



**DBDMH**

**Samenvatting van  
getuigenissen**

**Juni 2021**



unia.be    

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Samenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
2.1	<i>Schets van de context waarin deze nota tot stand kwam en voorafgaande opmerkingen</i> .....	3
2.2	<i>Over de DBDMH</i> .....	5
<b>3</b>	<b>Samenvatting van getuigenissen</b> .....	<b>7</b>
3.1	<i>Context van de melding</i> .....	7
3.2	<i>Discriminatie, vooroordelen en stereotypen tijdens de opleiding</i> .....	7
3.3	<i>Discriminatie, vooroordelen en stereotypen bij de uitvoering van taken</i> .....	9
3.4	<i>Discriminatie, vooroordelen en stereotypen en promotiekansen</i> .....	10
3.5	<i>Discriminatie bij disciplinaire sancties en ontslag</i> .....	10
3.6	<i>Vergeldingsmaatregelen en ondoortastend optreden van de hiërarchie en passiviteit van de vakbonden bij meldingen van discriminatie of racisme</i> .....	12
3.7	<i>Racistische, xenofobe, negationistische en islamofobe sfeer</i> .....	13
3.7.1	<i>Racistisch geweld en pesterijen op het werk</i> .....	13
3.7.2	<i>Racistische en islamofobe haatspraak op sociale media</i> .....	16
3.8	<i>Racisme ten opzichte van de bevolking</i> .....	18
<b>4</b>	<b>Conclusie</b> .....	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>Aanbevelingen</b> .....	<b>20</b>

Graag vestigen we uw aandacht erop dat in sommige citaten of omwille van de leesbaarheid van de tekst, de mannelijke vorm 'brandweerman' gebruikt wordt. Hoewel er weinig vrouwelijke brandweerpersoneelsleden zijn, verwijst de term niettemin naar de beide geslachten, zowel naar mannen als naar vrouwen alsook naar de verschillende vormen van genderidentiteit of -expressie.

# 1 Samenvatting

In oktober 2019 kreeg Unia een melding van een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst van wie eerst de helm en vervolgens de locker werden beschadigd. Hij beweerde dat deze incidenten slechts het topje van de ijsberg waren, wat snel werd bevestigd door twintig getuigenissen en meldingen die we ontvingen. Deze getuigenissen deden ons inzien dat de moeilijkheden die de rekrut ondervond, geen op zichzelf staand feit waren, maar symptomatisch waren voor een structureel probleem bij de DBDMH. Unia had met betrekking tot de DBDMH van personeelsleden en van een burger overigens al meerdere meldingen over racistische feiten ontvangen. Zoals bepaald in de antidiscriminatiewetgeving, wijzen deze meldingen en getuigenissen op het bestaan van een vermoeden van discriminatie op grond van onder andere de criteria zogenaamd ras en geloof.

In juni 2020 stelden we een samenvatting van getuigenissen op om alle door de getuigen vermelde feiten te bundelen. Deze samenvatting bezorgden wij aan de DBDMH-directie. Daarop besliste de staatssecretaris voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp Pascal Smet om deze instantie aan een audit te onderwerpen.

Het resultaat daarvan werd op 4 mei 2021 voorgelegd aan de Commissie Binnenlandse Zaken van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Unia werd gevraagd om toelichting te geven. Een aantal commissieleden vroeg in dit verband om de hoger genoemde samenvatting van getuigenissen te communiceren. Om de anonimiteit van de getuigen te waarborgen, werd beslist om de versie van juni 2020 van de samenvatting van getuigenissen niet aan de Commissie te bezorgen. We beloofden om een herziene versie van de samenvatting door te sturen, samen met onze visie op de aanbevelingen van Moore Business Consulting (hierna 'Moore'). Dit is de bedoeling van deze nota, waaraan op vraag van de DBDMH-directie haar schrijven van 29 oktober 2020 werd toegevoegd.

Naast het verzoek van de Commissie zijn er nog meer redenen die de publicatie van deze nota rechtvaardigen. In de eerste plaats lijkt de nota ons relevant om iedereen volledig inzicht in deze aangelegenheid te verschaffen. De samenvatting van getuigenissen is bovendien een extra hulpmiddel dat de parlementsleden de mogelijkheid biedt om toezicht op de omzetting van de aanbevelingen uit te oefenen. De publicatie van deze nota laat ook toe om in de verf te zetten dat de racistische incidenten geen eenmalige feiten zijn, om te wijzen op de problemen die slachtoffers hadden om ze aan te klagen en om duidelijk te maken dat de hiërarchie niet of nauwelijks heeft gereageerd. De samenvatting van getuigenissen laat tot slot ook toe om de cijfers en objectieve gegevens uit de audit concreet te maken aan de hand van de belevenissen en dagelijkse ervaringen van de betrokken brandweerlui.

Het is zinvol om te vermelden dat wij de daders van de hierna vermelde feiten kennen en dat we deze getuigenissen enkel hebben geanonimiseerd in het belang van de zaak. Daarom bevat dit rapport ook enkel gebeurtenissen of uitspraken waaruit de identiteit van de daders niet kan worden afgeleid. De overgrote meerderheid van de getuigen liet ons weten dat ze bang waren voor eventuele represailles als ze werden geïdentificeerd. Daarom bevat dit overzicht van de getuigenissen niet alle feiten waarvan we op de hoogte werden gebracht.

Voor Unia toont dit overzicht van de getuigenissen aan dat er binnen de DBDMH een duidelijke racistische cultuur heerst, die mogelijk is gemaakt omdat de daders achter de racistische, xenofobe of islamofobe feiten en uitspraken ongestraft blijven.

## 2 Inleiding

### 2.1 Schets van de context waarin deze nota tot stand kwam en voorafgaande opmerkingen

Op 29 oktober 2019 kreeg Unia een melding van een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst van wie eerst de helm en vervolgens de locker werden beschadigd.

In een gesprek vertelde deze rekrut over de problemen waarmee hij vroeger en nog steeds in zijn opleiding werd en wordt geconfronteerd. Hij liet ons ook weten dat hij vaak racistische uitlatingen en beledigingen binnen de DBDMH te horen kreeg en dat meerdere personen hiervan konden getuigen. Wij vroegen hem om onze gegevens aan andere rekruten en brandweerlui door te geven en hen te vragen om schriftelijk hun getuigenis door te geven. In twee weken ontvingen wij de schriftelijke of telefonische getuigenissen van meer dan tien brandweerlui. Deze getuigenissen deden ons inzien dat de moeilijkheden die de rekrut ondervond, geen op zichzelf staand feit waren, maar symptomatisch waren voor een structureel probleem binnen DBDMH. Unia had met betrekking tot de DBDMH van personeelsleden en van een burger overigens al meerdere meldingen over racistische feiten ontvangen. De oudste melding dateert van 2006.

Zoals vermeld in artikel 30 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, vormen deze meldingen en getuigenissen "*gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium*" die "*het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden op grond*" van dit criterium. We hebben tweemaal een schrijven aan de DBDMH-directie gericht. We lieten haar weten dat we op de hoogte waren van meerdere incidenten die leken te wijzen op een racistische mentaliteit binnen bepaalde compagnieën, dat de structurele maatregelen die ze voorstelde ons niet toereikend leken en dat Unia ter beschikking stond om over een eventuele begeleiding te praten om structurele maatregelen door te voeren. De inhoud van de reacties van de DBDMH-directie leek ons erop te wijzen dat ze de ernst van de situatie niet leek te beseffen.

Daarom beslisten we in juni 2020 een samenvattende nota op te maken om alle aangehaalde feiten door de rekrut die het slachtoffer van voornoemde incidenten was, en door de getuigen te bundelen, die wezen op het racisme en de xenofobie die binnen de DBDMH heersten.

