** est mené concernant le fonctionnement du **Comité P**, de la **formation des candidat.e.s policier.ère.s** et des **policier.ère.s déjà recruté.e.s**, ainsi que de la **politique de recrutement actuelle**. Cette évaluation doit porter sur les mécanismes qui font obstacle au recrutement d'un plus grand nombre d'agent.e.s de police racisé.e.s. Elle examine également comment les candidat.e.s peuvent être mieux présélectionné.e.s pour ce qui est de leur capacité à traiter les citoyen.ne.s et les collègues sur un pied d'égalité.

Tolérance zéro contre le racisme au sein et par les forces de police

70. Les recherches démontrent qu'il y a du racisme au sein de la police et de la part de celle-ci. Par exemple, des déclarations racistes sont parfois faites lors d'interventions (racisme externe). D'autre part, il existe des témoignages réguliers de policier.ère.s racisé.e.s qui sont victimes de racisme de la part de leurs collègues (racisme interne).

71. Une **politique de tolérance zéro** est décrétée quant aux déclarations racistes et au harcèlement à l'égard de collègues et des agent.e.s de police envers les citoyen.ne.s. A cette fin, la politique disciplinaire des forces de police est évaluée et ajustée au besoin. Lorsque l'on constate des infractions de la part d'agent.e.s de police, elles doivent faire l'objet d'un suivi et de sanctions, tant pénales (pour des infractions graves) que par le biais de la loi sur le statut disciplinaire du personnel de la police. Les

contrevenant.e.s ne doivent pas rester impuni.e.s. La loi portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police offre les possibilités d'y parvenir dans un cadre déjà existant.

72. Les commissaires de police et les autres cadres doivent recevoir des **formations obligatoires** pour réagir de manière adaptée lorsqu'ils.elles sont confronté.e.s à des faits de racisme interne.

73. Les polices locale et fédérale développent des **plans d'action anti-discrimination internes** pour s'attaquer au profilage ethnique et au racisme entre et par les policier.ère.s.

74. Davantage de moyens sont mis à disposition pour donner des **formations sur le profilage ethnique et sur la loi anti-discrimination, la loi antiracisme et la loi sur le négationnisme**. Des organisations des droits humains et des agent.e.s de police sont sollicité.e.s pour donner ces formations.

75. Partout, suffisamment de **fonctionnaires de référence** pour les « discriminations et les crimes haineux » sont désignés dans les services de police locaux et fédéraux[18]. Un profil de fonction est défini pour ces personnes de référence.

Accessibilité, indépendance et efficacité des mécanismes de plainte

76. Aujourd'hui, lorsque les citoyen.ne.s sont confronté.e.s à des discriminations ou à des mauvais traitements de la part de la police, ils.elles ont la possibilité de se plaindre à la fois au Comité P et à l'antenne locale de la police de leur quartier. Ces différentes possibilités, l'indépendance de l'enquête et l'issue de la plainte ne sont pas toujours claires pour les victimes[19].

La Coalition demande dès lors que…

77. Les **citoyen.ne.s puissent porter plainte facilement** lorsqu'ils.elles sont victimes de discriminations ou de mauvais traitements de la part des forces de police. Les informations sur le lieu et la manière de le faire, devraient être publiques, accessibles et transparentes. Les plaintes devraient faire l'objet d'une enquête et d'un enregistrement indépendants, et faire l'objet d'un suivi et d'un retour d'information indépendant et adéquats envers la victime.

78. Le **fonctionnement du Comité P sera optimisé et renforcé**, à la fois pour en faciliter l'accès aussi bien en termes de renforcement des capacités, de financement supplémentaire que de politique du personnel indépendant.

Documentation, bodycams, protection des victimes

79. C'est **un droit de filmer la police**. Les policiers devraient être instruits afin de respecter ce droit. Il est essentiel que les citoyens puissent documenter la violence et la discrimination policières et en recueillir des preuves. Filmer ou photographier est un moyen important pour les citoyens de pouvoir raconter ou montrer leur version des faits.

80. Compte tenu des nombreux inconvénients (on peut les éteindre quand on veut, la sécurité et suivi des images, le prix élevé), la coalition ne soutient pas l'utilisation des bodycams. De plus, des recherches à grande échelle ont déjà montré que l'efficacité des bodycams fait défaut.

---

[18] https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/getfile.pdf

[19] Si, par exemple, quelqu'un veut porter plainte auprès de la police de sa zone, cela relève de la responsabilité du service de Contrôle interne de cette même zone de police. On peut difficilement dire que ce mécanisme soit indépendant ; en raison d'un manque important de capacités et d'un sous-financement, le Comité P renvoie des plaintes à la personne concernée pour qu'elle fasse l'enquête à la zone de police concernée. Après, la plaine parvient au Service de Contrôle interne, qui communique ensuite ses conclusions au Comité P. Ce dernier les communique ensuite à la victime. En outre, l'indépendance du Comité P est également remise en question par des organismes internationaux tels que l'ONU parce que sa gestion du personnel n'est pas indépendante de celle de la police: beaucoup de membres du personnel du Comité P viennent en ligne directe de la police, après une carrière au Comité P ils y retournent également.

81. Le **statut de protection des victimes de discrimination**, tel que prévu par la loi anti-discrimination et la loi antiracisme, est **renforcé et complété**, afin que les témoins de faits de racisme soient également mieux protégé.e.s contre des représailles, par exemple, de la part de leurs collègues ou de leurs cadres dirigeants. Ainsi, les agent.e.s de police – mais également d'autres victimes ou témoins de faits de racisme – pourront signaler plus facilement des faits racistes, et entreprendre des démarches juridiques lorsque cela s'avère nécessaire.

Une police de proximité

82. Les relations entre la police et les différentes communautés doivent être améliorées grâce au **modèle de la police de proximité (community oriented policing)**. Il est nécessaire de renforcer ce modèle et d'établir un dialogue significatif avec les groupes de personnes minorisées. De nos jours, de nombreux citoyen.ne.s dénoncent la violence policière, un manque de respect ou un manque de professionnalisme de la part de la police. Il est donc crucial d'améliorer les normes de comportement de chaque policier.ère.s et l'approche générale de la police à l'égard des différentes communautés.

83. **Des rencontres**, à intervalles réguliers, **avec des personnes racisées** avec une attention particulière pour les jeunes. Il peut être fait appel à des organisations qui ont de l'expertise en matière de médiation.

S'attaquer au profilage ethnique

84. Des recherches[20] ont démontré que la police belge pratique parfois le **profilage ethnique**. Par profilage ethnique, nous entendons: « l'utilisation par la police, sans justification objective et raisonnable, de motifs tels que la race réelle ou supposée, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique dans des activités de contrôle, de surveillance ou d'investigation."[21]. Il s'agit donc là d'une infraction au principe de non-discrimination.

85. Tant le profilage ethnique que le racisme au sein de la police constituent un frein à la qualité et à l'efficacité de son travail d'enquête et de maintien de l'ordre et causent des dommages aux personnes concernées. De plus, le profilage ethnique détériore les relations entre la police et certains groupes, alors que les enquêteurs.rices ont besoin de la collaboration de tous les groupes de la société pour combattre la criminalité.

86. Le **code de déontologie** de la police mentionne déjà que les agent.e.s de police doivent s'abstenir de toute forme de discrimination sur la base d'un des 19 critères légaux de discrimination (entre autres les critères 'raciaux'), tant lors de l'exercice de leurs missions que dans leurs relations professionnelles entre collègues. La Loi sur la fonction de police ne mentionne cependant pas l'interdiction du racisme et de la discrimination.

87. La **Loi sur la fonction de police** doit être modifiée, afin d'y **inclure une interdiction explicite de la discrimination directe et indirecte** sur la base d'un des critères protégés. Le profilage ethnique doit être explicitement interdit. Ces règles doivent être concrétisées par des directives sur la manière dont la police peut faire son travail en minimisant tout risque de discrimination et d'arbitraire. Un standard plus clair de soupçon raisonnable doit être instauré afin que l'activité de la police puisse s'exercer sur la base de critères objectifs. Cela nécessite la mise en place de formations, mais également d'un monitoring étendu des activités de la police. Le code de déontologie doit également être peaufiné en ce sens.

88. **La police doit améliorer sa manière de rendre des comptes en toute transparence sur les contrôles**. Ceci peut être fait par:

---

[20] Voir, entre autres: https://www.amnesty.be/IMG/pdf/rapport_profilage_ethnique.pdf

[21] *Pour des pratiques de police plus efficaces. Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire*, p.6. Voir http://fra.europa.eu/fr/publication/2013/pour-des-pratiques-de-police-plus-efficaces-guide-pour-comprendre-et-prevenir-le

- Un **enregistrement systématique** des contrôles de police (mentionnant la date, l'endroit, le mandat, la raison du contrôle et le résultat, et relié à des statistiques anonymes et désagrégées comme la nationalité et une identification volontaire en matière de langue et d'origine). Ceci tant pour les contrôles d'identité, les fouilles, les perquisitions que les arrestations.

- Une **information systématique** de la personne contrôlée sur le motif du contrôle, et la remise d'un **récépissé de contrôle**. Grâce à ce récépissé, la personne contrôlée peut prouver combien de fois elle a été contrôlée. Par la même occasion, l'enregistrement des contrôles fournira des **statistiques agrégées** qui garantiront la transparence. Elle assure également une gestion interne et externe efficace des pouvoirs discrétionnaires et assurera donc l'efficacité du travail policier.

89. Compte tenu du caractère novateur de ces recommandations concernant le profilage ethnique, la Coalition demande qu'elles soient testées dans le cadre d'**un projet pilote** afin de déterminer ce qui est possible dans le contexte belge. En raison du lien nécessaire avec le plan de sécurité fédéral, la Coalition demande que cette initiative puisse être prise par la police fédérale.

Intervision, supervision et accompagnement individuel

90. Des **séances d'intervision, de supervision et d'accompagnement individuel** sont prévues dans l'horaire de travail de la police fédérale et locale. En effet, de par la nature de leur activité, les agent.e.s de police sont principalement confronté.e.s à des situations problématiques. Il en découle que leur image de certains groupes de population ou de certains quartiers peut être biaisée et peut conduire à un risque de généralisation. Consciemment ou non, de telles expériences sont interprétées de façon raciste. Pourtant, des recherches[22] ont démontré que ce n'est pas l'origine ou la religion des individu.e.s, mais plutôt leur profil socio-économique, les réseaux et le fait d'habiter dans certains quartiers qui constituent des facteurs explicatifs de la criminalité. L'accompagnement mentionné plus haut, ainsi que le modèle de la police de proximité et l'application stricte du code de déontologie ont pour but de déconstruire des interprétations biaisées, de mieux digérer des expériences négatives et d'éviter des attitudes agressivess ou provocantes.

[22] Voir entre autres les recherches de Sinan Cankaya.

9. Justice: augmenter la diversité au sein de l'appareil judiciaire et mieux appliquer la COL13/2013.

☒ **Fédéral** ☐ **Communautés** ☐ **Régions** ☐ **Autres: communes**

L'appareil judiciaire se diversifie afin que davantage de personnes racisées y soient employées. Grâce à des formations obligatoires, la sensibilisation sur des questions liées au racisme et à la discrimination est aiguisée. La COL13/2013 est mieux appliquée.

L'appareil judiciaire est le reflet de la population

91. Grâce à un recrutement ciblé de candidat.e.s, avec des objectifs chiffrés, à des plans de diversité et à des actions positives, davantage **de personnes racisées doivent être recrutées dans le système judiciaire**. Cela contribuera duira à mettre davantage l'accent sur la lutte contre le racisme. À cette fin, une task force sera mise en place, notamment avec le Collège des Cours et Tribunaux, le Haut Conseil de la Justice, la Cellule Égalité des chances du SPF Justice et des représentant.e.s du groupe-cible concerné.

92. Il faut étudier la possibilité de **réserver des places et de fixer des sous-contingents** afin d'accélérer l'afflux de candidat.e.s racisé.e.s qui réussissent les examens pour les stages judiciaires. Il convient également d'envisager la possibilité de créer des voies d'entrée secondaires pour les personnes racisées en optimisant le système des juges suppléants.

L'application et la mise en œuvre de la COL13/2013 sont améliorées.

93. La circulaire générale COL13/2013 prévoit que le racisme soit repris comme circonstance aggravante dans les procès-verbaux. De nombreuses plaintes de faits de racisme ne sont cependant pas enregistrées en tant que telles par les agent.e.s de police. D'autres plaintes, pour lesquelles le caractère raciste du délit avait bel et bien été mentionné dans le procès-verbal, ont été classées sans suite. Cela engendre un climat d'impunité.

Mesures à prendre

94. Accentuer la **formation** des juristes à la circulaire générale **COL13/2013.** Ces formations doivent être obligatoires pour tou.te.s les magistrat.e.s et fonctionnaires de référence (dans la police et les services d'inspection spéciaux). La formation doit s'axer sur le droit et sur le contexte socioculturel des personnes qui signalent des discriminations.

95. En même temps, il faut assurer une **meilleure formation sur la lutte contre la discrimination et le racisme** pour toutes les personnes qui travaillent dans le système judiciaire, en consultation avec l'Institut de formation judiciaire.

96. Les **magistrat.e.s de référence et les officiers de référence** sont nommé.e.s au sein de tous les corps, tribunaux et cours et des districts du ministère public et de la police.

97. **Le gouvernement fédéral mène une politique générale et durable** afin que la qualité du travail de ces personnes de référence ne dépende pas de la motivation individuelle du.de la bourgmestre, du.de la

chef.fe de la police ou de la personne de référence elle-même: un profil de fonction est fixé pour les officiers et les magistrat.e.s de référence afin que l'on sache clairement ce que l'on attend d'eux et d'elles-en plus de la formation initiale et continue obligatoire et des cours de recyclage réguliers. La présence à ces formations et le suivi adéquat de COL13/2013 font partie de l'évaluation des responsables.

S'attaquer aux chiffres élevés du classement sans suite

98. Nous demandons de faire un **audit du traitement des plaintes pour incidents racistes** auprès de la police fédérale et locale et de la justice.

99. L'enquête actuellement menée par la Fondation Roi Baudouin et l'Unia sur **les taux élevés de rejet des plaintes** pour racisme doit faire l'objet d'un suivi rapide.

10. Migration et racisme

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

Introduction

Migrant.e.s et immigré.e.s

100. Les migrant.e.s et les immigré.e.s qui font l'objet de ces recommandations sont les migrant.e.s racisé.e.s* ou perçu.e.s comme tels, avec ou sans papiers, ayant choisi une migration volontaire ou sont forcé.e.s de migrer.

101. Le **caractère discriminant de la politique migratoire et d'asile** européenne ne peut **pas être évalué hors du contexte économique et géopolitique mondial**, et de leur impact sur les causes de la migration: accords d'échanges économiques déséquilibrés, dumping économique, colonisations économique et politique qui perdurent bien au-delà des indépendances, part de responsabilité des pays riches dans le réchauffement climatique, dans certains conflits (notamment par le commerce des armes), dans l'instabilité politique de certains pays d'émigration, etc.

