

**Discriminations  
à l'encontre des  
personnes  
afrodescendantes**

**UNIA**

unia.be    

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Les chiffres d'Unia</b>	<b>5</b>
2.1	<i>Signalements</i>	5
2.2	<i>Dossiers</i>	7
2.2.1	Augmentation générale	7
2.2.2	La couleur de peau noire parmi les critères raciaux	7
2.2.3	Domaines	8
2.3	<i>Quelques dossiers juridiques</i>	10
2.4	<i>Conclusion</i>	13
<b>3</b>	<b>Emploi</b>	<b>15</b>
3.1	<i>Démographie</i>	16
3.1.1	Personnes d'origine subsaharienne	17
3.1.2	Personnes d'origine congolaise, rwandaise et burundaise	21
3.2	<i>Situation sur le marché du travail</i>	24
3.2.1	Personnes d'origine subsaharienne	26
3.2.2	Personnes d'origines congolaise, rwandaise et burundaise	30
<b>4</b>	<b>Logement</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Enseignement</b>	<b>37</b>
<b>6</b>	<b>Dossiers « chauds » : symbolique et histoire</b>	<b>41</b>
<b>7</b>	<b>Décolonisation et Black Lives Matter</b>	<b>43</b>
<b>8</b>	<b>Recommandations</b>	<b>46</b>
8.1	<i>Le cadre législatif</i>	46
8.2	<i>Un intérêt accru et spécifique</i>	46
8.2.1	Au niveau de la recherche	47
8.2.2	Au niveau politique	49
8.2.3	Dans le débat public	49
8.3	<i>Enseignement, formation et sensibilisation</i>	50
8.4	<i>Police et justice</i>	51
8.5	<i>Emploi et logement</i>	52
8.6	<i>Décolonisation</i>	53

# 1 Introduction

La discrimination de personnes afrodescendantes est un fléau ancien qui a récemment connu un regain d'intérêt dans le débat public, tant sur le plan international que national.

En mai 2020, l'Afro-américain George Floyd décède après qu'un agent de police lui a plaqué lors de son arrestation son genou dans la nuque durant de longues minutes. C'est loin d'être un cas isolé : George Floyd n'est en effet que la dernière victime d'une longue liste de citoyens afro-américains morts des suites de brutalités policières. Son décès a suscité une vague mondiale de réactions et de manifestations. Black Lives Matter (BLM), le mouvement qui lutte contre les violences policières envers les Afro-américains, fondé en 2013 suite à l'acquittement du policier qui avait abattu l'adolescent afro-américain Trayvon Martin, s'est fait connaître dans le monde entier et est désormais actif dans un nombre croissant de pays.

La mort de George Floyd et la vague internationale de protestations ont été l'occasion, le 17 juin 2020, d'un débat en urgence aux Nations unies sur les "*current racially inspired human rights violations, systemic racism, police brutality and violence against peaceful protests*"<sup>1</sup>. Le Haut-Commissaire aux Droits de l'Homme a été chargé d'examiner le problème et de présenter un rapport lors de la 47<sup>ème</sup> session<sup>2</sup>.

En Belgique aussi, la mort de George Floyd fait écho. Comme dans de nombreux autres pays, les associations ou organisations de personnes d'origine africaine luttent également chez nous depuis longtemps contre la discrimination. Des manifestations BLM ont lieu à Bruxelles, Anvers, Liège et dans de nombreuses autres villes. Les manifestants souhaitent attirer l'attention sur les victimes belges des violences policières et demandent justice pour Adil, Mehdi, Lamine, Ibrahima, Mawda et Semira... Celle du 7 juin 2020, à Bruxelles, frappe par son ampleur et par la nature de la mobilisation. Selon la police, cette manifestation a rassemblé plus de 10 000 personnes, en pleine crise du coronavirus. La Ville de Bruxelles a inauguré une fresque à l'effigie de George Floyd dans le cadre de son parcours de '*street art*'<sup>3</sup>. Le débat sur la relation que la Belgique entretient avec son histoire coloniale refait surface. Des excuses sont-elles de mise ? Que faire du grand nombre de statues et de noms de rue qui se réfèrent à Léopold II et à l'histoire coloniale du pays ? Des militants expriment leur mécontentement en les recouvrant de peinture rouge ou de collages, en les endommageant ou en exigeant leur retrait<sup>4</sup>. Au même moment survient le soixantième anniversaire de l'indépendance du Congo (30 juin 2020). Dans une lettre de félicitations à l'occasion de cet

---

<sup>1</sup> <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25971&LangID=E>

<sup>2</sup> Résolution 43/1, adoptée le 19 juin 2020: [A/HRC/RES/43/1 - E - A/HRC/RES/43/1 -Desktop \(undocs.org\)](https://undocs.org/A/HRC/RES/43/1-E)

Pour l'état de la situation concernant la mise en œuvre de la résolution :  
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Racism/Pages/Implementation-HRC-Resolution-43-1.aspx>

<sup>3</sup> <https://www.bruxelles.be/une-fresque-a-l-effigie-de-george-floyd>

<sup>4</sup> Des statues sont maculées de peinture rouge à Bruxelles, Tervuren, Mons, Arlon, Hasselt, Ostende, Gand, Anvers et d'autres villes: <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/06/04/oostende-george-floyd-koning-leopol-ii-ruiterstandbeeld/>; <https://www.shootlux.be/arlon-la-statue-a-leffigie-de-leopold-ii-de-nouveau-vandalisee/>; <https://www.dhnet.be/regions/mons/mons-la-statue-de-leopold-ii-recouverte-de-peinture-rouge-5ef480999978e21bd0b3e799>; [https://www.demorgen.be/nieuws/standbeeld-leopold-ii-opnieuw-beklad-nu-naar-aanleiding-van-dood-george-floyd-in-verenigde-staten~bf12853a/?utm\\_source=link&utm\\_medium=app&utm\\_campaign=shared%20content&utm\\_content=free](https://www.demorgen.be/nieuws/standbeeld-leopold-ii-opnieuw-beklad-nu-naar-aanleiding-van-dood-george-floyd-in-verenigde-staten~bf12853a/?utm_source=link&utm_medium=app&utm_campaign=shared%20content&utm_content=free).

anniversaire, le Roi Philippe exprime ses « plus profonds regrets » pour « les blessures du passé »<sup>5</sup>. Pour la première fois, un souverain belge évoque les méfaits historiques de la Belgique et fait un lien avec le racisme et les discriminations contemporains. Le Parlement fédéral décide, le 17 juin 2020, d'instituer une commission pour examiner le passé colonial<sup>6</sup>. Le même jour, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale adopte une résolution sur la décolonisation de l'espace public<sup>7</sup>. Le secrétaire d'État bruxellois au Patrimoine et à l'Urbanisme désigne un groupe de travail qui doit se pencher sur cette question<sup>8</sup>. Deux résolutions relatives à l'intérêt accordé à l'histoire coloniale dans l'enseignement sont déposées au Parlement flamand. En octobre 2020, les autorités flamandes rédigent à l'intention des administrations locales un manuel pratique sur les références coloniales<sup>9</sup>.

Aujourd'hui, les inégalités et les discriminations auxquelles sont confrontées les personnes afrodescendantes sont plus que jamais au cœur des préoccupations. L'actualité fait clairement apparaître que le racisme et les discriminations ont de multiples visages et peuvent se manifester autrement selon le groupe ou les personnes visées. Ce ne sont pas seulement les stéréotypes et les préjugés à leur égard qui diffèrent, mais aussi leurs positions dans la société. Ces différences demandent des approches différentes. C'est pourquoi Unia étudie dans ce rapport spécifiquement les discriminations auxquelles ce groupe fait face.

Ce rapport est le prolongement de rapports antérieurs d'Unia, datant de 2011 et de 2017, qui traitaient des discriminations envers les personnes afrodescendantes. En 2011, nous avons examiné à quels stéréotypes et à quelles formes de discrimination elles étaient confrontées. Il s'est avéré que l'histoire coloniale de la Belgique exerçait une forte influence sur l'image des personnes afrodescendantes. Nous avons complété cette analyse en 2017 avec un aperçu des dossiers de discrimination concernant les

---

<sup>5</sup> Le Roi fait ainsi référence aux actes de violence et de cruauté commis à l'époque de l'État indépendant du Congo ainsi qu'aux souffrances et aux humiliations de la période coloniale qui a suivi. Cette lettre est disponible sur : <https://www.rtf.be/info/belgique/detail/le-roi-philippe-exprime-au-congo-ses-profonds-regrets-pour-les-blessures-du-passe?id=10532781>.

<sup>6</sup> Cette commission est officiellement intitulée 'Commission spéciale chargée d'examiner l'état indépendant du Congo (1885-1908) et le passé colonial de la Belgique au Congo (1908-1960), au Rwanda et au Burundi (1919-1962), ses conséquences et les suites qu'il convient d'y réserver'. Elle est chargée d'examiner le passé et ses conséquences actuelles (comme le racisme actuel) et de formuler un rapport et des recommandations. Elle fait appel pour cela à un groupe d'experts qui lui soumettra un rapport. <https://www.dekamer.be/kvocr/showpage.cfm?language=fr&section=/pri/congo&story=commission.xml>

<sup>7</sup> <http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2019-20/139668/images.pdf>

<sup>8</sup> Le groupe de travail a entamé ses travaux en novembre 2020. <https://pascalsmet.prezly.com/le-groupe-de-travail-bruxellois-sur-la-decolonisation-se-met-en-place> L'intention de mettre à l'ordre du jour la décolonisation de l'espace public figurait déjà dans la déclaration de politique générale pour la législature 2019-2024, qui a été présentée en juillet 2019, c'est-à-dire bien avant la mort de George Floyd. <http://www.parlement.brussels/wp-content/uploads/2019/07/07-20-D%C3%A9claration-gouvernementale-parlement-bruxellois-2019.pdf> (p. 49)

<sup>9</sup> Ce manuel contient aussi une liste de pratiques en Belgique et l'étranger, une carte du patrimoine, une bibliographie et des méthodes participatives : <https://integratie-inburgering.be/nl/koloniale-verwijzingen>.

personnes de couleur noire et par une discussion des problèmes qu'ils rencontraient.<sup>10</sup>

Nous poursuivons dans cette ligne en 2022. De nombreuses initiatives ont été prises récemment dans des domaines très divers. Il n'est pas possible de les commenter toutes. C'est pourquoi nous nous limitons aux thèmes pour lesquels Unia possède une expertise spécifique. Ce rapport se compose de trois grandes parties :

- des chiffres sur les signalements et les dossiers de discrimination traités par Unia au cours des dix dernières années ;
- emploi, logement et enseignement : trois grands domaines dans lesquels les discriminations et les inégalités se font sentir de manière particulièrement forte ;
- les dossiers chauds et la décolonisation.

En guise de conclusion, nous formulons quelques recommandations.

Unia tient à remercier les organisations avec qui nous avons pu discuter de ce rapport.



### Les personnes afrodescendantes

De nombreuses formules sont utilisées pour désigner ce groupe et la forme spécifique de racisme dont il est victime : personnes noires, personnes de couleur noire, personnes d'origine africaine, diaspora africaine, Afro-Européens, afrophobie, racisme anti-noir, racisme basé sur la couleur de peau...

Unia a choisi d'utiliser la formule « personnes afrodescendantes ». Ainsi, nous nous alignons sur les Nations unies et l'Union européenne, qui font toutes deux référence aux « personnes d'ascendance africaine ». Les personnes afrodescendantes sont confrontées à des formes de racisme et de discrimination particulières en lien avec la traite transatlantique des esclaves. Les Africains qui ne sont pas les descendants de personnes qui ont été réduites en esclavage par le passé sont également victimes de ces formes de racisme et de discrimination. Cela ne concerne bien évidemment pas tous les Africains : un Sud-Africain blanc ne sera en effet pas confronté à ce type de racisme et de discrimination.

D'autres formules sont également utilisées dans ce rapport :

- lorsque l'on fait référence à une loi, nous utilisons les termes repris dans cette loi (comme la couleur de peau) ;
- lorsqu'il s'agit de cas de discrimination traités par Unia, on parlera de « couleur de peau noire » (voir chapitre 2) ;
- lorsqu'il est fait référence à l'analyse du marché du travail selon le Monitoring socio-économique, nous nous conformons aux catégories utilisées dans ce rapport (voir chapitre 3) ;
- lorsqu'il est fait référence à une recherche spécifique, nous appliquons les termes utilisés au sein de cette recherche afin d'être fidèle et refléter correctement son contenu et ses conclusions.

---

<sup>10</sup> Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne (2017): <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/discrimination-envers-les-personnes-dorigine-subsaharienne>.

## 2 Les chiffres d'Unia

Dans le rapport de 2017, nous avons déjà présenté les chiffres relatifs au nombre de dossiers concernant le racisme à l'encontre des personnes à la peau de couleur noire pour la période allant de 2010 à 2016 (six ans). Nous allons à présent un pas plus loin en examinant aussi bien les signalements que les dossiers et en donnant une vue d'ensemble des chiffres de 2010 à 2020, donc pour les dix dernières années<sup>11</sup>. La crise du Covid-19 a marqué l'ensemble de la société belge en 2020. Cela apparaît clairement dans le travail et les chiffres relatifs à l'activité d'Unia. Le rapport chiffres de 2020 en est le témoin. La crise liée au Coronavirus a eu une incidence importante sur les signalements reçus et les dossiers ouverts par Unia<sup>12</sup>.



### Signalement ou dossier ?

Unia fait une distinction entre un signalement et un dossier.

- Les *signalements* sont tous les contacts d'Unia dans le cadre de ses compétences. Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou de préoccupations de tiers ou de questions de personnes ou d'organisations qui veulent des informations ou des conseils.
- Unia ouvre un *dossier* lorsqu'un signalement a trait à un critère de discrimination qui relève de sa compétence et que son auteur attend un avis concret ou une autre intervention. Le terme de 'dossier' n'est donc pas lié à la gravité des faits ou à leur caractère prouvé ou non. Plusieurs signalements relatifs aux mêmes faits sont regroupés dans un même dossier. Unia peut aussi ouvrir un dossier de sa propre initiative.

### 2.1 Signalements

Pour analyser les chiffres relatifs à la discrimination envers les personnes noires, nous nous penchons d'abord sur les chiffres concernant les « critères raciaux ». Il s'agit des critères légaux de discrimination de la prétendue race, de la couleur de peau, de la nationalité, de l'ascendance (ex. juive) et de l'origine nationale ou ethnique. Il n'est pas fait de ventilation entre ces catégories dans les signalements.

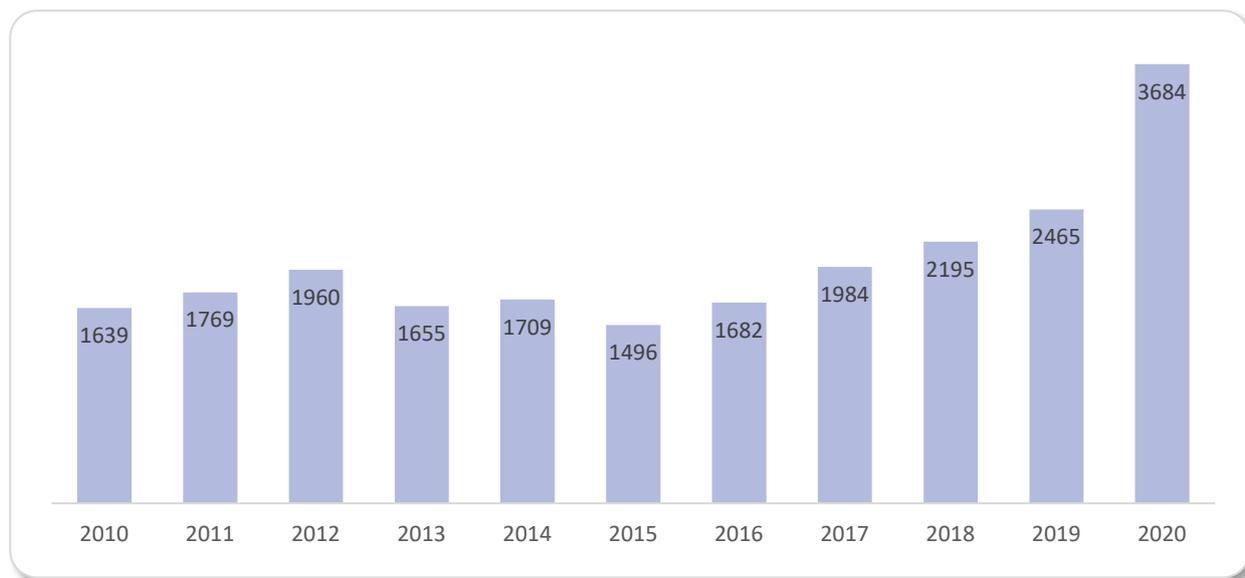
---

<sup>11</sup> En plus de son rapport annuel, Unia publie aussi chaque année un rapport chiffré sur son fonctionnement. On peut retrouver tous ces rapports sur le site internet : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/chiffres-dunia>.

<sup>12</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-chiffres-2020>.

Le nombre de signalements reçus par Unia a augmenté ces dernières années<sup>13</sup>. En 2020, nous avons reçu pas moins de 9 466 signalements concernant des faits présumés de discrimination, de messages ou de délits de haine, soit 11,7% de plus qu'en 2019. Cette tendance générale se retrouve aussi dans l'augmentation continue des signalements relatifs à des « critères raciaux », qui constituaient 25,8% du total en 2019.

**Graphique 1: Evolution des signalements relatifs aux critères dits « raciaux »**

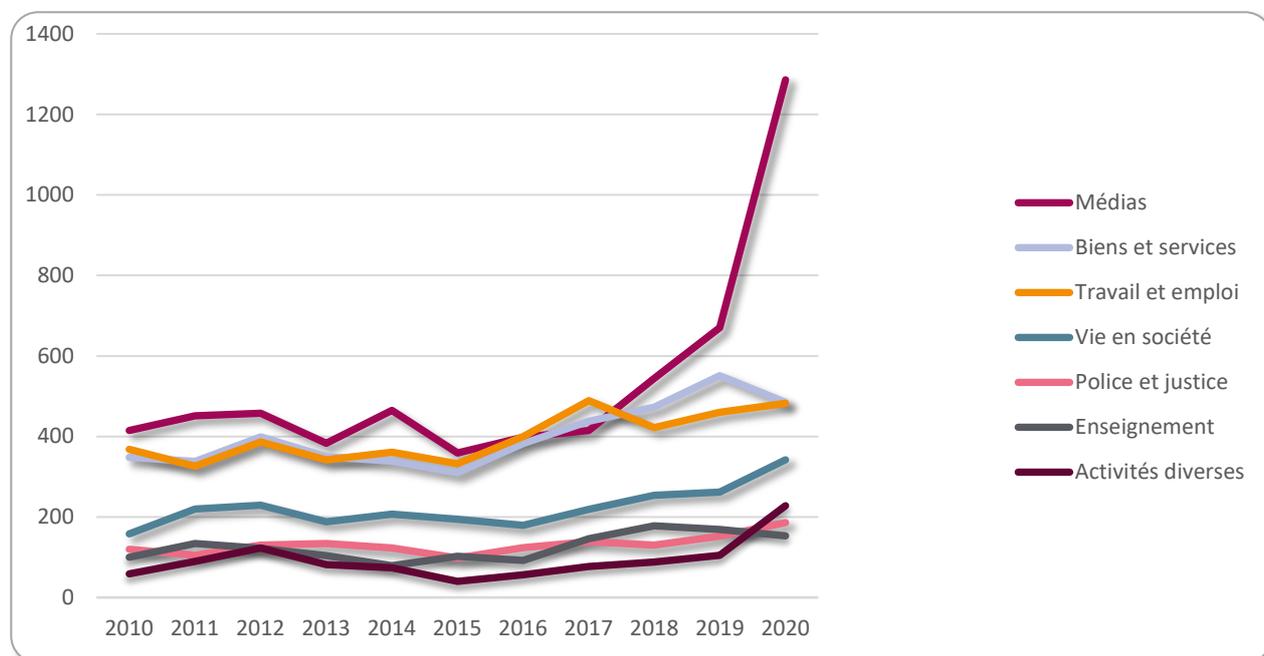


Les signalements relatifs aux « critères raciaux » concernent surtout l'emploi, les médias et les biens et services<sup>14</sup>. Ils suivent ainsi la tendance générale des signalements<sup>15</sup> : ces trois domaines sont ceux où le nombre de signalements connaît la plus forte croissance.

<sup>13</sup> Rapport 'Chiffres' 2020, p. 11 (graphique 5).

<sup>14</sup> Le secteur des biens et des services englobe le logement, le transport, les banques et assurances, (l'accès à) l'horeca, les soins de santé, les services publics, la vie culturelle et les divers services assurés par les professions libérales.

<sup>15</sup> Rapport 'Chiffres' 2020, p. 7.

**Graphique 2 : Evolution des signalements relatifs aux critères dits « raciaux » (domaines principaux)**

## 2.2 Dossiers

### 2.2.1 Augmentation générale

Sur la base des signalements, Unia a ouvert 2 189 nouveaux dossiers en 2020 (66% de moins qu'en 2019). Cette baisse s'explique par la crise sanitaire. Toutefois, si l'on compare ce chiffre avec la moyenne des cinq dernières années, on constate une augmentation de 8,9%<sup>16</sup>. L'augmentation du nombre de signalements se reflète donc aussi dans le nombre de dossiers, quoique moins fortement. La plus grande partie est constituée par les dossiers relatifs aux critères dits raciaux. En 2020, Unia a ouvert 956 nouveaux dossiers concernant ces critères, ce qui représente 37,7% de tous les dossiers. Par rapport à la moyenne des cinq dernières années, nous constatons une augmentation de 20,8 %.