Deze compilatie was het resultaat van schriftelijke en mondelinge getuigenissen van bijna twintig brandweerlui die wijzen op een duidelijke racistische cultuur binnen de DBDMH, die mogelijk is gemaakt omdat de daders achter de racistische, xenofobe of islamofobe feiten en uitlatingen ongestraft blijven. We wijzen met nadruk op het grote aantal gelijklopende getuigenissen die deze voldoende geloofwaardig maken en deze samenvatting van getuigenissen rechtvaardigen. Het gaat om de weergave van de subjectieve ervaringen van individuen die hun kijk op hun dagelijkse realiteit weerspiegelen.

Het is zinvol om te vermelden dat wij de daders van de hierna vermelde feiten kennen en dat wij deze getuigenissen enkel hebben geanonimiseerd in het belang van de zaak. In dit rapport zijn overigens enkel feiten of uitspraken opgenomen waaruit de hiërarchie en collega's de identiteit van de getuigen niet kunnen afleiden, omdat ze plaatsvonden in aanwezigheid van meerdere personen, omdat ze algemeen bekend zijn of omdat ze heel vaak voorkomen. De overgrote meerderheid van de getuigen liet ons weten dat ze bang waren voor eventuele represailles als ze werden geïdentificeerd. Daarom bevat de samenvatting van getuigenissen niet alle feiten waarvan we op de hoogte werden gebracht.

Na de communicatie van de samenvatting van getuigenissen aan de DBDMH-directie in juli 2020, vonden in juli en augustus 2020 twee vergaderingen plaats die werden bijgewoond door de directies van Unia en de DBDMH en leden van het kabinet van de staatssecretaris voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp Pascal Smet. Die laatste kondigden een interne audit aan, waaraan Unia werd gevraagd om mee te werken. Unia wees niet alleen op de problemen met racisme bij de DBDMH, maar formuleerde ook meerdere concrete aanbevelingen voor echte structurele veranderingen, zoals het opzetten van een interne meldingsprocedure, een hervorming van de opleiding en de invoering van een 'social media policy', een gedragscode om discriminatie tegen te gaan en een plan voor positieve acties. Moore werd in oktober 2020 aangesteld om het personeel te bevragen, om een analyse te maken van de diversiteit bij het personeel, van de meldingsprocedure, van de tuchtprocedure en van de interne procedures en om de resultaten van deze analyses en van de bevraging te bundelen in een eindrapport waarin ook aanbevelingen werden geformuleerd.

Dit rapport werd op 4 mei 2021 voorgesteld aan de Commissie Binnenlandse Zaken van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Unia werd gevraagd om toelichting te geven. Een aantal commissieleden vroeg in dit verband om de hoger genoemde samenvatting van getuigenissen te communiceren. Om de anonimiteit van de getuigen te waarborgen, werd beslist om de versie van juni 2020 van de samenvatting van getuigenissen niet aan de Commissie te bezorgen. We beloofden om een herziene versie van de samenvatting door te sturen, samen met onze visie op de aanbevelingen van Moore. Dit is de bedoeling van deze nota, waaraan op vraag van de DBDMH-directie haar schrijven van 29 oktober 2020 werd toegevoegd. We wijzen erop dat de getuigen op de hoogte werden gebracht van het feit dat deze nota en dus hun getuigenis breder zou worden verspreid en dat we opnieuw met hen contact hebben opgenomen om hun instemming hiervoor te vragen. Waar nodig werden op hun verzoek bepaalde getuigenissen geschrapt of aangepast om hun anonimiteit te waarborgen. Deze nota is daardoor minder uitgebreid dan die van juni 2020.

Los van de vraag van de Commissie Binnenlandse Zaken van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest rechtvaardigen nog meer factoren de publicatie van deze nota. Net als de vele artikels die in de pers zijn verschenen, luidde de samenvatting van getuigenissen van juni 2020 het begin van de 'affaire DBDMH' in. Ze vergrootte het bewustzijn dat de DBDMH kampt met een racismeprobleem, wat leidde tot de audit, waarvan wordt verwacht dat die tot structurele hervormingen leidt. De publicatie van de samenvatting van getuigenissen is met andere woorden relevant om volledig inzicht in deze zaak te krijgen. Aangezien de parlementairen op de uitvoering van aanbevelingen moeten toezien, lijkt het ons essentieel dat zij over alle elementen beschikken om dit met volledige kennis van zaken te kunnen doen. Sommigen weigeren immers om ondanks de publicatie van de auditresultaten in te zien dat de DBDMH met een structureel probleem kampt. De publicatie van deze nota laat ook toe om in de verf te zetten dat de racistische incidenten geen eenmalige feiten zijn, om te wijzen op de problemen die slachtoffers hadden om ze aan te klagen en om duidelijk te maken dat de hiërarchie niet of nauwelijks heeft gereageerd. De audit is tot slot het resultaat van een analyse en een bevraging die cijfers en objectieve informatie opleverde. Hoewel die essentieel zijn om een begin te maken met structurele veranderingen, lijken ze soms abstract te zijn en los te staan van de realiteit. De samenvatting van getuigenissen geeft concreet weer wat de brandweelrui in kwestie dagelijks ervaren en meemaken, iets wat de - weliswaar essentiële - cijfers niet noodzakelijk duidelijk maken. De samenvatting van getuigenissen en het definitieve auditrapport vullen elkaar met andere woorden aan.

Deze nota is bedoeld om de problemen gelinkt aan de diversiteit binnen de DBDMH onder de aandacht te brengen en structurele veranderingen te steunen. Unia vraagt om elk initiatief te steunen dat bijdraagt tot het oplossen van deze problemen en om van de DBDMH een inclusieve organisatie te maken, waarmee elke Brusselaar zich kan identificeren.

## 2.2 Over de DBDMH

De DBDMH is het tweetalige brandweerkorps van de stad Brussel en de 18 andere gemeenten die samen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vormen. Het beschikt over negen kazernes: de generale staf en buitenposten. Volgens het definitieve rapport van Moore had de DBDMH op 1 januari 2020 in haar operationeel kader 1176 brandweelrui in dienst, allemaal professionele brandweelrui. Het is het grootste brandweerkorps van België. De brandweelrui werken volgens een schema waarbij ze 24 uur van wacht zijn, gevolgd door 72 uur rust.

Hoewel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest meer dan 1.200.000 inwoners telt, van wie 1/3 niet de Belgische nationaliteit heeft, meer dan de helft niet als Belg is geboren en 1/3 van de Belgen niet als Belg is geboren<sup>1</sup>, is slechts een heel kleine minderheid van de 1176 brandweelrui die de DBDMH in dienst heeft, van vreemde origine. De audit bevestigt ook dat het personeel van het operationele kader van de DBDMH niet representatief is voor de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

---

<sup>1</sup> Cijfers van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA) [http://ibsa.brussels/fichiers/publications/focus-de-libsafocus\\_20\\_aout\\_2017](http://ibsa.brussels/fichiers/publications/focus-de-libsafocus_20_aout_2017)

Om een goed begrip van de in deze nota beschreven feiten te garanderen, verwijzen we naar de rangen die bij de Belgische brandweer van toepassing zijn. Onderaan de ladder staan de brandweerman - deze titel wordt toegekend aan iedereen die slaagt in de opleiding - en de korporaal. Daarna volgen de onderofficieren, met in opklimmende rang: sergeanten, adjudanten en adjudant-chefs. Dan volgen de officieren met als laagste rang de luitenanten, gevolgd door de kapiteins. De hogere officieren zijn in opklimmende rang de majoors, de luitenant-kolonels en de kolonels. Op basis van de getuigenissen stellen we vast dat de aan de kaak gestelde uitlatingen en dito gedrag zich voordeden in aanwezigheid van of zelfs door (onder)officieren.

Tot slot willen we erop wijzen dat hoewel we in het kader van deze nota specifiek bepaalde personen viseren die zich schuldig maakten aan problematisch gedrag en dito uitlatingen, dit in geen geval een argument is om het probleem te minimaliseren of om de smet van de hele organisatie weg te nemen. Aangezien deze uitlatingen en dit gedrag plaatsvinden binnen een organisatie die ze niet (of nauwelijks) aan de kaak stelt, zijn ze in tegendeel de uiting van een systeem dat niet werkt.

