

COMITÉ RÉGIONAL BRUXELLOIS



BRUSSELS REGIONAAL COMITÉ

Congrès CRB

1/10/2026



Lignes de force

Deuxième version (juin 2026)
soumise au Congrès

Table des matières

Introduction	3
1 Situation sociale et services collectifs.....	5
A. Travailleurs sans-papiers.....	6
B. La santé.....	7
C. Minimas sociaux et revenus dignes	10
D. Travail socio-culturel	12
E. Accompagnement vers l'emploi et exclusion du chômage.....	12
F. Enseignement et perspectives des jeunes Bruxellois.....	14
G. Les milieux d'accueil: un droit pour l'enfant qui ouvre des possibilités aux parents.....	15
H. La mobilité: un levier pour l'emploi.....	17
I. Inégalité numérique	18
2 Quelles compétences pour quelle économie?	20
A. L'emploi et l'économie au service de la transition	21
B. Politiques sectorielles et obligation de formation des employeurs	23
C. Mesures en matière d'emploi	24
D. Formation professionnelle et exclusion du chômage	25
E. Bilinguisme et formation professionnelle	26
F. IA et formation professionnelle.....	27
G. Les compétences non-académiques (softskills) et la sélection pour l'emploi.....	28
3 Discrimination: un frein majeur à l'accès à l'emploi	30
A. Politique anti-discrimination	31
B. Politique de diversité.....	32
C. Des statistiques pour objectiver, des quotas pour lutter contre la discrimination	33
D. Ethno-stratification du marché du travail	34
E. Discrimination liée à l'âge: nous sommes tous concernés!	36
4 Les conditions de travail.....	37
A. Conditions salariales	38
B. Conditions de travail	39
C. Conciliation vie privée	40
D. Le travail c'est la santé?.....	41

NB: Le terme «travailleurs» employé dans ce texte désigne, de manière générale, aussi bien les travailleurs que les travailleuses du secteur privé marchand ou non-marchand, sous statut ouvrier ou employé, que les travailleurs et travailleuses statutaires ou contractuels du service public. Dans les contextes les plus larges, il désigne aussi les travailleurs et travailleuses sans-emploi ou sans-papiers.

Introduction

L'emploi devrait être pour chacun et chacune une manière de contribuer au fonctionnement et à la construction de la société, dans des conditions correctes, tout en fournissant un revenu juste qui permette une vie digne. Cet emploi-là est véritablement émancipateur, il reconnaît la valeur du travail accompli et est rémunéré par une juste part de la richesse créée. C'est celui que nous souhaitons pour toutes et tous à Bruxelles.

Malheureusement, cet emploi est trop souvent absent pour de nombreux Bruxellois et Bruxelloises. La recette libérale nous dit que si les Bruxelloises et les Bruxellois se bougeaient pour l'emploi, ils pourraient en trouver. *«Il suffit de traverser la rue...»*.

Mais dans le monde d'aujourd'hui, on ne trouve pas un emploi. On est sélectionné pour celui-ci. L'expression «trouver un emploi» est définitivement à bannir. Si on a de la chance, c'est l'emploi qui nous trouve. Pas l'inverse.

Bruxelles développe énormément d'emplois qui sélectionnent comme travailleurs environ la moitié d'habitants des régions voisines. En même temps, les statistiques le montrent, le taux de chômage de notre ville-Région reste toujours élevé par rapport aux autres régions du pays, même si ce n'est rien de dramatique au regard des autres grandes villes. Comme syndicalistes, nous croyons à l'émancipation par l'emploi de qualité et nous voulons collectivement construire les meilleures chances pour que les Bruxellois et Bruxelloises soient aussi sélectionnés pour ces emplois et puissent y rester.

C'est pourquoi notre Congrès se penche sur les conditions collectives qui favorisent l'accès et le maintien dans l'emploi. Il s'agit de développer des revendications politiques qui portent sur différents niveaux. Ces différents niveaux forment autant de chapitres dans notre texte de Congrès.

Le premier chapitre parcourt les conditions d'organisation de la société qui favorisent l'accès à l'emploi. Les personnes en mauvaise santé sont plus rapidement exclues ? Il nous faut donc un bon système de soins. Les enfants en bas âge ne se gardent pas tout seuls ? Il faut donc des structures d'accueil et des horaires de travail adaptés. Les axes de travail sont nombreux. En creusant les différents freins, apparaissent aussi les politiques à mettre en place pour les surmonter.

Le second chapitre se pose la question du développement des emplois (pour permettre à chacun d'y avoir accès), du sens de ceux-ci dans le projet de société et des compétences qu'ils requièrent effectivement (ou pas). Car si la collectivité régionale peut développer les compétences de ses citoyens, les entreprises peuvent en faire autant pour leurs travailleurs.

La préparation de ce Congrès a impliqué des rencontres avec plusieurs groupes de militants dans différentes centrales. Celles-ci ont permis de dégager un sentiment largement partagé selon lequel la discrimination joue un rôle important comme barrière pour l'accès à l'emploi. Nous y consacrons donc un chapitre complet. Ce n'est pas tout d'avoir les compétences et la disponibilité pour accéder à l'emploi, il faut être sélectionné. La lutte contre les discriminations et les politiques de promotion de la diversité sont des enjeux essentiels dans une ville comme Bruxelles.

Pour finir, lorsque – enfin – nous arrivons à l'emploi, nous constatons encore trop souvent dans les entreprises, que les conditions de travail sont pénibles. Elles peuvent même nuire au maintien dans l'emploi en abîmant la santé de nos collègues. Il est donc nécessaire d'améliorer la qualité des emplois pour permettre à chacune et chacun d'y rester le temps qu'il souhaite.

En définitive, dans ce Congrès, nous réaffirmons que nous voulons que Bruxelles bouge pour l'emploi.

- Nous voulons que Bruxelles offre des opportunités d'emploi de qualité, des emplois qui permettent de rester à l'emploi;
- Nous voulons que ces emplois soient offerts à toutes et tous en luttant contre la discrimination;
- Nous voulons que ces emplois aient un sens pour le développement de la qualité de vie, qu'ils soient adaptés à la population et que chacun et chacune aient la possibilité de se former pour évoluer dans son parcours d'emploi;
- Nous voulons que Bruxelles bouge pour mettre en place les conditions collectives qui diminuent les chances d'être exclu de l'emploi ou de s'en exclure soi-même.

La CSC bruxelloise portera ces revendications tout au long des années à venir afin que Bruxelles continue de bouger pour l'emploi!

1 Situation sociale et services collectifs

La pauvreté et la précarité frappent Bruxelles et les Bruxellois de plein fouet, et ce de manière plus significative que dans les autres régions. Les crises successives que nous connaissons depuis 2020 (Covid-19, crise de prix de l'énergie, guerre en Ukraine et maintenant les impacts des exclusions du chômage) ont renforcé cette situation. En effet, les indicateurs marquent une dégradation de la situation sociale depuis quelques années, avec un renforcement des inégalités. À titre d'exemple, selon les derniers chiffres du Baromètre social¹, les 10% de la population avec les plus bas revenus disposent d'un revenu disponible par personne de moins de 985 euros/mois (contre 1.250 euros/mois en Belgique). De l'autre côté, les 10% les plus aisés disposent d'un revenu supérieur à 4.120 euros/mois par personne (contre 3.735 euros/mois en Belgique). Le nombre de personnes en situation de risque de pauvreté est également plus important qu'ailleurs. Pour le dire simplement, à Bruxelles, les plus aisés s'enrichissent tandis que les plus précaires s'appauvrissent.

L'aggravation des inégalités entraîne également une sursaturation des services sociaux et de santé, qui doivent faire face à une recrudescence de situations de plus en plus complexes, où se mêlent des problématiques multidimensionnelles et variées (santé, addiction, logement et sans-abrisme, pauvreté, formation, garde d'enfant, accessibilité des services... et la liste est encore longue). C'est pourquoi agir sur ces déterminants est impératif !

Par ailleurs, nous affirmons que pour accéder à un emploi et s'y maintenir, outre des bonnes conditions de travail et de rémunération, des conditions de vie dignes et adéquates sont nécessaires et préalables à tout autre type d'obligation professionnelle. D'autres aspects de nos vies doivent donc aussi être considérés lorsqu'on se penche sur la question de l'accès et du maintien à l'emploi. C'est le cas, notamment, de la question du logement (qui représente le plus gros poste de dépense pour la majorité des Bruxellois, dont 54% sont locataires sur le marché locatif privé et y paient très cher leur logement)², mais aussi de l'état de santé, des possibilités de garde d'enfants, de l'accès aux services etc. Il existe donc un continuum entre les politiques sociales et les politiques d'emploi.

