



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

2023
2026

INTRODUCTION

Le plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2023-2026 a notamment été élaboré pour s'inscrire dans la philosophie développée par le futur Plan national de lutte contre le racisme (NAPAR). En effet, ce dernier – dans un souci de transparence et de cohérence politique – s'articule avec les plans d'action des différents niveaux de pouvoir, lesquels sont mis en œuvre de manière autonome. En ce sens, le plan de lutte contre le racisme élaboré par la Fédération Wallonie-Bruxelles s'engage dans le processus inclusif interfédéral afin de rendre l'ensemble des initiatives et législations « anti-discrimination » plus cohérentes, pertinentes et performantes.

Dans le cadre de la déclaration de politique communautaire 2019-2024, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est engagé à lutter activement et de manière concertée contre toutes les formes de discrimination. Dans l'esprit de la Convention d'Istanbul, le Gouvernement s'est engagé à être particulièrement attentif à l'accumulation des discriminations qui pèsent sur certaines catégories et personnes.

L'investissement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans la lutte contre le racisme trouve notamment ses fondements législatifs dans le *Décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination* (M.B. 13 janvier 2009).

Cet investissement est également illustré par le *Décret du 8 mars 2018 relatif à la promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité* qui organise le soutien à des projets qui visent l'éducation à la citoyenneté dans un contexte multiculturel, le dialogue interculturel et la lutte contre le racisme destiné à tous les publics, la protection et la promotion des droits des personnes migrantes, en particulier les droits des femmes.

Parallèlement à ce soutien décretal promouvant la Citoyenneté et l'Interculturalité, plusieurs appels à projets dans les divers secteurs de compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont été initiés en vue de lutter contre le racisme. C'est ainsi, par exemple, qu'en 2022, l'un d'entre eux soutenait plus spécifiquement les opérateurs culturels dans leur action en faveur d'une société inclusive, ouverte à la diversité, à l'altérité, dans une dynamique de participation et d'expression culturelle des populations, tandis qu'un autre soutenait les fédérations et associations sportives reconnues développant des projets pilotes et/ou innovants visant à lutter contre toute situation de violence dans le sport, en ce compris celles fondées sur le racisme.

Depuis 2021, le décret définissant la formation initiale des enseignants intègre « la gestion inclusive de la diversité » comme notion transversale dans tous les axes de formation.

Des initiatives ont également été menées en termes « communicationnels » par la diffusion, en 2021, de la campagne « *Le racisme ne mène nulle part* » (qui avait pour objectif de démontrer l'impact néfaste du racisme sur la société dans son ensemble et l'absence de solutions qu'il génère au contraire de l'injustice, de la souffrance et du conflit), ainsi que celle intitulée « *Pas drôle* » qui, en 2022, ciblait les publics scolaires de l'enseignement secondaire afin de faire de ceux-ci des citoyens éclairés et capables de mieux lutter contre ce fléau qu'est le racisme.

Une campagne d'ampleur et pérenne a également été initiée dans le secteur du sport au sein duquel la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est également dotée d'un nouvel outil de sensibilisation et d'éducation contre différentes formes de discrimination – dont le racisme –, via entre autres l'adoption du *Décret 14 octobre 2021 visant l'éthique sportive et instituant un observatoire de l'éthique dans les activités physiques et sportives, ainsi qu'un réseau éthique* (décret « Éthique sportive »).

Forte de ces initiatives et désireuse de s'inscrire plus encore dans l'émergence d'une société inclusive valorisant la diversité dans un projet commun de « vivre-ensemble », la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est pleinement engagée dans un processus de réflexion et d'élaboration d'un plan de lutte contre le racisme qui lui est propre et qui concerne prioritairement ses compétences.

Aussi, le plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles se décline en mesures spécifiques (sous la forme d'objectifs opérationnels) dans les domaines qui lui sont dévolus (enseignement, culture et jeunesse, médias, sport). Il prévoit également que la Fédération Wallonie-Bruxelles s'engage dans un processus de collaboration et de participation aux mesures transversales développées au sein du Plan national de lutte contre le racisme (NAPAR) – lesquelles se déclinent en objectifs stratégiques et opérationnels.

La Fédération Wallonie-Bruxelles mettra en place un Comité de monitoring chargé de s'assurer de la bonne exécution du plan.

Un rapport intermédiaire relatif à la mise en œuvre du plan sera présenté au Gouvernement en 2025 au plus tard et le rapport final sera présenté au Gouvernement en 2026.

— DÉFINITIONS ET NOTIONS



ACTIONS POSITIVES

Les actions positives sont des mesures spécifiques et temporaires destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés, tels que mentionnés dans la loi antiracisme, la loi anti-discrimination et la loi « genre », en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.¹

APPROCHE INTERSECTIONNELLE DU PLAN DANS UNE PERSPECTIVE UNIVERSALISTE

Cela implique que le plan reconnaît qu'un individu peut être confronté à plusieurs formes de discrimination parce qu'il est aussi porteur de certaines caractéristiques protégées autres que celles dites raciales (ex. conviction religieuse ou philosophique, sexe, âge, langue...). Cette approche signifie donc que le plan prend en compte la diversité au sein de chaque groupe minoritaire, notamment la dimension « genre » ainsi que la position socio-économique et accorde une attention particulière aux plus vulnérables au sein du groupe cible visé, tels que les femmes ou les enfants issus de l'immigration. Au niveau opérationnel de ce plan, cela implique que des actions inclusives et spécifiques aux groupes cibles sont menées, là où cela s'avère nécessaire.

¹ Source : Article 3 de l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive.

AUTORITÉS

Concerne aussi bien les responsables politiques que les administrations, y compris les autorités policières et judiciaires ainsi que toutes les autres agences et institutions publiques.

CRITÈRES DITS « RACIAUX »

Prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique.

CYBERHAINE

Se rapporte aux expressions de haine (harcèlement, brimades, insultes, propos discriminatoires) sur Internet à l'encontre de personnes ou groupes en raison d'un ou plusieurs critères protégés (leur couleur de peau, leur nationalité, leur prétendue race, leur ascendance, leur origine nationale ou ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs convictions philosophiques ou religieuses, leur handicap, leur maladie, leur âge).²

DÉLITS DE HAINE

Un délit ou crime de haine est une infraction au Code pénal consistant en un crime ou un délit dont l'un des motifs est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa

² La Circulaire n°13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe).

prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son changement de sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale (voir entre autres l'art. 405*quater* Code pénal).

DISCOURS DE HAINE

- 1/ L'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination au sens de l'art. 20, §§ 1-4 de la loi antiracisme, l'art. 22 de la loi antidiscrimination et l'art. 27 de la loi « genre »³ ;
- 2/ La diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (art. 21 de la loi antiracisme) ;
- 3/ La négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand durant la seconde guerre mondiale (loi contre le négationnisme) ;

³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B. 30 mai 2007.

4/ La négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation d'un génocide reconnu par une juridiction internationale (art. 20, § 5 de loi antiracisme) ;

5/ Le sexisme, au sens du deuxième article de la loi sexisme.⁴

COMMUNICATION INCLUSIVE

Processus qui consiste à inclure les publics-cibles dans l'accessibilité et les visuels utilisés pour communiquer. Elle garantit que chaque personne, avec sa diversité et ses différences, se sente représentée, entendue, reconnue et interpellée dans la communication⁵.

DISCRIMINATION RACIALE

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la prétendue 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 fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique (art. 1^{er} convention CERD).

⁴ Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination, M.B. 24 juillet 2014.

⁵ Définition d'UNIA à laquelle la notion de "langue" a été retirée car la Communauté française est une communauté linguistique et donc elle ne communique officiellement qu'en langue française.

INTERCULTURALITÉ

Fait référence à l'existence et à l'interaction équitable de diverses cultures et à la possibilité de générer des expressions culturelles communes par le dialogue et le respect mutuel (définition des Nations Unies⁶).

ORGANES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Organes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur la prétendue race ou l'origine ethnique ou l'ascendance, compétents entre autres à apporter aux victimes de discriminations une aide indépendante dans le traitement de leur plainte pour discrimination, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations, et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations (art. 13 directive 2000/43/EC).

PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION

Personnes résidant en Belgique n'ayant pas la nationalité belge, personnes n'ayant pas la nationalité belge à la naissance, personnes dont les (grands-)parents n'avaient pas la nationalité belge à la naissance.

⁶ Source : Art. 4.8 de la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles

POLARISATION

La polarisation est une accentuation des contrastes entre les groupes de la société, qui entraîne ou peut entraîner (une augmentation) des tensions entre les groupes et des risques pour la cohésion sociale.

PUBLIC CIBLE DU PLAN D'ACTION

Les individus ou groupes d'individus qui sont des victimes potentielles ou font ou ont fait l'objet ou ont été ciblés par le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie ou l'intolérance qui y est associée (Déclaration Durban, 2001), notamment l'antisémitisme, l'islamophobie, l'afrophobie, la romphobie,

ROMS

Désigne différents groupes, dont les Roms, les Sintis, les Kalés, les Romani-chels, les Bayaches/Roudars, les Ashkalis, les Égyptiens, les Yénishes, les Doms, les Loms, les Roms et les Abdals, ainsi que des populations nomades (Gens du voyage, Tsiganes, Camminanti, etc.).⁷

⁷ Source : https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu_fr.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
DÉFINITIONS ET NOTIONS	4
PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES	10
MESURES TRANSVERSALES	12
OBJECTIF STRATÉGIQUE 1	
Collaborer à une politique générale et coordonnée contre le racisme	13
OBJECTIF STRATÉGIQUE 2	
Participer à l'optimisation du monitoring et de l'étude du racisme	14
OBJECTIF STRATÉGIQUE 3	
Participer à la formation et sensibilisation contre le racisme.....	14
OBJECTIF STRATÉGIQUE 4	
Participer à la protection et au soutien des victimes, ainsi qu'à la sensibilisation des auteurs.....	15
OBJECTIF STRATÉGIQUE 5	
Miser sur une législation performante qui s'applique de manière effective et efficace.....	15
OBJECTIF STRATÉGIQUE 6	
Participer à la lutte contre la cyberhaine.....	16



MESURES SPÉCIFIQUES	18
A. FONCTION PUBLIQUE : OBJECTIF STRATÉGIQUE 7 Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi du secteur public	19
B. ENSEIGNEMENT : OBJECTIF STRATÉGIQUE 8 Intensifier la politique de diversité dans l'enseignement.....	21
C. MÉDIAS : OBJECTIF STRATÉGIQUE 9 Promouvoir et garantir la diversité dans le secteur des médias.....	24
D. JEUNESSE : OBJECTIF STRATÉGIQUE 10 Promouvoir et garantir la diversité au sein du secteur de la jeunesse	27
E. ENFANCE : OBJECTIF STRATÉGIQUE 11 Promouvoir la diversité et lutter contre le racisme en Enfance.....	30
F. CULTURE : OBJECTIF STRATÉGIQUE 12 Promouvoir et garantir la diversité au sein du secteur de la culture	31
G. SPORT : OBJECTIF STRATÉGIQUE 13 Promouvoir la diversité et lutter contre le racisme dans le sport.....	33

**PLAN DE LUTTE
CONTRE LE RACISME
DE LA FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES**



© Unsplash

— MESURES TRANSVERSALES

Le plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles a été conçu afin de s'articuler autour des **mesures transversales** qui devraient être déclinées au sein du Plan national de lutte contre le racisme (NAPAR).

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

Collaborer à une politique générale et coordonnée contre le racisme

À tous les niveaux de pouvoir, un dialogue permanent est maintenu entre les responsables politiques, les autorités policières et judiciaires, les organismes de promotion de l'égalité, le monde académique, les partenaires sociaux, les représentants des associations des villes et des communes et la société civile. Ce dialogue est également poursuivi au sein des forums européens et internationaux pertinents. La Fédération Wallonie-Bruxelles s'engage à participer à l'élaboration d'un mécanisme interfédéral des droits humains qui soit conforme aux Principes de Paris, en vue d'obtenir le statut A.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

Soutenir le maintien d'un dialogue permanent avec les parties prenantes, en particulier avec la société civile qui lutte contre le racisme et les organes de promotion de l'égalité

Propositions d'actions

1/ Créer un Conseil chargé d'émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce Conseil sera constitué d'expert·e·s académiques, représentant·e·s des organisations syndicales et d'organisations d'employeurs, représentant·e·s d'associations de lutte contre le racisme. Ce Conseil aura pour objectif d'émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme en Fédération

Wallonie-Bruxelles, formulés par ses membres, sur demande du Gouvernement ou d'instances de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou à son initiative. Il travaillera en bonne intelligence et en synergie avec les différentes instances qui, en FW-B, sont actives en matière de racisme et de lutte contre les discriminations dans des secteurs spécifiques.

2/ Communiquer de façon systématique sur le plan d'action de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pour leur part, les membres du gouvernement et les administrations respectives communiquent explicitement, tant en interne qu'en externe, sur la mise en œuvre des actions qui relèvent de leurs domaines politiques et auxquelles ils se sont engagés dans le cadre de ce plan, en accordant une attention particulière à la communication envers la société civile et les organes de promotion de l'égalité.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

Renforcer la concertation et la coopération entre les organes de promotion de l'égalité indépendants et performants

Propositions d'actions

3/ Stimuler tous les organismes de promotion de l'égalité et des droits humains à échanger activement sur les meilleures pratiques et à organiser des concertations.

4/ Inviter activement les organismes de promotion de l'égalité et des droits humains dans la mise en œuvre du plan d'action s'avère nécessaire.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2
Participer à l'optimisation du monitoring et de l'étude du racisme

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3
Collaborer à l'amélioration de la collecte différenciée de données qualitative et quantitative

Propositions d'actions

5/ Participer à l'analyse des recommandations du projet *Improving equality data collection in Belgium* (IEDCB) I et II. La Fédération Wallonie-Bruxelles évaluera la faisabilité de la mise en œuvre des recommandations émises.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4
Participation à l'échange de bonnes pratiques et des défis liés à la lutte contre le racisme

Propositions d'actions

6/ Participer aux groupes de travail au niveau fédéral, régional et local, sur la décolonisation, la compréhension du passé colonial (par exemple l'espace public), réunissant les pouvoirs publics, le secteur associatif et le monde académique.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3
Participer à la formation et sensibilisation contre le racisme

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5
Mener conjointement avec les médias, la société civile, les acteurs publics et privés et les groupes cibles, des actions de sensibilisation destinées au grand public

Propositions d'actions

7/ Relayer les campagnes de sensibilisation et d'information pour le grand public contre le racisme promouvant l'image positive à l'égard de la diversité ethnique et culturelle.

8/ Relayer les campagnes de sensibilisation qui informent le grand public sur l'héritage et l'influence contemporaine du passé colonial de la Belgique, y compris leur impact sur la migration et sur les manquements structurels sur base des critères dits raciaux.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6
Participer au développement d'une communication plus inclusive

Propositions d'actions

9/ Mettre en place une communication plus inclusive au niveau de l'administration et collaborer avec toutes les entités du pays qui mettraient en place un même dispositif.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 4

Participer à la protection et au soutien des victimes, ainsi qu'à la sensibilisation des auteurs

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 7

Mieux informer les victimes et leur assurer un accueil et une assistance sur mesure

Propositions d'actions

10/ Participer à la prise en compte de l'impact psychosocial de délits de haine, discours de haine et faits de discrimination par l'ensemble des services qui assurent l'accueil et l'assistance aux victimes.

11/ Soutenir une meilleure connaissance des points de signalement.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 8

Participer à encourager les victimes à signaler les faits, en particulier dans le cas de groupes particulièrement vulnérables

Propositions d'actions

12/ Collaborer à l'élaboration d'une cartographie et à l'optimisation des points de signalement.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 9

Contribuer à améliorer l'accès à la justice

Propositions d'actions

13/ Respecter les procédures à l'égard de personnes lésées en veillant à ce que les victimes soient informées adéquatement par les assistants de justice des Maisons de Justice.