## 3 Samenvatting van getuigenissen

### 3.1 Context van de melding

Ter herinnering: een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst nam contact op met Unia na twee daden van racistische en islamofobe aard die in oktober 2019 plaatsvonden.

Eerst werd zijn helm getagd. Met een onuitwisbare stift werden er duidelijk racistische en xenofobe beledigingen op geschreven: 'Arabier', 'Hoer', 'Beffer', 'Shit', 'Aap', 'Ga terug naar Molenbeek'; het woord 'brandweerman' werd doorstreept en vervangen door 'Postbode'. De daders gebruikten de letters van de achternaam van de melder op de achterzijde van de helm om beledigingen te formuleren. Hij/zij tekende(n) ook een penis en een hakenkruis op de helm.

Daarna werd zijn locker opgebroken. Die werd 's nachts geforceerd, waarna plakken ham op de kleren werden gelegd, samen met een blik bier. Er werd uitvoerig over deze feiten in de media bericht.

### 3.2 Discriminatie, vooroordelen en stereotypen tijdens de opleiding

Versillende getuigen vertelden over de specifieke behandeling die ze tijdens hun opleiding omwille van hun afkomst kregen en over hun gevoel dat ze niet welkom waren.

Veel getuigen vertelden ons dat voor ze bij de DBDMH als rekrut-brandweerman begonnen, ze al wisten dat ze zich psychologisch en mentaal moesten voorbereiden op opmerkingen en uitlatingen over hun afkomst en cultuur. Volgens sommigen is dit "verboden terrein", een "milieu dat altijd al gesloten was".

Versillende getuigen vertelden ons dat ze tijdens hun opleiding de enige rekruten van buitenlandse afkomst waren en dat ze vijandige blikken voelden.

Nadat hij had vastgesteld dat er alleen witte brandweelrui waren, vertelde een getuige ons dat hij meerdere jaren had gewacht voor hij zich bij de DBDMH kandidaat stelde.

Een getuige zei dat hij werd ingedeeld bij een compagnie waarin hij de eerste van buitenlandse afkomst was. Hij vertelde dat hij werd uitgesloten en dat sommige collega's zonder duidelijke reden vroegen om niet met hem te hoeven samenwerken (wat doet vermoeden dat zijn afkomst de reden voor dat verzoek was). Na meerdere jaren zijn er nog altijd brandweelrui waarmee hij nog nooit heeft samengewerkt. Nu er meerdere mensen van buitenlandse afkomst in zijn compagnie zijn, vormen ze ondanks een verzoek om te roteren vaak als 'buitenlanders' samen een ploeg.

Meerdere getuigen meldden dat ze werden aangesproken of apart genomen door meerderen (sergeanten of adjudanten) die uitdrukkelijk naar hun nationale afkomst of hun geloof verwezen.

In dit verband vertelde iemand ons over de racistische en seksistische opmerkingen die hij te horen kreeg: "Tijdens een stage als ambulancier in een kazerne werd ik onthaald door een onderofficier die me gemene vragen stelde. Als nieuwkomer vatte ik dit op als een grap en reageerde ik niet, maar diep vanbinnen kwetste dit me. [...] Ik was geschokt, maar liet niets merken. Hij wilde dat ik boos werd en mijn geduld verloor, maar ik bleef kalm en ging iets anders doen." We geven niet het volledige getuigenis weer om te vermijden dat de getuige kan worden geïdentificeerd.



Tijdens de opleiding had een kapitein het in de eerste les over zijn tussenkomsten. Hij viseerde hierbij "gemeenschappen" of de afkomst van personen, door hen te betitelen als "KAK" (verkleinvorm van 'makaak') of "ZWETS" (voor 'zwarten').

Volgens verschillende getuigen is het gebruikelijk dat de anciens jongeren van buitenlandse afkomst lieten weten dat ze hen nog wel zouden krijgen, dat ze zich moeten gedragen, onberispelijk moeten zijn, meer moeten studeren dan de anderen, "*niet te veel in de kijker moeten lopen*", zich gedeisd moeten houden en zich "*koest moeten houden*".

Een getuige van Noord-Afrikaanse afkomst vertelde:

*"Ik voelde een dubbele standaard als het ging om buitenlandse rekruten. We werden anders beoordeeld en de geringste misstap werd aangegrepen om ons te bestraffen. [...] We moesten heel goed letten op ons doen en laten. [...] Ik voelde wantrouwen en sommige instructeurs roddelden over ons en waren ons niet gunstig gezind."*

Verschillende getuigen vertelden over hoe rekruten van buitenlandse afkomst tijdens de opleiding anders werden behandeld.

Ze slaagden vaker niet voor proeven en evaluaties tijdens de opleiding.

*"Tijdens de rekrutenopleiding werden rekruten van buitenlandse afkomst vaker gestraft, gedwarsboomd en ontslagen."*

Een getuige van buitenlandse afkomst vertelde ons over een mondelinge test waarbij hem vragen over zijn afkomst en geloof werden gesteld. We geven de inhoud van die vragen hier niet weer om de anonimiteit van de betrokkene te garanderen.

Een getuige van buitenlandse afkomst vertelde dat hem tijdens de opleiding specifieke regels werden opgelegd: hij moest zwaardere en moeilijkere fysieke proeven afleggen dan de andere rekruten.

Een andere getuige van buitenlandse afkomst zei ons dat hij bij een proef anders werd behandeld. Die proef werd normaal samen met een andere rekrute afgelegd. Toen hij aan de beurt was, werd hij zonder verdere uitleg door twee sergeanten begeleid. De vakbond raadde hem af om stappen te ondernemen.

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

Een getuige vertelde ons dat hij een instructeur en korporaal had horen praten over het aantal rekruten van Noord-Afrikaanse afkomst in de laatste groep (10 van de 24 rekruten waren van buitenlandse afkomst, veel meer dan tijdens de voorgaande jaren). Daarop zou de instructeur het volgende hebben gezegd: "*De examens komen eraan en ik kan je garanderen dat ze er niet meer allemaal zullen zijn.*"

Een korporaal schreef in dit verband het volgende aan deze instructeur:

*"[...] De DBDMH heeft kwaliteit en geen kwantiteit nodig! [...] Meer algemeen gesproken: Als we kijken naar de kwaliteit van deze laatste groep, is het meer dan hoog tijd om grondiger te schiften bij de examens [...]."*

Een brandweerman van buitenlandse afkomst getuigde:

*"Ik was in het gebouw van de generale staf en hoorde een brandweerman het volgende zeggen: We hebben die mislukte Zweden niet nodig, dat ze ophoepelen. Ik hoorde enkele brandweerlui lachen, maar bevond me net achter de pompwagen. Ik vond het triest dat te moeten aanhoren."*

Verschillende getuigen vertelden ons dat de instructeurs er een rekrut als mikpunt uitkozen en er alles aan deden om die te laten mislukken.