102. Par définition, toute politique migratoire et d'asile établit une différence de traitement entre les personnes qui ont un titre de séjour et celles qui n'en ont pas, entre celles qui ont - ou n'ont pas - accès au territoire. Compte tenu de la part de responsabilité de la Belgique dans les causes migratoires (voir le paragraphe précédent), la politique migratoire et d'asile belge, de plus en plus restrictive, est discriminante. Elle est caractérisée par des mécanismes de domination envers les ressortissants de nombreux pays.

103. La Coalition invite les responsables politiques **à mener des politiques qui s'attaquent aux causes des migrations et à assouplir les conditions d'accès au territoire belge**. Dans les recommandations ci-dessous, nous nous concentrons cependant sur des aspects discriminants des politiques migratoires et d'asile belges qui touchent les migrant.e.s présent.e.s sur le territoire belge.

104. En Belgique, ces migrant.e.s et immigré.e.s font l'objet de mauvais traitements, en tant que personnes de seconde zone, socialement exclues et exposées à diverses formes d'injustice et d'inégalité dans l'accès aux droits, à l'emploi, à l'éducation et aux services sociaux.

a. Brève description du problème

Représentations négatives des migrant.e.s

105. De nombreux politiciens et médias parlent négativement **du phénomène migratoire** et véhiculent des **images stéréotypées des migrant.e.s.** Les politiques ne font presqu'aucun effort pour créer une base de soutien à la migration. Ces discours vont de pair avec des politiques discriminantes et augmentent le racisme anti-migrant.e.s au sein de la population. Les images véhiculées normalisent les discriminations et

mènent à une **augmentation des violences et crimes racistes envers les migrant.e.s** (voir les autres recommandations).

106. Ces dernières décennies, les mesures et déclarations des différent.e.s ministres et secrétaires d'Etat sont principalement dirigées contre la migration. Ces mesures entraînent des procédures juridiques et administratives qui ne tiennent pas compte de la situation précaire des migrant.e.s avec et sans papiers.

Criminalisation des migrant.e.s

107. Les **migrant.e.s sont criminalisé.e.s,** tant dans l'esprit du législateur, qui adopte des normes pour les « sanctionner », que du côté des administrations qui, pour la majorité des cas, marginalise les migrant.e.s dans toutes les étapes de leur parcours pour l'obtention du séjour. Cela se prolonge même après l'obtention d'un titre de séjour. Cette criminalisation se marque aussi par les aspects suivants:

- L'utilisation du vocable incorrect **« illégaux » ou « migrant.e.s illég.aux.alles »** pour qualifier les personnes sans titre de séjour, ainsi que les expressions récurrentes de migrant.e.s/illégaux/sans-papiers « criminel.le.s ».

- La **déchéance de nationalité** suite à une condamnation. Cette déchéance ne touche que les binationaux qui ont acquis la nationalité belge après 18 ans. Bien que la Cour Constitutionnelle ait estimé dans un cas précis que cette déchéance n'était pas anticonstitutionnelle, pour la Coalition, il s'agit d'une discrimination raciste: d'autres personnes, commettant pourtant les mêmes délits, ne peuvent pas être doublement sanctionnées – amende/peine de prison + déchéance de nationalité.

- **L'expulsion de personnes étrangères** en séjour légal suite à un crime, même s'ils sont arrivés en Belgique avant d'avoir 12 ans.

- **L'enfermement de personnes sans papiers et de leurs familles** dans des centres fermés. Le titre de séjour est le seul document administratif pour lequel on se fait enfermer si l'on n'est pas en règle.

- Le fait que le **séjour illégal[23] soit une infraction pénale**. La politique d'asile mise en place, qui vise à limiter le plus possible le nombre de titres de séjours octroyés, crée des « sans papiers » et les criminalise. Cette politique migratoire fait fi du contexte tant humanitaire, familial que politique qui a fait fuir les migrant.e.s.

- La **politique migratoire répressive et sécuritaire** soutenue tant par l'Etat que par certains médias: cette politique crée la fausse impression d'une corrélation entre terrorisme et migration. Cela mène à des pratiques des plus restrictives qui enfreignent fortement le droit à la vie privée des migrant.e.sCela se manifeste spécialement en matière de détention et de contrôle.

Discrimination dans la législation

108. Il existe des **failles dans la législation en matière de migration**, principalement en matière d'offre d'accueil, de soins aux personnes malades, d'offre pour la petite enfance, de séjour et de transit. De plus, l'Etat belge traite les demandes de visas de courts séjours de manière trop restrictive. L'interdiction de faire une demande de permis de travail si l'on est en Belgique sans papiers pousse de nombreuses personnes dans la précarité.

Accès à la justice

109. Si la **justice de classe** touche une majorité de la population belge, les personnes migrantes avec ou sans papiers n'y échappent pas. Leur statut constitue souvent un frein dans l'accès aux tribunaux, aux services

[23] c'est à dire « la présence sur le territoire d'un étranger qui ne remplit pas ou ne remplit plus les conditions d'accès au territoire ou de séjour ». Art. 3, 4°, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, MB, 31 décembre 1980. https://bit.ly/2U6Er2X

de police, au *pro deo,* ce qui crée un cumul des injustices. Bien qu'en théorie l'assistance juridique *pro deo* soit accessible aux migrant.e.s pour toute procédure juridique, **en pratique, le pro deo** est **souvent uniquement accordé pour les matières liées au droit des étrangers**. Cela réduit les personnes migrantes à leur situation d'étrang.ers.ères.

110. **Les personnes sans titre de séjour sont également discriminées en ce qui concerne l'accès à l'aide juridique pro deo.** Si elles ont besoin de l'assistance d'un avocat dans des domaines du droit autres que le droit des étrangers, elles doivent notamment prouver qu'elles ont demandé une régularisation par le passé. Cette condition supplémentaire exerce une pression sur la situation juridique générale des personnes sans titre de séjour et accroît les inégalités. Cette forme de discrimination a également des conséquences majeures pour la société dans son ensemble. L'exploitation et les abus par des employeurs, des propriétaires, des auteurs de violence, etc. ne sont ainsi pas combattus.

Accès à la santé

111. Les personnes sans domicile ou avec une situation de domicile compliquée, sont souvent personnes aussi racisées et en situation précaire, parfois sans papiers. Elles ont des **difficultés à accéder à l'aide médicale urgente.**

Intérêt supérieur de l'enfant

112. L'intérêt supérieur de l'enfant est trop peu pris en compte lorsqu'il s'agit de questions de migration. Bien que la CGRA ait introduit le droit d'être entendu pour les enfants dans le cadre de la procédure d'asile, l'intérêt supérieur de l'enfant n'est pris en considération que de manière limitée et n'est souvent pas la considération prioritaire, comme l'exige la Convention relative aux droits de l'enfant. A l'Office des étrangers, les enfants n'ont même pas le droit d'être entendus ; **les enfants sans résidence légale n'ont pas voix au chapitre dans la demande de régularisation.**

113. Il y a aussi des discriminations racistes en matière de **reconnaissance de paternité.** La compétence de reconnaissance de paternité est laissée à l'appréciation personnelle de l'officier de l'état civil. Il peut décider du refus d'acter une reconnaissance s'il ressort d'une « combinaison de circonstances » que la personne concernée essaie d'établir une filiation uniquement pour des raisons frauduleuses et ce même lorsqu'il y a un lien biologique avec l'enfant. Il est actuellement demandé aux fonctionnaires de ne pas tenir compte de l'intérêt de l'enfant dont seul un des parents est en séjour légal. Cela va même plus loin: il est demandé aux fonctionnaires de faire primer une présomption de fraude du parent étranger sur l'existence de la filiation.

114. De nombreux professionnels de la santé mettent en cause la **fiabilité des estimations de l'âge** (marge d'erreur entre deux et cinq ans) sur base du triple test osseux et soulignent la nécessité de revoir cette méthode. D'autre part, la criminalisation des migrant.e.s - les mineur.e.s étrangers.ers.ères non accompagné.e.s n'y échappent pas - permet de remettre en doute l'âge d'une personne sur base de sa simple apparence physique.

Droit de vie de famille

115. Dans le cadre du regroupement familial, les personnes belges ou étrangères souhaitant être rejointes par leur conjoint.e, partenaire et parent doivent détenir des **moyens de subsistance « stables, suffisants et réguliers »** qui sont fixés à 120 % du R.I.S. Ce montant minimum n'est requis dans aucune autre matière en droit belge et est contraire à la jurisprudence *Chakroun*. Dans les faits il s'agit principalement de personnes étrangères ou de belges d'origine étrangère qui subissent des discriminations structurelles sur le marché de l'emploi: ethnostratification avec des revenus d'emploi précaires, instables ou emplois peu qualifiés (voir la revendication Emploi de la Coalition). Les personnes pensionnées sont également touchées. Cette discrimination raciste croise la discrimination basée sur l'état de fortune.

116. En son article *40* bis, la loi du 15 décembre 1980 **empêche les Belges (d'origine étrangère) d'être rejoint.e.s par leurs parents étrangers**. Ce n'est pas le cas des ressortissant.e.s Européen.ne.s, qui

peuvent être rejoints par leurs ascendant.e.s. Pour cette disposition, les Belges sont considéré.e.s comme des étrang.ers.ères hors UE et sont donc discriminé.e.s sur base de leur nationalité.

117. L'exigence de **traiter les demandes de regroupement familial** exclusivement dans les postes diplomatiques et **le contrôle très sévère des mariages mixtes** limitent disproportionnellement le droit à une vie de famille des migrant.e.s.

Discrimination administrative

118. Actuellement, **les charges administratives** de procédures en lien avec le droit des étrangers (redevances) **sont disproportionnées** par rapport à d'autres services communaux. Les personnes étrangères qui font appel à ces services, sont ainsi doublement pénalisées. Le Conseil d'État a annulé l'arrêté royal fixant les rétributions, mais l'Office des étrangers continue à les appliquer comme condition de recevabilité des nouvelles demandes de séjour.

Effort de participation

119. La mesure selon laquelle un(e) (prolongation du) titre de séjour dépend de **l'effort de participation** du/de la demande.ur.eresse **accentue l'arbitraire de l'Office des Etrangers et instrumentalise le parcours « d'intégration »**. Cela fait peser la charge de la participation et du séjour exclusivement sur les populations étrangères et élude l'impact des discriminations vécues par les étrang.ers.ères. De plus, cette mesure est contre-productive: elle bloque les personnes dans leurs démarches et efforts pour s'établir et s'intégrer en Belgique et cause des situations surréalistes: la personne ne peut pas s'inscrire au cours de citoyenneté parce qu'elle n'a pas de titre de séjour, titre de séjour qu'elle ne peut obtenir qu'en prouvant sa participation par le biais d'un… cours de citoyenneté.

b. Solutions proposées

Décriminalisation

120. Les responsables politiques et les médias doivent **tenir des discours nuancés, factuels et non-stéréotypés** sur les migrant.e.s et la migration. Le terme « d'illégaux » est remplacé par la formulation « personnes sans titre de séjour » ou « personnes sans papiers »[24].

121. **L'article 75 de la loi du 15 décembre 1980** sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.ères, qui criminalise l'absence de titre de séjour régulier et en fait un délit, **doit être supprimé.**

122. **Les dispositions de la directive européenne 2012/29/UE,** dite directive "victimes", **sont également appliquées en Belgique**. Toute personne victime d'un crime, d'une exploitation, d'un abus, d'une discrimination, etc. doit pouvoir porter plainte et être protégée de la même manière et en toute sécurité, quel que soit son statut administratif.

123. La possibilité de **prononcer une déchéance de nationalité** pour les binationaux condamnés à plus de 5 ans de prison, est **supprimée.** Les personnes ayant une nationalité étrangère et commettant un délit ne sont **plus expulsés.**

124. **La politique en matière de retour doit être fondamentalement revue**, afin que les intérêts des migrant.e.s et la recherche d'une perspective d'avenir durable pour chaque migrant.e soient au centre des préoccupations et soient suffisamment examinés. Des alternatives humaines à la détention des personnes seules et des familles avec et sans enfants sont également développées afin que les droits humains soient respectés à tout moment. Dans l'attente d'une nouvelle politique de retour, un moratoire sur la détention dans les centres fermés est mis en place.

[24] Voir www.picum.org

L'intérêt supérieur de l'enfant

125. Le respect de **l'intérêt supérieur de l'enfant** doit être le fil conducteur dans l'enseignement, le traitement de demandes d'asile, etc., et ce, quel que soit le statut administratif de l'enfant (nationalité, possession d'un titre de séjour ou non, etc.).

126. Il faut prendre en compte l'intérêt de l'enfant dans le traitement du dossier familial de demande d'asile. L'arrêté royal (AR) du 22 juillet 2018 déterminant les modalitésde fonctionnement des centre fermés pour familles avec enfants, et légalisant ainsi l'enfermement des enfants, doit être supprimé.

127. La **procédure de reconnaissance de paternité se doit d'être factuelle**, sans a priori de la part des officiers d'Etat civils. Les effets d'une telle pratique sont discriminatoires et disproportionnés pour l'enfant né ou à naître. Le retard dans l'émission de son acte de naissance entrave toute démarche administrative, les allocations familiales, etc.. Afin de faire primer l'intérêt de l'enfant la **reconnaissance doit être automatique et suivie d'une enquête, et non l'inverse.**

128. **Les tests osseux** dans la détermination de l'âge des mineur.e.s étrang.ers.ères non accompagné.e.s **doivent être supprimés** (article 7 de la loi-tutelle).

Droit de vivre en famille

129. Lors du regroupement familial, **les exigences de moyens suffisants de subsistance doivent être supprimées.**

130. **La loi du 15 décembre 1980 est modifiée,** afin que les Belges (d'origine étrangère) puissent être rejoint.e.s par leurs parents étrangers par le biais du regroupement familial.

Maisons d'accueil pour demandeurs d'asile

131. De **nouvelles petites maisons d'accueil** pour demandeurs d'asile doivent être créées, en augmentant les places disponibles. Le genre est également pris en compte afin que chacun puisse se sentir en sécurité.

Pro deo

132. **L'aide judiciaire gratuite est accordée à toute personne résidant en Belgique**, quel que soit son statut administratif, et pour toute procédure judiciaire. De cette façon, tout le monde a un accès égal à la justice. L'exploitation et les abus peuvent alors être combattus plus efficacement.

Pratiques de participation

133. Lors de procédures de régularisation, **toute forme de travail des migrant.e.s permettant d'obtenir les droits sociaux** doit être comptabilisé dans le décompte des journées de travail requises pour être régularisé.e.