Pour cela, l'accès et la qualité des services publics et collectifs doivent être, avec la question de son accès numérique, au centre de la réflexion. En effet, une protection sociale forte (au sens large, entendue comme la capacité de garantir le bien-être à tous)

¹ Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2024). Baromètre social 2023. Bruxelles: Vivalis.brussels.

² Pour connaître nos positions en la matière, nous renvoyons vers les nombreuses revendications de la CSC bruxelloise, notamment lors de nos Congrès précédents.

et redistributive, incluant des services publics et collectifs de qualité et accessibles, est le meilleur rempart contre les inégalités et la meilleure manière de lutter contre la dégradation des conditions de vie des Bruxellois, leur paupérisation croissante et l'accroissement des inégalités. C'est aussi une condition nécessaire pour rendre un trajet vers l'emploi possible et donner une réelle chance aux demandeurs d'emploi d'être admis dans celui-ci. Lorsqu'on est submergé de problèmes divers, les chances de se voir exclu de l'emploi augmentent dramatiquement.

A. Travailleurs sans-papiers

La première condition pour accéder et garder un emploi digne est de disposer d'une existence légale sur le territoire. Sans cette reconnaissance, les travailleurs et travailleuses sont soumis à l'exploitation et leurs moyens de défense sont restreints, leurs possibilités d'émancipation sont nulles. Les conditions dans lesquelles ils ou elles sont forcés de travailler exercent une pression à la baisse sur les conditions de travail.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise soutient la lutte pour la régularisation des personnes sans-papiers, notamment dans le cadre de la mobilisation de la Ligue des travailleuses domestiques. L'instabilité géopolitique et l'augmentation des conflits dans le monde ont d'ailleurs fait de Bruxelles la porte d'entrée de nombreuses personnes ayant fui leur pays et souhaitant s'installer sur le territoire. En effet, on estime à 100.000 le nombre de personnes sans-papiers présentes sur le territoire bruxellois, dont beaucoup travaillent dans des conditions précaires et sont victimes d'exploitation. Les femmes sont particulièrement à risque d'exploitation et de violences, notamment sexuelles, principalement dans le secteur du travail domestique et des soins aux personnes. Par ailleurs, l'exploitation des travailleurs de plateforme, dont une grande partie ne disposent pas de titre de séjour, explose à Bruxelles.

Ces personnes contribuant pourtant largement à la vie socio-économique, culturelle et sociale de notre Région, leur droit à une protection sociale, à des conditions de séjour et de travail dignes est une évidence.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise demande, avec la collaboration des autres niveaux de pouvoir, la création d'une commission de régularisation indépendante et la régularisation des personnes sans-papiers qui se trouvent en Belgique sur base de critères clairs et permanents, que sont les attaches durables, le travail, l'inéloignabilité et le risque d'atteinte à un droit fondamental en cas de retour.

Cependant, au vu des différents niveaux de pouvoir régissant cette compétence, la gestion de cette matière est complexe. Des leviers régionaux existent toutefois, notamment via le permis unique.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise demande:

- l'adaptation du dispositif de délivrance du Permis unique, dont l'objectif est l'accès à un emploi de qualité légal et digne pour tous les travailleurs migrants sans papiers, via l'élargissement des catégories aux travailleurs en situation irrégulière déjà présents sur le territoire et qui sont à l'emploi, en formation ou disposant d'une promesse d'embauche, en tenant compte de la spécificité de certains secteurs et de dispositifs régionaux spécifiques;
- la lutte contre l'exploitation des travailleurs sans-papiers sur des chantiers publics via la mise en place systématique de clauses d'exclusion et de contrôle dans les marchés publics régionaux;
- les moyens suffisants et nécessaires pour assurer le contrôle et l'inspection relative aux matières qui incombent à la Région, notamment en matière d'emploi des travailleurs étrangers. La CSC bruxelloise s'oppose à toute traque ou rafle à l'encontre des personnes sans-papiers, et s'oppose à toute criminalisation de ces personnes qui découlerait d'un contrôle par l'inspection du travail. La CSC bruxelloise exige que l'inspection du travail et les institutions concernées renoncent à toute poursuite ou sanction à l'encontre des travailleurs sans-papiers dans le cadre de ces contrôles. L'objectif est bien de sanctionner les employeurs abuseurs et de lutter contre l'exploitation des travailleurs sans-papiers sur leur lieu de travail.

En collaboration avec les autres niveaux de pouvoir et vu l'importance de la situation à Bruxelles, la CSC bruxelloise exige:

- l'application effective des directives européennes Sanctions et Victimes, qui garantissent la protection des plaignants en cas de dépôt de plainte, quel que soit leur statut, notamment par leur transposition et leur mise en œuvre complète à tous les niveaux de pouvoir.

B. La santé

La crise sanitaire du Covid-19 a montré toute l'importance d'avoir un système social-santé efficace, réactif et inclusif. Celui-ci est pourtant constamment mis sous pression, particulièrement en Région bruxelloise, notamment par le définancement du secteur et la complexité institutionnelle propre à Bruxelles. Les déterminants sociaux y sont aussi importants, avec une dégradation des conditions d'accès et de soins pour une partie de la population.

La question de la santé mentale des Bruxellois doit également être au cœur de nos préoccupations. Ceux-ci connaissent une forte augmentation et sont particulièrement marqués par les inégalités sociales (croisant souvent des problématiques de précarité, de sans-abrisme et de crise du logement). L'accès aux soins en santé mentale reste aussi particulièrement difficile pour les personnes en situation de vulnérabilité.

Même si Bruxelles reste une ville plutôt jeune, le vieillissement de sa population est un enjeu essentiel pour le futur, notamment en matière de financement des maisons de repos et de soins, d'autonomie et de protection sociale pour nos aînés.

La CSC bruxelloise a travaillé sur ces thématiques dans le cadre de plusieurs contributions. Parmi les enjeux abordés, voici celles que la CSC bruxelloise souhaite mettre en haut de son agenda politique:

- La CSC bruxelloise s'oppose à toute forme de régionalisation et de marchandisation des soins de santé: nous refusons l'éclatement institutionnel et la concurrence entre les Régions. La solidarité fédérale doit primer, tout en garantissant des financements suffisants au regard des réalités régionales.
- La préservation d'un secteur public des soins et du bien-être, qui est primordiale.
- Sur le financement:
 - la CSC bruxelloise exige un financement stable, indexé, structurel et pluriannuel des structures sociales-santé non-marchandes qui répondent à un besoin structurel. Le principe des subsides facultatifs devrait être réservé pour des projets pilotes et/ou innovants;
 - les administrations qui les subventionnent doivent aussi être dotées des moyens, financiers et humains, suffisants et nécessaires pour assurer ces subsides;
 - une norme de croissance suffisante pour répondre à l'augmentation de la demande en soins de santé et à l'évolution des besoins en action sociale;
 - un cadastre des besoins afin de piloter l'offre.
- La qualité de l'emploi dans les secteurs social-santé est un levier stratégique dans la possibilité de mener à bien les missions qui sont confiées au secteur non-marchand et aux structures publiques dans le champ social-santé. À ces fins, la CSC bruxelloise exige:
 - un renforcement de l'attractivité des métiers via une amélioration des conditions de travail, de rémunération et de formation;
 - un alignement de tous les barèmes des travailleurs du social-santé sur la classification IFIC;

- la conclusion d'un accord non-marchand bruxellois ambitieux, afin d'améliorer les conditions de rémunération et de travail dans les secteurs subventionnés par Bruxelles et de les aligner sur celles des autres régions si celles-ci sont plus avantageuses. Les travailleurs ne doivent plus être victimes d'une fragmentation des compétences et de choix politiques divergents.
- L'offre sociale-santé à Bruxelles est relativement fragmentée, sur le plan institutionnel et organisationnel. La coexistence de multiples acteurs, et des multi financements qui en découle, complexifie lourdement la lisibilité du paysage, tant pour les professionnels que pour les bénéficiaires. C'est pourquoi, la CSC bruxelloise prône le regroupement des compétences sociales-santé bruxelloises au sein d'un même système cohérent, concerté et à modèle paritaire. Cet organisme existe déjà: Iriscare. Il s'agit de lui donner les moyens d'exercer pleinement ses missions et d'élargir ses compétences pour en faire le centre de gravité de la politique bruxelloise d'aide et de soins.
- Un plan global de prévention, piloté par Iriscare et en collaboration avec les communautés, afin de diminuer les coûts sur le volet curatif.
- La santé mentale doit être une priorité, alors que les offres de places et de soins sont largement insuffisantes et peu adaptées aux spécificités culturelles sur le territoire. Les points suivants sont prioritaires:
 - lutter contre les formes de commercialisation, notamment en renforçant le contrôle sur les formes de prise en charge n'ayant pas de fondement scientifique, ou n'étant pas reconnu par les professionnels comme étant complémentaires à une prise en charge globale;
 - élaborer un plan santé mentale, articulé avec le PSSI (plan social santé intégré) et en collaboration avec la politique d'hébergement, de logement ainsi que la lutte contre le sans-chez-soi . Ce plan doit viser une approche globale de la santé mentale, en combinant la prévention, un accès plus rapide aux soins, la réduction des délais d'attente, un accompagnement de rétablissement et de suivi à long terme, ainsi qu'une meilleure organisation et articulation des réseaux de santé mentale;
 - renforcer et financer les structures et équipes existantes et assurer un nombre de places suffisant pour répondre aux besoins;
 - faire le lien avec les politiques de cohésion sociale et d'aide à la jeunesse en accordant une attention particulière aux contextes de vulnérabilité notamment pour les femmes, les enfants et les jeunes.
 - Renforcer la réduction des risques en matière d'assuétudes en augmentant le nombre de dispositifs ayant fait leur preuve

(notamment les salles de consommation à moindre risque), en renforçant le travail de proximité et en assurant une orientation vers les structures adaptées, tout en augmentant l'offre socio-sanitaire et la coordination des parcours de soins.

