

# ET SI... LA DIVERSITÉ DEVENAIT LA VÉRITABLE FORCE DE NOTRE RÉGION ?

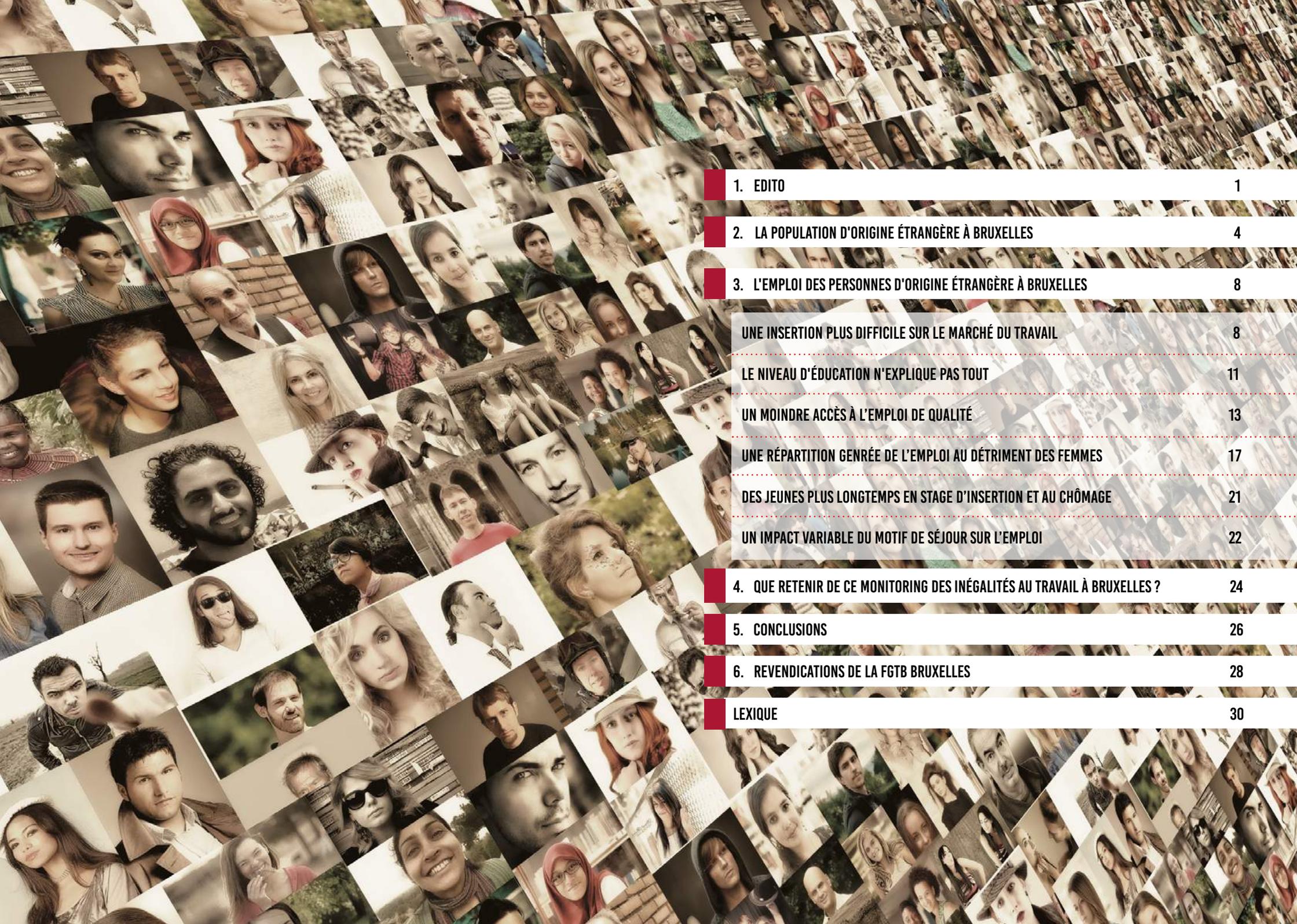
## MONITORING BRUXELLOIS DES INÉGALITÉS AU TRAVAIL

**POUR  
UN TRAVAIL  
JUSTE** PAS  
JUSTE UN  
TRAVAIL

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

La FGTB Bruxelles tient à valoriser la diversité dans la population bruxelloise. Elle présente et défend tous les travailleurs et toutes les travailleuses avec ou sans emploi.

**Toutes les considérations émises dans ce texte concernent tant les femmes que les hommes et visent une amélioration collective des conditions de vie et de travail, au bénéfice du plus grand nombre.**



<b>1. EDITO</b>	<b>1</b>
<b>2. LA POPULATION D'ORIGINE ÉTRANGÈRE À BRUXELLES</b>	<b>4</b>
<b>3. L'EMPLOI DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE À BRUXELLES</b>	<b>8</b>
UNE INSERTION PLUS DIFFICILE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	8
LE NIVEAU D'ÉDUCATION N'EXPLIQUE PAS TOUT	11
UN MOINDRE ACCÈS À L'EMPLOI DE QUALITÉ	13
UNE RÉPARTITION GENRÉE DE L'EMPLOI AU DÉTRIMENT DES FEMMES	17
DES JEUNES PLUS LONGTEMPS EN STAGE D'INSERTION ET AU CHÔMAGE	21
UN IMPACT VARIABLE DU MOTIF DE SÉJOUR SUR L'EMPLOI	22
<b>4. QUE RETENIR DE CE MONITORING DES INÉGALITÉS AU TRAVAIL À BRUXELLES ?</b>	<b>24</b>
<b>5. CONCLUSIONS</b>	<b>26</b>
<b>6. REVENDICATIONS DE LA FGTB BRUXELLES</b>	<b>28</b>
<b>LEXIQUE</b>	<b>30</b>

# 1 | EDITO



Bruxelles est aujourd'hui la deuxième ville la plus cosmopolite au monde derrière Dubaï, mais devant des mégaloilles comme New-York, Londres ou Paris. Cent quatre-vingt-quatre nationalités y coexistent sur un territoire d'à peine 160 km<sup>2</sup>. Pour la FGTB Bruxelles, ce brassage représente tant un véritable défi en matière d'intégration et de compréhension mutuelle qu'une plus-value indiscutable en termes de diversité.

Pourtant, **force est de constater que les inégalités sur le marché du travail continuent de toucher spécifiquement certaines franges de la population bruxelloise.**

Les personnes d'origine étrangère sont en effet globalement moins bien positionnées sur le marché du travail belge que dans tout autre pays de l'UE. Ce constat n'est pas nouveau : Unia et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale publient depuis plusieurs années un Monitoring socio-économique<sup>1</sup> qui analyse de manière détaillée et comparative la situation de différents groupes d'origine étrangère en Belgique. Le dernier Monitoring, publié en 2017 sur base des données de 2008-2014<sup>2</sup>, indique un retard substantiel des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi confirmant ainsi les tendances des années précédentes. Cette mauvaise position est due à des facteurs liés au fonctionnement et à la structure du marché du travail belge, mais aussi à des facteurs qui touchent spécifiquement

les personnes d'origine étrangère : pratiques de discrimination à l'embauche et dans l'emploi, et inégalités « structurelles » dans d'autres domaines que l'emploi comme le logement, la santé et surtout l'enseignement...

Au travers du présent monitoring, la FGTB Bruxelles a pris le temps de réaliser un focus sur les données spécifiquement bruxelloises récoltées lors de la réalisation du Rapport d'Unia et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une première ! Ces données n'avaient encore jamais fait l'objet d'une analyse détaillée.

Si la situation en Région bruxelloise diffère en certains points de celle de ses consœurs wallonne et flamande, notamment en termes de proportion de personnes d'origine étrangère, nous allons voir que Bruxelles ne constitue pas pour autant un bastion égalitariste. Les pratiques de discrimination et les inégalités entre travailleurs et travailleuses y sont en effet bien présentes.

Il est aujourd'hui temps que chacun prenne la mesure de cette sombre réalité du marché du travail. Les acteurs politiques, économiques et sociaux doivent faire de la lutte contre les inégalités sur et en dehors du marché du travail une priorité centrale de la prochaine législature.

Ce monitoring bruxellois des inégalités au travail complète et illustre le baromètre bruxellois

**Auteurs**  
**Contributeurs**  
**Traduction**  
**Mise en page**  
**Responsable éditoriale**

Thaddée D'HAEGELEER, Samantha SMITH  
Eric BUYSENS, Samuel DROOLANS, Stéphane LALOIX, Paola PEEBLES,  
Fabian MEULENYSER  
Marie-Eve COSEMANS  
Julie FLAM  
Estelle CEULEMANS

Avec la contribution des équipes d'Unia et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.  
En particulier, un grand merci à Louise CALLIER (Unia) pour son aide précieuse.

1. Monitoring socio-économique 2017, marché du travail et origine, <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/Monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine>  
2. Sur base de données issues de la Banque Carrefour de la sécurité Sociale et du Registre National

de la qualité de l'emploi que la FGTB Bruxelles a publié en décembre dernier<sup>3</sup>. Il détaille d'abord la position sur le marché de l'emploi, dans le secteur privé et public, de différents groupes d'origine étrangère à Bruxelles. Il se penche ensuite sur les facteurs explicatifs de cette situation. Il présente enfin les revendications portées par la FGTB Bruxelles en vue de combattre les problématiques identifiées.

