



## 16 projets bruxellois viennent renforcer la lutte contre la discrimination à l'embauche

---

### **A. Contexte**

La discrimination sur le marché de l'emploi est une réalité à Bruxelles. Les chiffres publiés par UNIA sont sans appel. Le dernier rapport annuel de l'institution révèle que la plus grande part de dossiers ouverts en 2016 (+504 par rapport à 2015) concerne des discriminations en matière d'emploi et que les 3 causes principales sont les critères raciaux, l'âge et le handicap. A titre d'exemples, les dossiers ouverts sur base de critères raciaux ou de conviction religieuse ont augmenté respectivement de 14 et 91%.

Trouver un emploi lorsqu'on est étranger est manifestement plus difficile que lorsqu'on est belge. Le taux d'emploi des personnes d'origine belge est de plus de 70%, alors qu'il est inférieur à 35 % pour les personnes d'origine étrangère.

Quant aux chiffres du chômage, ils sont eux aussi tout aussi parlants : le taux de chômage de la population bruxelloise d'origine belge est de 10%, il atteint 30% pour celle d'origine maghrébine.

C'est pourquoi, fort de ces constats, le Gouvernement bruxellois s'est engagé à renforcer la lutte contre toute forme de discrimination. La Région a lancé, en décembre dernier, un plan en 10 mesures de lutte contre la discrimination à l'embauche et de promotion de la diversité ainsi qu'un premier appel à projets.

Avant l'été, un second appel à projets a été lancé pour mobiliser toutes les forces vives de la Région dans ce combat : monde associatif, secteur public et secteur privé. Résultat : 34 dossiers ont été introduits et 16 projets ont été sélectionnés par un jury d'experts (UNIA, Bruxelles Economie Emploi, Actiris et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes) pour un montant de 554.070,56 €.

### **B. Les lauréats de l'appel à projets.**

Les projets ont été sélectionnés en fonction de leur complémentarité aux au plan en 10 mesures et pouvant contribuer à la réalisation des ambitions du Gouvernement.

Ces projets se concentrent sur un ou plusieurs des publics cibles : les personnes de nationalité (et d'origine) étrangère, handicapées, expérimentés, d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail et les infra-scolarisés.

## **1. RANDSTAD SA**

Le projet « BXL Talent For Diversity » est un projet de partage de savoirs et d'échange inter-entreprises. Il vise à soutenir et faciliter l'entrée des publics cibles sur le marché de l'emploi bruxellois en travaillant uniquement sur les processus de recrutement des employeurs grâce à la méthodologie *Appreciative Inquiry* (méthode participative qui doit son succès à l'approche positive des situations, son caractère concret et participatif).

## **2. GROEP INTRO,VZW**

« Groep Intro » demande la prolongation de son projet « Brugcoach voor Vormingscentrum Molenbeek », pour le financement d'un poste de coach chargé de la lutte contre (l'auto)-discrimination et la formation/information d'un public de jeunes issu de la communauté Rom. Le projet est axé sur la mise au travail via des stages, il est basé sur le rôle exemplatif de modèles, permettant aux jeunes de s'identifier à ces exemples de réussite.

## **3. ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION, ASBL**

Le projet « Diversitez » vise à enrichir et mettre en cohérence les outils de compétences déjà développés (notamment des fiches-action), avec une action visant à une gouvernance assumée de la diversité chez les membres de l'APEF. Ce via, un service-conseil, le développement d'outils et l'organisation de moments d'intervention.

## **4. DIVERSICOM,ASBL**

Le projet « 30 stages de découverte en entreprise pour les chercheurs d'emploi handicapés » est un dispositif de sensibilisation et d'accompagnement, offert gratuitement aux entreprises pour les encourager à franchir le pas de la diversité et de l'ouverture au handicap par la mise en place de 30 stages en entreprise pour les chercheurs d'emploi handicapés accompagnés par DiversiCom lors des prochains Duoday 2018.

## **5. JUMP , ASBL**

Le projet « Stop au sexisme ! Kit pratique pour déjouer les discriminations de sexe en entreprise » est la création d'un livret composé d'une dizaine de fiches « pratiques » en anglais et en français. Il sera disponible en version digitale sur le site qui sera créé par *Jump* et en version papier (1.000 exemplaires seront distribués dans les entreprises en RBC).Le lancement se fera via une campagne de communication sur l'ensemble des réseaux sociaux et par mailings. Le public visé est celui des employeurs, des délégués et des RH.

## **6. CCIB, ASBL**

Le CCIB demande la prolongation de leur projet « Openjobtesting » qui vise à :

- mener une recherche action "testing" pour lutter contre une des formes contemporaines de la xénophobie: l'islamophobie qui ne touche pas que les musulmans, mais aussi des hindous, des Roms qui y sont assimilés ". Cette recherche se veut pragmatique pour développer une meilleure compréhension d'un phénomène .
- réaliser un flyer d'information grand public sur le testing, sa définition, son cadre légal, ses limites, et différents conseils en prenant en compte tous les critères de discriminations (réalisé avec le soutien du Mrax).Le projet correspond à l'une des priorités en matière de lutte contre les discriminations.