14/ Orienter vers les services d'aide (psychosociale) et vers les services sociaux. Des mesures supplémentaires peuvent être prises pour optimiser, là où c'est nécessaire, l'orientation vers les services d'aide aux victimes et vers les services d'Unia.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5

Miser sur une législation performante qui s'applique de manière effective et efficace

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 10

Sur la base d'une évaluation, rendre la législation anti-discrimination de la Fédération Wallonie-Bruxelles plus cohérente et plus performante, là où c'est possible et pertinent, tout en respectant les compétences de chacun

Propositions d'actions

15/ Procéder à l'évaluation de la législation anti-discrimination tout en veillant à ce qu'elle s'harmonise avec celle adoptée au niveau fédéral et aux autres niveaux fédérés. Cette approche harmonisée respectera les compétences de chacun et les spécificités de chaque domaine de compétence, lorsque cela est possible et pertinent et sans porter préjudice à la protection existante.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 6

Participer à la lutte contre la cyberhaine

La diffusion de messages de haine sur Internet connaît une évolution inquiétante. La lutte contre la diffusion de messages de haine punissables nécessite une approche stratégique spécifique, inclusive, intersectionnelle et ciblée.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 11

Participer à rendre plus clair, plus strict et plus performant le cadre légal concernant les messages de haine, entres autres, en ce qui concerne les obligations à charge des plateformes

Propositions d'actions

16/ Collaborer au suivi actif des décisions et des politiques internationales.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 12

Contribuer à renforcer les mesures de prévention, et en particulier l'éducation aux médias

Propositions d'actions

17/ Participer à la sensibilisation du grand public sur les plateformes Internet, ainsi qu'à l'usage des médias et des réseaux sociaux. Via la sensibilisation du grand public, la capacité des usagers des plateformes internet est renforcée à analyser les discours de haine, à ne pas participer à leur propagation, à les signaler et inculquer le sens des responsabilités (lancer le dialogue).

18/ Participer à la sensibilisation des influenceurs.

19/ Participer à la sensibilisation des modérateurs de groupes à forte visibilité.

20/ Collaborer à l'analyse du discours sur les médias sociaux de groupes cibles spécifiques.

21/ Lancement d'un appel à projet – en collaboration avec la Région wallonne et la région bruxelloise – afin de soutenir les initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur Internet, et particulièrement sur les réseaux sociaux, et les actions de la société civile en matière de sensibilisation et de lutte contre la cyberhaine.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 13

Contribuer au développement de la politique pénale et de la justice réparatrice

Propositions d'actions

22/ Les Maisons de justice collaboreront dans la mesure de leurs compétences à l'implémentation de la justice réparatrice dans les pratiques. Cette collaboration sera faite dans le respect des compétences de chacun et les nouvelles initiatives relatives à la coopération avec les Maisons de justice feront l'objet d'une concertation au sein de la Conférence interministérielle (CIM) concernée, notamment afin d'évaluer tous les impacts sur les Maisons de justice.



— MESURES SPÉCIFIQUES



A/ FONCTION PUBLIQUE

OBJECTIF STRATÉGIQUE 7

Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi du secteur public

Au travers des actions ci-dessous, une attention toute particulière est dédiée à la concertation et la collaboration entre les acteurs jugés « stratégiques », au renforcement de leurs capacités ainsi qu'à la responsabilisation des autorités et parties décisionnaires dans un sens plus large. L'amélioration de la collecte de données qualitatives et quantitatives est jugée nécessaire pour, d'une part, garantir l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents, et, d'autre part, permettre aux autorités de développer des politiques pertinentes et d'estimer l'impact de ces mesures sur base d'informations tangibles et objectives.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 14

Les administrations remplissent leur rôle exemplaire et inscrivent leurs initiatives dans un cadre clair et dans l'échange de bonne pratiques

Les administrations (ou services publics) jouent un rôle essentiel et exemplaire dans l'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme. Chaque administration dispose de bonnes pratiques qui peuvent servir d'exemple à de nombreuses autres administrations (y compris locales). Un cadre politique et législatif adéquat est créé pour permettre une politique de diversité et de non-discrimination. Les adminis-

trations compétentes prennent les initiatives nécessaires pour permettre un échange et une mise en œuvre générale de ces bonnes pratiques, pour y faire face de manière coordonnée et investir pleinement leur rôle exemplaire vis-à-vis des citoyens.

Propositions d'actions

23/ Soumettre les administrations à des tests de discrimination afin d'évaluer la neutralité de leurs services et de vérifier si les fonctionnaires des services publics répondent à des demandes discriminatoires. Les résultats recueillis sont mobilisés à des fins de sensibilisation et incorporés dans les formations dispensées au personnel. Ils peuvent servir de base pour envisager des sanctions disciplinaires en cas de comportement discriminant.

24/ Effectuer un audit auprès des services publics afin d'évaluer la nature et l'ampleur des discriminations raciales via un organe tiers indépendant ou une équipe de chercheurs académiques. Les résultats de cet audit seront publiés et serviront à l'élaboration de plans de diversité et d'actions positives ou correctives. Ces résultats sont également incorporés dans les formations dispensées au personnel et mobilisées plus généralement à des fins de sensibilisation sur le racisme.

25/ Mettre en place des plans d'action diversité au sein des administrations organisés à échéance annuelle, bisannuelle, voire mis en œuvre sur toute la période de législature. Des fonctionnaires référents seront chargés de créer, implémenter et développer ces plans et d'en faire le rapportage auprès du personnel et de la hiérarchie. Les initiatives prises dans le cadre de cette action seront valorisées au niveau politique et soutenues sur le plan financier.

26/ Élaborer et implémenter des plans d'actions positives et correctives destinés à corriger les discriminations identifiées. Le service public concerné a l'obligation d'élaborer et mettre en œuvre des plans d'action destinés à corriger les mécanismes discriminatoires identifiés, via des actions positives et correctives. La Fédération Wallonie-Bruxelles élabore un cadre réglementaire supplémentaire et approprié à cet effet.

27/ Evaluer la possibilité d'appliquer une politique de prévention conforme à la législation relative au bien-être qui soit plus efficace en matière de racisme. L'opportunité de renforcer ces politiques de prévention via une meilleure articulation entre les lois anti-discrimination et la loi bien-être est également évaluée au niveau des administrations.

28/ Inclure la thématique du racisme dans les formations et l'encadrement dispensés aux membres du personnel des services publics. Un focus spécifique sur la législation anti-discrimination et la législation bien-être est également prévu, l'idée étant que les membres de la fonction publique soient conscients de leurs droits et des obligations qui leur incombent.

29/ Implémenter un mécanisme de monitoring au niveau des administrations en vue de l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents.

30/ Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente. Le stade du recrutement représente un enjeu-clé dans la mesure où cette étape détermine en très grande partie la composition du personnel des services publics.

31/ Veiller à l'égalité des chances dans les procédures et tests de sélection des secteurs publics.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 15
Rendre le marché du travail plus accessible aux personnes dont le parcours académique et/ou professionnel présente un élément d'extranéité

La difficulté de faire reconnaître des diplômes obtenus à l'étranger est souvent pointée comme un obstacle par et pour les personnes issues de l'immigration qui tentent d'accéder au marché de l'emploi belge, surtout si le diplôme a été obtenu en dehors de l'UE.

Propositions d'actions

32/ Faciliter et simplifier les démarches d'équivalence des diplômes étrangers par des procédures plus accessibles.

B/ ENSEIGNEMENT

L'intensification de la politique de diversité au sein des domaines de l'enseignement et de la formation constitue l'un des objectifs les plus élevés du Plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles. En effet, les politiques éducatives dans l'enseignement obligatoire, l'enseignement supérieur, la recherche scientifique, la formation, l'enseignement de promotion sociale, mais aussi l'enseignement artistique sont des domaines dans lesquels le travail se décline à court, moyen et long termes : impossible de viser l'efficacité sans une vue large et ambitieuse.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 8 Intensifier la politique de diversité dans l'enseignement

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 16
Assurer un accueil inclusif des bénéficiaires de l'enseignement obligatoire et de la formation, au travers d'un parcours scolaire et formatif appropriés pour les primo-arrivants

Propositions d'actions

33/ Promouvoir auprès des membres du personnel éducatif les modules de formation à la lutte contre les discriminations.

34/ Garantir aux enfants migrants et aux élèves Roms des conditions adéquates d'enseignement et de formation (voir également les Régions).

35/ Evaluer et améliorer l'accueil et la scolarisation des primo-arrivants.