134. **L'exigence posée aux personnes demandant ou renouvelant leur titre de séjour de donner des preuves de leur participation à la société, est supprimée.**

Élargissement séjour et régularisation

135. **La loi du 15 décembre 1980 est révisée** afin que l'accès au territoire tienne compte du contexte national et mondial en mutation. C'est pourquoi les motifs légaux de migration vers notre pays doivent être étendus afin que la politique d'asile et de migration devienne une histoire positive, tant pour la Belgique, que pour les migrants. Les motifs qui entraînent actuellement une régularisation de la situation de séjour irrégulier sont intégrées autant que possible dans les procédures existantes, telles que le regroupement familial et la migration de travail. Après leur reconnaissance de leur statut d'apatride par un tribunal, les apatrides se voient automatiquement accorder un titre de séjour, dès leur enregistrement auprès d'une commune.

136. **Des critères clairs et permanents de régularisation humanitaire sont établis** pour les circonstances exceptionnelles qui, par définition, entraînent une régularisation de la situation de séjour. Lorsqu'un demandeur invoque d'autres motifs, le dossier est soumis à la Commission consultative des étrangers prévue à l'article 32 de la loi du 15 décembre 1980. La Commission sera composée de manière multidisciplinaire afin que l'intérêt primordial du migrant dans plusieurs domaines de la vie soit évalué, et pas seulement en termes juridiques.

Octroi de la nationalité belge

137. **Le gouvernement fédéral assouplit les conditions d'octroi de la nationalité belge,** afin de favoriser la pleine participation des migrant.e.s à la société. En effet, de nombreuses personnes sont freinées dans leur participation (emploi, logement, élections…) parce qu'ils.elles n'ont pas la nationalité belge.

Formation sur le racisme structurel

138. **Un volet « racisme structurel et migration» doit être rajouté dans les formations des différents protagonistes qui travaillent à l'application de la politique migratoire et de l'octroi de la nationalité belge, à plusieurs niveaux.** La sensibilisation et la déconstruction des préjugés et stéréotypes qui mènent aux comportements xénophobes et au déni de droit doivent se retrouver dans la formation dispensée aux act.eurs.rices du monde judiciaire tels que les magistrats, les avocat.e.s, les juges, les polic.iers.ières, les agents du Commissariat Général aux Réfugiés et Apatrides, de l'Office des Etrangers, du Conseil du contentieux des étrangers, les agents de retour et les agents communaux. Entre autres choses, la formation les sensibilise aux représentations racistes qui prévalent à l'égard des migrants, afin d'éviter le déni des droits fondamentaux et humains sur cette base.

Frais administratifs

139. **Les redevances liées aux frais administratifs de traitement des demandes d'asile doivent être proportionnées** aux coûts des services fournis. Cela permet de s'assurer que la situation financière d'une personne ne constitue pas un obstacle à l'amélioration de sa situation administrative. L'Office des Etrangers doit rembourser les redevances jugées disproportionnées aux demandeurs.

140. **Chaque commune prévoit un guichet accessible** pour procurer une information de qualité aux ressortissants étrangers sur les différentes procédures de séjour. Aucune distinction n'est faite entre les différentes catégories de ressortissants étrangers.

141. **Les communautés investissent dans des centres indépendants d'orientation migratoire** où toutes les catégories de ressortissants étrangers peuvent se rendre pour une réflexion intensive et experte sur leur projet migratoire sur la base d'informations correctes et complètes.

c. Lexique

Racisé.e: désigne les personnes (d'ascendance africaine, arabes, roms, juives, asiatiques, musulmanes, etc.) renvoyées à une appartenance (réelle ou supposée) à un groupe ayant subi un processus à la fois social et mental d'altérisation sur la base de la « race ». Les « racisé.e.s » sont celles et ceux qui appartiennent (réellement ou non) aux groupes ayant subi un processus de "racisation", source Fassin Didier, « Ni race, ni racisme. Ce que racialiser veut dire », Les nouvelles frontières de la société française, La Découverte, 2012, p. 160

11. Crimes et délits de haine et hate speech

☒ Fédéral

☐ Communautés

☐ Régions

☐ Autres: communes

CRIMES ET DELITS DE HAINE

a. Brève description du problème identifié

D'un point de vue légal, les crimes ou délits de haine sont constitués de deux éléments:

- Une **infraction pénale** : un incendie volontaire, un acte de destruction, des coups et blessures, un harcèlement, une agression sexuelle et un viol…
- Un **motif de haine**: l'auteur s'en prend à un individu parce qu'il fait partie d'un groupe de personnes dont un ou plusieurs critères sont protégés (critères dits raciaux, confession religieuse, orientation sexuelle, etc.). Il agit par haine, mépris ou hostilité à l'égard de cette personne ou de ce groupe.

Source : Unia[25]

142. En 2018, Unia a enregistré 224 crimes/délits de haine racistes, et 51 sur base de la conviction religieuse

Rapport Unia 2018[26]	**harcèlement**	**en %**	**coups et blessures**	**en %**	**autres**	**en %**	**total**
critères 'raciaux'	168	75%	42	19%	14	6%	**224**
conviction religieuse	40	78%	8	16%	3	6%	**51**

143. Le gouvernement belge n'accorde pas assez d'importance au monitoring des **crimes/délits haineux** . Le système mis en place se révèle inefficace, notamment pour ce qui est des victimes.

144. La **circulaire générale COL13/2013**[27] prévoit que le racisme soit repris comme circonstance aggravante dans les procès-verbaux de délits ou de crimes. De **nombreux délits ou crimes de haine** ne sont cependant **pas enregistrées en tant que tels par la police** : le crime/délit est noté, mais sans la circonstance aggravante. Un trop grand nombre de plaintes, pour lesquelles le caractère raciste du délit avait bel et bien été mentionné dans le procès-verbal, **sont classées sans suites.** Cela engendre un climat d'impunité, et décourage les victimes. On ne peut sous-estimer les conséquences de ces situations dans la perte de confiance dans les institutions

[25] https://www.unia.be/fr/domaines-daction/vie-en-societe/violence-destructions
[26] Unia, rapport chiffres 2018. Renouer avec les droits humains, p.65. Voir https://bit.ly/2P7wGKT
[27] Voir https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/getfile.pdf

145. Les organisations qui soutiennent des victimes de racisme constatent que la **prise en charge des personnes victimes** de crimes/délits de haine est souvent négligée. Or, l'impact psychologique de ces faits de racisme est particulièrement prononcé.

146. L'aggravation de la peine pour motif de haine n'est prévue que pour certains types de délit, mais pas pour certains autres, comme l'abus d'autorité, les menaces, la torture…[28]

b. Solutions possibles

147. Accentuer la **formation de la police** à la circulaire générale **COL13/2013, afin qu'ils enregistrent correctement les plaintes** et aient le réflexe de vérifier s'il y a eu un motif de haine**.**

148. Veiller à ce que des **magistrats et fonctionnaires de référence** soient désignés dans tous les corps du ministère public et dans tous les corps de police, et à ce qu'ils se recyclent régulièrement.

149. Le gouvernement fédéral et les zones de police locales mène **une politique générale et durable** afin que la qualité du travail de ces personnes de référence ne dépende pas de la motivation individuelle des act.eur.rice.s concerné.e.s.

150. **Les organisations de première ligne sont formées concernant l'accompagnement juridique** de victimes de crimes ou délits de haine. Le soutien psychologique dans la prise en charge des personnes victimes de crimes/délits de haine est renforcé.

151. Des **budgets supplémentaires** sont débloqués pour les associations qui soutiennent des victimes[29]. De plus, il est nécessaire de financer des associations qui feraient un monitoring des actions contre les crimes et délits de haine et développeraient des rapports annuels[30].

152. En addition aux délits déjà couverts par COL13/2013, la Coalition demande à ce que le motif de haine soit également pris en compte comme circonstance aggravante pour d'autres **délits**. Dans 15 États membres de l'UE, c'est déjà le cas pour tous les crimes et délits. En particulier, nous demandons que le motif de haine soit une circonstance aggravante en cas d'abus d'autorité, de menaces, de torture, de traitement inhumain ou dégradant et de vol commis à l'aide de violences ou menaces et extorsions[31].

153. Le gouvernement fédéral a activé une "cellule de veille antisémitisme", qui se penche notamment sur les crimes/délits de haine antisémites. La Coalition propose d'également créer une **cellule de veille générale des crimes/délits de haine**. Cette cellule de veille a pour mission de surveiller les crimes/délits haineux racistes et sur base de convictions religieuses. En fonction de son analyse, elle peut créer des cellules de veille pour des groupes qui sont particulièrement à risque. La cellule générale veille à être particulièrement attentive aux crimes/délits de haine intersectionnels.

154. Les différents plans de sécurité doivent reprendre **les délits inspirés par le racisme comme des priorités**, en veillant à ce que les mesures incluses dans les plans de sécurité ne mènent pas à des discriminations indirectes envers certains groupes de population.

DISCOURS DE HAINE

a. Brève description du problème identifié

155. La Coalition s'attaque aux **discours de haine punissables**. Actuellement, les discours de haine en ligne et hors ligne sont punissables quand ils…

[28] Pour la liste des délits couverts: https://bit.ly/31M1Nh1, p.91.
[29] La directive concernant les droits des victimes (2012/29/EU) oblige les Etats membres de faire en sorte que toutes les victimes de délits de haine aient accès à des organisations adéquates de soutien.
[30] Voir le *Poverty law center* aux Etats-Unis.
[31] Inspiré de Unia, https://bit.ly/31M1Nh1, p.92.

- Incitent à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation
- contre des individus ou des groupes
- sur base d'un critère de discrimination protégé
- En public
- Intentionnellement et pour une raison précise

Le négationnisme[32] constitue également une infraction.

Plus d'informations: Unia.

156. Avec l'essor d'Internet et des médias sociaux, il est devenu **facile de diffuser très rapidement des idées racistes.** Les statistiques d'Unia montrent année après année que le racisme en ligne est endémique. La législation et les politiques d'application actuelles ne sont pas adaptées à la nature et à l'ampleur de ce problème. Il en résulte une grande impunité.

157. En 2016, un code de conduite entre l'UE et les fournisseurs sur la manière de traiter les discours de haine est entré en vigueur. Des fournisseurs tels que Facebook, Youtube et Twitter s'engagent à traiter les discours de haine signalés par l'UE dans les 24 heures. Depuis lors, la suppression de messages s'est faite de plus en plus rapidement. La Commission continuera à travailler avec les États membres pour veiller à ce que les critères soient appliqués d'une manière transparente. L'autorégulation ne suffit pas, dans un État de droit démocratique, à garantir le respect de la loi. Il ne suffit pas de supprimer le discours haineux. Quiconque incite à la haine, à la violence ou à la discrimination doit également être puni.

158. Depuis novembre 2016, l'Internet Referral Unit de la police fédérale est autorisée à détecter les messages haineux sur Internet. En 2017, la police a demandé à des sites Web et à des fournisseurs comme Facebook, Twitter et Google de supprimer 267 messages haineux illégaux. Cette demande a été refusée dans 164 des cas.

b. Solutions possibles

Un cadre juridique plus contraignant pour les entreprises de médias sociaux

159. Comme c'est le cas en Allemagne et en France, la Belgique doit adopter une législation plus stricte et plus contraignante pour tenir les entreprises de médias sociaux responsables. **Par le biais d'amendes élevées** - 10% du chiffre d'affaires de l'entreprise - les **entreprises de médias sociaux devraient être obligées** à:

- respecter la législation du pays dans lequel le message de haine apparaît. Ainsi, les messages haineux racistes qui peuvent être lus depuis la Belgique devraient être évalués selon la loi belge, et non plus selon les lois du pays où la société a son siège social ou son serveur.

- élaborer des procédures de plainte claires, avec un lieu de signalement clair.

- sensibiliser tous les utilisateurs à l'illégalité des discours haineux et mettre en place des stratégies de communication ciblées pour les utilisateurs qui ont déjà commis une infraction.

- publier des rapports quantitatifs et qualitatifs sur les plaintes et faire preuve de transparence quant aux critères utilisés pour supprimer du contenu.

- Repérer eux-mêmes les contenus punissables et les supprimer dans les 24 heures.

[32] Nier, minimiser, justifier ou accepter
- le génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la Seconde Guerre mondiale
- les génocides, les crimes contre l'humanité ou les crimes de guerre reconnus par une décision d'un tribunal international.

- ne pas vendre des publicités qui propagent des messages haineux.

- approfondir la coopération avec la justice, Unia et les autorités belges.

- coopérer loyalement avec le ministère public et fournir les informations demandées dans le cadre d'enquêtes judiciaires sur les discours de haine : l'identité et les adresses IP des auteurs, une copie des contenus ou comptes supprimés et des rapports sur lesquels les utilisateurs ont activement diffusé les contenus sans critique.

- Avoir l'obligation de signaler le retrait de contenus pour cause de discours haineux et de discrimination à un point de signalement central externe[33].

Une politique de sanctions proactive et bien développée

160. Le gouvernement doit fournir davantage **de personnes et de ressources à l'Internet Referral Unit (IRU)** de la police fédérale pour traquer les propos haineux punissables. Cette unité doit être transformée en un organisme proactif de lutte contre la propagande haineuse sur Internet. Les investissements dans l'intelligence artificielle et le datamining devraient faciliter cette tâche. Ce service doit également être chargé de surveiller l'autorégulation des entreprises de médias sociaux.

161. Dans le cadre de la surveillance de l'autorégulation, la surveillance des messages haineux supprimés par les entreprises de médias sociaux et des délais à respecter est une tâche de l'Internet Referral Unit**.** A cette fin, le service devrait **coopérer avec les organisations de la société civile** qui le font déjà dans le cadre du Code of Conduct.

162. **L'IRU devrait œuvrer en faveur de partenariats internationaux solides et encourager Europol à** faire de la cyberhaine une priorité.

Modifications législatives nécessaires pour faire face adéquatement à la propagande haineuse au XXIe siècle.

163. **Tout discours haineux fondé sur des critères protégés doit être correctionnalisé,** comme c'est déjà le cas pour le racisme. C'est nécessaire pour sortir de l'impunité toutes les formes de discours haineux - y compris les discours haineux punissables intersectionnels et sur base de la conviction religieuse. L'article 150 de la Constitution doit être modifié en conséquence.

164. L'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence peut aujourd'hui constituer une circonstance aggravante lors d'insultes publiques, de harcèlement, de diffamation ou de graffitis. Cependant, cela n'est pas systématiquement le cas. Il devrait également être possible d'**alourdir les peines pour motif haineux** pour toutes les formes de cyberintimidation qui sont punissables aujourd'hui et à l'avenir, telles que le doxing, le sexting, le piratage, la propagation de virus, l'abus des technologies de l'information et des canaux de communication ou la diffusion délibérée de fake news.

165. Aujourd'hui, les insultes verbales publiques à l'encontre d'une personne porteuse d'un critère protégé ne sont pas punissables s'il n'y a pas une intention d'inciter à la haine, à la violence, à la discrimination ou à la ségrégation. À moins qu'il ne s'agisse d'une personne qui a une fonction d'autorité, comme un agent de police. Pourtant, **la loi sur le sexisme**[34] rend punissables certaines insultes orales publiques fondées sur le genre. **Ce principe devrait être étendue** à tous les autres critères protégés.