La FGTB Bruxelles poursuivra la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes. Ain-

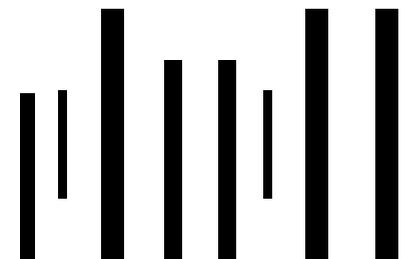
si elle continuera à participer activement à la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations et les inégalités dans les entreprises et les services publics bruxellois. Elle poursuivra également la lutte contre les inégalités subies par les personnes d'origine étrangère en dehors du marché du travail, persuadée que la diversité constitue la véritable force de notre région.

**Estelle CEULEMANS,**  
Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles

3. <http://www.fgtbb Bruxelles.be/barometre-bruxellois-de-qualite-de-emploi/>



BRUXELLES EST AUJOURD'HUI LA DEUXIÈME VILLE  
LA PLUS COSMOPOLITE AU MONDE DERRIÈRE DUBAÏ,  
MAIS DEVANT DES MÉGALOPLES COMME NEW-YORK,  
LONDRES OU PARIS.



## 2 | LA POPULATION D'ORIGINE ÉTRANGÈRE À BRUXELLES

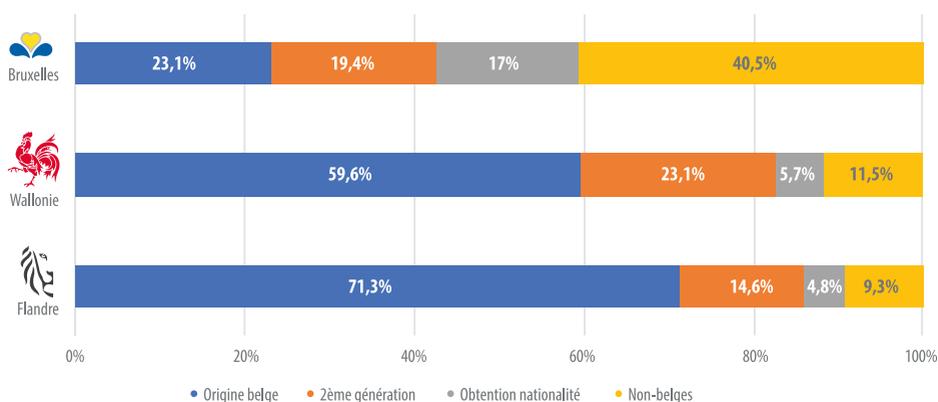
Bruxelles est une ville-Région cosmopolite et plurielle. Une situation qui forge l'identité de la région bruxelloise et la différencie de la réalité des deux autres régions du pays.

Ainsi, en observant l'historique migratoire des Bruxellois, on constate que :

- 40,5% de la population n'a pas la nationalité belge ;
- 17% a obtenu la nationalité ;
- 19,4% est née Belge mais n'a pas deux parents d'origine belge (dont parents d'origine inconnue) = 2e génération ;
- 23% est née en Belgique, avec les deux parents belges nés en Belgique (origine belge) ;

GRAPHIQUE 1

### RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON L'HISTORIQUE MIGRATOIRE, PAR RÉGION (18-64 ANS, 2014)



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

**La population bruxelloise se caractérise par une proportion plus élevée de personnes qui ne sont pas d'origine belge que dans les deux autres régions.** Bien sûr, le caractère urbain spécifique à la Région bruxelloise joue un rôle significatif dans cet écart. Les grandes villes wallonnes ou flamandes sont également très diversifiées. A titre de comparaison, la commune d'Anvers atteignait une proportion d'habitants d'origine étrangère de 48,1% en 2016.

Bruxelles reste donc cependant la ville la plus cosmopolite de Belgique et même d'Europe si l'on en croit l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM). Selon son Rapport 2015 sur l'état de la migration dans le monde, Bruxelles atteint la seconde place mondiale sur la liste des villes les plus cosmopolites, avec 62% d'habitants nés à l'étranger. Elle est suivie de loin par Toronto (46%) et dépasse largement

les grandes capitales européennes comme Londres (37%), Amsterdam (28%) ou Paris (25%).

Lorsque l'on observe la population bruxelloise selon l'origine<sup>1</sup>, on découvre que parmi les 77% de personnes qui ne sont pas d'origine belge, 4% sont d'origine indéterminée (Belges nés Belges avec un ou deux parents non déterminés). Les autres 73% sont répartis comme suit : on retrouve principalement des personnes originaires de pays ayant rejoint l'UE avant 1995, qui sont majoritairement des pays d'Europe de l'Ouest (UE-14, 30%), du Maghreb (26%), des pays ayant rejoint l'UE après 1995, qui sont majoritairement des pays d'Europe Centrale et Orientale (UE-13, 12%), d'Afrique subsaharienne (9%), de pays candidats à l'entrée dans l'UE (6%, principalement de Turquie) et d'autres pays européens (5%).

1. Une personne d'origine étrangère est quelqu'un qui : 1) soit n'a pas la nationalité belge, 2) soit n'est pas né Belge, 3) soit dont les deux parents ne sont pas nés Belges.

### GROUPES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE UTILISÉS DANS LE MONITORING D'UNIA 2017

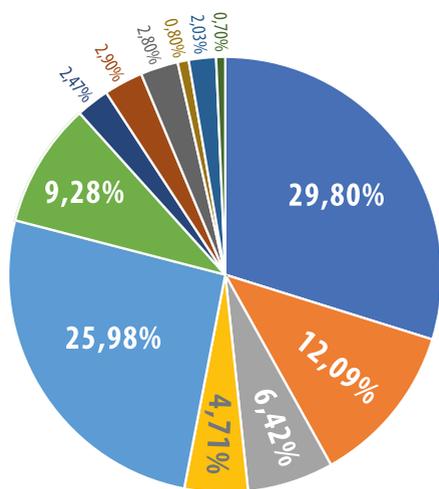
- UE-14 : pays ayant rejoint l'Union européenne avant 1995. Majoritairement des pays d'Europe de l'Ouest.
- UE-13 : pays ayant rejoint l'Union européenne après 1995. Pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est.
- Candidats UE : pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne. Il s'agit de la Turquie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, l'Albanie et le Monténégro.
- Autres pays européens : Suisse, Serbie, Bosnie-Herzégovine, Ukraine, Biélorussie, Russie, Moldavie, Norvège, Islande...
- Maghreb : Tunisie, Maroc, Algérie, Mauritanie et Libye. L'Égypte se trouve dans le groupe « Proche/Moyen-Orient ».
- Afrique subsaharienne : pays africains qui ne se trouvent pas dans le groupe « Maghreb ».

Un lexique détaillé des pays qui composent ces groupes est présenté en page 30.

Les Européens sont donc le groupe le plus représenté (au moins 47%) parmi les personnes d'origine étrangère, devant les personnes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne (35%). Cette répartition de la population d'origine étrangère reflète d'une part la fonction de Capitale européenne de Bruxelles, qui attire de nombreux travailleurs dans les institutions européennes et organisations qui y sont liées.

D'autre part, cette répartition est le reflet des politiques migratoires relatives au travail menées activement par la Belgique des années 1950 aux années 1970 ; des accords bilatéraux signés avec l'Italie, l'Espagne, le Maroc ou encore la Turquie et des regroupements familiaux qui s'ensuivirent. **L'analyse proposée se concentrera dès lors principalement sur trois groupes : Européens, Maghrébins et Africains subsahariens.**

GRAPHIQUE 2  
**RÉPARTITION DE LA POPULATION BRUXELLOISE  
 D'ORIGINE ÉTRANGÈRE SELON L'ORIGINE (18-64 ANS, 2014)**



- UE-14 ● UE-13 ● Candidat UE ● Autre Européen ● Maghrébin ● Africain Subsaharien ● Proche/Moyen-Orient
- Autre Asiatique ● Sud/Centre-Américain ● Nord-Américain ● Océanien/Extrême-Orient ● Indéterminé

Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Depuis 2008, la répartition de la population d'origine étrangère s'est légèrement modifiée : les personnes originaires des pays UE-13 sont plus représentées en 2014 qu'en 2008 (8,3% en 2008), alors que celles originaires d'Europe

occidentale (UE-14) sont moins représentées qu'en 2008 (32,6% en 2008). La représentation des personnes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne est quant à elle restée stable.

# 73%

A BRUXELLES, 73% DE LA POPULATION EST D'ORIGINE ÉTRANGÈRE. LES EUROPÉENS SONT LE GROUPE LE PLUS REPRÉSENTÉ (47%), DEVANT LES MAGHRÉBINS (26%) ET LES AFRICAINS SUBSAHARIENS (9%).



# 3 | L'EMPLOI DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE À BRUXELLES

## UNE INSERTION PLUS DIFFICILE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

L'origine joue un rôle prépondérant dans l'accès à l'emploi à Bruxelles (graphiques 3). **Le taux de chômage<sup>1</sup> des personnes d'origine belge est globalement bien plus bas et leur taux d'emploi<sup>2</sup> bien plus haut que celui des personnes d'origine étrangère.**

1. Pourcentage des personnes faisant partie de la population active qui sont au chômage  
2. Proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (20 à 64 ans)

De **grandes disparités** sont également constatées selon l'origine parmi les personnes d'origine étrangère. Ainsi, en 2014, le taux de chômage des personnes d'origine belge était 2,8 fois inférieur à celui des personnes d'origine maghrébine et 2,7 fois inférieur à celui des personnes d'origine subsaharienne. Les personnes originaires d'Europe occidentale (UE-14) ont par contre un taux de chômage relativement proche de celui des personnes d'origine belge. Les personnes originaires de pays UE-13 ont même un taux de chômage deux fois inférieur à celui des personnes d'origine belge.