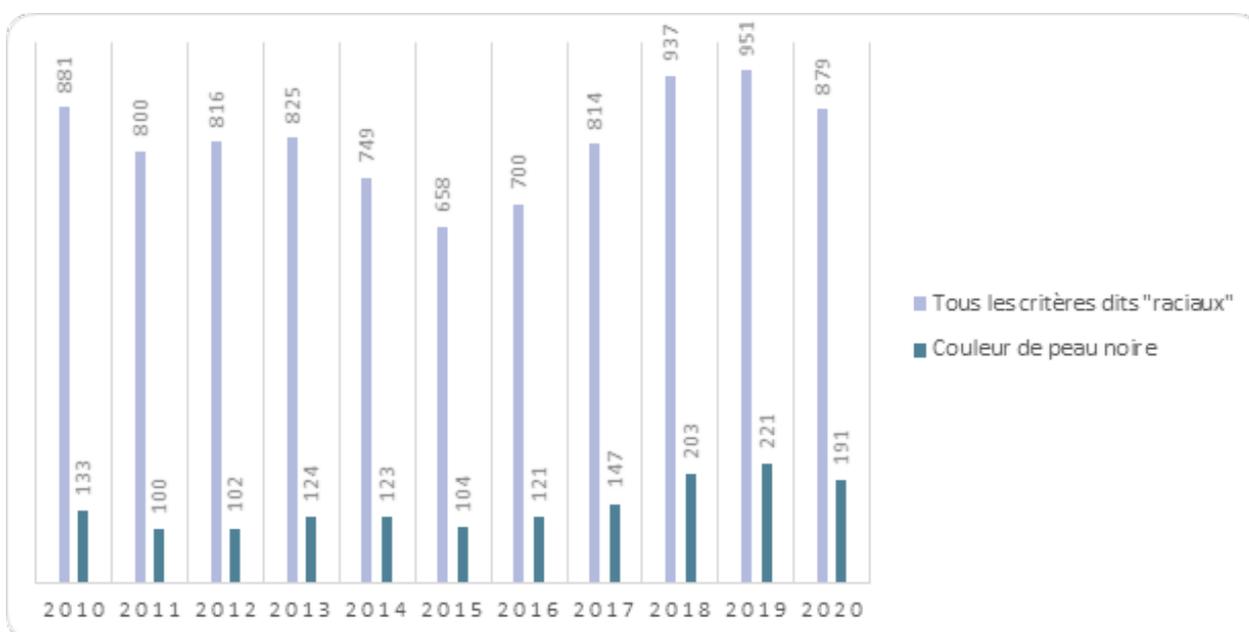
### 2.2.2 La couleur de peau noire parmi les critères raciaux

Contrairement aux signalements, il est possible pour les dossiers de ventiler les « critères raciaux » selon la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance (ex. juive) et l'origine nationale ou ethnique. Nous nous penchons sur les dossiers ouverts par Unia entre 2010 et 2020.

<sup>16</sup> Rapport 'Chiffres' 2020, p. 21.

Nous comparons ci-dessous le nombre annuel de dossiers ouverts par année pour les critères dits raciaux (prétendue race, couleur de peau, nationalité et origine nationale) (groupe a) avec le nombre de dossiers de personnes de couleur de peau noire (groupe b)<sup>17</sup>. Tout comme pour les signalements et les dossiers en général, on constate ici aussi une tendance à la hausse au cours des cinq dernières années, tant en chiffres absolus qu'en pourcentages. Le nombre de dossiers relatifs à une couleur de peau noire a plus que doublé entre 2015 et 2019, passant de 104 à 221 dossiers. En 2020, le nombre de dossiers ouverts ayant trait à la couleur de peau noire a diminué légèrement, passant de 221 à 191 (soit -1,1%). La proportion de dossiers relatifs à une couleur de peau noire (b) parmi les dossiers relatifs à des critères raciaux (a) a ainsi augmenté de 15,8% (2015) à 21,7% (2020). Sur l'ensemble de la période, les dossiers relatifs à une couleur de peau noire représentent en moyenne 17,4% des dossiers concernant des critères « raciaux ».

**Graphique 3 : Nombre de dossiers sur base des critères dits « raciaux » (a) et sur base du critère couleur de peau noire (b)**



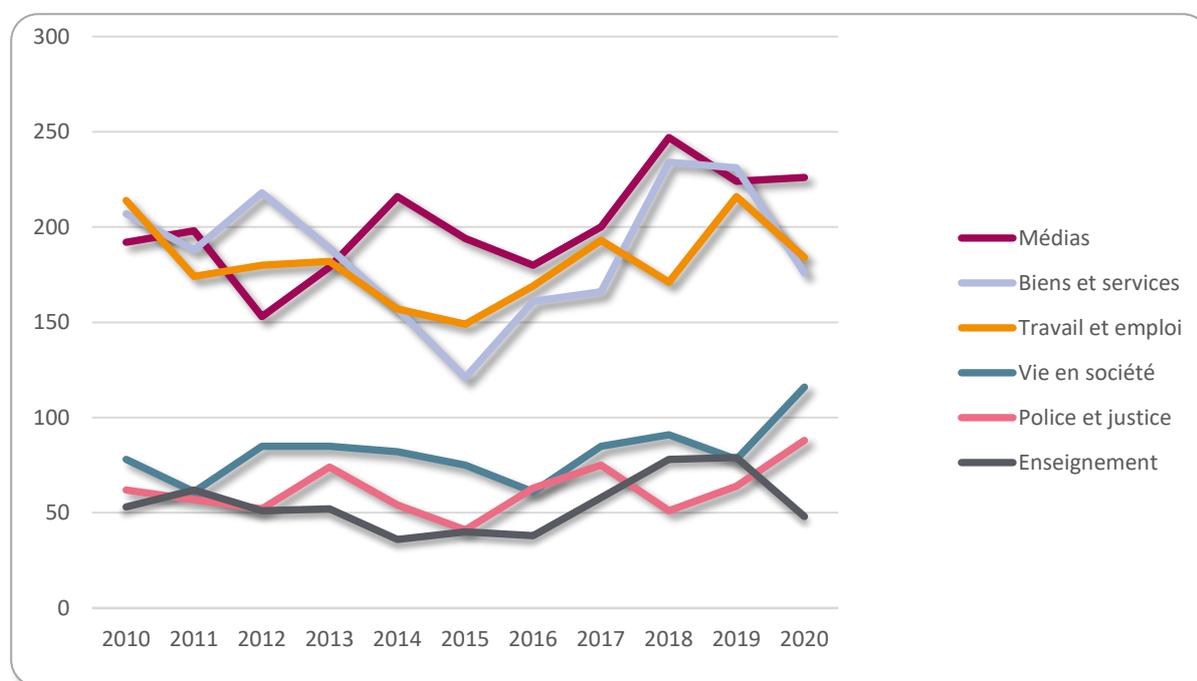
### 2.2.3 Domaines

Sur quels domaines ces dossiers portent-ils ? Les dossiers relatifs aux critères « raciaux » concernent surtout les médias, l'emploi ou les biens et services. Même si le nombre de dossiers par domaine fluctue d'une année à l'autre, ces trois domaines restent les plus représentés. Ceci reflète – ainsi que pour les signalements - la tendance générale pour tous les dossiers et tous les critères qui relèvent de la compétence d'Unia. Les domaines de l'emploi, des biens et services sont donc fortement représentés dans

<sup>17</sup> Afin de réaliser cette analyse, nous avons pris en considération tous les critères suivants : couleur de peau ; nationalité ; origine nationale; prétendue race. Nous avons sélectionné, parmi ces critères, tous les dossiers ayant trait à des comportements explicitement discriminatoires à l'égard de personnes de couleur de peau noire. Cette méthode comporte quelques biais et limites, mais nous estimons toutefois qu'elle reste la plus pertinente. En effet, dans certaines situations, ce sont toutes les personnes d'origine étrangère qui sont discriminées (ex. : en tant que non-blanc, non-belge...), donc aussi les personnes de couleur de peau noire, mais nous ne tenons pas ici compte de ces situations-là.

tous les dossiers et ce pour tous les critères.

**Graphique 4: Évolution des dossiers relatifs aux critères dits « raciaux » (domaines principaux)**



### Emploi

Le nombre de dossiers touchant à l'emploi et à la couleur de peau noire est resté stable ces dernières années et s'élève à 32 en moyenne, de 2010 à 2017. En 2018, 2019 et 2020, on observe une augmentation notable (43, 66 et 47 dossiers). Sur tous les dossiers concernant des critères raciaux dans le domaine de l'emploi pour l'ensemble de la période, un dossier sur cinq en moyenne porte sur la couleur de peau noire. La majorité d'entre eux concernent des relations avec des supérieurs, des collègues ou des clients (en 2020, environ 4 sur 10). Pour le reste, il s'agit surtout de cas de discrimination à l'embauche et de licenciement ainsi que d'organisation et de conditions de travail (ex. : horaires et répartition des tâches, surtout dans le cas de tâches pénibles). Ces proportions sont assez comparables avec celles de l'ensemble des dossiers concernant les critères raciaux dans le domaine de l'emploi, à une différence près : parmi les dossiers relatifs à la couleur de peau noire, il y en a relativement plus qui concernent l'organisation et les conditions de travail et moins les discriminations à l'embauche<sup>18</sup>.

### Biens et services

Le tableau est comparable pour les dossiers concernant les biens et services et la couleur de peau noire. Le nombre de dossiers est resté assez stable ces dernières années – 28 en moyenne de 2010 à 2017 – avant de connaître une augmentation en 2018 et en 2019 (47 et 41). En 2020, année de la crise sanitaire, le nombre tombe à 31, mais la proportion reste constante en raison de la baisse globale observée cette année-là. Sur l'ensemble de la période, près d'un dossier sur six relatifs aux critères raciaux concerne la couleur de peau noire dans le domaine des biens et services. Il s'agit en majorité de problèmes d'accès au

<sup>18</sup> Rapport 'Chiffres' 2020, p. 54.

logement, et surtout de refus de visite, de location ou de vente par des agences immobilières ou des propriétaires. Ainsi, des candidats au nom ou à l'accent étranger restent souvent sans nouvelles au sujet de leur candidature. Pour le reste, on observe surtout des dossiers touchant à l'horeca et aux transports. Les premiers concernent des refus d'accès ou de service à des clients ainsi que des remarques racistes. Dans les transports, il s'agit par exemple du comportement d'un agent lors d'un contrôle de billets ou d'un chauffeur qui ne s'arrête pas ou fait des remarques inappropriées.

### Médias

Les médias englobent aussi bien la presse écrite, la radio et la télé que les réseaux sociaux et internet. Dans ce domaine, l'image qui se dégage des dossiers est un peu différente. L'évolution générale semble conforme à celle décrite plus haut : on constate une relative stabilité du nombre de dossiers de 2010 à 2016 (17 en moyenne) et une augmentation en 2017, 2018, 2019 et 2020 (23, 35, 49 et 46 dossiers). Sur toute la période, les dossiers relatifs à la couleur de peau noire représentent en moyenne 11% des dossiers impliquant des critères raciaux et des médias. Les chiffres sont bas, en termes non seulement absolus mais aussi relatifs : la proportion de dossiers relatifs à la couleur de peau noire est donc plus faible dans ce domaine que dans celui de l'emploi ou des biens et services. Tout comme pour les autres dossiers concernant des critères raciaux et des médias, c'est surtout internet qui est en cause.

### Police et justice

Le nombre de dossiers sur la couleur de peau noire, la police et la justice est relativement faible. Entre 2010 et 2016, on compte en moyenne près de 10 dossiers par an. En 2017, 2018, 2019 et 2020, nous constatons une augmentation (18, 14, 15 et 19 dossiers). C'est en 2020 que l'on observe le plus grand nombre de dossiers (19). Ce pic reflète la forte augmentation du nombre de dossiers sur les critères raciaux et la police et la justice<sup>19</sup>. Sur l'ensemble des dossiers relatifs aux critères raciaux, à la police et à la justice pour toute la période, près d'un dossier sur cinq en moyenne est un dossier sur la couleur de la peau noire. Tout comme les dossiers sur les critères raciaux, la police et la justice en général, les dossiers sur la peau noire concernent principalement la police.

## 2.3 Quelques dossiers juridiques

Nous mentionnons quelques exemples de dossiers traités par Unia qui ont débouché sur une décision de justice en 2018 ou ultérieurement. Dans six des sept exemples, Unia était partie à la cause. Nous nous concentrons sur les domaines qui comptent le plus grand nombre de dossiers (emploi et logement). En plus de ces exemples de discriminations, nous citons aussi des exemples de dossiers d'incitation à la discrimination, de messages de haine (*hate speech*) et de délits de haine (*hate crime*).

---

<sup>19</sup> Rapport 'Chiffres' 2020, p. 48-50.



### De la discrimination au délit de haine : définition de quelques concepts

- **Discrimination** : traitement inégal injustifié d'une personne sur la base de caractéristiques personnelles. La législation antidiscrimination définit ces caractéristiques personnelles comme étant des 'critères protégés'. En matière de racisme, les 'critères raciaux' protégés sont la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la soi-disant race, la couleur de peau et l'ascendance (ex. : juive). La traduction juridique du racisme constitue un aspect de la notion complexe qu'est le racisme (<https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>).
- **Injonction de discrimination** : demander à d'autres personnes de discriminer, par exemple demander à une agence immobilière ou à une agence d'intérim de ne pas envoyer de candidats d'origine étrangère.
- **Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence** : encourager publiquement des personnes à discriminer ou à commettre des actes de haine ou de violence à l'égard d'individus ou de groupes identifiés par un critère protégé. Il peut s'agir par exemple de messages de haine (*hate speech*) : la liberté d'opinion protège aussi des propos qui peuvent choquer, inquiéter ou blesser, mais elle n'est pas absolue. Certaines déclarations et injures sont punissables. On parle dans ce cas de messages de haine (<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/vie-en-societe/messages-de-haine/quand-punissables>).
- **Délit de haine (*hate crime*)** : des circonstances aggravantes (et des peines plus lourdes) peuvent s'appliquer lorsque la haine, le mépris ou l'hostilité en raison d'un critère protégé (comme la couleur de peau) est l'un des mobiles du délit.

Un supermarché engage, par l'entremise d'une agence d'intérim, un nouveau collaborateur pour la boucherie. L'homme démontre ses compétences durant les tests et sur le lieu de travail. Pourtant, après quelques jours, son contrat n'est pas prolongé parce que, selon le chef boucher, la clientèle ne voulait pas être servie par un Noir. Tant le tribunal correctionnel (2017) que la cour d'appel (2020) jugent que l'entreprise mais aussi le gérant du magasin se sont rendus coupables d'une discrimination en raison de la couleur de peau<sup>20</sup>.

Un candidat locataire belge d'origine africaine contacte une agence immobilière. Il transmet tous les

<sup>20</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/un-gerant-dune-boucherie-et-un-supermarche-condamnes-pour-racisme>.

documents requis mais reçoit le message que le propriétaire a déjà choisi un autre candidat. Il demande alors à une femme de contacter l'agence, qui l'informe que l'appartement est toujours libre. Les conversations téléphoniques ont été enregistrées. Les deux personnes ont le même profil, seul leur accent est différent : l'homme a un accent africain, la femme pas. En 2019, le tribunal de première instance juge qu'il y a eu discrimination directe. La cour d'appel confirme ce jugement en 2020<sup>21</sup>. Pour la première fois, un tribunal a appliqué l'outil du test de situation, tel qu'il a été élaboré par Unia. La cour a explicitement confirmé que les enregistrements de conversations téléphoniques pouvaient servir de preuve pour démontrer une discrimination.

Un policier fait régulièrement des remarques sur un collègue d'origine africaine (des qualificatifs afrophobes, « mangeur de bananes », « *il est bête car c'est un singe* »...). Il le fait aussi en présence de collègues et persiste à le faire malgré les remarques de ceux-ci quant à son comportement. En 2019, le tribunal correctionnel condamne le policier pour incitation à la discrimination sur la base de la couleur de peau et le contraint à payer une amende<sup>22</sup>.

Lorsque la police doit intervenir pour une bagarre, elle constate qu'une femme essaie de monter les personnes présentes contre un homme d'origine africaine. Elle continue à l'insulter, dans des termes dénués d'ambiguïté, quand la police lui enjoint de se calmer. En 2018, le tribunal pénal la condamne pour incitation à la discrimination et au racisme<sup>23</sup>.

Une altercation apparemment banale à la gare d'Aarschot dégénère complètement lorsqu'un adolescent est agrippé et poussé sur les rails au moment où arrive un train. Celui-ci réussit à s'arrêter juste à temps. Les faits ont mis en évidence un motif raciste évident et des images vidéo ont confirmé le caractère raciste de certains propos. En 2020, le tribunal pénal a condamné les prévenus à des peines d'emprisonnement et à une amende, le mobile raciste constituant une circonstance aggravante<sup>24</sup>.

En septembre 2018, la présentatrice de la RTBF Cécile Djunga publie sur les réseaux sociaux une vidéo dans laquelle elle exprime sa souffrance et son indignation suite aux messages racistes dont elle est la cible depuis le début de sa carrière. En réaction à cette vidéo, plusieurs messages de haine lui sont adressés ainsi qu'à son employeur. L'enquête a permis d'identifier l'auteur de l'un de ces messages au contenu particulièrement haineux et menaçant. Ce n'était pas la première fois qu'il s'exprimait ainsi. En 2021, le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné l'auteur de ces messages de haine en ligne pour incitation à la haine et à la violence, diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale et violation de la loi sur le négationnisme. C'est un signal important dans la lutte contre la haine en ligne<sup>25</sup>.

Suite à une collision légère entre deux véhicules, une altercation éclate. Le conducteur du véhicule qui a provoqué la collision dit, devant d'autres personnes présentes, « qu'au temps de Léopold II on 'lui' aurait

---

<sup>21</sup> Pour le jugement : <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/hof-van-beroep-brussel-28-september-2020>. Pour l'outil de test de situation élaboré par Unia : <https://www.unia.be/fr/articles/discriminee-dans-la-recherche-dun-logement-prouvez-le-avec-des-enregistrements>.

<sup>22</sup> <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-bruxelles-28-fevrier-2019>.

<sup>23</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/une-femme-condamnee-pour-discours-de-haine-raciste>

<sup>24</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/les-actes-racistes-a-la-gare-daerschot-severement-sanctionnes>.

<sup>25</sup> <https://www.facebook.com/120561698148432/videos/309535186268643> ; <https://www.unia.be/fr/articles/dossier-cecile-djunga-pas-de-place-pour-la-haine-sur-les-reseaux-sociaux>

coupé le bras », faisant référence à la couleur de peau d'une des personnes impliquées. En 2019, le tribunal correctionnel de Bruxelles a jugé établis les faits d'incitation à la haine ou à la violence en raison de la prétendue race et a décidé la suspension du prononcé<sup>26</sup>.

## 2.4 Conclusion

Les cas traités par Unia nous donnent une image du racisme et de la discrimination envers les personnes de couleur de peau noire. Mais cette image est loin d'être complète : les signalements et les dossiers d'Unia ne constituent que le sommet de l'iceberg. Il y a une grande zone d'ombre parce que beaucoup de cas ne sont pas rapportés (sous-rapportage). Ces chiffres relativement faibles doivent être interprétés avec prudence.

Quelques constats prudents : on constate tout d'abord que le domaine de l'emploi est largement représenté. Cette tendance rejoint des recherches antérieures. Comme nous le verrons plus loin, le Monitoring socio-économique révèle que les personnes d'origine étrangère continuent à éprouver plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que celles d'origine belge. Et les personnes d'origine subsaharienne sont souvent les plus défavorisées sur le marché du travail. En deuxième lieu, on constate qu'il y a assez peu de dossiers impliquant les médias et la couleur de peau noire, mais ce nombre augmente à partir de 2017. Nous ne pouvons pas déduire de notre analyse une explication claire pour ces deux constats. Mais nous savons avec certitude que ce public fait partie des plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Troisièmement, nous constatons que le nombre d'affaires impliquant la police et la justice est réduit, alors que les problèmes dans ce domaine attirent régulièrement l'attention et sont dénoncés.

Il reste donc important de rappeler que le racisme en général, y compris donc le racisme basé sur la couleur de peau, est punissable, comme le soulignent les exemples ci-dessus.

Nous sommes cependant conscients des limites de cette approche judiciaire. Entamer une procédure judiciaire requiert certaines connaissances et compétences. Il faut connaître ses droits et l'existence d'institutions comme Unia ou l'aide de première ligne, oser frapper à sa porte et raconter son histoire, être capable de chercher et de comprendre un conseil juridique... En outre, la confiance dans les institutions et le pouvoir judiciaire est également nécessaire. De plus, la procédure peut parfois sembler lourde, longue et coûteuse. Elle demande donc de la part des personnes qui sont victimes un engagement et une forte détermination<sup>27</sup>. Une procédure judiciaire se heurte également souvent à la nécessité d'apporter des éléments de preuve permettant d'étayer le dossier. Malgré les dispositifs légaux et certains outils existants<sup>28</sup>, cela reste trop souvent un obstacle. Enfin, une procédure judiciaire reste pertinente pour

---

<sup>26</sup> <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-bruxelles-9-avril-2019>

<sup>27</sup> A cet égard, nous vous renvoyons vers la publication de la Fondation Roi Baudouin *Comment (mieux) aider les victimes des délits de haine à se reconstruire ?* (2020). Des victimes des délits de haine y témoignent de leurs attentes envers différents acteurs (témoins, police, services de médiation, réseau personnel, services d'aide, organisations, réseaux sociaux, organes de promotion de l'égalité).

[https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/FRB\\_Brochure\\_Delits\\_de\\_Haine\\_FR\\_web.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/FRB_Brochure_Delits_de_Haine_FR_web.pdf)

<sup>28</sup> <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/prouver-une-discrimination-raciale-au-logement-comment-le-prouver>

sanctionner des situations individuelles de discrimination raciale ou de racisme. Par contre, il est beaucoup plus rare, voire exceptionnel, qu'elle soit utilisée pour aborder des enjeux qui relèvent de discriminations raciales (ou autres) plus systémiques ou structurelles. Il y a là certainement un champ à investir dans le futur.

