

PLAN D' ACTIONS BRUXELLOIS

Pour lutter contre le racisme et les discriminations 2019-2020

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCTION | 4 |
| 1.1. Contexte bruxellois..... | 4 |
| 1.2. La société civile belge et bruxelloise | 5 |
| 1.3. Objectif du plan régional contre le racisme | 6 |
| 2. LA LUTTE CONTRE LE RACISME : APPROCHE ET CADRE LEGAL | 8 |
| 2.1. Approche conceptuelle du plan..... | 8 |
| 2.1.1. Le racisme et les discriminations | 9 |
| 2.1.2. Les groupes-cibles | 10 |
| 2.1.3. L’intersectionnalité..... | 10 |
| 2.2. Textes fondateurs..... | 11 |
| 2.2.1. Au niveau international..... | 11 |
| 2.2.2. Au niveau européen | 12 |
| 2.2.3. En Belgique..... | 13 |
| 2.2.4. En Région de Bruxelles-Capitale..... | 14 |
| 3. LE PLAN D’ACTION | 17 |
| Tableau synoptique des actions | 18 |
| 3.1. Processus de gestion du plan (8)..... | 20 |
| ❖ Action 1 : Constituer une Plateforme contre le racisme, consultative et régionale. 20 | |
| ❖ Action 2 : Finaliser les indicateurs de suivi..... | 20 |
| ❖ Actions 3 : Assurer le monitoring du plan | 20 |
| ❖ Action 4: Echanger de bonnes pratiques, s’informer, se former, communiquer | 21 |
| ❖ Actions 5 : Diffuser le travail de la plateforme..... | 21 |
| ❖ Action 6: Constituer un groupe de travail regroupant les administrations et les institutions régionales engagées dans l’implémentation du plan d’action régional contre le racisme | 21 |
| ❖ Actions 7 : Développer une méthodologie intersectionnelle dans la récolte de données..... | 22 |
| ❖ Action 8 : Soutenir les projets de la société civile | 22 |
| 3.2. Mécanismes de lutte contre le racisme à Bruxelles : atouts et évaluation (9)..... | 23 |
| ❖ Action 9 : Evaluer la législation et son application..... | 23 |

| | |
|--|----|
| ❖ Action 10 : Mettre en œuvre le Test Egalité des chances | 23 |
| ❖ Action 11 : Assurer le suivi et l'évaluation du Test Egalité des chances | 24 |
| ❖ Action 12 : Mener une campagne de sensibilisation sur les points de signalement | 24 |
| ❖ Action 13 : Mener une campagne de sensibilisation sur le racisme dans l'emploi à destination des bruxellois en collaboration avec par exemple Actiris, les syndicats, l'organisation des employeurs | 25 |
| ❖ Action 14 : Mettre en œuvre les nouveaux outils de lutttes contre la discrimination à l'emploi. | 25 |
| ❖ Action 15 : Mettre œuvre les nouveaux outils de lutttes contre la discrimination au logement. | 26 |
| 3.3. Actions spécifiques en matière de lutte contre le racisme (8)..... | 27 |
| ❖ Action 16 : Emploi : Diffuser les services d'Actiris..... | 27 |
| ❖ Action 17 : Emploi : Suivre la désignation des Manager diversités au sein de la fonction publique, institutions régionales et communes..... | 27 |
| ❖ Action 18 : Emploi : Suivre l'élaboration de plans diversité au sein de la fonction publique, institution régionales et communes..... | 28 |
| ❖ Action 19 : Emploi : Organiser des formations pour accompagner les employeurs publics de la Région | 28 |
| ❖ Action 20 : Emploi : Poursuivre les formations au sein de l'ERAP et de l'ERIP, conforme à la circulaire générale COL13/2013. | 28 |
| ❖ Action 21 : Emploi : Favoriser la mise à l'emploi des Bruxellois fragilisés socio-économiquement dans la fonction publique..... | 29 |
| ❖ Action 22 : Logement : Sensibiliser et Former les acteurs du logement..... | 30 |
| ❖ Action 23 : Cyber-haine : Mener une campagne de sensibilisation contre la cyber-haine..... | 30 |

1. INTRODUCTION

Le présent plan d'action régional est composé de 23 actions à mener au cours des deux prochaines années de manière à lutter contre le racisme au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans un souci de lisibilité du rapport, nous avons, dans la majorité des cas, choisi la forme masculine lorsque nous évoquons des personnes.¹

1.1. Contexte bruxellois

La Région bruxelloise aspire à une société dans laquelle tout le monde bénéficie des mêmes chances. Tous les citoyens doivent être traités de manière égale et sans discrimination, indépendamment de leur nationalité, de leur couleur de peau, de leurs origines nationales ou ethniques.

Avec une diversité impressionnante de citoyens, d'idées, de cultures, de talents et d'identités, Bruxelles est une mégapole résolument variée et multiculturelle. Elle se caractérise par une grande densité de population qui englobe différentes classes sociales, avec un flux important de personnes issues d'autres régions, de Belgique ou de l'étranger.

Ce flux migratoire participe à la croissance démographique, à la diversification et au rajeunissement de la population bruxelloise. Celle-ci compte aujourd'hui plus de 170 nationalités différentes, avec une forte proportion de jeunes adultes. Cette réalité s'accompagne de défis majeurs en termes de cohésion sociale et d'égalité des chances. Cette diversité est également une richesse. Le dynamisme et le potentiel de notre Région en dépendent.

Pourtant, des discriminations sur base de ces critères sont régulièrement subies dans des domaines tels que l'enseignement, la formation, l'emploi, le logement, la mobilité, l'accès aux soins de santé, les services publics, les loisirs, la culture et les sports.