*"Al jaren wordt bij elke opleidingssessie een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst als mikpunt uitgekozen die dan op grond van vals excuses voor zijn examens zakt."*

Een getuige vertelde het volgende over een rekrut:

*"Van de groep rekruten van buitenlandse afkomst moest er één worden uitgekozen om hem van zijn stuk te brengen en hem het leven zuur te maken en die persoon was [XX] [...]. Een aantal instructeurs hadden een hekel aan hem, meer bepaald twee sergeanten die hem wilden pakken [...]. Het was duidelijk dat bepaalde brandweelrui niet van hem moesten weten, vooral die twee sergeanten en enkele hogere officieren. Alles gebeurde echter op een heel subtiele en slimme manier om niet als 'racisten' te worden bestempeld en niet van pesterijen te worden beschuldigd."*

Deze getuige bevestigde dat de 'zwakste' werd uitgekozen, die dan voortdurend werd aangepakt. Hij voegde er mondeling aan toe: *"Als ze een hekel aan je hadden, wist je dat je geen kans maakte. [...] We mochten geen fouten maken."*

Uit angst voor represailles zei een getuige ons dat hij de feiten niet had gemeld:

*"Ik zie niets, want ik ben zelf van Noord-Afrikaanse afkomst en bovendien nog maar net aan de slag. Ik wilde geen vijanden maken en zweeg dus."*

Met betrekking tot de rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst bevestigde een getuige dat de instructeurs meermaals tegen de rekruten (en aan andere brandweelrui - de getuige hoorde dit zelf) hadden gezegd dat iemand zoals hij (met andere woorden een Arabier uit de 'wijk') niet bij de brandweer thuishoorde. Een aantal brandweelrui en instructeurs zou meermaals hebben gezegd dat hij uitschot was en dat hij enkel kwam om van de voordelen te genieten.

### 3.3 Discriminatie, vooroordelen en stereotypen bij de uitvoering van taken

Verschillende getuigen bevestigden dat ze bij het toewijzen van taken een verschillende behandeling vaststelden.

Over de taakverdeling zeiden verschillende getuigen ons dat een jonge rekrut in principe eenmaal met de brandweewagen meerijdt en vervolgens vier keer ambulancedienst heeft. Naarmate brandweelrui anciënniteit verwerven, rijden ze driemaal mee met de brandweewagen en doen ze drie tot vier ambulancediensten. Meerijden met de brandweewagen levert immers meer op dan een ambulancedienst.

Een getuige zei ons dat toen een nieuwe chef die bekendstond als racistisch, de leiding van de compagnie overnam, zijn verhouding brandweewagen-ambulance werd teruggedraaid naar het niveau van toen hij rekrut was.

Een getuige vertelde ons dat hij in zijn compagnie één keer om de drie maand met de brandweewagen mee mocht, terwijl een jonge rekrut dit tot 3 keer per maand mocht doen.

### 3.4 Discriminatie, vooroordelen en stereotypen en promotiekansen

Verschillende getuigen vertelden ons over de problemen en belemmeringen waarmee ze werden geconfronteerd om toegang tot promotie en andere rangen te krijgen. Volgens hen werden ze tegengewerkt zodat ze geen promotie konden maken.

We wijzen erop dat volgens de audit slechts 1% van de onderofficieren van buitenlandse afkomst (niet-EU) is en dat er geen enkele officier uit die groep komt.

Verschillende getuigen van buitenlandse afkomst zeiden ons uit dat ze om onduidelijke redenen voor een examen waren gezakt en dat de vakbond hen afraadde om dit te betwisten. Ze slaagden uiteindelijk toch nadat ze hun examen overdeden.

Een getuige zag af van het volgen van een opleiding om een andere functie te kunnen uitoefenen omdat de brandweerman die de rekruten bij deze opleiding beoordeelde, bekendstond als racistisch. Hij vond dat het weinig zin had om zich in te schrijven en zijn tijd erin te investeren (bijwonen lessen, studeren, examens afleggen) omdat hij ervan overtuigd was dat hij toch geen kans op slagen maakte. Zijn leidinggevende gaf hem gelijk.

De getuigen vonden dat de obstakels die hun doorgroei-kansen hinderden, het gevolg waren van een soort represailles. Een getuige zei dat hij niet naar de rechtbank wilde stappen om niet alle kansen op promotie te verliezen.

### 3.5 Discriminatie bij disciplinaire sancties en ontslag

Verschillende getuigen toonden met voorbeelden aan dat er sprake was van een systematisch beleid van 'dubbele maatstaven' wanneer er sancties werden opgelegd, op basis van de afkomst van de daders. Volgens de getuigen werden sommige mensen door de hiërarchie beschermd.

Dit deel moet worden geanalyseerd met het volgende deel (3.6) over racistisch gedrag en racistische uitlatingen in het achterhoofd.

Deze 'dubbele maatstaf' gold bijvoorbeeld ook voor ambtenaren die afwezig waren wegens ziekte.

Een getuige vertelde ons het verhaal van een brandweerman van buitenlandse afkomst die twee maanden afwezig was. Toen hij terugkeerde, deelde een officier hem mee dat hij een ontslagbrief mocht verwachten wegens zijn langdurige afwezigheid.

Dit terwijl een andere collega acht maanden ziek thuis was zonder een doktersattest in te dienen. Bovendien had hij de DBDMH ook nooit telefonisch van zijn afwezigheid op de hoogte gebracht. Hij kon gewoon terug aan de slag alsof er niets was gebeurd, zonder enige sanctie.

Dat verschil in behandeling op grond van afkomst geldt ook voor disciplinaire sancties die ambtenaren opgelegd krijgen omwille van hun gedrag.

Een brandweerman die zich schuldig had gemaakt aan fysiek geweld en racistische beledigingen (dit geval komt aan bod in punten 3.6 en 3.7.1), mocht volgens een getuige kiezen tussen twee sancties: drie maanden zonder premie of naar een andere compagnie worden overgeplaatst. Dit aanbod is niet triviaal aangezien de meeste brandweerlui op de hoogte waren van het problematisch gedrag van deze brandweerman, dat volgens de getuigen nooit tot aanzienlijke sancties had geleid.

Twee brandweerlui duwden een persoon met een handicap van een helling (dit feit wordt vermeld in punt 3.8). Als straf mochten ze niet uitrijden met de ambulance, wat in de ogen van de andere brandweerlui duidelijk als een geschenk werd beschouwd.

Getuigen vertelden ons ook over een brandweerman die nadat hij tijdens zijn dienst vaststelde dat een collega afwezig was, die collega bij de prostituees was gaan zoeken. Hij kreeg hiervoor geen grote sanctie.

Verschillende getuigen hadden het ook over een dronken brandweerman die een vrachtwagen bestuurde en de garagedeur beschadigde. Hij werd hiervoor niet bestraft.

Een getuige van buitenlandse afkomst schreef ons het volgende:

*"Dronkenschap van collega's tijdens de dienst wordt getolereerd, terwijl de hele DBDMH onmiddellijk op de hoogte is van het minste wat wij fout doen. De directie ontkent tot slot ook onze klachten en opmerkingen en zegt dat we ons in een slachtofferrol wentelen."*

Een andere getuige schreef:

*"Een Vlaamse sergeant bestuurde stomdronken de ladderwagen op weg naar een tussenkomst. Terwijl hij de hoek van de straat omreed, raakte hij een bus van De Lijn. Hij liet zijn voertuig achter en liep terug naar de kazerne aan de Helihavenlaan, waar hij een collega probeerde te overtuigen om zijn plaats in te nemen. De politie kwam hem in de kazerne ophalen. Zijn sanctie: Hij werd simpelweg 6 maanden overgeplaatst, met andere woorden een heel lichte straf!"*

*Een collega van Noord-Afrikaanse afkomst werd ervan beschuldigd meermaals onwettig afwezig te zijn geweest. Hoewel hij dit betwistte, werd hij definitief ontslagen."* Dit laatste feit houdt verband met het feit waarover we het hiervoor hadden.

Verschillende getuigen zeiden ons dat het algemeen geweten was dat sommige witte brandweerlui tijdens hun dienst shit rookten zonder dat hun leidinggevende actie ondernam.

Een getuige van buitenlandse afkomst zei dat als hij één keer te laat kwam, er een verslag werd opgesteld, terwijl sommige collega's dronken in de kazerne toekwamen en van hun collega's mochten blijven slapen, zonder dat ze een sanctie kregen.

Verschillende getuigen bevestigden ons dat tegen een rekrut van buitenlandse afkomst verschillende keren een tuchtverslag werd opgemaakt voor onbeduidende feiten, zoals tijdens de middagpauze de kazerne verlaten om een broodje te kopen of 's morgens in uniform op de kazerne toekomen (terwijl het uniform enkel tijdens tussenkomsten buiten de kazerne mag worden gedragen). Hij was de enige die berispt werd, hoewel bijna iedereen buiten de kazerne een broodje kocht of 's ochtends in uniform toekwam.

