



SIAMU

**Synthèse de
témoignages**

Juin 2021



unia.be    

Table des matières

1	Sommaire.....	2
2	Introduction.....	3
2.1	<i>Éléments de contexte liés à la présente note et remarques préalables</i>	<i>3</i>
2.2	<i>Concernant le SIAMU</i>	<i>5</i>
3	Synthèse des témoignages	7
3.1	<i>Contexte de la saisine.....</i>	<i>7</i>
3.2	<i>Discrimination, préjugés et stéréotypes dans la formation</i>	<i>7</i>
3.3	<i>Discrimination, préjugés et stéréotypes dans l'exécution des tâches</i>	<i>9</i>
3.4	<i>Discrimination, préjugés et stéréotypes dans les possibilités de promotion.....</i>	<i>10</i>
3.5	<i>Discrimination en cas de sanctions disciplinaires et de licenciement</i>	<i>10</i>
3.6	<i>Mesures de rétorsion et actions insuffisamment décisives de la part de la hiérarchie et inertie des syndicats en réponse à des rapports de discrimination ou de racisme.....</i>	<i>12</i>
3.7	<i>Climat de racisme, de xénophobie, de négationnisme et d'islamophobie</i>	<i>13</i>
3.7.1	<i>Violence et harcèlement raciste dans le cadre du travail.....</i>	<i>13</i>
3.7.2	<i>Discours de haine raciste et islamophobe sur les réseaux sociaux</i>	<i>16</i>
3.8	<i>Racisme à l'égard de la population.....</i>	<i>19</i>
4	Conclusion	20
5	Recommandations	21

Nous attirons votre attention sur le fait que dans certaines citations ou pour des raisons de lisibilité du texte, la forme masculine du mot "pompier" est utilisée. Bien qu'il y ait peu de femmes pompiers, le terme fait référence aux deux sexes, hommes et femmes, ainsi qu'aux différentes formes d'identité ou d'expression du genre.

1 Sommaire

En octobre 2019, Unia a reçu le signalement d'une recrue d'origine maghrébine suite au vandalisme de son casque d'abord et de son casier ensuite. Il affirmait que ces incidents n'étaient que la partie émergée de l'iceberg, ce qui a été rapidement confirmé par la vingtaine de témoignages et signalements que nous avons reçus. Ces témoignages nous ont permis de prendre conscience que les difficultés rencontrées par la recrue n'étaient pas un fait isolé mais étaient symptomatiques d'un problème structurel au sein du SIAMU. Unia avait, par ailleurs, déjà reçu plusieurs signalements relatifs à des faits de racisme concernant le SIAMU et émanant de membres du personnel mais aussi d'un citoyen. Conformément à la législation anti-discrimination, ces signalements et témoignages permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur les critères, entre autres, de la prétendue race et de la conviction religieuse.

En juin 2020, nous avons rédigé une synthèse de témoignages dont l'objet était de rassembler l'ensemble des faits évoqués par les témoins. Celle-ci a été adressée à la direction du SIAMU et s'en est suivi la décision du Secrétaire d'Etat chargé de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente, Pascal Smet d'organiser un audit de cette institution.

L'issue de celui-ci a été présenté le 4 mai 2021 à la commission des affaires intérieures du Parlement de la Région de Bruxelles-capitale et Unia a été invité à s'exprimer. Dans ce cadre, certains membres de cette commission ont sollicité la communication de la synthèse de témoignages précitée. S'il a été décidé pour des raisons liées à la garantie de l'anonymat des témoins de ne pas adresser à la commission la version de la synthèse de témoignages de juin 2020, nous avons pris l'engagement d'envoyer une version révisée de cette synthèse ainsi que notre position par rapport aux recommandations formulées par Moore Business Consulting (ci-après, « Moore »). C'est l'objet de la présente note à laquelle est jointe à la demande de la direction du SIAMU, son courrier du 29 octobre 2020.

Outre la demande de la commission, plusieurs éléments justifient la publication de la présente note. Tout d'abord, elle nous semble pertinente pour permettre à chacun-e d'avoir une compréhension globale de l'affaire. Ensuite, le synthèse de témoignage est un outil supplémentaire pour permettre aux parlementaires de contrôler la mise en œuvre des recommandations. Par ailleurs, la publication de la présente note permet de mettre en lumière le caractère répété des incidents racistes, les difficultés rencontrées par les victimes pour les dénoncer ainsi que l'absence de réaction ou la réaction insuffisante de la hiérarchie. Enfin, la synthèse de témoignages permet d'illustrer les chiffres et des données objectives résultant de l'audit de manière concrète par le vécu et l'expérience quotidienne des pompiers concernés.

Il est utile de préciser que nous connaissons les auteurs de chacun des éléments évoqués ci-dessous et que c'est pour les besoins de la cause, que nous avons anonymisé ces témoignages. En outre, ne sont contenus dans ce rapport que des événements ou propos qui ne permettent pas l'identification des auteurs des témoignages. La grande majorité des témoins nous ont fait part de leur crainte d'être identifiés et de faire l'objet de représailles. Pour ce motif, cette synthèse de témoignages ne contient pas l'ensemble des faits portés à notre connaissance.

Pour Unia, la présente synthèse de témoignages illustre l'existence d'une culture raciste prégnante au sein du SIAMU permise par l'impunité dont bénéficient les auteurs de faits et propos à caractère raciste, xénophobe ou islamophobe.

2 Introduction

2.1 Éléments de contexte liés à la présente note et remarques préalables

En date du 29 octobre 2019, nous avons reçu le signalement d'une recrue d'origine maghrébine suite au vandalisme de son casque d'abord et de son casier ensuite.

Lors d'un échange, cette recrue nous a fait part des problèmes qu'elle avait rencontrés et rencontré toujours dans le cadre de sa formation. Elle nous a également confié qu'elle entendait fréquemment des propos et des insultes à caractère raciste au sein du SIAMU et qu'ils étaient plusieurs à pouvoir en témoigner. Nous l'avons donc invité à communiquer nos coordonnées à d'autres recrues et pompiers et à solliciter leur témoignage écrit. En deux semaines, nous avons reçu le témoignage écrit ou été en contact téléphonique avec plus d'une dizaine de pompiers. Ces témoignages nous ont permis de prendre conscience que les difficultés rencontrées par la recrue n'étaient pas un fait isolé mais étaient symptomatiques d'un problème structurel au sein du SIAMU. Unia avait, par ailleurs, déjà reçu plusieurs signalements relatifs à des faits de racisme concernant le SIAMU, émanant de membres du personnel mais aussi d'un citoyen. Le plus ancien date de 2006.

Comme l'énonce l'article 30 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ces signalements et témoignages constituent des « éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé » qui « permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée » sur ce critère. Nous avons à deux reprises écrit à la direction du SIAMU. Nous l'avons informée être au courant de plusieurs incidents qui semblaient indiquer une mentalité raciste au sein de certaines compagnies, que les mesures structurelles qu'elle proposait ne nous semblaient pas suffisantes et qu'Unia était à sa disposition pour discuter de la possibilité d'un accompagnement afin de mettre en place des mesures structurelles. La teneur des réponses de la direction du SIAMU nous a donné à penser qu'elle ne mesurait pas l'ampleur de la gravité de la situation.

Eu égard à ce contexte, nous avons décidé en juin 2020 de rédiger une note de synthèse dont l'objet était de rassembler l'ensemble des faits évoqués par la recrue victime des incidents précités et les témoins, qui permettaient d'attester du racisme et de la xénophobie régnant au sein du SIAMU.