36/ Nonobstant l'apprentissage d'une langue nationale par les parents, via des services tels que le parcours d'intégration, faciliter la communication entre les parents et le personnel enseignant et la direction en promouvant la diffusion de documentation sur la vie scolaire en langues étrangères à l'intention des familles et en facilitant l'appel à des interprètes. Etudier la possibilité de rendre cette mise à disposition obligatoire d'interprètes dans les situations de sanctions disciplinaires.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 17
Mener une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de chaque lieu d'enseignement ou de formation

Propositions d'actions

37/ Intensifier les actions de prévention du racisme, d'orientation des victimes et de soutien, par les organismes indépendants habilités, des cas signalés.

38/ Mener une étude visant à **objectiver les phénomènes** de harcèlement discriminatoire dans l'enseignement supérieur de plein exercice.

39/ Mener une **évaluation de la mise en œuvre de la législation** visant à lutter contre le harcèlement discriminatoire au sein de l'enseignement supérieur de plein exercice.

40/ Soutenir les **initiatives de sensibilisation et d'information** menées par les acteurs de terrain luttant contre les phénomènes de racisme et de discrimination.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 18
Sensibiliser à la diversité au sein des corps enseignant notamment au travers d'actions dans la formation initiale, la formation continue et les processus de recrutement

Propositions d'actions

41/ Tirer le meilleur parti de tous les talents présents dans la société pour le recrutement en matière d'éducation et de formation.

42/ Poursuivre l'intégration, au sein de la formation initiale des enseignants, de « la gestion inclusive de la diversité » comme notion transversale dans tous les axes de formation.

43/ Sensibiliser les acteurs de l'enseignement concernant le discours de haine. Initier des études orientées vers l'action sur l'influence des discours choquants, dérangeants et blessants qui ne sont pas punissables et sur le risque de tels discours pour la société. Inclure le thème du « discours de haine » et des sujets connexes tels que la polarisation dans les référentiels et les programmes de l'enseignement primaire et secondaire. Cela comprend, d'une part, des mesures préventives pour éviter la discrimination, la violence et la cyber intimidation et, d'autre part, une éducation aux médias. Il sera veillé à ce que l'approche du discours de haine soit articulée à d'autres compétences comme les compétences critiques face au fonctionnement des réseaux sociaux, les compétences sociales liées au processus de construction de son identité numérique ou les compétences éthiques liées à la capacité de s'exprimer avec responsabilité dans ses activités en ligne.

44/ Développer et diffuser activement des outils pédagogiques pour les enseignants sur les discours de haine.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL 19

Améliorer les dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle au travers d'actions dans les processus d'évaluation et d'accompagnement des bénéficiaires

Propositions d'actions

45/ Identifier quels organes peuvent favoriser l'accès de chaque élève à un soutien à l'orientation scolaire et, le cas échéant, soutenir un travail de ces organes qui soit indépendant, transparent et rapide.

46/ Garantir l'accès des bénéficiaires de l'enseignement et de la formation (élèves, étudiants, personnes en formation professionnelle) aux différentes procédures de recours, le cas échéant par un renforcement de l'information écrite sur les possibilités de recours relatifs aux décisions liées à aux parcours d'enseignement ou de formation.

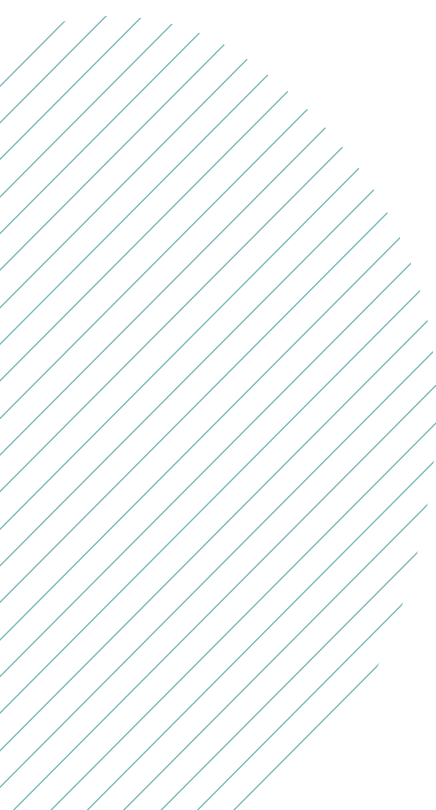
47/ À tous les niveaux d'enseignement obligatoire et de formation, favoriser la mixité sociale dans les inscriptions : à cette fin, suivre le dispositif décretaal relatif aux inscriptions en première secondaire

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 20

Adopter des objectifs pédagogiques propres à l'éducation à la diversité, à la lutte contre le racisme, à la sensibilisation au passé colonial et aux colonialismes, ainsi qu'aux droits humains en général et évaluer spécifiquement leur mise en œuvre

Propositions d'actions

48/ Garantir que les référentiels et les programmes de l'enseignement obligatoire, pour chaque discipline qui s'y prête et dans les limites de la liberté pédagogique de chaque pouvoir organisateur, traitent nécessairement les questions d'esclavage, le passé colonial et les colonialismes ainsi que l'histoire des migrations et des phénomènes migratoires passés et contemporains. Ces dimensions sont déjà explicitement abordées dans les nouveaux référentiels du tronc commun adoptés en 2021 et il conviendra de veiller à ce qu'ils le soient également dans les futurs référentiels de l'après tronc-commun.



C/ MÉDIAS

OBJECTIF STRATÉGIQUE 9 Promouvoir et garantir la diversité dans le secteur des médias

Les mesures prises pour lutter contre le racisme dans les médias tiennent compte des normes de reconnaissance et de garantie de la liberté d'expression. En vue de l'échange de connaissances et du suivi, un groupe de travail annuel est mis en place et des recherches sont menées sur la représentativité dans les médias belges. Les stéréotypes sont combattus, des efforts sont faits pour obtenir une image inclusive et une représentativité sur et derrière l'écran. Des campagnes de sensibilisation aux images non stéréotypées sont mises en place en concertation avec les groupes cibles et des efforts sont faits pour utiliser un langage inclusif qui tient compte de la diversité de la population. En outre, des efforts sont déployés pour accroître la diversité au sein du personnel et des organes consultatifs. Le secteur des médias est invité à s'engager à atteindre ces objectifs dans une charte.

Cela permet de construire des changements structurels sur le long terme.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 21 Promouvoir le suivi et l'échange de connaissances sur la diversité dans les médias

Plusieurs initiatives sont déjà prises dans les secteurs de l'audiovisuel et des médias pour assurer la diversité dans les médias. Grâce à l'échange de connaissances et au suivi, ces actions et les meilleures pratiques sont partagées entre les différents niveaux de gouvernance dans le but de renforcer les initiatives de chacun et de générer de nouvelles actions à partir des connaissances partagées. À cette fin, un groupe de travail sera mis en place avec des experts du domaine des médias, des organisations professionnelles et de la société civile. La situation actuelle dans les médias belges sera décrite au moyen d'une recherche sur l'image des personnes d'origine étrangère.

Propositions d'actions

49/ Etude sur la représentativité (image des personnes d'origine étrangère) dans les médias. Des études sont menées sur l'image des personnes d'origine étrangère dans les médias belges.

50/ Concertation structurelle d'experts des médias, d'organisations professionnelles, de la société civile et d'organismes de promotion de l'égalité de traitement. Tous les six mois, un groupe de travail est organisé dans le but de rassembler et de partager les connaissances sur les différentes initiatives en matière d'image inclusive. Ce groupe de travail partage les bonnes pratiques, construit un réseau d'experts et d'organisations pertinents (y compris les organisations non conventionnelles) travaillant sur la diversité, l'interculturalité et l'antiracisme dans le secteur des médias et peut formuler des recommandations.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 22
Sensibiliser les journalistes à la diversité et combattre les stéréotypes et la polarisation dans les médias

La presse a une grande influence sur l'opinion publique et l'image dans la société. Dans la lutte contre le racisme, il est important que les journalistes soient conscients des stéréotypes et des dynamiques structurelles qui perpétuent le racisme. Tout en respectant la liberté d'expression, plusieurs actions sont entreprises pour sensibiliser les journalistes à l'image inclusive et à la lutte contre les stéréotypes et la polarisation dans les médias. L'objectif est d'empêcher l'utilisation de stéréotypes racistes dans les reportages et de généraliser l'utilisation d'un langage inclusif.