S'il faut considérer le recours à la loi, et donc à la procédure judiciaire, comme un moyen parmi d'autres, et comportant les limites que nous avons esquissées, il n'en reste pas moins qu'il constitue un outil indispensable, qui permet à la société de stigmatiser des comportements qu'elle estime inadmissibles, qui permet aux victimes d'obtenir réparation et qui donne des balises pour éviter, autant que faire se peut, que ce type de comportement ne se reproduise à l'avenir. En ce sens, certaines décisions de justice peuvent favoriser des changements plus structurels.

### 3 Emploi

Les chiffres des signalements et dossiers traités par Unia ne donnent qu'une image partielle de la réalité de la discrimination : il y a indéniablement une zone d'ombre et un phénomène de sous-rapportage. On voit pourtant que les tendances correspondent à celles d'autres statistiques et recherches. Ce n'est pas un hasard si une grande partie des signalements concerne l'emploi. Des recherches montrent que les personnes afrodescendantes se trouvent souvent en position de vulnérabilité sur le marché du travail. Le Monitoring socio-économique 2019 nous permet d'esquisser leur situation.



#### Monitoring socio-économique

Le Monitoring socio-économique (abrégé en « MSE » dans la suite du texte) est le résultat d'une collaboration bisannuelle entre Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Avec le Monitoring socio-économique, notre pays dispose pour la première fois d'une image de l'origine sur le marché du travail. Ceci est basé sur des données nouvelles et complètes.

Les résultats de cette étude sont basés sur des données statistiques provenant du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, géré par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. En 2013, 2015 et 2017, nous avons déjà publié [le premier](#), [le deuxième](#) et [le troisième](#) rapport du Monitoring socioéconomique. [Le quatrième rapport](#) (2019) contient pour la première fois une analyse distincte des personnes originaires de la République démocratique du Congo, du Rwanda et du Burundi. Il s'agit en effet d'un groupe important parmi les personnes d'origine subsaharienne. En outre, la Belgique est liée à ces pays de par son histoire coloniale.

Le Monitoring socio-économique mesure la situation des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine et de leur historique migratoire. Nous nous concentrons ici sur les personnes d'origine subsaharienne. Dans le Monitoring socio-économique, le terme « subsaharien » désigne tous les pays africains qui ne font pas partie du Maghreb. Comme nous nous basons sur les données du Monitoring socio-économique, nous nous inspirons de cette terminologie<sup>29</sup>.

Le terme « origine » se réfère au pays d'origine et le terme « historique migratoire » au passé migratoire

---

<sup>29</sup> Deux termes sont utilisés dans le MSE 2019 : « Autre origine africaine » et « Originaire de l'Afrique subsaharienne ». Dans l'analyse générale, il est question des « Autres Africains », ce qui souligne la distinction avec l'origine maghrébine. Le Maghreb est constitué par les cinq pays d'Afrique du Nord à l'ouest de l'Égypte : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie. Par ailleurs, il est aussi question de « personnes originaires de l'Afrique subsaharienne » au chapitre 5 du MSE 2019. Ce chapitre est consacré à une analyse des personnes originaires de la République démocratique du Congo, du Rwanda et du Burundi.

personnel et/ou familial<sup>30</sup>. Une personne d'**origine** subsaharienne possède la nationalité d'un pays subsaharien ou est née avec cette nationalité, ou a au moins un parent qui est né avec la nationalité d'un pays subsaharien. L'**historique migratoire** d'une personne d'origine subsaharienne se réfère à la génération (première ou deuxième) à laquelle cette personne appartient. La première génération se compose de personnes qui possèdent la nationalité d'un pays subsaharien ou qui ont obtenu la nationalité belge. On peut encore affiner cette catégorie au moyen de données sur la durée de leur séjour en Belgique (période qui commence administrativement avec l'inscription au Registre national). La deuxième génération se compose d'individus de nationalité belge, nés belges en Belgique ou à l'étranger, ou nés comme étrangers en Belgique, et qui ont au moins un parent né avec la nationalité d'un pays subsaharien<sup>31</sup>.

Nous allons analyser ici la démographie de ce public, son taux d'emploi et quelques particularités de sa position sur le marché du travail, en examinant chaque fois la situation des personnes d'origine subsaharienne en général et plus particulièrement de celles originaires de la République démocratique du Congo (RD Congo), du Rwanda et du Burundi.

### 3.1 Démographie

Commençons par quelques remarques préalables, avant de nous plonger dans les chiffres. Tout d'abord, le Monitoring socio-économique fournit un instantané du marché du travail en Belgique, en utilisant les chiffres disponibles les plus récents. Il s'agit chaque fois de statistiques datant de quelques années antérieures parce qu'il faut un certain temps pour les produire et les traiter. Nous nous basons ici sur le quatrième rapport, le plus récent, paru en 2019, qui offre une analyse avec des données de 2008 à 2016.

En deuxième lieu, le Monitoring socio-économique donne une image assez complète de la population âgée de 18 à 64 ans. Il s'agit de toute personne inscrite au Registre national, qu'elle soit au travail ou au chômage, active ou inactive<sup>32</sup>.

Troisièmement, le Monitoring socio-économique fournit une image de la position de diverses origines et générations sur le marché du travail, en regroupant les origines nationales. Le présent rapport traite des catégories suivantes :

- origine belge ;
- origine étrangère ;
- 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,

---

<sup>30</sup> Pour la méthodologie relative aux variables « origine » et « historique migratoire », voir chapitre 1 MSE 2019 (p. 11-13).

<sup>31</sup> Pour une analyse détaillée des personnes de la deuxième génération (de toutes origines), voir chapitre 6 MSE 2019 (p. 183-213).

<sup>32</sup> Les personnes sans permis de séjour ne sont donc pas comptabilisées. Pour une définition précise de la population exerçant un emploi, en recherche d'emploi, active et inactive, nous vous renvoyons au chapitre 3 du MSE 2013, p. 48. Pour la manière dont sont calculés les taux d'emploi, d'inactivité et de chômage, voir MSE 2019, p. 45.

- Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie ;
- Candidats UE : Turquie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Albanie, Monténégro et Serbie ;
- Maghreb : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie ;
- Origine subsaharienne : Afrique sans les pays du Maghreb et l'Égypte.<sup>33</sup>

### 3.1.1 Personnes d'origine subsaharienne

Quelle est la taille du groupe de personnes d'origine subsaharienne sur le marché du travail belge ? Le graphique ci-dessous illustre la proportion entre ce groupe et les autres catégories d'origine sur le marché du travail ainsi que la composition de ce groupe. Les cases colorées représentent la taille des différents groupes.

En 2016, la population totale d'origine étrangère représentait 31,1% de la population belge entre 18 et 64 ans, avec 2 158 157 personnes<sup>34</sup>. Parmi celles-ci, les personnes d'origine subsaharienne comptent 163 636 personnes, ce qui représente 2,4% de la population totale et 7,6% de la population d'origine étrangère (contre 6,6% seulement en 2008). Elles constituent ainsi le troisième plus grand groupe de personnes d'origine étrangère : environ la moitié de la population d'origine étrangère est issue de l'UE et 16% est d'origine maghrébine<sup>35</sup>.

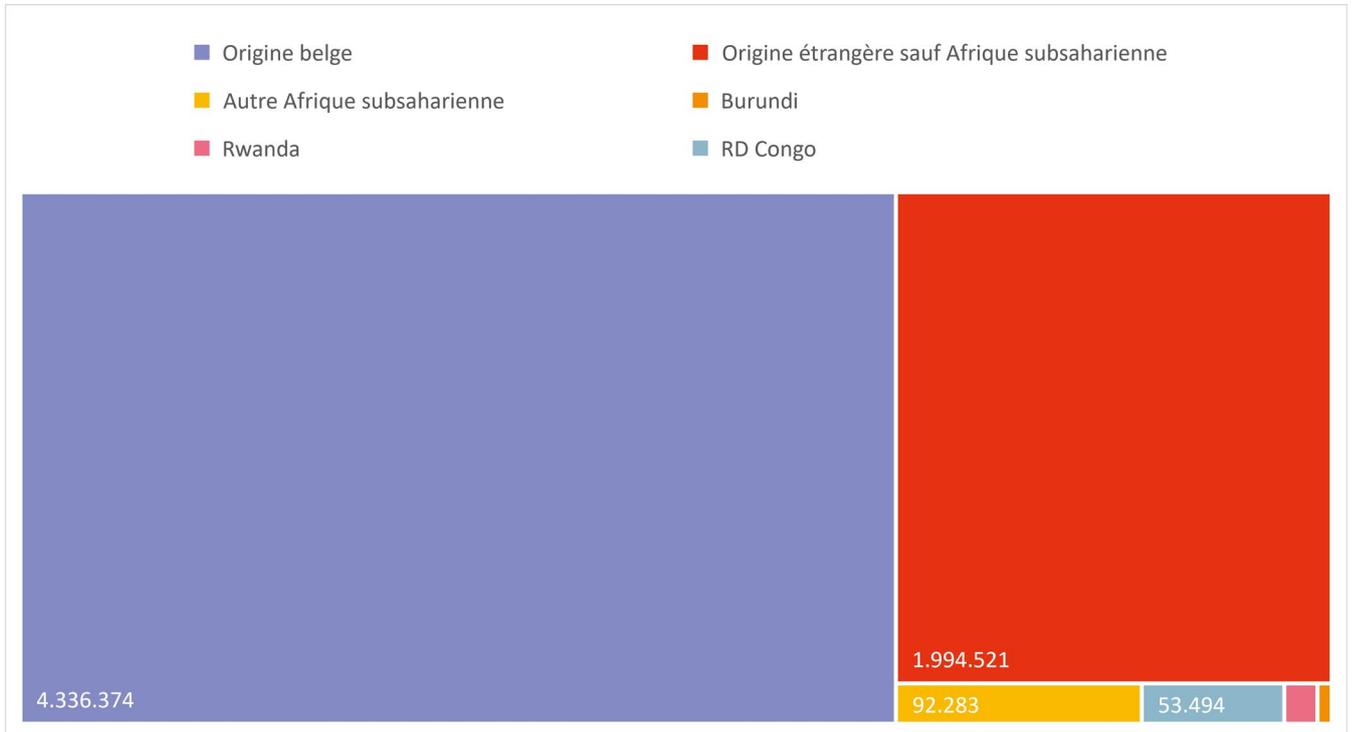
---

<sup>33</sup> Voir aussi note 30.

<sup>34</sup> MSE 2019, p. 14-15.

<sup>35</sup> Ajoutons que les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE se situent juste après, avec 7,5%. Le groupe d'origine turque est le plus grand dans la catégorie des personnes issues d'un pays candidat à l'UE.

**Figure 1 : Taille du groupe originaire de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi par rapport aux autres groupes d'origine (18-64 ans, 2016)**



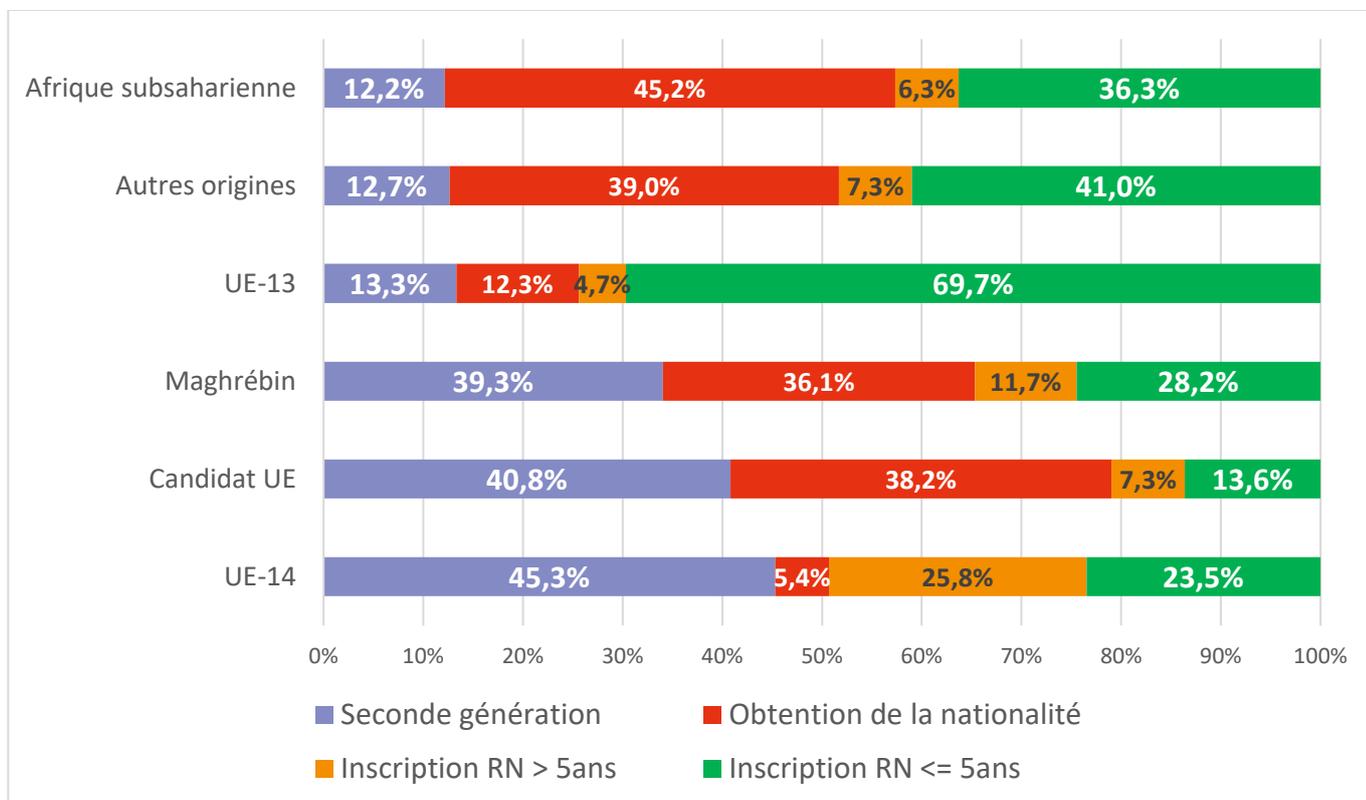
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Monitoring socio-économique 2019, p. 166. Calculs : Unia/SPF ETCS.

Quel est le profil du groupe des personnes d'origine subsaharienne sur le marché du travail ? En 2016, ce groupe comptait un pourcentage de femmes un peu plus élevé (52,4%) que la population totale des 18 à 64 ans (49,8%)<sup>36</sup>. Le graphique ci-dessous représente la première et la deuxième génération par groupe d'origine. C'est surtout la première génération qui est fortement représentée parmi les personnes d'origine subsaharienne. De manière générale, la première génération est plus importante pour toute la population de 18 à 64 ans d'origine étrangère (donc toutes origines confondues), mais cet écart diffère selon le groupe. Le rapport entre les générations dépend dans une large mesure de l'histoire migratoire du groupe. C'est dans les groupes d'origine de l'UE-14 (45,3%), du Maghreb (39,3%) et des pays candidats à l'UE (40,8%) que la deuxième génération est la plus nombreuse alors qu'elle ne constitue que 12,2% parmi les personnes d'origine subsaharienne. Ce groupe a donc un historique migratoire assez récent<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> MSE 2019, p. 17.

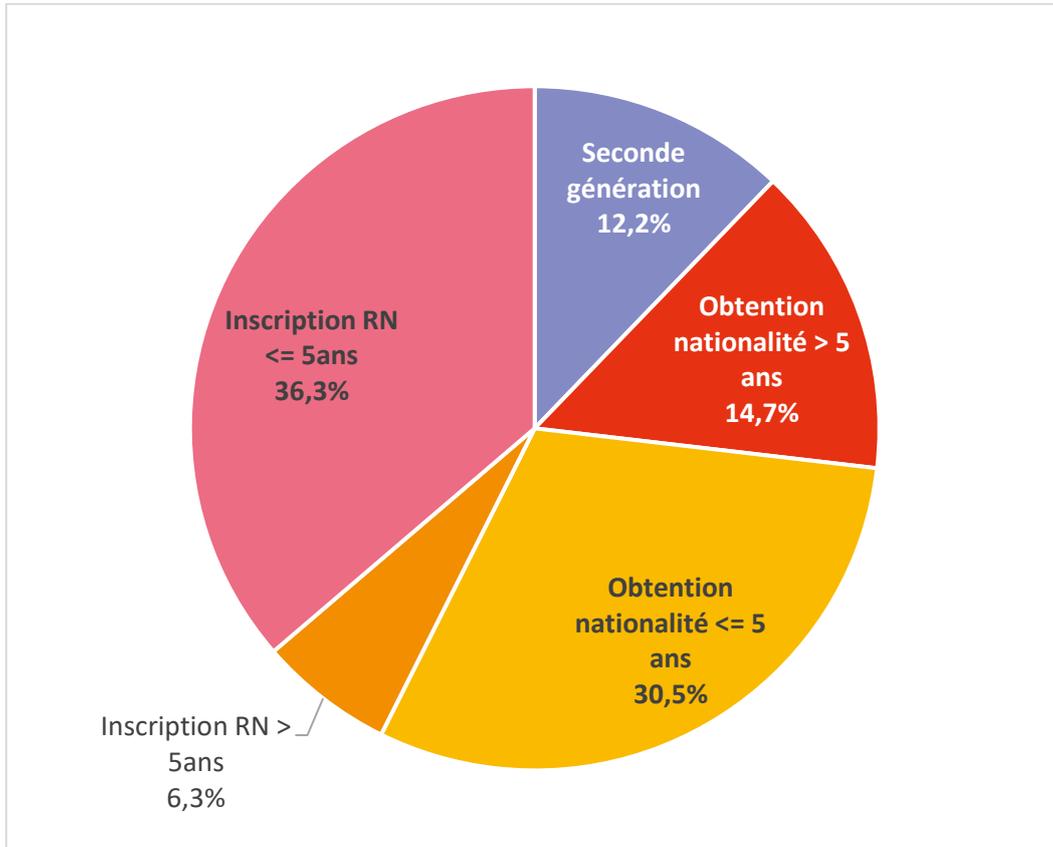
<sup>37</sup> MSE 2019, p. 18-19.

**Graphique 5 : Répartition de la population selon l'origine et l'historique migratoire (sélection d'origines, 18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Annexes Monitoring socio-économique 2019 (1-9). Calculs : Unia/SPF ETCS.

Le graphique ci-dessous se concentre sur l'historique migratoire des personnes d'origine subsaharienne. La première génération de celles-ci est en grande partie composée de personnes qui possèdent la nationalité belge depuis cinq ans ou moins ou qui sont inscrites au Registre national depuis cinq ans ou moins. Celles qui sont inscrites au Registre national depuis plus de cinq ans ou qui possèdent la nationalité belge depuis plus de cinq ans constituent la minorité.

**Graphique 6 : Répartition d'origine subsaharienne selon l'historique migratoire (18-64 ans, 2016)**

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Annexes Monitoring socio-économique 2019 (1-9). Calculs: Unia/SPF ETCS.

Le niveau de diplôme<sup>38</sup> des personnes d'origine subsaharienne de 20 à 64 ans est inconnu en 2016 pour 14,7% d'entre elles<sup>39</sup>. Quand on ne prend pas en considération la catégorie de personnes dont le niveau de diplôme est inconnu, on constate que la proportion de personnes possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (le niveau de diplôme le plus bas dans notre classification, voir encadré ci-dessous sous 3.2) s'élève à 52,3%, soit à peu près autant que pour les personnes d'origine maghrébine (50,7%) et originaires d'un pays candidat à l'UE (53,2%). Cette proportion est de 27,6 % dans l'ensemble de la population de 18 à 64 ans (donc origine belge et toutes origines étrangères confondues). Par ailleurs, 22,3% des personnes d'origine subsaharienne possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 25,4% un diplôme de l'enseignement supérieur.

Il convient d'interpréter ces chiffres avec toute la prudence voulue : les diplômes obtenus à l'étranger et non reconnus en Belgique ont été ajoutés à la catégorie « tout au plus un diplôme de l'enseignement primaire ». En comparaison avec d'autres groupes d'origine, la population d'origine subsaharienne est la catégorie où il y a le plus de diplômes obtenus à l'étranger et non reconnus en Belgique. Ceci rejoint de

<sup>38</sup> Pour la méthodologie relative au niveau de formation, nous renvoyons le lecteur au chapitre 1 (point 3) du MSE 2019, p. 20-23.

<sup>39</sup> MSE 2019, p. 24.

