brupartners.brussels
concertation économique et sociale
economisch en sociaal overleg

AVIS D'INITIATIVE

Lutte contre le racisme

Avis traité par	Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances
Avis traité les	17 novembre et 3 décembre 2020
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	21 janvier 2021

BRUPARTNERS
Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles
Tél : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Préambule

Le Parlement bruxellois s'est engagé le 24 juin 2020 à organiser des Assises sur la lutte contre le racisme. Initialement annoncées pour l'automne 2020, le Parlement a été contraint d'en reporter l'organisation à début 2021 compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire liée au Covid-19. L'objectif de ces Assises est d'aboutir à un ensemble de recommandations à l'attention du Gouvernement bruxellois, dans l'optique d'élaborer un Plan régional de lutte contre le racisme et les discriminations. Six thématiques y seront abordées :

1. Prévention, sensibilisation, média sociaux, déontologie ;
2. Economie, emploi et fonction publique ;
3. Logement ;
4. Mobilité, urbanisme et aménagement du territoire ;
5. Social, santé et accès aux services ;
6. Statistiques, données, études et objectivation des constats.

En vue de ces Assises, Brupartners a souhaité au travers de cet avis d'initiative établir des constats et des recommandations communes aux interlocuteurs sociaux quant à l'orientation que doit prendre la lutte contre le racisme et les discriminations en Région bruxelloise.

Constats

La Région bruxelloise est toujours plus cosmopolite, regroupant plus de 180 nationalités. Par ses fonctions de capitale, elle est devenue une métropole internationale. Outre les habitants des deux autres Régions qui y viennent travailler tous les jours, Bruxelles accueille de nombreux cadres internationaux qui font tourner les institutions européennes et les centres d'affaires mais aussi une multitude de travailleurs et travailleuses, avec et sans papiers, venus des quatre coins du monde pour assurer les fonctionnalités de la ville, dans le transport, l'Horeca, la construction, les soins de santé, la sécurité, le nettoyage des bureaux et des maisons, etc. Ce foisonnement économique concentre d'importantes richesses, qui font de Bruxelles l'une des villes les plus riches d'Europe en termes de PIB par habitant, mais aussi la Région la plus pauvre du pays au regard du revenu moyen de ses habitants.

Une étude de la BNB[1] détaille la spécificité bruxelloise comme Région largement ouverte à l'immigration : « Les individus issus de l'immigration représentent une beaucoup plus grande part de la population à Bruxelles (71,8 %, parmi lesquels 6 sur 10 sont des immigrés de la première génération), qu'en Wallonie (31,1 %, parmi lesquels un peu plus 5 sur 10 sont des immigrés de la première génération) et qu'en Flandre (22,1 %, parmi lesquels 55 % sont des immigrés de la première génération). En outre, les personnes vivant à Bruxelles ont plus souvent des origines extra-européennes, et cela est d'autant plus vrai pour les immigrés de la deuxième génération (72 % sont d'origine extra-européenne) ». Bruxelles compte donc près de 28% de « natifs », là où la moyenne belge est de 70%, ce qui montre la grande ouverture de Bruxelles à l'immigration.

Sa grande diversité culturelle en fait sa richesse humaine mais est aussi à la source de tensions sociales entre ses différentes composantes, dont le racisme et les discriminations en sont les expressions

[1] *L'impact économique de l'immigration en Belgique* – BNB, synthèse des résultats présentée dans la Revue économique, Novembre 2020.

violentes. Notamment, les conséquences de l'histoire coloniale sont considérées comme une source de tensions aujourd'hui. L'histoire de l'immigration en Belgique aura aussi un impact majeur en Région de Bruxelles-Capitale[2].

Le Monitoring socio-économique du SPF Emploi et de UNIA[3] atteste de la persistance d'obstacles (stéréotypes, préjugés…) à l'insertion socio-professionnelle des personnes issues de l'immigration. Ce que confirme l'étude de la BNB, laquelle précise que « *… la Belgique compte parmi les plus mauvais élèves de l'UE sur le plan de l'intégration des immigrés sur le marché du travail. En 2019, 61 % d'entre eux étaient en emploi, soit près de 12 points de pourcentage de moins que pour les natifs* ». Les chiffres d'Eurostat ne disent pas autre chose, avec un taux d'emploi pour les personnes immigrées d'origine non-européenne de 54%, la moyenne européenne se situant à 73,4% et les objectifs européens en la matière étant fixés à 75%[4].