Ter vergelijking: een rekrut was bij een ongeval betrokken toen hij een ambulance bestuurde. Zijn leidinggevendenden kwamen er zo achter dat hij geen rijbewijs had, hoewel dit een voorwaarde is om bij DBDMH aan de slag te kunnen. Als sanctie mocht hij na zijn opleiding niet aansluiten bij de compagnie die zijn voorkeur wegdroeg.

### 3.6 Vergeldingsmaatregelen en ondoortastend optreden van de hiërarchie en passiviteit van de vakbonden bij meldingen van discriminatie of racisme

Er is geen kader dat brandweelrui die getuige zijn van racistische feiten en uitlatingen, toelaat om deze aan de kaak te stellen en die de klokkenluiders beschermt tegen represailles. Sommige getuigen gaven duidelijk aan dat ze bang waren voor represailles:

*"Er is echt een probleem bij de brandweer en ik hoop echt dat dit stopt, want ik voel mij totaal machteloos. Als je je mond durft open te doen, maken ze je het leven zuur."*

Verschillende getuigen die het slachtoffer waren van racistische uitlatingen of die een mogelijk discriminerende behandeling hadden ondergaan, lieten verstaan dat hun leidinggevenden en de vakbonden hen aanraadden om alle procedures te staken en de feiten niet te melden.

Als de feiten toch gemeld worden, onderneemt de hiërarchie nauwelijks actie.

In januari 2020 schreef een onderofficier op Facebook dat hij in bepaalde wijken van Brussel een 'Panzerdivisie-aanpak' wilde toepassen. Hij verwees hiermee naar de Duitse tankdivisies uit de Tweede Wereldoorlog (deze feiten worden ook vermeld onder punt 3.7.2). Deze adjudant is auteur van een uitgebreide reeks islamofobe publicaties en artikels waarin hij pleit tegen de 'omvolking' ([https://www.lemonde.fr/politique/article/2014/01/23/le-grand-boniment\\_4353499\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2014/01/23/le-grand-boniment_4353499_823448.html)). Ondanks de antecedenten van deze dader werd volgens verschillende getuigen in eerste instantie gesuggereerd om hem geen sanctie op te leggen.

Een brandweerman die zich schuldig had gemaakt aan fysiek geweld en racistische beledigingen (dit geval komt aan bod in punt 3.7.1 en wordt vermeld in punt 3.5) mocht volgens een getuige kiezen tussen twee sancties: drie maanden zonder premie of naar een andere compagnie worden overgeplaatst.

Een getuige schreef ons:

*"De directie nam het probleem niet ernstig en trachtte het te minimaliseren. Racisten voelen zich onaantastbaar."*

*Zo schreef een korporaal tijdens een bijscholing de racistische opmerking 'Ons volk zal overwinnen' over een verpleegster-instructrice op het evaluatieformulier, waarop die in tranen uitbarstte. Een paar jaar later werd hij bevorderd tot sergeant en intussen is hij kapitein!" (...).*

Over de feiten die een rekrut aan Unia meldde (zie 3.1) verklaarde een vakbondsafgevaardigde het volgende in de pers: "Het gaat niet om een brandweerman, daar ben ik zeker van."

Naast deze feiten vertelden verschillende getuigen ons dat soortgelijke feiten zich al enkele jaren geleden hadden voorgedaan. Een brandweerman vond naar verluidt in zijn plunjezak zijn verscheurde brandweerruistung terug. In zijn helm zaten plakken ham. Volgens de getuigen rapporteerde het slachtoffer de feiten en legde hij een klacht neer bij een officier, die echter zonder gevolg bleef. Een getuige zei dat er geen onderzoek plaatsvond en dat er geen memo volgde om het personeel bewust te maken.

Een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst vond in de toiletten graffiti met commentaar over hem: "Ga terug naar Molenbeek", "Je bent geen brandweerman". Hij bracht zijn instructeur op de hoogte. Omdat een reactie uitbleef, verwijderde hij de graffiti uiteindelijk zelf.

Onlangs gooide een Brusselse brandweerman in het UMC Sint-Pieter een banaan naar een patiënt van Afrikaanse afkomst. Het feit kwam uitgebreid in de media aan bod (<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>). Het begon allemaal met een woordenwisseling tussen de aanwezige brandweerman en een groep van drie personen, een patiënt en zijn familieleden. Door de coronamaatregelen mocht enkel de patiënt binnen. Daar hadden de begeleiders echter geen oren naar. De discussie onttaarde, waarop de brandweerman tussenbeide kwam. Terwijl de spanning wegebde, liep een van de brandweerman-ambulanciers naar zijn lokaal, opende het raam en gooide een banaan naar een van de personen. Een getuige voegde eraan toe dat de brandweerman het volgende zei: "Apen, ga bananen eten." De feiten zouden intern worden onderzocht.

Verschillende getuigen vertelden ons dat er mogelijk geen actie zou worden ondernomen omdat er formeel geen dader kon worden geïdentificeerd op de beelden van de bewakingscamera, ook al circuleren er meerdere namen in de kazerne. Top op vandaag werd niemand bestraft.

### 3.7 Racistische, xenofobe, negationistische en islamofobe sfeer

Alle getuigen maakten melding van frequent of zelfs dagelijks racistisch en homofob gedrag en opmerkingen.

Sommigen vertelden ons over gebeurtenissen die kunnen worden gekwalificeerd als geweld en pesterijen (3.7.1), en velen wezen op de racistische en islamofobe haatspraak die hun collega's en voormalige collega's ongestraft op sociale netwerken konden posten (3.7.2).

#### 3.7.1 Racistisch geweld en pesterijen op het werk

Veel getuigen vertelden ons over de specifieke behandeling waaraan ze werden onderworpen vanwege hun afkomst, de racistische en islamofobe opmerkingen en handelingen van collega's en soms leidinggevenden en het geweld en de pesterijen waarvan ze het slachtoffer waren. We merken op dat de feiten en uitlatingen tijdens de opleiding of bij de uitvoering van taken enz. zijn vermeld in de respectievelijke voorgaande delen. Ze komen hierna niet meer aan bod.

Wat de specifieke behandeling betreft, vertelden verschillende getuigen ons over de problemen met eten in bepaalde buitenposten terwijl ze 24 uur van wacht waren. Een getuige schreef hierover het volgende:

*"Discriminatie als het gaat om eten tijdens de wacht. Er wordt niets gedaan zodat mensen die geen varkensvlees eten, mee kunnen eten: 's middags en 's avonds staat er varkensvlees op het menu, soep wordt gemaakt met bouillon en sausen met wijn enz. Als we zelf eten meebrengen [of als brandweerman met een moslimachtergrond samen eten bereiden], worden we scheef bekeken en krijgen we opmerkingen zoals: Eet jij niet samen met ons, Aladin?"*

Ze bevestigden ons dat hen dan werd verweten dat ze zich "niet integreerden".

Een getuige vertelde ons de volgende feiten:

*"Tijdens de open dagen worden personeelsleden van Noord-Afrikaanse afkomst die van wacht zijn, naar een andere post gestuurd om mensen niet te laten zien dat zij ook brandweerman zijn. [...] Tijdens de kerst- en nieuwjaarperiode worden onze verlofaanvragen systematisch geweigerd onder het voorwendsel dat moslims dit niet vieren."*

De getuige bevestigde dat om imagoredenen er nooit een ambulance met twee brandweertjes met Arabische origine wordt uitgestuurd.

Een getuige zei dat de brandweertjes bij het begin van de wacht hun tassen op het bed leggen waarin ze willen slapen. Toen hij op een dag aan zijn wacht begon, waren alle bedden bezet. Volgens de getuige wees dit er duidelijk op *"dat ze geen Arabieren op de kamer wilden."*

Uit de ontvangen getuigenissen bleek ook dat sommige brandweertjes zich bezondigden aan **racistische uitlatingen en beledigingen**.