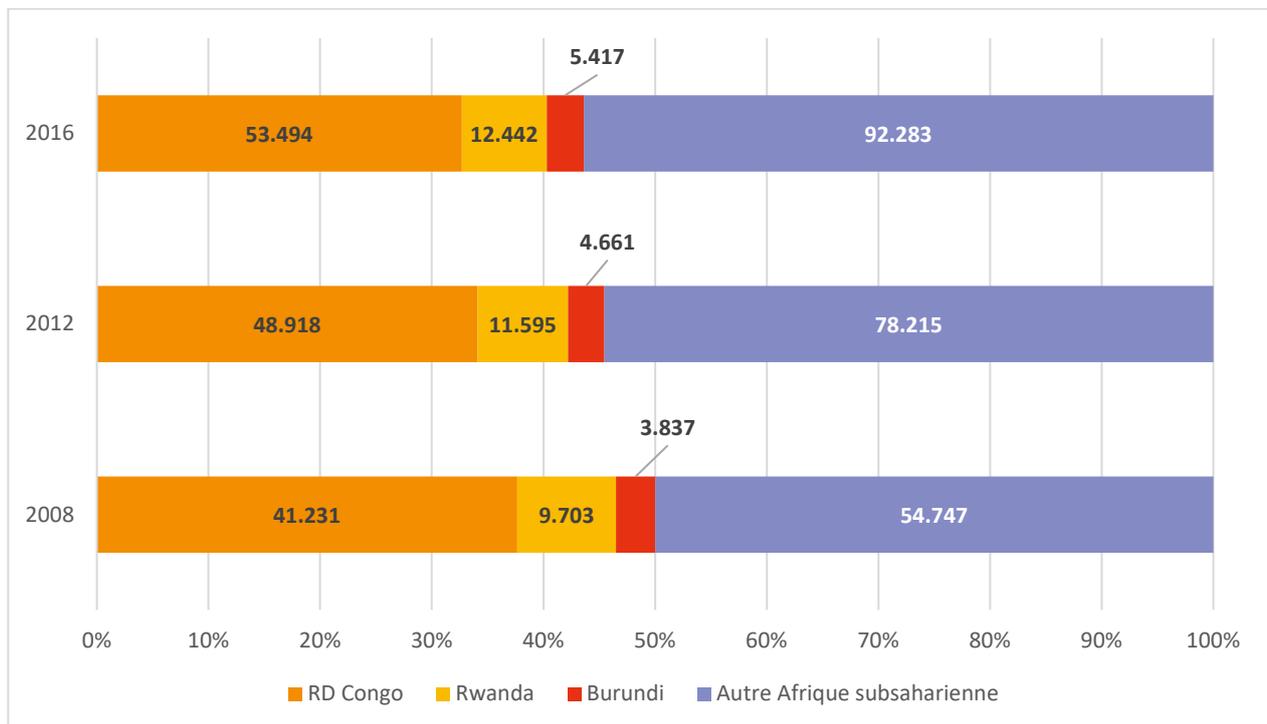
précédentes recherches<sup>40</sup>.

La forte proportion de personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est un reflet du grand nombre de personnes de la première génération dans ce groupe d'origine. On constate que plus les générations sont récentes, plus la proportion de personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est grande et plus la proportion de celles ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est faible<sup>41</sup>. Autrement dit, les générations plus récentes ont une formation plus brève que les précédentes.

### 3.1.2 Personnes d'origine congolaise, rwandaise et burundaise

En 2016, il y avait 71 353 personnes de 18 à 64 ans originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi, ce qui représente 1,1% de toutes les personnes de 18 à 64 ans en Belgique, 3,4% de la population étrangère et 43,6% de l'ensemble du groupe d'origine subsaharienne. Le graphique ci-dessous montre l'évolution croissante par origine de 2008 à 2016. Le nombre de personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi est passé de 54 711 en 2008 à 71 353 en 2016.

**Graphique 7 : évolution de la répartition des personnes d'origine subsaharienne selon le pays d'origine (18-64 ans, 2008/2012/2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Monitoring socio-économique 2019, p. 167. Calculs : Unia/SPF ETCS.

<sup>40</sup> MSE 2019, p. 169-170.

<sup>41</sup> MSE 2019, p. 27.

Ce groupe compte environ 55% de femmes et 45% d'hommes. Cela explique la plus grande proportion de femmes parmi les personnes d'origine subsaharienne (52,4%) par rapport à l'ensemble de la population de 18 à 64 ans (49,8%). Tout comme le reste du groupe d'origine subsaharienne, il s'agit d'un groupe relativement jeune comparativement à l'ensemble de la population.

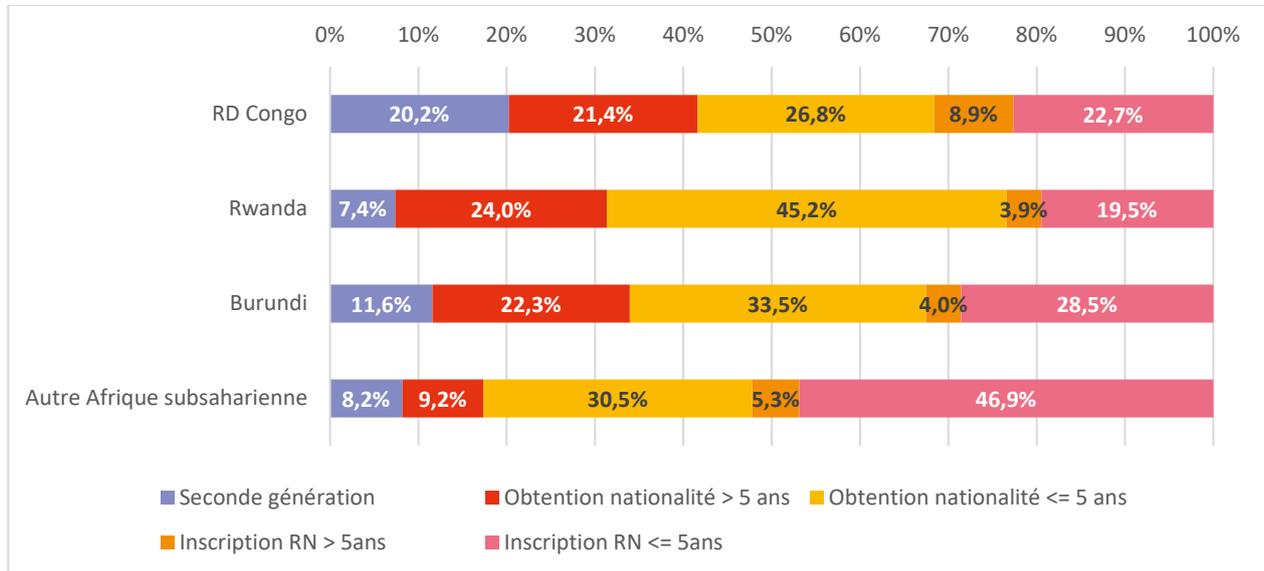
L'historique migratoire de ce groupe diffère de celui du reste du groupe d'origine subsaharienne : il y a moins de primo-arrivants<sup>42</sup> et une deuxième génération plus nombreuse. La majorité des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi ont acquis la nationalité belge. C'est dans le groupe d'origine congolaise que la deuxième génération est la plus nombreuse (20,2%). Les personnes originaires d'autres pays d'Afrique subsaharienne comptent proportionnellement plus de primo-arrivants : 46,9% d'entre elles sont inscrites depuis moins de cinq ans au Registre national<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Dans le cadre de ce texte, nous utilisons « primo-arrivants » pour désigner les personnes non-belges inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins.

<sup>43</sup> MSE 2019, p. 167.

**Graphique 8: Répartition de la population originaire d'Afrique subsaharienne selon le pays d'origine et l'historique migratoire (18-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Annexes Monitoring socio-économique 2019 (17-6). Calculs : Unia/SP ETCS.

En ce qui concerne le type de ménage, on retrouve davantage de personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi parmi les isolés ou comme chef de famille monoparentale en comparaison avec l'ensemble de la population, mais aussi avec d'autres catégories d'origine étrangère. Les hommes surtout sont plus souvent des isolés (1 sur 4). De précédentes recherches indiquent que c'est dû à la forte proportion d'étudiants parmi eux. Les femmes sont beaucoup plus souvent cheffe de famille monoparentale (plus d'1 sur 5 et même 1 sur 4 pour les femmes d'origine congolaise). Des situations familiales transnationales, dont il a été question dans de précédentes recherches, interviennent probablement ici<sup>44</sup>.

Deux éléments sautent aux yeux au sujet du niveau de diplôme des 20 à 64 ans (sans prendre en considération les personnes dont le niveau de diplôme est inconnu). Tout d'abord, la forte proportion de diplômes non reconnus : de 13,1 à 15% des personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi possèdent un diplôme étranger non reconnu, soit 3 à 5 points de pourcentage de plus que les autres personnes d'origine étrangère. La proportion de personnes ayant un diplôme étranger non reconnu est même encore plus grande parmi les personnes originaires d'un autre pays subsaharien et s'élève à plus de 18%<sup>45</sup>.

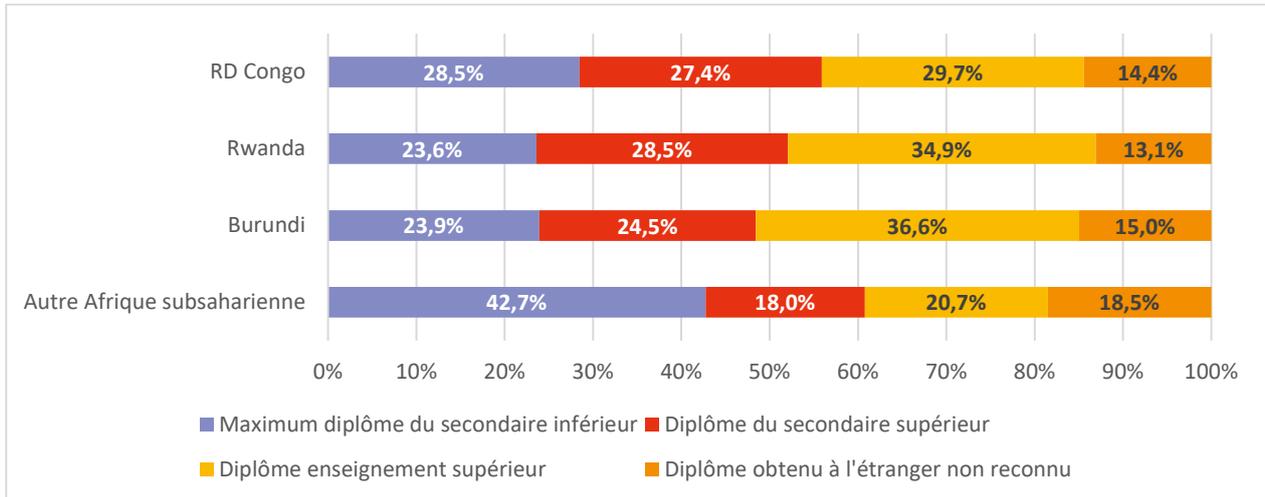
Un deuxième constat frappant est qu'il y a parmi la population originaire de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi une plus grande proportion de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur que parmi les autres personnes d'origine subsaharienne. C'est le cas de 36,6% des personnes originaires du Burundi, de 34,9% de celles originaires du Rwanda et de 29,7% de celles originaires de la RD Congo. Pour

<sup>44</sup> MSE 2019, p. 168.

<sup>45</sup> MSE 2019, p. 169.

les autres pays subsahariens, 20,7% des personnes ont un diplôme de l'enseignement supérieur et il y a une beaucoup plus grande proportion de personnes qui ne possèdent pas plus qu'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (42,7%)<sup>46</sup>.

**Graphique 9 : Répartition des personnes d'origine subsaharienne selon le niveau de diplôme (hors inconnu) et le pays d'origine (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Monitoring socio-économique 2019, p. 170. Calculs : Unia/SPF ETCS.

En ce qui concerne le niveau de diplôme par génération : pour les personnes d'origine rwandaise et burundaise, on remarque que la proportion de personnes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur est importante aussi bien dans la deuxième génération que parmi celles qui ont acquis la nationalité belge (entre 33 et 47%). Le constat est un peu moins net pour les personnes d'origine congolaise : si plus d'une personne sur quatre de la deuxième génération ou de celles qui ont acquis la nationalité belge a un diplôme de l'enseignement supérieur, plus d'une sur trois a uniquement terminé les secondaires<sup>47</sup>.

## 3.2 Situation sur le marché du travail

Comment les personnes d'origine subsaharienne s'en sortent-elles sur le marché du travail ? Dans ce chapitre, nous analysons leur taux d'emploi et leur taux de chômage et nous examinons le rôle joué par leur niveau de diplôme. Enfin, nous verrons aussi dans quels déciles de salaire celles-ci se retrouvent.

<sup>46</sup> MSE 2019, p. 169-170.

<sup>47</sup> MSE 2019, p. 170.



### Quelques concepts relatifs au marché du travail

- *Le taux d'emploi* exprime le pourcentage de personnes, dans la population des 20 à 64 ans, qui exercent un emploi rémunéré, que ce soit comme salariés, comme indépendants, comme aidants d'un indépendant ou encore qu'il s'agisse d'une combinaison de ces statuts. Comme les personnes de 18 et 19 ans sont encore très souvent aux études – et sont donc considérées comme inactives –, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du taux d'emploi.
- *Le taux d'inactivité* représente le pourcentage de personnes, parmi la population totale, qui ne travaillent pas et ne sont pas non plus au chômage. Les chiffres concernant le taux d'inactivité englobent les personnes de 25 à 64 ans, étant donné que les inactifs de 18 à 24 ans relèvent surtout de la catégorie « enfants donnant droit aux allocations familiales ».
- *Le taux de chômage* est défini comme étant le pourcentage de personnes de 18 à 64 ans au chômage par rapport à la population active (travailleurs et chômeurs) de 18 à 64 ans.
- *Niveau de diplôme* : nous distinguons quatre catégories (pour les détails sur la méthodologie pour déterminer le niveau de formation, voir MSE 2017, p. 18 et MSE 2019 p. 20):
  - niveau bas : aucune instruction scolaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire ;
  - niveau moyen : deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non tertiaire ;
  - niveau élevé : premier ou deuxième cycle de l'enseignement supérieur ;
  - inconnu : niveau de diplôme non mentionné ou manquant.
- Un *décile salarial* correspond à 10% ou un dixième de la distribution des salaires, répartis en dixièmes et classés du bas vers le haut. Le premier décile, le plus bas, correspond aux 10% des salaires les plus faibles et le 10<sup>e</sup> décile, le plus haut, aux 10% des salaires les plus élevés (pour des détails sur la méthodologie, voir MSE 2013 p. 139 et MSE 2015 p. 116).

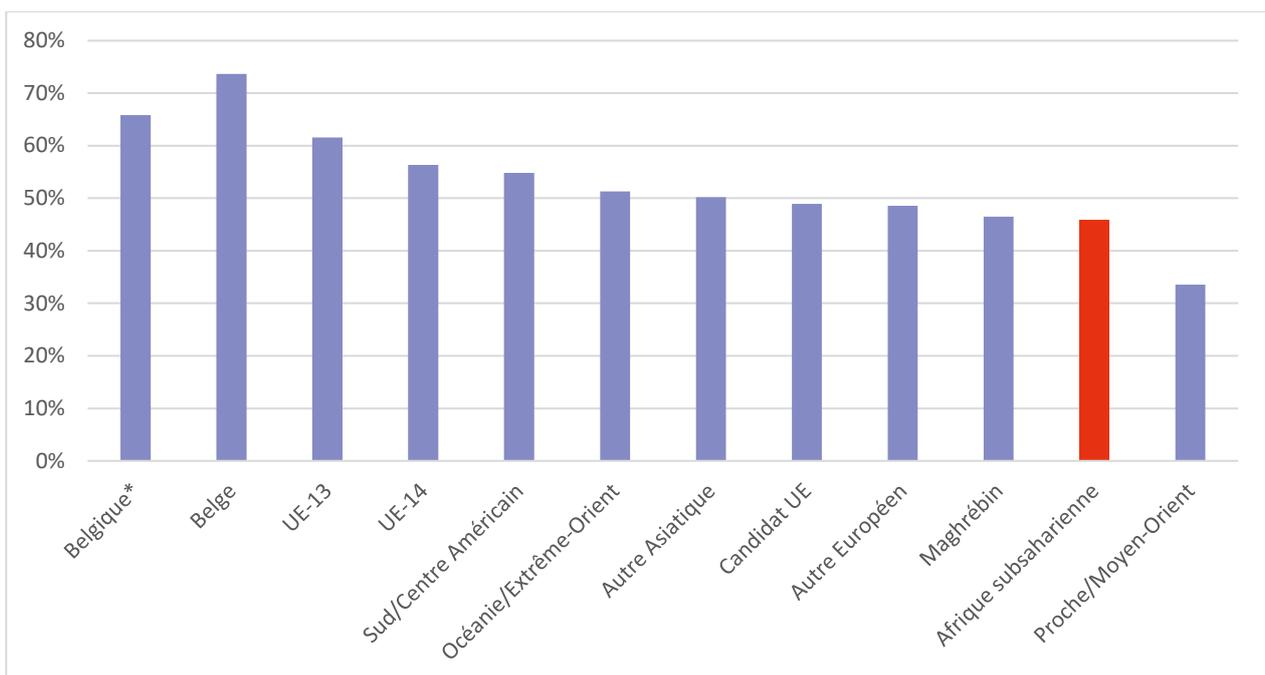
### 3.2.1 Personnes d'origine subsaharienne

De manière générale, les personnes d'origine étrangère occupent une position moins favorable sur le marché du travail. Cela vaut aussi en général pour les personnes d'origine subsaharienne, qui sont confrontées à des problèmes structurels tels qu'un taux de chômage élevé, un grand nombre de chômeurs de longue durée et des difficultés d'insertion. Nombre d'entre elles se retrouvent en plus dans les déciles salariaux les plus bas et dans le travail intérimaire. Entre 2008 et 2016, leur taux d'inactivité a connu proportionnellement la plus forte augmentation en comparaison avec les autres origines. Un autre constat marquant est que de longues études semblent apporter moins d'avantages à ce groupe en termes d'emploi et de salaire<sup>48</sup>. Nous allons surtout nous intéresser ici au taux d'emploi. Pour une analyse plus poussée, nous renvoyons au MSE<sup>49</sup>.

#### Taux d'emploi

Avec 45,8%, les personnes d'origine subsaharienne ont le taux d'emploi le plus bas (après les personnes originaires du Proche et du Moyen-Orient, un groupe qui compte de nombreux primo-arrivants). Le taux d'emploi général en Belgique en 2016 est de 65,8%. Il est le plus élevé pour les personnes d'origine belge, avec 73,7%.

**Graphique 10 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2008-2016)**



\*y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Annexes au Monitoring socio-économique 2019 (2-21). Calculs : Unia/SPF ETCS.

#### Niveau de diplôme

<sup>48</sup> MSE 2019, p. 108.

<sup>49</sup> Le chapitre 2 du MSE 2019 contient une analyse de la position sur le marché du travail des différents groupes d'origine : activité, chômage, inactivité, qualité de l'emploi (salaire, mobilité, types de contrat, secteurs).

Le graphique ci-dessous prend aussi en compte le niveau de diplôme. Trois constats sont frappants :

- l'influence positive du diplôme de l'enseignement supérieur sur le taux d'emploi est réduite pour les personnes d'origine subsaharienne ;
- quel que soit le niveau de diplôme, les personnes d'origine subsaharienne ont les taux d'emploi les plus faibles de toutes les origines ;
- le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne ayant un diplôme de l'enseignement supérieur est proche de celui des personnes d'origine belge ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Un premier constat concerne les variations de l'écart entre le taux d'emploi des personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur et les personnes ayant obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. En général, le taux d'emploi s'élève avec le niveau de diplôme<sup>50</sup>. Mais cette relation positive avec le niveau de diplôme est moins forte pour les personnes d'origine étrangère. C'est particulièrement frappant pour les personnes d'origine subsaharienne : l'écart est réduit entre le taux d'emploi du groupe possédant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et celui possédant un diplôme de l'enseignement supérieur (bachelier, master ou doctorat)<sup>51</sup>. Ce n'est que dans le groupe des pays UE-13 que cet écart est encore plus petit, mais la proportion de personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur y est particulièrement importante (davantage que pour d'autres groupes d'origine étrangère). Le faible écart pour les personnes d'origine subsaharienne s'explique par le faible taux d'emploi du groupe des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Le taux d'emploi des personnes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est comparable à celui d'autres groupes d'origine non-européenne. Lorsque l'on compare les personnes hautement qualifiées et moins qualifiées au sein d'un même groupe d'origine, il semble donc que de longues études sont moins profitables pour les personnes d'origine subsaharienne.

En deuxième lieu, en comparaison avec les autres origines, le groupe des personnes d'origine subsaharienne possède le plus faible taux d'emploi pour tous les niveaux de diplômes (à une exception près). Les personnes d'origine subsaharienne ayant terminé leurs études secondaires ou ayant un diplôme de l'enseignement supérieur ont le plus faible taux d'emploi de toutes les origines. Parmi les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, seules les personnes d'origine maghrébine ont un taux d'emploi plus faible (38,9%) que celles d'origine subsaharienne (42%).

On constate enfin qu'avec 59,7%, le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne diplômées de l'enseignement supérieur est proche de celui des personnes d'origine belge ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (55%). On peut donc dire qu'en termes de taux d'emploi, il y a peu de choses qui séparent une personne d'origine subsaharienne qui a fait des études supérieures d'une personne d'origine belge qui soit n'a pas de diplôme, soit un diplôme du primaire ou de l'enseignement secondaire inférieur. Lorsque l'on compare les personnes hautement qualifiées et moins qualifiées d'origines différentes, on trouve la confirmation du constat déjà fait ci-dessus : un niveau de diplôme élevé

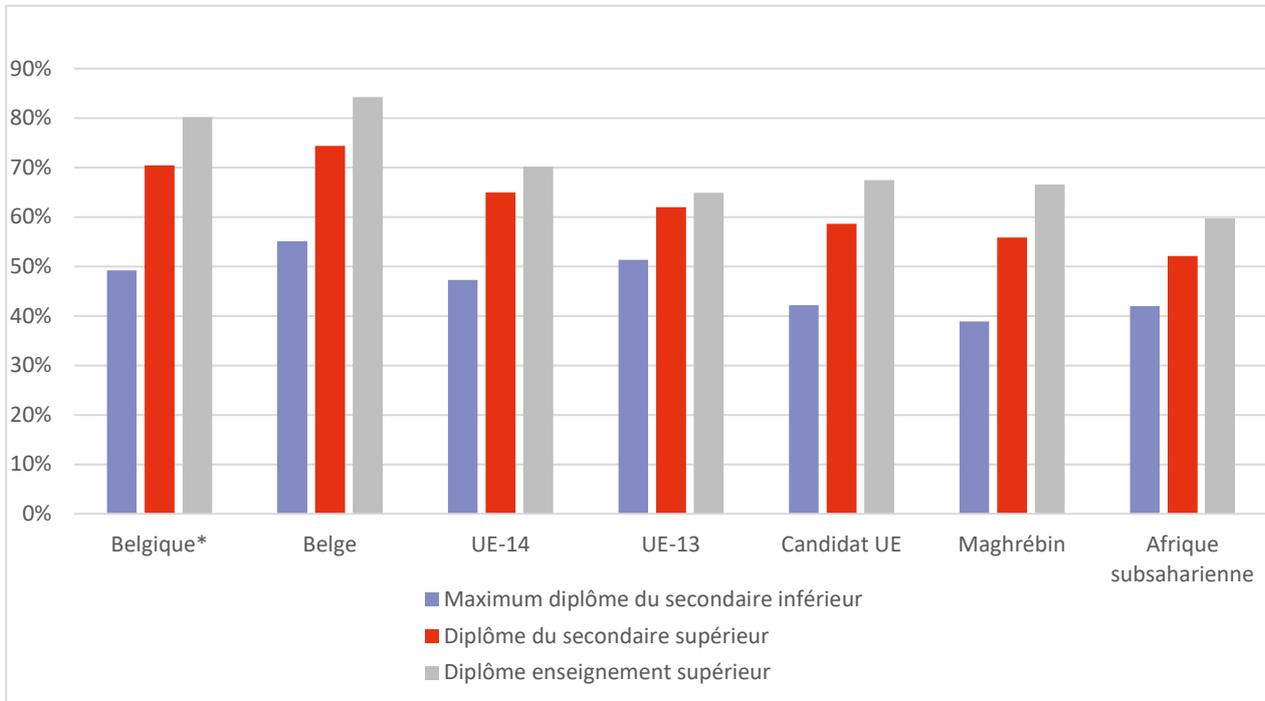
---

<sup>50</sup> MSE 2019, p. 80-81.