¹Précisons toutefois que cette forme masculine est considérée comme inclusive, et peut toujours être remplacée par la variante féminine. La réflexion quant à savoir comment on peut référer aux deux sexes dans les textes est encore en cours, elle vise également à rendre visibles les contributions des femmes dans la société, mais il s'agit de ne pas perdre en lisibilité

Au niveau national

En 2017, le rapport annuel d'Unia indique que les signalements augmentent. Au niveau fédéral, alors que globalement, le nombre de dossiers individuels ouverts par Unia a augmenté de 5,8%, les dossiers liés au racisme et à la discrimination raciale ont, quant à eux connu, une augmentation de 12% en 2017. La plupart des dossiers qu'Unia a reçus concerne les discriminations en raison de critères raciaux suivis par les dossiers concernant les convictions religieuses ou philosophiques.²

Unia a été désignée par le gouvernement pour assurer un traitement égal endéans les compétences régionales par le biais d'un accord de coopération entre le gouvernement fédéral, les régions et les communautés pour la création du centre interfédéral. En ce sens, Unia reste souverain en ce qui concerne les conseils qu'il émet.

La Belgique a joué un rôle important durant les conférences des Nations Unies contre le racisme qui ont eu lieu à Durban en 2001 et à Genève en 2009. Lors de ces conférences, des documents finaux ont été approuvés, affirmant le soutien dans le cadre de la lutte internationale contre le racisme. Ces textes précisaient les enjeux et suggéraient des propositions d'actions. Dès 2001, la Belgique s'engageait auprès des Nations Unies à élaborer un plan interfédéral de lutte contre le racisme.³ Si un plan fédéral n'a pas encore vu le jour, le présent plan souhaite proposer au niveau régional et au sein des compétences de la Région de Bruxelles-capitale, une série d'action pour lutter contre le racisme.

1.2. La société civile belge et bruxelloise

En mai 2018, la Coalition pour un plan interfédéral a fait part au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale d'une proposition de plan d'action souscrit par une quarantaine d'organisations du terrain.⁴ Les organisations proposent 11 axes de travail et ont formulé des objectifs stratégiques à atteindre.

² p.66. https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/UNIA-rapport2017_FR-AS.pdf

³ DÉCLARATION Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, Durban, du 31 août au 8 septembre 2001. Disponible sur http://www.un.org/french/WCAR/durban_fr.pdf

⁴ La *Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme* est composée des organisations suivantes: ACLI Vlaanderen vzw, ACV-CSC, AIF+ vzw, Asbl Objectif - mouvement pour l'égalité des droits, BALKAN Igbtqia, Bamko asbl, BePax, BOEH!, CBAI asbl, Collectif Contre l'Islamophobie, ella vzw | Kenniscentrum gender en etniciteit, ENAR Europe, ENAR Belgium, Federatie van Marokkaanse Verenigingen, FENIKS vzw, Hand in Hand tegen racisme vzw, Hand-in-Hand Gent, Hart boven Hard, 1 Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Kif Kif

De nombreux acteurs travaillent sur le terrain depuis des années en faveur de la lutte contre les discriminations et disposent donc d'une grande expertise et expérience en la matière. Parmi ces organisations, plusieurs sont composées de groupes minoritaires⁵ faisant face, chacun, à des besoins et des discriminations spécifiques. Dans le cadre de nos politiques publiques qui s'opposent au phénomène du racisme, un rôle important devrait dès lors être réservé aux organisations pour mettre en lumière ces besoins.

1.3. Objectif du plan régional contre le racisme

Avec un plan bruxellois contre le racisme et les discriminations, nous souhaitons sensibiliser et engager chaque Ministre et Secrétaire d'Etat dans le cadre de ses compétences à être vigilant à la politique contre le racisme et les discriminations.

C'est ainsi que 23 mesures concrètes sont élaborées pour combattre le racisme et les discriminations dans le but de créer une société dans laquelle le respect, la tolérance et la solidarité entre les populations occupent une place centrale.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'engage à mettre en œuvre tous les moyens appropriés en faveur d'une politique d'élimination du racisme et toutes autres formes de discriminations. A cette fin, il s'engage à mettre en œuvre un plan d'actions en favorisant la lutte contre le racisme et les discriminations.

Le présent plan vient compléter les dispositions déjà adoptées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en matière de lutte contre les discriminations. En matière d'emploi, il s'agit principalement du plan en 10 mesures du Ministre de l'emploi adopté par le GRBC en décembre 2016.

Le Gouvernement régional bruxellois souhaite dialoguer en vue d'élaborer un nouveau plan en collaboration avec le fédéral, les régions et les communautés, les partenaires institutionnels et la société civile. De ce point de vue, la Région de Bruxelles-Capitale consent des efforts pour parvenir à un plan global soutenu au niveau interfédéral en soumettant un

vzw, Le Collectif Mémoire Coloniale de Lutte contre les Discriminations, Le Monde des Possibles – Liège, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits de l'Homme, Merhaba vzw, Minderhedenforum, MRAX, Mwindia Kitoko, ORBIT vzw, Platform Allochtone, Jeugdwerkingen, Réseau de Soutien aux Victimes Brésiliennes de la Violence Domestique, RIMO Limburg vzw, Samenlevingsopbouw sector, School zonder Racisme vzw, SHARE (Forum des Migrants), Tayush, Union des Progressistes Juifs de Belgique, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen, Oostende.

⁵ « Minoritaire » non pas au sens numérique mais au sens politique du terme cf. Guillaumin, *L'idéologie raciste*.

plan d'action bruxellois coordonné en matière de lutte contre le racisme et les discriminations.

2. LA LUTTE CONTRE LE RACISME : APPROCHE ET CADRE LEGAL

2.1. Approche conceptuelle du plan

Dans le cadre de ce plan, nous abordons le racisme comme une idéologie qui produit des différences et des inégalités.⁶ Cette idéologie considère qu'il existe des différences fondamentales entre certains groupes de la population. En plus de considérer les groupes sociaux de manière homogène, le racisme établit une différence de valeurs, une hiérarchie entre ces groupes. Cette hiérarchie a des conséquences très concrètes dans la société et dans le quotidien des personnes qui la subissent.

Si la biologie du XIX^{ème} siècle affirmait l'existence de races humaines différentes et inégales – avec les conséquences dramatiques que l'on connaît –, nos sociétés contemporaines ont appris à refuser d'analyser les différents groupes humains en termes de « race ».