Cette compilation était donc le fruit de témoignages écrits et oraux de près d'une vingtaine de pompiers qui démontrent une culture raciste prégnante au sein du SIAMU permise par l'impunité dont bénéficient les auteurs de faits et propos à caractère raciste, xénophobe ou islamophobe. Nous soulignons la quantité et la convergence de ces témoignages qui étaient de nature à leur apporter une crédibilité suffisante et à justifier cette synthèse de témoignages. Ceux-ci sont l'expression de l'expérience subjective d'individus et reflète leur perception de leur réalité quotidienne.

Il est utile de préciser que nous connaissons les auteurs de chacun des éléments évoqués ci-dessous et que c'est pour les besoins de la cause, que nous avons anonymisé ces témoignages. En outre, ne sont contenus dans ce rapport que des événements ou propos qui ne permettent pas l'identification tant par la hiérarchie que par les collègues des auteurs des témoignages parce qu'ils ont eu lieu en présence de plusieurs personnes, qu'ils sont de notoriété publique ou qu'ils sont très fréquents. La grande majorité des témoins nous ont fait part de leur crainte d'être identifiés et de faire l'objet de représailles. Pour ce motif, la synthèse de témoignages ne contient pas l'ensemble des faits portés à notre connaissance.

Suite à la communication de la synthèse de témoignages à la direction du SIAMU en juillet 2020, deux réunions se sont tenues en juillet et en août 2020 auxquelles ont assistés les directions d'Unia et du SIAMU et des membres du cabinet du Secrétaire d'Etat chargé de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente, Pascal Smet. Ces derniers ont dans ce cadre annoncé l'organisation d'un audit interne auquel Unia était invité à coopérer. Outre souligner les problèmes liés au racisme au sein du SIAMU, Unia a formulé plusieurs recommandations concrètes en vue d'un réel changement structurel, comme la mise en place d'une procédure de signalements internes, une réforme de l'instruction, l'adoption d'une 'social media policy', d'un code de non-discrimination ou encore, d'un plan d'actions positives. Moore a été désigné en octobre 2020 pour mener une enquête auprès du personnel, pour analyser la diversité au sein de celui-ci, la procédure de signalements, la procédure en cas de poursuite disciplinaire, les procédures internes et pour compiler le résultat de ces analyses et enquête dans un rapport final qui devait, par ailleurs, contenir des recommandations.

Ce rapport a été présenté le 4 mai 2021 à la commission des affaires intérieures du Parlement de la Région de Bruxelles-capitale et Unia a été invité à s'exprimer. Dans ce cadre, certains membres de cette commission ont sollicité la communication de la synthèse de témoignages précitée. S'il a été décidé pour des raisons liées à la garantie de l'anonymat des témoins de ne pas adresser à la commission la version de la synthèse de témoignages de juin 2020, nous avons pris l'engagement d'envoyer une version révisée de cette synthèse ainsi que notre position par rapport aux recommandations formulées par Moore. C'est l'objet de la présente note à laquelle est jointe à la demande de la direction du SIAMU, son courrier du 29 octobre 2020. Il est utile de préciser que les témoins ont été informés que la présente note et donc leur témoignage allait recevoir une plus large diffusion et ont été recontactés aux fins de marquer leur accord. Le cas échéant, à leur demande, en vue de garantir leur anonymat, certains témoignages ont été supprimés ou modifiés. La présente note est donc moins étayée que la version de juin 2020.

Outre la demande de la commission des affaires intérieures du Parlement de la Région de Bruxelles-capitale, plusieurs éléments justifient la publication de la présente note. Tout d'abord, au même titre que les nombreux articles publiés dans la presse, la synthèse de témoignages de juin 2020 a été un des points de départ de 'l'affaire SIAMU'. Elle a permis la prise de conscience d'un problème de racisme au sein du SIAMU et le lancement d'un audit dont il est attendu la mise en place de réformes structurelles. La publication de la synthèse de témoignages est donc pertinente pour une compréhension globale de l'affaire. Ensuite, dès lors que le contrôle de la mise en œuvre des recommandations incombe aux parlementaires, il nous semble essentiel qu'ils disposent de tous les éléments pour l'exercer en connaissance de cause. Par ailleurs, malgré la publication des résultats de l'audit, certains refusent de voir un problème structurel au sein du SIAMU. Par la publication de la présente note, nous souhaitons mettre en lumière le caractère répété des incidents racistes, les difficultés rencontrées par les victimes pour les dénoncer ainsi que l'absence de réaction ou la réaction insuffisante de la hiérarchie. Enfin, l'audit est le fruit d'un travail d'analyse et d'enquête dont émergent des chiffres et des données objectives. S'ils sont indispensables pour initier des changements structurels, ils peuvent sembler abstraits et déconnectés de la réalité. La synthèse de témoignages permet alors d'illustrer de manière concrète le vécu et l'expérience quotidienne des pompiers concernés que les chiffres, bien qu'indispensables, ne reflètent pas nécessairement. La synthèse de témoignages et le rapport final de l'audit sont donc complémentaires.

L'objectif de la présente note est de mettre en lumière les problèmes liés à la diversité au sein du SIAMU et de soutenir la mise en place de changements structurels. Unia est demandeur de soutenir chaque initiative qui contribue à la résorption de ces problèmes et à faire du SIAMU une organisation inclusive, à laquelle chaque citoyen.ne de Bruxelles est en mesure de s'identifier.

2.2 Concernant le SIAMU

Le SIAMU est le corps bilingue de sapeurs-pompiers de la ville de Bruxelles et des 18 autres communes formant la Région de Bruxelles-Capitale. Il possède 9 casernes : l'Etat-Major et des postes avancés. Selon le rapport final de Moore, au 1^{er} janvier 2020, le SIAMU employait dans son cadre opérationnel 1 176 pompiers qui sont tous professionnels. C'est le plus important service d'incendie de Belgique. Les sapeurs-pompiers travaillent selon un cycle de 24 heures de garde suivi de 72 heures de repos.

Alors que la Région de Bruxelles-Capitale compte plus d'1 200 000 habitants dont 1/3 n'a pas la nationalité belge, plus de la moitié n'est pas né belge et 1/3 des Belges n'est pas né belge¹, le SIAMU n'emploie sur 1 176 pompiers qu'une très petite minorité de pompiers d'origine étrangère. L'audit confirme d'ailleurs que le personnel du cadre opérationnel du SIAMU n'est pas représentatif de la population de la Région de Bruxelles-capitale.

Afin de garantir la bonne compréhension des faits décrits dans la présente note, il est important de rappeler la liste des grades des sapeurs-pompiers belges. En bas de l'échelle, il a ceux qu'on appelle les hommes du rang avec les sapeurs, titre attribué à toute personne qui réussit l'instruction et les caporaux. Ensuite, viennent les sous-officiers qui comptent par ordre croissant d'importance : les sergents, les adjudants et les adjudants-chefs. Parmi les officiers, il y a d'une part, les lieutenants et d'autre part, au grade supérieur, les capitaines. Enfin, les officiers supérieurs sont par ordre croissant d'importance, les majors, les lieutenants-colonels et les colonels. L'on constate sur la base des témoignages que les comportements et propos dénoncés sont tenus en présence de gradés ou de hauts gradés voire par ces personnes.

Finalement, si dans le cadre de cette note, nous visons spécifiquement certaines personnes dont les comportements et propos sont problématiques, cela ne peut en aucun cas être un argument pour minimiser le problème ou dédouaner l'ensemble de la structure. Au contraire, dès lors que ces propos et comportements prennent place dans une structure qui ne les dénonce pas (ou très peu), ils constituent une manifestation d'un système qui dysfonctionne.