Jean-Michel Lafleur et Abdeslam Marfouk ont relevé dans leur livre-recherche « Pourquoi l'immigration[5] » que les groupes les plus discriminés sont les personnes afro-descendantes (21%) et d'origine maghrébine (25,5%). Le taux de chômage des personnes immigrées est de 17% contre 6.8% pour les personnes non-immigrées. UNIA révèle dans son rapport annuel avoir reçu 8.478 signalements relatifs à des faits présumés de discrimination en 2019, dont 35,9% concernent des critères dits « raciaux » (prétendue « race », couleur de peau, nationalité, ascendance ou origine (nationale ou ethnique)), devant le handicap (23,2%) et les convictions religieuses ou philosophiques (12,7%)[6]. Il n'est en outre pas rare que les discriminations se cumulent les unes aux autres.

Toujours selon les mêmes auteurs, il apparaît que « *37% des Bruxellois considèrent les demandeurs-ses d'asile comme dangereux.ses, et juge les immigré.e.s mal intégré.e.s alors qu'un Belge sur deux pense qu'ils.elles profitent davantage qu'ils ne contribuent au PIB* ». En outre, 6 (Bruxelles) à 7 Belges sur 10 pensent qu'ils participent à la criminalité sur « notre sol ».

---

[2] L'immigration ouvrière devient dominante dans la migration vers la Belgique à partir du début du 20ième siècle. La Belgique conclura, à partir de 1946, un premier accord avec l'Italie. Ensuite, dans les années 1960-70, différentes conventions bilatérales seront signées notamment avec l'Espagne, la Grèce, le Maroc et la Turquie, afin de faciliter le recrutement de travailleurs étrangers. Rapidement, les nouveaux venus trouvent à s'installer dans les grandes villes et notamment, à Bruxelles, dans les quartiers où les loyers sont peu élevés. L'arrêt officiel de l'immigration en 1974 et l'accroissement des sanctions pour les employeurs qui font appel à de nouveaux travailleurs immigrés, s'accompagne d'une politique de régularisation des étrangers séjournant clandestinement en Belgique. Durant les années 1980, la restructuration industrielle se réalise surtout en réduisant le nombre de postes de travail les moins qualifiés. Dans le même temps, une politique migratoire de plus en plus restrictive est marquée par le rejet des étrangers qui s'exprime aussi dans des discours politiques de disqualification des immigrés. Bruxelles restera cependant une ville d'immigration. Ce sont des immigrations d'origines très variées, de l'UE d'abord, mais aussi d'Europe de l'Est, du Moyen-Orient, d'Afrique, des Amériques, d'Asie. Elles se font notamment par regroupement familial, mais aussi pour des motifs d'études, de travail ou encore, en accueillant des réfugiés politiques. Les politiques de plus en plus restrictives renvoient cependant de plus en plus d'étrangers vers la précarité de l'irrégularité administrative, sans titre de séjour. Cf. CIRE, « Histoire de l'immigration en Belgique au regard des politiques menées », https://www.vivreenbelgique.be/11-vivre-ensemble/histoire-de-l-immigration-en-belgique-au-regard-des-politiques-menees

[3] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, UNIA ; « *Monitoring socio-économique 2019 : Marché du travail et origine »,* Bruxelles, mars 2020

[4] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190529-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F

[5] J-M Lafleur, A. Marfouk, , « *Pourquoi l'immigration? 21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au 21e siècle »,* 2017.

[6] https://www.unia.be/fr/articles/le-nombre-de-signalements-de-discrimination-augmente-de-plus-de-13

Enfin, les discriminations ont tendance à se superposer les unes aux autres, à se cumuler. Le tribunal d'Anvers[7] a condamné très récemment une entreprise à verser plusieurs indemnités pour les faits croisés de trois discriminations à l'embauche (une basée sur le genre et une double discrimination basée sur le handicap).

Législations

Brupartners rappelle autant que de besoin qu'en Belgique, la loi réprime certains actes inspirés par le racisme et interdit les discriminations, en vertu de textes pris au niveau des Communautés et des Régions, ainsi qu'au niveau fédéral, européen et international.