En Belgique, la loi anti-racisme fédérale a été modifiée en 2003 pour y ancrer le fait que le concept de race ne correspond à aucune réalité scientifique. Le qualificatif « prétendue » a donc été systématiquement adjoint au terme « race ». Cette logique a également été suivie dans les ordonnances bruxelloises ultérieures. Le présent plan s'inscrit dans cette perspective.

Si les races n'existent pas, le racisme existe, lui, continue donc bien à exister. En 1965, les sociologues Nobert Elias et John Scotson dans leur livre *Logiques de l'exclusion*⁷ remarquent que les mécanismes d'exclusion propres au racisme sont toujours en place mais se sont transformés : les critères d'exclusion ne sont plus biologiques mais culturels. Nous passons d'un racisme construit à partir de catégories « scientifiques » qui se basent sur des marqueurs biologiques à un racisme différentialiste ou culturaliste qui se base sur des différences culturelles. Le présent plan entend tenir compte de ces différentes formes de racisme en intégrant dans son *scope* les différents critères dits « raciaux », protégés par la législation antidiscrimination (loi fédérales, décrets et ordonnances). Ils sont au nombre de cinq : les critères de la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique.

Dans le cadre de ce plan d'actions, nous entendons lutter contre les manifestations du racisme au sein des compétences régionales. Il nous faut cependant rester attentif à ce qu'on

⁶ GUILLAUMIN Colette, *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard, 2002.

⁷ ELIAS Norbert, SCOTSON John L., *Logiques de l'exclusion : enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Paris, Éditions Fayard, 1997.

peut appeler la « *mécanique raciste* » dans son ensemble qui traverse différents domaines de la société. Ces domaines ne relèvent pas de compétences régionales mais ils sont pourtant des champs d’actions essentiels lorsqu’on veut s’attaquer au phénomène du racisme. Notamment les domaines de la culture, de l’éducation, des médias etc. à travers lesquels les stéréotypes et les préjugés racistes se diffusent.

2.1.1. Le racisme et les discriminations

L’ensemble des représentations sociales, stéréotypes, amalgames et préjugés qui composent l’idéologie raciste produisent des mécanismes d’exclusion : pratiques discriminatoires, non-accès aux droits fondamentaux, ségrégation, violences font partie des conséquences de la mécanique raciste.

Dans le cadre de ce plan, nous entendons lutter contre le racisme et ces manifestations concrètes à travers les discriminations liées aux critères dits « raciaux ». Nous entendons lutter également contre les discriminations liées à d’autres critères comme ce qui concerne les convictions religieuses et philosophiques.

De plus, l’ensemble des critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances) seront pris en compte lorsqu’ils sont croisés avec les critères liés à la « prétendue race » ou liés aux convictions religieuses et philosophiques. Cette approche nous permettra d’être attentif à la démarche « intersectionnelle » que nous souhaitons adopter dans le cadre de ce plan (cf.infra).

Nous travaillerons à lutter contre les discriminations directes et indirectes.

Les discriminations directes

Il est question de discrimination directe lorsqu’une distinction directe fondée sur un critère protégé a pour conséquence qu’une personne est traitée moins favorablement qu’une autre personne en situation comparable et lorsqu’aucune justification ne peut être donnée à cet effet.

Les discriminations indirectes

Il est question de discrimination indirecte lorsqu’une disposition, norme ou façon d’agir apparemment neutre sur laquelle la distinction indirecte est fondée, ne peut être

objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas appropriés et nécessaires.

2.1.2. Les groupes-cibles

Un autre point essentiel dans cette approche est de considérer que la logique d'infériorité et de différenciation propre à la mécanique raciste peut varier dans le temps et l'espace. Ce mécanisme peut prendre des formes différentes en fonction des différents groupes stigmatisés. Chaque groupe vit des discriminations spécifiques (négrophobie, islamophobie, antisémitisme, racisme anti-roms, racisme anti-asiatique, etc.).

Suite aux différentes concertations, nous avons choisi de ne pas lister explicitement les groupes sociaux auxquelles les actions de ce plan s'adressent afin surtout de n'en omettre aucun. Cependant, afin de mener des actions efficaces qui répondent directement aux situations d'inégalités et de discrimination des victimes de racismes, la composition spécifique de la population de Bruxelles-capitale et des dynamiques sociales qui traversent la Région seront prises en compte lors de la mise en œuvre du plan.

2.1.3. L'intersectionnalité

Il faut également être attentif au fait que le racisme prend des formes différentes et a un impact différent sur les individus en fonction de leur position sociale. En effet, le racisme a un impact différent sur les hommes, les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes appartenant aux minorités affectives et sexuelles, les personnes âgées etc. Ce phénomène est identifié au travers de la notion d'intersectionnalité.

L'Intersectionnalité, formulée par la juriste états-unienne Kimberley Crenshaw, est une approche qui analyse la position sociale des individus qui subissent des formes multiples et complexes (entrecroisées) de domination et d'oppression (sexe, classe, prétendue race, nationalité, origine, religion, orientation sexuelle, âge, capacité, situations sociales etc.)⁸

Par exemple, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes souligne la dimension genrée qui caractérise les actes islamophobes. En effet, selon les chiffres communiqués par le

⁸ Kimberlé Crenshaw, « Cartographie des marges : Intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur », dans les *Cahiers du genre*, n° 39, 2005 (publication originale : « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, 1991, vol. 43, n° 6, p. 1241–1299).

Collectif contre l'islamophobie en Belgique (CCIB), sur l'ensemble des actes d'islamophobie rapportés, 76% de ces derniers concernent les femmes, contre 24% concernant les hommes⁹. Cela signifie que trois victimes d'actes islamophobes sur quatre sont des femmes

Afin de tenir compte de ces multiples discriminations qui se croisent et se renforcent, le présent plan sera attentif à avoir une lecture croisée, intersectionnelle, des mécanismes de racismes et discrimination.

