

EGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

Accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère et des migrants en situation de séjour légale (100.34)

1. Le Monitoring socio-économique¹ réalisé en 2013 par le SPF Emploi et le Centre a mis en évidence que l'accès à l'emploi est plus difficile pour les groupes d'origine étrangère et que, pour ceux qui en ont un, les inégalités persistent quant à la qualité de cet emploi (contrats à durée déterminée, emploi précaires, secteurs dans lesquels le salaire est moins élevé,...).
2. Dans le cadre du traitement de signalements individuels de discriminations qui parviennent au Centre interfédéral, les critères raciaux restent une part importante (environ 40%) des discriminations signalées et, au sein de ce critère, près du quart des signalements concernent le domaine de l'emploi².
3. Or, les lois belges antiracisme et antidiscrimination de 2007 prévoient chacune qu'un arrêté royal sera adopté afin de déterminer dans quelles conditions des actions positives peuvent être menées. Aucun arrêté royal n'a à ce jour été adopté à ce sujet.

Recommandation :

4. Adopter un arrêté royal déterminant les hypothèses et conditions dans lesquelles les actions positives peuvent être mises en œuvre.
5. Une étude académique de grande ampleur intitulée: "Carrières des nouveaux migrants en Belgique"³ a été réalisée grâce aux financements du SPP Politique scientifique et du Centre fédéral Migration. Elle portait sur l'évolution de la position socio-économique des personnes ayant demandé l'asile en Belgique durant la période de 2001 à 2010 et résidant toujours dans le pays à la fin de la période de la recherche scientifique.
6. L'étude compare l'intégration sur le marché du travail des demandeurs d'asile en procédure avec celle de ceux qui se sont vus octroyer le statut de réfugié. Elle vise à identifier les facteurs qui favorisent ou gênent l'intégration socio-économique de ces populations. Les principaux constats mènent aux recommandations ci-dessous.

Recommandations :

7. Echelonner davantage le début des formations de langue et des formations qualifiantes tout au long de l'année afin d'accélérer le processus d'intégration et d'insertion socio-professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés reconnus. L'expérience montre en effet qu'ils doivent souvent attendre plusieurs mois avant de pouvoir suivre un cours de langue, et plusieurs mois encore avant de pouvoir passer au niveau suivant. Ces périodes d'attente ralentissent considérablement le processus d'intégration et freinent leur insertion socioprofessionnelle.
8. Créer des mesures adaptées en vue d'une reconnaissance simplifiée des compétences pour les demandeurs d'asile et les réfugiés reconnus qui ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine afin de rassembler tous les documents nécessaires à la reconnaissance de leur diplôme (tests de niveau, etc.).

¹ <http://www.diversite.be/monitoring-socio-%C3%A9conomique>

² Voir chiffres des rapports annuels du Centre, disponibles à l'adresse :

http://www.diversite.be/publications?field_theme_tid=527&field_publication_year_value%5Bvalue%5D=&field_publication_category_tid_i18n=463

³ www.belspo.be/belspo/ta/index_fr.stm. Les résultats de cette étude ont été publiés dans : Rea A. et Wets J. (ed.), *The long and Winding Road to Employment. An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*, Academia Press, Gand, 2014. L'étude et son résumé sont disponibles sur <http://www.diversite.be/insertion-socio-economique-des-refugies-long-and-winding-road-employment>.

9. Mettre en place des gardes d'enfants pendant les formations de langues et les formations qualifiantes ou créer des formations adaptées auxquelles les parents puissent assister accompagnés de leurs enfants. Les réfugiés reconnus seuls avec enfants ont de fortes probabilités de dépendre des aides sociales. Or, il est important de les aider à intégrer le marché de l'emploi et pour cela à suivre des formations, car du niveau d'éducation des parents dépend directement le suivi scolaire des enfants.
10. La libre circulation dans l'UE est à la fois une liberté fondamentale des citoyens et un élément considéré comme essentiel pour la mise en place d'un véritable marché du travail européen⁴. C'est un dispositif central dans la dynamique européenne qui a des implications dans le quotidien d'un grand nombre de personnes. En 2014, la Commission a adopté une nouvelle directive directement destinée à faciliter la libre circulation : elle vise à renforcer la libre circulation des travailleurs notamment via la promotion de l'égalité de traitement⁵. La migration en Belgique est essentiellement européenne⁶. L'immigration européenne représente 63% de l'immigration en Belgique en 2013. De ce fait, l'enjeu pour la Belgique, en transposant cette directive consiste bien plus dans la mise en place d'un dispositif efficace de réduction des entraves administratives et discriminatoires que dans la facilitation de la mobilité des européens. D'ici le 21 mai 2016, la Belgique doit donc désigner un – ou plusieurs – organismes pour promouvoir l'égalité de traitement et soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille⁷.

