

**Toepassing van artikel 51 van het reglement van inwendige orde van de gemeenteraad. Motievoorstel van Y. MESSAOUDI, gemeenteraadslid, om van Anderlecht een voorbeeldige gemeente te maken in de strijd tegen racisme en discriminaties.**

Y. MESSAOUDI donne lecture du texte suivant :

Y. MESSAOUDI geeft lezing van de volgende tekst :

Le groupe PTB a jugé important de prendre l'initiative d'introduire une motion pour lutter contre toute forme de discrimination et de racisme. Pourquoi ?

- Car il y a encore trop de racisme et de discriminations dans nos rues, sur le marché du logement, trop discrimination à l'embauche, dans l'enseignement, dans l'administration.
- Car neuf victimes sur dix ne signalent pas la discrimination. Et il y a des raisons à cela: en 2014, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances a ouvert pas moins de 764 dossiers et pourtant, vous pouvez compter les condamnations sur les doigts d'une main
- Car sur le marché locatif bruxellois, selon un testing réalisé à la demande de la Ministre bruxelloise Céline Fremault, jusqu'à 44% des candidats-locataires au nom à connotation nord-africaine sont discriminés

La commune ne doit plus appendre, mais montrer l'exemple. Surtout quand on connaît la richesse de cette commune en terme de diversité culturelle, ethnique où se côtoient quotidiennement des personnes de toutes appartenances philosophique et religieuse. Nous savons que la commune a déjà fait des pas en avant en la matière. Notamment en participant déjà au réseau de "Coalition européenne de villes contre le racisme". Aussi, le collègue indique très clairement vouloir, dans son accord de majorité, je cite : « Intensifier une politique d'embauche non discriminatoire en veillant tant que possible à ce que le personnel soit le reflet des diverses composantes de la population anderlechtoise. Cependant, ce principe n'est pas respecté actuellement. Parce qu'il y a un autre point dans votre accord, qui empêche la réalisation d'une politique d'embauche non discriminatoire. C'est le fameux grand principe de la neutralité qui, très concrètement, interdit toute personne à afficher son appartenance à une religion ou valeur philosophique au sein des services communaux. Ce principe interdit, très concrètement, toute femme de porter le foulard au sein des services communaux.

Parlons donc de neutralité

La neutralité signifie que les autorités et l'administration doivent traiter tous les citoyens de manière neutre et égale. Cela signifie aussi ne pas favoriser telle ou telle valeur philosophique ou religion dans ses choix politiques. La neutralité se mesure donc sur les actes politiques qui impactent les citoyens et non sur l'apparence des employés de l'autorité.

Cela ne signifie pas qu'il faut interdire aux employés communaux d'afficher leur appartenance à une communauté religieuse ou philosophique. Le port du foulard ne compromet pas les services d'une commune ou la liberté des autres. Sur le lieu de travail ou derrière le comptoir, vous devez être jugé sur votre talent et non sur le port du foulard.

Au nom de cette neutralité, vous ne respectez plus la constitution belge qui garantie la liberté d'exprimer sa conviction religieuse.

Parlons aussi d'émancipation.

Ceux qui prônent une "interdiction de signes philosophiques" disent souvent vouloir promouvoir l'émancipation de ces femmes. Au nom de l'émancipation, la "coalition progressiste" ferme le marché du travail pour les femmes qui portent le voile. Forcer ces

femmes à retirer le voile pour un job, c'est aussi une forme de violence à leur égard.

Nous disons qu'il faut faire le contraire: reconnaître le droit de travailler pour tous, quelles que soient ses convictions, signifie reconnaître le droit à l'émancipation. Cela compte pour les entreprises privées, le public, dans nos services communaux, qui doivent donner l'exemple en favorisant activement le pluralisme.

Sinon: pas de travail, pas de revenu, pas de possibilité de faire vos propres choix de vie, être et rester dépendants et pas d'émancipation. Interdire le voile, c'est une mesure anti-émancipation.

Si on voulait vraiment émanciper, on voterait des lois qui garantissent une égalité salariale pour toutes les femmes. En Belgique, on est encore loin du compte, car les femmes y travaillent gratuitement depuis le 4 nov suite à l'inégalité salariale.

Pour toutes ces raisons, nous demandons au conseil d'approuver cette motion qui contient trois points :

1. mettre sur pied un groupe de travail, dont font partie les chefs de groupe de tous les partis, pour élaborer un plan de lutte contre toutes les discriminations, qu'elles soient sur base de couleur de peau, origine, religion, sexe, orientations sexuelles ou handicap;

2. d'étudier dans le cadre de ce plan la possibilité de créer un guichet pour baisser le seuil pour les Anderlechtois victimes de discriminations de déposer effectivement plainte, et de les orienter vers des services ou associations qui pourront les accompagner dans leurs démarches pour faire valoir leurs droits;

3. que la Commune d'Anderlecht devient exemplaire et décide de ne plus discriminer les membres de son personnel. De retirer de ses règlements intérieurs l'interdiction du port du couvre-chef, des insignes, bijoux exprimant une opinion ou une appartenance philosophique ou religieuse.

Je vous remercie de m'avoir écouté. Je demande que le vote soit nominatif.

Monsieur l'Échevin DROUART donne lecture de la réponse suivante :

De heer schepen DROUART geeft lezing van het volgende antwoord :

Madame la conseillère, Monsieur le conseiller merci pour votre proposition.

Je vais commencer mon propos par vous dire que le Collège ne votera pas positivement votre motion mais surtout permettez moi de vous donner quelques explications.