Propositions d'actions

51/ Campagne/journée d'information pour les journalistes. Des initiatives sont développées pour sensibiliser les journalistes et les acteurs des services de médias écrits et audiovisuels (y compris les initiatives régionales) à

la diversité et à la lutte contre les stéréotypes et la polarisation dans les médias.

52/ Lignes directrices sur l'utilisation d'un langage inclusif. Grâce à diverses initiatives et en collaboration avec les sociétés de radiodiffusion et les associations de journalistes, des efforts sont déployés pour utiliser un langage inclusif qui tienne compte de la diversité de la population. Nous associons à cette action les services de médias audiovisuels publics et privés ainsi que la presse écrite.

53/ Poursuivre les initiatives de formation sur l'image inclusive dans le journalisme. L'AJP organise des formations en collaboration avec des experts issus de la société civile et les organes de promotion de l'égalité sur l'image inclusive dans le journalisme.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 23
Améliorer la représentativité des personnes d'origine étrangère dans les médias

Les médias sont encouragés à jouer un rôle fédérateur en s'attachant, outre à éviter les stéréotypes, à la diversité de l'offre médiatique. Il leur est demandé de rédiger une charte sur la représentation inclusive. Dans une société de plus en plus diversifiée, il est important que chacun puisse s'identifier à l'offre médiatique. L'optimisation des bases de données d'experts et le coaching de ces experts devraient permettre d'améliorer la représentativité des personnes d'origine étrangère dans les médias. En outre, la représentation inclusive et la diversité sont encouragées et stimulées dans la production, la distribution et la programmation de contenus audiovisuels, tant par les canaux de subvention que par les diffuseurs publics.

Propositions d'actions

54/ Optimisation et échange de bases de données d'experts via notamment des synergies et collaborations entre la base de données d'experts flamande et la base de données francophone « Expertalia ». Les acteurs pertinents du secteur des médias seront impliqués dans cet exercice.

55/ Charte par/pour le secteur des médias sur la représentation inclusive. Le secteur des médias est invité à élaborer conjointement une charte sur la représentation inclusive et à s'y engager. Lors de l'élaboration de cette charte, les conclusions de l'objectif opérationnel 1 seront prises en compte.

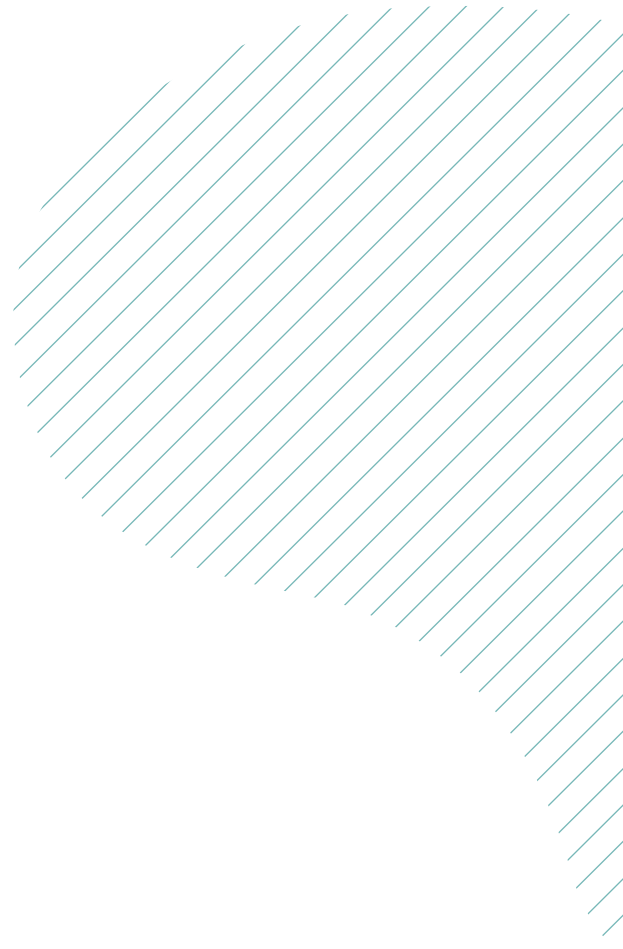
56/ Faciliter l'apparition publique pour les experts d'origine étrangère (par la formation ad hoc de ces derniers aux médias). La formation aux médias des experts d'origine étrangère abaisse certains seuils pour faire une apparition publique et encourage ces experts à s'exprimer dans les médias. Le secteur des médias est encouragé à participer.

57/ Encourager la diversité dans la production, la distribution et la programmation de contenus audiovisuels par des initiatives menées par le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel.

58/ Meilleure représentation des personnes d'origine étrangère dans les médias publics en tenant compte de la capacité et des spécificités de chaque radiodiffuseur. En tenant compte de la capacité et des spécificités de chaque radiodiffuseur, un effort sera poursuivi pour améliorer la représentativité des personnes d'origine étrangère.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 24**Une politique de ressources humaines inclusive dans les organisations de médias et les organes consultatifs**

Non seulement les personnes à l'écran doivent être une représentation de la société, mais derrière l'écran, il est nécessaire d'avoir davantage de personnel issu de la diversité. Les organisations de médias sont encouragées à accroître la diversité au sein du personnel et à adopter une politique du personnel inclusive. Une meilleure représentation des personnes d'origine étrangère est recherchée tant dans les comités d'évaluation que dans les conseils d'administration et le personnel.



D/ JEUNESSE

OBJECTIF STRATÉGIQUE 10 Promouvoir et garantir la diversité au sein du secteur de la jeunesse

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 25 Veiller à la participation des jeunes dans l'élaboration des initiatives de la lutte contre le racisme

Certains auteurs d'appels à projets, qui luttent contre la discrimination, ne consultent pas assez les instances représentatives de jeunes. Cette consultation doit être renforcée.

Propositions d'actions

59/ Inclusion des instances représentatives de jeunes, et des jeunes-mêmes, dans les appels à projets et favoriser les partenariats entre le secteur de la jeunesse et les organisations engagées dans la lutte contre le racisme. Prise en compte des demandes et des besoins identifiés par les acteurs de terrain du secteur de la jeunesse.

60/ La Fédération Wallonie-Bruxelles identifie les principaux problèmes rencontrés par les jeunes confrontés aux différentes formes de racisme au sein de notre société. Elle élabore, en consultation avec les jeunes, acteurs de terrain, académiques et principaux acteurs politiques, des mesures structurelles ou non pour lutter contre le racisme.

61/ La Fédération Wallonie-Bruxelles poursuit son soutien des actions dans le secteur de la jeunesse qui favorisent l'intégration des jeunes primo-arrivants.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 26 Echange sur les meilleurs pratiques et les défis liés à la lutte contre le racisme dans le secteur de la jeunesse

Propositions d'actions

62/ La Fédération Wallonie-Bruxelles encourage le secteur de la jeunesse, dans le respect de la liberté associative, à promouvoir la diversité de la jeunesse dans les organes représentatifs structurels de la jeunesse.

63/ La Fédération Wallonie-Bruxelles soutient les échanges de meilleures pratiques et les défis liés à la lutte contre le racisme à tous les niveaux (internationaux, nationaux, régionaux et locaux) pour l'échange. Ces pratiques sont partagées publiquement comme base d'inspiration.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 27

Mener conjointement avec les médias, la société civile, les acteurs publics et privés et les groupes cibles, des actions de sensibilisation destinées au grand public

Propositions d'actions

64/ La Fédération Wallonie-Bruxelles veille à ce que les campagnes de sensibilisation soient développées pour et par les jeunes en recourant aux modes de communication utilisés par les jeunes et s'assurer leur impact auprès du public cible.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 28

Assurer une formation sur le racisme destinée aux professionnels et bénévoles du secteur de la jeunesse

Propositions d'actions

65/ La Fédération Wallonie-Bruxelles veille à ce que les formations de lutte contre le racisme et les discriminations aux acteurs du secteur de la jeunesse soient établies ou intégrées dans les formations existantes et ce, en collaboration avec les organes de promotion de l'égalité et les organisations de la lutte contre le racisme. Ces formations devraient reprendre le volet sensibilisation, la réaction au comportement raciste.

66/ La Fédération Wallonie-Bruxelles encourage et soutient les fédérations et les coupoles dans leur travail de mises à disposition des outils et des pratiques permettant aux associations de la jeunesse de traiter les questions de racisme, de discrimination, de diversité et la cyberhaine en leur sein.