Recommandation :

11. Doter, avant le 21 mai 2016, le Centre fédéral Migration du mandat légal et des moyens nécessaires pour assurer la fonction de point de contact national pour la coopération et l'échange d'informations entre les États membres pour promouvoir l'égalité de traitement et soutenir les travailleurs de l'UE et les membres de leur famille. Le Centre fédéral Migration offre l'expérience et l'expertise qu'il a acquises dans les domaines de la libre circulation, des droits des citoyens européens et de l'égalité de traitement pour mettre en place la nécessaire concertation avec tous les acteurs concernés.
12. Depuis la transposition en droit belge de la directive sanction⁸, la loi belge⁹ autorise une série d'organisations à ester en justice pour la récupération des salaires non payés d'un étranger ressortissant de pays tiers qui a travaillé alors qu'il était en séjour irrégulier¹⁰. Il s'agit des organisations syndicales et patronales ainsi que du Centre fédéral Migration. La loi prévoit que d'autres organisations peuvent également se voir confier cette mission par arrêté royal. Aucune autre organisation n'a, jusqu'à présent, été désignée pour le faire.

Recommandation :

⁴ Art. 45 du TFUE, article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le Règlement 492/2011.

⁵ Directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, J.O.U.E., L 128/8.

⁶ Voir à ce propos : www.journeesdesmigrants.be ; www.diversite.be les publications Migration.

⁷ Art. 4 et Considérants (17), (18) et (19), directive 2014/54/CE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs.

⁸ Directive 2009/52/CE du 18 juin 2014 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

⁹ Loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

¹⁰ Pour plus d'informations sur le contenu de cette nouvelle disposition en droit belge et les défis pratiques qu'elle pose, voir : *Rapport annuel Migration 2013*, chap.III.3.C.

13. Adopter l'arrêté royal nécessaire à la finalisation de la transposition de la directive sanction en Belgique et désigner formellement les associations et établissements d'utilité publique compétents pour agir en justice afin de garantir la protection effective du paiement des salaires.

Lutte contre le racisme et la xénophobie (100.7, 100.31, 100.32, 100.33, 101.19)

14. Les questions relatives à l'organisation et l'accompagnement des nouvelles migrations ne devraient pas être déliées de la « gestion » des difficultés déjà présentes sur le marché du travail (favoriser la formation qualifiante des chômeurs et leur réintégration sur le marché de l'emploi ; encourager une plus grande participation des personnes de nationalité ou d'origine étrangère au marché du travail ; assurer une meilleure gestion de l'orientation professionnelle des jeunes; accroître la lutte contre les discriminations à l'embauche ainsi qu'au niveau de l'accès à la formation et aux promotions...)
15. Par ailleurs, toute politique migratoire doit contribuer à une politique de lutte contre le racisme et la xénophobie. L'élaboration d'une politique migratoire européenne et la lutte contre le racisme et la xénophobie sont les deux aspects d'une même question : quel est l'enjeu de la présence des étrangers dans nos sociétés ?
16. Dans cette perspective, une intégration harmonieuse des migrants s'impose pour éviter toute inflation des phénomènes de racisme et de xénophobie. Il s'agit d'éviter toute forme de marginalisation ou d'exclusion mais aussi d'assimilation forcée à la culture dominante du pays d'accueil des communautés de migrants. Les conclusions du Sommet de Tampere, qui rappellent le principe du traitement équitable entre ressortissants de pays membres et ressortissants de pays tiers, restent plus que jamais d'actualité. Un statut de séjour sûr et l'égalité de traitement sont des instruments essentiels pour une intégration harmonieuse des migrants
17. Il convient également de penser la lutte contre la xénophobie en lien direct avec l'essence de la politique et du discours public relatifs aux questions d'immigration et dans la perspective de l'élaboration d'une politique migratoire commune.

Recommandation :

18. Toute politique migratoire, en ce compris la politique de migration économique, doit participer d'une politique de lutte contre le racisme et la xénophobie ; les autorités belges veilleront au mainstreaming de cette préoccupation dans leur communication médiatique.
19. La Belgique n'a pas encore adopté un plan d'action interfédéral contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Un tel plan d'action est pourtant prévu par la Déclaration et le Programme d'Action de Durban, adoptés en 2001. L'engagement d'élaborer et d'implémenter un tel plan d'action a de nouveau été mis à l'avant-garde lors de la déclaration de clôture de Durban II en 2009.
20. La Belgique est confrontée à un certain nombre de défis importants : des tensions croissantes dans une société de plus en plus diversifiée ; la montée du discours raciste, antisémite, islamophobe et xénophobe sur Internet et des formes persistantes de discrimination dans l'emploi, l'éducation, le logement et les services publics.
21. Malgré de nombreuses tentatives, et de nombreuses consultations entre les différents niveaux, la Belgique n'a toujours pas adopté un plan d'action interfédéral contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. L'adoption d'un tel plan donnerait l'occasion de tenir compte des recommandations de la Commission du dialogue interculturel (2005) et des Assises de l'interculturalité (2010).