C. Minimas sociaux et revenus dignes

Les exclusions du chômage liées aux décisions fédérales ont particulièrement bouleversé notre système de sécurité sociale et de solidarité, en renvoyant systématiquement la responsabilité du non-emploi sur les individus, et en faisant basculer les gens dans un régime d'assistance plutôt que d'assurance. La CSC bruxelloise continue de s'opposer fermement à cette mesure injuste, antisociale, inefficace sur le plan économique et sur la remise à l'emploi. Elle a des impacts importants à Bruxelles, puisque ce sont près de 38.000 personnes qui sont concernées par les premières vagues. Parmi eux, une part importante de personnes qui ne pourront pas bénéficier du revenu d'intégration sociale, puisqu'elles ont le statut de cohabitant. De nombreux travailleurs victimes de ces politiques se verront encore éloignés d'une embauche par leur précarité croissante. Cela concerne particulièrement les femmes, qui vont être davantage impactées et fragilisées par cette mesure. Les enfants des familles ainsi touchées font aussi les frais de ces politiques.

Dans tous les cas, les conséquences de ces mesures se feront ressentir davantage à Bruxelles et pèseront sur les CPAS des 19 communes, déjà largement mis sous pression depuis de nombreuses années. L'ensemble des mesures de protection sociale doit être mobilisé pour soutenir les personnes impactées.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise demande:

- l'élaboration d'un Plan régional de lutte contre la pauvreté, qui soit coordonné, évalué et mis en œuvre dans un portefeuille unique en charge du suivi de la thématique de manière transversale, dans l'ensemble des politiques;
- un renforcement de la lutte contre le non-recours, notamment via l'automaticité des droits;
- le maintien du système des allocations familiales, y compris des suppléments sociaux, tel qu'il existe actuellement. Les allocations familiales ne sont pas une variable d'ajustement budgétaire;

- une collaboration avec les autres niveaux de pouvoir pour lutter contre la pauvreté et ses conséquences sur les enfants (dont la déprivation infantile³), notamment via la gratuité de l'enseignement, des repas chauds, de l'accueil extra-scolaire, du soutien linguistique, etc.

Concernant les CPAS:

- la CSC bruxelloise demande un renforcement de leurs moyens, humains et financiers, pour faire face à la vague d'exclusions et de précarité. Cela doit s'assortir d'une amélioration des conditions de travail et de rémunération des agents, ainsi que d'une véritable stratégie sur le bien-être au travail;
- la CSC bruxelloise revendique, conjointement aux fédérations des CPAS Bruxellois et Wallons, un refinancement par le fédéral à hauteur de 95% des coûts de chaque RIS (contre 70% actuellement);
- la CSC bruxelloise demande une augmentation de la Dotation Générale des Communes par le budget fédéral avec une attention particulière aux besoins et surcoûts des communes de la capitale;
- la CSC bruxelloise demande un réglage de la répartition de cette dotation aux 19 communes selon les besoins, en accentuant la solidarité intrarégionale;
- la CSC bruxelloise recommande de garantir le budget des services d'aide complémentaires qui n'existent pas ailleurs. Par ailleurs, si les aides doivent aussi être du même niveau d'intervention que dans les autres CPAS belges, habiter Bruxelles coûte plus cher. Il faut donc assortir les aides matérielles d'aide au logement tout en intervenant sur le marché locatif pour éviter qu'une prime logement régionale ne soit un prétexte pour le bailleur pour augmenter son loyer;
- la CSC bruxelloise demande que ce refinancement des CPAS en solidarité bruxelloise se fasse via des indicateurs de leurs besoins spécifiques, conformément aux importantes inégalités territoriales en RBC;
- la CSC bruxelloise rappelle ses positions sur l'abolition du statut de cohabitant, ce qui permet de réduire le niveau de dépendance des personnes. Notamment, les femmes seront davantage touchées par la mesure d'exclusion du chômage, renforçant ainsi leur dépendance économique vis-à-vis de tiers.

³ Il s'agit du fait d'être privé d'un élément essentiel au bien-être de l'enfant tel que deux paires de chaussures de la bonne pointure, des loisirs réguliers, des jeux d'intérieur, des protéines quotidiennes, etc. La liste est établie par la Fondation Roi Baudouin et disponible dans son rapport sur le sujet de 2023.

D. Travail socio-culturel

Le travail socioculturel est en première ligne face à la pauvreté et à l'exclusion.

Le travail socioculturel constitue un pilier souvent sous-estimé des services collectifs. Dans une ville aussi diversifiée et socialement fragmentée que Bruxelles, ces organisations jouent un rôle clé dans la prévention de l'exclusion, l'autonomisation et la participation sociale.

La logique de projet, la pression administrative et l'incertitude quant au financement entraînent une charge de travail élevée et un taux d'abandon accru dans le secteur.

À Bruxelles, le travail socioculturel est littéralement en première ligne face à la pauvreté, à la migration et à l'exclusion sociale. Dans les quartiers bruxellois, ces organisations constituent souvent le premier et parfois le seul point de contact pour les personnes qui ne sont pas (ou plus) atteintes par les services traditionnels.

Pour nous, le message est clair: la prévention, la cohésion sociale et la participation sont des conditions qui favorisent l'inclusion sur le marché du travail.

La CSC bruxelloise doit donc continuer à revendiquer:

- la reconnaissance et le financement structurels du travail socioculturel;
- des emplois viables avec des attentes réalistes et un encadrement suffisant;
- une place claire pour ce secteur au sein de la politique bruxelloise de l'emploi et du bien-être.

E. Accompagnement vers l'emploi et exclusion du chômage

Comme mentionné ci-dessus, la limitation des allocations de chômage dans le temps est une mesure fédérale, mais la Région de Bruxelles-Capitale est chargée de l'accompagnement vers l'emploi et du contrôle du comportement de recherche des demandeurs d'emploi. L'accompagnement doit être accessible et adapté aux besoins individuels des demandeurs d'emploi et permettre de les orienter de façon active vers une formation ou un emploi. L'accompagnement doit primer sur le contrôle.

En raison de la limitation des allocations de chômage dans le temps, de nombreux demandeurs d'emploi s'adresseront aux CPAS pour bénéficier d'une aide sociale. À l'avenir, les CPAS joueront donc un rôle plus important dans l'accompagnement de ces personnes vers l'emploi.

En outre, il n'y aura pas suffisamment d'emplois adaptés pour tous les demandeurs d'emploi. La Région doit par conséquent continuer à investir dans l'économie sociale et

d'insertion pour créer des emplois adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et accompagner le travailleur dans son parcours.

Par ailleurs, Actiris est maintenant compétent pour une partie de l'accompagnement pour la réintégration des malades de longue durée.

C'est pourquoi nous demandons:

- qu'Actiris assure un accompagnement rapide et accessible centré sur l'accompagnement du demandeur d'emploi plutôt que sur le contrôle ou la sanction;
- que l'accompagnement par Actiris pour les personnes exclues du chômage puisse être maintenu;
- que, dans le contexte de la limitation des allocations de chômage dans le temps, les contrôles systématiques soient supprimés et les sanctions limitées aux cas d'abus manifestes afin de pouvoir affecter les moyens financiers à l'accompagnement;
- qu'aucune sanction ne soit infligée sans avoir d'abord mis en place un accompagnement efficace;
- que la transparence soit imposée aux employeurs dans les procédures de recrutement afin de rééquilibrer les obligations entre employeurs et demandeurs d'emploi;
- que des investissements soient consentis dans le renforcement des effectifs des CPAS, la collaboration entre les CPAS, Actiris et les organisations partenaires afin de mener une politique d'accompagnement cohérente;
- que des investissements soient consentis dans la création d'emplois adaptés par le biais de l'économie sociale;
- que des investissements soient consentis dans des organisations partenaires (sans but lucratif) dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi de groupes cibles spécifiques, telles que les Missions Locales et les *Lokale Werkwinkels*, ou des experts du vécu.
- que la Région bruxelloise mette en place une véritable garantie d'emploi dans laquelle la Région et ses partenaires sont employeurs en dernier ressort des travailleurs sans emploi exclus du chômage.