<sup>51</sup> Pour la méthodologie concernant le niveau de formation et la distinction entre les niveaux de diplômes, voir MSE 2019, p. 20-22.

est le moins « profitable » pour les personnes d'origine subsaharienne.

**Graphique 11 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2008-2016)**



\*y compris les indéterminés

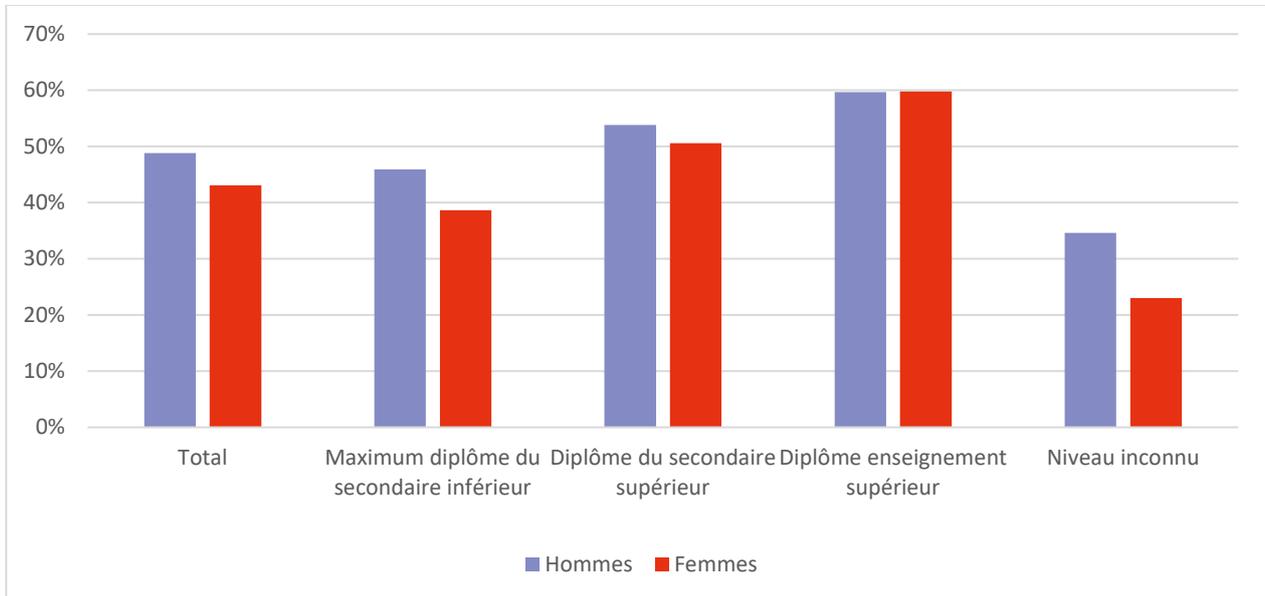
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Annexes au Monitoring socio-économique 2019 (2-21). Calculs : Unia/SPF ETCS.

### Femmes et hommes

Le graphique ci-dessous illustre le taux d'emploi des femmes et des hommes selon leur niveau de diplôme<sup>52</sup> pour les personnes d'origine subsaharienne. De manière générale, ce taux est plus faible pour les femmes que pour les hommes, à tous les niveaux de diplôme et pour toutes les origines. Les seules exceptions sont les personnes originaires de l'UE-14 et d'origine subsaharienne, chez qui les femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont un taux d'emploi un peu plus élevé que les hommes (59,8% pour les femmes d'origine subsaharienne). Le fossé entre les genres diminue généralement avec le niveau de diplôme. C'est clairement visible pour les personnes d'origine subsaharienne.

<sup>52</sup> MSE 2019, p. 85.

**Graphique 12 : Taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne selon le sexe et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Annexes au Monitoring socio-économique 2019 (2-22). Calculs : Unia/SPF ETCS.

## Salaire

Les personnes d'origine subsaharienne occupent donc généralement une position moins favorable sur le marché du travail. Cela se traduit aussi dans leurs salaires. Les travailleurs d'origine subsaharienne ayant un diplôme de l'enseignement supérieur se retrouvent plus souvent à des niveaux de salaire inférieurs à ceux d'une autre origine : à niveau de diplôme et domaine d'étude identiques, ils gagnent donc moins<sup>53</sup>.

Le tableau qui suit montre ces écarts. Il reprend uniquement les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur et reprend leur origine et le domaine d'étude de leur diplôme. Le chiffre indique dans quelle catégorie de revenus médians se trouve le groupe : 1 est le décile de salaire le plus bas et correspond aux 10% de salaires les plus faibles; 10 est le décile le plus haut, soit les 10% de salaires les plus élevés<sup>54</sup>. On constate tout d'abord que les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur d'origine étrangère se trouvent toujours dans un décile plus bas que ceux d'origine belge. Ensuite, pour ce même niveau de diplôme, on constate que les travailleurs d'origine subsaharienne se trouvent toujours dans un décile plus bas que ceux d'autres origines, à une exception près (le domaine d'étude « agriculture et médecine vétérinaire »). Enfin, ce qui frappe également, c'est l'ampleur de l'écart salarial : les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur d'origine subsaharienne sont chaque fois trois déciles en dessous de ceux d'origine belge. Le domaine de la santé et de la protection sociale fait exception : l'écart n'y est que d'un décile.

<sup>53</sup> MSE 2019, p. 102-103.

<sup>54</sup> Pour des explications détaillées sur l'interprétation des déciles salariaux médians, voir MSE 2019 p. 102-103.

**Tableau 1 : Décile salarial médian des travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, selon l'origine et le domaine d'études (18-64 ans, 2016)**

	Belge	UE-14	UE-13	Candidat UE	Maghrébin	Afrique subsaharienne
<b>Education</b>	8	6	6	5	6	5
<b>Lettres et arts</b>	7	6	5	5	6	4
<b>Sciences sociales, commerce et droit</b>	8	7	5	5	6	5
<b>Sciences</b>	9	8	7	6	7	6
<b>Ingénierie, industries de transformation et production</b>	9	8	7	7	7	6
<b>Agriculture et sciences vétérinaires</b>	8	7	5	4	7	5
<b>Santé et protection sociale</b>	8	7	7	6	7	7
<b>Services</b>	7	5	4	4	5	4

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Monitoring socio-économique 2019, p. 103. Calculs : Unia/SPF ETCS.

### 3.2.2 Personnes d'origines congolaise, rwandaise et burundaise

#### Taux d'emploi et taux de chômage

Le graphique ci-dessous compare le taux d'emploi et de chômage par origine et par niveau de formation. On constate qu'en 2016 les personnes d'origine rwandaise avaient le taux d'emploi le plus élevé (51,4%) et le taux de chômage le plus bas (14,2%) alors que les personnes d'origine congolaise et burundaise connaissaient un taux d'emploi de l'ordre de 45% et un taux de chômage plus élevé (entre 18 et 20%)<sup>55</sup>.

#### Niveau de diplôme

Quand on prend aussi en compte le niveau de diplôme, on voit tout d'abord dans ce graphique que le taux de chômage est plus élevé pour les personnes d'origine congolaise, pour tous les niveaux de diplôme. Un autre constat est que les personnes d'origine rwandaise ont un taux d'emploi plus élevé (et un taux de chômage plus bas) pour presque tous les niveaux de diplôme. Parmi les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ce sont celles originaires d'un autre pays subsaharien qui sont le plus souvent au travail.

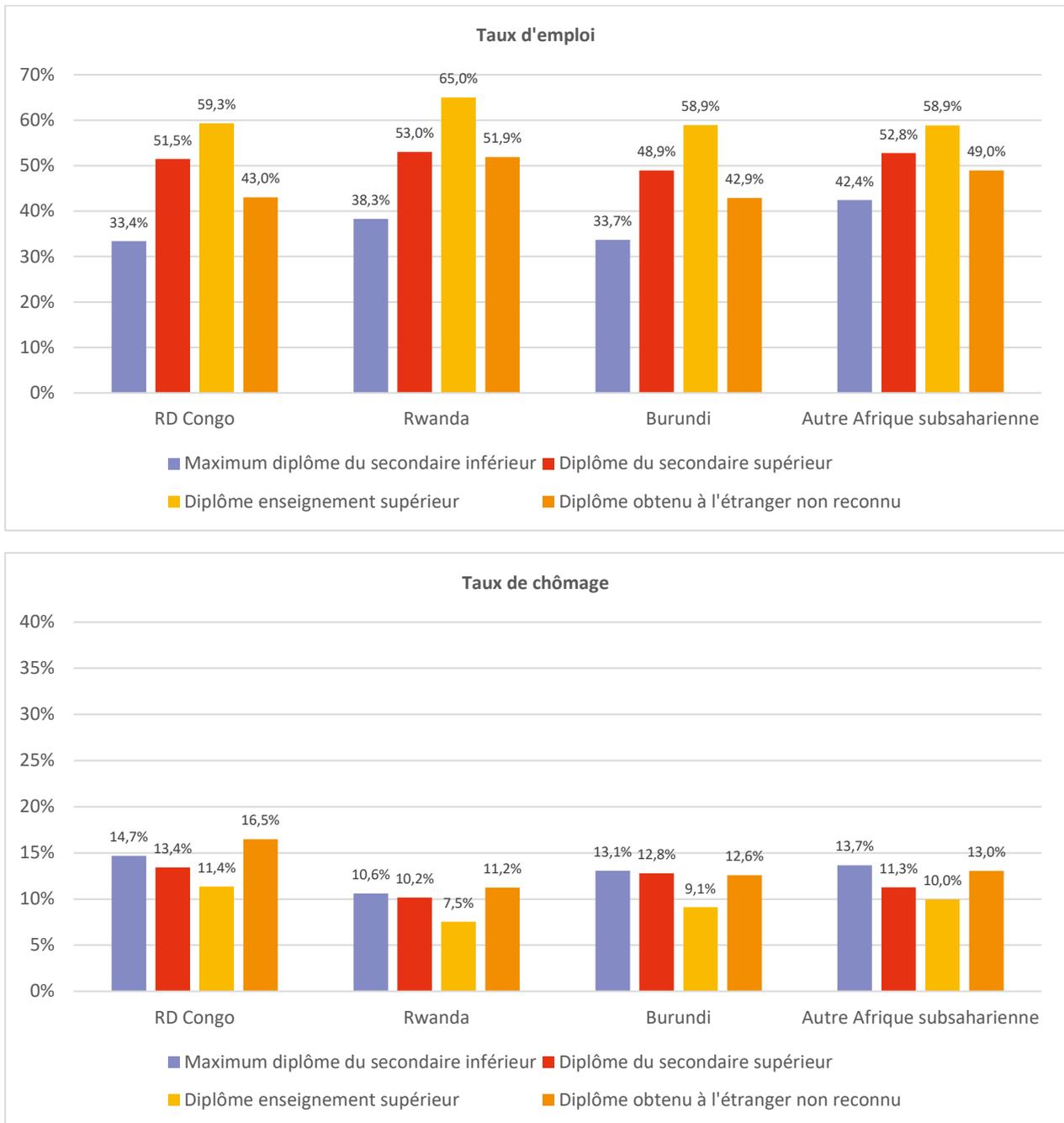
Ce qui frappe surtout, c'est la situation des personnes titulaires d'un diplôme étranger non reconnu : elles

<sup>55</sup> MSE 2019, p. 171.

ont un taux d'emploi plus élevé (et un taux de chômage plus bas) que les personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Sans doute cela indique-t-il le fait qu'une partie d'entre elles a tout de même réussi à faire valoir ce diplôme non reconnu et/ou ses compétences sur le marché du travail.

Les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi réussissent plus souvent à s'insérer sur le marché du travail que les personnes ayant d'autres niveaux de diplômes de la même origine. Leur taux d'emploi est cependant inférieur d'environ 20 points de pourcentage à celui des travailleurs de même niveau de diplôme dans l'ensemble de la population. Par ailleurs, l'écart entre le taux d'emploi des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur et des diplômés du secondaire supérieur est plus réduit (sauf pour les personnes d'origine rwandaise) que celui de la population en général, ce qui est une indication supplémentaire de leur difficulté à tirer parti de leur niveau de diplôme plus élevé sur le marché du travail.

**Graphique 13 : Taux d'emploi et taux de chômage des personnes d'origine subsaharienne selon le niveau de diplôme (hors inconnu) et le pays d'origine (20-64 ans, 2016)**



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Monitoring socio-économique 2019, p. 174. Calculs : Unia/SPF ETCS.

### Historique migratoire

C'est parmi les personnes qui ont acquis la nationalité belge que le taux d'emploi est le plus élevé (supérieur à 55%) et parmi les primo-arrivants (personnes de nationalité étrangère inscrites depuis moins de 5 ans au Registre national) qu'il est le plus bas : environ 1 sur 3 d'entre elles (et 1 sur 4 pour les primo-arrivants issus du Burundi) est au travail.

### Femmes et hommes

D'autre part, les différences entre le taux d'emploi des hommes et des femmes sont nettement plus faibles pour les personnes originaires de la RD Congo, du Rwanda et du Burundi, en comparaison non seulement avec les personnes issues d'autres pays subsahariens, mais aussi avec l'ensemble de la population de 18 à 64 ans (entre 0,5 points de pourcentage pour l'origine burundaise et 3,6 points de pourcentage pour l'origine rwandaise). Les femmes ont par ailleurs un taux d'emploi plus faible que les hommes (sauf pour l'origine rwandaise), mais elles sont aussi proportionnellement moins actives que les hommes<sup>56</sup>.

Nous avons vu plus haut que les femmes d'origine subsaharienne diplômées de l'enseignement supérieur avaient un taux d'emploi légèrement supérieur à celui des hommes. Pour les hommes diplômés de l'enseignement supérieur d'origine rwandaise, le taux d'emploi est de 2 points de pourcentage plus élevé. Il n'y a que pour les personnes d'origine belge faiblement diplômées que l'écart entre les genres est aussi réduit en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> MSE 2019, p. 172.

<sup>57</sup> MSE 2019, p. 174.

## 4 Logement

L'analyse des signalements et des dossiers révèle que l'accès au logement locatif est un problème récurrent. Le rapport d'Unia de 2017 met en lumière le lien entre les stéréotypes, l'histoire coloniale et des formes contemporaines de racisme.

Unia a publié en 2014 un *Baromètre de la diversité Logement* qui a examiné les discriminations sur le marché du logement public et privé<sup>58</sup>. Il montrait que les personnes afrodescendantes se heurtaient à de nombreux préjugés et subissaient des discriminations. Depuis lors, de plusieurs recherches recourant à des tests de situation ont été effectuées, entre autres à Gand<sup>59</sup> (2015), Courtrai<sup>60</sup>, Malines<sup>61</sup> et Anvers<sup>62</sup>. Des tests de situation ont aussi été mis en œuvre à Bruxelles<sup>63</sup>, Namur, Liège, Charleroi et Mons (2020)<sup>64</sup>. Même s'ils étudient tous les discriminations selon l'origine, ces tests ne s'intéressent pas toujours aux mêmes origines et ne concernent donc pas toutes les discriminations envers des personnes afrodescendantes. Cela a cependant été le cas à Bruxelles et à Anvers.

Les tests de situation que la Région de Bruxelles-Capitale a fait réaliser en 2017 ont démontré que tant les candidats locataires ayant un nom nord-africain que ceux ayant un nom subsaharien étaient discriminés par rapport aux candidats avec un nom à consonance française. « Dans 23% des annonces locatives, les candidats masculins ayant un nom nord-africain ont été systématiquement défavorisés par rapport aux candidats masculins ayant un nom français. Ce pourcentage est de 21% pour les hommes ayant un nom subsaharien, de 12% pour les femmes ayant un nom nord-africain et de 23% pour les femmes ayant un

---

<sup>58</sup> Centre inter fédéral pour l'Égalité des Chances (2014). *Baromètre de la diversité Logement*.

<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-logement>

<sup>59</sup> Verhaeghe, P.P., Ghekiere, A. (2020). *Is de etnische discriminatie op de Gentse woningmarkt structureel gedaald?* Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

<sup>60</sup> Verhaeghe, P.P. (2020). *Etnische discriminatie op de huurwoningmarkt in Kortrijk. Een exploratieve studie*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

<sup>61</sup> Verhaeghe, P.P., Verstraete, J., Vermeir, D., De Decker, P. (2020). *Discriminatie, toegankelijkheid en betaalbaarheid op de huurwoningmarkt in Mechelen*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

<sup>62</sup> Verhaeghe, P.P., Martiniello, B., Ghekiere, A. (2020). *Discriminatie door makelaars op de huurwoningmarkt van Antwerpen: de nulmeting*.

<sup>63</sup> Verhaeghe, P.P., Dumon, M. (2019). *DiscrimibruX 2019. Discrimination par des agents immobiliers dans la Région de Bruxelles-Capitale en 2019*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

Verhaeghe, P.P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2017). *DiscrimibruX 2017. Discrimination sur le marché locatif privé (agences immobilières) de la Région de Bruxelles-Capitale*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

<sup>64</sup> Verhaeghe, P.P. (2020). *Ethnic discrimination on the housing market of Wallonia: an explorative study*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

nom subsaharien »<sup>65</sup>. L'enquête suivante de 2019 n'a pas inclus de noms subsahariens<sup>66</sup>, mais a révélé une discrimination relativement stable par rapport à l'enquête de 2017 pour toutes les catégories étudiées.

La Ville d'Anvers a fait réaliser des tests de situation en 2019 et en 2020. Dans cette étude, les taux nets de discrimination dans les réactions par e-mail s'élevaient à 14% pour les hommes avec un nom congolais et à 18% pour les femmes avec un nom congolais<sup>67</sup>.

Des recherches récentes ont étudié l'impact de la première vague de coronavirus sur les discriminations ethniques sur le marché immobilier<sup>68</sup> en comparant des tests de situation réalisés avant et après la première vague. Les tests effectués avant la première vague ont montré que les Belgo-Marocains étaient discriminés dans 20% des cas par les agents immobiliers et les Belgo-Congolais dans 17% des cas. Il ressort des tests réalisés après le confinement que les chances d'être invités à une visite avaient fortement diminué pour à peu près tous les candidats : elles avaient diminué d'un quart pour les candidats ayant un nom belge, mais également pour les candidats ayant un nom marocain, avec pour conséquence une augmentation des discriminations ethniques : la discrimination envers les Belgo-Marocains a pratiquement doublé, passant de 20% à 36%. Les chances des Belgo-Congolais d'être invités à une visite sont restées aussi faibles qu'avant le confinement<sup>69</sup>.

L'étude *Samenleven in Diversiteit* (2017)<sup>70</sup> traite aussi d'expériences négatives dans la recherche d'un logement. Il s'agit d'une enquête de grande ampleur menée à la demande des autorités flamandes auprès de personnes d'origine belge, marocaine, turque, polonaise, roumaine et congolaise. Trois situations sont évoquées :

- le propriétaire m'a dit que le bien était déjà loué, mais je pense que ce n'est pas vrai;
- le loyer était tout à coup plus élevé quand j'ai pris contact avec le propriétaire;
- le propriétaire m'a dit qu'il ou elle ne voulait pas me louer le bien.

Les réponses des personnes d'origine congolaise aux questions portant sur leurs expériences négatives se distinguent sur deux points. Tout d'abord, elles ont le plus souvent rencontré l'une de ces situations négatives. Plus de 6 répondants d'origine congolaise sur 10 disent avoir vécu au moins l'une de ces situations contre environ la moitié des répondants d'origine turque, marocaine, polonaise et roumaine<sup>71</sup>.

<sup>65</sup> Verhaeghe, P.P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2017). *Discrimibrux -Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Gent: Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.

<sup>66</sup> Verhaeghe, P.P., Dumon, M. (2019). *Discrimibrux 2019. Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest in 2019*. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

<sup>67</sup> Verhaeghe, P.P., Martiniello, B., Ghekiere, A. (2020). *Discriminatie door makelaars op de huurwoningmarkt van Antwerpen: de nulmeting*.

<sup>68</sup> Pieter-Paul Verhaeghe & Abel Ghekiere (2021). 'The impact of the Covid-19 pandemic on ethnic discrimination on the housing market', *European Societies*, 23:sup1, S384-S399, DOI: [10.1080/14616696.2020.1827447](https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1827447).

