

Onze propositions pour un plan d'action belge 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 à la Belgique sa promesse. C'est pourquoi il est nécessaire de présenter ensemble, à court terme, un plan d'action interfédéral contre toutes les formes de racisme.

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 11 propositions d'actions, qui pourront être incluses dans le plan d'action. Ces actions concernent les principaux domaines sociaux (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 de 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 un responsable pour sa mise en œuvre.

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

1. Veiller à l'implication systématique des acteurs pertinents.
2. Être attentif à l'intersectionnalité et aux formes spécifiques de racisme.
3. Assurer un meilleur suivi juridique des infractions aux lois antidiscrimination.
4. Mener une politique de neutralité inclusive, au lieu d'interdictions du port de (prétendus) signes d'appartenance religieuse.
5. Mener une politique de subventionnement durable des organisations antiracistes.
6. Établir un meilleur état des lieux du racisme en Belgique, par le biais de la recherche et du monitoring.
7. Mener des actions positives.
8. Élaborer des plans anti-discrimination pour la police fédérale et locale.
9. Diversifier l'appareil juridique.
10. Prévoir un examen anti-discrimination de chaque nouvelle loi belge.
11. S'attaquer à la cyberhaine raciste.

¹ 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, BALKAN lgbtqia, 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, Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Kif Kif 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, Mwindita 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, Vie féminine, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen Oostende.

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

1. Veiller à l'implication systématique des acteurs pertinents.

Tous les gouvernements impliquent systématiquement tous les acteurs pertinents dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du plan d'action interfédéral contre le racisme.

- Ce document ne constitue pas une synthèse des propositions des organisations signataires et ne remplace pas la consultation et l'implication nécessaire des acteurs mentionnés.
- 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. Nous plaillons dès lors pour la création d'un **groupe de pilotage**, composé des parties prenantes et des acteurs pertinents des différents niveaux de pouvoir. Ce groupe de pilotage est coresponsable du contenu du premier plan, mais surveille également l'exécution du plan et fait des propositions d'ajustements et des suggestions pour un prochain plan. Les acteurs qui doivent être impliqués dans le groupe de pilotage sont entre autres: les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les institutions publiques, l'enseignement et la société civile.
- Il est également important de consulter régulièrement ces acteurs sur **d'autres thèmes** qui ont un rapport avec le racisme. Par exemple la création d'un Institut des droits de l'Homme et l'évaluation des lois anti-discrimination et antiracisme.

2. Etre attentif à l'intersectionnalité et aux formes spécifiques de racisme.

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

- En Belgique, plusieurs groupes sont victimes de racisme: Roms, Juifs, musulmans, Sikhs, Noirs, demandeurs d'asile, réfugiés, personnes issues de l'immigration de la première, deuxième, troisième... génération, personnes sans papiers, etc. Quand plusieurs groupes ont des expériences de racisme similaires, une approche commune est nécessaire.
- En même temps, **chaque forme de racisme a ses spécificités**: les Noirs ne sont pas confrontés aux mêmes préjugés que les Roms ; les Juifs font face au racisme dans d'autres domaines que les Sikhs, etc. Une approche concrète du racisme tient compte de ces différences.
- La loi définit 19 critères de discrimination. Certaines personnes sont discriminées sur base de la combinaison de plusieurs de ces critères. C'est le cas, par exemple, de mères célibataires d'origine turque, de personnes homosexuelles d'origine étrangère, d'une jeune Somalienne portant le foulard ou de Noirs de plus de cinquante ans. Dès lors, toutes les actions du plan d'action doivent veiller à la dimension de l'**intersectionnalité**. La législation et le cadre institutionnel doivent s'y adapter (voir action n°3).

3. Assurer un meilleur suivi juridique des infractions aux lois antidiscrimination.

Les gouvernements définissent des cadres légaux afin que toutes les inspections de l'Etat puissent mener des testings et mystery shopping (appels et visites mystères) proactifs et réactifs afin de réduire la discrimination raciste sur le marché de l'emploi et sur le marché locatif privé. D'autre part, les sanctions doivent être plus efficaces et plus dissuasives et l'accès à la justice doit être amélioré.