¹ Chiffres de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA) http://ibsa.brussels/fichiers/publications/focus-de-libsa/focus_20_aout_2017

3 Synthèse des témoignages

3.1 Contexte de la saisine

Pour rappel, une recrue d'origine maghrébine a pris contact avec Unia suite à deux actes à caractère raciste et islamophobe qui se sont passés en octobre 2019.

D'une part, son casque a été tagué. Il y a été écrit au marqueur indélébile des insultes à caractère clairement raciste et xénophobe : « *Arabe* », « *Pute* », « *Suceur* », « *Merde* », « *Singe* », « *Retourne à Molenbeek* », le mot « pompier » a été barré et remplacé par celui de « facteurs », ... Le ou les auteurs ont rédigé les outrages en utilisant les lettres composant le nom de famille du requérant, repris à l'arrière du casque. Il(s) a (ont), par ailleurs, également dessiné un pénis et une croix gammée.

D'autre part, son casier avait été vandalisé. Il a été forcé pendant la nuit et des tranches de jambon ont été déposées sur les vêtements qui s'y trouvaient ainsi qu'une canette de bière. Les faits ont été largement relayés par les médias².

3.2 Discrimination, préjugés et stéréotypes dans la formation

Plusieurs témoins ont relaté le traitement spécifique dont ils avaient fait l'objet pendant leur formation en raison de leur origine et le sentiment qu'ils avaient eu de n'être pas les bienvenus.

De nombreux témoins nous ont dit qu'avant d'entrer au SIAMU en tant que recrues, ils savaient déjà qu'ils devaient se préparer psychologiquement et mentalement à affronter des remarques et propos concernant leur origine et culture. Il s'agit selon certains d'une « *zone interdite* », d'un « *un cercle fermé depuis toujours* »

Plusieurs témoins nous ont relaté avoir été, au moment de leur instruction, les seules recrues d'origine étrangère et avoir senti les regards hostiles.

Constatant que seuls des blancs étaient pompiers, un témoin nous dit avoir attendu plusieurs années avant de postuler au SIAMU.

Un témoin nous explique qu'il a incorporé une compagnie dans laquelle il était le premier d'origine étrangère. Il affirme qu'il a été mis à l'écart et que certains collègues ont demandé sans raison apparente (ce qui laisse penser que son origine est la raison de cette demande) à ne pas travailler avec lui. Après plusieurs années, il y en a certains avec qui il n'a jamais travaillé. Maintenant qu'ils sont plusieurs personnes d'origine étrangère dans sa compagnie, ils se retrouveraient souvent à travailler en équipe entre « étrangers » malgré une demande de tournante.

Plusieurs témoins ont rapporté avoir été interpellés ou pris à partie par des supérieurs (sergents ou adjudants) qui faisaient expressément référence à leur origine nationale ou à leur conviction.

² Voy. entre autres : <https://www.dhnet.be/regions/bruxelles/arabe-singe-retourne-a-molenbeek-insultes-racistes-chez-les-pompiers-de-bruxelles-5db80a38d8ad58388722daf9>

En ce sens, un témoin relate des propos à caractère sexiste et raciste : « *Un jour lors d'un stage en ambulance dans une caserne, un adjudant m'a accueilli en me posant des questions tordues mais comme j'étais nouveau, j'ai pris ça à la rigolade et n'ai pas réagi mais j'étais blessé au fond de moi. [...] J'étais choqué mais je ne l'ai pas montré. Il voulait que je m'énerve et que je sorte de mes gongs mais je suis resté calme et je suis passé à autre chose* ». Nous n'avons pas reproduit l'intégralité du témoignage pour éviter que le témoin puisse être identifié.

Au cours de l'instruction, dès le 1^{er} cours, en parlant de ses interventions, l'instructeur, un capitaine, aurait commencé à viser « les communautés » ou l'origine des gens en parlant de « KAK » (diminutif de macaque), « ZWETS » (Noir).

Selon plusieurs témoins, il serait courant que les plus anciens préviennent les plus jeunes qu'étant d'origine étrangère, ils sont attendus au tournant, qu'ils doivent se tenir à carreaux, être irréprochables, étudier plus que les autres, « *se faire tout petit* », se faire oublier, faire « *profil bas* ».

Un témoin d'origine maghrébine relate :

« *J'ai senti un deux poids deux mesures quand il s'agissait des recrues d'origine étrangère. Nous étions jugés différemment et le moindre faux pas était attendu de notre part pour nous sanctionner (...) Nous devons faire attention à nos faits et gestes. [...] J'ai senti de la méfiance, de la médisance ainsi que de la malveillance venant de certains instructeurs envers nous.* »

Plusieurs témoins ont relaté le traitement spécifique dont feraient l'objet les recrues d'origine étrangère lors de l'instruction.

Ils échoueraient plus fréquemment aux examens et évaluation au cours de l'instruction.

« *Systématiquement durant l'instruction des recrues, il y a des recrues d'origine étrangère pénalisées voire, leur formation mise en échec et licenciées* ».

Un témoin d'origine étrangère nous relate que lors d'une épreuve orale, il lui aurait été posé des questions relatives à son origine et à sa religion. Le contenu de ces questions ne sont pas reproduites pour garantir l'anonymat du concerné.

Un témoin d'origine étrangère nous relate qu'au moment de l'instruction, il s'est vu appliquer des règles spécifiques : il aurait été soumis à un test physique plus lourd et difficile que les autres recrues.

Un témoin également d'origine étrangère nous explique qu'il a été soumis à un traitement différencié lors d'une épreuve. Cette épreuve se faisait, en principe, en binôme avec une autre recrue. Quand son tour est arrivé, sans connaître la raison, il a été accompagné de deux sergents. Il a été dissuadé d'entreprendre toute démarche par le syndicat.

« *Ik heb tijdens mijn opleiding zelf met discriminatie te maken gehad, en van mijn mede collega's krijg je hier wel elke dag iets te horen van ongeremde racistische uitspraken* ».

Un témoin nous relate avoir entendu un instructeur et un caporal discuter du nombre de candidats d'origine maghrébine dans la dernière cohorte (soit sur 24 recrues, 10 personnes d'origine étrangère, ce qui constitue une proportion importante par rapport au recrutement des années précédentes) et l'instructeur aurait dit « *les examens arrivent, je peux te garantir qu'ils ne seront plus tous là* ».

En ce sens, un caporal a écrit à cet instructeur :

« (...) Le SIAMU a besoin de qualité et non pas de quantité !!! (...) De manière plus générale : lorsqu'on voit la qualité de ce dernier groupe [la dernière cohorte], il serait plus que temps qu'un tri bien plus sérieux soit effectué lors des examens (...)».

Un pompier d'origine étrangère témoigne :

« Une fois j'étais dans la cour de l'Etat major et j'ai entendu un pompier dire 'On n'a pas besoin de ces suédois qui ont raté, qu'ils se cassent'. Des rires de certains pompiers ont suivi mais j'étais juste derrière le camion-pompe. J'avais mal au cœur d'avoir entendu ça ».

Plusieurs témoins nous ont relaté une pratique des instructeurs qui consisterait à choisir une cible parmi les recrues et à tout faire pour la faire échouer.

« Depuis plusieurs années, à chaque session d'instruction, une recrue d'origine maghrébine est prise pour cible et on lui fait rater ses examens prétextant des excuses fallacieuses ».