67/ La Fédération Wallonie-Bruxelles encourage le secteur de la jeunesse à déployer des efforts afin d'attirer tous les publics vers leurs activités.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 29

Mieux informer les victimes et leur assurer une assistance et un accueil sur mesure ainsi que les encourager à signaler les faits en particulier dans les groupes vulnérables

Les jeunes devraient connaître leurs droits et savoir vers qui ils devraient se tourner en cas de besoin, en cas de question et de problème d'accompagnement juridique, psychologique, etc. Cette sensibilisation et formation doivent être fournies par UNIA mais selon plusieurs constats, UNIA est moins connu dans la tranche d'âge des 16-35 ans. Il ne faut pas oublier qu'il existe des différences notables entre les jeunes d'aujourd'hui et les générations précédentes dans leur volonté d'agir fermement et de refuser le statu quo en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. Afin d'offrir un accompagnement adéquat dans une situation de discrimination, il est important de connaître les associations-clés. Les organisations encadrant des activités de jeunesse sont, entre autres, des lieux par lesquels peuvent remonter des témoignages de discriminations et de faits racistes. Les services d'aide aux victimes du racisme sont trop peu connus du grand public. Les victimes ne trouvent pas le chemin vers ces organisations.

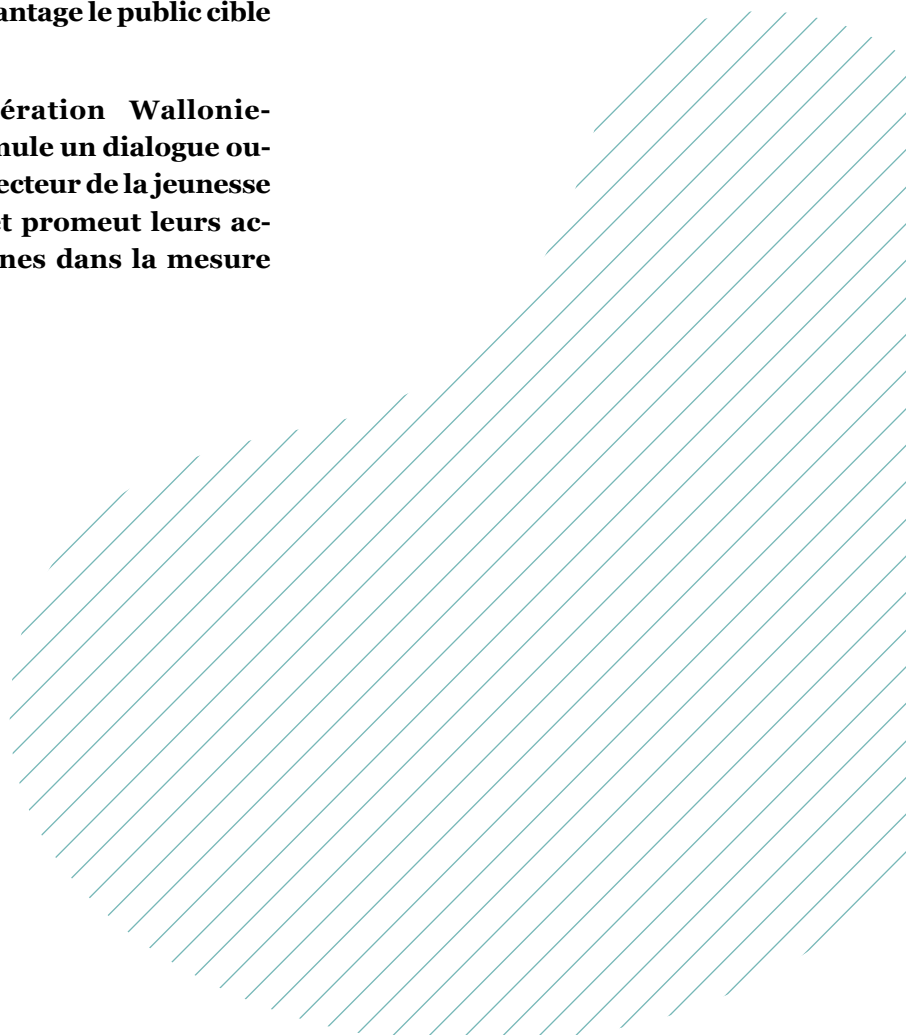
De plus, les problématiques suivantes sont soulevées :

- Les victimes de comportements racistes n'en connaissent pas assez sur la discrimination pour identifier tous les comportements racistes qu'elles subissent (racisme structurelle, etc.) et, dès lors, ne les dénoncent pas.
- La législation relative à la lutte contre la discrimination est trop peu connue.

Propositions d'actions

68/ La Fédération Wallonie-Bruxelles, via UNIA, encourage les organes de promotion de l'égalité à atteindre davantage le public cible des jeunes.

69/ La Fédération Wallonie-Bruxelles stimule un dialogue ouvert entre le secteur de la jeunesse et la police, et promeut leurs actions communes dans la mesure du possible.



E/ ENFANCE

OBJECTIF STRATÉGIQUE 11 Promouvoir la diversité et lutter contre le racisme en Enfance

Propositions d'action

70/ Les politiques de l'enfance, par l'égalité et l'accessibilité des services qu'elles assurent, sont des vecteurs de sociabilisation précoce et d'éducation à la diversité culturelle qui constituent autant d'outils indispensables à la lutte contre le racisme. Le contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2021-2025 comporte une série de leviers à cet égard qu'il importe de concrétiser.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 30 Renforcer l'accessibilité des milieux d'accueil à la diversité des publics

Propositions d'action

71/ **Renforcer les dispositifs d'information relatifs à l'accessibilité des services à l'adresse des publics issus de la diversité.**

72/ **Élargir l'offre de formation continue des professionnels des milieux d'accueil à la thématique de la diversité culturelle** et des opportunités d'apprentissage mutuel dont elle offre l'occasion.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 31 Un accueil temps libre garanti pour toutes et tous dans le respect de la diversité

Propositions d'action

73/ **À l'occasion de la réforme du secteur de l'accueil temps libre, veiller à développer des programmes d'activités inclusifs accessibles à tous les enfants.**

F/ CULTURE

OBJECTIF STRATÉGIQUE 12 Promouvoir et garantir la diversité au sein du secteur de la culture

Les mesures prises pour combattre le racisme dans le secteur culturel tiennent compte des normes de reconnaissance et de garantie de la liberté d'expression et de l'autonomie du secteur culturel. Les recherches sur la représentativité dans le secteur culturel sont effectuées à des fins de contrôle. Des experts sont consultés et des connaissances sont échangées. En outre, des efforts sont déployés pour parvenir à une plus grande diversité parmi le personnel, dans la programmation, le public et les organes consultatifs et ce, dans le respect la liberté associative. Le secteur culturel est encouragé à s'engager en faveur de ces objectifs.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 32 L'intégration de la diversité dans la culture

Le mainstreaming permet de faire en sorte que la diversité, au sens le plus large, fasse automatiquement partie des activités régulières des organisations culturelles. Cela signifie que l'attention portée aux groupes cibles « non traditionnels », tels que les personnes d'origine étrangère, ne se limite pas à des projets occasionnels mais devient un élément structurel de la politique des organisations culturelles.

Propositions d'actions

74/ Étude sur l'état de la diversité dans le secteur culturel. La Communauté française commande une étude indépendante sur l'état de la diversité dans le secteur culturel, afin d'identifier les leviers et les blocages à la diversité culturelle dans le champ culturel. Cette étude propose des pistes de solutions et des recommandations.

75/ Engagement d'un travail de réflexion sur la décolonisation/ réflexion postcoloniale/travail sur la mémoire coloniale, en posant la question du lien entre rôle de la culture et gestion de l'héritage colonial.

76/ Consultation structurelle avec des experts du domaine culturel, des organisations professionnelles et de la société civile. Un groupe de travail annuel est organisé dans le but de rassembler et de partager les connaissances sur les différentes initiatives en matière d'inclusion, de multi-voix et de représentativité. Ce groupe de travail partage les bonnes pratiques, établit un réseau d'experts et d'organisations concernées par la diversité, l'inter culturalisme et l'antiracisme dans le secteur culturel et peut formuler des recommandations. Constitution d'une base de données partagée.