- Récemment, le gouvernement fédéral a instauré la possibilité pour les cellules Contrôle des lois sociales de réaliser du 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 de pratiquer des testings. Cependant, ces nouveaux outils 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 (croisement des banques de données gouvernementales). De plus, il y a des restrictions supplémentaires: 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.
- **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**.
- Cela signifie que les inspecteurs peuvent utiliser cette technique d'enquête dans le cadre de leur fonction sur la base
 - de leur propre évaluation des risques ;
 - de recherches universitaires ;
 - d'une autorégulation déficiente ou absente ;
 - de signalements ou de plaintes de victimes et de témoins ;
 - du monitoring socio-économique du personnel d'un secteur économique ;
 - d'autres formes de datamining.
- Là où cela s'avèrerait nécessaire - de par un manque de capacité, un corps d'inspection insuffisamment diversifié ou de phénomènes complexes – les inspecteurs doivent être en état **d'impliquer des tiers**. Ils demeurent cependant commanditaires et responsables finaux, parce qu'ils sont les mieux placés pour garantir une exécution neutre.
- Le testings et le mystery shopping peuvent également être mis en place pour la lutte contre la discrimination sur le marché locatif privé (tant les agents immobiliers que les propriétaires privés), dans la politique d'appels d'offre et de subsides des gouvernements, dans l'accès à l'accueil de la petite enfance, à l'enseignement, aux biens et services, aux services publics, aux crédits et aux assurances, aux événements culturels et sportifs...
- Le rapport d'évaluation intermédiaire des lois anti-discrimination a déjà révélé plusieurs manquements des lois existantes. Dès à présent, sans attendre l'évaluation finale des lois, celles-ci doivent être rendues plus cohérentes, applicables et contraignantes afin que le racisme et la discrimination raciste ne demeurent pas dans l'impunité:
 - En dehors de l'élargissement des compétences des services d'inspection, il faut **créer un cadre juridique minimal et clair pour des testings**, afin qu'ils puissent être également utilisés par des tiers: les victimes et les instances qui les soutiennent, les organisations qui ont pour mission de lutter contre la discrimination, les chercheurs.
 - 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 existantes doivent être renforcées**. Il faut également miser sur des sanctions administratives et fiscales. Lorsque des personnes qui exercent une fonction d'autorité sont coupables de discours de haine ou de délits d'adhésion ou de collaboration à un groupement ou une association prônant la

discrimination ou la ségrégation, il est d'autant plus nécessaire d'alourdir les peines prévues et de prévoir, éventuellement, la déchéance de ses droits politiques.

- Pour résoudre la question de la discrimination multiple et intersectionnelle, tous les critères de discrimination doivent être traités de manière égale. Cela nécessite une (re)pénalisation de toutes les infractions de discrimination. 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.
- L'accès à la justice demeure un frein pour de nombreuses victimes de discrimination. L'accès à l'aide juridique pro deo doit être amélioré.
- 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 suites de plaintes de racisme.
 - Le retentissement et l'opportunité de traitements extrajudiciaires de plaintes de racisme.

4. Mener une politique de neutralité inclusive, au lieu d'interdictions du port de (prétendus) signes d'appartenance religieuse.

Tous les pouvoirs publics (Etat fédéral, Régions, Communautés, autorités locales) mènent une politique de neutralité inclusive au sein des services publics et encouragent le secteur privé et l'enseignement à en faire de même.