Au sujet d'une recrue, un témoin énonce :

« je dirais que sur le groupe des recrues d'origine étrangère, il fallait en choisir [une] pour le démonter et lui en faire voir de toutes les couleurs et cette personne c'était [XX] [...]. Il a été pris en grippe par certains instructeurs et notamment par deux sergents qui voulaient sa peau [...] On sentait que certains pompiers voulaient se débarrasser de [lui], notamment ces 2 Sergents et certains plus hauts gradés. Mais tout cela était fait de façon très subtile et intelligente pour ne pas être taxés de « racistes » et qu'ils ne soient pas accusés de harcèlement ».

Ce témoin confirme que la tactique consisterait à prendre le plus « faible » et à s'acharner. Il ajoute oralement « quand on a été pris en grippe, on sait que c'est foutu. (...) On n'a pas le droit à l'erreur ».

Par crainte de représailles, un témoin nous explique ne pas avoir dénoncé les faits :

« Personnellement, je ne disais rien car je suis d'origine maghrébine et en plus nouveau, je ne voulais pas me faire des ennemis donc je me taisais ».

Au sujet d'une recrue d'origine maghrébine, un témoin confirme que des instructeurs auraient affirmé à plusieurs reprises à des recrues (et à d'autres pompiers – le témoin l'a entendu) que quelqu'un comme lui (sous-entendu arabe et issu du « quartier ») n'avait pas sa place chez les pompiers. Certains pompiers et les instructeurs auraient souvent affirmé qu'il faisait trop racaille et qu'il venait pour profiter des avantages.

3.3 Discrimination, préjugés et stéréotypes dans l'exécution des tâches

Plusieurs témoins nous ont confirmé qu'ils constataient une différence de traitement dans l'octroi du travail.

Au niveau de la répartition des tâches, plusieurs témoins nous ont expliqué qu'en principe, quand le pompier est une jeune recrue, il fait une autopompe pour quatre ambulances. Avec l'ancienneté qu'il acquiert, un pompier sera amené à faire trois autopompes pour trois ou quatre ambulances, faire l'autopompe étant beaucoup plus valorisant que faire l'ambulance.

Un témoin nous a expliqué qu'avec l'arrivée d'un nouveau chef, connu comme étant raciste, à la tête de sa compagnie, son ratio autopompe-ambulance serait redevenu celui qu'il avait quand il était recrue.

Un témoin nous a expliqué que dans sa compagnie, il fait une autopompe tous les 3 mois alors qu'une jeune recrue peut être amenée à en faire 3 par mois.

3.4 Discrimination, préjugés et stéréotypes dans les possibilités de promotion

Plusieurs témoins nous ont fait part de difficultés et d'obstacles dans l'accès à la promotion et à d'autres grades. Selon eux, on leur met des bâtons dans les roues pour qu'ils ne puissent pas avancer.

Il est important de préciser que, selon l'audit, seul 1% des sous-officiers sont d'origine étrangère hors-Union européenne et il n'y a aucun officier relevant de ce groupe.

Plusieurs témoins d'origine étrangère nous ont expliqué avoir échoué à un examen dans des circonstances troubles et d'avoir été dissuadés par le syndicat de contester leur échec. Ils ont finalement réussi en repassant l'examen.

Un témoin s'est abstenu de suivre une formation lui permettant d'exercer une autre fonction tenant compte du profil du pompier, connu comme étant raciste, qui évaluait les candidats à cette formation, il considérait que cela ne valait pas la peine de s'inscrire et d'y investir du temps (suivre les cours, étudier, passer les examens) vu qu'il estimait qu'il ne réussirait jamais. Son supérieur lui aurait dit qu'il avait raison.

Les obstacles à une évolution sont perçus par des témoins comme pouvant résulter d'une forme de représailles. Un témoin nous a expliqué s'être résigné à ne pas aller en justice pour éviter de perdre toute opportunité d'évoluer dans la hiérarchie.

3.5 Discrimination en cas de sanctions disciplinaires et de licenciement

Plusieurs témoins affirment avec exemples à l'appui qu'il y a une politique systématique de « deux poids, deux mesures » dans les sanctions qui sont infligées aux auteurs de faits selon leur origine. Certaines personnes seraient, selon un témoin, protégées par la hiérarchie.

La présente section doit être analysée à la lumière de la section suivante (3.6) qui concernent les comportements et propos à caractère raciste.

Ce « deux poids deux mesures » concerne, par exemple, le traitement réservé aux agents absents pour cause de maladie.

A cet égard, un témoin nous relate qu'un pompier d'origine étrangère a été absent deux mois. A son retour, un officier lui a annoncé qu'un courrier par lequel il a été démis de ses fonctions en raison de son absence prolongée lui avait été adressé.

En comparaison, un collègue aurait été malade pendant 8 mois. Il n'aurait pas remis de certificat, ni informé le SIAMU par téléphone. Il aurait repris du jour au lendemain comme si rien ne s'était passé, sans recevoir de sanction.

Cette différence de traitement selon l'origine concerne également les sanctions disciplinaires infligées aux agents suite à leur comportement.

Epinglé pour des faits de violence physique accompagnés d'insultes à caractère raciste (mentionnés aux points 3.6 et 3.7.1), un pompier se serait, selon un témoin, vu offrir un choix entre deux sanctions : trois mois sans prime ou un changement de compagnie. Cette offre n'est pas anodine compte tenu du fait qu'il serait de notoriété publique au sein des pompiers que ce pompier aurait eu plusieurs comportements problématiques qui n'auraient, à leur connaissance, pas mené à des sanctions importantes.

Deux pompiers ont poussé une personne en situation de handicap du haut d'une rampe (fait mentionné au point 3.8). La sanction aurait été la privation d'ambulance ce qui s'apparente clairement à un cadeau aux yeux des autres pompiers.

Il nous a également été rapporté par des témoins que lors de son service, un pompier constatant l'absence d'un collègue serait allé le chercher chez les prostituées et aucune sanction majeure n'aurait été prise.

Plusieurs témoins ont relaté la conduite d'un camion par un pompier en état d'ébriété qui a endommagé la porte du garage et l'absence de sanction qui en aurait découlé.

Un témoin d'origine étrangère écrit :

« On tolère des collègues ivres durant leurs gardes alors que le moindre faux pas que l'on fait se sait aussitôt par l'ensemble du SIAMU et pour finir, la direction qui nie nos plaintes et remarques, dit qu'on se victimise ».

Un autre témoin écrit :

« Un Sergent flamand prend le volant de l'auto-échelle pour une intervention alors qu'il est mort bourré.. Il tourne au coin [d'une rue] et fracasse un autobus De Lijn... Il abandonne son véhicule en courant et rentre à la caserne de l'héliport pour tenter de convaincre un collègue de prendre sa place... La police vient le chercher à la caserne. Sanction : une "bête" mutation de 6 mois, autant dire rien!

Un collègue d'origine maghrébine, lui, est accusé de plusieurs absences injustifiées.. Malgré le fait qu'il conteste, il est renvoyé définitivement ». Ce dernier élément fait référence au fait développé ci-dessus.

Plusieurs témoins nous ont informé qu'il est de notoriété publique que certains pompiers blancs fumeraient du shit pendant leur service sans qu'aucune mesure ne soit prise par leur supérieur.

Un témoin d'origine étrangère explique que s'il arrive en retard une fois, un rapport est rédigé alors que lorsque certains pompiers arrivent à la caserne en état d'ébriété, leurs collègues les laisseraient dormir et aucune sanction ne serait prise.