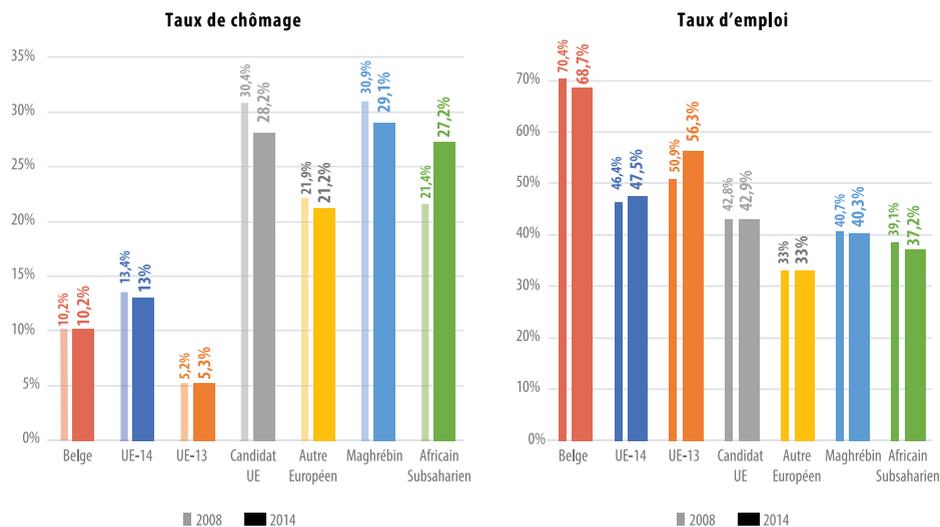
Les **taux d'emploi** montrent moins d'inégalités entre origines belges et non-belges. En 2014, les personnes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne avaient tout de même un **taux d'emploi respectivement 1,7 et 1,8 fois inférieur aux Belges d'origine**. Les personnes originaires de pays de l'Union européenne (UE-14 et UE-13) ont par contre un taux d'emploi relativement élevé par rapport aux autres origines étrangères, mais toujours inférieur aux Belges d'origine.

Depuis 2008, cette situation défavorable en termes de taux d'emploi s'est légèrement améliorée pour les personnes d'origine maghrébine et les personnes originaires de pays candidats UE. Elle s'est par contre détériorée pour les personnes d'origine subsaharienne.

La situation sur le marché de l'emploi est donc bien différente que l'on soit originaire d'Afrique et du Maghreb ou d'un pays membre de l'UE<sup>3</sup>...

3. Comme il sera montré en page 22, cette réalité est à mettre en lien avec le motif de séjour.

GRAPHIQUE 3  
TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX D'EMPLOI EN RÉGION BRUXELLOISE SELON L'ORIGINE (20-64 ANS, 2008-2014)



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.



3X

EN 2014, LE TAUX DE CHÔMAGE DES PERSONNES D'ORIGINE BELGE ÉTAIT 3X INFÉRIEUR À CELUI DES PERSONNES D'ORIGINE MAGHRÉBINE ET SUBSAHARIENNE.

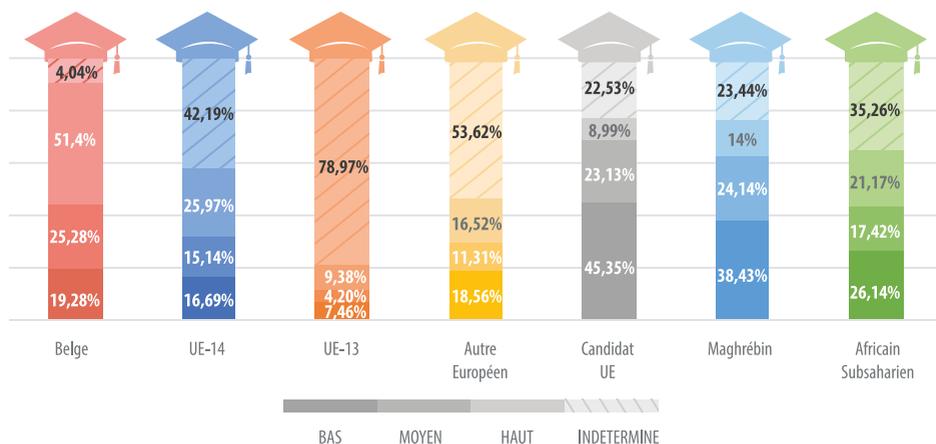
Les inégalités subies par les personnes d'origine étrangère dans d'autres domaines que l'emploi sont vraisemblablement une cause importante de leur position désavantageuse sur le marché du travail. Cela s'illustre particulièrement bien dans l'enseignement.

Le niveau d'éducation<sup>4</sup> est plus élevé chez les Bruxellois d'origine belge que chez ceux d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne (graphique 4). Or, le niveau d'éducation est un facteur déterminant dans l'accès à un emploi de qualité.

4. Niveau d'éducation bas = aucune instruction scolaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire. Niveau d'éducation moyen = 2ème cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non tertiaire. Niveau d'éducation haut = Premier cycle de l'enseignement supérieur et 2e cycle de l'enseignement supérieur.

GRAPHIQUE 4

### NIVEAU D'ÉDUCATION SELON L'ORIGINE, BRUXELLES (20-64 ANS, 2014)



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

**POUR LA FGTB BRUXELLES, LES INÉGALITÉS DE PERFORMANCE DE L'ENSEIGNEMENT, AU DÉTRIMENT DES POPULATIONS D'ORIGINE ÉTRANGÈRE EST UN FACTEUR EXPLICATIF IMPORTANT DE L'INÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI.**

## LE NIVEAU D'ÉDUCATION N'EXPLIQUE PAS TOUT ...

Si la langue parlée à la maison, l'absence de références professionnelles et la non-reconnaissance des diplômes peuvent expliquer en partie ces écarts de niveau, l'enseignement belge est certainement à mettre en cause en premier lieu.

En Belgique, par comparaison avec d'autres pays européens, les différences de performances scolaires selon l'origine sont exceptionnellement élevées. L'enseignement belge francophone est reconnu comme l'un des plus inégalitaires d'Europe.

Un enseignement inégalitaire ne peut jouer son rôle d'ascenseur social et ne donne pas assez l'opportunité aux groupes socialement défavorisés de sortir d'un schéma de reproduction des inégalités sociales, alors transmises aux générations plus jeunes.

Cependant, les différences constatées en termes de niveau d'éducation ne permettent

pas à elles seules d'expliquer la position désavantageuse des personnes d'origine étrangère. En effet, **à niveau de diplôme égal, les personnes d'origine belge ont toujours un taux d'emploi plus élevé que les personnes d'origine étrangère** (graphiques 5).

Ces écarts sont encore larges surtout entre personnes d'origine belge et non belge avec un haut niveau de qualification (graphique 5). **En d'autres termes, ces écarts révèlent qu'à Bruxelles l'accès à un diplôme du supérieur offre beaucoup moins de garantie d'emploi pour une personne d'origine étrangère que pour une personne d'origine belge.**

**Aux inégalités structurelles subies dans l'enseignement par les personnes d'origine étrangère à Bruxelles, s'ajoutent donc d'autres facteurs dont la discrimination à l'embauche.**

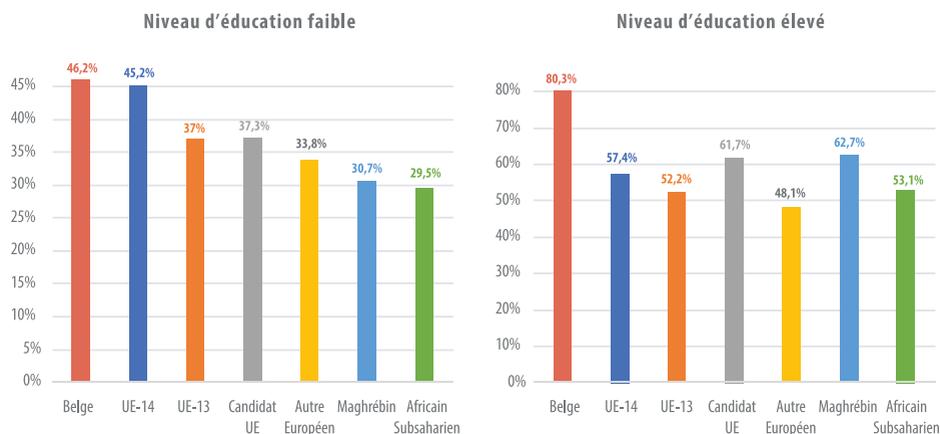
### COMMENT EXPLIQUER CES DIFFÉRENCES ENTRE LES PERSONNES D'ORIGINE BELGE ET D'ORIGINE ÉTRANGÈRE, QUANT AUX TAUX D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE ?