- Les pouvoirs publics doivent garantir la neutralité et la qualité de leur service envers tous les citoyens et résidents. La neutralité, la non-discrimination et l'impartialité constituent des obligations professionnelles essentielles pour les fonctionnaires qui sont en contact avec les citoyens et résidents.
- Une **politique de neutralité inclusive** tient compte du fait qu'il n'existe pas de fonctionnaires sans convictions politiques, philosophiques ou confessionnelles. Ce ne sont pas leur apparence, mais leurs attitudes et leurs compétences qui sont déterminantes dans l'assurance d'un service impartial et équitable.
- La neutralité inclusive garantit le droit à la liberté religieuse à tous les employés, y compris ceux qui sont en contact avec des clients. Les fonctionnaires sont dès lors autorisés à porter des signes d'appartenance confessionnelle ou philosophique dans l'exercice de leur fonction, comme c'est le cas au Royaume-Uni; en même temps, il est attendu d'eux qu'ils assurent à chaque collègue ou citoyen un traitement équitable, indépendamment de leurs (propres) convictions confessionnelles ou philosophiques.
- Dans le secteur privé, afin de vérifier la neutralité, la qualité du service à la clientèle, l'usage du mystery shopping et du mystery calling est monnaie courante depuis bien des années, tant dans l'entreprise dans son ensemble qu'à l'égard des employés. Les pouvoirs publics doivent utiliser ces moyens pour contrôler la neutralité de leurs services. L'information ainsi recueillie peut être utilisée en vue de recycler le personnel, mais également pour envisager des sanctions éventuelles en cas d'infractions. 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.
- Si pour certaines fonctions ou services, une limitation du port de signes d'appartenance confessionnelle ou philosophique a été ou est instaurée, elle doit être soumise à un **examen anti-discrimination** par une instance indépendante. Cet examen permet d'évaluer si la mesure est raisonnable, proportionnelle et nécessaire pour atteindre un but légitime.

- 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 par une instance indépendante.
- Tous 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'appartenance confessionnelle et philosophique.
- Lors de plusieurs audiences judiciaires, des magistrats 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 magistrats 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 rédacteurs 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 ».

5. Mener une politique de subventionnement durable des organisations antiracistes.

Les secrétaires d'Etat et/ou les ministres compétents pour l'Egalité des chances mènent une politique de subventionnement durable afin d'inciter à une approche créative et efficace du racisme et de la discrimination raciste.

- Pour lutter contre le racisme et la discrimination raciste, il est important que les **acteurs du terrain soient impliqués**. Cela devient possible grâce à une politique de subventionnement dynamique qui offre l'occasion aux citoyens de contribuer de manière active à une politique antiraciste et de changer ainsi le climat et les pratiques racistes existants.
- Cette politique de subventionnement met l'accent sur le **soutien structurel des organisations** qui luttent contre le racisme, avec une attention particulière pour les organisations portées par des personnes issues de l'immigration et par des personnes victimes du racisme. Cette politique de subventionnement structurel peut être complétée par le financement de projets **pluriannuels**. Il est particulièrement veillé à l'ancrage de ces projets, afin que leurs effets perdurent au-delà de leur fin officielle.
- Dans le cadre des plans interfédéraux consécutifs contre le racisme, des **moyens supplémentaires** sont libérés pour les associations antiracistes afin qu'elles puissent développer un travail structurel sur le racisme et **assurer le suivi du plan d'action**. Tout cela nécessite des moyens tant pour le soutien aux victimes de racisme (via l'aide aux victimes et l'accompagnement en justice), que pour mener également un travail de plaidoyer sur la lutte contre le racisme dans tous les secteurs de la société et à tous les niveaux de pouvoir.
- En **Belgique francophone**, il est nécessaire de **créer et de subventionner une instance porte-parole et défenseur officiel des intérêts des personnes issues de l'immigration**, qui rassemble plusieurs organisations de personnes issues de l'immigration et les subsidie.
- Par ailleurs, cette politique de subventionnement privilégie les domaines suivants:
 - La formation des personnes issues de l'immigration à leurs droits et leur sensibilisation au signalement des faits de racisme ;
 - Le soutien des victimes de racisme: tant à travers des organisations qui offrent un accompagnement psychologique des victimes que des organisations qui sont juridiquement compétentes pour aller en justice ;

- L'incitation à une représentation correcte et à l'utilisation d'un vocabulaire inclusif et correct à propos des groupes mentionnés à l'action 2, tant dans les livres scolaires que dans les médias ;
- L'incitation à accorder de l'attention, dans l'enseignement, à l'histoire de l'immigration, du racisme, de la colonisation, des génocides – y compris la Shoah – et aux compétences interconfessionnelles et philosophiques ;
- La surveillance de l'activité en ligne des groupements extrémistes ;
- Le développement, la publicité, l'échange et la traduction du matériel de sensibilisation existant et les recherches sur le racisme en créant, par exemple, une bibliothèque centrale.

B. Actions pour le gouvernement fédéral (en collaboration avec les gouvernements compétents).

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

En collaboration avec les autres gouvernements, le gouvernement fédéral commande une recherche pour mesurer le niveau de racisme et de discrimination raciste dans la société belge.