<sup>69</sup> <https://press.vub.ac.be/corona-zorgt-voor-meer-huurdiscriminatie-van-marokkaanse-belgen#>.

<sup>70</sup> <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/>.

<sup>71</sup> Statistiek Vlaanderen (2017). *Survey Samenleven in Diversiteit*, p. 111-115. Il s'agit de personnes qui ont cherché

Par ailleurs, les répondants d'origine congolaise disent plus souvent avoir vécu la troisième situation: 4 sur 10 l'ont connue, et 2 sur 10 même à plusieurs reprises.

Dans *Being Black in the EU*, l'Agence européenne des Droits fondamentaux a posé aux répondants des questions sur leur logement<sup>72</sup>. Environ 1 sur 5 (21%) dit se sentir discriminé dans la recherche d'un logement. Le Working Group of Experts on People of African Descent (WGEPAD) des Nations Unies souligne lui aussi les difficultés en matière de logement et reprend les constats du Baromètre de la diversité dans le rapport de sa visite en Belgique, en février 2019<sup>73</sup>. Dans ses rapports annuels 2019 et 2020, Unia propose un aperçu des récentes initiatives politiques visant à combattre la discrimination sur le marché du logement<sup>74</sup>.

Unia a mis au point il y a quelques années un outil permettant de réaliser soi-même un test de situation quand on soupçonne une discrimination dans la recherche d'un logement. En 2020, la justice a confirmé en appel qu'un tel test était un moyen de preuve valable. Cet arrêt permet de mieux protéger les victimes de discrimination, car il est très difficile à des victimes individuelles de prouver une discrimination sans test de situation.



#### Réaliser soi-même un test de situation ?

Vous cherchez un logement et vous pensez avoir été discriminé-e à cause de votre origine. Comment en être certain-e ? Comment le prouver ?

La loi antidiscrimination vous protège et, pour vous aider, Unia vous propose une méthode destinée à vérifier si vous avez été discriminé-e. Vous trouverez cette méthode, le test de situation, sur notre site internet :

[https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/prouver-une-discrimination-  
raciale-au-logement-comment-le-prouver](https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/prouver-une-discrimination-raciale-au-logement-comment-le-prouver)

---

un logement au cours des cinq années précédentes. L'étude ne distingue pas les personnes de la première et de la deuxième génération.

<sup>72</sup> Fundamental Rights Agency (2018). *Being Black in the EU – Second European Union Minorities and Discrimination Survey EU MIDIS II*, p. 57-62. <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/being-black-eu> La Belgique ne fait pas partie des pays sondés.

<sup>73</sup> <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Racism/WGAfricanDescent/Pages/WGEPADIndex.aspx> et <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Racism/WGAfricanDescent/Pages/CountryVisits.aspx>

<sup>74</sup> Unia, *Rapport annuel 2019. Contribuer à une société plus égale pour tous*, p. 51-54. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2019> et Unia, *Rapport annuel 2020. Vulnérabilité des droits humains en temps de crise*, p. 18-20. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2020>

## 5 Enseignement

Le lien entre les discriminations, les inégalités et notre histoire coloniale est particulièrement tangible dans l'enseignement. Tout comme dans d'autres domaines, on voit que les personnes afrodescendantes y subissent du racisme et sont également confrontées à des inégalités structurelles (tout comme l'ethnostratification sur le marché du travail). D'autre part, c'est aussi à l'école qu'est transmise la connaissance de notre histoire coloniale, ce qui suscite de nombreuses critiques.

En 2018, Unia a publié le *Baromètre de la diversité Enseignement*<sup>75</sup>. Malgré le manque de données sur les élèves afrodescendants, ce Baromètre propose néanmoins une analyse limitée, basée sur les données relatives aux élèves de nationalité congolaise dans la banque de données pour la Belgique francophone en 2013-2014. Durant cette année scolaire, 90% des élèves belges n'étaient pas en retard scolaire dans l'enseignement fondamental contre un peu moins de 80% des élèves congolais. En cinquième secondaire, plus de 90% des élèves congolais étaient en retard scolaire pour l'année 2013-2014<sup>76</sup>. Par ailleurs, les élèves d'origine étrangère sont surreprésentés dans l'enseignement qualifiant. Ainsi, 17% des élèves de nationalité belge fréquentent l'enseignement professionnel contre plus de 35% des élèves de nationalité congolaise. Ces chiffres ne donnent pourtant qu'une image limitée. Ils concernent par exemple la nationalité et non pas l'origine, uniquement la nationalité congolaise, et une seule année scolaire<sup>77</sup>.

Le *Baromètre de la diversité Enseignement* a aussi examiné les pratiques de diversité des écoles et l'orientation des élèves. L'étude de l'orientation s'est centrée sur les attestations que les élèves reçoivent en fin d'année et qui indiquent si l'élève a réussi ou non et vers quelle filière il peut être orienté (attestation A : réussite ; attestation B : réussite mais changement d'option ; attestation C : redoublement). Il apparaît que l'orientation est influencée aussi bien par le statut socio-économique que par l'origine migratoire. Autrement dit, les élèves défavorisés et ceux issus de l'immigration ont nettement plus de probabilités de recevoir une attestation B ou C<sup>78</sup>, donc de devoir changer d'option ou de redoubler. La composition de la population scolaire renforce encore cet effet (ex. : lorsqu'un élève défavorisé fréquente une école qui compte surtout des élèves issus de milieux aisés). De plus, on s'aperçoit que ces élèves ont moins tendance à redoubler leur année, mais plutôt à changer d'orientation.

Dans son rapport, le WGEPAD se réfère aux témoignages à ce sujet : *“At every interaction with representatives of civil society, the Working Group heard testimonies of the systematic practice of diverting children of African descent to vocational or manual training and out of the mainstream, general educational trajectory. [...] Parents reported that they were struggling to keep their children from being diverted, resisting transfers to vocational education and fighting to avoid having their children diagnosed with behavioural or learning disorders, and that they were being threatened with the involvement of child protection services”*<sup>79</sup>. Les experts du WGEPAD consacrent quelques recommandations à ce problème. Ils

---

<sup>75</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-enseignement>.

<sup>76</sup> Unia, 2018. Baromètre de la diversité Enseignement, p. 77.

<sup>77</sup> Id., p. 73-80.

<sup>78</sup> Pour plus de précisions sur les différentes attestations : <http://www.enseignement.be/index.php?page=25088>.

<sup>79</sup> Report of the Working Group of Experts on People of African Descent - visit to Belgium from 4 to 11 February

demandent tout d'abord une étude approfondie de la problématique. Ils plaident aussi pour que les enseignants soient formés au racisme et aux stéréotypes inconscients et évalués par rapport à cela. Ils demandent par ailleurs des processus et des critères transparents qui doivent tenir compte du rôle que peuvent jouer les stéréotypes inconscients lors de l'orientation des élèves et de la présentation des perspectives professionnelles. Les parents doivent être informés clairement. Enfin, des initiatives sont aussi nécessaires dans le secteur pour accroître la diversité à l'aide d'objectifs clairs et mesurables. Les recommandations de ces experts rejoignent celles formulées par Unia dans le Baromètre de la diversité Enseignement.

En Flandre, l'étude *Samenleven in Diversiteit* (2017)<sup>80</sup> s'est également penchée sur les expériences négatives vécues dans l'enseignement. Elle a soumis aux participants la question suivante : « Avez-vous été confrontés au cours de l'année écoulée à cette situation : j'ai reçu l'avis de suivre une filière d'études inférieure (sic) alors que je peux suivre une filière plus élevée (sic) »<sup>81</sup>. Un quart des répondants d'origine congolaise qui suivaient une formation dans l'enseignement secondaire ou supérieur au moment de l'enquête disent avoir vécu cette situation (au moins une fois) au cours de l'année écoulée.

L'Agence européenne des Droits fondamentaux indique dans *Being Black in the EU* que près d'un répondant sur dix (9%) se sent discriminé dans le cadre de l'enseignement. Près d'un répondant sur cinq (18%) qui dit être parent ou tuteur a affirmé que son ou ses enfants subissaient des situations de harcèlement raciste à l'école<sup>82</sup>.

Le rapport de la Fondation Roi Baudouin (FRB) *Des citoyens aux racines africaines* permet aux répondants venant de toute la Belgique de s'exprimer avec leurs propres mots. Ils témoignent de la manière dont, dès le plus jeune âge, ils ont vécu dans leur chair le racisme et la discrimination. Dans l'enseignement primaire, il s'agit surtout de propos racistes d'autres élèves. Dans le secondaire (et le supérieur), cela concerne aussi le comportement d'enseignants, les interactions, l'évaluation et l'orientation vers le choix d'études<sup>83</sup>.

L'école est aussi le lieu où la société raconte son histoire et la transmet à de nouvelles générations de citoyens. Le rôle attribué à notre histoire coloniale dans cette histoire en dit long. C'est là que le bât blesse, selon de très nombreux acteurs. Le peu de connaissances transmises au sujet de l'histoire coloniale constitue un point sensible dans notre pays.

Dans l'étude de la Fondation Roi Baudouin, les répondants sont quasiment unanimes (91%) pour estimer que l'histoire coloniale doit être davantage enseignée à l'école. Près de trois personnes sur quatre (74%) jugent que le passé colonial est aujourd'hui un sujet tabou en Belgique. Dans les interviews, les participants à l'étude suggèrent une vision pour l'enseignement. Ils plaident d'abord pour un enseignement sur

---

2019. (A/HRC/42/59/Add.1), p. 13. <https://undocs.org/en/A/HRC/42/59/Add.1>

<sup>80</sup> Statistiek Vlaanderen (2017). *Survey Samenleven in Diversiteit*, p. 47-48. <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/>.

<sup>81</sup> Questionnaire *Survey Samenleven in Diversiteit* p. 14, question E12. [https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/sites/samenleven-in-diversiteit/files/samenleven\\_in\\_diversiteit\\_2017\\_vragenlijst.pdf](https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/sites/samenleven-in-diversiteit/files/samenleven_in_diversiteit_2017_vragenlijst.pdf)

<sup>82</sup> Fundamental Rights Agency (2018). *Being Black in the EU*, p. 45-48.

<sup>83</sup> Demart, S., Schoumaker, B., Adam, I., Godin, M., Hezukuri, C., Poucineau, J., & Godeau, L. (2017), *Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais, Belgo-Burundais*, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin, p. 125-129. [https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171121\\_CF](https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171121_CF)

l'Afrique exempt de tout misérabilisme et dépassant la seule période coloniale. Il faut expliquer ce que la colonisation a signifié pour l'Afrique et pour la Belgique, et d'où provient le racisme. Ils établissent donc un lien entre l'enseignement historique sur la colonisation et la lutte actuelle contre la discrimination et le racisme. C'est pour eux une question de reconnaissance et de justice historique<sup>84</sup>.

Le WGEPAD mentionne aussi dans son rapport *“the lack of general knowledge and recognition of the culture, history and heritage of people of African descent”*. Les experts expriment tout particulièrement leur préoccupation quant à l'image insuffisante que les manuels scolaires donnent de l'histoire coloniale. Cela vaut aussi pour les programmes de l'enseignement primaire et secondaire<sup>85</sup>. Le WGEPAD recommande dès lors de revoir les manuels et autres outils éducatifs et de rendre l'apprentissage de l'histoire coloniale de la Belgique obligatoire à tous les niveaux d'enseignement.

En mars 2020, une enquête de l'université d'Anvers auprès d'un échantillon représentatif confirme les connaissances lacunaires des Belges au sujet de l'histoire coloniale<sup>86</sup>. Les chercheurs ont posé dix questions pour tester les connaissances des participants. Moins d'un participant sur trois (30,7%) a répondu correctement à la moitié des questions. Le score moyen des participants est de 7,55/20.

Ce manque de connaissance et de reconnaissance a suscité une prise de conscience croissante ces dernières années. En Flandre, cela a donné naissance à un débat sur les socles de compétences ('eindtermen'). Le 9 juin 2020, des députés flamands du parti Groen ont déposé une résolution pour inclure la colonisation et la décolonisation belge dans les socles de compétences de l'enseignement fondamental et secondaire flamand<sup>87</sup>. Le parti Vooruit (anciennement SP.A) a lui aussi déposé une proposition visant à renforcer la conscience historique et la pensée critique sur le passé et le présent dans l'enseignement flamand<sup>88</sup>. Ces deux résolutions n'ont cependant pas été adoptées. L'argument était que ces thèmes font déjà partie des compétences clés et que c'est suffisant<sup>89</sup>.

Dans la déclaration gouvernementale de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il est explicitement question d'inclure l'histoire coloniale dans la révision du référentiel de l'enseignement secondaire<sup>90</sup>. En juin 2020,

---

<sup>84</sup> Id., p. 164-168.

<sup>85</sup> WGEPAD, p. 7-8.

<sup>86</sup> Brouwers, R., Verleye Z. en Verheyen, P. (2022), “De steun voor dekolonisering in België in kaart gebracht: Tussen politieke gevoeligheden en maatschappelijke aanvaarding” [in press], *Tijdschrift voor Sociologie*.

<sup>87</sup> Pour la résolution : <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1581173>. Les socles de compétences sont des objectifs minimaux pour l'enseignement primaire et secondaire, autrement dit un minimum de connaissances, de compréhension, de compétences et d'attitudes pour toute la population scolaire. Certains socles de compétences sont des attitudes vers lesquelles il faut tendre. Un site internet de la Communauté flamande y est consacré : <https://onderwijsdoelen.be/>.

<sup>88</sup> <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1571689>.

<sup>89</sup> Pour le compte rendu du débat : <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1584859>. Les compétences clés sont des compétences que les élèves doivent acquérir pour pouvoir fonctionner dans la société et s'épanouir personnellement. Il s'agit par exemple de la citoyenneté, de compétences d'apprentissage, de la conscience historique, de compétences numériques et sociorelationnelles, etc. Voir aussi : <https://onderwijsdoelen.be/>

<sup>90</sup> Fédération Wallonie-Bruxelles, *Déclaration politique 2019-2024*, p. 16. <https://cawab.be/IMG/pdf/2019-09-10->

la ministre de l'Enseignement confirme cette intention dans une réponse à la lettre ouverte que Cécile Djunga lui a adressée<sup>91</sup> : Cécile Djunga y dénonçait le racisme et demandait d'intensifier les cours sur le Congo et l'histoire coloniale. Ces cours d'histoire deviendront obligatoires dans l'enseignement francophone, dans toutes les filières et tous les réseaux. Ce n'est pas encore le cas pour l'instant, mais les nouveaux manuels du tronc commun devraient prendre en compte cette page de l'histoire. La révision des manuels pour l'enseignement secondaire supérieur n'a pas encore débuté, mais cette histoire devrait aussi y être évoquée<sup>92</sup>.

Dans la résolution instituant la commission spéciale sur le Congo et le passé colonial, le parlement fédéral se réfère explicitement à l'enseignement. Ainsi, il n'entre pas seulement dans les missions de cette commission d'étudier le passé colonial, mais aussi d'examiner « dans quelle mesure ces idées sont traduites dans les programmes d'enseignement actuels » (socles de compétences). La commission a désigné un groupe d'experts pour rédiger un rapport sur la connaissance actuelle du passé colonial. D'autre part, elle demande aussi aux experts 1) d'établir un tour d'horizon de la recherche universitaire sur la relation entre le passé colonial belge, la période postcoloniale et le racisme, la xénophobie et l'intolérance ("relation entre les faits historiques et les phénomènes sociaux actuels") ; 2) de dresser un état de la question de la vulgarisation de cette connaissance, en particulier dans l'enseignement organisé dans les trois Communautés ("rôle de l'enseignement")<sup>93</sup>. La résolution bruxelloise se réfère elle aussi explicitement à l'importance de l'enseignement. Le parlement demande au gouvernement « de soutenir et de plaider auprès des Communautés, des Commissions communautaires et des communes en faveur de l'inclusion des éléments de l'histoire coloniale dans les référentiels et les programmes scolaires ainsi que de les soutenir dans l'appui aux activités extra-scolaires utilisant l'espace public de cette manière »<sup>94</sup>.

---

[declaration-politique-federation-wallonie-bxl.pdf](#).

<sup>91</sup> <https://plus.lesoir.be/305403/article/2020-06-06/la-lettre-ouverte-de-cecile-djunga-madame-caroline-desir-leducation-est-une>

<sup>92</sup> <http://archive.pfwb.be/1000000020c80ad> et [https://www.rtbf.be/info/societe/detail\\_caroline-desir-reaffirme-son-projet-de-rendre-obligatoires-les-cours-sur-l-histoire-du-congo-et-de-la-colonisation?id=10519014](https://www.rtbf.be/info/societe/detail_caroline-desir-reaffirme-son-projet-de-rendre-obligatoires-les-cours-sur-l-histoire-du-congo-et-de-la-colonisation?id=10519014).

<sup>93</sup> [https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf\\_sections/pri/congo/55K1462001.pdf](https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/pri/congo/55K1462001.pdf).

<sup>94</sup> <http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2019-20/139668/images.pdf>.

## 6 Dossiers « chauds » : symbolique et histoire

Les signalements, les dossiers, les données relatives au marché de l'emploi, les tests de situation, les scores obtenus pour les questions portant sur les connaissances..., tout cela est éloquent. Pourtant, les chiffres seuls ne permettent pas de rendre compte de la discrimination et de l'inégalité. Celles-ci ont aussi un aspect symbolique qui est peut-être moins mesurable et tangible, mais qui n'en est pas moins réel et profond. Unia traite d'ailleurs régulièrement des dossiers qui ont une dimension symbolique et des questions qui se heurtent aux limites du cadre législatif ou qui les dépassent, souvent en lien avec notre histoire coloniale. Ainsi, notre rapport de 2017 évoquait les racines coloniales des stéréotypes actuels<sup>95</sup>. Les stéréotypes répandus qui sont au cœur de ce type de dossier nous confrontent à la nature profonde et structurelle du racisme. Une réponse juridique n'est, par définition, pas ici suffisante. Seule une réponse sociale large est appropriée.

Dans les dossiers à dimension symbolique, il est souvent question d'image. En 2017, de très nombreuses situations ont suscité des polémiques et ont constitué la toile de fond de notre rapport. Il s'agissait fréquemment de la diffusion d'images racistes. En janvier, un émoticône en forme « d'excrément souriant » et les réactions qu'il a provoquées sur le compte Instagram de Miss Belgique ont ainsi causé une vive émotion. Plus tard dans l'année, Unia a été interpellé au sujet d'une caricature d'une personne noire dans le magazine pour enfants Astrapi, tandis qu'une illustration similaire dans un album de Bob et Bobette était elle aussi source d'indignation. À la fin de l'été, une chanson des supporters de Manchester United sur la taille supposée du pénis de Romelu Lukaku a fait scandale. De grandes multinationales telles que Dove, H&M, Kellogg's... se retrouvent également prises pour cibles pour des publicités ou des illustrations racistes. Cela a aussi été le cas d'un professeur d'université qui, dans son cours, faisait des blagues pleines de connotations stéréotypées. Il n'est pas simple de s'attaquer à de tels dossiers. Même lorsque le racisme est indéniable, il ne s'agit généralement pas d'un délit d'incitation à la haine qui peut être poursuivi même si ce sont des comportements, des propos ou des attitudes qui peuvent être moralement condamnables. Unia estime alors que la voie judiciaire n'est pas la bonne, mais croit plutôt au dialogue<sup>96</sup>. L'issue peut être une solution négociée.

Certaines questions sont récurrentes et possèdent une forte valeur symbolique, comme le débat sur Père Fouettard qui a fait rage ces dernières années. Il y a aussi eu d'autres cas de '*blackface*' dans le contexte carnavalesque ou folklorique, comme le Sauvage d'Ath et les Noirauds à Bruxelles. Les Noirauds ont troqué le maquillage noir pour les trois couleurs belges<sup>97</sup>. Après une demande de l'Unesco, un débat sur la tradition s'est engagé à Ath et l'administration communale a organisé une table ronde à laquelle Unia a pris part<sup>98</sup>.

---

<sup>95</sup> Le rapport était intitulé « Discrimination de personnes d'origine subsaharienne : un passé colonial qui laisse des traces ».

<sup>96</sup> Unia. Rapport annuel 2017, p. 67

<sup>97</sup> <https://bx1.be/communes/bruxelles-ville/noirauds-changent-de-maquillage-mettre-fin-a-polemique/>.

<sup>98</sup> [https://www.rtb.be/info/regions/detail\\_debat-autour-du-sauvage-de-la-ducasse-d-ath?id=10787766](https://www.rtb.be/info/regions/detail_debat-autour-du-sauvage-de-la-ducasse-d-ath?id=10787766).

Unia s'était déjà penché en 2014 sur la question de savoir si l'utilisation du personnage du Père Fouettard contrevenait à la législation antidiscrimination et/ou antiracisme<sup>99</sup>. La réponse est qu'il n'y a pas de forme punissable de racisme ou de forme légalement interdite de discrimination raciale dans les personnages de Saint-Nicolas et de Père Fouettard. Les dispositions pénales contenues dans les articles 20 et 21 de la loi antiracisme du 30 juillet 1981 exigent en effet une intention malveillante, ce qui n'est pas le cas ici. Ce serait le cas si une représentation concrète de Saint-Nicolas et de Père Fouettard était associée à des propos ou à des actes racistes punissables.

Unia est partisan d'un débat de société constructif sur la forme à donner à l'avenir à cette ancienne tradition populaire et appelle en tout cas à représenter le personnage du Père Fouettard autrement que sous les traits d'un homme noir bête, inférieur ou dangereux, ce qui perpétue les stéréotypes concernant les personnes noires.