Différents phénomènes, souvent combinés, peuvent expliquer cette situation :

- Certaines **inégalités « structurelles »**, notamment dans l'accès au logement, à la santé ou à certains services collectifs sont subies plus intensément par les personnes d'origine étrangère et entraînent, par ricochet, une situation qui complique l'insertion dans l'emploi. En amont, les inégalités selon l'origine constatées dans l'enseignement ont à l'évidence des conséquences en matière d'insertion des jeunes dans l'emploi ;
- **La persistance de discriminations** envers les personnes d'origine étrangère est très certainement un facteur explicatif majeur de cette position désavantageuse ;
- **D'autres facteurs encore, comme l'absence de réseau professionnel, la non-valorisation des qualifications ou la non-reconnaissance des diplômes, le non-accès aux services d'aide à l'emploi que connaissent certains migrants, la précarité financière ...** peuvent se cumuler et s'additionner aux autres, formant de véritables barrières à une réelle mobilité sociale et à l'insertion dans l'emploi de qualité.

GRAPHIQUE 5

TAUX D'EMPLOI PAR ORIGINE ET PAR NIVEAU D'ÉDUCATION À BRUXELLES (20-64 ANS)



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

UN MOINDRE ACCÈS À L'EMPLOI DE QUALITÉ

L'accès à l'emploi est une chose, mais encore faut-il que cet emploi soit de qualité. Or, on remarque, là aussi, des inégalités liées à l'origine (graphiques 6-7-8-9).

GRAPHIQUE 6

DEGRÉ DE DÉPENDANCE ENTRE ORIGINE ET COMMISSIONS PARITAIRES, PAR ORIGINE, À BRUXELLES (ODDS RATIO, 2014)

	Belge	UE-14	UE-13	Candidats UE	Maghrébin	Africain Subsaharien
<b>DÉPENDANCE POSITIVE[1]</b>						
<b>Très élevée</b>	CNT[2]	Gestion d'immeubles, agent immo	Intérim et titre-services	Nettoyage	Nettoyage	Aides familiales aux seniors
<b>Elevée</b>	Gaz et électricité	Ameublement et bois	Entretien textile	Industrie de l'habillement et confections	Transports urbains et régional	Santé
<b>Moyenne</b>	Assurances	Construction	Industrie Alimentaire	Construction	Transport et logistique	Hotellerie
<b>Faible</b>	Banques	Coiffure, soins et beauté	Industrie de l'habillement et confection	Transport et logistique	Industrie Alimentaire	Transport et logistique

DÉPENDANCE NÉGATIVE[3]

	Belge	UE-14	UE-13	Candidats UE	Maghrébin	Africain Subsaharien
<b>DÉPENDANCE NÉGATIVE[3]</b>						
<b>Elevée</b>	Nettoyage	CNT	Assurances	Banques	Banques	Employés dans la fabrication métallique
<b>Moyenne</b>	Titre-services	Loteries publiques	Transports	Gaz et électricité	Employés dans la fabrication métallique	Industrie Alimentaire
<b>Faible</b>	Industrie de l'habillement et confections	Aides familiales aux seniors	Gaz et électricité	Employés dans la fabrication métallique	Industrie Alimentaire	Gaz et électricité

[1] Signifie qu'il est plus fréquent de retrouver des personnes d'origine X dans ces Commissions Paritaires (CP) que pour les autres groupes d'origine  
 [2] La CNT est la CP 300. Une Commission Paritaire (CP) dite « fourre-tout » dans laquelle on peut conclure une Convention Collective de Travail (CCT) pour une branche d'activité pour laquelle il n'existe pas de CP ou pour laquelle la CP ne fonctionne pas.  
 [3] Signifie qu'il est moins fréquent de retrouver des personnes d'origine X dans ces CP que pour les groupes d'autres origines

Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.



LES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE TRAVAILLENT DE MANIÈRE GÉNÉRALE DANS DES SECTEURS OFFRANT DES BAS SALAIRES ET MOINS DE SÉCURITÉ D'EMPLOI, ET SONT ÉCARTÉES DES SECTEURS OFFRANT DES EMPLOIS MIEUX PAYÉS ET PLUS STABLES. CES EMPLOIS DE QUALITÉ ONT TENDANCE À ÊTRE RÉSERVÉS AUX PERSONNES D'ORIGINE BELGE.



Le graphique 6 illustre le lien entre l'origine des travailleurs et les secteurs professionnels dans lesquels ceux-ci prestent plus ou moins fréquemment comparativement aux travailleurs d'autres origines. Les personnes d'origine maghrébine et des pays candidats à l'UE travaillent plus fréquemment que les autres dans le nettoyage, et celles originaires de l'UE-13 (nouveaux adhérents à l'UE d'Europe centrale)

dans l'intérim et les titres-services. A contrario, les personnes d'origine belge travaillent relativement plus rarement dans ces secteurs et prêteront plus fréquemment dans la commission paritaire CNT, du gaz et électricité, des assurances et des banques, précisément là où on retrouve comparativement moins de personnes d'origine UE-13, candidat UE et maghrébine.

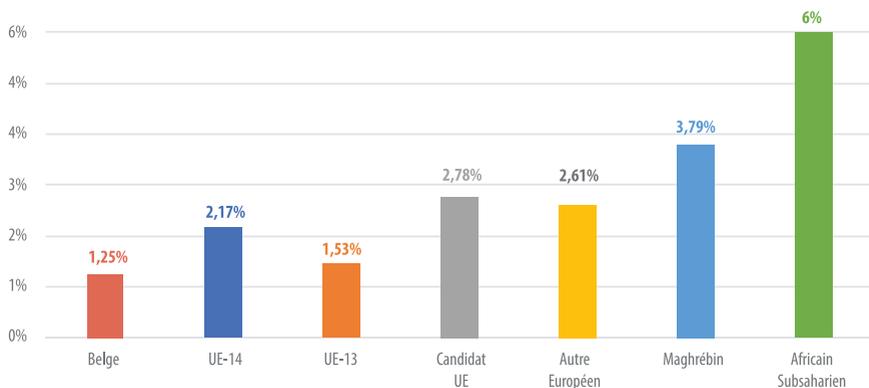
**Conclusion :** les personnes d'origine étrangère travaillent de manière générale dans des secteurs offrant des bas salaires et moins de sécurité d'emploi, et sont écartées des secteurs offrant des emplois mieux payés et plus stables. Ces emplois de qualité ont tendance à être réservés aux personnes d'origine belge.

**Un constat confirmé dans le graphique 7 :** les salariés d'origine étrangère se trouvent plus souvent sous contrat intérimaire que les salariés d'origine belge. Cette situation précaire touche particulièrement les

salariés originaires d'Afrique subsaharienne (environ 5 fois plus que les salariés d'origine belge) et ceux d'origine maghrébine (environ 3 fois plus que les salariés d'origine belge).

GRAPHIQUE 7

**PROPORTION DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES PAR ORIGINE À BRUXELLES (20-64 ANS, 3ÈME TRIMESTRE 2014)**

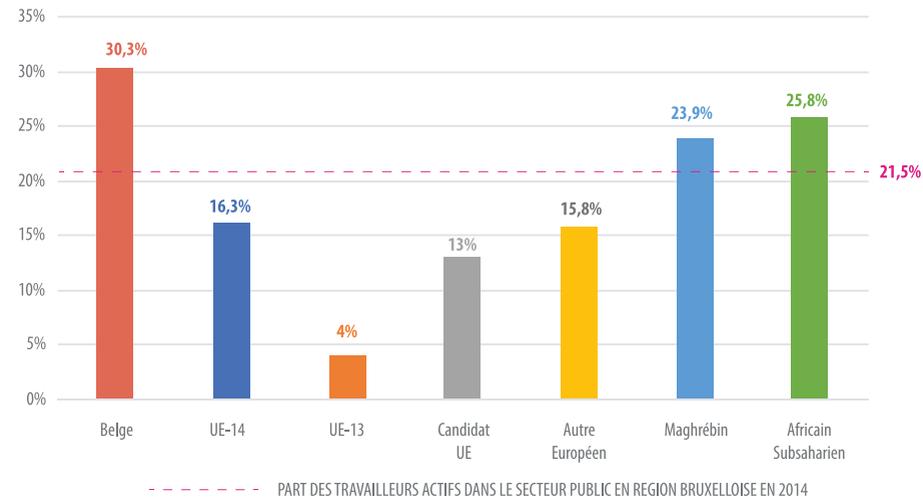


Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

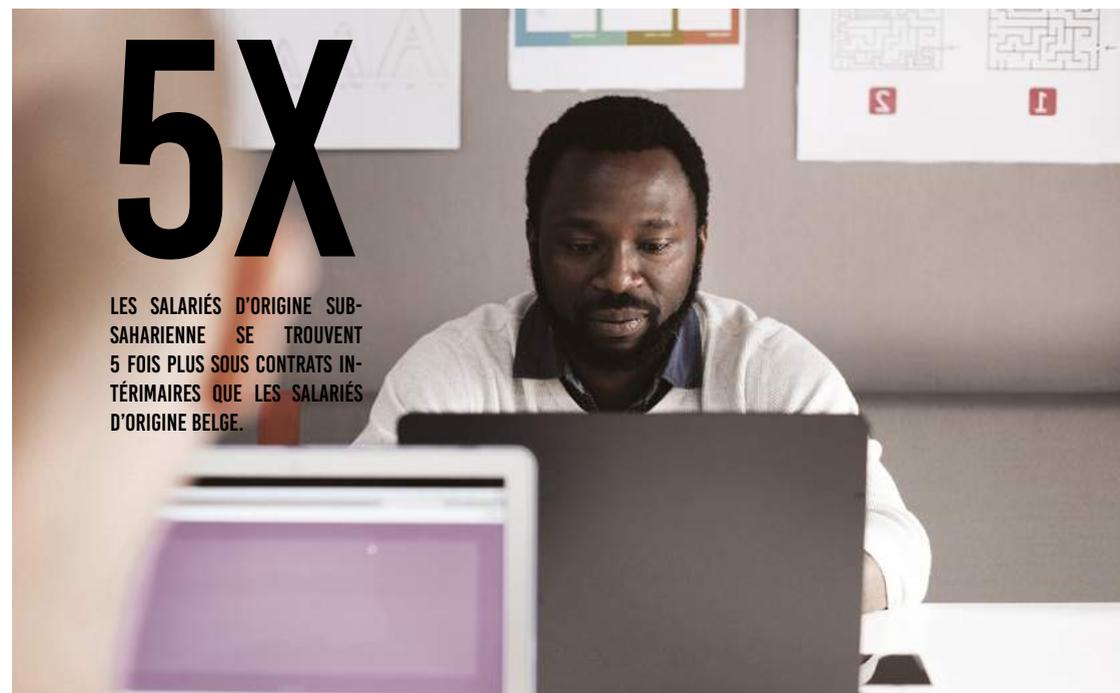
Par contre, une grande part de Bruxellois d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne sont employés dans le secteur public (graphique 8).