---

[33] Ceci pour permettre un suivi judiciaire et un meilleur suivi des récidives.

[34] Est punissable : « tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité. » https://bit.ly/35iWInt

Messages haineux et politiciens

166. Les personnespolitiques ont un rôle majeur à jouer dans la formation de l'opinion publique et la sauvegarde de l'État de droit. Lorsqu'ils se rendent coupables de propos haineux punissables, il est donc nécessaire qu'ils soient (temporairement) **privés de leurs droits politiques.**

167. **L'ECRI[35] recommande l'obligation légale de cesser le financement public des organisations et partis qui promeuvent le racisme**. Leur dissolution devrait également être une possibilité. Lorsqu'un mécanisme de financement public des partis politiques est en place, cette obligation signifie également d'interdire des partis qui encouragent le racisme.

Formation, sensibilisation et contre-discours

168. En plus des campagnes gouvernementales, **la société civile doit également être reconnue et financée dans son expertise** pour atteindre le grand public avec des contre-discours.

Mobiliser d'autres act.eur.rice.s de la société civile par des actions disciplinaires et des codes de conduite

169. Le discours haineux se produit également dans l'interaction individuelle entre les personnes. Il est plus difficile d'y remédier par le biais des lois anti-discrimination. Le racisme quotidien a souvent lieu dans un cadre privé. Pour lutter contre le racisme dans ces contextes-là, il est important de responsabiliser les institutions. Ces manifestations et comportements racistes peuvent être prévenus et réprimés par **des codes de conduite clairs** interdisant les insultes, déclarations et comportements racistes, sexistes, homophobes, antisémites, islamophobes et autres, grâce à des procédures claires et des sanctions disciplinaires claires. Dans certains cas, par exemple pour des postes de direction ou des employés, les entreprises peuvent également exiger un comportement impeccable à cet égard en dehors du contexte commercial strict (par exemple, sur les médias sociaux).

170. **Les gouvernements devraient encourager l'adoption de tels codes** de conduite en imposant des conventions collectives ou en les imposant comme condition lors de l'octroi de subventions.

[35] Ecri, general policy recommendation n°7 on the national legislation to combat racism and racial discrimination, 2017. https://bit.ly/346ax1C

12. Enseignement et éducation

☒ **Fédéral**

☒ **Communautés**

☒ **Régions** Wallonie

☒ **Autres:** (provincial, local et – au vu de l'autonomie de l'enseignement libre : les pouvoirs organisateurs des écoles)

a. Brève description du problème identifié :

171. Parmi tous les pays de l'OCDE, la Belgique souffre d'un des plus grands écarts de performance scolaire entre les élèves racisé.e.s et non racisé.e.s.

172. L'enseignement primaire et secondaire est marqué par une **forte ségrégation socio-économique et culturelle**. Cette ségrégation s'explique principalement par les facteurs suivants:

- la ségrégation géographique sur le marché locatif.
- le décret inscriptions, qui tient compte de la distance relative entre le domicile et l'école.
- des processus d'évaluation et d'orientation scolaire biaisés (voir plus loin).
- la discrimination à l'inscription.

173. Dans de nombreuses écoles situées dans des quartiers populaires, les enseignant.e.s sont dès lors confronté.e.s à de nombreux défis: enfants en situation de pauvreté, codes scolaires et culturels de l'école qui sont éloignés des codes maîtrisés par les élèves et les parents, primo-arrivant.e.s ne maîtrisant pas encore le français... Les moyens débloqués pour les écoles D+ ne suffisent pas à y faire face, et ne s'attaquent pas à une cause fondamentale: la ségrégation scolaire.

174. Après avoir **supprimé l'obligation de réserver un certain nombre de places aux élèves précarisé.e.s pour les écoles secondaires** (fin 2018), le gouvernement flamand prévoit de supprimer cette action positive pour les écoles primaires. De ce fait, la ségrégation augmentera. Les écoles peuvent toutefois demander une exception à leur commune afin de prévoir un maximum de 20% de places pour les élèves précarisé.e.s. La question est de savoir quelles écoles et quelles communes le feront, dans un contexte de quasi-marché scolaire.

175. Le Baromètre diversité 'Enseignement' d'Unia (2018) a révélé des processus **discriminants dans l'orientation scolaire des élèves issu.e.s de l'immigration**: à résultat égal, ceux-ci reçoivent davantage d'attestations B, tandis que d'autres élèves sont souvent poussés à redoubler (attestation C). Pour les uns, la conséquence est une relégation négative vers les filières techniques et qualifiantes, tandis que les autres reçoivent une seconde chance pour rester dans les filières générales. Ce phénomène contribue à une ethnostratification croissante des écoles au fil des années d'enseignement. D'autre part, un nombre disproportionné d'élèves issu.e.s de l'immigration et de Roms est orienté vers l'enseignement spécialisé.

176. Malgré la pénurie d'enseignant.e.s dans toutes les parties du pays, les **enseignant.e.s racisé.e.s sont sous-représenté.e.s** dans les écoles maternelles, primaires, secondaires et supérieures, l'enseignement à

temps partiel, artistique et de promotion sociale. Les enseignant.e.s racisé.e.s sont confrontés à des discriminations, tant lors de leur formation, leur recherche d'emploi qu'à l'école même.

177. Des recherches ont démontré que les prestations de tous les élèves – y compris les élèves non-racisé.e.s – augmentent de manière significative dans les écoles qui développent **un projet pédagogique interculturel**, qui aborde la diversité de manière valorisante et active.

178. Au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles, certaines écoles supérieures interdisent encore à leurs étudiants de porter des **signes convictionnels**. Le nouveau gouvernement francophone bruxellois (COCOF) a levé cette interdiction pour les deux écoles supérieures et trois écoles de promotion sociale qui sont de son ressort.

179. D'autre part, dans les écoles supérieures et secondaires qui le permettent, des étudiant.e.s et élèves qui portent des signes convictionnels sont **discriminé.e.s lors de leur recherche d'un stage**.

180. En outre, tant dans l'enseignement officiel que dans l'enseignement libre, la plupart des écoles primaires et secondaires interdisent à leurs **enseignant.e.s et élèves de porter des** signes convictionnels.

b. Pistes de solutions concrètes

181. **Il est nécessaire de mettre en place une politique d'inscription qui lutte activement contre la discrimination et la ségrégation scolaire**, notamment par le biais d'un registre d'inscription central. Cette politique d'inscription intègre des obligations décrétales visant à promouvoir la mixité sociale.

182. Les politiques mènent des politiques pour s'assurer que **le personnel enseignant soit le reflet de la société.** Les gouvernements effectuent un audit des enseignant.e.s en termes d'origine. Ils imposent des objectifs chiffrés et des actions positives pour augmenter le nombre de personnes racisées qui s'inscrivent pour une formation d'enseignant.e, obtiennent un diplôme et sont engagées durablement dans l'enseignement. Les politiques précisent les endroits où les postulant.e.s et les enseignant.e.s peuvent déposer des plaintes pour discrimination. Elle vérifie les discriminations au moyen de tests de situation. Le non-respect des objectifs chiffrés peut entraîner des sanctions.

Racisme et discrimination interpersonnels

183. Comme dans d'autres secteurs, l'enseignement doit disposer d'**un code de non-discrimination clair garantissant l'égalité de traitement des enseignant.e.s avec les élèves, les parents, les collègues, les stagiaires et les tiers.** Le non-respect de ce code doit faire l'objet de sanctions. Ce code prévoit également l'obligation de signaler les cas où les enseignant.e.s et le personnel enseignant sont témoins d'une discrimination.

184. La **formation initiale et continue des enseignant.e.**s (en ce compris les professeurs des écoles supérieures et d'universités) doit être **renforcée** afin de les stimuler à gérer l'interculturalité et les préjugés racistes au sein de leur (futur) établissement.

- Le nombre d'heures théoriques et pratiques concernant le racisme structurel (causes, mécanismes, caractéristiques, comment s'y attaquer) et l'interculturalité doit être augmenté.

- Par le biais de séances de supervision, d'Intervision et de stages de découverte, tout enseignant.e (en devenir) doit être amené.e à prendre conscience de ses stéréotypes et préjugés racistes et à les déconstruire.

- Les enseignant.e.s doivent recevoir une formation plus solide pour gérer les discussions sur des thématiques identitaires et les mécanismes de racisme structurel et quotidien à l'école.

- Leur formation doit les amener à déconstruire tout mécanisme d'ethnocentrisme dans la conception des cours. Cela passe par une prise en compte accrue de l'impact néfaste de la colonisation jusqu'à ce jour, de l'histoire de l'immigration et de l'esclavage, et de l'apport des cultures non-européennes au niveau de la littérature, de la langue, des inventions, de l'histoire, de la philosophie et de la science.

185. **Chaque entité fédérée doit commander une recherche pour détecter et mener des actions concrètes** pour diminuer l'ethnocentrisme et le racisme
    - dans les programmes.
    - dans les manuels scolaires.
    - dans les projets pédagogiques des écoles.
    - dans les photocopies et exercices proposés par les enseignant.e.s.
    - dans le choix des projets humanitaires et des sorties scolaires.

186. Les gouvernements **obligent les écoles à élaborer et à mettre en œuvre un plan de diversité et de lutte contre les racismes** au niveau de leurs politiques d'éducation et de gestion des ressources humaines (et fournissent des **subventions supplémentaires** à cette fin). Les services d'inspection devraient inclure cette question dans leur évaluation.

187. Un « **centre d'expertise sur la gestion de la diversité et du racisme dans les écoles** » doit être créé.[36]Ce centre conseille les écoles, notamment au niveau des questions suivantes : les cas de racisme, l'implication de l'école envers les parents, les régimes alimentaires à la cantine, les fêtes religieuses et culturelles, la place donnée à la langue maternelle des enfants à l'école – et ce tant dans les cours de langue, les autres cours qu'en dehors des cours – l'objectivation de l'orientation scolaire et des tests psychologiques.

188. **Les gouvernements et les pouvoirs locaux lèvent les mesures d'interdiction du port de signes convictionnels pour les enseignant.e.s** dans l'enseignement pour adultes, de promotion sociale, les universités, hautes écoles, l'enseignement artistique, les écoles fondamentales et secondaires qui sont de leurs recours. Ils doivent stimuler les écoles de l'enseignement libre à faire de même.

189. Dans les écoles secondaires et supérieures de l'enseignement officiel et l'enseignement libre, dans l'enseignement pour adultes, de promotion sociale et dans tous les hautes écoles, **il devient possible pour les élèves et étudiant.e.s de porter des signes convictionnels.**

190. Par ailleurs, les gouvernements **doivent inciter** toutes les hautes écoles à **développer des procédures claires** (sensibilisation des lieux de stage, soutien juridique) **lorsqu'un.e étudiant.e se fait discriminer dans l'accès à un stage**, que ce soit sur base d'un critère dit racial ou parce qu'il.elle porte un signe convictionnel.

[36] Entre autres en utilisant la méthodologie du « plus grand dénominateur commun ». https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=6

191. **Les services d'inspection doivent être formés pour vérifier l'objectivité des processus d'orientation scolaire**. Une attention particulière doit être portée aux mécanismes de prophéties autoréalisatrices, tant en classe que lors des délibérations. Les écoles qui obtiendraient des résultats insatisfaisants doivent obligatoirement prévoir une formation à tous les enseignant.e.s impliqués dans la délibération, dans l'année qui suit l'évaluation, et développer un plan d'objectivation.

192. **Les mécanismes de recours** doivent être rendus **plus accessibles** aux parents qui ont peu de moyens, maîtrisent moins les codes scolaires belges ou ne parlent pas suffisamment le français/néerlandais.

193. S'inspirant de l'initiative française[37], chaque gouvernement communautaire facilite la **création d'un *Réseau de Lutte Contre les Discriminations à l'École***, composé principalement de personnes professionnellement actives à l'école (enseignant.e.s, direction, CPMS…). Ce Réseau mène des actions pour lutter contre le racisme et les discriminations.

[37] http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/

13. Décolonisation : en général, enseignement, médias et espace public

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

Décolonisation: en général

194. **La décolonisation de la société est un élément essentiel et nécessaire de la lutte contre le racisme et la discrimination**. En effet, le colonialisme est une cause majeure de l'émergence de rapports de force inégaux dans le présent, qui perpétuent le racisme structurel. La décolonisation consiste à s'attaquer à ces rapports de force afin de combattre le racisme de manière fondamentale et structurelle.

195. Le passé colonial spécifique de la Belgique est un point d'attention important à cet égard. Cependant, la décolonisation ne consiste pas seulement à faire attention à ce passé. Elle ne se limite pas non plus à l'égalité des droits des personnes originaires du Congo, du Rwanda et du Burundi, mais à toutes les personnes racisées qui sont confrontées à des structures de pouvoir similaires.

196. **L'attention portée à la décolonisation devrait être présente de manière transversale dans tous les domaines politiques et devrait se traduire activement par des mesures concrètes**. Par conséquent, la Coalition demande que tous les niveaux de compétences (fédéral, régional et local) poursuivent une politique active de décolonisation et ce, dans tous les domaines politiques. Outre les mesures ci-dessous, le rapport d'experts des Nations unies[38] sur les personnes d'ascendance africaine (PAD) est une source d'inspiration.

Prioritairement et transversalement, nous demandons:

197. **La reconnaissance de l'impact et des conséquences de la colonisation** dans tous les domaines de la vie et en particulier dans l'éducation, l'emploi, le bien-être et la santé.

Au niveau fédéral nous demandons:

198. **De faciliter une étude nationale indépendante sur l'héritage colonial de la Belgique -** les ressources acquises, les extractions permanentes de matières premières précieuses, les objets et souvenirs acquis illégalement, l'archivage complet de toutes les statues coloniales - et de la décolonisation. Cette recherche doit inclure toutes les activités coloniales, les négociations, les relations, les infractions pénales, les déclarations de témoins, etc. Elle devrait également inclure une analyse profonde du problème et des

[38] Voir https://bit.ly/2ILj6Xn et https://bit.ly/3cZjQGy

effets durables, de la pertinence et des conséquences de la colonisation pour indiquer l'importance de la décolonisation. Cette étude devrait être réalisée par le biais d'une collaboration équilibrée entre des universitaires (nationaux et internationaux), des experts originaires d'anciens pays coloniaux et des groupes de la diaspora et/ou leurs représentants.

199. **Des excuses officielles et publiques du gouvernement et de la monarchie belge pour** les crimes commis pendant la colonisation. Les excuses devraient être liées à des actions pertinentes. Nous proposons les mesures suivantes:

200. **Faciliter la création d'une Fondation pour commémorer les atrocités** de la colonisation belge, en consultation avec les act.eur.rice.s congolais.es, rwandais.es et burundais.es.

201. Le **développement de programmes de réparations** dans le cadre de la colonisation, par analogie avec ceux proposés dans le programme de 10 points du Caricom[39].