2.2. Textes fondateurs

2.2.1. Au niveau international

En 1945, les Nations Unies signent leur **Charte fondatrice**. Les Etats Membres s'engagent à agir, tant conjointement que séparément, en vue d'atteindre l'un des buts des Nations Unies, à savoir : développer et encourager le respect universel et effectif des droits de L'Homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion.¹⁰

En 1948, la **Déclaration universelle des droits de L'Homme** proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune notamment de race, de couleur ou d'origine nationale.¹¹

En 1965 a été adoptée la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale**.¹² Cet instrument, ratifié par la Belgique en 1999, a été adopté en réaction à différentes politiques racistes telles que celles de l'Allemagne nazie ou de l'apartheid en Afrique du Sud. Elle interdit toute distinction basée sur la "race", la couleur, l'origine ethnique ou nationale et vise à prévenir et sanctionner les actes et discours racistes. Dans la présente Convention, l'expression «discrimination raciale» vise *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de L'Homme et des libertés*

⁹ *Rapport chiffres 2017*, Collectif contre l'islamophobie en Belgique, 2018, p. 12, disponible sur <http://ccib-ctib.be/index.php/2018/09/08/rapport-chiffres-2017-du-ccib/>.

¹⁰ <http://www.un.org/fr/charter-united-nations/>

¹¹ <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

¹² <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. ¹³

En 1978, la vingtième session de la Conférence générale des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. Et proclament la **Déclaration sur la race et les préjugés raciaux**. L'article 2.2 décrit ce qui est entendu par racisme :

« Le racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables; il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux. »

L'article 2.3., précise « Le préjugé racial, historiquement lié aux inégalités de pouvoir, se renforçant en raison des différences économiques et sociales entre les individus et les groupes humains, et visant encore aujourd'hui à justifier de telles inégalités, est totalement injustifié. »

2.2.2. Au niveau européen

La **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** est adoptée en 2000 par l'Union Européenne. Elle considère également le principe de non-discrimination comme un des principes fondateurs de l'UE. L'article 21 de la Charte interdit *“toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. [...]”* Depuis 2007, suite au Traité de Lisbonne, cette Charte a un caractère contraignant pour les Etats membres.

Par ailleurs, l'UE a édicté deux directives qui ont spécifiquement trait au principe de non-discrimination. La première concerne la lutte contre le racisme et les discriminations sur la base de l'origine ethnique, tandis que la seconde porte, entre autre, sur la discrimination sur la base de la religion ou des convictions sur le lieu de travail :

¹³ <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

- **Directive 2000/43/CE** du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique Journal officiel n° L 180 du 19/07/2000, pp. 0022 – 0026
- **Directive 2000/78/CE** du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail Journal officiel, n° L 303 du 02/12/2000 pp. 0016 – 0022

La **Commission européenne contre le racisme et l'intolérance** (ECRI) est établie en 1993 dans le giron du Conseil de l'Europe. Il s'agit d'un mécanisme de monitoring indépendant. Elle examine les mesures prises dans les pays membres pour lutter contre les phénomènes racistes, ainsi que l'efficacité de celles-ci. Elle visite régulièrement les Etats membres, comme la Belgique en 2008, pour analyser la situation sur le terrain et publie des rapports et recommandations à cet égard.¹⁴

Enfin, la lutte contre le racisme et les discriminations est un des thèmes prioritaires d'étude de **l'Agence pour les droits fondamentaux**. Cette institution publie plusieurs rapports sur la réalité actuelle de ce phénomène au sein des Etats membres de l'Union et analyse les mesures disponibles pour le combattre. Cette question est également au centre des relations bilatérales que notre pays et l'Union européenne entretiennent avec les pays tiers.¹⁵

2.2.3. En Belgique

Le chapitre qui suit a pour objectif d'évoquer les principaux outils législatifs de lutte contre le racisme qui existent en Belgique. Il s'agit ici d'un aperçu non exhaustif. L'objet de l'action n°5 sera justement de faire le point sur cette législation de manière exhaustive.

Législation Fédérale

En Belgique, le 30 juillet 1981 est promulguée la *Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie*.¹⁶ Elle a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Cette loi

¹⁴ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>

¹⁵ <https://fra.europa.eu/fr>

¹⁶ www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1981073035&table_name=loi

exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 et transpose la Directive européenne 2000/43/ CE au niveau fédérale.

2.2.4. En Région de Bruxelles-Capitale

En Région de Bruxelles-Capitale, il existe 4 textes législatifs relatifs à la lutte contre les discriminations liées notamment aux critères dit « raciaux » et un cinquième est en préparation. A noter, une des actions du plan racisme sera de mener une étude du cadre législatif bruxellois afin d'évaluer la manière dont il fonctionne et identifier les manquements.

Ces différents textes législatifs sont les suivants:

1. L'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement¹⁷

L'ordonnance en question entend créer, dans l'accès au logement, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

2. L'ordonnance du 4 septembre 2008 vise à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.¹⁸

Cette ordonnance vise, entre autre, à transposer au sein de la fonction publique la Directive européenne 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ainsi que la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

3. L'ordonnance du 4 septembre 2008 est relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.¹⁹

¹⁷ www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2003071790&table_name=loi

¹⁸

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?sql=\(text%20contains%20\(%27%27\)\)&language=fr&rech=1&tri=dd%20AS%20RANK&value=&table_name=loi&F=&cn=2008090432&caller=image_a1&fromtab=loi&la=F](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?sql=(text%20contains%20(%27%27))&language=fr&rech=1&tri=dd%20AS%20RANK&value=&table_name=loi&F=&cn=2008090432&caller=image_a1&fromtab=loi&la=F)

¹⁹ www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008090431

Cette ordonnance vise, entre autre, à transposer dans le domaine de l'emploi et du travail la Directive européenne 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ainsi que la Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette dernière a également pour objectif de créer un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

Ce texte a été modifié en 2017 afin de renforcer les capacités de l'inspection régionale de l'emploi dans la lutte contre ces discriminations en les autorisant à avoir recours à des tests de discriminations.

4. L'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement.²⁰

Cette ordonnance transpose elle aussi les directives européennes au niveau régional. Cette ordonnance a également pour objectif la création d'un cadre général et harmonisé pour la lutte contre certaines formes de discrimination et pour la promotion de l'égalité de traitement dans les domaines mentionnés à l'article 4 de la présente ordonnance.