Plusieurs témoins nous ont confirmé qu'une recrue d'origine maghrébine a reçu plusieurs rapports disciplinaires pour des faits mineurs, comme par exemple, celui d'être sorti de la caserne pendant le temps de midi pour acheter un sandwich ou d'arriver en tenue de recrue le matin (alors que personne ne peut porter sa tenue dans l'espace publique sauf s'il est en intervention). Il aurait été le seul à être réprimandé alors qu'ils sortaient quasiment tous pour acheter leur sandwich ou arrivaient en tenue à la caserne.

Par comparaison, une recrue aurait fait un accident en conduisant une ambulance. Dans ce contexte, ses supérieurs se seraient rendu compte qu'il n'avait pas de permis alors que c'est une condition préalable pour rentrer au SIAMU. Au titre de sanction, il ne se serait pas vu attribuer la compagnie qu'il souhaitait après son instruction.

3.6 Mesures de rétorsion et actions insuffisamment décisives de la part de la hiérarchie et inertie des syndicats en réponse à des rapports de discrimination ou de racisme

Aucun cadre ne permet aux pompiers témoins de faits et propos à caractère raciste de les dénoncer et ne les protège des représailles. Certains témoins expriment clairement cette crainte de représailles:

« Er is echt een probleem bij de brandweer en hoop echt dat dit stopt, want ik voel mij echt machteloos, want als je durft je mond te openen, dan maken ze jou het leven zuur. ».

Plusieurs témoins victimes de propos racistes ou ayant fait l'objet de traitement potentiellement discriminatoires ont affirmé avoir été encouragés par leurs supérieurs et les syndicats à laisser tomber toute procédure ou à dénoncer les faits.

Lorsque les faits sont connus, ils ne suscitent que peu de réactions de la part de la hiérarchie.

Au mois de janvier 2020, un adjudant a écrit sur Facebook, vouloir appliquer dans certains quartiers de Bruxelles un "*remède panzer division*", termes souvent utilisés en français pour désigner la division blindée de l'armée allemande durant la Seconde Guerre mondiale (faits par ailleurs mentionné au point 3.7.2). Cet adjudant est à l'origine d'une longue série de publications tantôt islamophobes, tantôt évocatrices du « grand remplacement » (https://www.lemonde.fr/politique/article/2014/01/23/le-grand-boniment_4353499_823448.html). Malgré les antécédents de son auteur, il aurait été proposé dans un premier temps selon plusieurs témoins qu'aucune sanction ne soit prise à son encontre.

Epinglé pour des faits de violence physique accompagnés d'insultes à caractère raciste (décrit au point 3.7.1 et mentionné au point 3.5), un pompier se serait vu offrir, selon un témoin, un choix entre deux sanctions : trois mois sans prime ou un changement de compagnie.

Un témoin nous écrit :

« Problème pas pris à sa mesure par la direction qui tente de minimiser. Les racistes se sentent intouchables.

Un caporal, à l'époque, tient des propos racistes dans le questionnaire d'évaluation "notre peuple vaincra" à l'encontre d'une infirmière-formatrice durant un recyclage et la fait pleurer... Il est promu Sergent quelques années après et est devenu capitaine maintenant ! (...) ».

Concernant les faits dénoncés auprès d'Unia par une recrue (cf. 3.1), un permanent syndical a déclaré dans la presse : « "Ce n'est pas un pompier, j'en mets ma main à couper" ».

Outre ces faits, plusieurs témoins nous ont rapporté que des faits semblables se seraient déjà produits il y a plusieurs années. Un pompier aurait récupéré son sac de service contenant ses affaires d'incendie déchiré. Des tranches de jambon avaient été placés dans son casque. Selon les témoins, la victime aurait rédigé un rapport sous forme de plainte qu'il aurait remis à un officier mais aucune suite n'y aurait été donnée. Un témoin affirme qu'il n'y aurait eu aucune enquête et qu'aucune note de service n'a été émise pour sensibiliser le personnel.

Une recrue d'origine maghrébine a constaté que plusieurs graffitis le concernant avaient été faits dans les toilettes : « retourne à Molenbeek », « tu n'es pas un pompier ». En l'absence de réaction de l'instructeur qu'il avait informé, il les a finalement effacés lui-même.

Récemment, un pompier bruxellois aurait lancé une banane sur un patient d'origine africaine au CHU Saint-Pierre. L'information a été largement relayée dans les médias (<https://www.rtf.be/info/regions/detail-bruxelles-une-banane-lancee-par-un-pompier-sur-un-patient-d-origine-africaine-au-chu-saint-pierre?id=10514477>). Tout serait parti d'une altercation entre les pompiers présents dans les locaux et un groupe de trois personnes, un patient et des proches. En raison des contraintes à l'accueil liées à l'épidémie de coronavirus, seul le patient était autorisé à entrer. Les accompagnants ne l'entendaient pas de cette oreille. Le ton est alors monté et les pompiers qui assistaient à la scène seraient intervenus. Alors que la tension était retombée, un des pompiers-ambulanciers est alors retourné dans son local, aurait ouvert la fenêtre et lancé une banane sur une des personnes. Un témoin ajoute que ce pompier aurait dit « *les singes, allez manger des bananes* ». Une enquête interne serait en cours à propos de ces faits.

Plusieurs témoins nous ont rapporté qu'il serait possible qu'aucune suite ne soit donnée au motif qu'aucun auteur ne pourrait formellement être identifié sur la vidéo de la caméra de surveillance et ce, même si plusieurs noms circulent dans les casernes. A ce stade, personne n'aurait été sanctionné.

3.7 Climat de racisme, de xénophobie, de négationnisme et d'islamophobie

Tous les témoins font état de comportements et propos à caractère raciste et homophobe fréquents voire pour certains, quotidiens.

Certains nous ont relaté des faits pouvant être qualifiés de violence et de harcèlement (3.7.1) et beaucoup ont souligné les discours de haine raciste et islamophobe tenus, en toute impunité, par leurs collègues et anciens collègues sur les réseaux sociaux (3.7.2).

3.7.1 Violence et harcèlement raciste dans le cadre du travail

Beaucoup de témoins nous ont relaté le traitement spécifique dont ils faisaient l'objet en raison de leur origine, les propos et comportements à caractère raciste et islamophobe tenus par des collègues dont certains issus de la hiérarchie et la violence et le harcèlement dont ils ont pu être victimes. On notera que parmi ces faits et propos, ceux qui se sont produits lors de l'instruction ou concernent l'exécution des tâches, etc., sont mentionnés dans les sections précédentes correspondantes et n'ont pas été reproduits ci-dessous.

Concernant le traitement spécifique, plusieurs témoins nous ont fait part des difficultés rencontrées dans certains postes pour se restaurer pendant les gardes de 24 h. Un témoin nous a écrit :

« Discrimination pour se restaurer durant les gardes, rien n'est fait pour que les personnes qui ne mangent pas de porc mangent avec, porc midi et soir, bouillon dans la soupe, vin pour les sauces etc...et quand on apporte notre nourriture [ou que les pompiers de confession musulmane font à manger ensemble] on est mis de côté et moqués du style: alors tu manges pas avec nous Aladdin ? »

Ils ont confirmé qu'on leur reproche alors de « ne pas s'intégrer ».

Un témoin nous relate également les faits suivants :

« Durant les journées portes ouvertes on envoie le personnel de garde d'origine maghrébine dans un autre poste afin de ne pas montrer aux gens qu'ils sont aussi pompiers. (...) Durant les congés de Noël et de nouvel an on nous refuse systématiquement nos demandes de congés sous prétexte que les musulmans ne fêtent pas ça ».