202. La **création d'une commission de vérité et l'adoption de la résolution du Parlement du 14/2/2017** concernant le travail de mémoire à mener en vue de l'établissement des faits afin de permettre la reconnaissance de l'implication des diverses institutions belges dans la colonisation du Congo, du Rwanda et du Burundi.

203. **L'ouverture des archives " colonisation "** au grand public.

204. La **contextualisation des études** qui visent à la glorification des crimes coloniaux et/ou des auteurs des crimes coloniaux.

205. **Soutenir financièrement les campagnes d'information destinées au grand public** sur l'héritage et l'impact du colonialisme. (Liée à la demande de recherche, voir paragraphe 216).

206. Que le Musée royal de l'Afrique centrale (MRAC) envisage **des programmes de restitution** et/ou de réparations, en consultation avec les groupes de la diaspora africaine.

207. Apporter un soutien financier **pour permettre à la diaspora de participer** aux politiques et initiatives du Musée royal de l'Afrique centrale. (*MRAC*)

208. **Une gestion de ressources humaines diversifiée à tous les niveaux (**y compris les cadres) au sein des activités du MRAC et en particulier la part de People of African Descent (PAD).

209. La création d'**un (nouveau) musée** consacré à l'histoire, aux cultures et aux richesses africaines, avec des diasporas africaines et des experts de leurs pays d'origine.

210. **La collecte et suivi des données en fonction de l'origine migratoire** (par le biais de l'auto-identification volontaire et anonyme).

211. **L'établissement, la facilitation/financement d'organisations qui accueillent des victimes du racisme**. Les bonnes pratiques de l'étranger peuvent servir de source d'inspiration[40].

212. La **création d'une plateforme nationale pour les personnes d'ascendance africaine (NAPAD)** qui peut servir de coupole pour le groupe très hétérogène de la diaspora africaine. Ce NAPAD peut centraliser l'expérience, les doléances et les signaux et devenir un interlocuteur pour les politiques.

213. Le **financement des organisations antiracistes ainsi que des organisations de la diaspora** africaine qui travaillent sur le colonialisme et la décolonisation (voir recommandation 5)

---

[39] https://caricom.org/

[40] https://www.afsc.org/bystanderintervention

214. **Le vécu des personnes avec une histoire migratoire devrait être reconnu comme expertise**. Nous demandons la reconnaissance, la valorisation (financière) et l'utilisation des connaissances et des compétences des personnes racisées. Cette reconnaissance et valorisation des connaissances doivent avoir lieu dans tous les instituts, organisations, groupes de travail, etc., où l'expertise du vécu signifie une valeur ajoutée et/ou une nécessité. Cela ne concerne pas seulement la reconnaissance de l'expertise du vécu, mais aussi la valorisation des autodidactes (par exemple, la reconnaissance des diplômes et la validation active des compétences acquises sur le terrain).

215. **L'audit et le monitoring de la situation des personnes d'origine africaine en matière d'égalité des droits.**

216. **Une implication étroite de PAD** dans l'élaboration et la mise en œuvre de la Décennie des personnes d'origine africaine.

217. **Le financement d'un organisme de coordination** pour soutenir les projets créatifs de personnes ayant des racines africaines, comme par ex. une Maison des cultures africaines ayant une direction et un CA composé de personnes afro-descendantes.

218. **La cessation immédiate de la coopération, du soutien et des subventions** aux organisations, aux entreprises et aux pratiques qui exploitent de la terre, des matières premières et des personnes dans les régions étrangères aux dépends des populations locales et de l'ecosystème. Les accords commerciaux doivent être équitables et remédier aux déséquilibres du commerce mondial.

Au niveau régional, nous demandons les mesures prioritaires suivantes:

219. Les **caricatures raciales, la représentation raciste de personnes** ayant des racines africaines (par exemple, zwarte piet) dans les domaines des médias, de l'éducation et de l'espace **public doivent être combattues et contextualisées.**

Décolonisation des médias

220. **La promotion de modèles positifs dans les médias,** par exemple par la diffusion de bonnes pratiques, la diversité de la programmation et le monitoring structurel.

221. Une **réglementation contraignante** pour des act.eur.rice.s des médias pour éviter les préjugés (racistes) et le langage offensant dans les médias.

222. Les **profils des journalistes et des fonctions d'appui journalistique (rédacteurs en chef, etc.) devraient refléter la société**. Dans ce but, le service de GRH doit mener des actions concrètes pour parvenir à un personnel diversifié (miser sur l'attractivité de la formation journalistique, le recrutement et les promotions) afin que le corps des journalistes reflète la société.

223. **Les formations** de journalisme **doivent aborder des modules sur l'interculturalité, l'intersectionnalité, les privilèges et l'ethnocentrisme.**

224. **Une révision du Code de déontologie journalistique**, un meilleur contrôle de son application et un meilleur suivi des plaintes.

225. Une **meilleure représentativité** dans les médias publics et privés

- Les gouvernements compétents incluent des **engagements de résultats sur la diversité ethnique et culturelle** dans leur accord de gestion avec la VRT[41] et la RTBF. Ces chaînes fixent des objectifs chiffrés plus élevés en termes de présence à l'écran et de personnel, ainsi qu'en termes de monitoring.

- Les gouvernements prennent des mesures spécifiques pour accroître et améliorer la diversité ethnique et culturelle dans les médias privés. **Des objectifs contraignants et des actions positives**, tant sur le plan de la gestion des ressources humaines que sur le plan du contenu, sont des possibilités à cet effet. Mais d'autres voies sont également possibles, par exemple via le soutien annuel à la presse écrite (qui est encore très faible en termes de super-diversité), via le fonds pour les médias audiovisuels ou via des appels à projets spécifiques. Les nouveaux médias et les médias expérimentaux, par exemple ceux des minorités ethniques et culturelles, sont également éligibles.

- Les gouvernements **établissent un accord** avec les chaînes de télévision régionales en vertu duquel elles sont tenues de tenir compte de la réalité démographique de leur région. Elles adaptent leurs créations et leur offre en conséquence. Cela se fait par la représentation au sein du personnel, une présence sur écran et une coopération sur un pied d'égalité avec les personnes appartenant à des groupes racisés, par exemple par le biais de la vie associative ou du travail de jeunesse.

Décolonisation de l'enseignement

226. **L'histoire de la colonisation** dans les programmes d'enseignement, obligatoire dans toutes les directions et à tous les niveaux d'enseignement.

227. **Examiner et réécrire les manuels scolaires et le matériel didactique** pour déceler les fausses représentations des faits historiques.

228. Une **formation antiraciste obligatoire** au personnel enseignant.

229. Le **développement de nouvelles chaires universitaires non-eurocentristes, entre autres en études africaines et (post-) coloniales**. Le développement d'une chaire universitaire devrait être entre les mains de la diaspora africaine, au sein de laquelle l'expertise universitaire et les autres compétences acquises sont présentes et reconnues. D'autres pays l'ont déjà fait et peuvent nous inspirer.

Voir la recommandation Enseignement pour une description plus détaillée des recommandations sur la lutte contre le racisme et la discrimination dans l'enseignement .

Décolonisation de l'espace public

230. La **promotion de la représentativité dans l'espace public** et la reconnaissance de la colonisation comme passé commun en introduisant des noms et des représentations dans l'espace public qui font référence aux contributions ou à la mémoire des personnes d'origine africaine.

231. La **contextualisation** des statues et des noms de rues qui glorifient l'époque coloniale

232. Les régions doivent stimuler les autorités locales à mener **une politique active de décolonisation** et les sensibiliser aux nombreuses possibilités qui s'offrent à elles. Nous nous référons pour cela à la campagne 'Décoloniser la société locale' de Hand in Hand vzw., mais aussi à la grande expertise qui est disponible

[41] En Flandre, tant l'objectif chiffré pour la présence à l'écran que l'objectif chiffré pour 2020 (7%) a déjà été atteint largement en 2018. La Coalition plaide pour des objectifs chiffrés plus ambitieux en matière de personnel et de présence à l'écran.

dans d'autres organisations existantes, telles que Black speaks back, Decolonize Belgium, Collectif Mémoire Coloniale et Lutte Contre les Discriminations...

14. Culture et patrimoine

☒ Fédéral

☒ Communautés

☐ Régions

☐ Autres: communes

Malgré les efforts déployés tant par le secteur de la culture que par le gouvernement, il existe toujours une forte sous-représentation des personnes racisées en termes de représentation (perception positive), de participation, d'offre et du personnel.
Malgré cette sous-représentation dans le secteur de la culture et des médias, de nouvelles initiatives, souvent expérimentales, émergent de la base, qui ont alors souvent du mal à être reconnues sur un pied d'égalité. Le défi consiste à s'attaquer à ces difficultés, et à faire de la place pour de nouveaux récits dans le domaine de la culture.
Pour y parvenir, la Coalition demande que les recommandations suivantes soient suivies :

Culture

233. La Coalition demande que les autorités régionales garantissent **une représentativité et une participation** suffisantes des personnes racisées dans le domaine de la Culture. Cela peut se faire par le biais de plans d'action, d'objectifs chiffrés et d'actions positives.

234. Le secteur de la culture doit assurer **un suivi systématique** des engagements d'efforts et de résultats en matière de diversité ethnoculturelle dans leur portée, leur offre et leur personnel, y compris dans les conseils d'administration[42] et les organes consultatifs. Des objectifs chiffrés doivent être inscrits dans des accords de gestion et de coopération et dans des règlements d'accréditation et de subvention. Un acteur indépendant peut être en charge du monitoring. Il doit disposer de la marge de manœuvre nécessaire pour le faire.

235. En Flandre, les minorités ethniques et culturelles sont peu ou pas représentées au sein du SARC (Conseil consultatif stratégique pour la culture, les sports, la jeunesse et les médias). Compte tenu de la tâche importante du SARC, la **représentativité des personnes racisées au sein du Conseil consultatif est indispensable**. La vie associative ethno-culturelle est une valeur ajoutée pour les différents domaines et remplit souvent un rôle social essentiel. Ici aussi, des objectifs ambitieux doivent être fixés.

236. **Des critères d'intersectionnalité et d'interculturalisation[43] doivent être clairement inclus dans l'allocation de fonds structurels de fonctionnement à des institutions artistiques.**

237. Les **conseils consultatifs dans le secteur de la culture ne peuvent avoir que maximum 90 % de membres ayant la même origine ethnoculturelle.** Ce pourcentage doit être ajusté en fonction de la diversité de la population par région. Les conseils consultatifs sont tenues de rendre des comptes chaque année concernant la part de de diversité de leurs membres, et mener des actions concrètes..

---

[42] Y compris les conseils d'administration qui sont partiellement politisés.
[43] L'interculturalisation est le fait d'assurer une représentativité et une implication de personnes racisées dans les conseils d'administrations, la direction, le personnel, le public… d'institutions ou d'organisations.

238. Lors de l'évaluation de demandes de subventions, **les actions et résultats en matière de superdiversité doivent avoir plus de poids.** Ces critères de superdiversité doivent être d'application tant pour les fonds structurels que pour les projets. **Une approche intégrée** de la superdiversité à tous les niveaux de l'organisation devrait être davantage valorisée que le fait d'avoir un seul et unique employé "diversité" ou un employé qui a pour fonction d'atteindre de nouveaux publics..

239. **Le gouvernement créé un site web / portail unique pour toutes les demandes de subventions.** Ce portail est accessible et facile à utiliser, avec un nom (et une adresse web) claire. Par domaine politique, le portail comporte des subdivisions claires pour les demandes de subvention et des formulations claires concernant le contenu du domaine.

Répartition égale des moyens

240. Les demandes de subventions sont une activité importante pour les organisations de personnes racisées de la société civile, mais le temps de travail qu'elles y consacrent et l'expertise nécessaire ne sont souvent pas à la hauteur du temps de travail et de l'expertise que les grandes organisations peuvent y consacrer. Il en résulte une répartition inégale des ressources. Cela nécessite **une simplification de la procédure de demande** actuelle et d'éviter que les subventions reviennent uniquement aux grandes organisations qui sont déjà fortement subventionnées.

241. Les **parcours d'interculturalisation durables, innovants et stimulants sont ancrés structurellement (ainsi que soutenus financièrement) et élargis.**

242. Les autorités régionales **intensifient les efforts actuels pour superdiversifier les comités d'évaluation et fixent des objectifs ambitieux** pour la composition de ces comités. En outre, une attention particulière est accordée à la sensibilité à la diversité lors de la candidature pour les commissions.

243. Les personnes racisées doivent systématiquement être **impliquées dans la programmation** des centres culturels.

244. **Les initiatives artistiques innovantes** des personnes racisées doivent **mieux** être **soutenues**.

245. Si un **"canon flamand"** est créé, celui-ci **devrait tenir compte de l'apport de tous les groupes de population** à la culture et à l'histoire flamande.

Patrimoine

246. **Les musées et les institutions d'archives subventionnés doivent prêter attention au patrimoine ethnoculturel.**

247. **Tant pour le conseil d'administration que pour leur personnel, les musées et institutions d'archives doivent mener une politique de recrutement** qui tient compte de la diversité. Ils doivent sélectionner des profils qui voient la valeur ajoutée d'un patrimoine ethnoculturel et qui possèdent ou sont capables de développer des réseaux afin de réaliser les ambitions de représentativité.

248. **Les musées examinent de manière critique leur représentation et le contenu de leurs expositions** (y compris le discours blanc hétéronormatif dominant par rapport à un discours non-binaire, intersectionnel et superdiversifié) et collaborent avec des organisations / partenaires. Ils ont une politique de recrutement visant les profils qui ont l'expertise nécessaire pour travailler sur ce sujet avec elle.

249. Les musées et les institutions culturelles élaborent **des plans d'action internes** qui mettent en œuvre, diffusent et renforcent les discussions sociétales sur la décolonisation, l'intersectionnalité et les identités non binaires au sein de leur propre fonctionnement.

250. Au sein de toutes les institutions artistiques fédérales et régionales, les gouvernement régionaux **stimulent, la création d'un répertoire de personnes racisées** qui ont apporté une contribution importante dans l'histoire, et ce dans tous les domaines de la société.

15. Emploi

☒ Fédéral

☒ Communautés

☒ Régions

☒ Autres: communes

a. Brève description du problème identifié

251. Depuis une décennie, notre pays connaît le **taux d'emploi** des personnes issues de l'immigration le plus faible de tous les États membres de l'Union européenne. Dans toutes les régions, la différence de taux d'emploi entre personnes issues et non issues de l'immigration est beaucoup plus prononcé que dans le reste de l'Europe:

Taux d'emploi par pays de naissance (20-64 ans) 2018[44]	Non-UE28	pays de résidence (Belgique)	Ecart
Belgique	**53,90%**	**72,00%**	**18,1%**
Région Bruxelles-Capitale	48,30%	63,70%	15,4%
Wallonie	48,30%	65,70%	17,4%
Flandre	61,20%	76,20%	15%
Moyenne UE	64,50%	73,90%	9,4%

252. Le baromètre de la diversité "Emploi " d'Unia (2012) démontre que **les conditions de travail de personnes racisées sont souvent moins avantageuses**: elles sont surreprésentées dans le travail à temps partiel, le travail temporaire et dans les secteurs d'activité aux conditions de travail difficiles et aux bas salaires. "Les signes extérieurs de convictions religieuses constituent un point délicat, tant pour les employeurs que pour les travailleurs »[45].

