



Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Recommandation n° 292 du 04/11/2021

# Réaction d'Unia aux rapports issus des panels des assises contre le racisme du Parlement bruxellois

## Résumé

Unia tient à saluer le riche travail accompli jusqu'à présent lors des assises contre le racisme du Parlement de la Région bruxelloise. Réagissant aux rapports résultants des différents panels, Unia soutient les recommandations suivantes.

## Contenu

1	Panel n°1 : Statistiques, données, études et objectivisation des constats .....	1
2	Panel n°2 : logement .....	2
3	Panel n°3: Economie, emploi et fonction publique.....	3
4	Panel n°4 : Espace public et mobilité.....	4
5	Panel n°5 : Prévention et sensibilisation .....	5
6	Panel n°6 : affaires sociales, santé et accès aux services .....	5
	Contact Unia.....	6

Remarque : étant donné le court délai de réponse, il n'a pas été possible de produire une traduction intégrale de ce document en néerlandais.

## 1 Panel n°1 : Statistiques, données, études et objectivisation des constats

Unia souhaite rappeler ses recommandations :

- **Développer des outils de pilotage des politiques de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations, et les pérenniser structurellement au niveau des institutions publiques régionales.**

De tels outils sont en effet nécessaires pour :

- Diagnostiquer/analyser les mécanismes structurels de discrimination. Une attention particulière doit être portée sur l'intersectionnalité afin d'identifier les « groupes invisibles » dans les statistiques habituelles.
- Dans le monde du travail, motiver et évaluer des actions positives au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, tant dans le public que dans le privé.
- Mieux cibler les contrôles des inspections régionales de l'emploi et du logement.
- Analyser l'impact de la réglementation. En RBC, il existe déjà le *Test Egalité des Chances* (equal.brussels) qui pourrait bénéficier utilement de ce type d'outil.
- Mieux évaluer les conséquences de la pandémie, en récoltant et en analysant des données relatives aux effets de la pandémie sur les groupes vulnérables (subissant beaucoup de discrimination) et sur l'accès inégal aux services de santé.
- Objectiver le « profilage ethnique » afin de mieux le combattre.

Des outils existent déjà, tels notamment le monitoring socio-économique « origine et marché de l'emploi » belge (SPF Emploi/Unia) et le monitoring socio-économique selon l'origine nationale des chercheurs d'emploi en RBC (view.brussels). Le « Data hub Equality Data » d'Unia (<https://www.equalitydata.unia.be/fr>) donne accès à de nombreuses données sur l'inégalité et la discrimination.

En RBC, ces outils devraient être complétés à moyen (voire à court) terme par :

- Un monitoring socio-économique « origine » de la fonction publique régionale et de la fonction publique locale.
- Le développement d'outils de testing et de datamining (emploi, logement, mais aussi accès aux soins,...)
- Le développement de « statistiques explicatives », qui permettent d'isoler l'effet des différents facteurs influençant une variable.

Il existe aujourd'hui plusieurs organismes régionaux qui pourraient être impliqués dans le développement et la pérennisation de ces outils, tels l'IBSA, view.brussels (Actiris), talent.brussels, equal.brussels, l'Observatoire de la Santé et du Social (COCOM),...

**Unia recommande que ces institutions intègrent dans leurs bases de données des outils de monitoring de la diversité, de l'(in)égalité et de la discrimination. Une concertation structurelle entre ces organismes serait pertinente afin de coordonner les efforts.**

Le Datahub Equality Data proposé par Unia pourrait être une ressource utile dans cet effort, notamment pour aider à identifier les lacunes en matière de « données égalité » en RBC (*equality data*). **L'identification de ces lacunes, tâche complexe, devrait faire l'objet d'études scientifiques.**

## 2 Panel n°2 : logement

En ce qui concerne le panel logement, Unia se retrouve dans l'essentiel des recommandations contenues dans le rapport mais souhaite en mettre cinq en avant en particulier.

- **Plutôt que d'organiser des formations et des rencontres spécifiques pour les agents immobiliers (notamment avec Unia), Unia recommande une réforme structurelle des cursus certifiants**

Le panel a évoqué la piste de formations et de rencontres spécifiques, notamment avec Unia (p.6). Nous ne soutenons pas cette recommandation. En effet, nous constatons que les formations ad hoc et les rencontres spécifiques n'atteignent pas aujourd'hui leur plein objectif. Même si la mesure n'est pas du ressort du niveau de pouvoir régional mais de la Fédération Wallonie-Bruxelles, nous recommandons une **réforme des cursus certifiants des agents immobiliers** afin d'intégrer la pleine connaissance de la législation anti-discrimination dans la formation initiale.

Par ailleurs, Unia soutient les recommandations suivantes du rapport :

- **Construction de nouveaux logements publics**

La construction de nouveaux logements publics est indispensable dans le cadre de la lutte contre la discrimination au logement. En effet, les situations de discriminations sur le marché locatif privé résultent en partie du manque de logements disponibles et de la concurrence féroce qui s'y tient en conséquence. Un secteur public de logement doit permettre à une série de personnes d'éviter de se retrouver discriminé sur un marché privé sous forte tension.