De psychologische impact van de heersende racistische sfeer werd herhaaldelijk benadrukt.

Een getuige schreef hierover het volgende:

*"Ik ben echt geschokt over het racisme dat bij de brandweer van Brussel heerst, dit heb ik nooit zo erg gevoeld."*

Een getuige bevestigde dat dit vaker gebeurde, tot wel twintig maal per dag. Hij voegde er wel aan toe dat het intussen wat geminderd is, nu zijn compagnie meer mensen van buitenlandse afkomst telt.

Een brandweerman schreef ons het volgende over racistische uitlatingen die hij te horen kreeg: *"Het is niet voor het eerst dat ik het slachtoffer ben van racistische uitlatingen van collega's in de kazerne. Vaak moet ik me laten horen om hier een eind aan te maken. [...] Ik ga geregeld met tegenzin naar mijn werk vanwege de racistische opmerkingen, die regelmatig in de kazerne worden geuit [...]."*

Verschillende getuigen vertelden ons dat iedereen die niet "man" en "blank" is, het voorwerp is van ongepaste opmerkingen/beledigingen/opmerkingen: homo's, vrouwen, zwarten, Arabieren enz. Alle stereotypen passeerden de revue. Een getuige haalde het volgende voorbeeld aan: *"Arabieren zijn dieven."*

Verschillende getuigen vertelden ons over het racistische en xenofobe commentaar van collega's uit hun compagnie bij verslagen op het tv-journaal over de islam, migranten of andere onderwerpen over een 'buitenlands' thema. Een getuige omschreef die momenten als de "hel" en voegde eraan toe dat hij vermeed om dan aanwezig te zijn.

*"Zinspelingen op het nieuws, grapjes in de zin van 'Heb je niets aan je gordel hangen?' (verwijzing naar bomgordels – nvdr.); niet meer dan drie Noord-Afrikanen samen; we hebben je mat in de kelder gevonden enz."*

Verschillende getuigen vertelden ons dat tijdens gesprekken over de dood van de Amerikaan George Floyd en de demonstraties die erop volgden, een brandweerman aanhaalde dat deze Amerikaan problemen had met justitie en zo zijn dood minimaliseerde.

Toen een getuige vroeg om bij een andere compagnie te worden ingedeeld omdat hij voortdurend racistisch werd behandeld, kreeg hij te horen dat hij niet naar de eerste compagnie kon die hij had opgenoemd omdat er "te veel Arabieren waren". De getuige zei dat er drie personen van Arabische origine in die compagnie zaten.

Een getuige beweerde dat hij een brandweerman een collega van Noord-Afrikaanse afkomst 'Jaffar' had genoemd.

Tijdens zijn eerste wacht van 24 uur hoorde de getuige een brandweerman zeggen dat "*Alle moslima's hoeren zijn*".

Toen kinderen van een school de kazerne bezochten, hoorde hij: "*Sluit de deur. [...] Voor een keer zijn het blanken, ze mogen het niet koud hebben.*"

Een getuige bevestigde dat hij officieren had horen zeggen dat "*de Arabieren ons niets hebben bijgebracht [...], behalve tajines en couscous*".

Een andere getuige hoorde een leidinggevende zeggen dat hij "*geen Arabieren op zijn pompwagen wilde*".

*"Van bij de start van mijn 24 uren wacht, hoorde ik bepaalde opmerkingen en commentaren van brandweerman en zelfs van onderofficieren. Het gaat natuurlijk om racistische opmerkingen en commentaren. Soms werd het gebracht onder het mom van humor, waarom zij alleen konden lachen. Of ze zegden het onomwonden, hoewel het schokkende uitlatingen waren die bovendien strafbaar zijn. Ik denk dat het bij de DBDMH normaal is geworden en dat sommigen zich uitlatingen permitteren die we vandaag niet meer (willen) horen. 'Bougnoules, Kak (verkleinwoord van makaak, bruine enz.). Dit soort termen krijg ik wel vaker te horen in mijn compagnie. Een brandweerman vertelde over zijn tussenkomst met de duidelijke vermelding dat het om 'bougnoules' ging. Een andere brandweerman zei het volgende toen hij op het journaal het verslag zag over Aziatische migranten die in een vrachtwagen waren overleden: 'Jammer dat het geen Arabieren waren.' Ook mensen van kleur krijgen met zulke uitlatingen te maken en worden aangesproken als 'negers'. Als ze ons (Noord-Afrikaanse brandweerman) samen zien praten, laten ze ons weten dat we niet te vaak samen moet blijven. Dit is misschien humoristisch bedoeld, maar werkt verwarrend [...]. Het zorgwekkende is dat mensen waarvan je helemaal niet verwacht dat ze racisten zijn, soms onbetamelijke uitspraken doen omdat het in hun ogen zo normaal is geworden dat ze er wellicht niet meer aan denken dat het om racistische uitlatingen gaat. Sommigen zijn racisten en komen ervoor uit; anderen zijn het niet, maar in de omgang met die anderen laten ze zich gaan, alsof het woord 'bougnoules' bijvoorbeeld een doodgewoon woord is."*

Een getuige verwees naar een brandweerman die een broodje ging halen en zei: "*Ik ga naar de kak.*"

*"Een adjudant die nu officier (kapitein) is, zou meerdere keren in aanwezigheid van getuigen gezegd hebben dat zolang hij adjudant was, er nooit Arabieren of vrouwen in zijn compagnie zouden werken."*

Getuigen vertelden ons ook over **racistisch geweld en agressief gedrag**.

Naast de eerder aangehaalde feiten (zie 3.1) vertelden getuigen ons dat dergelijke feiten al jarenlang schering en inslag waren. Zoals eerder vermeld, zou een brandweerman zijn tas verscheurd hebben aangetroffen en waren er plakken ham in zijn helm gelegd. Deze feiten kwamen onlangs uitvoerig in de media aan bod ([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](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)). Ondanks een klacht volgde er volgens een getuige geen onderzoek of een memo om het personeel bewust te maken.

Volgens verschillende getuigen was een brandweerman van Noord-Afrikaanse afkomst het slachtoffer van racistische beledigingen en fysiek geweld door een van zijn collega's.



Een getuige vertelt ons dat hij zich bij tussenkomsten zorgen maakte om zijn eigen veiligheid, nadat zijn leidinggevende volgens hem had gezegd dat hij *"geen makaak op zijn brandweerwagen wilde"*. Daarom gaf hij de voorkeur aan de ambulancedienst. Hij voelde zich daar veiliger, hoewel hij het minder graag deed, maar zo vermeed zo hij tenminste alle commentaar.

Als onderdeel van de oefening in de containers (om branden te simuleren met echte vlammen en rook), zou een instructeur de klep van de zuurstoffles van een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst hebben dichtgedraaid, wat verboden is (en vooral bijzonder gevaarlijk, gezien de omstandigheden in de container).

Verschillende getuigen vertelden ons dat sommige collega's en leidinggevendenden zich agressief opstelden tegenover bepaalde personen, volgens hen omwille van hun afkomst.

Meerdere getuigenissen gaan ook over feiten die als **pesterijen** kunnen worden betiteld. Zo werd een rekrut van Noord-Afrikaanse afkomst mishandeld en beledigd. Hij kreeg ook te maken met agressief gedrag, intimidaties en zelfs pesterijen van brandweerlui.

### 3.7.2 Racistische en islamofobe haatspraak op sociale media

Op sociale media worden veel racistische, islamofobe of anti-migrantenberichten gedeeld door mensen die bij de DBDMH werken of werkten (en dit ook formeel op hun profiel claimen). Sommige van de auteurs hebben er een verantwoordelijkheidspositie.