77/ Outiller les acteurs culturels et socio-culturels face aux situations de discrimination et à leurs impacts.

Répertorier les formations et animations ou outils réalisés dans les secteurs culturels et d'Éducation permanente portant sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés. Soutenir l'organisation de formations sur ces thématiques. Valoriser les productions et réalisations des associations culturelles dans ce domaine.

78/ Eviter tout biais dans les demandes de subventions culturelles, afin qu'elles soient accessibles à tous.

Afin de faciliter l'accès des personnes d'origine étrangère à un soutien financier pour leurs projets culturels, les formulaires et les explications des offres de soutien respectives sont fournis dans un « langage clair et simple ». Soutenir l'émergence des associations issues des minorités et des milieux immigrés nouvellement installés pour soutenir leur organisation collective dans la rencontre des problématiques sociales induites par leur installation.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 33
Améliorer la représentativité des personnes d'origine étrangère

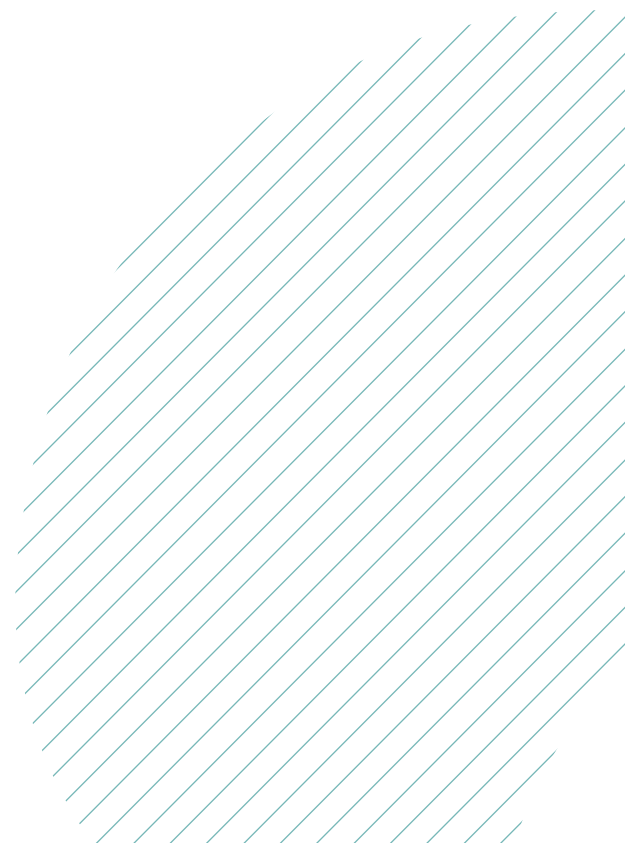
Le secteur culturel est encouragé à rechercher la diversité et la pluralité des voix dans son offre, sa programmation et sa production. Une représentativité pertinente dans les comités d'évaluation sera recherchée.

Propositions d'actions

79/ Meilleure représentation des personnes d'origine étrangère dans les comités d'évaluation. Favoriser la représentation de manière proportionnée des minorités dans les organes d'avis des secteurs culturels, dans les organes décisionnels, les organismes culturels.

80/ Prendre en compte la diversité dans le secteur culturel.

Les autorités subsidiaires demandent aux organisations de prêter attention à la diversité dans les conseils d'administration, le personnel, leur public et les programmes. Mettre en valeur les productions des acteurs culturels/artistes issus de la diversité dans un ensemble varié, représentatif de la variété des productions. Porter une attention particulière à l'expression des associations de la diversité dans le cadre d'analyses partagées sur les territoires ou tout autre dispositif qui interroge les besoins des populations (associations culturelles...).





G/ SPORT

OBJECTIF STRATÉGIQUE 13 **Promouvoir la diversité et lutter** **contre le racisme dans le sport**

Le sport et plus largement la pratique d'une activité physique occupent une grande place dans la société actuelle. Le sport et l'activité physique sont préconisés aussi bien pour des raisons de bien-être physique que mental. Le sport, par essence, constitue un mouvement et une pratique qui s'adresse à l'ensemble de la population. Il contribue, par conséquent, à favoriser les interactions entre des individus dont les origines et les profils socio-économiques diffèrent. Le sport offre donc une possibilité de rapprochement. Au sein d'un sport collectif, par exemple, les participants mettent en place des stratégies d'ententes collectives ce qui les oblige à mettre de côté ce qui oppose.

Intrinsèquement, le sport porterait en lui des considérations éthiques socialement valorisées. Ces notions constituent généralement un vecteur de bénéfices pour les individus en matière de santé, d'éducation, d'intégration, d'estime de soi, etc.

Toutefois, le sport fait partie intégrante de la société. À cet égard, il en est le reflet de ses aspects positifs mais également de ses dérives. Si le sport est généralement paré d'une série de valeurs et de vertus, ces dernières sont confrontées au quotidien, sur et en dehors du terrain, à des comportements qui entrent en totale contradiction avec l'idéal véhiculé. Toutefois, le sport fabrique de l'exemplarité. Il constitue un modèle de réussite collective ou individuelle. Il agit alors comme un réel ascenseur social. À cet égard, les performances réalisées au plus haut niveau permettent de mettre en lumière des réussites qui ont valeur d'exemple et qui aident à briser les stéréotypes. Le sport constitue souvent un vecteur d'intégration pour les personnes d'origine étrangère ainsi que pour celles issues de milieux défavorisés.

L'objectif pour le sport et son élaboration dans le cadre de ce plan d'action national s'articule autour de deux perspectives : de l'« approche négative » d'une part, la lutte contre le racisme, la possibilité d'agir en cas de plainte ou d'abus mais surtout à partir de cette « approche positive » et de l'environnement puissant qu'est le sport, ce liant, pour encourager la diversité et l'inclusion dans et par le sport.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 34
Relever les initiatives destinées à
lutter de manière plus efficace contre
toutes les formes de racisme dans
le sport

Cet objectif vise à recenser les initiatives législatives et réglementaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle identifie et développe les initiatives législatives et réglementaires destinées à améliorer la lutte contre toutes les formes de racisme dans le sport. Le relevé réalisé peut reprendre les textes existants, en cours de révision ou en projet.

Propositions d'actions

81/ Mise en œuvre du décret visant l'éthique sportive et instituant un Observatoire de l'éthique dans les activités physiques et sportives, ainsi qu'un Réseau éthique. Le texte prévoit un système de vases communicants entre différents niveaux afin de bénéficier d'une expertise extra-sportive tout en se nourrissant de la réalité et des propositions émanant du terrain. Le premier niveau est composé d'un Observatoire chargé de collecter les informations, de scruter les tendances, d'anticiper les problématiques, de formuler des recommandations. Cet instrument vise à décloisonner la réflexion et instaurer des interactions permanentes entre les acteurs du sport et les services, institutions, associations compétentes ou actives dans les domaines liés à l'éthique sportive. Le second niveau consolide et amplifie le réseau éthique représentatif des variétés sportives en Communauté française. Des référents « vivons sport » constituant ce réseau auront la tâche d'alimenter l'Observatoire sur les réalités du terrain mais également de diffuser les messages, recommandations et outils au sein de leur fédération respective. Chaque référent « vivons sport »,

au sein de sa fédération ou association, aura également pour tâche d'organiser un réseau interne composé de délégués « vivons sport » désignés par les cercles ou associations de cercles.

82/ Promouvoir et renforcer la bonne gouvernance dans les fédérations et associations sportives reconnues. La notion de bonne gouvernance est inscrite au sein du décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé. Les acteurs reconnus doivent s'engager à respecter les principes de base d'une bonne gouvernance dans le sport. En outre, le calcul de la subvention forfaitaire de fonctionnement des fédérations et associations reconnues intègre une grille d'évaluation sur les principes de bonne gouvernance.

83/ S'assurer que les contrats des sportifs de haut niveau comprennent une clause visant à s'assurer que ceux-ci adoptent un comportement exemplaire, fair-play et éthique.