En novembre 2016, la Maison de la Culture Flandre/Pays-Bas 'de Buren' a présenté le « Pietenpact », un plaidoyer pour une fête de Saint-Nicolas centrée sur le respect de la tradition et sur l'inclusivité. Les signataires l'ont aussi traduit en actions concrètes. Ainsi, la chaîne pour enfants Ketnet a introduit des « roetpieten » (personnages dont le visage est maculé de suie) lors du défilé de Saint-Nicolas à Anvers, et GO!, le réseau d'enseignement de la Communauté flamande, a communiqué des directives à ses écoles, notamment pour éviter les stéréotypes racistes et présenter autant que possible Père fouettard sous des traits positifs. Ou encore, en ce qui concerne le nom (en néerlandais), pour faire évoluer celui-ci vers 'Piet', plutôt que 'Zwarte Piet'<sup>100</sup>.

En 2019, Unia s'est intéressé aux festivités carnavalesques. Unia reçoit chaque année des signalements sur les cortèges de carnaval et sur d'autres événements populaires. Comme les mêmes questions et préoccupations reviennent souvent, Unia a rédigé un rapport comportant une analyse du cadre sociologique et historique du carnaval et des limites (légales) de la liberté d'expression en Belgique. Ce rapport avait initialement été motivé par les nombreux signalements reçus par Unia en mars 2019 au sujet du char de la société carnavalesque De Vismooil'n au carnaval d'Alost, qui présentait des stéréotypes indéniablement antisémites. Le carnaval d'Alost a aussi donné lieu la même année à des signalements concernant des participants grimés en noir ('blackfaces'), ou portant des costumes qui rappelaient ceux du Ku Klux Klan. Si le cas du char du Vismooil'n est au centre du rapport, l'analyse – concernant notamment l'usage de stéréotypes et les limites légales de la liberté d'expression – peut indiscutablement s'appliquer aussi à d'autres cas, où apparaissent des personnages au visage noirci<sup>101</sup>.

Unia en conclut qu'il s'agit bien de représentations blessantes, stéréotypées, antisémites ou racistes, mais pas de faits punissables. Dans tous les cas étudiés, il manquait une intention claire et délibérée d'inciter à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence, ou des menaces réelles et concrètes de violence. L'absence de cette intention ne rend toutefois pas ces cas moralement moins condamnables et ne peut pas conduire à nier le racisme. Un racisme inconscient et involontaire est aussi du racisme. Il est important de le nommer comme tel et de continuer à le rejeter. D'autre part, Unia estime que la sensibilisation, le dialogue et la créativité sont importants : le dialogue, pour apprendre à connaître les sensibilités de l'autre, la créativité, pour imaginer ensemble des traditions inclusives, et la sensibilisation,

---

<sup>99</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/pere-fouettard-la-position-du-centre>.

<sup>100</sup> <https://pro.g-o.be/nieuws/2539>.

<sup>101</sup> Unia (2019). *Le carnaval et les limites de la liberté d'expression*. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-carnaval-et-les-limites-a-la-liberte-dexpression>.

pour prendre conscience des nombreux stéréotypes qui perdurent. Les procédures judiciaires ne sont qu'un ultime recours.

L'importance de ces questions symboliques transparaît aussi dans les rapports du WGEPAD suite à la visite des experts aux Pays-Bas (2014) et en Belgique (2019). Il est abondamment question de Père Fouettard dans le rapport néerlandais. Les experts condamnent dans des termes dénués de toute ambiguïté tant le caractère raciste du personnage que le déni de ce caractère raciste : *“The Working Group feels that a large amount of the population still does not understand why the manner in which ‘Zwarte Piet’ is presented is perceived negatively and hurtful by some groups of Dutch society. In the view of the Working Group, this is a symptom of denial of the existence of racism and racist practices and an erroneous understanding of history among its society. It is also a mark of structural racism affecting the society”*. La fête néerlandaise de Saint-Nicolas doit être débarrassée de toute référence à l'esclavage. Les experts encouragent la société néerlandaise à remettre en question la relation inégale entre Père Fouettard et Saint-Nicolas et à faire prendre conscience, en particulier aux enfants, de ses aspects problématiques<sup>102</sup>.

Dans le rapport belge, l'accent est mis sur les ‘blackfaces’ : *“The use of blackface, racialized caricatures and racist representations of people of African descent is offensive, dehumanizing and contemptuous”*<sup>103</sup>. Les experts recommandent à notre pays d'avoir un dialogue ouvert sur les ‘blackfaces’, les caricatures et les représentations racistes de personnes d'origine africaine<sup>104</sup>.

À l'été 2020, Facebook et Instagram ont interdit l'utilisation de ‘blackfaces’, ce qui inclut aussi pour eux les représentations caricaturales de Père Fouettard. La boutique en ligne Bol.com refuse désormais le terme ‘Zwarte Piet’ (‘Père Fouettard’) et les recommandations stéréotypées qui y sont liées. Le terme ‘couleur de peau’ est également remplacé par ‘beige’ ou ‘une autre couleur adéquate’.

Les questions symboliques sont des dossiers chauds précisément parce qu'elles s'inscrivent dans notre histoire coloniale et qu'elles nous confrontent aux racines du racisme et de la discrimination d'aujourd'hui. La commission fédérale sur le Congo a pour mission d'examiner le passé colonial, mais aussi le lien avec le racisme, la xénophobie et l'intolérance contemporains. Elle a également une mission de réconciliation.

Les experts qui rédigent un rapport à la demande de la commission ont été explicitement priés de se pencher sur des actions symboliques et sur leur effet potentiel de réconciliation, ainsi que sur d'autres actions concrètes, comme par exemple la restitution de patrimoine volé ou non. Dans leur rapport, les experts désignés par la commission présenteront un aperçu d'actions symboliques et autres qui peuvent constituer des formes de réconciliation, en collaboration avec la société civile. Le WGEPAD ne se contente pas de soutenir la création de la commission, mais souligne également sa mission de réconciliation.

## 7 Décolonisation et Black Lives Matter

*Black Lives Matter* a franchi l'océan pour inscrire, chez nous aussi, les violences policières et le racisme à

<sup>102</sup> <https://undocs.org/en/A/HRC/30/56/Add.1> p. 18, 20.

<sup>103</sup> <https://undocs.org/en/A/HRC/42/59/Add.1> (A/HRC/42/59/Add.1), p. 11.

<sup>104</sup> Id., p. 18.

l'ordre du jour. Des manifestations ont eu lieu dans tout le pays en juin 2020. À Bruxelles, une manifestation a rassemblé plus de 10 000 personnes. Des manifestations ont aussi eu lieu dans beaucoup d'autres villes. Des problèmes ont surgi en marge de certaines actions, ce qui a donné au débat un caractère plus tranché. Unia a traité quelques dossiers à ce sujet. Mais le mouvement *Black Lives Matter* a aussi suscité de l'émoi dans bien d'autres domaines. En signe de solidarité, les Diables rouges ont ainsi mis le genou à terre, sous l'impulsion de Romelu Lukaku, au début de chaque match de l'Euro de football.

Notre histoire coloniale se retrouve aussi de plus en plus au centre des polémiques. Le débat a surtout porté sur la décolonisation de l'espace public. C'est loin d'être nouveau. En 2004, un groupe d'action avait tranché la main d'un personnage congolais parmi les sculptures qui entourent la statue équestre de Léopold II à Ostende. La revendication d'une 'place Lumumba' se fait entendre depuis plusieurs années. Lors de la réouverture en décembre 2018 du musée royal de l'Afrique centrale, lieu symbolique par excellence, des voix se sont élevées pour dire que la décolonisation n'allait pas assez loin. Le WGEPAD a lui aussi partagé cette critique après avoir visité le musée.

En juillet 2019, le parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté une résolution relative à « la décolonisation structurelle et inclusive de l'espace public bruxellois dans le cadre d'un travail de dialogue et de mémoire ». Les autorités bruxelloises font ainsi un premier pas pour concrétiser l'intention affichée dans la déclaration de politique générale 2019-2024. Un groupe de travail d'experts a été désigné en novembre 2020. Il a pour mission de formuler des avis et de soumettre un rapport avec des propositions et un plan d'action<sup>105</sup>.

Si le terme 'décolonisation de l'espace public' ne figure nulle part dans la mission du groupe d'experts désigné par la commission parlementaire fédérale sur le Congo, il y est pourtant fait référence : les experts examineront des actions symboliques de réconciliation, telles que « le retrait ou la contextualisation de statues honorant ou ayant honoré des protagonistes de la colonisation » ou encore « la construction de monuments/mémoriaux en l'honneur des Congolais, Rwandais, Burundais et des victimes de la colonisation ».

En préparation aux travaux de la commission Congo, des organisations de la diaspora africaine ont rédigé un rapport dans lequel elles dénoncent la méthodologie et le manque de concertation et de participation. Elles y font aussi des propositions pour décoloniser l'espace public. Il s'agit avant tout de décoloniser les esprits, soulignent-elles. C'est donc un processus qui va au-delà de l'espace public<sup>106</sup>.

Les choses bougent aussi au niveau local. Les autorités flamandes ont rédigé un guide pratique pour aider les pouvoirs locaux à traiter le cas des références coloniales dans l'espace public<sup>107</sup>. Il contient entre autres une liste de pratiques en Belgique et à l'étranger, une carte du patrimoine, une bibliographie et des exemples de méthodes participatives.

---

<sup>105</sup> <https://pascalsmet.prezly.com/brusselse-werkgroep-voor-dekolonisatie-gaat-van-start#>

<sup>106</sup> <https://www.one.decolonise.brussels/diaspora-rapport/>.

<sup>107</sup> <https://integratie-inburgering.be/nl/koloniale-verwijzingen>.

La Ville de Gand a organisé en 2019 et en 2020 un processus participatif avec des Gantois de la diaspora africaine, des universitaires et des conseils consultatifs. On s'y intéresse à la manière dont les stéréotypes coloniaux subsistent aujourd'hui et entraînent du profilage ethnique et des discriminations. Les conclusions ont débouché sur quelques grandes et petites interventions pour décoloniser l'espace public. Le premier fait d'armes a consisté à retirer en juin 2020 la statue de Léopold II. Ekeren (Anvers) en a fait autant le même mois. L'administration communale d'Ostende a décidé de laisser en place la statue équestre de Léopold II, mais de la munir d'un texte explicatif. L'acteur Matthias Schoenaerts y a aussi réalisé une « contre-image » sous la forme d'une grande fresque représentant le roi sans tête. La commune de Schaerbeek (Bruxelles) a désigné un groupe de travail qui se penche sur la manière de traiter les symboles coloniaux. La commune de Forest (Bruxelles) a adopté une motion sur la mémoire (dé)coloniale et la lutte contre les discriminations<sup>108</sup>. La ville de Namur a organisé des promenades décoloniales, sous la conduite de guides de l'asbl Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations. De nombreuses autres autorités locales ont aussi pris des initiatives, en réponse à l'actualité et en s'inspirant aussi bien d'autres niveaux de pouvoir que de citoyens critiques qui les poussent au changement. La Ville de Mons a collaboré au colloque international « Mémoires coloniales. Colonisation/Décolonisation : des mémoires multiples et plurielles. Le cas de Mons »<sup>109</sup>. En 2022, le *Memorial Museum* de Mons consacrera une exposition à ce thème.

Il semble que la décolonisation de l'espace public bénéficie d'un soutien grandissant, ce que confirment aussi des recherches. L'étude de la Fondation Roi Baudouin sonde également l'opinion concernant les revendications symboliques. C'est surtout l'idée d'une place Lumumba à Bruxelles qui bénéficie d'un grand soutien (58%)<sup>110</sup>, mais il s'agit uniquement de répondants d'origine africaine. Pendant des années, des organisations ont fait campagne pour une place Lumumba. Le 30 juin 2018, la place Lumumba à Bruxelles a été officiellement inaugurée. L'université d'Anvers a sondé le soutien d'un échantillon représentatif de Belges pour les mesures de décolonisation<sup>111</sup>. 57% des répondants sont au moins 'plutôt d'accord' avec l'affirmation selon laquelle la place des statues coloniales est dans les musées, et pas dans les rues. Par ailleurs, 37% sont (tout à fait) d'accord pour dire que le gouvernement belge doit présenter des excuses officielles au Congo pour son passé colonial. Si on ajoute aussi la catégorie plus nuancée des personnes qui sont 'plutôt d'accord', cela représente 72% des Belges.

---

<sup>108</sup> <http://www.forest.irisnet.be/fr/vie-politique/conseil-communal/seances/fichiers-motions/motion-concernant-la-memoire-de-coloniale-et-la.pdf> et <http://www.vorst.irisnet.be/nl/politiek-leven/de-gemeenteraad/de-zittingen/bestanden-moties/motion-concernant-la-memoire-de-coloniale-et-la.pdf>

<sup>109</sup> <https://www.monsmemorialmuseum.mons.be/events/colloque-international-memoires-coloniales>

<sup>110</sup> FRB 2017, p. 167.

<sup>111</sup> Brouwers, R., Verleye Z. en Verheyen, P. (2022), "De steun voor dekolonisering in België in kaart gebracht: Tussen politieke gevoeligheden en maatschappelijke aanvaarding" [in press], *Tijdschrift voor Sociologie*.

## 8 Recommandations

Ce rapport traite de la discrimination des personnes afrodescendantes dans plusieurs domaines sociaux importants. Ces domaines sont également abordés dans le rapport des experts désignés par la Commission fédérale pour le Congo.

Des problèmes similaires se posent également dans d'autres secteurs. La culture, les médias, l'art, le monde du sport, le monde politique, la santé, les services publics, la justice... sont autant de domaines que nous n'avons pas inclus ici et qui méritent certainement de retenir notre attention. Une société ne peut être inclusive que si elle l'est dans tous les domaines. Une approche globale est donc nécessaire, qui doit aussi tenir compte de la diversité interne du groupe des personnes afrodescendantes : elles sont de différentes origines, de différentes générations, des hommes et des femmes, etc. Cela nécessite une approche globale et intersectionnelle dans laquelle la participation des associations est essentielle. Les recommandations ci-dessous constituent une première étape.

### 8.1 Le cadre législatif

La loi antidiscrimination et antiracisme prévoit une évaluation périodique de la législation en la matière. En février 2017, la commission d'experts chargée de procéder à cette évaluation a remis un rapport à la Chambre des représentants ainsi qu'à la secrétaire d'État pour l'égalité des chances. Unia a également pris part à ce processus en élaborant son propre rapport d'évaluation<sup>112</sup>.

Il en ressort qu'il demeure aujourd'hui encore beaucoup d'obstacles en matière d'application, de protection et d'accès à la justice. La police et le ministère public doivent agir en faveur d'une application plus efficiente de la circulaire COL13/2013 (circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine). Du chemin reste à parcourir pour que les victimes puissent avoir un accès plein et entier à la justice. La difficulté de fournir des preuves, les obstacles financiers et le faible montant des dommages forfaitaires demeurent des lacunes à combler. Unia considère que beaucoup reste à faire pour parvenir à une application effective des lois antiracisme et antidiscrimination. Une attention doit également être portée à la protection des victimes et à leur accès à la justice.

### 8.2 Un intérêt accru et spécifique

Il y a, de manière générale, un manque d'intérêt pour les personnes afrodescendantes. Il est crucial de mieux connaître ce groupe afin de pouvoir prendre des mesures politiques ciblées et d'entendre sa voix dans le débat public.

---

<sup>112</sup> Le rapport d'évaluation d'Unia, le rapport d'évaluation de la commission d'experts, et le rapport de l'audition parlementaire se trouvent sur <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/valuation-de-la-loi-antiracisme-et-de-la-legislation-antidiscrimination-2017>.

### 8.2.1 Au niveau de la recherche

Les connaissances scientifiques sur la situation des personnes afrodescendantes dans notre pays sont encore insuffisantes. Il y a peu de recherches qui donnent une image générale de ce groupe. En 2001, Kagné et Martiniello ont brossé un tableau sociodémographique de ce groupe et dressé une carte des acteurs associatifs<sup>113</sup>. La recherche de la Fondation Roi Baudouin (2017) est la première étude complète à aller plus loin, avec une enquête et des entretiens. Il est nécessaire de **mener davantage de recherches quantitatives et qualitatives**. Une collecte par les gouvernements de **données plus étendues et de meilleure qualité** peut également y contribuer. Non seulement les recherches sur ce public sont trop peu nombreuses, mais même dans les recherches sur les discriminations, les personnes afrodescendantes constituent souvent un groupe ignoré. C'est une occasion manquée pour connaître leurs expériences de la discrimination. Pourtant, leur profil et leur passé migratoire particuliers ainsi que l'histoire coloniale constituent des raisons suffisantes pour accorder systématiquement une attention à ce public dans les recherches sur les discriminations. L'ampleur du déficit de connaissances est démontrée par les travaux de Robert et Rousseau, qui montrent que même les organisations qui luttent contre le racisme manquent souvent de connaissances sur notre histoire coloniale et sur la discrimination subie par les personnes afrodescendantes.<sup>114</sup>

Les exemples d'études inspirantes qui dressent un tableau de la situation des personnes afrodescendantes et de leurs expériences de la discrimination se multiplient récemment. En 2021, Sankaa vzw, une organisation faitière d'organisations africaines, a lancé le projet « le Racisme démêlé ». Sankaa souhaite recueillir un maximum d'histoires sur la façon dont les personnes d'origine africaine vivent le racisme et la discrimination. L'accent est mis sur le vécu et l'impact de ces expériences, les actions entreprises par les personnes qui racontent leur histoire, le soutien et l'assistance qu'elles reçoivent et leur expérience en la matière, ainsi que leurs attentes et leurs avis<sup>115</sup>.

Les autorités espagnoles ont publié en 2021 une recherche sur la population afrodescendante<sup>116</sup>, qui donne une image des organisations issues de cette communauté, de son profil démographique, de la manière dont les personnes afrodescendantes perçoivent leur identité, de leurs expériences de la discrimination et de leur vision de la politique antidiscrimination.

En Allemagne, 5 793 personnes d'origine africaine ont été interviewées en 2020 dans le cadre du projet *Afrozensus*<sup>117</sup>. Tout comme la recherche espagnole, cette étude se penche sur la situation des personnes afrodescendantes et sur leurs expériences de la discrimination. L'objectif est de répéter régulièrement l'étude *Afrozensus*. Aux États-Unis, le projet Black Census, une vaste enquête menée auprès de la

---

<sup>113</sup> Kagné Bonaventure, Martiniello Marco, « L'immigration subsaharienne en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2001/16 (n° 1721), p. 5-49. DOI : 10.3917/cris.1721.0005. URL : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2001-16-page-5.htm>.

<sup>114</sup> Mireille-Tsheusi Robert, Nicolas Rousseau (2016). *Racisme anti-noirs, entre méconnaissance et rejet*. Bruxelles, 132 p.

<sup>115</sup> <https://sankaa.be/projecten/racisme-ontrafeld-2021/>

<sup>116</sup> <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigualdadtrato/Paginas/index.aspx>

<sup>117</sup> <https://afrozensus.de/>

population noire avec plus de 30 000 participants, est en cours de réalisation depuis 2018<sup>118</sup>. Il est à noter que tant dans le projet Sankaa que dans les projets Afrozensus et Black Census, l'initiative vient des associations. Elles font appel à des partenaires et à des chercheurs, mais gardent le contrôle. Alors que le rôle des personnes d'origine africaine reste généralement limité à celui de répondant, il s'agit ici d'une recherche par, sur et pour les personnes d'origine africaine. Non seulement cela offre une perspective différente, mais cela constitue un troisième pilier essentiel, en plus de la production de connaissances par les scientifiques et les gouvernements. Par exemple, le rapport Afrozensus met l'accent sur l'autonomisation et ce sera le thème de la prochaine édition de l'étude. En outre, toutes les recommandations du rapport Afrozensus contiennent une section pour les politiciens et les décideurs politiques et une section pour les associations. Sankaa recueille des histoires sur l'impact et l'expérience du racisme et de la discrimination qui peuvent souvent être très révélatrices. La recherche par les associations met ainsi en évidence ce que Laure Uwase, dans le rapport d'experts pour la Commission fédérale du Congrès, appelle « l'impact dévastateur [de la discrimination] sur le respect de soi et sur la santé physique et mentale ». Mais elle s'intéresse également aux stratégies de résilience et à l'autonomisation.

Le WGEPAD plaide également pour plus de recherches, en ce compris pour stimuler la recherche en créant des chaires spéciales d'Études africaines, en recrutant des chercheurs afrodescendants et en renforçant la diversité dans le monde de la recherche. D'autre part, le matériel statistique existant doit aussi être analysé pour voir si les personnes afrodescendantes peuvent exercer leurs droits humains sur un pied d'égalité<sup>119</sup>. Le Monitoring socio-économique se penche sur le sous-groupe des personnes d'origine congolaise, rwandaise et burundaise et démontre ainsi qu'il faut prêter attention à la diversité des origines des personnes d'origine africaine. En outre, tant le Monitoring socio-économique que l'étude de la Fondation Roi Baudouin montrent que le genre joue un rôle important.

En Belgique, beaucoup reste à faire pour enfin disposer de données plus nombreuses et de meilleure qualité sur les inégalités et la diversité (*equality data*), a conclu Unia à l'issue du projet *Improving equality data collection in Belgium* (2021). C'est particulièrement le cas pour ce qui concerne les données relatives aux personnes afrodescendantes.<sup>120</sup> Unia plaide également pour qu'on mène davantage de **recherches** sur la situation des personnes afrodescendantes, et en particulier sur leurs expériences de la discrimination. Cela nécessite des méthodes de recherche différentes, une approche intersectionnelle et participative. Les recherches citées ci-dessus en offrent des exemples intéressants. En outre, il est important que les résultats des recherches menées sur le sujet et les données à disposition soient facilement accessibles afin qu'elles soient utilisées. Unia a développé un *data hub* disponible sur son site internet reprenant des données existantes sur l'égalité. L'objectif est désormais de compléter cet outil avec de nouvelles sources de données, notamment sur les groupes sous-exposés tels que les personnes

---

<sup>118</sup> <https://blackcensus.org/>

<sup>119</sup> <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Racism/WGAfricanDescent/Pages/CountryVisits.aspx> p. 16 et p. 18.