Le témoin affirme qu'une ambulance ne serait jamais envoyée avec deux pompiers d'origine arabe pour une question d'image.

Un témoin nous explique que le matin quand ils arrivent en garde, les pompiers placent leur sac sur le lit qu'ils souhaitent occuper et qu'un jour, à son arrivée, tous les lits étaient occupés. Selon le témoin, c'est clairement parce qu'ils « ne voulaient pas d'arabes dans la chambre ».

Le fait que certains pompiers tiendraient des **propos** et profèreraient des **insultes à caractère raciste** est très largement corroboré par les témoignages reçus.

L'incidence psychologique du climat raciste ambiant est à plusieurs reprises soulignée.

Un témoin nous a écrit :

« Ik ben echt geschokt over de racisme die bij de brandweer in brussel aanwezig is, dit heb ik nooit zo erg gevoeld ».

Par rapport au nombre, un témoin affirme qu'il pouvait entendre de tels propos jusqu'une vingtaine de fois par jour. Il ajoute que cela a cependant diminué depuis que les personnes d'origine étrangères sont plus nombreuses dans sa compagnie.

Mentionnant des propos racistes dont il a fait l'objet, un pompier nous écrit « *Ce n'est pas la première fois que je suis victime de propos racistes au sein de la caserne parmi les collègues. Je dois souvent manifester ma présence pour faire cesser les propos. (...) Je vais régulièrement travailler avec des pieds de plombs en raison des propos racistes régulièrement proférés dans la caserne (...)* ».

Plusieurs témoins nous ont rapporté que tout ce qui n'est pas « homme » et « blanc » ferait l'objet de remarques/insultes/propos déplacés : homo, femme, noir, arabe,... Tous les stéréotypes y passeraient. Un témoin l'illustre par cet exemple : « *les arabes sont des voleurs* ».

Plusieurs témoins nous ont fait part du racisme et de la xénophobie qu'exprimeraient leurs collègues lorsque dans leur compagnie, ils regardent ensemble le journal télévisé et y sont abordés l'islam, les migrants ou tout autre sujet qui relève de 'l'étranger'. Un témoin décrit ce type de moment comme un « *enfer* » et précise qu'il a choisi d'éviter d'y être présent.

« Des allusions à l'actualité, des blagues du style " t'as rien autour de la ceinture ?" [référence aux explosifs] Pas plus de 3 maghrébins ensemble qui discutent, on a retrouvé ton tapis à la cave etc... ».

Plusieurs témoins nous ont rapporté que lors de discussion sur la mort de l'Américain George Floyd et sur les manifestations qui s'en sont suivies, un pompier aurait fait état des problèmes de l'Américain avec la justice pour minimiser sa mort.

Lorsqu'un témoin a demandé à changer de compagnie en raison d'un traitement discriminatoire constant, il lui aurait été dit, par rapport à une première compagnie qui avait été suggérée, qu'il ne pouvait pas y aller parce qu'il y aurait eu « trop d'arabes ». Le témoin précise qu'ils auraient été 3.

Un témoin aurait entendu un pompier surnommer un collègue d'origine maghrébine « Jaffar ».

Lors de sa première garde de 24h, le témoin aurait entendu un pompier dire « *les musulmanes sont toutes des putes* ».

Lors de la visite d'une caserne par des enfants dans le cadre de l'école les propos suivants auraient été tenus : « *Fermez un peu la porte [...] pour une fois que c'est des blancs, il ne faut pas qu'ils aient froid* ».

Un témoin affirme avoir entendu des officiers dire « *Les arabes ne nous ont rien amenés (...) si si, ils nous ont quand même apporté les tajines et le couscous* ».

Un témoin aurait entendu un supérieur dire « *pas d'arabe sur ma pompe* ».

« Depuis mon entrée en 24H, j'ai pu entendre certaines remarques et certains commentaires de la part de pompiers et même de sous-officiers. Ce sont bien sûr des remarques et commentaires racistes venant de leur part. Soit c'était fait sous le ton d'un pseudo humour qui ne fait rire qu'eux. Soit de façon normale comme si ces phrases étaient basiques alors que ce sont des propos choquants et même un délit punissable par la loi. Je pense que c'est devenu une normalité au SIAMU et que certains se permettent des phrases qu'on ne plus et qu'on ne voudrait plus entendre à notre époque. « Bougnoules, Kak (diminutif de Macaque », le bronzé,...) Tels sont les termes que j'entends souvent en compagnie. Lors de retour d'intervention, un pompier raconte sa mission et n'oublie pas de préciser que c'était chez des « bougnoules ». Un autre pompier en regardant le journal voit l'information sur des migrants asiatiques décédés dans un camion et se permet de dire : « Dommage que ce ne sont pas des arabes... » Il y a aussi des propos sur les noirs qui sont traités de « bamboula ». Parfois, lorsqu'on nous voit parler ensemble [entre pompiers d'origine maghrébine], certains nous font la remarque de ne pas trop rester ensemble. C'est fait peut-être sous le ton de l'humour mais cela prête à confusion [...] Les soucis c'est que même certaines personnes qu'on ne penserait pas un instant qu'ils soient racistes sortent des propos inadmissibles car c'est devenu tellement normal à leurs yeux qu'ils ne pensent peut être même pas que ce sont des propos racistes. Il y a ceux qui sont racistes et qui l'assument et ceux qui ne le sont pas mais qui au contact des autres se laissent aller comme si le mot "bougnoules", par exemple, étaient un mot normal ».

Un témoin fait référence à un pompier qui va chercher un sandwich et aurait dit « *je vais chez le kak* ».

« Un adjudant, aujourd'hui officier [capitaine], aurait dit devant plusieurs témoins que tant qu'il était adjudant aucun Arabe et aucune femme ne travaillerait dans sa compagnie ».

Plusieurs **faits de violence et agressions** à caractère raciste nous ont également été reporté par des témoins.

Outre les faits développés précédemment (cf. 3.1), plusieurs témoins nous ont rapporté que des faits semblables s'étaient déjà produits il y a plusieurs années. Comme décrit précédemment, un pompier aurait récupéré son sac de service déchiré et des tranches de jambon auraient été placés dans son casque. Ces faits ont été plus récemment relayés par les médias (https://www.rtb.be/info/regions/detail_des-tranches-de-jambon-dans-le-casque-d-un-pompier-musulman-a-bruxelles-deja-un-incident-raciste-il-y-a-cinq-ans?id=10380045). Malgré une plainte, il n'y aurait eu, selon un témoin, aucune enquête et aucune note de service n'aurait été émise pour sensibiliser le personnel.

Selon plusieurs témoins, un pompier d'origine maghrébine a fait l'objet d'insultes à caractère raciste et d'une agression physique par un de ses collègues.

Un témoin nous relate avoir peur pour sa propre sécurité au moment des interventions après que son supérieur ait, selon lui, dit « *pas de macaque sur mon autopompe* ». Pour ce motif, il nous explique qu'il préfère être dans l'ambulance plutôt que sur le terrain parce qu'au moins, il est en sécurité même s'il aime moins ça et au moins, il évite les commentaires.

Dans le cadre de l'exercice dans les caissons (pour simuler des incendies avec de vraies flammes et de la fumée), un instructeur aurait fermé le robinet de la bouteille d'air d'une recrue d'origine maghrébine, ce qui est interdit (et particulièrement dangereux au vu de l'environnement dans le caisson).