Au niveau international et européen :

1. Convention internationale des Nations unies du 4 janvier 1969 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (transposée dans le droit belge en 1981) ;
2. Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (ratifiée par la Belgique le 14 juin 1955), article 14 ;
3. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 ;
4. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (transposée dans la législation belge avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) ;
5. Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

Au niveau fédéral :

1. La Constitution belge de 1831, et en particulier son article 10 qui précise que « Les Belges sont égaux devant la loi » ; à noter que les discriminations s'observent parfois en rapport avec l'exercice de libertés constitutionnelles, notamment la liberté de culte et d'opinion garantie par l'article 19 ;
2. Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;

Cette loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue « race », la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

La législation pénale tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie du 30 juillet 1981 a été modifiée par la législation du 10 mai 2007 afin d'assurer son efficacité. La discrimination directe, indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement sont interdits. Toute différence de traitement notamment dans le cadre des relations de travail au sens large (l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la rupture des relations de travail) fondée sur la nationalité, la prétendue « race », la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique peut être poursuivie et sanctionnée civilement et pénalement par la loi contre le racisme et la xénophobie.

Complété par la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale (étoffe la loi du 30/07/1981).

[7] https://www.unia.be/fr/articles/un-jugement-remarquable-dans-une-affaire-de-discrimination-multiple.

3. Lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines discriminations ;

La législation anti-discrimination du 10 mai 2007, qui interdit la discrimination directe, indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement, est composée de plusieurs lois :

- **La loi tendant à lutter contre certaines formes de discriminations** en lien avec les critères protégés âge, orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ;
- **La loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes** créant un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe, en lien avec les critères de la grossesse, l'accouchement, la maternité, la paternité, la co-maternité, l'allaitement, l'adoption et la procréation médicalement assistée, l'identité de genre, l'expression de genre, le changement de sexe (la liste initiale de critères a été complétée par la loi du 4 février 2020).
- **La loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie**, qui a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Cette législation prévoit des dispositions civiles de protection des travailleurs contre les discriminations. Une procédure civile permet d'introduire une action en cessation afin de faire cesser rapidement la discrimination. La loi prévoit également une procédure de protection du travailleur-plaignant (plainte, action en justice, intervention des services du Contrôle des lois sociales) et des témoins. Elle prévoit une répartition de la charge de la preuve lorsque la victime invoque des faits qui présument l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Elle prévoit également des sanctions pénales lorsqu'on peut prouver l'intention de l'auteur avec un motif de haine contre un critère protégé, lorsque l'auteur a l'intention d'inciter à la violence, à la ségrégation ou à la discrimination envers les critères protégés par la loi, ou s'il y a une discrimination « raciale » intentionnelle ou s'il s'agit d'une discrimination par un fonctionnaire.

La législation opère une distinction entre d'une part, discrimination, qui n'exige pas d'intentionnalité, et qui est condamnable sans cette intentionnalité, au civil, et d'autre part, les délits de haine, qui exigent d'apporter des preuves de cette intention, et qui sont pénalement condamnables.

Au niveau régional et communautaire

1. Ordonnance de la Région de Bruxelles Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi - (mise à jour 11 juin 2019) ;
2. Ordonnance de la Région de Bruxelles Capitale du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ;
3. Ordonnance de la Région de Bruxelles Capitale du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances ;
4. Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
5. Décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ;
6. Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 5 décembre 2013 modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;

7. Décret du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement.

Au niveau des entreprises par le biais de la concertation sociale

1. Les Conventions collectives de travail n°38 – art. 2Bis et n°95 du 10/10/2008 du Conseil National du Travail sur l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Pour **Brupartners**, il faut veiller à ce que ce cadre législatif soit bien appliqué et, en parallèle, l'analyser pour identifier les éléments qui peuvent manquer en termes de lutte contre le racisme et les discriminations qui en découlent.

Avis

1. Notions, concepts et écueils liés à la lutte contre le racisme

Plusieurs notions et concepts relatifs au racisme ne font pas toujours l'objet d'un consensus, voire sont l'objet de positions qui divisent. On pense notamment aux concepts de « race », de racisme, de racialisation ou encore d'intersectionnalité. La lutte contre le racisme rencontre en outre une série d'écueils qu'il faut prendre en compte dans le cadre de notre réflexion (surculturalisation, concurrence des victimes, neutralité/laïcité, clivages entre mouvements différencialistes/universalistes…).

Brupartners est d'avis qu'il importe de dégager dans un premier temps une vision commune à ces sujets, pour ensuite proposer des pistes d'actions sur cette base.