- **Création d'un fond de garantie locative pour faciliter l'accès au logement**

La création d'un fond de garantie locative faciliterait grandement l'accès au logement pour des ménages à bas revenus, évitant ainsi toute discrimination sur base de la fortune.

Lors de la prise en location d'un logement, le candidat locataire doit bloquer, au titre de garantie locative, l'équivalent de deux mois de loyer sur un compte bancaire. Cette garantie passe à trois mois de loyer lorsque le montant est avancé par une banque. Une troisième possibilité est de se tourner vers le CPAS, mais cette option présente elle aussi des difficultés, car les bénéficiaires d'aides du CPAS sont très souvent discriminés. Pour les ménages disposant de faibles revenus, la constitution de la garantie bancaire s'avère souvent un parcours du combattant.

Unia demande la création d'un fonds central des garanties locatives ouvert à tous les locataires. Le recours à un tel dispositif aurait l'avantage de mettre tous les locataires sur un pied d'égalité, quels que soient leurs moyens et la nature de leurs revenus. L'adoption d'une telle mesure réduirait également les phénomènes de non-recours aux droits (tels que par exemple le droit à l'aide du CPAS) et aurait à n'en pas douter un impact positif sur les cas de discriminations.

UNIA rappelle que cette recommandation figurait déjà dans son mémorandum pour les élections de 2019.

- **Sanctionner réellement et de manière significative les abus**

Le renforcement du testing ne pourra être un outil effectif de lutte contre la discrimination au logement que s'il est couplé à des sanctions réelles, significatives et effectives. Elles peuvent être d'ordre financier mais aussi d'ordre administratif.

- **Concrétiser des solutions régionales en matière de terrains publics résidentiels accessibles aux Gens du voyage bruxellois**

- Finaliser la modification de l'article 191 § 3 du Code bruxellois du logement afin de le rendre praticable
- **Affecter des terrains régionaux (voire les acquérir) et les dédier à l'habitat résidentiel des Gens du voyage bruxellois.**

Quoi qu'on en dise, la Région dispose de compétences effectives et d'outils pour ce faire, dont notamment :

- Le cadastre du foncier disponible développé par perspective.brussels
- Les Plans d'Aménagement Directeurs (Haren, Schaerbeek-Formation,...)
- Les opérateurs régionaux habilités à gérer et/ou à acquérir ou louer des biens: Fonds du logement, Agences immobilières sociales, régies foncières régionales, SLRB...

- **Aménager des infrastructures adéquates sur ces terrains.**

Les bonnes pratiques sont connues et des opérateurs de terrain existent à Bruxelles qui peuvent ajouter une dimension participative aux projets d'aménagement. La Région dispose aussi d'outils financiers lui permettant de financer ce type de projets :

- Fonds FEDER
- Lignes budgétaires dédiées à la création de logement
- Subventions ad hoc

- **Créer et pérenniser des structures de gestion sociale des terrains**

Les bonnes pratiques sont connues et ne demandent qu'un financement adéquat pour être mises en œuvre.

### 3 Panel n°3: Economie, emploi et fonction publique

Unia peut se retrouver dans les recommandations suivantes:

1. **Systématiser l'usage de la variable origine dans les statistiques du chômage et de l'emploi. L'idée est notamment d'inclure de manière systématique et transversale, notamment dans les travaux de view.brussels, la variable origine au même titre que le genre.**

Le monitoring reste important, et sera aussi crucial les prochaines années afin de cartographier l'effectivité des différentes mesures. Un monitoring est crucial notamment pour le développement d'actions positives. Voir aussi nos recommandations dans le Monitoring socio-économique, le [Datahub](#) d'Unia, et les conclusions du rapport [Improving equality data collection in Belgium](#).

2. **Renforcer les outils de contrôle afin de mener des contrôles de manière proactive + développer et simplifier les tests de situation portant sur les discriminations à l'embauche;** -voir notre recommandation au lieu suivant: [NL/FR](#)
3. **Réfléchir à la diversité convictionnelle dans une perspective inclusive et intersectionnelle dans les OIP de la RBC**
4. **Renforcer les actions mises en œuvre au niveau sectoriel. Inciter les partenaires sociaux à mettre en œuvre des programmes d'action positive au niveau sectoriel et définir des objectifs chiffrés sur la base de l'origine.**

Les actions positives sont l'instrument par excellence par lequel des avancées peuvent encore être engrangées. Il est important à cet égard de travailler là-dessus, et de développer de bonnes pratiques. Il est également important de réaliser des actions positives dans le secteur public, et pas uniquement dans le secteur privé.