GRAPHIQUE 8

**PART DES TRAVAILLEURS EMPLOYÉS DANS LE SECTEUR PUBLIC SELON L'ORIGINE À BRUXELLES (18-64 ANS, 2014)**



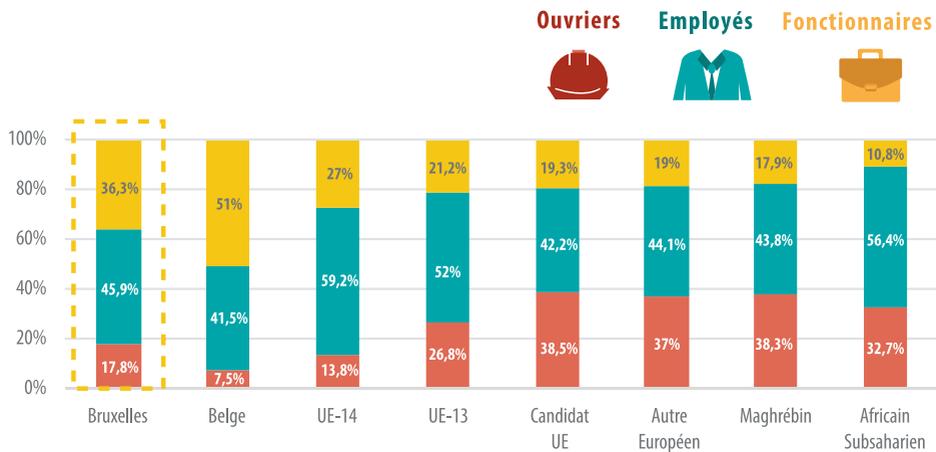
Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.



Cependant, ce constat est nuancé par le fait que les **contrats de statutaires, plus protecteurs, restent principalement réservés aux personnes d'origine belge.** Les per-

**sonnes d'origine maghrébine et surtout d'origine subsaharienne sont fortement sous-représentées dans ce type de contrat** (graphique 9).

GRAPHIQUE 9  
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC PAR TYPE DE CONTRAT À BRUXELLES (18-64 ANS, 2014)



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

En **conclusion**, ces chiffres prouvent que les inégalités sur le marché du travail ne s'arrêtent pas à l'embauche. Au sein même du marché du travail, les travailleurs d'origine étrangère occupent généralement une position moins avantageuse que ceux d'origine belge. Souvent ils sont confinés dans des contrats moins stables, des statuts moins avantageux, et des secteurs aux salaires plus bas et aux conditions de travail moins bonnes.

**11%**

SEULES 11% DES PERSONNES D'ORIGINE SUBSAHARIENNE SONT EMPLOYÉES SOUS STATUT DE FONCTIONNAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC. UN POURCENTAGE 5 FOIS PLUS ÉLEVÉ POUR LES PERSONNES D'ORIGINE BELGE.

## UNE RÉPARTITION GÉNÉRÉE DE L'EMPLOI, AU DÉTRIMENT DES FEMMES

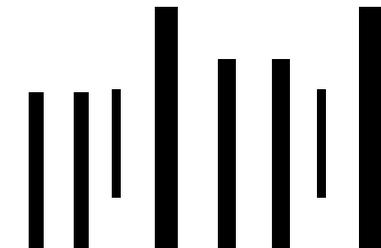
Le baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi de la FGTB Bruxelles (12/2018) a montré que les femmes occupent généralement une position plus défavorable que les hommes sur le marché du travail. Des inégalités qui peuvent être plus ou moins marquées selon l'origine.

**Malgré un niveau d'éducation globalement plus élevé chez les femmes que chez les hommes** (graphiques 10), en Belgique, à niveau de qualification équivalent faible, le taux d'emploi des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes,

GRAPHIQUE 10  
NIVEAU D'ÉDUCATION PAR ORIGINE ET GENRE À BRUXELLES (20-64 ANS, 2014)



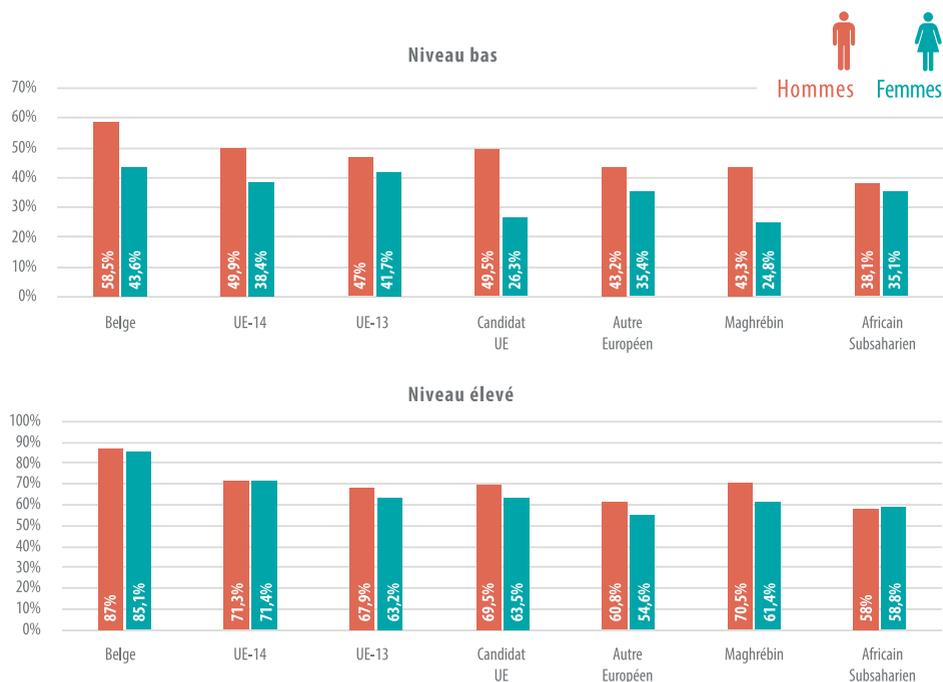
Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.



quelle que soit l'origine (graphique 11). **Pourtant, dans certains groupes, l'écart se réduit significativement, et disparaît même à niveau de qualification équivalent élevé** : l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes avec un niveau d'éducation élevé

est presque inexistant chez les personnes d'origine belge et UE-14 et s'inverse même en faveur des femmes chez les personnes d'origine subsaharienne. Il reste cependant relativement élevé chez les personnes d'origine maghrébine, candidat UE, UE-13 et autres Européens.

GRAPHIQUE 11  
TAUX D'EMPLOI PAR GENRE ET NIVEAU D'ÉDUCATION EN BELGIQUE (20-64 ANS, 2014)

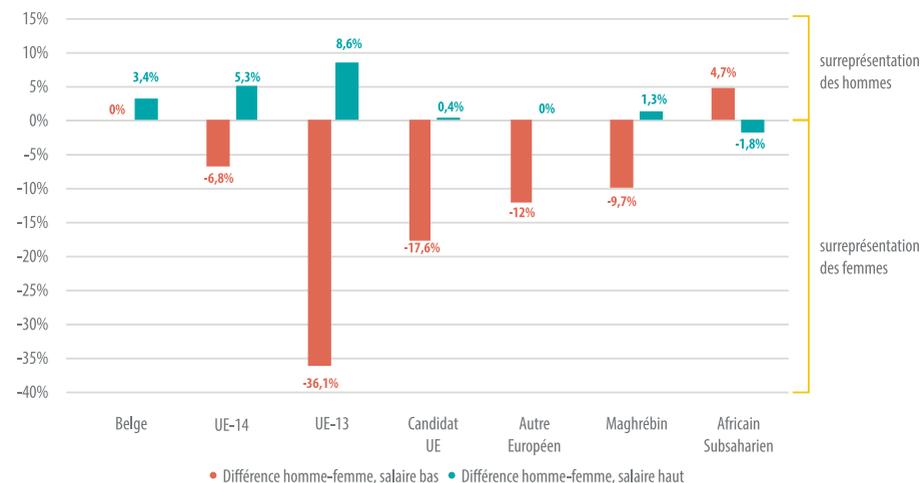


Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

En dehors de cet accès inégal à l'emploi, **les femmes ont également moins de chance d'avoir accès à un emploi de qualité. Mais ces inégalités sont variables selon l'origine : ainsi les femmes sont largement surreprésentées dans les bas salaires dans certains groupes** (graphique 12), particulièrement

celles originaires des pays UE-14, UE-13, candidat UE et autres Européens, mais aussi d'origine maghrébine. Pour les personnes d'origine UE-13, cela s'explique certainement en partie par l'emploi massif des femmes dans les titres-services (graphique 13).