1.1 Notions et concepts sensibles

- **« Race »**

De nombreuses études scientifiques fondées sur la génétique ont démontré que le concept de « race » n'est pas pertinent pour caractériser les différents sous-groupes de l'espèce humaine. En effet, la diversité génétique au sein d'une même population est beaucoup plus importante qu'entre groupes différents. En réalité, tous les êtres humains sont de la même espèce : Homo Sapiens. Les « races » humaines n'existent pas. Toutes les études scientifiques le prouvent. Les prétendues « races » sont une construction sociale hiérarchisant les groupes humains. L'emploi du terme « race », à des fins descriptives, a un réel pouvoir : il produit ou crée ce qu'il nomme (ou simplement le reproduit). **Brupartners** estime que l'utilisation de ce terme « race », sans ajouter ni « prétendue » ni de guillemets équivaut à créer l'idée d'identités raciales ou à renforcer l'idée d'une évidence de perception raciale dans les phénomènes sociaux auxquels le mot est appliqué[8].

- **Racisme**

Le racisme est une idéologie produisant une catégorisation et une hiérarchisation de l'humanité en espèces artificiellement isolées, permettant de justifier l'oppression, l'exploitation ou l'exclusion de personnes sur base de leur appartenance réelle ou supposée à un certain groupe. Les théories racistes, qui datent de l'expansion mondiale du système capitaliste depuis le XVIème siècle, et qui se sont donné

[8] Pierre-André TAGUIEFF, « Racialisation et racisation », Dictionnaire historique et critique du racisme, Quadrige, PUF, mai 2013, p.1494. cité dans l'article du CEPAG Bruxelles, CCB, « *Racisme, au cœur des luttes syndicales (3/3), les fonctions sociales du racisme.* », Bruxelles, 2016.

des allures scientifiques, détournent l'attention des questions sociales (d'inégalités), en donnant des explications et des réponses identitaires aux problèmes de société.

Il importe de tenir compte du fait que le racisme revêt plusieurs dimensions : institutionnelle (il s'agit du racisme structurel), culturelle et a un ancrage historique. Le passé colonial de la Belgique s'appuyait par exemple sur un racisme multidimensionnel.

La législation belge n'apporte pas de définition formelle du racisme. On y retrouve par contre le concept de « discrimination raciale», entendu comme un traitement inégal, une remarque ou un acte de violence commis dans l'intention de rabaisser une personne sur la base de critères dits « raciaux » : la nationalité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique[9].

- **Racialisation**

La racialisation ou racisation est le processus par lequel la « race » et plus largement les différences et les questions des différences sont instituées socialement comme pertinentes pour comprendre et pour agir ou réagir en tant qu'acteur[10]. Aujourd'hui, le terme « racisé » est également utilisé couramment pour se substituer à d'autres mots désignant les personnes ou les groupes de personnes en fonction de leur couleur, de leur culture, ou de leur origine. Le terme « racisé » renvoie également au regard raciste porté sur ces groupes ou ces personnes. Ainsi, la notion de personne *racisée* est de plus en plus utilisée en référence *« aux personnes non Blanc.he.s qui sont assignées à une appartenance réelle ou supposée sur base d'une racialisation négative, un processus d'alterisation par le groupe dominant, ici blanc, considéré comme la norme »*[11]. Cette notion de personne racisée fait débat.

- **Intersectionnalité**

L'intersectionnalité pourrait se comprendre comme une nouvelle grille d'analyse, qui permettrait de mettre en exergue les effets croisés ou cumulés de plusieurs critères de discrimination. En agissant ensemble, ces discriminations aggravent les inégalités. Ces critères croisés opèrent simultanément et de manière imbriquée, particulièrement dans la vie de certains groupes de personnes défavorisés.

Néanmoins, sa transcription en droit et en mesures politiques soulève une série de questions, et l'efficacité de cette approche reste à démontrer d'un point de vue scientifique.

1.2 Les écueils liés à la lutte contre le racisme

Pour beaucoup, le risque majeur qui met en danger la lutte contre le racisme est la **surculturalisation** des enjeux. Le racisme est à la fois une question d'inégalités et une question d'identités. Il s'agit de maintenir un équilibre entre ces deux aspects.

Tous les groupes ne font pas l'objet du même niveau de racisme. La dynamique du racisme qui touche les Juifs, les Afrodescendants, les Musulmans ou les Roms peut être différente. Cependant, il ne peut être question à cet égard de **hiérarchisation**. La souffrance endurée ne se calcule pas. La lutte contre le racisme doit être transversale au risque de devenir elle-même discriminante.