La lutte contre toute forme de racisme et de discriminations est bien évidemment au centre de nos préoccupations. La politique d'embauche menée depuis quelques années maintenant et jusqu'à ce jour ne peut que vous démontrer cette volonté que, je suppose, chaque membre de cette assemblée partage.

Pour exemples, la commune met en œuvre depuis plusieurs années l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise. Celle-ci incite, au travers de subsides, à engager au cours d'une année civile, au moins 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers de la Région de Bruxelles-Capitale dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale. Le nombre de personnes engagées dans ce cadre là est d'ailleurs en hausse constante ces dernières années.

Par ailleurs, la commune soutien et participe à un certains nombre d'initiatives telles que :

- le duo-day 2019 où l'administration communale a décidé de proposer 7 stages découvertes à des personnes en situation de handicap pour un ou plusieurs jours.

Suite à ces stages, 3 contrats d'adaptation professionnelle d'une durée d'un an ont été proposés. Cette initiative sera d'ailleurs réitérée en 2020 ;

- la campagne « all-gender welcome » qui vise à sensibiliser le personnel communal au travers notamment de formations et ainsi rappeler que chacun et chacune est bienvenue à l'administration et ainsi rappeler que chaque individu est libre de vivre ses identités de genres en totale liberté ;
- la mise en place d'un plan de Diversité pour l'Administration communale d'Anderlecht qui est composé, d'une part, d'un **état des lieux** de la diversité dans l'administration et, d'autre part, de propositions de mesures et d'actions destinées à améliorer la situation de l'administration en matière de diversité à partir d'un ou plusieurs des groupes bénéficiaires de la politique de diversité bruxelloise (origine, âge, handicap, scolarité et genre) et les domaines d'intervention . Le Collège du 09/04/2019 a approuvé la constitution d'un groupe « Diversité » parmi des membres du personnel afin d'établir ce plan et j'espère pouvoir revenir vers vous courant 2020 avec les résultats.

Le Collège est donc déjà très actif sur ces matières et continuera à l'être.

Pour le dernier point de votre motion relatif au retrait de ses règlements intérieurs de l'interdiction du port du couvre-chef, des insignes, bijoux exprimant une opinion ou une appartenance philosophique ou religieuse, permettez moi de vous rappeler que, au-delà de l'avis personnel de chacun, le collège a inscrit dans son accord de majorité une volonté de continuer à garantir la neutralité du service public. Cependant, le collège est ouvert aujourd'hui à débattre en son sein de mesures concrètes pouvant être mises en place tout en garantissant cette nécessaire neutralité du service au public. C'est pourquoi, nous vous proposons de revenir vers vous avec des propositions concrètes dans les trois mois.

Y. MESSAOUDI est un peu déçue et étonnée du fait que la motion n'a pas été approuvée. Il n'empêche que le Collège a mis en avant des choses mises en place au niveau des chômeurs, des personnes handicapées. C'est très bien, il faut continuer cette action. Le Collège annonce un délai de trois mois pour en débattre en interne. Le groupe PTB prend acte de cette ouverture, qui est finalement mieux que rien. Si la motion du groupe peut faire bouger les lignes au sein de la majorité sur cette question, c'est déjà une petite avancée. Par contre, à un moment donné, il va falloir faire des choix. Si on désire qu'Anderlecht soit une commune exemplaire, elle pense qu'il faut des mesures fortes, concrètes et il va falloir très vite prendre une décision. Toutefois, un délai de trois mois peut convenir au groupe PTB. Il n'empêche que le groupe PTB demande l'avis de chacun via un vote nominatif pour obtenir l'opinion de tous les Conseillers sur la question.

S. AKREMI a lu la proposition de motion. Le Collège est ouvert a une discussion en donnant un délai de trois mois pour discuter de ce sujet, ce qui constitue une ouverture. En ce qui concerne le « guichet », il tient a rappeler qu'il en existe déjà un pour toute violence faite aux femmes ou en matière de discrimination. Dans la proposition de motion, il se dit interpellé par le fait que Y. MESSAOUDI laisse sous-entendre qu'il y a de la discrimination au sein de l'administration communale. Si tel était le cas, ce serait bien de le dire au sein du Conseil communal car il est défenseur et contre la discrimination. Si c'était vraiment le cas, ce serait vraiment l'occasion de le dire au Collège. Pour le moment, ce n'est pas le cas, il n'a rien entendu à ce sujet. Par rapport à la motion, on a bien vu à la Ville de Bruxelles ce qui s'est passé. Il ne sait pas quel est l'objectif réel de cette motion. Il souhaite connaître la motivation profonde de cette motion. Il sait que la majorité est ouverte à ce sujet et qu'il y aura un groupe de travail mais quel est le but du PTB de déposer une motion pareille ?

Y. MESSAOUDI répond que le groupe PTB pensait avoir été clair sur l'objectif qui est de

permettre à tous et à toutes d'avoir les mêmes chances de décrocher un travail, un logement. Elle a cité des chiffres comparatifs entre Anderlecht et la Région de manière générale. Avec cette motion, le groupe PTB souhaite qu'Anderlecht montre l'exemple en prenant clairement position sur le fait que, sans équivoque, sans préjugé, sur base uniquement des compétences, la personne ait les chances d'être engagées. Il se fait que des femmes considèrent que porter le voile fait partie intégrante de leur identité et ne se voient même pas le retirer. Du coup, elles pourraient entièrement être embauchées pour la fonction mais ne peuvent pas l'être. Des femmes voilées peuvent témoigner de ce qu'elles vivent. Il y a une forme de violence dans ce qu'elles vivent. Le groupe PTB souhaitait en faire part avec cette motion.