ASSISES CONTRE LE RACISME - Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale Séance de clôture du 09 Novembre 2021

RÉACTION ÉCRITE DE LA FGTB BRUXELLES

À LA SÉANCE DE RAPPORTAGE DU 21 OCTOBRE 2021

PRÉSENTÉE PAR SPÉRO HOUMEY – MEMBRE DU CNDD & DE BRUPARTNERS

PLAN

1. INTRODUCTION
2. QUELQUES MISES EN GARDE
3. FORMATION ET SENSIBILISATION
4. RÉÉVALUATION DES OUTILS ET DES MESURES : LÉGIFÉRER – ÉVALUER – RÉFORMER – REFINANCER
5. LES PERSONNES SANS-PAPIERS : LES GRANDS OUBLIÉS
6. LES RÉALITÉS DE TERRAIN
7. CONCLUSION

1. INTRODUCTION

La communication des remarques au rapportage du 21 Octobre 2021 est l'occasion de remercier les parlementaires, les divers.e.s expert.e.s institutionnel.le.s, ACTIRIS, UNIA, les expert.e.s de la société civile et la société civile dans son ensemble, pour leur contribution au travail effectué.
C'est aussi l'occasion de relever que l'intervention syndical du 02 Juin 2021 dans le panel 3 a été délivrée au nom du Front commun syndical, même si elle a été faite par un mandataire de la FGTB.

Urgence et gravité de la situation

Nous l'avons signalé, précisé et constaté, le racisme clive, ostracise et contribue à l'exploitation des plus précaires.

Aux termes des Assises organisées par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale articulées autour de différents panels animés par le résultat de travaux d'experts académiques et de terrain, est-il désormais nécessaire de rappeler que le racisme est structurel, systémique et ses conséquences dans notre société sont dramatiques ?

Les faits sont têtus, il faut repenser l'ensemble du système. Les inégalités qui traversent notre société frappent plus sévèrement ceux qui, en raison de leurs origines réelles ou supposés, subissent des injustices et discriminations dans tous les aspects de leur vie.

2. QUELQUES MISES EN GARDE

En réaction à la séance de rapportage, nous voudrions attirer votre attention sur plusieurs points essentiels :

- Nous avons pu observer durant certaines interventions, une confusion persistante entre les concepts de racisme et de discrimination. Le racisme se réfère à une hiérarchisation des prétendues « races » dont la simple expression est condamnable, alors que la discrimination porte sur des traitements inégaux non justifiés. [1]
- Les inégalités socio-économiques sont des facteurs à prendre en considération lorsqu'on cherche à appréhender les conséquences du racisme.
- Il faut adopter une approche qui prenne en compte le fait que les discriminations sont croisées et se cumulent souvent les unes aux autres. [2]
- Il faut éviter d'essentialiser les personnes d'origine étrangère. Elles ne forment pas un bloc monolithe.
- La lutte contre le racisme va de pair avec la lutte contre l'extrême-droite. Il faut lutter contre la rhétorique clivante et déshumanisante des mouvements d'extrême-droite qui véhiculent des discours racistes, polarisants et font des personnes d'origine étrangère des boucs-

[1] BRUPARTNERS, *Avis d'initiative - Lutte contre le* racisme, Janvier 2021, p.8
[2] Ibid.

émissaires. L'extrême-droite aborde l'idée d'une solidarité exclusive là où nous, interlocuteurs sociaux, sommes pour une solidarité inclusive.

3. FORMATION ET SENSIBILISATION

Tant en entreprise, que dans la société, un travail de formation et sensibilisation doit être effectué, soutenu et renforcé, si nous voulons lutter contre le racisme et les discriminations qu'il engendre.

Les présentations des acteurs du terrain et des expert.e.s académiques que nous avons suivi dans les panels statistiques, emploi, logement et santé font des constats édifiants. Les discriminations que nous observons sont le résultat d'une histoire coloniale peu enseignée, de stéréotypes bien ancrés dans toutes les strates sociales et d'une méconnaissance (voire du mépris) de la loi dans tous les secteurs de notre société. La sensibilisation et la formation sont des outils incontournables.

Il est donc important d'intégrer dans l'enseignement secondaire et les formations et réadaptations professionnelles des modules sur le racisme et les principes d'égalité de traitement.

4. RÉÉVALUATION DES OUTILS ET DES MOYENS: LÉGIFÉRER – ÉVALUER – RÉFORMER - REFINANCER

Il a été répété à plusieurs reprises, durant ces Assises, que les outils dans la lutte contre le racisme doivent faire l'objet de révision, afin de s'adapter à des réalités changeantes et au terrain.