253. Les recherches démontrent que la **discrimination raciste est répandue sur le marché de l'emploi**, tant lors du recrutement que sur le lieu de travail.

254. En cas **d'intimidation et de harcèlement** sur le lieu de travail sur base d'un critère protégé, ce n'est pas la loi anti-discrimination qui s'applique, mais la **loi bien-être**[46]. La violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux au travail et sont donc traités dans le

[44] Source: https://www.steunpuntwerk.be/node/2899
[45] Voir Unia, Baromètre de la diversité, Emploi, 2012, p.82 et 125.
https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/le_barometre_de_la_diversite_emploi.pdf
[46] Voir http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954

cadre général de la prévention des risques psychosociaux au travail. Les procédures ne visent pas à faire respecter l'interdiction pénale de la discrimination. Les conseillers confidentiels, les conseillers en prévention et les inspecteurs du Contrôle Du Bien-être au travail disposent de peu d'expertise et d'expérience en matière de discrimination. Cela renforce l'impunité[47].

255. Les **actions positives** sont un **moyen intéressant pour s'attaquer aux mécanismes de désavantage structurel sur le marché de l'emploi**[48]. Début 2019, un arrêté royal[49] a été publié pour clarifier les conditions pour mener des actions positives dans le secteur privé. Il n'existe cependant pas de politiques stimulantes ou contraignantes. En outre, l'arrêté royal ne s'applique pas aux administrations publiques ni à l'enseignement.

256. En 2017, il y avait environ 814.000 fonctionnaires en Belgique[50]. Les autorités fédérales, bruxelloises, flamandes, wallonnes et locales sont donc **l'un des principaux employeurs.** Ils ont un rôle important à jouer dans l'élimination de la différence du taux d'emploi entre différents groupes de population, notamment en garantissant une fonction publique représentative de la population.

b. Solutions possibles

En général

257. Les fonctionnaires et les services de l'emploi publics et privés confrontés à la discrimination doivent avoir l'obligation de le notifier. Le gouvernement doit également obliger les secteurs (fortement) subventionnés et réglementés, tels que les entreprises de titres-services, à le faire. Tous les fonctionnaires doivent recevoir une formation sur la non-discrimination et la superdiversité de la population.

258. Afin de lutter efficacement contre le racisme sur le marché de l'emploi, les différents gouvernements doivent **mener des testings réactifs et proactifs dans les secteurs public et privé**, sans attendre des plaintes (voir la recommandation n°3 pour plus d'informations sur les testings)[51]. Les inspections du travail peuvent **faire appel à des tiers** à cette fin et prévoir une **sanction appropriée**. Des sanctions administratives supplémentaires sont introduites au niveau fédéral et dans les régions, telles que le fait de mettre fin et de récupérer des subventions dans le cadre des mesures de mise à l'emploi.

259. Outre les testings proactifs, les **inspections du travail doivent être dotées de pouvoirs plus étendus** en matière de lutte contre les discriminations. Les inspections doivent également être habilitées à demander des données à des organismes privés afin de compléter des dossiers de discrimination (par exemple, des informations provenant d'agences d'intérim sur certains clients/entreprises). Ils doivent utiliser le datamatching et le datamining pour dresser un aperçu et étudier plus en détail la récurrence de discriminations sur la base des données existantes dans les bases de données fédérales ou dans les services publics de l'emploi. En outre, une obligation de conserver des dossiers de recrutement doit être introduite afin que l'inspection (et/ou le ministère public) puisse avoir accès à toutes les candidatures et à

[47] L'approche actuelle se concentre principalement sur l'analyse des risques, les mesures préventives et un système gradué d'interventions internes et externes, formelles ou informelles, par des conseillers confidentiels ou des conseillers en prévention, visant à concilier ou à résoudre le problème.
[48] Voir http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954
[49] http://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-11-fevrier-2019_n2019200431.html
[50] https://www.lesoir.be/104761/article/2017-07-15/les-fonctionnaires-belges-sont-les-plus-chers-deurope
[51] Les gouvernements peuvent utiliser les conventions sectorielles biennales pour introduire, entre autres, les testings par les inspections gouvernementales dans les différents secteurs.

leurs évaluations pendant au moins 5 ans.

260. Les conseillers confidentiels, les conseillers en prévention et les inspecteurs du Contrôle Du Bien-être au travail reçoivent une formation pour mieux reconnaître les situations de racisme et être davantage conscients de l'impact sur les personnes concernées

261. Il faut instaurer des **procédures plus accessibles et gratuites pour établir l'équivalence de diplômes étrangers et valider les compétences**. A ce niveau, une offre de validation de compétences est requise pour tous les niveaux d'enseignement. Les certificats de validation de compétences doivent être valables dans l'enseignement et sur le marché de l'emploi. Les secteurs doivent prendre leurs responsabilités dans le développement de cette offre. De nouvelles méthodologies de validation de compétences doivent être développées sur la base d'évaluations du lieu de travail. Les stages permettent à la personne concernée d'acquérir une expérience professionnelle, de prouver ou d'améliorer ses compétences dans un cadre réaliste et de les certifier afin qu'elles soient également reconnues par d'autres employeurs. L'employeur peut tester ou former un travailleur et recevoir des subventions à cet effet. Les établissements d'enseignement supérieur et les fonds sectoriels doivent mettre en place de courtes formations/stages supplémentaires pour les personnes dont les diplômes n'ont pas été (entièrement) reconnus.

262. En même temps, les employeurs devraient se concentrer sur les **compétences et l'expérience** - et non sur les diplômes - lors du recrutement. Le certificat de validation de compétences doit être polyvalent (en termes de temporalité et de type d'emploi).

263. La formation des personnes racisées ayant un diplôme étranger et/ou des certificats de compétences validées doit être **mieux adaptée à leurs besoins**. Pour les personnes qui n'ont pas encore toutes les compétences requises, il est nécessaire de mettre en place une formation (plus) rapide et pratique, comprenant également un soutien linguistique.

264. Les **travailleurs qui ne disposent pas d'un titre de séjour** sont victimes de discrimination sur le lieu de travail. En principe, ils peuvent déposer une plainte contre un acte discriminatoire. Souvent, ils ne le font pas parce qu'ils courent le risque d'être arrêtés. L'article 13, point 4, de la "**directive européenne sur les sanctions à l'encontre des employeurs**", qui garantit la protection du plaignant, doit être appliqué[52].

265. L'Inspection fédérale Contrôle des lois sociales doit également superviser l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail sur la base de discriminations – Les lois sociales ne doivent donc pas uniquement être supervisées par les conseillers confidentiels, les conseillers en prévention et les inspecteurs de la surveillance de la protection du bien-être au travail.

Secteur public

266. Toutes les autorités publiques introduisent des objectifs chiffrés intelligents pour tous les groupes défavorisés sous-représentés, y compris les personnes racisées. Ces objectifs, visant une participation proportionnelle, s'applique à tous les niveaux de fonction et à toutes les services. **La réalisation des objectifs chiffrés devrait également être un critère dans l'évaluation des cadres.**

267. Suivant l'exemple des autorités flamandes, les autres pouvoirs publics doivent exiger de tous leurs services qu'ils établissent des **plans d'action diversité annuels**, qu'ils fassent un compte-rendu de la diversité au sein de leur personnel, des actions positives et des autres actions entreprises. Pour le suivi de ces plans et clauses, les **autorités désignent un fonctionnaire spécialisé pour chaque service public.**

[52] Voir https://picum.org/wp-content/uploads/2017/11/WorkerComplaintMechanismLeaflet_NL.pdf

268. Les **procédures de recrutement des autorités publiques** doivent être raccourcies et rendues plus accessibles afin d'accroître le recrutement de groupes défavorisés.

269. Les **services publics doivent permettre le port de signes convictionnels** pour leur personnel, à la fois pour les personnes qui sont en contact avec le public que ceux et celles qui ne le sont pas (pour la position complète de la Coalition sur les signes convictionnels, voir recommandation 5).

270. S'inspirant des autorités régionales, le gouvernement fédéral doit créer **un cadre juridique clair pour mener des actions positives dans le secteur public**. Tant qu'il n'y a pas de participation proportionnée, des actions positives sont nécessaires: des programmes de préparation spécifiques pour les groupes défavorisés, des stages réservés ou une réserve de recrutement spécifique, une représentation minimale de candidat.e.s issu.e.s de groupes défavorisés aux différentes étapes de la sélection et le fait de leur donner priorité en cas d'égalité de compétences.

271. **Selor** joue un rôle important pour favoriser l'égalité des chances en matière de recrutement pour tous les groupes défavorisés. Trop souvent, cependant, les examens linguistiques sont encore une pierre d'achoppement pour les personnes racisées. Les certificats de langues officielles délivrés par le système éducatif devraient être suffisants pour prouver la connaissance d'une des langues nationales. D'autre part, les examens généraux de recrutement ne sont généralement pas adaptés aux compétences requises pour des postes spécifiques. Selor doit revoir ses procédures de sélection. Elle devrait prévoir des voies de préparation spécifiques pour maximiser les chances de succès des groupes défavorisés, y compris les personnes racisées.

272. Afin d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans les services publics fédéraux pour les Belges et les non-Belges, il faut **réviser l'article 10 de la Constitution belge**. Cet article prévoit que seules les personnes de nationalité belge ont accès à un **emploi statutaire dans le secteur public**, à quelques exceptions près. La règle devrait être inversée: les conditions de nationalité devraient être limitées à une liste limitée de fonctions d'autorité.

273. Afin d'éliminer la sous-représentation des personnes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi, il est nécessaire que le **Forem, le VDAB et Actiris** les atteignent davantage. **Des objectifs chiffrés pour les personnes racisées** sont nécessaires en matière de formation professionnelle, d'apprentissage sur le lieu de travail et pour d'autres mesures qui visent à favoriser l'emploi, ainsi qu'en ce qui concerne les mises à l'emploi. Le Forem, le VDAB et Actiris doivent développer une approche proactive, un soutien linguistique sur le lieu de formation et de travail et des places réservées en formation et en apprentissage en milieu de travail. L'approche linéaire - d'abord acquérir la langue, ensuite entreprendre des démarches pour trouver du travail – doit être complètement abandonnée. Les trajets intégraux et combinés deviennent la norme. Les besoins des demandeurs d'emploi doivent être déterminants, et non le fait qu'ils reçoivent ou non une allocation. La discrimination doit être reconnue comme un facteur de risque dans la politique des groupes cibles.

274. Les services de l'emploi disposent de toutes sortes de données concernant les profils recherchés par les employeurs, les profils qu'ils sélectionnent et recrutent parmi toutes sortes de candidat.e.s, ainsi que les retours d'information qu'ils donnent sur les candidatures... **VDAB, Actiris et Forem détectent activement la récurrence de discriminations par le biais du datamining** et les transmettent aux services d'inspections compétents.

Clauses sociales marchés publics et règlements de subsides

275. Pour les institutions publiques, les secteurs réglementés et subventionnés par l'État et les entreprises qui obtiennent des marchés publics, **les gouvernements doivent imposer une politique de diversité.** Ces politiques de diversité doivent contenir:

- des plans de diversité obligatoires et des objectifs chiffrés intelligents à court et à long terme
- des actions positives sur mesure
- des rapports intermédiaires annuels.
- des clauses antidiscriminatoires obligatoires. Ces clauses doivent être d'application notamment pour les procédures de recrutement, l'accès aux services, le traitement des demandes discriminatoires des clients. Elles doivent contenir un code de non-discrimination sur le lieu de travail. Le respect de ce code devrait pouvoir être vérifié au moyen de testings.

276. La mise en œuvre d'une politique de diversité de qualité (§ 25-28) doit être **incluse dans les critères sociaux d'attribution** des marchés publics**,** et ce tant pour le propre fonctionnement de l'entreprise que pour l'exécution du contrat.

Marchand, économie sociale et non-marchand

277. Le gouvernement fédéral doit pleinement **promouvoir la possibilité de mener des actions positives**, offrir son **soutien** aux entreprises à cet effet et **évaluer** cette politique.

278. Comme dans le cas de la réglementation pour les groupes à risque, le gouvernement peut faire élaborer des actions positives adaptées à un secteur spécifique au moyen de conventions collectives de travail (CCT) sectorielles. Celles-ci contiennent des objectifs chiffrés intelligents, adaptées aux réalités sectorielles.

279. Par le biais d'une **CCT intersectorielle telle que la CCT 104**, le gouvernement oblige les (moyennes et) grandes entreprises à élaborer des plans d'action positive.

280. Les entreprises ou organisations qui discriminent sont tenues d'élaborer un plan d'action positif.

281. Le gouvernement **stimule le développement de CCT-antidiscriminations interprofessionnelles** (ou sectorielles) qui traitent de la non-discrimination dans le recrutement et dans les autres phases du processus d'emploi, sur le lieu de travail, dans les contacts avec les clients et sur les médias sociaux. Elle les déclare contraignantes (pour l'ensemble du secteur concerné).

282. Les gouvernements flamand et wallon doivent **soutenir et stimuler la diversité et la mise à l'emploi proportionnelle de personnes racisées.** Ils prévoient - entre autres par le biais de l'instrument des convenants sectoriels -

- Un soutien financier axé sur les résultats à obtenir

- de l'accompagnement qualitatif à moyen terme pour le déploiement de plans d'actions positives ou de diversité
- du soutien technique pour la mise en œuvre et le monitoring d'actions concrètes.

283. Les gouvernements ne doivent pas se contenter de soutenir la diversité et la participation proportionnelle au marché de l'emploi sur demande. **Ils doivent eux-mêmes faire le pas vers les entreprises**, à titre préventif ou sur base de rapports de victimes, de témoins, de médiateurs du travail, d'inspecteurs ou de procureurs, de signaux des partenaires sociaux ou de chiffres concernant le nombre de travailleurs dans ce secteur.

284. A Bruxelles, les **plans de diversité doivent être réformés** afin que les actions positives visant le recrutement de groupes défavoriséssoient au cœur de chaque plan. Ces actions peuvent être complétées par d'autres mesures d'accompagnement (mesures d'accueil, entretiens de fonctionnement, actions visant à augmenter le soutien du personnel pour les politiques de diversité, etc.).

16. Logement

☒ Fédéral

☐ Communautés

☒ Régions

☐ Autres: communes

MARCHÉ LOCATIF PRIVÉ

a. Brève description du problème identifié

285. Le baromètre diversité logement (2014) et les statistiques annuelles d'Unia démontrent que sur le marché locatif privé, la plupart des discriminations ont trait aux critères dits raciaux, la fortune et le handicap. Les personnes qui ont un faible revenu et qui sont en même temps racisées ou réfugié.e.s reconnu.e.s, sont donc doublement désavantagées. De plus, le nombre de dossiers ouverts par Unia concernant le logement est passé de 112 en 2013 à 276 en 2018[53]. En ce qui concerne les **critères raciaux, le nombre de dossiers a même quadruplé en cinq ans**. Aucun autre critère protégé n'a connu une telle augmentation.