5. Un avant-projet d'ordonnance visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publiques locale bruxelloise est en cours d'adoption.

Bruxelles Pouvoirs Locaux est à l'initiative d'un projet de révision de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise afin qu'y soient articulées non seulement la promotion de la diversité mais aussi la protection des agents des pouvoirs locaux contre la discrimination. Ce travail vient ainsi pallier à un défaut de transposition des directives européennes anti-discrimination au niveau des pouvoirs locaux tout en étant une occasion d'améliorer le dispositif des plans de diversité au niveau local bruxellois.

²⁰ www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017100503&table_name=loi

L'avant-projet d'ordonnance a été approuvé en deuxième lecture par le Gouvernement et a été soumis au Conseil d'Etat. L'adoption définitive par le parlement devrait intervenir au premier semestre 2019.

3. LE PLAN D'ACTION

Lutter contre le racisme exige de développer nos actions à plusieurs échelles de pouvoirs et de compétences. Ce plan a pour ambition d'avancer des actions concrètes à mettre en œuvre au sein de notre Région. Au mois de mai 2018, une quarantaine d'associations antiracistes se réunissaient en coalition pour présenter onze propositions pour un plan d'action belge contre le racisme. Les propositions avancées ont pour objectif de nourrir un plan contre le racisme à l'échelle interfédérale. La première version de ce plan régionale a été construite sur base de ces 11 propositions d'actions. L'enjeu était de traduire chacune des 11 propositions au sein des compétences régionales et d'identifier une liste d'action pour y répondre.

La première version du plan régional a été validée en première lecture par le gouvernement bruxellois le 18 juillet 2018. Depuis, plusieurs rencontres avec différents partenaires impliqués dans la mise en œuvre de ce plan – dans la société civile que les autres administrations de la Région – ont été organisées. Les échanges qui ont eu lieu alors nous ont permis de retravailler le plan, de modifier certaines actions, d'en ajouter d'autres.

Sur base des demandes du gouvernement bruxellois, nous avons sollicité de différentes instances de la Région :

- UNIA
- Le Conseil consultatif du Logement
- Actiris
- L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Nous avons également sollicité l'avis du Conseil bruxellois pour l'égalité des femmes et des hommes ainsi que le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces différents apports nous ont permis de parvenir aujourd'hui à la troisième version du ***Plan régional de lutte contre le racisme 2018-2020***.

Tableau synoptique des actions

| ACTION | PARTENAIRE(S) |
|---|--|
| A. Processus de gestion du plan (8) | |
| 1. Constituer une plateforme contre le racisme, consultative et régionale | equal.brussels, Organisations de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris. |
| 2. Finaliser les indicateurs de suivi | equal.brussels, Organisations de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris. |
| 3. Assurer le monitoring des actions | equal.brussels, Organisations de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris. |
| 4. Echanger de bonnes pratiques au sein de la Plateforme | equal.brussels, Organisations de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris. |
| 5. Diffuser le travail de la plateforme | equal.brussels, Organisations de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris, etc. |
| 6. Constituer un groupe de travail regroupant les administrations et les institutions régionales engagées dans l'implémentation du plan d'action régional contre le racisme | equal.brussels, Bruxelles Pouvoir Locaux, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Logement, equal.brussels, Bruxelles Mobilité, talent.brussels. |
| 7. Développer une méthodologie intersectionnelle dans la récolte de données | equal.brussels, Bruxelles Pouvoir Locaux, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Logement, equal.brussels, Bruxelles Mobilité, talent.brussels,. |
| 8. Soutenir des projets de la société civile | equal.brussels |
| B. Mécanismes de lutte contre le racisme à Bruxelles : atouts et évaluation (9) | |
| 9. Evaluer la législation et son application | equal.brussels, Plateforme consultative, UNIA, IEFH, prestataire externe ... |
| 10. Mettre en œuvre du Test Egalité des chances | equal.brussels. |
| 11. Assurer le suivi et évaluation des Test Egalité des chances | equal.brussels, Plateforme consultative, BEE, BPL, BL, BM |
| 12. Mener une campagne de sensibilisation sur les points de signalement | equal.brussels, UNIA, IEFH, Plateforme consultative, le guichet anti-discriminations d'Actiris et l'inspection régionale de l'emploi. |

| | |
|---|--|
| 13. Mener une campagne de sensibilisation sur le racisme dans l'emploi à destination des bruxellois en collaboration avec par exemple Actiris, les syndicats, l'organisation des employeurs ... | equal.brussels, UNIA, IEFH, Plateforme consultative... |
| 14. Mettre en œuvre les nouveaux outils de lutttes contre la discrimination à l'emploi | Bruxelles Economie et Emploi, Plateforme, UNIA, Actiris. |
| 15. Mettre en œuvre les nouveaux outils de lutttes contre la discrimination au logement | equal.brussels, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Logement, Plateforme, UNIA, Actiris. |
| C. Actions spécifiques en matière de lutte contre le racisme (8) | |
| 16. Diffuser les services d'Actiris | equal.brussels, Bruxelles Economie et Emploi, Actiris, UNIA, Plateforme |
| 17. Suivre la désignation de Manager diversités au sein de la fonction publique, administrations, OIP et Pouvoirs locaux | equal.brussels, Bruxelles Povoirs Locaux, talent.brussels, Actiris |
| 18. Suivre l'élaboration de plans diversité au sein de la fonction publique, administrations, OIP et Pouvoirs locaux | equal.brussels, talent.brussels, BPL, le service Diversité d'Actiris. |
| 19. Organiser des formations pour accompagner les employeurs publics de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de cette politique | equal.brussels, talent.brussels |
| 20. Poursuivre les formations au sein de l'Erap et de l'Erip conforme à la circulaire générale COL13/2013 Communes | equal.brussels, ERAP, ERIP |
| 21. Favoriser la mise à l'emploi des Bruxellois fragilisés socio-économiquement dans la fonction publique | equal.brussels, talent.brussels, Actiris |
| 22. Sensibiliser et former les acteurs du logement | Bruxelles logement, equal.brussels, UNIA, le Cabinet de la ministre du Logement. |
| 23. Mener une campagne de sensibilisation contre la cyber-haine | equal.brussels, UNIA, Plateforme consultative contre le racisme. |

3.1. Processus de gestion du plan (8)

❖ Action 1 : Constituer une Plateforme contre le racisme, consultative et régionale

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre de ce plan d'action, une Plateforme consultative sera créée. Cette Plateforme aura pour mission d'assurer le suivi du plan, sa mise en œuvre ainsi que son évaluation.