[9] Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

[10] Collectif Manouchian, Saïd Bouamama (Dir.), Jessy Cormont, Yvon Fotia, « Race », Dictionnaire des dominations, de sexe, de race, de classe, Editions Syllepse, Paris, 2012, p. 301 et p. 302., cité dans l'article du CEPAG Bruxelles, CCB, « *Racisme, au cœur des luttes syndicales (2/3), les moteurs psychologiques et sociaux du racisme.* », Bruxelles, 2016.

[11] Mémorandum du Collectif Napar, p. 69.

La proscription des discriminations et la déconstruction des préjugés qui frappent injustement les personnes en fonction de leurs convictions ou de leur religion, réelles ou supposées, ne peuvent pas être confondues avec le rapport critique aux religions et le traitement politique des questions touchant à la laïcité de l'Etat et au statut des cultes dans la société. Leur résolution par la voie démocratique ne relève pas à proprement parler du champ de la lutte contre le racisme et les discriminations. Il y a tout lieu d'en débattre et de rapprocher les points de vue.

La réactivation des clivages entre antifascistes et anticolonialistes, entre antiracistes qui se disent différencialistes et universalistes divise aussi potentiellement le mouvement antiraciste. Le champ de l'antiracisme est ainsi clivé entre plusieurs pôles. C'est problématique dans une vision universelle de la question sociale, prônant des droits égaux pour tous les êtres humains. A nouveau, la lutte contre le racisme doit être transversale au risque de devenir elle-même discriminante.

2. Pistes d'action en vue des Assises sur le racisme

Brupartners a défini des pistes d'action et de recommandations transversales d'une part, et en lien avec chacune des thématiques qui seront abordées dans le cadre des Assises, d'autre part.

2.1 Pistes à caractère général

1. Demander au Gouvernement régional d'inciter le Gouvernement fédéral à réviser la loi contre le racisme et la xénophobie de 1981 pour qu'elle aille plus loin dans la lutte contre le racisme car elle ne produit pas, dans sa version actuelle, suffisamment d'effets. Il importe notamment que cette loi porte également sur les propos racistes et non seulement sur les incitations à la haine raciale.
2. Adopter une ordonnance cadre anti-discrimination s'appliquant à tous les domaines de compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que leurs interactions, et couvrant tous les critères qui devraient être protégés.
3. Distinguer « racisme » et « discriminations », le premier se référant à une hiérarchisation des prétendues « races » dont la simple expression est condamnable, alors que le second porte sur des traitements inégaux non justifiés.
4. Pérenniser les Assises, sous forme par exemple d'un Forum à organiser chaque année, regroupant les acteurs de la lutte contre le racisme et les discriminations ainsi que les personnes qui en sont victimes, afin de leur permettre de s'exprimer à ce sujet.
5. Garantir le respect des libertés fondamentales : la liberté de circuler dans le pays et dans la Région, le droit à la liberté et à la sûreté ainsi que l'interdiction de toute forme de discrimination.
6. Travailler à une meilleure relation entre la police et les Bruxellois.
7. Adopter une approche qui prenne en compte le fait que les discriminations sont croisées, se cumulent souvent les unes aux autres.
8. Evaluer le test égalité des chances et le renforcer si nécessaire.

2.2 Prévention, sensibilisation, médias sociaux, déontologie

9. Privilégier une approche préventive à une approche répressive.
10. Investir dans un enseignement de qualité (davantage d'enseignants, et moins d'élèves par classe) et gratuit, pour tous.
11. Eduquer à l'antiracisme tout au long de la vie (dès l'éducation obligatoire).

12. Informer, sensibiliser, former (les employeurs, les travailleurs, les indépendants, le grand public) sur les outils légaux de prévention et de lutte contre le racisme existants (législations contre le racisme, les discriminations, le harcèlement).
13. Porter une attention aux victimes de racisme et de discriminations (campagnes de soutien et d'aide, campagne de sensibilisation sur les points de signalement tels qu'UNIA, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, Actiris, les organisations syndicales et patronales…).
14. Promouvoir les outils de lutte contre le racisme et les discriminations (par exemple, les plans de diversité thématiques en entreprise…).