Plusieurs témoins nous ont rapporté le comportement agressif de certains collègues ou supérieur lié, selon eux, à l'origine des personnes visées par ce comportement.

Plusieurs témoignages permettent également d'attester de faits pouvant être qualifiés d'**harcèlement**. Selon ceux-ci, une recrue d'origine maghrébine a été malmenée et a fait l'objet d'insultes, de comportements agressifs, d'intimidations voire d'acharnement de la part de pompiers

3.7.2 Discours de haine raciste et islamophobe sur les réseaux sociaux

Sur les réseaux sociaux, de nombreux messages à caractère raciste, islamophobe ou anti-migrants sont partagés par des personnes travaillant ou ayant travaillé au SIAMU (et le revendiquant formellement sur le profil). Certains des auteurs y occupent des postes à responsabilité.

- Un instructeur a partagé plusieurs messages sur le réseau social Facebook faisant mention de « *l'oppression islamiste* » dont il faudrait se débarrasser, représentant un musulman comme un porc qui parce qu'il ne respecte pas « *la Belgique, sa culture, ses lois et son peuple* » devrait dégager et caricaturant un musulman comme étant sale se plaignant d'un dessin qui en réalité est son reflet dans le miroir (référence Charlie Hebdo) ;
- Un instructeur a partagé un message faisant référence à la politique migratoire de l'Australie qui « *ramène les bateaux de migrants.... chez eux* ».
- Comme précédemment mentionné, en janvier 2020, un adjudant a écrit sur Facebook, vouloir appliquer dans certains quartiers un "*remède panzer division*", termes souvent utilisés en français pour désigner la division blindée de l'armée allemande durant la Seconde Guerre mondiale. Cet

adjudant est à l'origine d'une longue série de publications tantôt islamophobes, tantôt évocatrices du « grand remplacement»³.

- Un permanent syndical a écrit un message sur sa page Facebook par rapport au message relatif à la Panzer Division de ce pompier:
« (...) Le pompier mis en accusation sans d'autres forme de procès, à évidemment tenu à réagir en contactant par courriel ce Parlementaire, qui a démontré via ses accusations, tout le respect qu'il a d'une démocratie et du droit à la défense des individus mais qui a également jeté l'opprobre sur le SIAMU et ses agents. Cet agent aux états de services de plus de 40 ans s'est fait quasiment traiter de raciste et surtout de nazi alors même que ce Parlementaire ainsi que la presse ignorent tout de ce pompier.
*Ce commentaire a été sorti de son contexte car les propos suivant sa proposition d'utiliser la panzer division démontrent que **c'était une boutade et que sa pensée n'avait rien de raciste.***
Il n'a jamais fait allusion au nazisme à une confession religieuse, à une couleur de peau ou une même à l'origine d'un individu lors de ses écrits. Il a en effet, toujours, exercé son travail, comme l'ensemble des pompiers, dans le respect et au service des autres sans aucun jugement et sans aucune distinction (...) ».

Cette publication sur le site Facebook ne va pas dans le même sens qu'un article rédigé par le journal La Dernière Heure qui énonce : « De son côté, [le permanent syndical] juge ces propos inexcusables. "Je suis furieux d'entendre ça, c'est scandaleux. Peut-être qu'il a écrit ça dans un excès de rage après s'être pris un pavé sur la gueule mais il n'a pas à dire ça. Dans le privé, tout le monde fait ce qu'il veut mais on est un service public. Les pompiers aident tout le monde, sans distinction." »⁴.

- Le 21 mai, un permanent syndical au SIAMU a écrit sur sa page Facebook privée, en réaction à la vidéo devenue virale de policiers pris à parti par des jeunes à Anderlecht : « Curieux d'entendre la réaction des parlementaires BONOBOS !! Ah non, jamais dans ce sens-là, ça n'attire pas de voix !! », terme qu'il avait déjà utilisé en date du 11 janvier, en légende d'une illustration dénonçant les agressions envers les pompiers, « Pour les bonobos en manque de sujet pour se faire mousser ! Ça changera de crier au racisme chez les pompiers et salir toute une profession en relayant des propos sortis de leur contexte ».
- Un pompier délégué syndical a publié en début de confinement sur son compte Facebook : « Les bougnoules continuent à vivre normalement et à leur aise ».
- En octobre 2020, évoquant les chiffres de contamination au Covid19, un pompier écrit : « Qd même bizarre que les 3 communes où on compte le plus de cas positifs à Bruxelles (+4800/commune)...sont : Anderlecht, Molenbeek, Schaerbeek ». Un de ses collègue lui répond « En "Moi je sais pq et j'espère que les décès y seront plus nombreux ».

³ Il y fait référence dans l'article du journal Le Soir du 2 juin 2020 <https://plus.lesoir.be/304570/article/2020-06-02/pompiers-de-bruxelles-du-bonobo-et-du-bougnoule-dans-la-langue-syndicale>

⁴<https://www.dhnet.be/regions/bruxelles/racisme-au-siamu-je-n-ai-jamais-fait-allusion-aux-ss-5e1cd5c79978e270ae134ce4>

- D'autres membres ou anciens membres du personnel partagent des messages expressément racistes, invitant les personnes de confession musulmane à s'intégrer (en mangeant du porc) ou à quitter le pays, affirmant que le port du foulard n'est pas « digne d'un peuple civilisé » ou une volonté des « islamistes » à prendre le pouvoir, critiques par rapport à la politique migratoire (qui empêcherait de prendre soin des sans-abris ou des pensionnés), etc.

Il est, en outre, fréquent que des pompiers partagent des messages de Tom Van Grieken, président du Vlaams Belang et de ce parti régulièrement accusé de racisme. Il est important de rappeler que trois asbl du Vlaams Blok, précurseur du Vlaams Belang, ont été condamnées pour discrimination raciste.

3.8 Racisme à l'égard de la population

Plusieurs témoins nous ont rapporté des propos et des comportements discriminatoires de pompiers à l'égard du public auquel ils viennent en aide, surtout dans la pratique de l'ambulance.

Selon ceux-ci, ils feraient preuve d'arrogance et de manque de respect à l'égard de patients et habitants issus de certaines communautés. Sont ainsi rapportés : des insultes en néerlandais et des commentaires irrespectueux (par exemple, préciser que « *c'était sale* » quand ils se sont rendus chez des personnes d'origine maghrébine ou des noirs).

Les témoignages suivants sont utiles pour illustrer cette affirmation :

« Lors d'intervention, je remarque que certains pompier ne se comportent pas de la même façon lorsque le patient est arabe, noir ou blanc,... Certains pompiers sont parfois très désagréables et même irrespectueux envers ces victimes si elles sont d'origine étrangère. Je dois parfois mordre sur ma chique et prendre sur moi pour ne pas m'énerver car ces propos me choquent et à la longue cela devient lassant ».

« Lors de certaines interventions, les requérants ne savent pas bien s'exprimer en français pour leur maux. Ils parlaient arabe. Je m'exprimais dans cette langue et on m'a fait remarquer que je faisais 'n'importe quoi' car 'ils devaient aller à l'école ou retourner chez eux, au soleil' ».

Un témoin nous confirme avoir assisté à des réflexions comme « *Quand tu es au Congo, [Tunisie, etc], est-ce que tu appelles le 112 ?? non ? Ca n'existe pas, hein ? Tu viens ici, tu en profites, c'est ça ?* ».

« Commentaires et insultes racistes à longueur de journée, Bounoules, Kak (macaque), zwet en parlant des patients et des victimes qu'ils sont censés servir ».