## **7. CGSLB**

La CGSLB demande le renouvellement de son projet « Coach'Me » dans lequel les représentants des travailleurs coachent les demandeurs d'emploi tout au long d'un programme d'échanges de connaissances et de formations. Il est basé sur la lutte contre l'auto-discrimination, les rôles modèles issus de la diversité et le réseautage, afin de briser l'isolement personnel et culturel des demandeurs d'emploi.

#### **8. POUR LA SOLIDARITE, ASBL**

Le projet « Brux'All » est dans la ligne du projet précédent du projet « Brux'Elles ». Il consiste en des ateliers participatifs d'échange de bonnes pratiques qui vise à sensibiliser les entreprises à l'intériorisation de la discrimination et de ses conséquences. La lutte contre l'auto-discrimination, et le développement et la dissémination de l'outil développé l'an passé sont la base de ce projet.

#### **9. DE OVERMOLEN, VZW**

Le projet « JOB-UBUNTU: Verbetering van de toeleiding tot de arbeidsmarkt van Afrikaanse werkzoekenden » est une sensibilisation des professionnels de l'ISP à la problématique du chômage des Afro-descendants.

#### **10. Maison de l'Emploi et de la Formation de Saint-Gilles, ASBL**

Le projet « Validation des compétences et des acquis de l'expérience, des outils de lutte contre la discrimination à l'embauche » veut utiliser les ressources existantes qui ont déjà fait leurs preuves mais qui ne sont pas assez utilisés tel que le dispositif de Validation des Compétences (VDC) et le dispositif de la validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour chercher à rapprocher les personnes compétentes et les entreprises qui ont besoin de ces compétences. Le public ciblé est un public issu de l'immigration qui a des compétences acquises soit en Belgique soit à l'étranger, qui ne sont pas reconnues.

#### **11. BE FACE, ASBL**

Le projet « Promotion de la diversité et lutte contre la discrimination à l'embauche » veut offrir à des étudiants issus d'un milieu fragilisé, un accompagnement par un cadre d'entreprise, toujours actif dans le milieu professionnel et ce durant 12 à 18 mois.

#### **12. RAS EL HANOUT, ASBL**

Le projet « Emploie tes ressources sur scène. La diversité bruxelloise sous les projecteurs » est un projet de théâtre-action visant à produire des œuvres théâtrales originales reflétant les enjeux vitaux des milieux et des gens, et qui font l'objet de la dramatisation. Classiquement, il s'agit d'un scénario à l'issue tragique. Le public peut rejouer les scènes afin d'éviter cette même issue tragique. Le théâtre action devient alors un lieu de débat et de réflexion collective sur la thématique abordée.

#### **13. UNIZO, VZW**

Le projet « De grote quiz : Evenredige Arbeidsdeelname en diversiteit » est une action de sensibilisation à la diversité via la réussite d'un quiz en ligne, préparé par Unizo. Les lauréats participeront à une cérémonie de remise des prix.

#### **14. DUO FOR A JOB, ASBL**

« DUO'Elles » est un projet destiné aux jeunes femmes bruxelloises issues de l'immigration et en recherche d'emploi, ayant entre 18 à 30 ans. Accompagnement par un mentor pendant 6 mois. Les duos seront encadrés par un coordinateur et se verront fournir une série d'outils qui leur permettront d'optimiser leur recherche.

### **15. COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-PIERRE, établissement public**

Le projet « Diversity : intégration des personnes ayant un handicap et politique des ressources humaines spécifique pour les agents de 50 ans et + dans l'administration communale de Woluwé-Saint-Pierre ».

### **16 COMMUNE DE SAINT-JOSSE, établissement public**

Le projet « Audit et sensibilisation du personnel communal pour l'inclusion des personnes en situation de handicap » se compose de deux audits, « ressources humaines » et « communication-web ». Plusieurs journées de formation seront menées afin de faire, d'une part l'état des lieux des emplois réservés ou potentiellement accessibles aux personnes en situation de handicap et d'autre part, d'optimiser les canaux de recrutement en proposant un site web plus accessible et des aménagements raisonnables pour l'accueil des futurs collaborateurs en situation de handicap.

## **C. Conclusion**

L'actualité récente nous montre à quel point il est urgent d'offrir des perspectives d'avenir aux Bruxellois, et notamment aux plus jeunes d'entre eux. Les jeunes ne sont pas déconnectés de leur milieu familial, de leur quartier, de leur entourage. Quand ils voient que leurs frères aînés et leurs sœurs, même ceux qui ont étudié, sont victimes de discriminations à l'embauche et que le taux d'emploi est beaucoup plus faible pour les personnes d'origine étrangère, il n'est pas du tout évident de les motiver.

*« Les réseaux sociaux offrent aujourd'hui la possibilité de libérer la parole. Et les propos qui sont tenus sur la toile sont de plus en plus violents et radicaux. C'est notre cohésion sociale qui est mise à mal. C'est pourquoi, il est sain de voir le monde politique associatif et économique s'associer et travailler à une société plus juste », conclut Didier Gosuin, Ministre bruxellois de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.*