La création de cette Plateforme de consultation fera d'abord l'objet d'un groupe de travail réunissant différentes parties prenantes (administrations, OIP, société civile, UNIA, IEFH, syndicat, etc.) afin d'identifier de manière claire les rôles respectifs des acteurs investis dans la plateforme.

Cette Plateforme sera ouverte d'accès à toute organisation bruxelloise de la société civile qui souhaite travailler à ce plan sous la coordination d'equal.brussels.

Partenaires : equal.brussels, organisation de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris et les trois commissions communautaires de la RBC.

❖ Action 2 : Finaliser les indicateurs de suivi

Une des premières missions de cette Plateforme sera la sélection définitive des indicateurs qui permettront d'évaluer chacune des actions et l'approbation de la méthodologie qui conviendra pour évaluer l'implémentation du présent plan d'action.

Partenaires : equal.brussels, organisation de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris.

❖ Actions 3 : Assurer le monitoring du plan

De manière à mener un travail pertinent et efficace, chacune des actions du plan d'action devront être l'objet d'un suivi et d'une évaluation. La Plateforme aura pour mission d'assurer le suivi, le monitoring et l'évaluation du plan d'action.

Partenaires : equal.brussels, organisation de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris.

❖ **Action 4: Echanger de bonnes pratiques, s'informer, se former, communiquer**

Cette Plateforme sera aussi l'occasion de promouvoir l'échange de bonnes pratiques entre les organisations et mettre à disposition les recherches, monitoring, données et statistiques existantes.

L'objectif est également de promouvoir l'échange d'information entre organisation, mettre à disposition les recherches, monitoring et statistiques, matériel de sensibilisation existant. Encourager les différents acteurs à transmettre les données, recherches et études en vue de les regrouper et de les publier sur leurs sites Internet

Partenaires : equal.brussels, organisation de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris.

❖ **Actions 5 : Diffuser le travail de la plateforme**

Le travail de la Plateforme doit bénéficier à l'ensemble de la population bruxelloise. Les échanges et les travaux de la Plateforme feront également l'objet de communication externe via les différents canaux de diffusions de equal.brussels.

Partenaires : equal.brussels, organisation de la société civile, syndicats, UNIA, IEFH, Conseil économique et social, Conseil régional de l'égalité des femmes et des hommes, Actiris.

❖ **Action 6: Constituer un groupe de travail regroupant les administrations et les institutions régionales engagées dans l'implémentation du plan d'action régional contre le racisme**

Le plan est fondé sur la législation, les politiques et les programmes déjà en place (constats) et propose une série de nouvelles mesures (actions) pour lutter efficacement contre le racisme et les discriminations. Ces stratégies visent les domaines régionaux tels que l'emploi, le logement, les pouvoirs locaux, l'égalité des chances, l'accès aux biens et aux services, etc. et encourage une coopération beaucoup plus étroite entre les membres du Gouvernement, les institutions publiques, les organisations et les citoyens.

Afin de mener à bien ce projet, un groupe de travail réunissant les différentes administrations de la Région bruxelloises impliquées dans l'implémentation du plan sera organisée de manière régulière par equal.brussels.

Partenaires: equal.brussels, Bruxelles Pouvoir Locaux, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Logement, equal.brussels, Bruxelles Mobilité, talent.brussels, Actiris ainsi que les trois commissions communautaires de la RBC.

❖ **Actions 7 : Développer une méthodologie intersectionnelle dans la récolte de données**

Encourager la récolte de données et de statistiques au sein des administrations de la Région dans une perspective intersectionnelle sur la base des résultats de l'étude commandée par Actiris « Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ».

Partenaires : equal.brussels, Bruxelles Pouvoir Locaux, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Logement, equal.brussels, Bruxelles Mobilité, talent.brussels.

❖ **Action 8 : Soutenir les projets de la société civile**

La Région de Bruxelles-Capitale mène une politique active en matière d'égalité des chances. Chaque année, les associations bruxelloises reçoivent des subventions pour sensibiliser et associer un large public à différents aspects de la politique régionale de l'égalité des chances.

equal.brussels a publié un appel à projets contre le racisme et la discrimination en 2017 à l'occasion de la Journée internationale contre le racisme et la discrimination.

Equal.brussels assurera le soutien des projets de la société civile centrés sur les groupes cibles spécifiques par le biais de 4 appels à subventions par an (2 généraux et 2 spécifiques).

Partenaires : equal.brussels

3.2. Mécanismes de lutte contre le racisme à Bruxelles : atouts et évaluation (9)

❖ Action 9 : Evaluer la législation et son application

Afin d'assurer une perspective d'action à long terme, nous mènerons une évaluation des mesures existantes et de leur application au sein de la Région Bruxelloise sera effectuée. En effet, une évaluation systématique de la législation en matière de lutte contre le racisme et les discriminations est un enjeu important. Cette évaluation devra nous permettre d'identifier les mesures régionales existantes, leurs éventuelles difficultés de mise en œuvre, leurs effets et leurs lacunes. Cette évaluation nous permettra d'évaluer le dispositif législatif en place actuellement au sein de la Région de Bruxelles-capitale à la lumière des problématiques actuelles. Cette action désignera par le biais d'un marché public un partenaire externe qui pourra mener à bien cette évaluation.

Partenaires : equal.brussels, Plateforme consultative, UNIA, IEFH, prestataire externe.