2.3 Economie, emploi et fonction publique

15. Privilégier la concertation avec les interlocuteurs sociaux.
16. Mettre en œuvre les nouveaux outils de lutte contre les discriminations à l'emploi et en renforcer les moyens humains.
17. Accompagner les employeurs dans la mise en place de politiques de diversité.
18. Accompagner les employeurs dans la mise en place d'actions positives.
19. Favoriser le partage et la diffusion de bonnes pratiques entre les employeurs.
20. Promouvoir l'éducation et la formation comme outils qui permettent de résorber les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail. Certains secteurs ont remarqué qu'à un niveau de compétence recherché sur le marché du travail, les préjugés basés sur des prétendues « races » tendaient à diminuer, voire à disparaître. C'est notamment le cas dans les professions libérales.
21. Promouvoir l'entrepreneuriat comme moyen d'accession au monde du travail pour les hommes et les femmes issues de l'immigration, avec une attention particulière pour les compétences digitales et de réseautage.
22. Soutenir les projets et initiatives qui visent à favoriser une plus grande diversité sur le marché du travail à Bruxelles.
23. Aborder de façon pragmatique, dans les organes de concertation appropriés, les questions qui peuvent se poser en lien avec la diversité convictionnelle en entreprise, en vue d'atteindre sur les lieux de travail une égalité de traitement et de dégager bénéfices communs pour le plus grand nombre.
24. Faciliter et renforcer les systèmes d'équivalence de diplômes et de validation des compétences.
25. Veiller à ce que l'Etat social de services publics reprenne la main et soit en mesure d'offrir à toutes et tous les mêmes possibilités de s'intégrer dans l'emploi, selon ses besoins (via notamment un réinvestissement public dans l'enseignement, le logement social, la santé). La responsabilité de l'Etat doit en tout état de cause rester engagée dans la protection de ces droits fondamentaux.

2.4 Logement

26. Mettre en œuvre les (nouveaux) outils de lutte contre les discriminations aux logements (les tests de situation) en les soutenant par des moyens financiers et humains.
27. Sensibiliser, former et mobiliser les acteurs du logement.
28. Mettre en place un fonds central des garanties locatives (cf. UNIA).
29. Harmonisation de l'espace logements avec les autres fonctions de la ville : mixité dans la ville ou lutte contre la gentrification (ghettoïsation).

2.5 Mobilité, urbanisme et aménagement du territoire

30. Soutenir et impulser l'aménagement durable d'équipements et d'animation de l'espace public dans des quartiers à forte densité.
31. Mettre en place des mécanismes de consultation des bénéficiaires dans les plans et projets d'aménagement.
32. Favoriser la mixité sociale dans les différents quartiers de la Région et la mobilité spatiale des personnes précarisées.
33. Veiller à l'existence d'une offre de services sociétaux à la population suffisante sur chaque territoire en tenant compte de la densité de la population.

2.6 Social, santé et accès aux services

34. Garantir un accès aux soins via une accessibilité financière des usagers, et programmer à moyen et long termes des services d'aide à la personne et de soins.
35. Garantir des services sociaux de même qualité pour tous les groupes de la population.
36. Travailler sur la question du non recours aux droits sociaux.
37. Favoriser une politique d'accès aux soins inclusive en adaptant l'offre de service à tous les groupes de la population.
38. Lutter contre les discriminations subies par les travailleuses et les travailleurs du secteur de l'aide sociale et de soins aux personnes (par exemple, les demandes discriminantes de la part des bénéficiaires).
39. Revaloriser les secteurs de l'aide sociale et des soins de santé via un refinancement du secteur et une pérennisation des subsides structurels.
40. Renforcer la formation initiale et continue des travailleurs et les formations passerelles pour soutenir les parcours professionnels.

2.7 Statistiques, données, études et objectivation des constats

41. Respecter la vie privée (Règlement Général sur la Protection des Données).
42. Développer une logique croisée dans la récolte des données (origine, genre…) dans le respect de la réglementation relative à la vie privée.
43. Analyser la situation dans les entreprises par secteur d'activité : ethnostratification genrée/sexuée dans l'emploi (organisationnelle) et dans les secteurs[12].
44. Faire un état des lieux spécifique pour chaque secteur d'emploi notamment pour les secteurs dits précaires avec une forte présence de personnes d'origine étrangère.
45. Evaluer le test égalité des chances et le renforcer si nécessaire.
46. Cartographier les campagnes de sensibilisation, des politiques mises en place, des subsides octroyés...

*
* *

[12] Voir SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, UNIA, « *Monitoring socio-économique 2019 : marché du travail et origine* », Bruxelles, mars 2020.