- Een instructeur deelde op Facebook meerdere posts waarin hij verwees naar de *"islamitische onderdrukking"* waaraan een eind moet worden gemaakt. Er was ook een moslim als varken afgebeeld die, omdat hij *"geen respect toonde voor België en voor zijn cultuur, zijn wetten en zijn bevolking"*, maar beter kon oprassen. Er was ook een karikatuur van een moslim die als vuil werd bestempeld, terwijl hij zijn beklag deed over een tekening, maar in werkelijkheid naar zijn spiegelbeeld keek (verwijzing naar Charlie Hebdo).
- Een instructeur deelde een post die verwees naar het Australische migratiebeleid dat *"boten met migranten terugstuurt"*.
- Zoals eerder vermeld schreef een adjudant in januari 2020 op Facebook dat hij in bepaalde wijken 'een Panzerdivisie-aanpak' wilde toepassen (een verwijzing naar de Duitse tankdivisies tijdens de Tweede Wereldoorlog). Deze adjudant heeft een waslijst van soms islamofobe berichten op zijn actief, en posts waarin hij verwijst naar de "omvolking".<sup>2</sup>
- Naar aanleiding van de post van deze brandweerman over de Panzerdivisie schreef een vakbondsafgevaardigde het volgende op zijn Facebookpagina:  
*"De brandweerman die zonder enige vorm van proces wordt beschuldigd, wilde vanzelfsprekend reageren en nam per e-mail contact op met de parlementair die met deze beschuldigingen aantoonde hoeveel respect hij had voor een democratie en voor het recht op verdediging van individuen, maar tegelijk de DBDMH en haar ambtenaren met beschuldigingen overlaadde. Deze ambtenaar met meer dan 40 dienstjaren werd zowat als een racist en vooral als een nazi afgeschilderd, terwijl de parlementair en de pers helemaal niets over deze brandweerman weten.*

<sup>2</sup> Hiernaar wordt in een artikel in de krant Le Soir van 2 juni 2020 verwezen.

<https://plus.lesoir.be/304570/article/2020-06-02/pompiers-de-bruxelles-du-bonobo-et-du-bougnoule-dans-la-langue-syndicale>

*Deze opmerking werd uit de context gehaald, want uit wat hij zei na zijn voorstel om de Panzerdivisie in te schakelen, toont duidelijk aan dat het om een grap ging en dat het helemaal niet racistisch was bedoeld.*

*Hij heeft in zijn posts nooit verwezen naar het nazisme, naar een religie, naar een huidskleur of naar de afkomst van een individu. Net als alle andere brandweperlui deed hij zijn werk met respect voor en ten dienste van anderen, zonder enig oordeel of onderscheid [...]."*

Deze post op Facebook gaat in tegen een artikel in de krant La Dernière Heure: *"Hij [de vakbondsafgevaardigde] vindt deze uitspraken niet goed te praten. Ik ben woest als ik dit hoor, het is schandalig. Misschien schreef hij dit tijdens een woede-uitbarsting nadat hij een steen tegen zijn hoofd had gekregen, maar dat mag hij niet zeggen. Thuis doet iedereen wat hij wil, maar wij zijn een openbare dienst. Brandweperlui helpen iedereen, zonder onderscheid."*<sup>3</sup>

- Op 21 mei schreef een vakbondsafgevaardigde op zijn persoonlijke Facebookpagina in een reactie op een video die viraal ging over politieagenten die door jongeren in Anderlecht werden aangevallen: *"Ik ben benieuwd naar de reactie van de BONOBO-parlementairen! Maar dan hoor je ze niet, want zo win je geen stemmen!"* Hij gebruikte die term eerder al op 11 januari als onderschrift bij een illustratie die het geweld tegen brandweperlui aanklaagde: *"Voor de bonobo's die nood hebben aan een thema om zich te profileren! Het is eens wat anders dan te roepen over racisme bij de brandweer en een hele beroeps categorie door het slijk te sleuren door te verwijzen naar uitspraken die uit hun context zijn gehaald."*
- Een brandweerman die vakbondsafgevaardigde is, schreef bij de start van de lockdown het volgende op zijn Facebookpagina: *"De bougnoules blijven rustig hun normale leventje leiden."*
- In oktober 2020 schreef een brandweerman het volgende over de Covid-besmettingscijfers: *"Toch bizar dat de drie gemeenten met de meeste positieve gevallen in Brussel (+/- 4800 per gemeente) Anderlecht, Molenbeek en Schaarbeek zijn."* Waarop een collega het volgende antwoordde: *"Ik weet waarom en hoop dat er veel doden volgen."*
- Andere (voormalige) personeelsleden delen openlijk racistische posts, die moslims oproepen om zich te integreren (en varkensvlees te eten) of om het land te verlaten. Andere posts beweren dat het dragen van een hoofddoek "niet past bij een beschaafd volk", dat 'islamieten' de macht willen grijpen of hebben kritische bedenkingen bij het migratiebeleid (waardoor daklozen en gepensioneerden in de kou blijven staan) enz.

Brandweperlui delen ook vaak posts van Tom Van Grieken, de voorzitter van Vlaamse Belang, een partij die geregeld van racisme wordt beticht. We herinneren eraan dat drie vzw's van het Vlaams Blok, de voorloper van Vlaams Belang, werden veroordeeld voor racistische discriminatie.

---

<sup>3</sup> <https://www.dhnet.be/regions/bruxelles/racisme-au-siamu-je-n-ai-jamais-fait-allusion-aux-ss-5e1cd5c79978e270ae134ce4>

### 3.8 Racisme ten opzichte van de bevolking

Verschillende getuigen vertelden ons over discriminerende woorden en gedrag van brandweelrui - vooral brandweelrui met ambulancedienst - tegen mensen die ze moesten helpen.

De ambulanciers zouden zich arrogant gedragen en weinig respect tonen voor patiënten en bewoners van bepaalde gemeenschappen. Dit werd ons onder andere gemeld: beledigingen in het Nederlands en respectloze commentaren (dat het 'vuil' was bij Noord-Afrikanen en zwarten).

De volgende getuigenissen illustreren dit:

*"Bij een tussenkomst stelde ik vast dat sommige brandweelrui zich anders gedroegen bij Arabische, zwarte of blanke patiënten. Bepaalde brandweelrui zijn erg onaangenaam en zelfs respectloos jegens Arabische slachtoffers. Ik moet me soms vermennen en me niet opwinden, want die uitlatingen vind ik schokkend en op den duur wordt het irritant."*

*"Bij sommige tussenkomsten konden de mensen die om bijstand hadden gevraagd, niet goed in het Frans uitleggen waar ze precies pijn hadden of die pijn beschrijven. Ze spraken alleen Arabisch. Ik sprak hen in die taal aan en kreeg de opmerking dat ik 'maar wat deed' en 'dat ze ofwel naar school moesten gaan of terugkeren naar de zon in hun eigen land.'"*

Een getuige bevestigde ons dat hij dingen had gehoord zoals: *"Als je in Congo [Tunesië enz.] bent, bel je dan 112? Neen? Dat bestaat daar niet, hè? Je komt naar hier om te profiteren, is het niet?"*

*"De hele dag lang racistische commentaren en beledigingen (bournoules, makaak, zwet enz.) over de patiënten en slachtoffers die ze verondersteld worden bij te staan."*

Een getuige rukte na een oproep uit voor een tussenkomst. Een dame van kleur was thuis bevallen. Een brandweerman zei over het pasgeboren kind: *"Dat raak ik niet aan."*

Verschillende getuigen van buitenlandse afkomst zeiden dat ze niet wilden dat de brandweelrui hun moeder zouden helpen.

Ander gedrag wijst op stereotypen en vooroordelen over bepaalde gemeenschappen. Zo meldde een getuige ons dat in een interne memo stond dat bij het verlaten van de brandweerwagens de sleutels moesten worden meegenomen. In de praktijk wordt deze memo enkel in bepaalde, zogenaamde 'probleemwijken' toegepast en niet in andere.