5. **Imposer une politique de diversité contenant des clauses antidiscriminatoires, des plans de diversité et des objectifs chiffrés et intelligibles à l'ensemble des secteurs.**

Les clauses de non-discrimination sont intéressantes et importantes, et sûrement pas uniquement dans le secteur privé. Dans le secteur public, cela peut également être un outil-clé pour faire des marchés publics un instrument qui favorise l'égalité et lutte contre la discrimination.

## 4 Panel n°4 : Espace public et mobilité

UNIA soutient particulièrement les revendications suivantes :

- **Multiplier et développer les contrats de quartier et contrôler l'accroissement de la valeur du foncier qui exclut.** Il convient également de renforcer l'engagement des associations d'éducation permanente, des asbl de première ligne et des médiateurs culturels dans les politiques existantes, dont les politiques de cohésion sociale et les contrats de quartier, qui devraient permettre de **renforcer la participation et la prise de parole des publics les plus fragiles.**
- **Renforcer l'effectivité des droits d'accès à la ville, y compris pour les populations invisibilisées et/ou considérées comme non légitimes, à l'instar des personnes en séjour irrégulier**
- **Les politiques doivent mettre en place une politique inclusive en matière de construction des espaces publics.** Cet objectif d'inclusivité doit être construit de manière intersectionnelle à partir des usagers.
- **Il est nécessaire d'adopter une approche antiraciste et intersectionnelle** tant lors des pratiques de monitoring que dans l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques publiques à travers le plan interfédéral de lutte contre le racisme.

## 5 Panel n°5 : Prévention et sensibilisation

Unia soutient particulièrement les recommandations suivantes:

### **Accueil des victimes :**

- Veiller à une pleine mise en œuvre de la circulaire COL13/2013 au niveau des zones de police bruxelloises

### **Sélectivité policière :**

- Améliorer le mécanisme de gestion de la plainte pour permettre aux policiers de « faire de la justice procédurale »
- Garantir la transparence des actions policières pour fabriquer de la confiance police-population
- Introduire l'obligation de la justification du contrôle dans la Loi sur la fonction de police

Ces recommandations sont expliquées dans le [Position paper 2020 « sélectivité policière » d'Unia](#), pp. 15-18

- Unia soutient entièrement l'actuel projet de BRUSAFE de création d'un pôle de compétences sur les discriminations pour les métiers de la sécurité, de la prévention et du secours.

## 6 Panel n°6 : affaires sociales, santé et accès aux services

UNIA soutient les recommandations suivantes :

**Assistance aux victimes : Dans les politiques et dans les institutions du secteur de la santé et de l'aide aux personnes, reconnaître le racisme comme une problématique de santé publique et mettre en place des outils notamment thérapeutiques à destination des victimes.**

De plus en plus d'études scientifiques démontrent l'effet délétère du racisme sur la santé physique et psychique. Même les micro-agressions du racisme dit « quotidien », qu'on a tendance à banaliser, peuvent provoquer des troubles de stress post-traumatique chez ceux et celles qui les subissent (voir par exemple : <https://www.bepax.org/publications/trauma-racial-lrimpact-du-racisme-sur-la-sante-mentale.html>).

Reconnaître le racisme comme problème de santé publique implique notamment :

- De financer des études visant à mieux cerner la problématique et à concevoir des outils pour y répondre.
- De former les professionnels de la santé à détecter et à traiter des troubles causés par le racisme.
- De réhabiliter la parole des victimes quant à leur expérience et de promouvoir le développement d'espaces protégés où la parole peut se libérer dans un climat de sécurité et de confiance.

### **Pour un secteur de la santé et de l'aide aux personnes sans racisme :**

- Analyser et réduire les freins à la prévention au sein des minorités ethniques, culturelles ou religieuses par les professionnels de différentes disciplines (sociologie, anthropologie,

psychologie, éducation du patient, santé publique), avec pour objectif de mettre sur pied des programmes d'information et de sensibilisation, ainsi que des actions de prévention efficaces. Ces programmes et ces actions doivent être conçus en partenariat avec les publics concernés et les professionnels de santé travaillant avec eux. Une attention particulière est nécessaire pour les aspects intersectionnels origine/conditions socio-économiques/genre. La pandémie souligne l'importance d'avancer dans cette voie.

- Sensibiliser et former les professionnels à l'accueil des personnes issues des minorités, de préférence dans leur cursus de base (formation aux compétences transculturelles), mais si nécessaire via des programmes ad hoc.
- Mener des politiques de diversité dans les institutions du secteur et favoriser l'orientation des migrants et des minorités ethniques vers toutes les formations de soins, et pas uniquement vers les professions d'aides-soignants.

## Contact Unia

Thomas van Zwol

Référent RBC, Service Politique et Société d'Unia

[thomas.vanzwol@unia.be](mailto:thomas.vanzwol@unia.be)

Bruno Martens

Chef du service Politique et Société d'Unia f.f.

[bruno.martens@unia.be](mailto:bruno.martens@unia.be)