❖ Action 10 : Mettre en œuvre le Test Egalité des chances

L'ordonnance « Test égalité des chances » a été approuvée par le Parlement le 17 septembre 2018. Le Test égalité des chances est un nouvel outil permettant d'évaluer l'impact des mesures politiques sur différents groupes de population qui sont parfois exclus des mesures politiques générales si leur situation et leurs besoins spécifiques ne sont pas explicitement considérés.

L'outil examine l'impact des mesures politiques sur, notamment, les personnes appartenant à différentes minorités ethniques. Il s'agit d'un outil de grande importance pour mener des politiques inclusives, qui intègrent dès le départ les situations des personnes discriminés de manière à éviter et faire disparaître des mécanismes discriminatoire. Afin d'accompagner la mise en place du Test Egalité des chances, equal.brussels sera chargé d'organiser des formations, créer des outils pour accompagner l'utilisation du Test et sensibiliser les agents de l'administration et les cabinets sur ce projet.

La mise en œuvre de ce test et les différents outils qui l'accompagne, font donc partie intégrante de ce plan d'action contre le racisme.

Partenaires : equal.brussels

❖ **Action 11 : Assurer le suivi et l'évaluation du Test Egalité des chances**

Pour ce qui concerne le volet « origines ethniques et culturelle » ainsi que les discriminations liées à la prétendue race dans le cadre du Test Egalité des chances, faire appel à l'expertise des membres de la plateforme afin d'assurer le suivi et l'évaluation des Tests Egalité des chances.

Partenaires : equal.brussels, Plateforme consultative, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Logement, Bruxelles Mobilité.

❖ **Action 12 : Mener une campagne de sensibilisation sur les points de signalement**

Si actuellement, à Bruxelles, trop de personnes sont victimes d'attitudes ou de pratiques discriminatoires directement liées au racisme, peu d'entre elles déposent plaintes ou suivent jusqu'au bout la procédure pour punir ces agissements.

Informar la population des points de signalement et de la procédure à suivre est pourtant fondamental pour pouvoir soutenir les citoyens qui subissent ces exactions. Il s'agit d'abord d'accompagner et de soutenir les victimes, les informer des lieux de signalement pour assurer leur accès à leurs droits fondamentaux et à la protection. Il s'agit ensuite d'un moyen primordial pour pouvoir évaluer la situation du racisme à Bruxelles et pouvoir ensuite mener des politiques publiques qui y répondent.

Mener une campagne de sensibilisation à destination du grand public et, plus particulièrement, à l'égard des victimes de discriminations pour faire connaître les points de signalement.

Partenaires : equal.brussels, UNIA, IEFH, Plateforme consultative, le guichet anti-discriminations d'Actiris et l'inspection régionale de l'emploi.

- ❖ **Action 13** : Mener une campagne de sensibilisation sur le racisme dans l'emploi à destination des bruxellois en collaboration avec par exemple Actiris, les syndicats, l'organisation des employeurs ...

Diffuser les services d'Actiris en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche aux parties prenantes des plateformes de collaboration au niveau régional avec les acteurs suivants : le magistrat de référence, les fonctionnaires de référence, Unia, les communes, les organisations découlant de la coalition ou d'autres représentants du groupe cible. (ex. code sur la non-discrimination à l'embauche)

Partenaires : equal.brussels, UNIA, IEFH, Plateforme consultative, Actiris...

- ❖ **Action 14** : Mettre en œuvre les nouveaux outils de luttés contre la discrimination à l'emploi.

Depuis octobre 2017, l'Ordonnance de 2017 en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi a été modifiée par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale afin, notamment, d'habiliter l'inspection régionale de l'emploi à utiliser des tests de discrimination afin de confirmer des présomptions de discrimination de la part d'employeurs bruxellois. L'ordonnance est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2018, les premiers tests de discriminations ont été effectués par l'inspection.

La mise en œuvre de ces nouvelles dispositions sera assortie d'un monitoring régulier. Un rapport annuel sur l'utilisation de ces tests de discrimination sera élaboré par l'inspection à l'attention du Ministre de l'emploi.

Partenaires : UNIA, Bruxelles économie et emploi.

❖ **Action 15: Mettre œuvre les nouveaux outils de luttés contre la discrimination au logement.**

A l'initiative de la Ministre du Logement, Céline Fremault, le Gouvernement bruxellois a adopté ce 25 octobre 2018 en 3ème lecture l'ordonnance visant à renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement. L'application de cette ordonnance permettra de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement puisqu'elle autorise notamment les services de l'inspection de Bruxelles Logement à recourir à des tests de discrimination destinés à constater des pratiques discriminatoires et mener ainsi une lutte efficace contre les discriminations dans l'accès au logement.

Dans le cadre de ce plan d'action contre le racisme, la collecte ainsi que l'analyse de ces rapports seront une action importante menée par la Plateforme de lutte contre le racisme en collaboration avec equal.brussels et d'autres parties prenantes afin d'assurer une évaluation de la situation des discriminations en matière de Logement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

Partenaires : equal.brussels, UNIA, Bruxelles Logement

3.3. Actions spécifiques en matière de lutte contre le racisme (8)

❖ Action 16 : Emploi : Diffuser les services d'Actiris

Le Service Diversité d'Actiris accompagne les employeurs bruxellois afin de promouvoir la diversité dans leur entreprise (recrutement ; gestion des travailleurs ; communication interne et externe).

Dans le cadre de ce plan d'action, nous travaillerons à la diffusion des services d'Actiris en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche auprès des employeurs privés et publics à travers une campagne d'information. Cela concerne les services suivants d'Actiris: le service de la diversité, le guichet anti-discrimination, et la direction des employeurs (Select).

Partenaires : equal.brussels, Bruxelles Economie et Emploi, Actiris, UNIA, Plateforme consultative.

❖ Action 17 : Emploi : Suivre la désignation des Manager diversités au sein de la fonction publique, institutions régionales et communes

L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise impose à toutes les institutions publiques bruxelloises de mettre en place une politique de gestion de la diversité à travers la réalisation d'un plan d'action diversité. Celui-ci étant porté par un manager de la diversité assisté par une commission d'accompagnement.