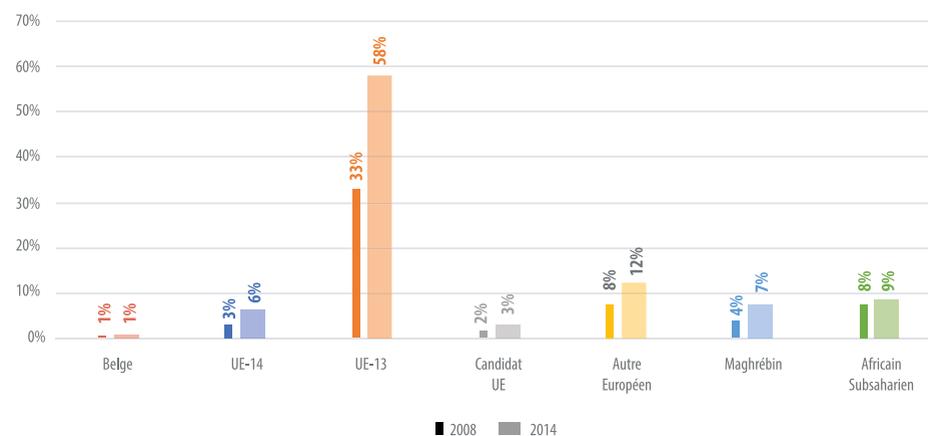
GRAPHIQUE 12  
ÉCART ENTRE HOMMES ET FEMMES PAR NIVEAU DE SALAIRE ET ORIGINE À BRUXELLES <sup>(1)</sup> (20-64 ANS, 2014)



(1) Une valeur de +10 pour salaire haut signifie que dans la catégorie des hauts salaires, on retrouve 10 points de pourcentage d'hommes en plus que de femmes. Une différence négative signifie qu'on retrouve plus de femmes que d'hommes dans la catégorie concernée.

Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

GRAPHIQUE 13  
PROPORTION DE FEMMES SALARIÉES ACTIVES DANS LES TITRES-SERVICES CHEZ LES FEMMES SALARIÉES EN RÉGION BRUXELLOISE, SELON L'ORIGINE (20-64 ANS, 2008-2014)

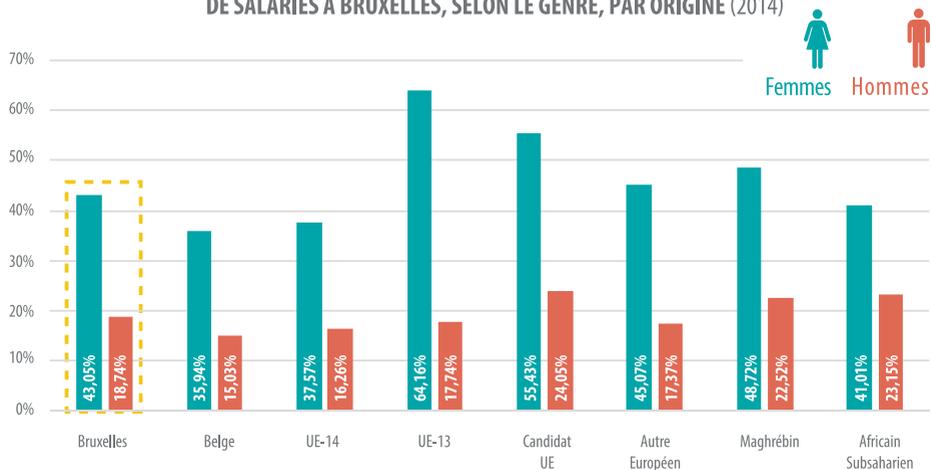


Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Les femmes de toutes origines sont également surreprésentées dans l'emploi à temps partiel, avec des nuances selon l'origine (graphique 14). Par exemple, cette surreprésentation des

femmes dans les temps partiels est particulièrement marquée chez les travailleuses d'origine UE-13, mais est relativement faible chez les Africaines d'origine subsaharienne.

GRAPHIQUE 14  
PROPORTION DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL DANS LE NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS À BRUXELLES, SELON LE GENRE, PAR ORIGINE (2014)



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

## DES JEUNES PLUS LONGTEMPS EN STAGE D'INSERTION ET AU CHÔMAGE



Le baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi de la FGTB Bruxelles a également mis en lumière la difficulté rencontrée par les jeunes pour accéder à un emploi de qualité. Trop souvent, ces jeunes occupent des emplois temporaires (56,6% des jeunes salariés bruxellois en 2017). Parmi ces jeunes, ceux d'origine étrangère ont des difficultés supplémentaires à accéder au marché de l'emploi. Ainsi, la durée médiane<sup>1</sup> du stage d'insertion des jeunes

bruxellois d'origine étrangère est au minimum deux fois plus longue que celle des jeunes bruxellois d'origine belge (graphique 15). De même, la part des jeunes chômeurs de longue durée, c'est-à-dire qui n'ont pas trouvé d'emploi durant la durée de leur stage d'insertion (12 mois), est bien plus importante chez les groupes d'origine étrangère, en particulier d'origine subsaharienne (deux fois plus que les Belges d'origine).

1. La médiane est la valeur centrale d'une série statistique dont les valeurs observées ont été rangées dans l'ordre croissant. Elle est la valeur qui partage la population étudiée en deux sous-ensembles de même effectif. Dans ce contexte, c'est le temps qui est nécessaire pour que la moitié du groupe ait trouvé un « premier » emploi.

GRAPHIQUE 15  
DURÉE MÉDIANE DE RECHERCHE D'UN PREMIER EMPLOI DEPUIS L'INSCRIPTION ET POURCENTAGE DE CHÔMAGE LONGUE DURÉE<sup>(1)</sup> CHEZ LES JEUNES DE 18 A 29 ANS INSCRITS COMME DEMANDEURS D'EMPLOI AU 3ÈME TRIMESTRE 2013 À BRUXELLES, SELON L'ORIGINE

	PREMIER EMPLOI	SANS EMPLOI DE LONGUE DURÉE
	Bruxelles	Bruxelles
Belge	6 mois	35,0%
UE-14	12 mois	44,6%
UE-13	>12 mois	58,8%
Candidat UE	>12 mois	55,0%
Autre Européen	>12 mois	60,4%
Maghrébin	>12 mois	58,2%
Africain Subsaharien	>12 mois	70,8%

Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.



**58%**

PLUS D'UNE FEMME SALARIÉE SUR DEUX ORIGINAIRES DES PAYS UE-13 TRAVAILLE DANS LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES

## UN IMPACT VARIABLE DU MOTIF DE SÉJOUR SUR L'EMPLOI

L'analyse de la situation socio-économique des personnes nouvellement inscrites au Registre National (RN) selon le motif de séjour offre un facteur explicatif supplémentaire de la situation défavorable des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

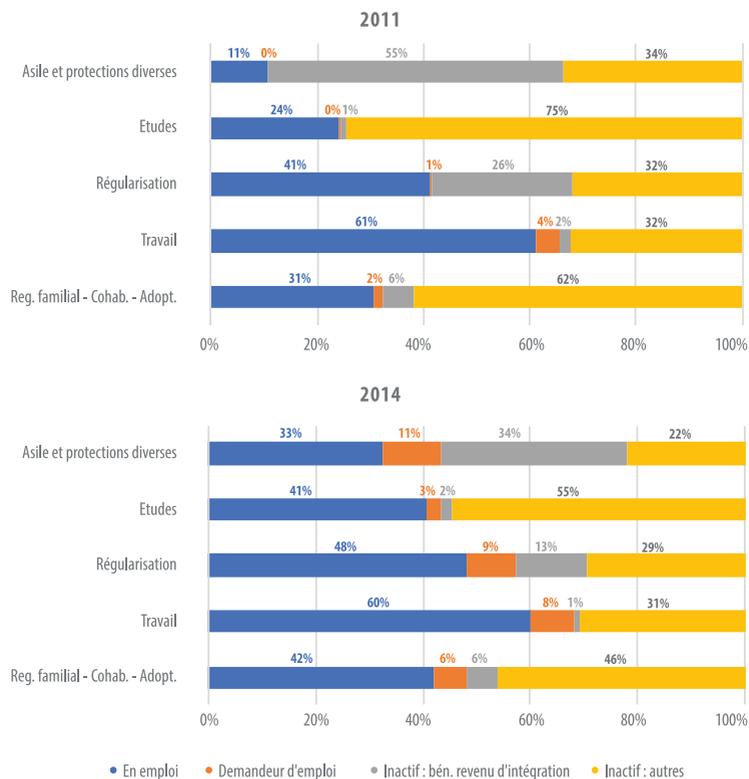
En effet, la proportion de personnes inscrites au RN en 2010 et se trouvant à l'emploi en 2011 est deux fois plus élevée lorsque le motif de séjour est lié au travail que lorsque le motif de séjour est lié à la famille (regroupement familial, cohabitation ou adoption), et presque trois fois plus élevée lorsqu'il s'agit d'une procédure d'asile. Ces

écarts se réduisent au fil du temps suite à la régularisation de ces personnes (graphiques 16).