We herinneren ook aan de eerder vermelde gewelddaden. Twee brandweelrui, waaronder een onderofficier, zouden een rolstoelgebruiker van een helling hebben geduwd in aanwezigheid van agenten in burger. Die meldden de feiten aan de DBDMH en eisten dat een verslag werd opgemaakt. De sanctie was dat ze geen ambulancedienst mochten doen.

We vermelden ook nog het racistische gedrag van een Brusselse brandweerman die een banaan naar een patiënt van Afrikaanse afkomst zou hebben gegooid in het UMC Sint-Pieter en dat hij hem voor aap zou hebben uitgescholden<sup>4</sup> (zie hiervoor punt 3.6).

## 4 Conclusie

Gelet op eerdere voorvallen, op het grote aantal verzamelde getuigenissen en op hun inhoud kan het niet worden betwist dat er bij de DBDMH een xenofobe sfeer heerst, die strafbare racistische uitlatingen en daden legitimeert.

Deze nota zou kunnen leiden tot een zeker defaitisme. Ze belicht ernstige problemen die niet eenvoudig op te lossen zijn. Voor Unia is echter één ding duidelijk: er is hoop. De getuigenissen die we hebben ontvangen, zijn een uiting van de hoop die tientallen mensen koesteren en die zo een bijdrage willen leveren aan de belangrijke rol die brandweerlui in het Gewest moeten spelen en die ze op voet van gelijkheid met hun collega's willen invullen. De getuigen zouden de risico's die ze hebben genomen niet nemen als ze zich niet ten volle binnen de DBDMH zouden willen inzetten.

---

<sup>4</sup> Deze informatie kwam uitgebreid in de media aan bod. Zie onder andere:

[https://www.rtb.be/info/regions/detail\\_bruelles-une-banane-lancee-par-un-pompier-sur-un-patient-d-origine-africaine-au-chu-saint-pierre?id=10514477](https://www.rtb.be/info/regions/detail_bruelles-une-banane-lancee-par-un-pompier-sur-un-patient-d-origine-africaine-au-chu-saint-pierre?id=10514477)

## 5 Aanbevelingen

Unia kreeg de kans om haar bevindingen aan Moore toe te lichten en om haar aanbevelingen te duiden. We wensen het positief karakter van de samenwerking met Moore te benadrukken.

Unia ondersteunt de centrale boodschap die we lezen in het rapport van Moore, nl. dat er nood is aan meer dan enkele intenties. Er zijn krachtige maatregelen nodig die via een cultuuromslag binnen de organisatie zorgen voor meer gelijkheid op de werkvloer. Een cultuur waarin rechtstreeks leidinggevendenden weten wat van hen wordt verwacht en er ook naar handelen. Dat betekent onmiddellijk en gepast reageren op elke discriminatie, alle pesterijen, foute grappen ...

Dit is meer dan nodig gezien de bevindingen en gelet op de context waarbij dit jaar de antiracismewet 40 jaar bestaat.

De aanbevelingen uit het rapport-Moore die Unia specifiek belicht zijn de volgende.

1. Het uitwerken en uitrollen van een diversiteitsbeleid en -management dat de verschillen tussen personen benut en er een daadwerkelijke meerwaarde van maakt. Hierbij benadrukken we de verantwoordelijkheid van iedereen (hiërarchie, team).

Dit noopt tot het opstellen en uitrollen van een diversiteitsplan dat onderbouwd is, *evidence based*, en waarbij de organisatie over voldoende budget beschikt om het te realiseren.

Hierbij is het belangrijk om de zesmaandelijke voortgang ervan te evalueren zowel binnen DBDMH, als door de Brusselse regering en het Brusselse parlement.

2. De teams worden best herzien om discriminerende gewoontes te doorbreken. Dit gaat samen met het opstellen van een gedragscode. Ook is een *social media policy* een belangrijk instrument.
3. DBDMH moet werk maken van een aantal verbeteringsprocessen. Unia is het eens met Moore dat er meer aandacht moet gaan naar het beter begeleiden en evalueren, en dat er permanente aandacht moet zijn voor infrastructuur.

Unia benadrukt met klem het belang om het wervings- en selectieproces onder de loep te nemen en te herzien. Dit om elke vorm van discriminatie er uit te weren, maar ook opdat ze zouden bijdragen tot een betere diversiteit op de werkvloer.

Het rapport-Moore doet hierrond een voorzichtig voorstel, nl. het evalueren van opleiders op het al dan niet behalen van de streefcijfers voor 'allochtonen'/vrouwen. Unia vindt dit positief. Maar daar waar het rapport-Moore enkele 'zachtere vormen' van positieve acties vooropstelt, pleit Unia ervoor om ook en aansluitend te voorzien in de zogenaamd 'hardere' vormen.

Immers, DBDMH is een belangrijke werkgever in het Brusselse, en als openbare organisatie heeft het een voorbeeldfunctie. Bovendien zal een korps en personeelsbestand dat meer een afspiegeling is van de samenstelling van de Brusselse superdiversiteit zorgen voor een betere band met het publiek dat het geacht wordt te bedienen.

Hardere vormen van positieve actie zijn quota. Zo zou men voor SIAMU per graad dan wel per functie, streefcijfers kunnen bepalen en bijvoorbeeld 75% van de 'allochtone'/vrouwelijke

kandidaten<sup>5</sup> voorrang verlenen zodra zij het federale geschiktheidsattest behalen - ongeacht hun plaats in de rangschikking. Met andere woorden: Unia doet het voorstel om een geschikheidsdrempel te hanteren in plaats van aanwerving via vergelijkende selectie.

4. Aansluitend aan de aanbevelingen inzake de meldingsprocedure vraagt Unia dat er zeker een antidiscriminatiecode wordt uitgewerkt en dat de procedures via een slagkrachtige interne communicatie gekend worden door het personeel. Dit is nodig, want Moore stelde vast dat amper de helft van de respondenten weet hoe incidenten van discriminatie, racisme of seksisme te melden. Ook bleek dat amper de helft van de respondenten de vertrouwenspersonen kent.
5. Tuchtbeleid. In het rapport-Moore wordt voorgesteld om de tucht terug te centraliseren in één vaste equipe en een magistraat toe te voegen aan de tuchtcommissie (p. 108). Unia staat hier positief tegenover en denkt dat de slagkracht van deze equipe kan worden versterkt door een aantal punten uit het statuut en de werking van de Dienst Intern Toezicht bij politie over te nemen. Unia is graag bereid dit verder uit te werken in een aanvullend advies.
6. Uitvoering, evaluatie en concrete realisatie.

Tot slot, volgend op de geformuleerde aanbevelingen aan het parlement, regering en staatssecretaris, stelt zich uiteraard de vraag wie verantwoordelijk wordt gesteld voor de concrete realisatie ervan en stelt Unia vast dat dit luik nog onvoldoende duidelijk of concreet is. Wie zal de verantwoordelijkheid krijgen om de praktische modaliteiten te bepalen? Wie garandeert de effectieve uitvoering van het verbeterplan? Worden hierbij externe actoren betrokken?

Unia ziet alvast de nood aan een gedetailleerd stappenplan en retroplanning. Een verbeterplan moet ook samengaan met een voldoende groot en gealloceerd budget. Unia benadrukt de nood aan een regelmatige evaluatie en opvolging, en ziet hierbij een logische en belangrijke verantwoordelijkheid bij het Brusselse parlement om de regering wat dit betreft regelmatig te controleren.

Unia is hierbij graag bereid om samen te werken, en haar expertise en ervaring ter beschikking te stellen.

---

<sup>5</sup> Voor het administratief personeel zijn vrouwen dan bv. géén bevoordeelde doelgroep meer omdat zij daar voor 50% vertegenwoordigd zijn



Unia

Koningsstraat 138 - 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

[info@unia.be](mailto:info@unia.be)

[www.unia.be](http://www.unia.be)