Concernant la réintégration des malades de longue durée, la CSC bruxelloise:

- estime que les moyens devraient prioritairement être mis sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi n'étant pas en incapacité de travail de longue durée;

- demande qu'Actiris, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux, définisse un plan d'accompagnement qui tienne compte des capacités réelles des personnes ainsi que du marché du travail bruxellois.

F. Enseignement et perspectives des jeunes Bruxellois

Notre système d'enseignement est un des systèmes les plus inégalitaires de l'OCDE⁴ et ce car il est organisé en quasi-marché scolaire et suit une logique de filiarisation précoce. En Fédération Wallonie-Bruxelles, alors que le Pacte d'excellence et la mise en place du tronc commun auraient dû limiter le redoublement et permettre à chaque jeune d'avoir le même parcours jusqu'à 15 ans, les dernières mesures prises en FWB les détricotent et les vident de leur essence. De plus, la suppression du critère qui permettait d'obtenir une priorité à l'inscription selon l'indice socio-économique de l'établissement primaire vient également de disparaître. Il est aussi à regretter la disparition des 7^e TQ et l'inadéquation entre l'offre d'enseignement pour adultes et la demande de formation des jeunes.

Les dernières études sur les inégalités et le marché scolaire tendent à montrer qu'à Bruxelles, le taux de retard scolaire est corrélé à l'indice socio-économique de la commune de résidence de l'élève et qu'il reste de manière générale plus élevé dans les établissements bruxellois qu'en Wallonie. La répartition des élèves en retard scolaire est fortement inégale selon la filière suivie dans les établissements bruxellois: filière professionnelle, technique de transition ou générale. Ces trois filières connaissent également une répartition inégale des élèves selon leur origine sociale, traduisant un phénomène de relégation.

Cette double ségrégation (filiale et retard scolaire) crée des inégalités criantes d'opportunités de vie qui s'offrent aux jeunes. En effet, la filière suivie reste déterminante pour la réussite d'études supérieures et pour l'insertion sur le marché du travail.

L'enseignement néerlandophone à Bruxelles est confronté à un afflux d'élèves qui ne cesse de croître. Parmi ceux-ci, la proportion d'enfants en état de précarité scolaire est nettement plus élevée qu'en Flandre. Dans le même temps, les écoles manquent cruellement d'enseignants. Beaucoup d'enseignants habitent en dehors de Bruxelles et bon nombre d'entre eux quittent l'enseignement bruxellois après quelques années seulement. La faculté contributive des écoles se trouve ainsi soumise à de fortes pressions.

⁴ L'OCDE (organisation de coopération et de développement économique) compte 38 pays membres. Son programme PISA permet d'évaluer les compétences et les connaissances des élèves de 15 ans et effectuer des comparaisons internationales en termes d'efficacité et d'égalité des systèmes d'enseignement de ses pays membres.

Ce contexte requiert une approche «sur mesure». Les élèves défavorisés ont besoin de davantage d'aide et de temps pour apprendre la langue, être pris en charge et être évalués. Par ailleurs, les écoles doivent coopérer avec les parents. Or, les directives de la Communauté flamande entravent parfois cette marge nécessaire.

Face à ces constats, la CSC bruxelloise revendique des politiques régionales qui n'encouragent pas la régionalisation de l'enseignement:

- une coopération systématique avec les autres niveaux de pouvoirs concernés avec Bruxelles en matière d'enseignement, de formation et d'enseignement pour adultes;
- des politiques garantissant la mixité sociale dans les établissements bruxellois, y compris néerlandophones en luttant contre toute forme d'exclusion sociale;
- des actions régionales, en collaboration avec les communautés, pour la lutte contre la pénurie d'enseignants, favoriser les conditions de travail et l'engagement d'enseignants dans les établissements bruxellois;
- des moyens complémentaires pour les établissements à ISE (indice socio-économique) faible: infrastructures, aides à l'emploi, accompagnement social;
- des partenariats avec le tissu associatif bruxellois pour lutter contre le décrochage scolaire;
- une harmonisation et une augmentation des aides sociales pour les étudiants en situation de précarité;
- des investissements favorisant la mobilité douce et la biodiversité autour des écoles et centres de formation afin d'améliorer la qualité de l'air et la fraîcheur;
- une politique plus efficace dans l'accompagnement et l'accès aux logements étudiants.

G. Les milieux d'accueil: un droit pour l'enfant qui ouvre des possibilités aux parents

Les places d'accueil de la petite enfance en Région bruxelloise sont largement insuffisantes⁵ et inégalement réparties sur le territoire. De plus, la réalité socio-économique de la Région nécessite un maximum de milieux d'accueil répondant aux normes d'accessibilité telles que définies par la réforme MILAC (accessibilité renforcée tant au niveau social qu'au niveau horaire).

⁵ [Accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale \(https://journals.openedition.org/brussels/8447\)](https://journals.openedition.org/brussels/8447)

Alors que le secteur est particulièrement mis à mal par les récentes mesures budgétaires prises en FWB, l'accueil de la petite enfance doit rester un droit effectif pour chaque enfant bruxellois, et ce dans une perspective préventive, éducative et émancipatrice. La création de places de qualité doit être pensée à partir de l'intérêt de l'enfant, et l'augmentation du nombre de celles-ci en RBC constituera de facto un levier pour l'emploi. En effet, le manque de solutions de garde d'enfants en bas âge est un facteur qui mène à l'exclusion du marché du travail de nombreuses personnes. L'accueil des enfants est un levier majeur pour l'accès à l'emploi mais aussi pour l'égalité de genre. Cependant, le secteur n'échappe pas à des conditions de travail parfois précaires. Les politiques développées par les communautés à Bruxelles impactent aussi les droits des enfants et les possibilités des parents, mais cela se fait sans concertation entre elles, ni analyse des besoins de la population de la région.

La CSC bruxelloise revendique:

- la poursuite du plan cigogne et la création effective des 2.100 places subsidiées annoncées en RBC;
- un dialogue simplifié entre l'ONE et la COCOF;
- ses normes harmonisées entre milieux d'accueil francophones et néerlandophones avec la norme guide MILAC (1.5 ETP/7 enfants) dans une vision d'accueil qualitatif de l'enfant et tenable pour les personnels;
- se favoriser l'accès aux infrastructures pour le développement de nouveaux milieux d'accueil (francophones ou néerlandophones);
- la mise en œuvre de l'accord de coopération du 21 mars 2024 entre la Communauté française, la Commission communautaire française et la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux besoins spécifiques de l'enseignement obligatoire et de l'accueil de la petite enfance à Bruxelles;
- des aides à l'emploi préservées pour l'accueil de la petite enfance;
- des politiques de lutte contre la pénurie de personnel qualifié en concertation avec l'ONE, l'agence Opgroeien, Actiris, l'enseignement et les opérateurs de formations;
- une revalorisation du personnel de l'accueil de la petite enfance (conditions de travail, charge de travail, salaire, etc.) aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public;
- une attention particulière au maintien du régime des agents contractuels subventionnés (ACS - GESCO) dans les milieux d'accueil

H. La mobilité: un levier pour l'emploi

Dans une zone urbaine densément peuplée comme Bruxelles, la manière dont on se déplace constitue un pilier central de l'aménagement du territoire de la Région.

Un peu moins de la moitié des ménages bruxellois possède une voiture, alors que la majeure partie de l'espace public est aujourd'hui réservée au transport routier (60% aux voitures, 37% aux trottoirs et 2,3% aux pistes cyclables). Cette situation est évidemment liée au grand nombre de navetteurs à Bruxelles: 81% des Bruxellois actifs travaillent à Bruxelles, mais 52% des emplois bruxellois sont occupés par des Bruxellois.

Les habitudes de mobilité des Bruxellois et des navetteurs ont évolué ces dernières années. Les déplacements en transports en commun, à pied et à vélo gagnent du terrain au détriment de ceux en voiture. La part de la mobilité partagée augmente également et le télétravail est ancré dans les habitudes depuis la crise Covid: 40% des Belges travaillent parfois ou régulièrement chez eux. Ce pourcentage est encore plus élevé pour les Bruxellois.