A titre d'illustration, les proportions des personnes inscrites au RN en 2010 se trouvant à l'emploi en 2011 et 2014 :

- pour le motif « travail » : stagnation de 61% à 60% ;
- pour des raisons familiales : augmentation de 31% à 42% ;
- dans le cadre d'une procédure d'asile : augmentation de 11% à 33% ;

GRAPHIQUE 16  
POSITION SOCIO-ÉCONOMIQUE EN 2011 ET 2014 DES PERSONNES INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL EN 2010, SELON LE MOTIF DE SÉJOUR



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.

Or à Bruxelles, le motif de séjour est généralement très variable selon l'origine (graphique 17). Les arrivants originaires de pays de l'UE migrent majoritairement à Bruxelles pour des motifs liés au travail, tandis que les autres migrent plutôt pour des motifs liés à des raisons familiales (regroupement familial, cohabi-

tation, adoption) ou de manière « irrégulière ». Ce constat peut contribuer à expliquer pourquoi les personnes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne ont globalement plus de difficultés à s'insérer dans l'emploi (graphique 3 – page 8).

GRAPHIQUE 17  
MOTIF DE SÉJOUR DES PERSONNES NOUVELLEMENT INSCRITES AU REGISTRE NATIONAL EN 2010 À BRUXELLES



Source : Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine 2017 ; sur base des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS.



# 4 | QUE RETENIR DE CE MONITORING BRUXELLOIS DES INÉGALITÉS AU TRAVAIL ?

- **Bruxelles est une Ville-Région très cosmopolite**, avec 23,3% d'habitants d'origine belge et 73% d'origine étrangère. La population d'origine étrangère est principalement composée (88%) par des personnes originaires de pays européens (principalement de pays déjà membres de l'UE avant 1995), du Maghreb, et d'Afrique subsaharienne ;
- **Les personnes issues de certains groupes d'origine étrangère ont plus de difficultés à accéder à l'emploi** : les taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne et des personnes d'origine maghrébine sont respectivement 2,7 et 2,8 fois plus élevés que celui des personnes d'origine belge ;
- Le niveau d'éducation des personnes d'origine étrangère est globalement plus bas que celui des personnes d'origine belge, ce qui illustre le caractère encore trop fortement inégalitaire de notre enseignement. Cependant, il convient de noter qu'**à niveau d'éducation équivalent, les écarts de taux d'emploi restent très larges entre personnes d'origine belge et non belge**. Principalement à haut niveau d'éducation ;
- **Les travailleurs d'origine étrangère sont fortement surreprésentés dans les secteurs offrant de moins bonnes conditions de travail et des salaires plus bas** (nettoyage, titres-services, services aux personnes...);
- **Les travailleurs d'origine étrangère** (en particulier du Maghreb et d'Afrique subsaharienne) **sont bien plus souvent occupés sous contrats intérimaires** que les travailleurs d'origine belge ;

- **Certains groupes d'origine étrangère, surtout maghrébine, sont bien représentés dans le secteur public à Bruxelles, mais s'y retrouvent sous-représentés dans les contrats statutaires**, de meilleure qualité (Maghrébins : 18% ; Africains subsahariens : 11% ; Belges : 51%) ;
- **Les inégalités subies par les femmes sur le marché de l'emploi bruxellois sont variables selon les origines** :
  - ❑ A niveau d'éducation équivalent faible, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit l'origine.
  - ❑ A niveau d'éducation équivalent élevé, l'écart de taux d'emploi disparaît chez les personnes d'origine belge et pour certains groupes d'origine étrangère, mais persiste dans d'autres groupes d'origine étrangère.
  - ❑ Dans certains groupes d'origine étrangère, les femmes sont largement surreprésentées dans les salaires bas. En particulier les femmes d'origine UE-13, employées massivement dans le secteur des titres-services.
- Les inégalités subies par les jeunes sont variables selon l'origine : **les jeunes d'origine étrangère rencontrent plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que les jeunes d'origine belge**. La durée de leur stage d'insertion est globalement plus longue et, pour certains groupes de jeunes demandeurs d'emploi d'origine étrangère, le pourcentage de jeunes chômeurs de longue durée peut être jusqu'à deux fois supérieur à celui des jeunes demandeurs d'emploi d'origine belge ;
- **Les personnes nouvellement inscrites au registre national belge s'intègrent plus ou moins facilement sur le marché du travail selon le motif de séjour**. Sans surprise, les nouveaux inscrits pour motif de travail s'intègrent globalement plus vite et mieux dans l'emploi que les nouveaux inscrits pour des raisons familiales ou de régularisation. Or à Bruxelles, les migrants d'origine de pays UE viennent majoritairement pour des raisons liées au travail et ceux d'autres origines pour des raisons familiales ou de manière irrégulière.



# 5 | CONCLUSIONS : DES OBSTACLES MULTIPLES À L'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI DE QUALITÉ

La situation défavorable des personnes d'origine étrangère observée dans le présent monitoring résulte de la conjonction de différents facteurs, tenant tant du **système économique** et des **caractéristiques du marché du travail belge** que des **inégalités sociales structurelles et de la discrimination directe** qui touchent ces populations. Avec un point d'attention sur les inégalités de performances constatées dans l'enseignement.

Le baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi de la FGTB Bruxelles a montré les difficultés de certains groupes à accéder à un emploi de qualité. Il est vrai que dans le contexte économique actuel de chômage et donc de sur-offre de travail, les employeurs ont tendance à être plus exigeants dans leur recrutement. **Les groupes sociaux catégorisés comme « à risque »** tels que les jeunes, les personnes âgées, les peu qualifiés et les demandeurs d'emploi de longue durée **se voient donc plus difficilement offrir un emploi ou un contrat stable**. Cette situation est illustrée dans le baromètre par les chiffres sur la forte proportion de jeunes bruxellois occupés sous contrat temporaire (plus d'un sur deux). D'un autre côté, plusieurs coûts liés à l'emploi tels que la garde d'enfants et les frais de déplacement peuvent également décourager les chercheurs d'emploi dans leur démarche, comme l'illustrent les chiffres sur les motifs du temps partiel chez les femmes (34% invoquent des raisons familiales ou de soins pour personnes dépendantes).

**A ces difficultés d'entrée sur le marché du travail, s'ajoute l'existence de deux segments peu perméables au sein même du**

**marché du travail**. Il existe d'une part un marché primaire offrant des emplois stables, des salaires élevés et des statuts protecteurs et d'autre part un marché secondaire offrant des emplois à durée déterminée, des salaires bas et des statuts moins protecteurs. **Les groupes considérés comme à risque, s'ils parviennent à entrer sur le marché de l'emploi, atterriront généralement sur le marché secondaire et auront des difficultés à passer dans le marché primaire.**

**Le présent monitoring dresse le constat que les personnes d'origine étrangère à Bruxelles rencontrent de manière générale plus de difficultés non seulement à entrer sur le marché du travail** (taux de chômage plus élevé, stages d'insertion plus longs pour les jeunes) **mais également à atteindre le marché primaire** (sous-représentation dans les contrats statutaires et dans les secteurs à hauts salaires, surreprésentation dans les contrats intérimaires et les secteurs à bas salaires).

**Mais comment expliquer cette situation défavorable des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois ?**

Il semblerait que plusieurs facteurs interviennent.

Premièrement, **les personnes d'origine étrangère sont victimes d'inégalités structurelles dans d'autres domaines que l'emploi**, tels que la santé, le logement et l'enseignement, ce qui complique leur insertion dans le marché du travail.

Dans l'enseignement particulièrement, il est constaté que les personnes d'origine étrangère ont de manière générale un niveau de diplôme moins élevé que les personnes d'origine belge, alors que le niveau d'éducation est un facteur clé dans l'obtention d'un emploi de qualité. Ces différences sont principalement dues à un enseignement aux performances inégales (l'enseignement belge francophone est l'un des plus inégalitaire d'Europe) mais aussi à des raisons spécifiques telles que la langue parlée à la maison, l'intégration insuffisante dans les crèches et à l'école maternelle, ou la non-reconnaissance des diplômes.

De plus, **les inégalités structurelles ont tendance à se reproduire de génération en génération**. Des parents non diplômés ou qui ont fait leurs études dans un pays étranger auront en effet plus de mal à soutenir leurs enfants dans le système d'enseignement belge. De la même façon, des parents chômeurs auront davantage de difficultés à soutenir l'insertion de leurs enfants sur le marché du travail en leur enseignant les « codes » ou en faisant intervenir leur réseau professionnel. Les désavantages vécus par les personnes d'origine étrangère de première génération peuvent ainsi se transmettre aux générations suivantes. Ces désavantages de la première génération peuvent en outre être liés à la politique migratoire belge et au motif de séjour. L'écart entre le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère arrivant en Belgique pour motif de travail et celles arrivant en Belgique pour un autre motif est en

effet grand, même s'il s'atténue après un séjour prolongé. Ces désavantages de première génération peuvent également être liés à la barrière de la langue, l'absence de réseau ou des réseaux confinés à certains secteurs uniquement.