<sup>120</sup> « *Improving equality data collection in Belgium* » (IEDCB) est un projet belge cofinancé par le programme Rights, Equality and Citizenship (REC) de la Commission européenne. Unia a réalisé ce projet en partenariat avec la Cellule Égalité des chances (SPF Justice). Le projet vise à améliorer la collecte et le développement des données sur l'égalité (*equality data*) en Belgique. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/donnees-sur-linegalite-la-discrimination-en-belgique>

afrodescendantes<sup>121</sup>.

### 8.2.2 Au niveau politique

Après plusieurs incidents racistes, le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées ont mis sur pied en 2020 une Conférence interministérielle (CIM) contre le racisme, qui doit travailler à la préparation d'un Plan d'action national contre le racisme (PANR). Unia plaide depuis 2001 déjà, depuis que la Belgique s'est engagée devant la Conférence de l'ONU contre le Racisme à Durban, pour un tel **plan d'action national**. Des groupes de travail techniques ont entre-temps transmis des recommandations à la CIM. Le secteur associatif a participé à ces groupes de travail par l'entremise de la coalition bilingue NAPAR, de même qu'Unia. Unia invite instamment les différents gouvernements à adopter ce plan national et à le mettre en œuvre de manière ambitieuse et déterminée.

En avril 2021, les Assises contre le racisme ont été lancées au Parlement de Bruxelles. Les Assises ont consisté en 35 auditions d'experts et ont abouti à un rapport que le Parlement a approuvé en janvier 2022. Les recommandations du rapport serviront de base au plan régional de lutte contre le racisme, qui fera à son tour partie du plan d'action national.<sup>122</sup>

Unia plaide pour qu'une attention particulière soit accordée aux personnes afrodescendantes. En raison de leur passé migratoire et de l'histoire coloniale, elles ont un profil distinct et des besoins spécifiques. Si la politique antidiscrimination et antiracisme bénéficie à tout le monde, des mesures adaptées à des publics spécifiques sont nécessaires aussi. Les Nations Unies ont déjà recommandé plusieurs fois à la Belgique d'élaborer **une stratégie politique nationale distincte** afin d'améliorer la situation des personnes afrodescendantes, en collaboration avec celles-ci. Le WGEPAD en a fait de même en 2019 et le Comité contre la Discrimination raciale a répété cela en avril 2021<sup>123</sup>. L'enjeu est de pouvoir reconnaître et nommer la singularité des discriminations à l'égard des personnes afrodescendantes, d'engager des mesures spécifiques tout en les intégrant dans une stratégie globale du respect des droits humains.

Les décideurs politiques doivent se baser sur une connaissance approfondie de la situation des différents publics. C'est pourquoi Unia plaide en faveur d'un état de la situation des recherches sur le racisme et d'un comité scientifique d'accompagnement pour le Plan d'Action national contre le Racisme.

### 8.2.3 Dans le débat public

Les discussions sur les discriminations et sur la décolonisation sont trop souvent dissociées dans le débat public. Ce qui est frappant, c'est que les personnes afrodescendantes sont surtout entendues sur les questions touchant à la décolonisation. Dans l'étude de la Fondation Roi Baudouin, 80% des répondants disent avoir vécu l'une ou l'autre forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Les chercheurs soulignent que ce chiffre est « nettement supérieur à celui recueilli auprès des Belgo-Marocains et des

---

<sup>121</sup> Le data hub : <https://www.equalitydata.unia.be/fr/?lang=fr>

<sup>122</sup> <https://www.parlement.brussels/assises-de-lutte-contre-racisme/>

<sup>123</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-des-nations-unies-pour-lelimination-de-la-discrimination-raciale>

Belgo-Turcs ». Leur conclusion ne s'adresse dès lors pas uniquement aux décideurs politiques : « Il y a donc lieu d'élargir le débat public sur les discriminations qui s'est jusqu'à présent surtout concentré sur la question de l'appartenance religieuse – tel le port de signes religieux visibles »<sup>124</sup>.

L'une des missions de la commission fédérale sur le Congo est d'examiner « la relation entre le passé colonial belge, la période postcoloniale et le racisme, la xénophobie et l'intolérance »<sup>125</sup>. La commission peut donner, avec ses conclusions, une impulsion importante au débat public.

### 8.3 Enseignement, formation et sensibilisation

Un double problème se pose dans l'enseignement : d'une part, la mauvaise transmission du savoir sur l'histoire coloniale et, d'autre part, les inégalités structurelles auxquelles se heurtent les personnes afrodescendantes.

Unia a déjà formulé dans le *Baromètre de la diversité Enseignement* (2018) des recommandations afin de s'attaquer aux inégalités structurelles dans l'enseignement<sup>126</sup>. Les résultats de l'enquête PISA montrent que notre système d'enseignement fait partie des plus inégalitaires des pays de l'OCDE. Les recommandations d'Unia sont basées sur le principe de **l'enseignement inclusif**. Unia plaide pour lutter contre la ségrégation dans l'enseignement, pour s'atteler à une orientation positive pour tous les élèves, pour s'attaquer résolument au harcèlement et pour former correctement les enseignants afin d'en faire des acteurs d'un enseignement inclusif. Ces recommandations n'ont rien perdu de leur actualité. Leur mise en œuvre est cruciale pour améliorer la condition des élèves afrodescendants.

Il existe une forte demande pour **intensifier et améliorer l'enseignement** sur la colonisation. Il est encore trop tôt pour voir les résultats des initiatives récentes des différentes Communautés. Il faudrait planifier dès maintenant **un suivi et une évaluation** de ces initiatives. C'est la seule manière de vérifier si l'objectif d'une meilleure transmission du savoir sur la colonisation a réellement été atteint. La commission fédérale sur le Congo peut apporter une contribution spécifique. Celle-ci a été chargée « de dresser un état de la question de la vulgarisation de cette connaissance, en particulier dans l'enseignement organisé dans les trois Communautés ("rôle de l'enseignement") »<sup>127</sup>. Cet état de la question peut constituer la base d'une intensification et d'une amélioration de l'enseignement sur la colonisation. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) préconise en outre une évaluation périodique de l'enseignement sur l'histoire coloniale, en collaboration avec des organisations de personnes afrodescendantes<sup>128</sup>. Il est primordial que l'histoire coloniale ne soit pas seulement enseignée comme un fait historique révolu, mais que son lien avec le racisme contemporain soit également abordé.

Par ailleurs, le travail mené pour **faire prendre conscience** de la force des stéréotypes est aussi un élément dans la lutte contre les discriminations et les inégalités. C'est important non seulement dans

---

<sup>124</sup> FRB 2017, p. 205.

<sup>125</sup> [55K1462001.indd \(dekamer.be\)](#)

<sup>126</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-enseignement>

<sup>127</sup> [https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf\\_sections/pri/congo/55K1462001.pdf](https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/pri/congo/55K1462001.pdf)

<sup>128</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-des-nations-unies-pour-lelimination-de-la-discrimination-raciale>

l'enseignement, mais aussi dans tous les secteurs. C'est pourquoi Unia préconise une formation et une sensibilisation d'acteurs clés de la société, comme la police, les professionnels des ressources humaines, les agences immobilières et les agences d'intérim. Unia a développé ses propres outils et a également rassemblé des outils développés par d'autres organisations<sup>129</sup>.

## 8.4 Police et justice

Avec *Black Lives Matter*, la relation entre la police et les personnes afrodescendantes s'est retrouvée plus que jamais au premier plan. Unia a déjà souligné précédemment que la police devait reconnaître la dure réalité du profilage ethnique<sup>130</sup>.

Unia a financé une recherche sur les pratiques de sélectivité policière menée en collaboration avec l'Institut national de criminalistique et de criminologie (INCC) et la zone de police de Bruxelles Nord. Sur base des conclusions de cette étude, Unia a formulé un certain nombre de recommandations rassemblées dans le *position paper* Sélectivité policière (2020)<sup>131</sup>. Parmi celles-ci, ressort la nécessité d'assurer une plus grande transparence au niveau des contrôles de police. C'est pourquoi Unia plaide pour la mise en place d'une **confirmation écrite**, faisant référence à la loi relative à la fonction de police et mentionnant les raisons du contrôle ainsi que les coordonnées du service de contrôle interne.

La condamnation à 22 ans et demi de prison du policier jugé coupable de la mort de George Floyd a frappé les esprits. C'est l'une des premières fois qu'un agent de police états-unien est lourdement condamné pour le meurtre d'un citoyen noir<sup>132</sup>. Lors des manifestations de BLM, des voix se sont élevées pour réclamer justice pour les victimes belges de la violence policière, comme Adil, Mehdi, Lamine, Ibrahima, Mawda et Semira. **Reconnaître et sanctionner les abus** devraient être des choses qui vont de soi. Unia l'a déjà souligné : « La hiérarchie doit adopter une position claire, tant en interne qu'en externe, sur le refus de toute complaisance par rapport aux abus ou comportements discriminatoires. Elle doit être claire sur les procédures à engager à l'encontre de tout policier qui commettrait ces actes répréhensibles. Elle doit aussi protéger les membres du corps policier qui se révéleraient eux-mêmes victimes »<sup>133</sup>.

Par ailleurs, on manque aussi de **chiffres** sur les plaintes pour discrimination et racisme de la part de la police. Le dernier rapport de recherche à ce sujet du Comité permanent de Contrôle des services de police (dit 'comité P') date de 2007<sup>134</sup>. En juillet 2019, le comité P a publié une enquête de contrôle sur les

---

<sup>129</sup> <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention> et [https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/outils-crees-par-dautres-organisations?category=498&require\\_all=category](https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/outils-crees-par-dautres-organisations?category=498&require_all=category)

<sup>130</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/la-recette-pour-une-police-exemplaire-existe-et-est-deja-con nue>

<sup>131</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/identifier-et-affronter-des-problemes-et-abus-dans-la-selectivite-policiere>

<sup>132</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/06/25/strafmaat-derek-chauvin/>

<sup>133</sup> Unia 2020. *Position Paper Sélectivité policière*, p. 16.

<sup>134</sup> <https://comitep.be/enquecirtces-de-controcircle.html>

violences policières. Les discriminations n'y sont abordées que de manière marginale<sup>135</sup>. Le CERD demande à la Belgique d'examiner en profondeur et de sanctionner les actes de racisme et de violence commis par la police, et de mieux enregistrer les données concernant des plaintes pour racisme de la part de la police. Il plaide en faveur de procédures claires pour ces plaintes et en faveur d'une politique interne de diversité<sup>136</sup>.

Le nombre de signalements de faits discriminatoires traité par la police et le parquet est relativement bas alors qu'Unia enregistre chaque année un nombre croissant de signalements. Les statistiques annuelles montrent en effet que le nombre de faits enregistrés par le parquet reste relativement faible. De plus, de nombreuses affaires sont classées sans suite. Face à cette problématique, Unia et la Fondation Roi Baudouin ont commandité une étude à l'INCC (l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie)<sup>137</sup>. Parmi les pistes de solution identifiées, il y a la nécessité de procéder à **un meilleur enregistrement** par la police des plaintes pour discrimination et violence.

La nécessité d'un meilleur enregistrement des plaintes est particulièrement aiguë dans le cas des crimes de haine. Actuellement, il n'est en effet pas possible de mesurer le nombre de délits de haine qui concerne les personnes afrodescendantes parmi l'ensemble des délits enregistrés. En 2021, le CERD a une nouvelle fois exprimé son inquiétude à ce sujet et a recommandé à la Belgique de s'attaquer à ce problème persistant<sup>138</sup>. Une amélioration des procédures d'enregistrement par la police des plaintes relatives aux discriminations et aux violences s'impose donc comme une priorité. Unia plaide pour qu'il soit procédé à une **extension** des possibilités d'enregistrement.

Les discriminations et les crimes haineux marquent profondément les personnes qui en sont victimes. Une prise en charge et un accompagnement appropriés de ces personnes par la police et les tribunaux sont dès lors nécessaires. Il est temps de faire davantage pour soutenir ces victimes et leur permettre de se rétablir et de retrouver leur équilibre, comme le souligne le rapport *Comment (mieux) aider les victimes de délits de haine à se reconstruire ?* (2020)<sup>139</sup>. On accorde hélas encore trop peu d'attention à l'impact humain des discriminations et de la haine. Unia attend donc avec impatience les conclusions du rapport de Sankaa, qui se concentre sur les expériences de discrimination vécues par des personnes afrodescendantes.

## 8.5 Emploi et logement

---

<sup>135</sup> <https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2019-02-07%20violences%20polici%C3%A8res.pdf>

<sup>136</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-des-nations-unies-pour-lelimination-de-la-discrimination-raciale>

<sup>137</sup> V. Mahieu en S. Van Praet (2020). *Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination*. INCC/Fondation Roi Baudouin/ Unia, Bruxelles. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-sous-rapportage-et-le-classement-sans-suite-des-delits-de-discrimination-2020>

<sup>138</sup> <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-des-nations-unies-pour-lelimination-de-la-discrimination-raciale>

<sup>139</sup> I. Van Dorsselaer en V. De Potter (2020). *Comment (mieux) aider les de délits de haine à se reconstruire ?* Fondations Roi Baudouin, Bruxelles. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-sous-rapportage-et-le-classement-sans-suite-des-delits-de-discrimination-2020>

L'analyse montre que la situation des personnes afrodescendantes sur le marché de l'emploi est difficile. Le contraste entre leur niveau élevé de formation et leur faible taux d'emploi est frappant. C'est pour ces personnes que de longues études sont le moins bénéfiques, tant en ce qui concerne le salaire que l'accès à l'emploi. Ces constats tirés du Monitoring socio-économique rejoignent d'autres recherches et révèlent des problèmes structurels qui méritent de plus amples recherches. Il est nécessaire de **comprendre les mécanismes** qui se dissimulent derrière ces problèmes pour pouvoir adopter une approche ciblée, avec des mesures politiques spécifiques. Lorsque les problèmes sont connus depuis longtemps, comme la difficile reconnaissance des diplômés étrangers (lente, coûteuse et compliquée), il est temps d'agir de toute urgence.

Unia est partisan d'**actions positives** sur le marché de l'emploi<sup>140</sup>, et plaide par ailleurs pour l'usage des tests de situation qui ont déjà fait l'objet de plusieurs recommandations et avis. Dans ses recommandations, Unia évoque encore l'importance du 'datamining', qui est un moyen de détecter des risques de discrimination de manière proactive<sup>141</sup>. Les tests de situation, les actions positives et le 'datamining' peuvent être appliqués de manière ciblée à divers publics et donc aussi aux personnes afrodescendantes.

Mais **la sensibilisation, la formation et la prévention** sont aussi des instruments utiles. Unia plaide pour rendre obligatoire une politique de prévention et a mis au point, avec eDiv, un outil en ligne gratuit pour aider les entreprises et les administrations publiques dans ce domaine. Les administrations publiques devraient donner le bon exemple. Elles pourraient le faire en insérant dans le règlement de travail une clause de non-discrimination portant sur les comportements au travail (interdisant notamment d'utiliser un vocabulaire raciste).

Unia est aussi favorable à des **tests de situation sur le marché du logement**<sup>142</sup>. Même si les tests de situation actuels examinent toujours la discrimination selon l'origine, les origines étudiées varient. Il est important d'examiner aussi systématiquement la discrimination envers des personnes afrodescendantes, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui.

Pour les victimes, il reste très difficile de prouver la discrimination. C'est pourquoi Unia a créé un outil qui permet de réaliser soi-même un test de situation si l'on soupçonne d'être défavorisé dans la recherche d'un logement. En 2020, le juge a confirmé en appel que c'était un moyen de preuve valable<sup>143</sup>.

## 8.6 Décolonisation

La décolonisation est un concept qui a percolé récemment dans le débat public, avec une signification qui dépasse la dimension purement historique. La liste des **initiatives de « décolonisation »** ne cesse de

---

<sup>140</sup> Actions positives sur le marché de l'emploi: note cadre d'Unia (2018). <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/note-cadre-sur-les-actions-positives>

<sup>141</sup> <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/tests-de-situation-20-quelques-nouvelles-propositions-dunia>

<sup>142</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/tests-de-situation-utiles-contre-la-discrimination>

<sup>143</sup> Voir aussi l'encadré dans la section sur le logement.

s'allonger, exprimant la prise de conscience croissante de l'impact du passé colonial sur le présent. Unia est persuadé que cela bénéficiera à la lutte contre la discrimination et le racisme en ce compris dans leurs dimensions structurelles.

Nous tenons cependant à émettre certaines observations critiques. Les initiatives de décolonisation visent souvent aujourd'hui l'espace public. Si la représentation dans l'espace public est importante, il ne faut pas oublier les autres domaines, comme les programmes d'enseignement, les images véhiculées dans les médias et la culture... La décolonisation de l'espace public est un premier pas dans un processus beaucoup plus large impliquant toute la société.

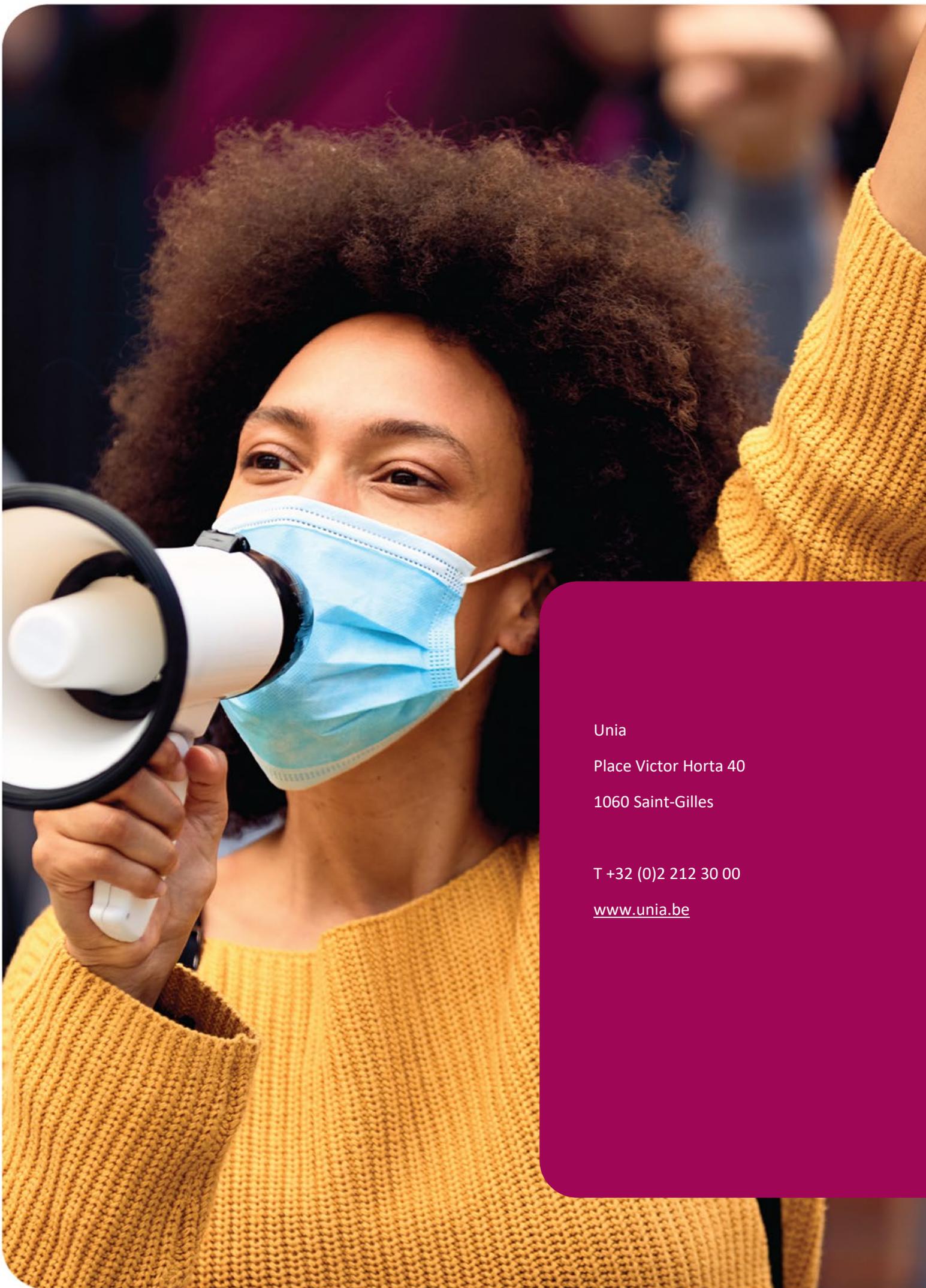
N'oublions pas non plus qu'il s'agit de personnes et pas seulement de statues. Les initiatives de décolonisation devraient par excellence être des processus participatifs, où les concernés doivent jouer un rôle important.

L'une des missions qui ont été confiées au groupe d'experts désignés par la commission fédérale Congo est d'étudier des actions symboliques de **réconciliation**. Il peut s'agir de « la construction de monuments/mémoriaux en l'honneur des Congolais, Rwandais, Burundais et des victimes de la colonisation ». Unia estime qu'un **monument commémoratif** peut jouer un rôle dans la lutte contre les discriminations et le racisme. Nous constatons qu'une peine alternative infligée dans des affaires de discrimination consiste souvent en une visite de la Kazerne Dossin<sup>144</sup>.

On ne saurait sous-estimer l'importance d'une **commission de vérité et de réconciliation**. Unia attend donc avec intérêt les résultats et les conclusions de la commission fédérale Congo.

---

<sup>144</sup> Un exemple : <https://www.unia.be/fr/articles/un-tribunal-condamne-pour-la-premiere-fois-une-agression-raciste-vis-a-vis>



Unia

Place Victor Horta 40

1060 Saint-Gilles

T +32 (0)2 212 30 00

[www.unia.be](http://www.unia.be)