84/ Veiller à intégrer la diversité des publics dans la communication de l'ADEPS.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 35**Mettre à disposition des acteurs de terrain des outils pour lutter contre toutes les formes de racisme dans le sport**

Le sport est constitué d'une multitude d'acteurs (sportifs, parents, bénévoles, entraîneurs, dirigeants, médias) qu'il importe de conscientiser aux stéréotypes, attitudes et comportements qui tendent à perpétuer toutes les formes de racisme. L'objectif vise à adopter des outils qui correspondent aux réalités de terrain et dont la déclinaison prend en considération les différents publics à sensibiliser.

Propositions d'actions

85/ Associer les sportifs de haut niveau à la deuxième phase de la campagne «le racisme ne mène nulle part».

86/ Le réseau éthique se veut représentatif des variétés sportives en Communauté française. Ce réseau aura la tâche d'alimenter l'Observatoire sur les réalités du terrain mais également de diffuser les messages, recommandations et outils au sein de leur fédération respective. Chaque référent « vivons sport », au sein de sa fédération ou association, aura également pour tâche d'organiser un réseau interne composé de délégués « vivons sport » désignés par les cercles ou associations de cercles.

87/ Formation des référents éthiques des fédérations. La désignation par une fédération/association sportive de son référent éthique doit correspondre à la mise en place de formations/séminaires permettant de les outiller quant aux problèmes rencontrés sur le terrain. Les formations n'ont pas pour objectif de les spécialiser dans l'ensemble des champs de compétence qui découlent de l'éthique sportive mais de leur permettre de disposer des réflexes adéquats pour intervenir en amont ou suite à une sollicitation.

88/ Mise à disposition d'outils pratiques aux acteurs de terrain : Outre des formations, il est essentiel que les référents éthiques du réseau éthique et leurs délégués au sein des clubs ou associations de clubs au niveau local puissent disposer d'outils co-construits afin d'accompagner leur travail de sensibilisation, accompagnement, signalement au sein du mouvement sportif. Ces outils, dans la mesure du possible, devront être déclinés en fonction des différents publics cibles : sportifs, entraîneurs, dirigeants, bénévoles, parents et supporters. Une attention particulière est apportée à la communication afin de relayer efficacement l'existence des outils au travers des acteurs du mouvement sportif (administration, fédérations, pouvoirs locaux, etc.).

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 36 Améliorer le mécanisme de signalement, de reporting et de traitement des faits de racisme dans le sport

Le reporting des faits de racisme dans le sport est encore largement insuffisant. Les données actuelles sont incomplètes et imprécises, les pages de signalement existantes sont peu connues des acteurs du sport. C'est pourquoi il apparaît important d'améliorer le mécanisme de signalement en structurant et faisant connaître davantage les pages de signalement. Le traitement des signalements devrait également être amélioré, en proposant une aide aux fédérations sportives, afin que les signalements ne restent pas sans suite, ce qui aura pour effet de lutter contre un certain sentiment d'impunité. Une réflexion devrait être menée, avec l'ensemble des parties concernées, sur le choix et la pertinence des sanctions pour les faits avérés de racisme, avec une sanction qui soit adaptée au contexte, proportionnelle et dissuasive.

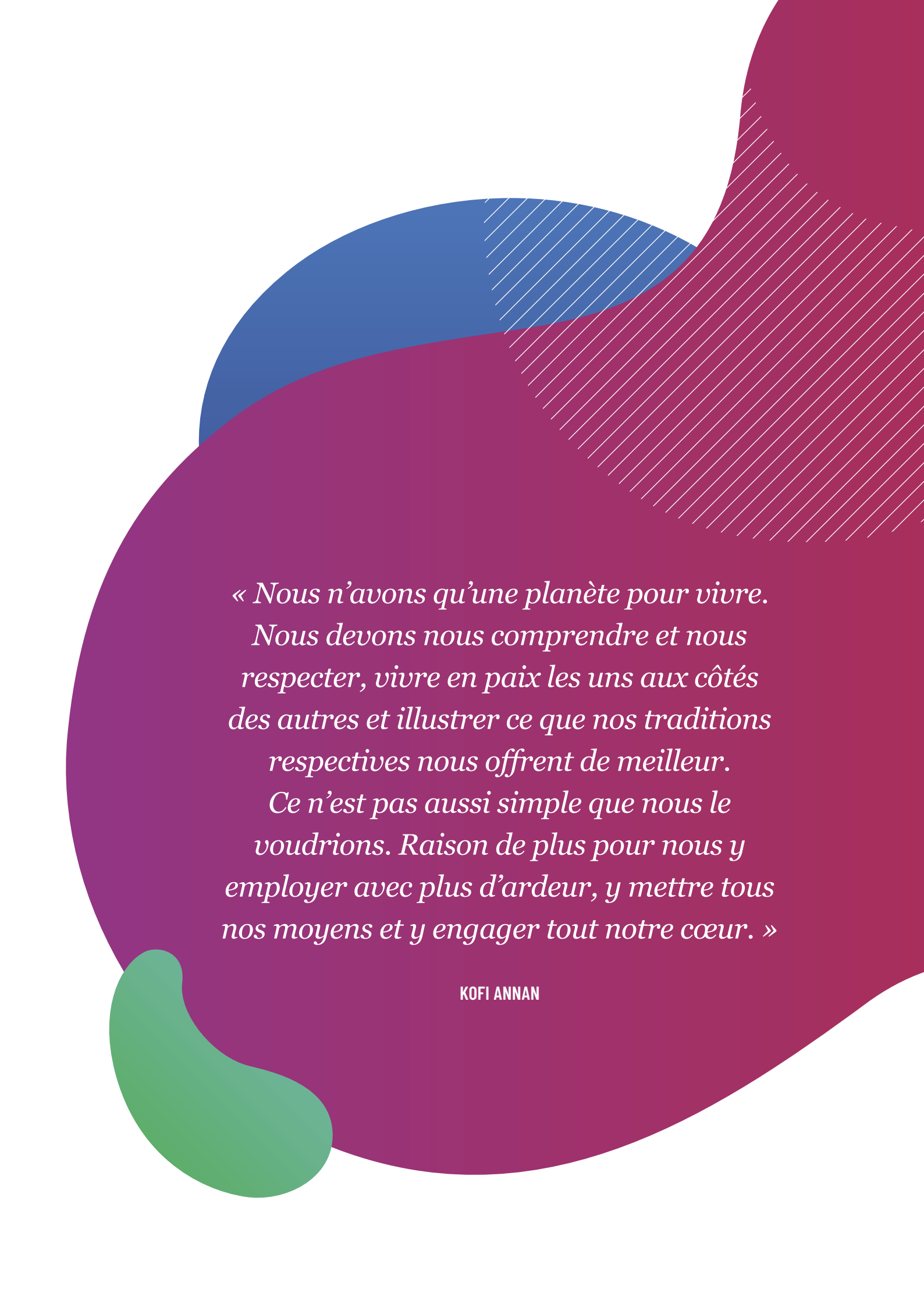
Propositions d'action

89/ Déterminer la stratégie de signalement des faits de racisme dans le sport. En vue d'optimiser la récolte des données et par conséquent de leur analyse, une stratégie de collecte des données doit être mise en place en déterminant la méthode la plus pertinente entre les différentes portes d'entrée possibles. Le signalement devra pouvoir contenir des informations telles que la discipline concernée, les acteurs concernés par les faits (sportifs, parents...), la nature des faits, le niveau de compétition...

90/ Structuration du mécanisme de reporting des signalements des faits de racisme. Sur base de la méthodologie adaptée en termes de récolte des signalements, il découlera un cadre de travail permettant d'informer les parties prenantes des informations récoltées et ce afin d'assurer le bon suivi du signalement. Dans cette optique, il sera demandé aux fédérations d'inclure dans les documents des juges et arbitres, la possibilité de mentionner les faits racistes et la nature de ceux-ci.

91/ Accompagnement spécifique lors du traitement des signalements. En complément des formations dispensées, UNIA s'occupe de l'accompagnement via un soutien méthodologique et juridique lors de l'éventuelle procédure disciplinaire.





« Nous n'avons qu'une planète pour vivre. Nous devons nous comprendre et nous respecter, vivre en paix les uns aux côtés des autres et illustrer ce que nos traditions respectives nous offrent de meilleur. Ce n'est pas aussi simple que nous le voudrions. Raison de plus pour nous y employer avec plus d'ardeur, y mettre tous nos moyens et y engager tout notre cœur. »

KOFI ANNAN



© Unsplash



MINISTÈRE
DE LA FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

WWW.FW-B.BE