Critère protégé	**Dossiers logement d'Unia (2018)**	**en %**
Fortune	118	35%
Critères 'raciaux'	109	32%
Handicap	52	15%
Age	16	5%
Convictions religieuses	13	4%
Autres critères	28	8%
Nombre total	**276**	100%

286. Une recherche menée dans la région bruxelloise par le biais de mystery calls montre que 33% des agents immobiliers qui font suite à une question discriminatoire sont conscients qu'ils violent la loi[54].

[53] Unia, Rapport annuel 2018. Renouer avec les droits humains, p.28. https://bit.ly/2P7wGKT

[54] Verhaeghe (P.), Coenen (A.), Demart (S.), Van der Bracht (K.), Van de Putte (B.), DISCRIMIBRUX. Discrimination sur le marché locatif privé (agences immobilières) de la Région de Bruxelles-Capitale, p.7. https://bit.ly/33Sje0P Une étude complémentaire (2019) confirme la présence de discrimination sur base de l'origine ethnique. Verhaeghe, P.P., Dumon, M. (2019). Discrimibrux 2019. Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest in 2019. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel. https://bit.ly/2phZQdx

287. Une étude réalisée par Steunpunt Wonen à la demande de la ministre flamande du Logement indique qu'une autorégulation du secteur ne produirait pas de résultats tangibles. Il y a un manque de transparence, de suivi et de méta-surveillance (contrôle sur le contrôle). Le plan d'action "*Politique flamande de lutte contre la discrimination sur le marché locatif privé*" se concentre principalement sur la sensibilisation. Le plus grand manquement de l'approche actuelle consiste en l'absence de sanctions. Outre le manque de volonté politique, les éléments suivants permettent de l'expliquer: les victimes n'ont pas toujours conscience d'avoir été discriminées; elles hésitent à faire un signalement ; la charge de la preuve est difficile; même lorsque la discrimination est avérée, elles ne peuvent obtenir le logement pour lequel elles ont été discriminées"[55]. De plus, les act.eur.rice.s du secteur sont trop nombreu.x.ses pour pouvoir toucher tout le monde avec des outils d'autorégulation et de sensibilisation. Enfin, l'Institut Professionnel des Immobiliers (IPI) n'est pas prêt à effectuer ses propres testings.

288. Un autre problème est que l'Inspection flamande du logement n'est pas compétente pour constater des discriminations. Elle ne peut agir et sanctionner qu'au niveau de la qualité du logement. Sur le marché locatif flamand, seul l'IPI peut jouer un rôle par le biais de son arsenal de sanctions. Les chiffres montrent que cela se produit rarement.

289. Jusqu'à présent, des testings et des mystery calls ont été effectués dans un nombre limité de villes et de régions:

- A Gand, plusieurs séries de mystery calls et de testings proactifs ont été réalisées auprès d'agents immobiliers, en collaboration avec des académiques. D'autres grandes villes flamandes ont pris de telles initiatives ou ont l'intention d'en prendre. Cette approche donne des résultats intéressants : le nombre d'agents immobiliers qui discriminent lors de la première prise de contact, est passé de 26 % (2015) à 14 % (2016-17), et même 2 % (2018)[56] après une discussion avec les agents immobiliers réfractaires chez Unia.

- En région bruxelloise, une ordonnance[57] a été votée le 25 octobre 2018, pour rendre les services d'inspection de Bruxelles Logement - mais aussi d'autres organismes et des tiers – compétents pour mener des testings réactifs sur le marché locatif public et privé, avec une attention particulière pour les professionnels. Des séries de tests académiques ont également été menés[58].

- Le nouveau gouvernement wallon annonce un cadre juridique pour les testings sur le marché de l'emploi.

b. Solutions possibles

290. Les gouvernements mènent des **politiques proactives** de lutte contre la discrimination raciste. Ces politiques proactives consistent à:

[55] Verstraete, J., Vermeir, D., De Decker, P., & Hubeau, B. (2017). Een Vlaams antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt. De mogelijke rol van zelfreguliering. Leuven: Steunpunt Wonen, p. 7. https://bit.ly/2KhTuFk
[56] https://bit.ly/2MadFUO, consulté le 17 juillet 2019.
[57] http://www.etaamb.be/fr/ordonnance-du-21-decembre-2018_n2019040080.html
[58] Voir les études Discrimibrux.https://bit.ly/2phZQdx

- **Effectuer régulièrement des testings proactifs et des mystery calls** : les gouvernements fournissent le budget et les ressources humaines nécessaires aux inspections de logements afin d'implémenter cette approche dans l'ensemble de leur région. Ces actions ciblent **tant les agents immobiliers que les propriétaires individuels,** et les différentes étapes de la conclusion d'un contrat de bail (obtention d'un rendez-vous pour une visite et traitement lors de cette visite).

- Lors des testings et mystery calls, des tests intersectionnels sont menés. D'autre part, une attention spéciale est portée aux **Roms et aux Sintis**, qui sont particulièrement vulnérables sur le marché locatif, mais aussi aux musulmans, aux Afrodescendants, aux primo-arrivants et aux personnes issues de l'immigration.

- Un **encadrement des loyers** : à Bruxelles, il existe déjà une grille indicative des loyers. En Flandre, il y a le « huurschatter (l'estimateur de loyer). La Wallonie peut s'en inspirer. Tous les gouvernements doivent s'en servir comme base pour fixer les loyers maximum en fonction de la qualité du logement.

- Un **fonds central de garantie locative est créé, afin de** réduire, pour les propriétaires, le risque de mettre un bien en location et donc le risque de discrimination.

- **Les inspections du logement sont explicitement chargées de vérifier et poursuivre la discrimination sur le marché locatif**. A cette fin, elle reçoit des ressources suffisantes (personnel et instruments de recherche).

291. **Les contrôles vont de pair avec des sanctions**, en tenant compte de la gravité et de la fréquence des infractions commises par un propriétaire/agence immobilière donné.e:

- une formation obligatoire sur la manière de traiter les questions discriminatoires et sur la législation antidiscrimination[59].

- une amende basée sur le chiffre d'affaires de l'agence immobilière ou le revenu des propriétaires particuliers et des actions obligatoires et vérifiées en matière de diversité.

- une suspension temporaire ou définitive de la reconnaissance en tant qu'agence immobilière

- une suspension définitive.

292. Les personnes qui doivent quitter les centres d'asile après leur reconnaissance en tant que réfugié.e.s font l'objet d'une forte discrimination dans l'accès à un logement.

- Suivant l'exemple flamand, la Région bruxelloise et la Région wallonne doivent permettre aux propriétaires de mettre à disposition une chambre gratuite dans leur propre logement comme logement temporaire (pendant 3 ans) pour les réfugié.e.s reconnu.e.s et les personnes dont le logement est devenu inhabitable en raison de circonstances imprévues, au moyen d'une notification de logement temporaire. **La notification de logement temporaire crée une unité de logement subordonnée avec un code distinct pour l'inscription au registre de la population**. Cela signifie que tant les propriétaires que les résidents sont considérés comme des unités familiales distinctes. Par conséquent, ils sont automatiquement protégés contre toute perte de revenu en tant que "cohabitant.e.s".

- La validité de cette Notification de Logement Temporaire doit être valide **plus de trois ans.**

[59] Il convient toutefois de noter que la législation est essentiellement méconnue en ce qui concerne la fortune et le handicap, et en moindre mesure pour les critères raciaux.

LOGEMENT SOCIAL

a. Brève description du problème identifié :

293. Dans la plupart des communes flamandes, des critères de « ancrage local » (lokale binding) s'appliquent. Le nouvel accord de gouvernement flamand prévoit de les généraliser à l'ensemble de la Flandre et de les porter à 10 ans de résidence légale, dont 5 ans sans interruption, dans la commune avant l'attribution d'un logement social. Les primo-arrivant.e.s qui viennent d'arriver en Belgique sont de ce fait désavantagés.

294. Depuis juillet 2016, des conditions de connaissances linguistiques existent pour les locataires de logements sociaux: les locataires qui, un an après la conclusion d'un contrat de location, ne sont pas en mesure de démontrer qu'ils possèdent les connaissances de base requises en néerlandais peuvent se voir infliger une amende. Ces exigences linguistiques ne tiennent pas compte de la difficulté d'apprendre une langue, surtout lorsqu'on vit en situation de pauvreté et que d'autres urgences prennent le dessus.

295. Le nouvel accord de gouvernement flamand prévoit de nouveaux obstacles pour l'accès aux logements sociaux : "*un candidat locataire doit avoir vécu dans la commune de façon continue pendant au moins cinq ans avant l'attribution*" (traduction libre). Il s'agit d'une discrimination indirecte qui désavantage les primo-arrivant.e.s de manière disproportionnée[60].

296. Le nouvel accord de gouvernement flamand veut abolir la priorité d'occupation rationnelle après le regroupement familial. Cela signifie que, par exemple, les réfugié.e.s qui ont besoin d'un logement plus grand après le regroupement familial n'auront plus la priorité. Cela porte atteinte au droit au regroupement familial et au droit de vivre dans la dignité. La condition selon laquelle on n'est pas autorisé à posséder des biens à l'étranger peut également poser problème, comme dans le cas des réfugié.e.s.

b. Solutions possibles

297. Afin de protéger le droit constitutionnel à un logement décent**, tous les habitant.e.s reçoivent un "ancrage local" égal dans les Agences Immobilières Sociales et les Sociétés de logement social de leurs commune dès leur inscription au registre de la population ou au registre des étrangers, quelle que soit la date de début de leur séjour**. Le fait de travailler (ou d'avoir travaillé) dans une commune, d'y avoir vécu, d'y faire du bénévolat, d'y avoir de la famille ou des enfants qui y vont à l'école, doit également suffire pour démontrer un attachement local. La Coalition s'oppose donc à l'introduction d'une condition supplémentaire de cinq ans de résidence continue afin de pouvoir démontrer un « ancrage local ».
Donner la priorité pour un certain pourcentage de personnes les plus vulnérables, indépendamment de leur ancrage local, peut également être un moyen de s'assurer qu'elles aient un logement décent.

298. Dans les communes qui disposent de centres d'asile collectifs, un **« ancrage local » intercommunal ou provincial** peut être appliqué.

299. Les **exigences linguistiques** pour les locataires de logements sociaux **sont supprimées**.

[60] Voir Vlaamse regeerakkoord, p.15-16.

300. L'offre **de logements sociaux est augmentée**, y compris pour les familles nombreuses: un plan est élaboré pour avoir 100 000 logements sociaux supplémentaires à disposition en Flandre, 30 000 en Wallonie et 30 000 à Bruxelles d'ici 10 ans. L'objectif social contraignant pour les communes est augmenté en conséquence et devient un minimum contraignant à atteindre. Tous les gouvernements continuent à stimuler et financer les communes qui souhaitent dépasser cet objectif. En effet, les objectifs actuels ne suffisent pas pour raccourcir la liste d'attente[61].

Table : nombre de logements sociaux et de personnes sur la liste d'attente, 2016

Chiffres logements sociaux (2016)[42]	**Wallonie**	**Bruxelles**	**Flandre**
nombre de logements sociaux	101.589	36.117	142.981
nombre de personnes sur la liste d'attente	39.153	39.464	137.177

301. En attendant de résorber la liste d'attente, les gouvernements doivent **augmenter les subventions au loyer** pour ceux qui sont sur la liste d'attente depuis plus d'un an, tout en prévoyant un encadrement des loyers (voir §11).

ACHETER UNE MAISON

Wallonie

a. Brève description du problème identifié

302. Des recherches menées en France montrent que les personnes racisées sont parfois victimes de discrimination lorsqu'elles veulent contracter un prêt auprès d'une banque pour acheter un logement[62]. Il y aurait parfois une différence de 25.000 € en termes de montant maximum d'un prêt.

b. Solutions possibles

303. Le gouvernement fédéral commande **une étude pour enquêter sur la discrimination dans l'accès au crédit** en Belgique, au moyen de testings ciblés.

304. La FSMA est habilitée à utiliser les outils du testing et du mystery shopping pour **vérifier et sanctionner la discrimination dans l'octroi de crédits** par les banques.

LOGEMENT POUR LES GENS DU VOYAGE

Wallonie

a. Brève description du problème identifié

305. Une grande partie des gens du voyage vivent dans des conditions précaires. **Il y a un grand manque de terrains de transit et de terrains résidentiels pour les caravanes**. Pourtant, chaque gouvernement régional subventionne une partie du prix de l'acquisition, du développement ou l'extension de ces sites[63].

[61] https://bit.ly/2Y2mx69
[62] https://bit.ly/32N3QlT, geraadpleegd op 25 juli 2019.

b. Solutions possibles

306. Les **gouvernements développent des mesures contraignantes** pour obliger les communes à construire les terrains de transit et de résidence permanente nécessaires.

307. Sur base de la surface de terrains à bâtir disponibles et du nombre d'habitant.e.s, **un plan de distribution est convenu pour chaque province.**

308. Les Régions construisent des terrains résidentiels supplémentaires sur des terrains dont ils sont propriétaires. Ils facilitent l'accès à la propriété privée pour les groupes de gens du voyage;

309. **Les CPAS et services sociaux offrent davantage de soutien social aux gens du voyage**. Ils prennent en charge la gestion des adresses de référence pour les gens du voyage.

[63] En Flandre il s'agit même de 100% du coût: https://bit.ly/2SH8lJR ;Pour la Région Wallonne: https://bit.ly/2Ym4iIh

17. Bien-être et santé

☒ Fédéral

☐ Communautés

☒ Régions

☐ Autres: communes

Les ministres régionaux concernés (Bien-être, Santé publique, Famille, Lutte contre la pauvreté, Enseignement) favorisent un secteur du bien-être et de la santé accessible et sensible aux différences culturelles, dans lequel la lutte contre le racisme et la discrimination est menée.

Accessibilité, reconnaissance et orientation des demandes d'aide, développement de l'expertise et des connaissances

310. Le secteur de la protection sociale et de la santé est aujourd'hui confronté à de nombreux défis en termes d'accessibilité, d'accueil et de soutien pour les personnes racisées. Une offre inaccessible, qui n'est pas faite sur mesure et qui n'a pas une connaissance et une compréhension suffisantes des problèmes de la personne qui demande de l'aide, encourage les préjugés et l'exclusion. Les mesures suivantes contribuent à l'accessibilité de l'offre d'aide sociale et de santé, à la reconnaissance et à l'orientation des demandes d'aide et au développement de soins sensibles à la culture.

Reconnaissance et valorisation des connaissances existantes dans les différentes communautés concernées.