Mais à ces difficultés s'ajoute **la discrimination, basée sur des stéréotypes irrationnels liés à l'origine**, qui est malheureusement une réalité dans notre Région. Cette réalité s'observe implacablement lorsque l'on observe la différence de taux d'emploi entre personnes d'origine étrangère et personnes d'origine belge à niveau d'éducation identique. Cette discrimination existe à l'embauche mais aussi tout au long de la carrière. **Globalement, les personnes d'origine étrangère ne se voient pas offrir les mêmes opportunités de carrière que les personnes d'origine belge, et voient leurs compétences exploitées au rabais.**

De cette situation découle un cercle vicieux : conscients des discriminations qu'ils subissent, les jeunes d'origine étrangère seront plus vite découragés à s'investir dans leur scolarité ou à faire certains efforts, jugés improductifs, pour s'intégrer sur le marché du travail.

La variabilité des situations entre différents groupes d'origine étrangère indique sans doute une différence de traitement, non seulement par rapport à des Belges d'origine, mais aussi entre des personnes d'origine étrangère, témoignant de l'impact de stéréotypes et préjugés variables selon les groupes.



# 6 | REVENDICATIONS DE LA FGTB BRUXELLES

Pour la FGTB Bruxelles, le constat d'une position moins favorable des personnes d'origine étrangère dans l'emploi à Bruxelles ne peut rester sans réponse. Il importe de combattre ses causes de manière concrète.

Dans ce combat, la lutte contre les discriminations est essentielle. Les discriminations se basent sur des stéréotypes haineux sans fondement rationnel, et il serait tout simplement dangereux d'accepter et de banaliser de telles idées. Ces stéréotypes ont pour fonction de diviser les travailleurs et de détourner l'attention des questions sociales pour tout analyser sous l'angle identitaire. La division permet la mise en concurrence des travailleurs et induit une pression à la baisse sur les conditions de travail et la sécurité d'existence de tous. Pour la FGTB, l'union et la solidarité entre tous les travailleurs,

quelle que soit leur origine, est un préalable à leur émancipation.

**En ces temps de replis identitaires et de montée des idées d'extrême droite, il s'agit de ne pas se tromper de cible et de ne pas se laisser diviser : c'est bien le système de domination économique et la répartition inégalitaire des richesses qu'il faut combattre.** La FGTB Bruxelles est donc particulièrement attentive à la nécessité de s'attaquer à la discrimination en tant que processus de mise à l'écart et de précarisation des travailleurs, quels que soient ses « motifs » et les formes qu'elle emprunte. La FGTB Bruxelles reste convaincue qu'en s'attaquant au fonctionnement de la discrimination, outre ses cibles, c'est le bien-être au travail de tout un chacun qui sera favorisé.

En outre, pour la FGTB Bruxelles, la lutte contre les discriminations est une condition nécessaire, mais non suffisante, dans l'amélioration de la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois. Un large effort doit être fait en parallèle pour combattre les inégalités de classe que ces personnes subissent indépendamment de leur origine, et les mécanismes qui permettent la reproduction de ces inégalités. En d'autres mots, l'Etat social de services publics doit reprendre la main et être en mesure d'offrir à toutes et tous les mêmes possibilités de s'intégrer dans l'emploi, selon ses besoins. Cela devra passer entre autres par un réinvestissement public dans l'enseignement, le logement social, la santé...

## EN TERMES DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION, LA FGTB EXIGE DE :

- **Rendre obligatoire la réalisation de plans de diversité pour toutes les entreprises de plus de 100 travailleurs bénéficiant d'aides, de primes et subventions régionales.** Les plans diversité doivent avoir comme objectif central la promotion de politique de gestion du personnel véritablement égalitaire au sein des entre-

prises. Les pratiques des employeurs en la matière doivent évoluer, à la fois via des mesures de sensibilisation et d'accompagnement mais aussi, le cas échéant, via des actions de contrôle et des sanctions des pratiques discriminatoires. Des indicateurs de résultats et des objectifs chiffrés doivent enfin être élaborés ;

- **Poursuivre la promotion de la diversité dans les services publics,** afin de les rendre exemplaires en la matière. Il s'agit non seulement de continuer l'effort en faveur de l'entrée dans l'emploi au sein des services publics de tous et toutes, mais également d'y permettre à chacun d'évoluer dans sa carrière (briser le plafond de verre) ;
- **Garantir la mise en œuvre effective par l'inspection régionale des tests de discrimination** (test de situation et appel mystère) comme prévus dans l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Il s'agit ici de faire respecter les législations existantes en constatant et sanctionnant effectivement les infractions aux lois visant à lutter contre la discrimination ;
- **Donner une orientation sectorielle aux campagnes de lutte contre les discriminations menées par Actiris.** Les pratiques et les moyens d'actions doivent être réfléchis et déclinés en tenant compte des spécificités de chaque secteur d'activité afin de coller au mieux aux réalités de terrain. Cette approche sectorielle doit être encadrée par des accords-cadres conclus entre le gouvernement et les représentants patronaux et syndicaux des différents secteurs d'activité bruxellois ;
- **Donner la parole aux victimes de discriminations.** Les personnes issues des groupes discriminés ont très peu d'occasion de faire entendre leur voix et de s'exprimer sur leur perception et leur compréhension des discriminations et des dominations économiques dont ils font l'objet. Sans écoute de la part des instances publiques chargées d'assurer leur défense, ils développent de forts ressentiments, sans doute légitimes, mais contreproductifs. Il est indispensable d'organiser entre interlocuteurs sociaux et groupes de personnes victimes de discrimination,

des rencontres périodiques afin que les actions élaborées répondent effectivement aux situations vécues. Le guichet d'Actiris pourrait également jouer un rôle dans la réception de ce vécu par les personnes victimes de discrimination à l'embauche et dans l'emploi.

- **Adopter un plan bruxellois ambitieux, qui unisse les travailleurs et l'ensemble de la société contre le racisme,** en vue de la protection et de la réalisation effective des droits fondamentaux de chaque personne.

## EN TERMES D'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT

La FGTB se réjouit de l'allongement du tronc commun, qu'elle prône de longue date, convaincue qu'il contribuera à réduire l'impact du milieu social d'origine ainsi que des différents phénomènes de relégation sur l'orientation des jeunes. Cela étant, il nécessite, pour porter pleinement ses effets, que les différents établissements, quelles que soient les filières, bénéficient des moyens humains, budgétaires et en termes d'infrastructure, leur permettant de dispenser un enseignement de qualité. La FGTB insiste sur la nécessaire initiation aux métiers techniques, pour laquelle des moyens devront être mobilisés.

## EN TERMES D'ACCÈS AU LOGEMENT ET À LA SANTÉ

La FGTB Bruxelles formulera des revendications spécifiques dans sa prochaine analyse consacrée au droit à la ville.

# LEXIQUE

Le Monitoring Socioéconomique d'Unia et du SPF Emploi, Travail, Concertation sociale, propose les regroupements suivants, par nationalité :

- **UE-14** : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche ;
- **UE-13** : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie ;
- **Autres européens** : Islande, Andorre, Lichtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse, Russie, Saint-Siège, Biélorussie, Ukraine, Moldavie, Bosnie-Herzégovine, Serbie, etc.
- **Candidats UE** : Turquie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Albanie et Monténégro ;
- **Maghreb** : Tunisie, Algérie, Maroc, Libye et Mauritanie ;
- **Afrique subsaharienne** : Afrique du Sud, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Swaziland, Tchad, Togo, Zambie, Zimbabwe ;
- **Proche/Moyen-Orient** : Iran, Israël, Territoires palestiniens, Jordanie, Irak, Syrie, Liban, Arabie saoudite, Yémen, Oman, Emirats arabes unis, Qatar, Bahreïn, Koweït, Egypte, Pakistan et Afghanistan ;
- **Océanie/Extrême-Orient** : Chine, Inde, Corée du Sud, Japon, Taïwan, Océanie (Australie, Nouvelle-Zélande...).
- **Autres asiatiques** : Thaïlande, Malaisie, Vietnam, Philippines, Indonésie, Cambodge, Népal, Sri Lanka, etc.
- **Nord-américains** : Canada, USA ;
- **Sud/centre américains** : Cuba, Guatemala, Mexique, Nicaragua, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Equateur, Pérou, Venezuela, etc.

Les résultats présentés dans le présent monitoring s'articulent sur ces regroupements.



La FGTB de Bruxelles dispose d'une Cellule Egalité qui a pour mission spécifique de sensibiliser et de former les travailleurs à la lutte contre les discriminations au travail, de conseiller les délégués des entreprises engagées dans un plan de diversité et de mener des actions positives avec les travailleurs.

La Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles :

#### Conseillers en diversité

Youssef BEN ABDELJELIL – 0499 51 04 32 - [youssef.benabdeljelil@abvv.be](mailto:youssef.benabdeljelil@abvv.be)  
Paola PEEBLES – 02 545 76 96 - [paola.peebles@fgtb.be](mailto:paola.peebles@fgtb.be)

#### Chargée de mission « gendermainstreaming »

Vroni LEMEIRE – 02 552 03 60 - [vroni.lemeire@abvv.be](mailto:vroni.lemeire@abvv.be)

#### Chargée de mission « Racisme et migration »

Paola PEEBLES – 02 545 76 96 - [paola.peebles@fgtb.be](mailto:paola.peebles@fgtb.be)

Ces revendications ne sont qu'une partie du projet de société porté par la FGTB pour la région bruxelloise.

Retrouvez l'ensemble des revendications de la FGTB Bruxelles à l'adresse [www.fgtbbruxelles2019.be](http://www.fgtbbruxelles2019.be)