La CSC bruxelloise insiste sur la responsabilisation de l'employeur dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail des travailleurs. Au niveau régional, des plans de transport d'entreprise sont obligatoires pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs. Ils visent à réduire les embouteillages et l'impact environnemental.

Afin de garantir une bonne qualité de vie et de permettre aux travailleurs d'accepter et de conserver un emploi, la CSC bruxelloise estime que:

- il faut investir systématiquement dans des transports publics accessibles (physiquement et financièrement), efficaces et bien intégrés entre les différentes sociétés opérant à Bruxelles (rationalisation de l'offre, coordination renforcée, etc.), ainsi que dans une infrastructure de mobilité douce;
- il faut chercher à mettre en œuvre la gratuité des transports en commun sur le territoire de Bruxelles et des autres grandes villes en s'appuyant entre autres sur des contributions des employeurs;
- il est nécessaire d'améliorer la desserte en transport en commun de certaines zones et de faciliter le déplacement entre toutes les communes bruxelloise;
- le financement de ces investissements et de cette gratuité ne peut pas reposer uniquement sur les contribuables bruxellois vu la fonction de capitale de Bruxelles. Cela pourrait par exemple être financé par des taxes spécifiques pour les entreprises⁶;
- la mobilité partagée doit être réglementée par les autorités pour qu'elle soit un complément accessible aux transports publics. Il serait également utile

⁶ Par exemple sur le modèle parisien pour le RER en Île-de-France.

d'encourager la mobilité partagée entre les personnes privées (covoiturage, partage d'une voiture avec des voisins). Il conviendrait d'examiner si le CPAS peut accorder des budgets mobilité aux familles précaires pour qui la mobilité partagée serait utile;

- les plans de mobilité d'entreprise doivent être obligatoires pour les petites entreprises. Les employeurs doivent prendre plus de responsabilités dans la sensibilisation de leurs travailleurs. Dans les grandes entreprises, les plans de mobilité doivent être discutés au sein du conseil d'entreprise; dans les plus petites entreprises, le CPPT doit être associé aux discussions;
- la politique de zone à basses émissions restreint partiellement la mobilité des propriétaires d'anciennes voitures. Elle a cependant un intérêt concret pour les Bruxellois en termes de santé publique. Par mesure d'équité, les cartes de riverains et les amendes pour non-respect de la LEZ – et des autres infractions de roulage – devraient être modulées en fonction de l'ensemble des revenus;
- l'usage du budget mobilité doit être encouragé auprès des travailleurs qui peuvent bénéficier d'une voiture de société, tout en étant attentif aux effets sur Bruxelles (en matière de logement notamment).

I. Inégalité numérique⁷

D'après le baromètre de l'inclusion numérique de 2022 publié par la Fondation Roi Baudouin⁸, près de 2 Bruxellois sur 5 sont dans une situation de vulnérabilité numérique.

En effet, si la part de non-utilisateurs d'Internet a drastiquement baissé en 10 ans (de 19 à 5%), ce chiffre varie aussi selon la situation familiale. Les personnes isolées, notamment, disposent globalement moins d'une connexion que les autres. Par ailleurs, cela ne dit rien de l'utilisation qui en est faite. En effet, 42% des personnes peu diplômées et 34% des personnes qui ont entre 55 et 74 ans n'ont jamais effectué de démarches administratives en ligne. Le profil des personnes rencontrant des difficultés avec le numérique est également très varié: des personnes âgées, certaines catégories de jeunes, de personnes

⁷ Nous préférons l'utilisation du terme «inégalité numérique» à «fracture numérique», car cela permet de «mettre en lumière les situations suite auxquelles les différences d'accès et d'usage deviennent des inégalités dans leurs conséquences sociales, quand elles conditionnent la participation sociale des individus mais aussi l'accès et le recours à des services fondamentaux. Il conviendrait alors de parler en termes d'inégalités numériques. Cette désignation présente, en outre, l'avantage de mettre le doigt sur la responsabilité politique dans leur production face à la dématérialisation des services d'intérêt général». Van Neeck Sébastien, «La fracture numérique, un système de (dé)classement qui vous veut du bien», Lire & Ecrire Wallonie, mai 2022, p.11.

⁸ Fondation Roi Baudouin, «Inclusion Numérique - Baromètre de l'inclusion numérique 2024», Bruxelles.

peu scolarisées ou analphabètes, des personnes ayant de faibles revenus ou ne maîtrisant pas correctement la langue. Si les difficultés peuvent être multiples, il s'agit principalement de difficultés à effectuer des démarches de base, notamment les paiements en ligne, consultation de documents officiels, installation et maîtrise d'outils tels que ltsme etc.

L'ordonnance «Bruxelles numérique», votée en 2024, visait à rendre les administrations communales et régionales entièrement accessibles en ligne, voir exclusivement. Après une large mobilisation du monde associatif et syndical, un recours devant la Cour constitutionnelle a tranché en faveur de l'obligation d'alternatives physiques au numérique (guichet, permanences téléphoniques et échanges postaux). C'est une victoire importante qui réaffirme le droit de tous les citoyens à un accès égal aux administrations. Cependant, les questions de qualité des services, d'inclusion numérique et de lutte contre les inégalités numériques demeurent un enjeu crucial. Car, au-delà de la question de l'accès aux services, maîtriser les outils numériques demeure tout de même un réel atout pour être sélectionné pour un emploi. En effet, vu l'informatisation accrue du monde du travail, nombre de métiers aujourd'hui nécessitent l'utilisation de ces compétences, qui peuvent d'ailleurs aussi s'acquérir via le travail.

Face à l'intensification de la numérisation, la CSC bruxelloise revendique:

- l'Humain d'abord: un renfort des services de 1^{er} ligne, accessibles et de qualité;
- une obligation de prévalence des guichets physiques sur les alternatives numériques dans les services publics et parapublics, aussi pour les opérations quotidiennes et à tous les niveaux de pouvoir (commune, Région);
- la mise en place d'un guichet physique unique pour aider à l'ensemble des démarches, à réfléchir en partenariat avec les Espaces publics numériques, dont les obligations sont déjà définies (accès au public, nombre d'heures d'ouverture, présence d'animateurs qualifiés, etc). L'objectif est d'avoir un lieu physique et accessible qui permet de prendre connaissance de l'ensemble des démarches existantes et d'être aidé dans celle-ci numériquement si besoin;
- le développement d'outils numériques accessibles et adaptés aux personnes en situation de vulnérabilité numérique;
- un plan d'accompagnement au numérique pour permettre à tous d'acquérir les compétences nécessaires, en collaboration avec les associations de terrain en charge de ces questions et avec les publics concernés;
- l'automatisation des droits, qui réduit drastiquement le nombre de démarches à entreprendre, avec comme standard les personnes les plus éloignées du numérique.

2 Quelles compétences pour quelle économie?

Le marché du travail bruxellois n'offre pas les mêmes perspectives à tous les publics: les profils hautement qualifiés sont très recherchés et les demandeurs d'emploi moins qualifiés se font concurrence pour un nombre limité de postes. Il y aurait dix demandeurs d'emploi peu qualifiés pour chaque emploi qui demande un faible niveau de qualification. 61,4% des DE inscrits chez Actiris ont un niveau d'étude «faible», c'est-à-dire pas de CESS ou pas d'équivalence de diplôme.

Les politiques de formation sont donc prioritaires dans notre Région au regard du nombre de Bruxellois «faiblement» qualifiés, pour autant qu'elles soient accompagnées d'autres leviers: lutte contre la précarité, sécurisation des parcours, garde d'enfants, système d'équivalence de diplôme efficace et accessible.

La transformation du marché du travail liée à la transition juste et à l'apparition de l'IA est également à prendre en compte dans les politiques de formation afin de ne pas laisser des travailleurs avec ou sans emploi sur le bord du chemin.

La mission de veille des pôles formation-emploi (PFE), l'anticipation des compétences nécessaires à la transition juste et une information documentée et accessible sur les métiers de demain, doivent être des priorités. De plus, étant donné les risques ou opportunités qu'encourent certains secteurs liés à ces transitions écologiques et numériques, repenser la formation de manière intersectorielle et prometteuse en acquisition de compétences durables et transférables est essentiel.

Les nouvelles mesures limitant les allocations de chômage dans le temps poussent les opérateurs de formation à repenser leur offre afin d'offrir les modules les plus courts et les plus porteurs possibles. Nous réaffirmons que le temps de formation doit rester un temps de qualité et de réelle possibilité de création d'un projet professionnel futur et d'évolution de carrière.

Les opérateurs de formation présents à Bruxelles ainsi que l'enseignement pour adultes ont tout intérêt à articuler et coordonner au mieux leurs actions, afin d'atteindre un maximum de Bruxellois, quels que soient leur parcours antérieur dans l'emploi, leur diplôme, leur genre, leur âge et leur situation socio-économique. L'instance bassin reste le lieu de concertation privilégié, par sa composition variée et la qualité de ses analyses.