- 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 du sexisme et de 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. Dès lors, les statistiques des différents points de signalement ne suffisent pas pour avoir un état des lieux du racisme en Belgique.
- C'est pourquoi il est souhaitable de prévoir une **recherche académique** sur le racisme en Belgique: 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 permettra également de **mesurer les effets des plans d'actions interfédéraux consécutifs**.
- Il est également important que le gouvernement **informe** le public sur les **différents lieux de signalement** des faits de racisme et qu'il **renforce la motivation des citoyens à s'y rendre**. Nous proposons de regrouper ces différentes possibilités sur un support accessible au grand public.
- 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.
- D'autre part, il est nécessaire d'instaurer une obligation de signalement de faits de racisme pour les fonctionnaires, magistrats, personnes ayant une fonction d'autorité publique et par extension les enseignants, arbitres, intermédiaires dans la recherche d'emploi, agents immobiliers, etc. qui sont témoins de faits de racisme ou de discrimination raciste.

7. Mener des actions positives.

Le gouvernement fédéral promulgue un arrêté royal qui précise dans quels cas il est permis de mener des actions positives en matière de recrutement.

- La non-discrimination et la répression qui y est liée ne suffiront pas pour garantir une participation proportionnelle et complète de personnes issues de l'immigration dans tous les secteurs de la société. Afin de s'attaquer à la question de la discrimination structurelle, la déclaration de Durban des Nations Unies (2001) mentionnait la nécessité de mettre au point des actions positives dans tous les secteurs de la société. Ces actions positives sont également inscrites dans les directives de l'Union européenne.
- L'UE définit l'action positive de la manière suivante: "des mesures proportionnelles qui sont décidées dans le **but d'atteindre dans la pratique une égalité pleine et réelle** pour les membres de groupes ou les groupes qui sont désavantagés socialement ou économiquement ou font face aux conséquences d'une discrimination ou d'un désavantage actuel ou passé."²
- L'action positive n'est pas une discrimination positive, mais une possibilité inscrite dans les directives européennes, la loi fédérale anti-discrimination et ses dérivées régionales. Pour être conformes à la loi, les actions positives initiées au profit d'un groupe correspondant à un des critères de discrimination doivent respecter quatre conditions: il doit exister une inégalité manifeste, l'objectif doit être de faire disparaître cette inégalité, la mesure doit être de nature temporaire et ne doit pas restreindre sans nécessité les droits d'autrui.
- Concrètement, l'action positive signifie que si deux candidats à un poste disposent tous deux des compétences requises, l'entreprise choisira le candidat qui est le plus fragile sur le marché de l'emploi ou est davantage confronté à des préjugés.
- La loi anti-discrimination précise cependant que – bien qu'il soit désormais légalement permis de mener des actions positives - un arrêté royal devrait clarifier dans quelles conditions ces actions positives peuvent être menées. Depuis 2007, cet arrêté royal n'a pas été promulgué. Confrontés à l'insécurité juridique, de nombreux employeurs, qui souhaiteraient mener des actions positives, ne le font pas.
- Il existe déjà plusieurs formes d'actions positives pour d'autres groupes que les personnes issues de l'immigration: des places réservées dans les services publics à des personnes porteuses d'un handicap, des réductions de contributions à la Sécurité sociale pour les travailleurs de plus de 55 ans, des plans Rosetta qui imposent aux entreprises des quotas pour les jeunes, des quotas pour les francophones et les néerlandophones dans les administrations fédérales, pour les femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse, des programmes spécifiques de formation et de mentoring pour les femmes qui veulent accéder à des fonctions d'encadrement ...
- Le gouvernement fédéral doit **clarifier les situations et conditions dans lesquelles il est possible de mener des actions positives** pour des employeurs individuels, par le biais d'un **cadre juridique clair** en promulguant l'arrêté royal mentionné dans la loi anti-discrimination.
- D'autre part, le **secteur privé** doit être incité à mener une **politique de diversité**, par le biais **d'objectifs chiffrés de recrutement au niveau sectoriel**, comme cela est prévu dans l'accord de gouvernement fédéral.

² "proportionate measures undertaken with the purpose of achieving full and effective equality in practice for members of groups that are socially or economically disadvantaged or otherwise face the consequences of past or present discrimination or disadvantage".