De plus, un avant-projet d'ordonnance visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publiques locale bruxelloise est en cours d'adoption. L'ordonnance et l'arrêté exécutif adoptés permettront de faire appliquer les politiques de diversité au sein des pouvoirs locaux. Il s'agira, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action contre le racisme, d'accompagner cette mise en œuvre.

Dans le cadre de ce plan d'action, nous mettons en place différentes mesures de façon à faire appliquer les politiques de diversité au sein des organismes régionaux.

Partenaires: equal.brussels, talent.brussels, BPL, Actiris.

❖ **Action 18 : Emploi : Suivre l'élaboration de plans diversité au sein de la fonction publique, institution régionales et communes**

Afin d'assurer l'application de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, ce plan vise le suivi de l'élaboration des plans diversité au sein de la fonction publique régionale et communale.

Il en va de même pour les administrations communales, conformément au projet d'ordonnance visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publiques locale bruxelloise. Un guide créé par BPL, a déjà été diffusé au sein des pouvoirs locaux. Il accompagne les administrations communales dans la mise en œuvre des plans diversité au sein des communes bruxelloises.

Partenaires: equal.brussels, talent.brussels, BPL, le service Diversité d'Actiris.

❖ **Action 19 : Emploi : Organiser des formations pour accompagner les employeurs publics de la Région**

L'accompagnement et la formations des agents des organismes régionaux est un outil important afin d'assurer la mise ne œuvre de la politique diversité conformément à l'ordonnance du 4 septembre 2008.

Talent.brussels sera chargé d'organiser des formations pour accompagner les employeurs publics de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de cette politique.

Partenaires : equal.brussels, talent.brussels

❖ **Action 20 : Emploi : Poursuivre les formations au sein de l'ERAP et de l'ERIP, conforme à la circulaire générale COL13/2013.**

Cette double approche, d'accompagnement et de formation est également fondamentale au niveau communal. C'est pourquoi, dans le cadre de collaboration avec l'ERAP (Ecole Régionale d'Administration Publique) et l'ERIP (Ecole Régionale et Intercommunale de Police), des formations seront dispensées aux différents agents communaux.

Partenaires : equal.brussels, ERAP et ERIP

❖ **Action 21 : Emploi** : Favoriser la mise à l'emploi des Bruxellois fragilisés socio-économiquement dans la fonction publique

Depuis 2018, un nouvel arrêté accorde des subventions aux administrations de manière à stimuler, au sein des organismes publics de la Région, l'engagement de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est important. Cet octroi de subvention vise à répondre à l'objectif fixé dans l'accord de Gouvernement d'augmenter d'au moins 10 % le nombre de bruxellois dans la fonction publique.²¹ L'arrêté, datant de mai 2018, permet de renforcer les subventions lorsque l'institution atteint au moins un pourcentage de 20% d'engagements de demandeurs d'emploi remplissant les conditions de la subvention.

Bien sûr, le groupe des bruxellois fragilisés socio-économiquement n'englobe pas toutes les personnes qui souffrent de racisme. Et inversement, toutes les personnes qui subissent du racisme ne sont pas fragilisées économiquement. Pourtant, à Bruxelles, cela se recoupe de fortement et de manière structurelle. Cette dynamique malheureuse, que l'on nomme parfois « ethno-stratification du travail » est mise en évidence des études sociologiques récentes. Notamment le Monitoring socio-économique 2017 de UNIA²² qui révèle qu'à Bruxelles, en 2014, alors que 5,1 % des personnes « d'origine belge » sont au chômage de courte durée, ce chiffre s'élève à 43% pour les bruxellois « d'origine maghrébine » et 33,6% pour Afrodescendants²³. Citons encore deux études récentes de la Fondations Roi Baudouin qui nous donne des chiffres d'envergure nationale : 60 % des Afrodescendants, 40 % des Belgo-Marocains et 24,5 % des Belgo-Turcs ont un diplôme d'études supérieures. Pourtant, leur

21 Les subventions sont accordées si un taux d'engagement minimum de 10% au cours d'une année civile a été respecté (au cours du premier semestre 2018 pour la subvention diversité 2018).

22 Le Monitoring socio-économique de UNIA chiffre la discrimination à l'emploi et distingue, selon une méthodologie précise, la population « belge d'origine belge » et la population « d'origine étrangère ». <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine>

23 Tableau 11 et 12 : Caractéristiques du profil des chômeurs par origine, 2014, pp. 82-83. *Ibidem*.

taux de chômage est quatre fois supérieur à celui des Belges qui ne sont pas d'origine étrangère.²⁴

talent.brussels est chargé de l'octroi de ces subventions qui favorisent la mise à l'emploi des bruxellois les plus fragiles socio-économiquement.

Partenaires : equal.brussels ; talent.brussels.

❖ Action 22 : Logement : Sensibiliser et Former les acteurs du logement

Poursuivre la phase de sensibilisation et de formation des acteurs actifs dans l'accès au logement (CPAS, secteurs associatifs,...) en associant les experts en matière de lutte contre les discriminations (UNIA, IEFH,...). Ces acteurs seront largement associés à toute mesure future adoptée en matière d'information, de formation et de sensibilisation, chacun pour ce qui le concerne.

Dans le cadre de cette action, une brochure sur la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement sera diffusée.

Une campagne de sensibilisation autour de la thématique *des discriminations au logement* aura également lieu au cours de l'année 2019.

Partenaires : UNIA, IEFH, Cabinet de la ministre du Logement, Bruxelles Logement, equal.brussels.

❖ Action 23 : Cyber-haine : Mener une campagne de sensibilisation contre la cyber-haine

Mener une campagne de sensibilisation en collaboration avec les organisations du terrain dans le cadre de la prévention de la cyberhaine raciste.

Partenaires : equal.brussels, UNIA, Plateforme consultative contre le racisme.

²⁴ Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171121_CF et Belgo-Marocains, Belgo-Turcs: (auto)portrait de nos concitoyens <https://www.kbs-frb.be/fr/Virtual-Library/2015/316644>