Recommandation :

22. Adopter un plan interfédéral contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

Plaintes contre des policiers et profilage ethnique (101.16, 101.21)

23. Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances a ouvert une plus de cinquante nouveaux dossiers concernant la police en 2014. Ce chiffre ne varie pas beaucoup d'année en année, tout comme les faits rapportés. Sur base de l'analyse du contenu des dossiers, les plaintes peuvent être réparties en plusieurs catégories. La catégorie la plus fréquente concerne les propos, insultes et remarques (racistes ou discriminatoires) proférés lors d'interventions policières. La deuxième catégorie concerne des plaintes pour interventions arbitraires ou discriminatoires.
24. L'étude « EU-MIDIS » menée par le FRA en 2008 indique que les personnes d'origine nord-africaine seraient contrôlées environ deux fois plus souvent que les personnes d'origine belge¹¹. Mais il n'existe pas d'études récentes sur le contexte belge, nous ne disposons donc pas de chiffres pour démontrer l'ampleur de ce phénomène. On peut néanmoins affirmer qu'en Belgique, comme ailleurs en Europe, des fonctionnaires de police arrêtent des personnes sur la seule base de leur ethnicité, de leur couleur de peau ou de leur conviction religieuse exprimée, comme ce fut notamment le cas lors d'une opération policière dans le métro à Bruxelles en 2009¹².
25. Dans l'accord de gouvernement, il est prévu que « le gouvernement recherchera une solution pour les plaintes manifestement injustifiées contre le personnel policier et d'autres membres du personnel de sécurité »¹³. Il est également écrit que des mesures seront prises afin de protéger l'identité des policiers. En revanche, rien n'est prévu afin de renforcer la lutte contre les abus commis par les policiers eux-mêmes. En introduisant des mesures visant à protéger l'identité des policiers, le risque existe qu'une impunité de fait se développe dans le cas d'abus policiers.¹⁴
26. Enfin, il faut souligner combien les mécanismes de plainte disponibles au sein de la police sont peu transparents. Les critères permettant de choisir vers quel mécanisme se tourner ne sont pas définis et il est très compliqué, même pour les professionnels, de fournir une information cohérente aux citoyens. Ceux-ci reçoivent des informations contradictoires sur la manière d'introduire leur plainte et savent rarement comment faire, en pratique, pour se plaindre du comportement d'un.e policier-polière.

Recommandations :

27. Inclure dans la formation des policiers une sensibilisation à l'importance d'éviter le profilage ethnique afin de conscientiser les policiers sur les impacts négatifs de cette méthode.
28. Mettre en place un monitoring des contrôles de police¹⁵

¹¹ Etude EU-MIDIS de la FRA, 2008, « Données en bref – Contrôles de police de minorités », 2010, p. 9, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police_FR.pdf.

¹² Le 21 janvier 2009, lors d'un rassemblement de protestation – pacifique mais sans autorisation – organisé contre la guerre à Gaza, les forces de l'ordre ont repoussé ou arrêté toutes les personnes d'origine "nord-africaine" mais ont laissé passer librement les autres vers le rassemblement (Question de Zoé Genot au ministre de l'Intérieur sur "le filtrage policier au faciès", Commission de l'Intérieur de la Chambre, 27 janvier 2009, Compte-rendu intégral, CRIV 52 COM 0431, p. 90 et ss ; "La police a pratiqué un profilage ethnique à large échelle !", dossier de presse du Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX), du 30 janvier 2009, www.mrax.be).

¹³ Accord de gouvernement, 9 octobre 2014, p. 139.

¹⁴ Voir aussi Observations finales du Comité des droits de l'homme du 18 novembre 2010, CPR/C/BEL/CO/5, § 14.

¹⁵ Ce monitoring pourrait s'inspirer du monitoring « stop and search » qui existe au Royaume-Uni.

29. Veiller à ce que l'introduction de dispositions visant à lutter contre les plaintes manifestement abusives à l'encontre de policiers ou à protéger l'identité de ces derniers ne conduise pas, de facto, à une impunité de fait en cas d'intervention arbitraire ou discriminatoire.
30. Rendre transparents les mécanismes de plainte envers la police qui existent déjà et les communiquer de manière claire au grand public. Veiller à l'accessibilité de l'offre de services, en ce compris pour les plaintes.