La formation est aussi une responsabilité des employeurs qui doivent permettre aux travailleurs de progresser dans leurs compétences. Les employeurs ne peuvent pas faire reposer toute la charge de la formation sur les services publics. Les pouvoirs publics doivent développer des politiques économiques:

- qui renforcent la résilience de l'économie face aux crises écologiques;
- qui permettent à différents profils d'être sélectionnés pour un emploi;

- qui récompensent les entreprises qui investissent dans leurs travailleurs;
- qui partagent les emplois plus qu'elles ne concentrent la richesse.

A. L'emploi et l'économie au service de la transition

Le marché du travail bruxellois se caractérise par un secteur tertiaire important, en raison de la concentration de sièges d'entreprises et d'administrations fédérales et régionales. Ce secteur exige souvent des diplômes de l'enseignement supérieur: en particulier, le secteur administratif, où l'accès à l'emploi est souvent conditionné à la détention d'un diplôme belge ou étranger reconnu.

Cette situation contraste avec le profil des demandeurs d'emploi bruxellois: 16,5% sont peu qualifiés, 20,3% moyennement qualifiés, 19,4% hautement qualifiés tandis que 43,9% sont titulaires d'un diplôme étranger non reconnu. Ce dernier groupe n'est d'ailleurs pas homogène: 18% sont peu qualifiés, 12,4% moyennement qualifiés et 13,5% hautement qualifiés.

Les Bruxellois ont besoin d'un marché du travail diversifié, où chaque compétence est valorisée, et ce, dans des emplois de qualité. La flexibilisation du marché du travail doit être limitée afin que l'emploi constitue un engagement réciproque: investir mutuellement, apprendre l'un de l'autre et construire sur le long terme. Si la nature des emplois et des activités économiques présents à Bruxelles relève de compétences qui dépassent celles de la Région (aucune entreprise n'est à l'abri des conjonctures économiques mondiales et européennes), la Région dispose toutefois de leviers pour orienter son économie: la politique de subventions, la politique fiscale, les choix d'investissement et, en particulier, le recours à l'économie sociale (économie d'insertion) et aux marchés publics. Ces différents leviers devraient également permettre d'orienter l'économie vers la décarbonation.

Avec la limitation du chômage dans le temps, les emplois adaptés assortis de trajectoire d'insertion sont plus importants que jamais. De nombreuses personnes éloignées du marché du travail régulier cherchent un emploi depuis plusieurs années, sans trouver un travail qui leur convienne. L'économie sociale d'insertion offrent à ces personnes – mais aussi à l'économie bruxelloise – d'énormes opportunités. C'est pourquoi nous demandons à la Région de poursuivre ses investissements dans l'économie sociale (d'insertion) et dans les contrats d'économie sociale (Ecosoc).

La CSC bruxelloise demande:

- des emplois de qualité, tant dans le secteur public que privé;
- de véritables contrats, permettant de se constituer des droits sociaux;
- les contrats les plus stables possibles (pas de contrats zéro heure ou de flexi-jobs) notamment dans les administrations régionales et communales ainsi que dans les institutions (semi-)publiques et les écoles;
- des conditions strictes pour l'octroi de subventions régionales aux entreprises: poursuite et extension de la stratégie de transition économique qui accorde actuellement des subventions supplémentaires aux entreprises exemplaires dans le domaine social et/ou environnemental. À terme, seules ces entreprises devraient pouvoir bénéficier d'aides publiques;
- l'intégration de clauses sociales contraignantes dans les marchés publics, avec une responsabilisation de l'ensemble de la chaîne, afin de garantir des emplois de qualité et une part minimale des marchés publics attribuée aux entreprises de travail adapté (ETA) afin de sécuriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap);
- des emplois adaptés, en investissant dans l'économie sociale (d'insertion);
- davantage d'emplois adaptés, en élargissant les conditions d'accès au contrat Ecosoc afin qu'ils restent d'actualité dans le cadre de la limitation fédérale des allocations de chômage;
- la facilitation et la coordination du recours aux contrats «article 60»;
- le développement d'emplois accessibles aux travailleurs bruxellois et leurs spécificités, en priorité en lien avec la transition juste;
- le développement d'activités industrielles compatibles avec le tissu urbain bruxellois (économie circulaire, recyclage, production locale, logistique durable) et avec la nature de la demande d'emploi des Bruxellois.es afin de recréer de l'emploi industriel de qualité dans la Région;
- une réflexion concertée entre interlocuteurs sociaux sur le développement économique et commercial dans la Région;
- la valorisation du rôle de Bruxelles comme grande ville universitaire et d'enseignement supérieur participant aux défis de notre Région à travers le financement d'un programme de mini laboratoires de type «fab labs» axés sur les métiers en pénurie et accessibles prioritairement aux jeunes Bruxellois éloignés de l'emploi. Les universités, hautes écoles et centres de recherche doivent être pleinement mobilisés pour renforcer les liens entre formation, innovation et emploi dans la Région.

B. Politiques sectorielles et obligation de formation des employeurs

Les fonds sectoriels doivent permettre aux travailleurs avec ou sans emploi de se former. La loi du 27 décembre 1996 précise entre autres des groupes cibles prioritaires. Les accords-cadres sectoriels doivent être pérennisés et les discussions pour les accords-cadres qui ne sont pas encore effectifs, finalisées. Pour le secteur du non-marchand, une convention sera privilégiée et l'investissement public devra être plus conséquent que dans les autres accords-cadres.

Une vigilance accrue dans les fonds sectoriels sur l'agrément de formations pour le congé éducation payé doit également être de mise: trop de moyens publics ont été dévoyés par les employeurs. La CSC bruxelloise rappelle que le congé éducation payé est un droit du travailleur qui doit lui permettre, à son initiative, de suivre des formations professionnelles ou générales lui permettant d'acquérir des compétences qui peuvent aller au-delà de son employabilité sur le marché du travail. L'investissement public dans le dispositif du congé éducation-payé doit absolument être préservé.

De plus, la CSC bruxelloise rappelle son attachement à une transition juste pour tous les travailleurs et la formation sera une des clés centrales pour développer les métiers de la transition écologique qui doit être anticipée, accompagnée et financée.

La CSC bruxelloise revendique:

- une information claire et accessible à destination des travailleurs quant à leurs droits en matière de formation;
- la mise en place de nouveaux cadres-sectoriels et la pérennisation de ceux existants (avec une juste participation de la part des employeurs);
- la mise en place d'accords-cadres sectoriels pour le non-marchand et le secteur public social-santé;
- la consécration prioritaire des moyens des fonds sectoriels et des fonds de formation aux publics éloignés de l'emploi particulièrement à Bruxelles (jeunes peu qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs âgés, personnes issues de l'immigration). Une transparence accrue sur l'utilisation des moyens des fonds sociaux doit être garantie;
- la préservation des moyens régionaux et du principe émancipateur dans le chef des travailleurs pour le congé éducation-payé;
- la préservation d'une instance de concertation entre les interlocuteurs sociaux et le monde de la formation et de l'enseignement;

- la mise en place de cellules d'anticipation à la transition écologique pour informer et encourager la formation des travailleurs dans les métiers de demain;
- la mise en place d'une dynamique intersectorielle entre fonds sectoriels pour la formation des travailleurs en lien avec la transition juste;
- l'incitation pour l'ensemble des entreprises, et l'obligation pour les entreprises reconnues comme socialement et environnementalement exemplaires, de permettre à leurs travailleurs de se former aux compétences vertes et aux défis climatiques;
- la mise en place d'une cellule d'anticipation des compétences vertes attendues en RBC au sein de Bruxelles-Formation, articulée avec les PFE.

C. Mesures en matière d'emploi

Il existe un large éventail d'aides à l'emploi. Elles visent à faciliter l'accès au marché du travail pour un plus grand nombre de personnes et peuvent être catégorisées de différentes manières. La principale distinction tient dans la philosophie sous-jacente: certaines mesures ne visent qu'à renforcer le taux d'occupation d'un groupe cible spécifique présentant une faible participation au marché du travail et consistent souvent en subventions salariales accordées à l'employeur (Activa, réduction ONSS pour les travailleurs âgés, etc.). D'autres soutiennent la formation en milieu professionnel (Stage First, IBO, FPIE). Une dernière catégorie concerne les primes accordées par certains secteurs: le statut d'ACS (subventions salariales pour les embauches dans le secteur non marchand) et les contrats Ecosoc (subventions salariales pour l'emploi dans les entreprises d'insertion sociale reconnues).