- En prenant exemple sur la CCT 104, les entreprises et organisations doivent être incitées à développer des plans diversité avec des objectifs chiffrés d'embauche et des actions positives concrètes.
- Pour les institutions publiques, les secteurs réglementés et subsidiés par les gouvernements et pour les entreprises qui ont obtenu un marché public, les gouvernements doivent aller plus loin. Ils doivent imposer une politique de diversité, en parallèle avec :
 - des plans de diversité obligatoires ;
 - des objectifs chiffrés de recrutement intelligents à court et à long termes ;
 - des actions positives sur mesure par secteur ou par entreprise et
 - un rapportage annuel des progrès.

Par objectifs de recrutement intelligents, nous entendons des objectifs qui tiennent compte de la fragilité des individus sur le marché de l'emploi et ce, à tous les niveaux de fonctions. De plus, **le fait d'atteindre ces objectifs doit être un critère d'évaluation des cadres.**

8. Elaborer des plans anti-discrimination pour la police fédérale et locale.

La police élabore des plans anti-discriminations internes qui s'attaquent aux problématiques du profilage ethnique et du racisme interne et externe.

- Le **code de déontologie** de la police mentionne déjà que les agents 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.
- En pratique, il s'avère que le code de déontologie reste encore trop souvent lettre morte. D'une part, des recherches ont montré 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, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique dans des activités de contrôle, de surveillance ou d'investigation. » (définition ECRI et FRA)³. Il s'agit donc là d'une infraction au principe de non-discrimination. Parfois, certaines interventions de la police sont accompagnées de propos racistes (racisme externe). D'autre part, des **agents de police issus de l'immigration** témoignent de manière récurrente **de faits racistes dont ils sont la cible** de la part de leurs collègues (racisme interne)⁴.
- 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 touchées. De plus, le profilage ethnique détériore les relations entre la police et certains groupes, alors que les enquêteurs ont besoin de la collaboration de tous les groupes de la société pour combattre la criminalité (y compris le terrorisme).
- 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.**

³ 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>

⁴ Voir entre autres Comité P, *Enquête de contrôle Politique antiracisme et antidiscrimination dans une politique de diversité*, 2017. http://www.comitep.be/AdditionalReports/2017-05-04_antiracisme_antidiscrimination_1_2.pdf

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, subdivisé par critères, tels que l'origine nationale ou ethnique, la langue, la religion et la nationalité. Le code de déontologie doit également être peaufiné en ce sens.

- Le code de déontologie doit être couplé avec des **plans d'action anti-discrimination sur mesure**, tant dans les zones de police locales qu'au sein de la police fédérale. Le plan doit comprendre entre autres les actions suivantes:
 - 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 de droits de l'Homme et des agents de police sont sollicités pour donner ces formations.
 - Le profilage ethnique fait entre autre l'objet des mesures suivantes:
 - Un **enregistrement systématique** des contrôles de police (tant 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 ;
 - Des **rencontres**, à des intervalles réguliers, **avec des personnes issues de l'immigration**, avec une attention particulière pour les jeunes. Il peut être fait appel à des organisations qui ont de l'expertise en matière de médiation.
 - Le racisme interne et externe est entre autres pris en charge de la manière suivante:
 - Une **politique de tolérance zéro** est décrétée quant aux déclarations racistes et au harcèlement à l'égard de collègues et des agents de police envers les citoyens.
 - Des **audits externes** sont réalisés sur
 - le fonctionnement du **Comité P** ;
 - la **formation** de base des agents de police en formation et des agents de police déjà engagés ;
 - la **politique de recrutement actuelle**. Cette évaluation identifie les mécanismes qui constituent un frein au recrutement de davantage d'agents de police issus de l'immigration. L'audit examine également comment améliorer le screening des candidats quant à leur aptitude à traiter de manière égale les citoyens et leurs collègues.
 - Des **objectifs chiffrés de recrutement et des actions positives** sont initiés en vue d'admettre davantage de personnes issues de l'immigration à l'école de police.
 - Les commissaires de polices et les autres cadres sont formés à réagir de manière adaptée lorsqu'ils sont confrontés à des faits de racisme.
 - 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 protégés contre des représailles de la part de leurs collègues ou de leurs cadres

dirigeants. Ainsi, les agents 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 là où cela s'avère nécessaire.