311. Aujourd'hui, les différentes communautés disposent d'une grande expertise en ce qui concerne le soutien des personnes racisées. En même temps, les soins rendus dans de nombreux domaines ne sont pas encore adaptés aux différences culturelles. **Il est nécessaire de reconnaître les connaissances dont disposent les diverses communautés concernées.** Cela peut se faire en favorisant la coopération entre les secteurs du bien-être et de la santé, les communautés et le monde académique (connaissances académiques et offre de formation)[64]. Les budgets nécessaires doivent être prévus à cet effet.

312. Les autorités doivent donner les impulsions nécessaires pour **adapter l'offre et le fonctionnement des établissements (ambulatoires et résidentiels) au public cible diversifié**. Les structures doivent réfléchir aux adaptations concrètes qui sont nécessaires à cette fin (en termes d'activités, d'accueil, d'accompagnement et d'accueil).

Nécessité d'acquérir une expertise et des connaissances en matière de soins adaptés aux différences culturelles.

313. Il convient **d'être davantage attentif aux différences culturelles et au racisme durant les soins**. Il est donc nécessaire:

[64] Sur le terrain, nous voyons déjà un certain nombre d'initiatives réussies, de bonnes pratiques dont les enseignements pourraient parfaitement être transposés à plus grande échelle.

- De reconnaître la personne racisée comme une personne caractérisée par **une réalité intersectionnelle.**

- Que les travaill.euse.eur.s et structures reconnaissent **l'importance de safe spaces**[65] et de l'attention portée à la valorisation et l'impact de l'internalisation du racisme sur la victime: le racisme quotidien et structurel peuvent conduire à une image négative de soi, à du stress post-traumatique, à la dépression et au suicide. Lors de demandes de soins de la part de personnes racisées, il faut prendre en compte que le racisme peut être l'une des causes de plaintes psychologiques ou médicales.

- De **développer de nouveaux cadres de référence et de connaissances académiques supplémentaires** sur les soins interculturels dans le cadre du programme d'enseignement offert par l'ensemble du secteur du bien-être et de la santé.

- Que les aidant.e.s, le personnel médical et d'accueil (en formation ou déjà actifs) reçoivent des **formations en matière de soins interculturels**.

Reconnaître et appuyer la mise en œuvre de soins adaptés aux différences culturelles dans les soins de santé mentale.

314. Les pouvoirs publics devraient mettre les outils et les ressources nécessaires à la disposition de tous les act.rice.eur.s actifs dans le domaine des soins de santé mentale, afin de **promouvoir des soins de santé mentale interculturels** qui tiennent compte de façon intégrale des différences culturelles. Il s'agit notamment des services sociaux, des Centres de Santé Mentale, des PMS, des prestataires de soins indépendants, des hôpitaux psychiatriques et des centres de jour, du service psychiatrique d'un hôpital général, des centres thérapeutiques et des centres de réhabilitation psychiatrique.

L'orientation proactive vers les services d'aide et la lutte contre la sous-protection[66]

315. Il faut assurer **une orientation et une réorientation (pro)active** vers les services d'aide adéquats en mettant l'accent sur la sensibilisation, l'attribution automatique des droits, l'amélioration de l'accès aux informations disponibles et la stimulation des réseaux informels. Les act.eur.rice.s de première ligne et d'orientation doivent être renforcé.e.s.

316. **Toute nouvelle politique** concernant les soins et les services (par exemple, la protection intégrée de la jeunesse, l'expansion de l'offre de services de garde d'enfants) **doit être examinée a priori pour déterminer leurs conséquences pour les populations vulnérables**, y compris les personnes racisées.

Meilleur accompagnement pendant le processus de soins

317. Beaucoup de personnes qui ont besoin d'aide se situent au croisement de plusieurs problèmes (discrimination combinée à des problèmes financiers et à des problèmes de santé mentale). Il n'est pas toujours possible de répondre à la dimension intersectionnelle des questions d'aide par une approche sur mesure, qui prend en compte les différentes dimensions d'une question d'aide. **La réalité intersectionnelle de la personne qui demande de l'aide doit être reconnue.** L'accompagnement doit être orienté en conséquence.

---

[65] **Safe space :** un endroit permettant aux personnes habituellement marginalisées, à cause d'une ou plusieurs appartenances à certains groupes sociaux, de se réunir afin de communiquer autour de leurs expériences de marginalisation [65].

[66] **Sous-protection** : toute situation dans laquelle des personnes ne réalisent pas tous leurs droits sociaux fondamentaux. Environ 4,2 % de la population vit dans une situation de sous-protection. Une proportion importante d'entre eux sont des personnes racisées. La lutte contre la sous-protection revêt une importance sociale: c'est un phénomène majeur qui reflète l'efficacité des politiques sociales actuelles et crée des inégalités injustifiées entre les titulaires de droits.

318. Le gouvernement assure la reconnaissance, le soutien (financier) et la mise en œuvre de **« safe spaces »** officiels dans le secteur généraldu bien-être et de la santé. La coopération avec les associations qui assument déjà ce rôle et disposent donc d'une grande expertise dans le domaine des safe spaces est indispensable.

319. **La gestion des ressources humaines dans le secteur du bien-être et de la santé doit refléter la société à tous les niveaux** (première ligne, cadres moyens et supérieurs, etc.). Il faut :

- Des actions pour augmenter les inscriptions de personnes racisées en formations de soin.
- Un soutien et un encadrement durant la formation.
- S'attaquer aux obstacles en matière de la reconnaissance des diplômes et des compétences professionnelles.
- Des actions positives par le biais d'objectifs chiffrés, de plans de diversité... pour amener davantage de personnes racisées à travailler dans le secteur.

L'importance des interprètes sociaux et des médiat.rice.eur.s interculturels

320. **En Flandre,** le secteur du bien-être et de la santé est l'un des plus grands utilisat.eur.rice.s d'interprètes sociaux. Ce soutien est nécessaire pour une offre de qualité et accessible, une bonne orientation et un diagnostic correct, tant pour les primo-arrivants qui suivent (obligatoirement) le parcours d'intégration que pour les personnes arrivées il y a plus longtemps. Jusqu'à présent, ce coût a été supporté par les différents Agentschap Integratie & Inburgering. Une décision récente indique que les frais d'interprétation seront portés à 48 €/heure et ne seront plus pris en charge par les agences, mais par les secteurs qui en font usage. La nouvelle mesure ne précise pas si les coûts sont à la charge de l'utilisat.eur.rice (individu / installation) ou du gouvernement[67]. Cette décision aura des conséquences majeures sur le terrain et entravera considérablement la qualité et l'accessibilité du service rendu.

321. Le gouvernement flamand doit **reconnaître ces difficultés et d'entamer un dialogue** avec les structures et les services concernés afin de développer des alternatives et/ou des mesures complémentaires (par exemple une annulation de cette mesure, une période de transition, une intervention pour les plus gros clients, du déploiement de personnel et/ou de volontaires multilingues pour certaines missions d'interprétation, une possibilité de vidéo interprétation, etc.)

322. A Bruxelles (francophone) et en Wallonie, il faut **développer et renforcer l'offre d'interprètes sociaux.**

323. **En Flandre, à Bruxelles et en Wallonie, les médiat.rice.eur.s interculturel.le.s** jouent également un rôle central dans le secteur des soins de santé dans la communication entre le.la prestataire de soins et le.la demand.eur.euse de soins et entre le.la patient.e et le personnel médical. En raison de l'uniformisation des services d'interprétation sociale en Flandre, le nombre de demandes adressées à l'actuel service de Médiation interculturelle (Le foyer) a augmenté.

324. Les politiques doivent prévoir:

- Un **renforcement et un développement du service de Médiation interculturelle** (vzw Le foyer).
- La possibilité pour les hôpitaux généraux et psychiatriques de demander un financement pour un.e médiat.rice.eur et/ou un.e coordinat.rice.eur de médiation interculturelle doit être davantage stimulée par le SPF Santé publique

[67] A l'exception de la période de cours de citoyenneté, lorsque le gouvernement finance les frais d'interprètes.

- La poursuite du développement et le renforcement des services offerts par la médiation interculturelle à distance.

Soutenir les aidant.e.s

325. Les organisations d'aidant.e.s classiques n'atteignent pas encore de nombreux aidant.e.s racisé.e.s. De nombreux aidant.e.s racisé.e.s ne reçoivent pas actuellement le soutien dont ils.elles ont besoin. Les mesures suivantes doivent dès lors être prises:

- Les gouvernements incluent le fait **d'atteindre et de soutenir des aidant.e.s racisé.e.s** dans les critère de reconnaissance et/ou dans les conventions avec ces organisations.

- La **coopération avec les organisations de terrain et les associations (ethniques et culturelles)** peut être un moyen d'atteindre les aidant.e.s racisé.e.s. Ces associations ont besoin de ressources supplémentaires pour donner forme à cette coopération, ainsi que de la reconnaissance de leur rôle dans la socialisation des soins de santé. Dans le domaine de la politique culturelle également, l'attention doit porter sur les efforts supplémentaires que les associations déploient dans ce domaine. Par exemple, les ministères de la Culture et du Bien-Etre pourrait octroyer une subvention conjointe aux organisations qui atteignent et soutiennent les aidant.e.s racisé.e.s.

326. Les organisations de terrain et les associations ethnoculturelles touchent de nombreuses personnes qui s'occupent de membres de leur famille. **La coopération** avec les organisations de soins et de protection sociale **dans le cadre de campagnes de sensibilisation et d'actions de prévention** est nécessaire à condition que des ressources supplémentaires soient disponibles à cette fin.

Des services de garde d'enfants adaptés aux groupes vulnérables

327. **La garde d'enfants préscolaire et extrascolaire doit devenir un droit**. Pour ce faire, il faut développer une offre accessible, abordable, flexible et de qualité dans chaque initiative d'accueil. Cela implique

- Un élargissement de l'offre.

- Un accueil plus flexible pour les personnes qui travaillent en shifts, par la biais d'une agence d'intérim ou qui postulent pour un emploi.

- un cadre politique clair avec des normes minimales (par exemple, donner un soutien aux initiatives de garde d'enfants pour qu'ils atteignent les groupes défavorisés et en particulier les primo-arrivant.e.s, une politique de priorité, l'expansion des places, l'accessibilité financière...)

- des frais différents en fonction du revenu et des rabais à partir du deuxième enfant, comme c'est le cas actuellement pour les initiatives de garde d'enfants d'âge préscolaire.

- La réservation d'un certain nombre de places pour les groupes qui ne peuvent pas réserver longtemps à l'avance (personnes suivant le parcours d'intégration, femmes qui viennent de commencer à travailler ou qui travaillent par shift ou de façon irrégulière).

- Une déductibilité fiscale automatique.

Prendre des mesures pour lutter contre les niveaux élevés de pauvreté parmi les minorités ethniques et culturelles.

328. **La pauvreté parmi les personnes issues de l'immigration** devrait faire l'objet d'un meilleur monitoring.

329. Outre les mesures générales de lutte contre la pauvreté[68] , les plans d'actions contre la pauvreté devraient se concentrer spécifiquement sur la lutte contre la pauvreté des personnes issues de l'immigration. Une attention particulière devrait être accordée à la situation vulnérable des femmes racisées.

330. Des associations devraient être structurellement reconnues et soutenues pour travailler sur la pauvreté parmi les minorités ethniques et culturelles.

Lien entre les droits sociaux et la durée de résidence

331. Il est discriminant de lier l'accès aux droits sociaux à la durée de résidence. Pourtant, c'est l'intention le gouvernement flamand et le gouvernement l'a déjà fait lors de la législature passée[69]. **Ces plans et mesures doivent être supprimés.**

La *Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme* est composée des organisations suivantes:

ACLI Vlaanderen vzw, ACOD cultuur, ACV-CSC, AIF+ vzw, Asbl Objectif - mouvement pour l'égalité des droits, Asbl Union, Balkan LGBTQIA+, Bamko asbl, BePax, Beweging.net, BOEH!, Bruxelles Panthères, Les Cannelles asbl, Centre d'action interculturelle de la province de Namur, Centre régional d'intégration de Charleroi, Centre Régional d'Intégration du Brabant-Wallon, Centre Régional de Verviers pour l'Intégration, CSC Bruxelles, Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique, Collectif Féministe Kahina, Een Andere Joodse Stem, ella vzw | Kenniscentrum gender en etniciteit, ENAR, Federatie van Marokkaanse Verenigingen, FENIKS vzw, Furia, Hand in Hand tegen racisme vzw, Hand-in-Hand Gent, Hart boven Hard, Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Karamah EU, Kif Kif vzw, Le Collectif Mémoire Coloniale de Lutte contre les Discriminations, Le Monde des Possibles – Liège, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits Humains, Merhaba vzw, Minderhedenforum, Mouvement Ouvrier Chrétien, MRAX, Mwinda Kitoko, Netwerk tegen Armoede, ORBIT vzw, Platform Allochtone Jeugdwerkingen, RainbowHouse, Réseau de Soutien aux Victimes Brésiliennes de la Violence Domestique, RIMO Limburg vzw, RoSa vzw, Samenlevingsopbouw sector, School zonder Racisme vzw, SEER vzw (Social Enhancement and Empowerment of Roma), SHARE (Forum des Migrants), Tayush, Union des Progressistes Juifs de Belgique, Vie féminine, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen Oostende, Welzijnszorg, Café Congo.

---

[68] Les revenus de remplacement et les allocations doivent être progressivement augmentés jusqu'au seuil de pauvreté ;
- toutes les prestations, majorations et allocations doivent être protégées contre l'inflation ;
- l'allocation sociale au sein des allocations familiales régionales doit être augmentée ;
- les allocations fixes pour l'eau, l'électricité et le gaz doivent être supprimées.
- L'on s'attaque à la sous-protection (voir lexique) par un service qualitatif et accessible dans le domaine du bien-être et de la santé et par ses act.rice.eur.s et services adjacents (par exemple, la police, les associations de locataires, les syndicats, les soins de santé (mentale), Actiris/Forem, soins à domicile...). Entre autres en informant proactivement les citoyens, par l'octroi automatique de droits, de l'aide et des services de qualité (accueil, services, suivi), en continuant à se concentrer sur les réseaux locaux dans les quartiers et sur les initiatives accessibles et en soutenant les réseaux (de soins) informels.

[69] Le gouvernement flamande veut imposer une condition de 10 ans de résidence légale sur le territoire, dont 5 ans sans interruption, ainsi que le respect de l'obligation d'intégration, pour les personnes qui souhaitent bénéficier du budget de soins pour les personnes gravement dépendantes (à l'exception des mineurs) et les personnes âgées nécessitant des soins. Ceux et celles qui ont été régularisé.e.s médicalement doivent attendre 10 ans pour recevoir les soins nécessaires en Flandre. En outre, ces personnes - tout comme les plus de 65 ans - sont exemptées de l'intégration.
Le gouvernement fédéral a également limité l'accès des personnes handicapées à une allocation de remplacement de revenu à celles qui ont résidé légalement dans le pays pendant 10 ans, dont 5 ans sans interruption.