La majorité des dispositifs de soutien est assortie d'une condition: le bénéficiaire doit résider en Région bruxelloise au moment de l'embauche pour pouvoir en bénéficier. Les consultations menées auprès des affiliés ont mis en évidence un constat récurrent: les aides à l'emploi sont souvent perçues comme un frein à l'embauche. En effet, les employeurs tendent à privilégier un demandeur d'emploi pour lequel ils bénéficient de subventions salariales. Puisqu'un recrutement est de toute façon nécessaire, pourquoi leur octroyer des subventions salariales publiques?

La Belgique dépense des milliards d'euros en aides aux entreprises, pour la plupart des subventions salariales. La Cour des comptes, l'OCDE, l'Union européenne, le monde académique... ont à maintes reprises remis en question l'efficacité de ces aides. Une évaluation approfondie s'impose donc afin de ne maintenir que les subventions salariales qui atteignent effectivement l'objectif poursuivi. L'octroi de fonds publics aux entreprises doit être conditionné à des obligations claires.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise exige:

- une réduction du nombre de mesures en matière d'emploi, en maintenant les dispositifs efficaces qui ont le moins d'effets d'aubaine et en réaffectant les moyens financiers vers ceux qui créent effectivement des emplois de qualité;
- l'obligation de proposer un contrat à durée indéterminée à part entière à l'issue de la période d'aide à l'emploi;
- des obligations de formation réelles et claires lorsque l'aide à l'emploi vise l'apprentissage sur le lieu de travail avec la garantie d'un plan de formation sérieux et transparent, d'un véritable statut pour l'apprenant, d'une protection sociale et d'une indemnisation suffisante et d'un contrat de travail de qualité proposé en fin de formation;
- Une réflexion sur l'avenir des contrats de travail ALE pour les personnes sans allocation de chômage et le développement d'emplois de qualité dans les secteurs concernés;
- l'évaluation des subventions à l'emploi octroyées par la Région au regard de l'impact effectif sur l'emploi des Bruxellois, et des critères en matière de qualité de l'emploi, de conditions écologiques, d'encadrement de la rémunération des dirigeants, de la rémunération du capital et de conditions de maintien de l'emploi.

D. Formation professionnelle et exclusion du chômage

La récente réforme de la limitation des allocations de chômage dans le temps va fortement limiter l'accès à la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi. Bruxelles-Formation se doit donc de développer des dispositifs pour continuer à se positionner comme opérateur public de formation au service de tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non.

Des campagnes de sensibilisation à destination des demandeurs d'emploi plus âgés (premiers impactés par la réforme), largement sous-représentés actuellement en formation doivent être mises en place. L'accès à la formation doit être facilité pour ce public et ce à travers la mise en place de dispositifs d'apprentissage adaptés (remédiation en compétences numériques, ateliers de métacognition⁹, préformations).

L'adaptation des parcours de formation et la modularisation de ceux-ci sont des stratégies mises en place par Bruxelles-Formation. Les moyens investis dans la sécurisation des parcours, déjà conséquents, devront s'adapter davantage à la précarisation encore plus accrue des personnes en formation: repas gratuits,

⁹ La métacognition consiste à apprendre à apprendre et à développer des connaissances sur ses propres processus d'apprentissage et motivationnels.

accompagnement psycho-social, accessibilité de l'information, mise à disposition d'équipements numériques, etc.

Les collaborations entre les CPAS et Bruxelles-Formation doivent s'intensifier afin de toucher le public exclu des allocations de chômage.

Les employeurs, représentant des secteurs en pénurie, devront également contribuer à la montée en compétences des demandeurs d'emploi bruxellois et ce à travers un recours plus massif à la formation professionnelle individuelle en entreprise mais également un soutien financier à la formation.

La CSC bruxelloise revendique:

- des politiques de formation adaptées pour tous les demandeurs d'emploi, particulièrement les plus âgés;
- des mesures de sécurisation des parcours et de lutte contre la précarité qui permettent de faciliter la formation des publics fragilisés;
- une information et une accessibilité renforcée pour les formations menant à des métiers porteurs d'avenir: métiers verts, métiers du *care*;
- une participation plus importante des employeurs à travers de nouveaux mécanismes de financement, un renforcement du dispositif FPIE (Formation professionnelle individuelle en entreprise), une accessibilité renforcée aux PFE (pôles formation-emploi) pour les demandeurs d'emploi et les personnes très éloignées du marché du travail.

E. Bilinguisme et formation professionnelle

Bruxelles-Formation, dans ses analyses sur les compétences de base attendues par les employeurs, a déjà pu mettre en avant la nécessité d'une maîtrise de la langue orale et/ou écrite de l'entreprise comme un frein à l'emploi.

À travers la généralisation du bilan de compétences pour tous les demandeurs d'emploi, l'évaluation des compétences linguistiques sera systématique. Bien que Bruxelles-Formation propose déjà une série de formations linguistiques, la maîtrise du français ou du néerlandais semble être un frein majeur pour les employeurs.

Bien qu'il soit nécessaire d'arriver à un niveau minimum de maîtrise du néerlandais ou du français pour s'insérer sur le marché du travail bruxellois, le paradigme séquentiel «langue – formation – travail» peut être questionné. Il est courant que les demandeurs d'emploi quittent prématurément les cours de langue pour tenter de s'insérer sur le

marché du travail. De plus, les formations linguistiques peuvent paraître parfois désincarnées.

La CSC bruxelloise revendique:

- la poursuite des cours de langue proposés à tous les demandeurs d'emploi;
- des cours de langue modularisés, à horaire ou modalités d'organisation adaptés afin de permettre au demandeur d'emploi de s'insérer sur le marché du travail en cours de formation;
- un contrôle accru des discriminations à l'embauche sous couvert d'une maîtrise insuffisante de la langue;
- une participation des employeurs aux formations linguistiques, avec une définition d'objectifs adaptés et atteignables et des incitations pour les cours de langue sur le terrain, au travail.
- une accessibilité de tous les cours de langue à Bruxelles pour encourager le multilinguisme, quel que soit le niveau de l'apprenant (notamment via des dispositifs de gratuité) .

F. IA et formation professionnelle

Les outils IA étant en constante évolution, il s'agit ici de donner des repères sur nos positions sur l'IA dans la formation professionnelle en ayant conscience que le contexte évoluera encore probablement. L'IA pourrait permettre de relever de nombreux défis dans le champ de la formation, mais le rythme de son évolution dépasse les débats politiques et les cadres réglementaires. L'utilisation de l'IA soulève de nombreux enjeux (sociétaux, humains, éthiques et environnementaux) auxquels la CSC bruxelloise se doit de répondre par une série de garde-fous.

Lorsque des outils IA sont utilisés dans des formations, la CSC bruxelloise revendique:

- une utilisation éthique, transparente et vérifiable des données et des algorithmes dans la formation;
- des outils d'IA en libre accès développés de manière ouverte, éthique, durable et responsable et soumis à une surveillance stricte en termes de biais et de RGPD;
- des formations au numérique en lien avec l'évolution constante de l'IA;

- des moyens humains suffisants pour dispenser des formations un maximum en présentiel, les outils IA ne peuvent pas remplacer les formateurs;
- un module sur les enjeux sociétaux, humains, éthiques et environnementaux soulevés par l'utilisation de l'IA dispensé dans toutes les formations qui utilisent des outils IA;
- une forte protection des données de l'apprenant et le droit à l'oubli;
- des réglementations claires quant à l'utilisation des outils d'IA dans la réalisation de travaux ou d'évaluations;
- un accompagnement psycho-social solide avec des professionnels pour accompagner les stagiaires en difficulté et non le recours à des outils IA.

Pour les formations aux outils IA, la CSC bruxelloise revendique:

- des outils d'IA en libre accès développés de manière ouverte, éthique, durable et responsable et soumis à une surveillance stricte en termes de biais et de RGPD;
- un module sur les enjeux sociétaux, humains, éthiques et environnementaux soulevés par l'utilisation de l'IA;
- une formation sur l'utilisation d'outils IA et le droit des travailleurs: connaissance et transparence des outils IA utilisés par l'entreprise, impact des outils IA sur le travail et les travailleurs, principe de l'être humain aux commandes et en responsabilité finale, transparence du processus décisionnel des outils IA utilisés, des objectifs clairs quant aux recours aux outils IA, investissement dans les travailleurs avant tout.
- des services RH suffisamment formés aux enjeux de l'utilisation des outils IA dans l'entreprise;
- Avant tout usage de l'IA par l'entreprise, il convient de respecter les CCT (68, 81 et 39), et l'usage doit donc être discuté dans le cadre de la concertation sociale.