Du point de vue du cadre législatif, l'avis Brupartners de janvier 2021 demandait, notamment de :

Légiférer

- 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]

De manière générale, il faut œuvrer pour une politique migratoire juste et claire.

Évaluer

- Il faut également évaluer le test égalité des chances et le reformer si nécessaire. [4]
- Il faut évaluer efficacement les plans de lutte contre le racisme mis en place. Mais il faut associer à ces évaluations, les associations de terrain qui ont une connaissance objective de la lutte contre la discrimination.

[3] Ibid.
[4] Ibid.

Réformer

- 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. Cette loi doit aujourd'hui permettre de sanctionner tant les propos et provocations racistes et xénophobes que les incitations à la haine raciale.
- Elle doit aussi améliorer la protection individuelle du travailleur victime et des témoins contre les représailles, surtout en entreprise, en garantissant une protection dès le signalement et en allongeant la durée de la protection.

Refinancer

La lutte contre le racisme passe indéniablement par les moyens qui y sont alloués. Ce n'est pas juste une question de volonté. Les services publics doivent être renforcés par moyens financiers et humains. Nous ne pouvons pas prétendre lutter contre les discriminations, à tous les niveaux, sans réinvestir, notamment, dans l'accès à la santé, l'accès aux services publics, l'enseignement, le logement social, etc…

5. LES PERSONNES SANS-PAPIERS : LES GRANDS OUBLIÉS

Les personnes en séjour irrégulier ne doivent pas être les grands oubliés de la lutte contre le racisme. L'absence de politique migratoire claire et juste contribue à la déshumanisation des femmes, des enfants et des hommes que nous croisons tous les jours.

Ces personnes travaillent et sont employées dans tous les secteurs socio-économiques. Pourtant, elles sont invisibilisées et/ou considérées comme non légitimes.

Le droit du séjour est une matière fédérale. Mais des leviers peuvent être activés au niveau de la Région Bruxelles Capitale, notamment en matière d'accès légal au travail, afin de lutter contre l'exploitation de cette catégorie de travailleurs.ses sur le marché du travail, et ainsi les sortir de la clandestinité. Cela aurait pour effet de contribuer à leur accès à un logement décent et aux autres services en matière de santé, de formation etc…

L'accès légal et égal au marché du travail est une revendication commune de l'ensemble des interlocuteurs sociaux.

6. LES RÉALITÉS DE TERRAIN

Sur le terrain, notamment en entreprise, plusieurs constats et recommandations ont été présentés durant ces Assises. Nous voudrions cependant attirer votre attention sur certains points :

- La lutte contre le racisme ne doit pas se limiter à l'accès à l'emploi, mais elle doit également porter sur les discriminations auxquelles les personnes d'origine étrangère doivent faire face, une fois en entreprise. Il en est de même pour le logement et la santé.
  Le racisme n'est pas uniquement une question d'accessibilité à l'emploi, aux soins et aux services... Il s'agit également du traitement subi ou dont on est victime une fois « arrivé » dans ces espaces.
  Une fois de plus, la formation et la sensibilisation de tous les acteurs sont essentielles.
  Mais parallèlement et parfois en complément à la sensibilisation, il faut aussi sanctionner. Il faut appliquer des sanctions temporaires ou définitives, tant pour l'auteur des actes, propos racistes ; employeur comme travailleurs.ses. Ces sanctions peuvent revêtir plusieurs formes ; diminution ou suppression des subsides et aides publiques.
- Les acteurs de terrain (interlocuteurs sociaux, mouvements associatifs) doivent être régulièrement et pleinement associés à la lutte contre le racisme.

7. CONCLUSION

- La lutte contre le racisme doit être transversale.
- Afin de pérenniser le travail effectué en amont, durant et à l'issu de ces Assises, une série de pistes sont à explorer.
- Une des recommandations qui avaient été formulées concerne la création d'un comité de suivi du plan de lutte interfédérale contre le racisme. Les modalités de cette recommandation doivent être étudiés.
- Proposer un monitoring entre partenaires sociaux tous les 10-12 mois et avec les parlementaires à la fin de chaque législatures.

RÉFÉRENCES :

1) BRUPARTNERS, *Avis d'initiative - Lutte contre le* racisme, Janvier 2021, , 10p. A-*2021-003-BRUPARTNEURS*