- 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 agents de police sont principalement confrontés 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 recherches⁵ ont démontré que ce n'est pas l'origine ou la religion des individus, 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 a pour but de déconstruire des interprétations contre-productives et de mieux digérer des expériences négatives.

9. Diversifier l'appareil juridique.

Le gouvernement fédéral diversifie l'appareil juridique, afin que davantage de personnes issues de l'immigration y soient employées.

- 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 agents 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 suites. Cela engendre un climat d'impunité.
- Nous demandons de prévoir plusieurs actions pour assurer l'enregistrement et le suivi des plaintes de faits de racisme:
 - Procéder à une **diversification** de l'appareil juridique, par des objectifs chiffrés de diversité, des plans diversité et des actions positives se traduira par une attention accrue au racisme ;
 - Accentuer la **formation** des juristes à la circulaire générale **COL13/2013** ;
 - 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.
 - Réaliser un **audit du traitement des plaintes** d'incidents racistes auprès de la police fédérale et locale et de la justice.
- La commission d'experts chargée d'évaluer les lois anti-discrimination a déclaré lors de la présentation de son rapport d'évaluation intermédiaire qu'elle souhaite analyser davantage les chiffres élevés de classement sans suites de plaintes pour faits de racisme. Des moyens suffisants doivent être débloqués à cet effet; les constats doivent être rapidement suivis d'actions pour y remédier.

10. Prévoir un examen anti-discrimination de chaque nouvelle loi belge.

Une institution indépendante est désignée afin qu'elle procède à un examen anti-discrimination des lois existantes et des nouvelles lois, entre autres les lois relatives à l'immigration.

- En prenant exemple sur « l'examen pauvreté » existant, **chaque nouvelle mesure gouvernementale** doit être soumise à un **examen anti-discrimination**, et ce, à chaque

⁵ Voir entre autres les recherches de Sinan Cankaya.

niveau de pouvoir. Cet examen évalue dans quelle mesure les nouvelles lois, arrêtés royaux, règlements, etc. discriminent indirectement ou directement certains groupes sur la base d'un des critères 'raciaux' de discrimination tels que définis par la loi.

- Les **lois existantes sur l'immigration** sont également soumises à cet examen anti-discrimination.
- La responsabilité de cet examen anti-discrimination est confiée à une **institution interfédérale indépendante**.

11. S'attaquer à la cyberhaine raciste.

Le gouvernement fédéral oblige les entreprises de médias sociaux à respecter la législation anti-discrimination belge, prévoit des amendes dissuasives et garantit que les infractions soient traitées juridiquement de manière adéquate.

- Le développement d'Internet et des médias sociaux a facilité et accéléré la diffusion des idées racistes. D'année en année, les statistiques d'Unia démontrent que le racisme en ligne est fort répandu.
- De nombreuses entreprises de médias sociaux et de sites Internet ont leur siège social dans des pays disposant d'une législation anti-discrimination moins stricte. Quand ces entreprises sont interpellées à propos d'un contenu raciste, elles appliquent d'autres normes que la législation belge pour évaluer si le message doit être supprimé ou non. De ce fait, des messages racistes placés à partir de la Belgique, et qui constituent une infraction selon le droit belge, restent en ligne.
- Pour faire face au racisme sur Internet de manière résolue, la Belgique doit, comme c'est le cas en Allemagne, obliger les sites Internet et les entreprises de médias sociaux à **respecter la loi du pays à partir duquel le discours de haine a été émis**, sous peine d'amendes. Ainsi, des messages de haine raciste placés à partir de la Belgique seront évalués à l'aune du droit belge, et non des lois du pays dans lequel l'entreprise a établi son siège social ou son serveur. Pour ce faire, une nouvelle initiative législative est nécessaire.
- Comme déjà mentionné (action 4), toute discrimination sur la base de critères protégés doit être correctionnalisée, comme c'est le cas du racisme, afin que toutes les formes de discours de haine - y compris les discours de haine intersectionnels ou antireligieux - ne restent pas impunies.

Bruxelles, 22 mai.

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, 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, Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Kif Kif 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, Mwindo 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, Vie féminine, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen Oostende.