Un témoin est intervenu avec des collègues suite à un appel, une dame noire venait d'accoucher chez elle et un pompier a dit « *je ne touche pas à ça* » en parlant du nouveau-né.

Plusieurs témoins d'origine étrangère affirment qu'ils refuseraient que les pompiers interviennent chez sa propre mère.

D'autres comportements relèvent de l'application de stéréotypes et de préjugés par rapport à certaines communautés. Par exemple, un témoin nous rapporte qu'il y a une note de service interne qui prévoit expressément qu'il faut retirer les clés du véhicule lorsque les pompiers le quittent. Il précise qu'en pratique, cette note n'est respectée que dans certains quartiers dits « difficiles » et pas dans d'autres.

Nous rappellerons également les faits de violence relevés précédemment. Deux pompiers dont un sous-officier auraient poussé une personne en chaise roulante du haut d'une rampe en présence de policiers en civil qui ont rapporté les faits au SIAMU et exigé qu'un rapport soit dressé. La sanction aurait été la privation d'ambulance.

Doit également être mentionné le comportement raciste d'un pompier bruxellois qui aurait lancé une banane sur un patient d'origine africaine au CHU Saint-Pierre et qu'il l'aurait insulté en le traitant de singe⁵ (cf. supra 3.6).

4 Conclusion

Compte tenu de l'ensemble des éléments développés précédemment, du nombre de témoignages collectés et de leur teneur, il est incontestable qu'il existe au sein du SIAMU un climat xénophobe qui légitime des propos et actes à caractère racistes punissables par la loi.

Il est évident que la note que vous venez de lire pourrait nous conduire à une forme de défaitisme. Elle met effectivement en lumière des problèmes graves auxquels il n'y a pas de réponse facile. Pour Unia, cependant, cela montre aussi autre chose : l'espoir. En effet, les témoignages reçus expriment l'espoir de dizaines de personnes qui veulent contribuer au rôle important que les pompiers doivent jouer dans la région et qu'ils espèrent pouvoir jouer sur un pied d'égalité avec leurs collègues. Les témoins n'auraient pas pris les risques qu'ils ont pris s'ils n'avaient la volonté d'aller jusqu'au bout de leur engagement au SIAMU.

⁵ L'information a été largement relayée dans les médias. Voy. entre autres : <https://www.rtbf.be/info/regions/detail-bruxelles-une-banane-lancee-par-un-pompier-sur-un-patient-d-origine-africaine-au-chu-saint-pierre?id=10514477>

5 Recommandations

Unia a eu l'occasion de faire part à Moore de son analyse ainsi que ses recommandations. Il tient à souligner le caractère positif de cette collaboration.

Unia soutient le message central du rapport de Moore, à savoir qu'il faut plus que de simples intentions. Des mesures fortes sont nécessaires pour parvenir à une plus grande égalité sur le lieu de travail, par le biais d'un changement culturel au sein de l'organisation. Une culture dans laquelle les responsables directs savent ce que l'on attend d'eux et agissent en conséquence. Cela signifie qu'il faut réagir immédiatement et de manière appropriée à toute discrimination, tout harcèlement, toute mauvaise plaisanterie, etc.

C'est plus que nécessaire au vu des conclusions et dans le contexte du 40^e anniversaire, cette année, de la loi contre le racisme.

Les recommandations du rapport de Moore qu'Unia souhaite spécifiquement mettre en avant sont les suivantes :

1. Développer et déployer une politique et une gestion de la diversité qui exploitent les différences entre les personnes et les transforment en véritable valeur ajoutée. Nous mettons l'accent sur la responsabilité de chacun (hiérarchie, équipe).

Cela nécessite l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de diversité qui soit étayé, fondé sur des preuves (*'evidence based'*) et pour lequel l'organisation dispose d'un budget suffisant.

Il est important d'évaluer les progrès semestriels au sein du SIAMU, mais aussi par le Gouvernement et le Parlement bruxellois.

2. Les équipes doivent être revues afin de briser les habitudes discriminatoires. Cela va de pair avec l'élaboration d'un code de conduite. Une politique en matière de médias sociaux est également un instrument important.
3. Le SIAMU doit travailler sur un certain nombre de points d'amélioration. Unia rejoint Moore sur la nécessité d'accorder plus d'attention à une meilleure supervision et évaluation et sur le fait qu'il s'impose d'être attentif de manière permanente aux infrastructures.

Unia insiste fortement sur l'importance de revoir le processus de recrutement et de sélection afin d'éliminer toute forme de discrimination mais aussi pour contribuer à une plus grande diversité sur le lieu de travail.

Le rapport Moore fait une proposition prudente à cet égard, à savoir, évaluer les formateurs en tenant compte qu'ils aient atteint ou non les objectifs chiffrés concernant les personnes d'origine étrangère/femmes. Unia y voit une initiative positive. Toutefois, là où le rapport de Moore propose des formes "plus douces" d'action positive, Unia préconise également et ultérieurement, de prévoir des formes dites "plus dures".

En effet, le SIAMU est un employeur important à Bruxelles, et en tant qu'organisation publique, il doit être exemplaire. En outre, un corps et un personnel qui reflètent davantage la composition de la super-diversité bruxelloise assureront une meilleure connexion avec le public qu'il sert.

Les formes plus dures d'action positive sont les quotas. Ainsi, des objectifs chiffrés pourraient être fixés pour le SIAMU par grade ou par poste, et par exemple, 75% des candidats d'origine étrangère/femmes pourraient être prioritaires dès qu'ils réussissent le certificat d'aptitude fédéral - indépendamment de leur position dans le classement. En d'autres termes : Unia propose l'utilisation d'un seuil d'éligibilité au lieu du recrutement par sélection comparative.

4. Outre les recommandations concernant la procédure de signalement, Unia demande qu'un code anti-discrimination soit élaboré et que le personnel soit sensibilisé aux procédures par une communication interne efficace. C'est nécessaire, car Moore a constaté qu'à peine la moitié des personnes interrogées savent comment signaler des incidents de discrimination, de racisme ou de sexisme. Il est également apparu qu'à peine la moitié des répondants connaissent les personnes de confiance.
5. Politique disciplinaire. Le rapport de Moore propose de charger une équipe permanente de la procédure disciplinaire et d'ajouter un magistrat au comité disciplinaire (p. 108). Unia en tire un bilan positif et estime que la force de cette équipe peut être renforcée en reprenant un certain nombre de points du statut et du fonctionnement du service de contrôle interne de la police. Unia est disponible pour développer ce point dans un avis complémentaire.
6. Mise en œuvre, évaluation et réalisation concrète.

Enfin, suite aux recommandations formulées à l'intention du Parlement, du Gouvernement et du Secrétaire d'Etat, la question se pose naturellement de savoir qui sera tenu responsable de leur mise en œuvre concrète. Unia a constaté que cet aspect est encore insuffisamment clair ou concret. Qui sera chargé de déterminer les modalités pratiques ? Qui garantira la mise en œuvre effective du plan d'amélioration ? Des acteurs externes seront-ils impliqués ?

Unia voit déjà la nécessité d'un plan détaillé, étape par étape et d'une planification rétrospective. Un plan d'amélioration doit également aller de pair avec l'allocation d'un budget suffisamment important. Unia insiste sur la nécessité d'une évaluation et d'un suivi régulier et considère qu'il est logique et important que le Parlement bruxellois contrôle régulièrement le Gouvernement à cet égard.

Unia est prêt à coopérer et à mettre à disposition son expertise et son expérience.



Unia

Koningsstraat 138 ○ 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be