G. Les compétences non-académiques (softskills) et la sélection pour l'emploi

L'essor des projets de formation aux softskills nous pousse à réfléchir à la pertinence de celles-ci pour les travailleurs avec ou sans emploi et dans quel cadre il peut être intéressant qu'ils soient mis en œuvre.

Les «softskills» ou «compétences non académiques» peuvent être classés en trois catégories: les savoir-agir personnels (compétences transversales qui influencent l'insertion professionnelle), les savoir-faire comportementaux (aptitudes, comportements, capacités sociales nécessaires aux activités d'un métier) et les savoir-

agir en situation professionnelle (compétences qui participent à la réalisation d'actes professionnels et qui favorisent le développement de l'autonomie professionnelle).

Les softskills sont trop souvent utilisées comme argument de refus à l'embauche par les employeurs, or la subjectivité de celles-ci ou encore la discrimination sociale qu'elles peuvent véhiculer nous amène à nous positionner. Il est aussi important de reconnaître que la possession d'autres codes comportementaux par le travailleur peut être une richesse pour l'entreprise. La CSC bruxelloise reconnaît la nécessité d'acquisition de certains savoir-agir personnels, savoir-faire comportementaux et savoir-agir en situation professionnelle mais ces compétences doivent être en lien avec les référentiels métiers utilisés par l'opérateur de formation et travaillées en même temps que l'acquisition de compétences techniques.

La CSC bruxelloise demande:

- de s'opposer à toute formation qui porterait uniquement sur des softskills, sans être en lien avec les référentiels métiers ou les compétences techniques;
- de soutenir les formations et actions de sensibilisations aux softskills à destination des tuteurs en entreprise et des employeurs;
- de soutenir les initiatives de sensibilisation des employeurs à la diversité des codes comportementaux et à la lutte contre les discriminations qui peut découler des attentes imaginées en la matière (de la part des clients par exemple).

3 Discrimination: un frein majeur à l'accès à l'emploi

Les consultations menées auprès des affiliés des centrales et des groupes de militants ont clairement mis en évidence un thème récurrent lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi: la discrimination sur le marché du travail.

La discrimination reste un problème tenace, qui revêt plusieurs formes et qui est souvent intersectionnelle (plusieurs critères de discrimination se combinent): apparence physique, genre, origine, âge, religion, orientation sexuelle et identité de genre, période de chômage, maladie, etc.

Bruxelles est une métropole multiculturelle: environ 78% des habitants ont une origine étrangère (leur père et/ou leur mère n'était pas Belge à la naissance). Les Bruxellois sont donc davantage exposés à certains motifs de discrimination. En 2024, Unia a recensé 208 plaintes pour discrimination à Bruxelles. Sur ces 208 dossiers, plus de 31% concernaient une discrimination fondée sur des caractéristiques raciales, Venaient ensuite les plaintes liées au handicap (27%) et aux convictions philosophiques ou religieuses (19%).

L'une des conséquences – entre autres – de la discrimination est la stratification ethnique du marché du travail. Ce problème résulte de plusieurs facteurs: la non-reconnaissance des diplômes étrangers, la discrimination à l'égard des personnes titulaires de ces diplômes, la discrimination linguistique et l'inadéquation des formations, notamment des formations linguistiques adaptées au milieu professionnel, ainsi que la discrimination fondée sur l'origine.

La discrimination peut prendre de nombreuses formes. Lors du recrutement, elle peut se manifester par des questions inappropriées (*«Envisagez-vous une grossesse prochainement? Pouvez-vous travailler pendant le jeûne? Êtes-vous sûr(e) de pouvoir encore suivre un rythme de travail moderne?»*) ou par l'exclusion effective de candidats, à qualifications égales, au motif qu'ils sont «trop âgés», ont un «nom à consonance étrangère», sont «en situation de handicap», etc. Il est de notoriété publique que certains employeurs donnent des directives lors du recrutement quant au profil recherché ou non. Il est toutefois difficile de détecter ces pratiques, car la procédure de recrutement se déroule à huis clos.

La discrimination est également présente sur le lieu de travail proprement dit: harcèlement, exclusion, insultes, interdiction de prier, planification délibérée de réunions importantes à partir de 16 heures, etc. Elle se manifeste souvent de manière insidieuse.

Le signalement des cas de discrimination constitue un autre problème: comme nous l'avons dit, il est difficile de prouver qu'il s'agit réellement de discrimination, car la procédure de recrutement se déroule à huis clos. On observe également un énorme

problème de sous-déclaration: les victimes ne signalent pas les cas de discrimination parce qu'elles ignorent comment procéder ou n'osent pas le faire.

La lutte contre la discrimination peut être menée de différentes façons: par des actions positives visant à sensibiliser les entreprises et promouvoir la diversité, et de manière répressive, par des sanctions et la détection active des cas de discrimination.

Au niveau fédéral, il existe des plans d'action positive destinés à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères de discrimination protégés (origine ethnique présumée, couleur de peau, nationalité, handicap, âge, etc.), afin de promouvoir la diversité et de combattre la discrimination dans les entreprises.

Au niveau régional, il existe une «variante» de ces dispositifs: les plans de diversité bruxellois. Actiris accompagne l'entreprise dans ses projets en matière de diversité. Si le plan de diversité est évalué positivement (le plan lui-même, et non sa mise en œuvre), l'entreprise peut demander une subvention et un label «diversité». La lutte contre le racisme et la discrimination relève donc de compétences partagées, mais Bruxelles dispose de plusieurs leviers d'action. Cependant, pour pouvoir cibler les politiques, les publics et les actions les plus efficaces, une bonne connaissance du terrain (l'entreprise ou le secteur) et de sa réalité et des discriminations rencontrées est un préalable utile. Il est donc aussi important de s'outiller en matière de statistiques sur cet aspect.

A. Politique anti-discrimination

En tant que CSC bruxelloise, nous continuons à donner la priorité à la lutte contre la discrimination, car celle-ci est loin d'avoir disparu. La prévention et la promotion de la diversité sont évidemment indispensables, mais il est clair que cela ne suffit pas. Comme outil de lutte, il existe des tests pratiques, mais leur impact semble limité et ils se concentrent essentiellement sur le niveau individuel. À Bruxelles, par exemple, un test pratique peut être réalisé lorsqu'il existe un soupçon de discrimination. Ce soupçon doit d'abord être signalé, jugé fondé, et il faut ensuite que l'offre d'emploi dans cette entreprise soit toujours disponible pour effectuer le test.

En théorie, l'inspection bruxelloise du travail peut également mettre en place des tests pratiques à plus grande échelle lorsqu'il existe un soupçon de pratiques discriminatoires, non pas sur la base d'un signalement, mais sur la base d'une étude universitaire ou de données statistiques. Toutefois, pour procéder à de tels tests, un accord de l'auditorat du travail est nécessaire.

Un obstacle majeur à l'identification des discriminations est le manque de statistiques et l'attitude défensive des employeurs (et de leurs fédérations) à cet égard. En Flandre, des mesures de référence sectorielles ont été réalisées. Cette étude a été menée avec les interlocuteurs sociaux, le département du travail et des experts académiques. Il serait

intéressant de mener un exercice similaire à Bruxelles afin de sortir d'une approche strictement individuelle et de pouvoir ensuite développer une politique ciblée. Certains employeurs, tels que les entreprises de travail intérimaire et les entreprises de titres-services, emploient un public plus exposé aux discriminations (souvent peu qualifié et/ou d'origine étrangère). Des actions ciblées dans ces secteurs (tests pratiques sans soupçon fondé individuel) pourraient déjà faire une grande différence.

En tant que CSC bruxelloise, nous demandons:

- davantage de statistiques sur la discrimination sur le marché du travail bruxellois, notamment au niveau sectoriel, avec la collaboration des interlocuteurs sociaux afin de pouvoir mener une politique sectorielle ciblée, élaborée en concertation avec les interlocuteurs sociaux;
- des campagnes ciblées sur les entreprises de travail intérimaire, les entreprises de titres-services et leurs clients afin de dénoncer la discrimination;
- une facilitation des démarches nécessaires pour mener des tests de situation à plus grande échelle, notamment au niveau de l'auditorat du travail et un renforcement des moyens pour ceux-ci. Le «testing» doit être un moyen de preuve légal en matière de discrimination;
- une «protection des lanceurs d'alerte» et un point de contact au sein des entreprises et au sein de l'ensemble des institutions publiques, pour signaler la discrimination au niveau de l'entreprise, du secteur et/ou du service public, avec un statut protégé pour le travailleur qui y participe activement. Le renforcement du soutien des victimes ou requérants lors d'un signalement ou d'une plainte à travers l'expertise d'Unia et le partage d'outils (fédé).

B. Politique de diversité

Comme nous l'avons mentionné, il existe une politique de diversité aux niveaux fédéral et bruxellois. Bien entendu, mieux vaut sensibiliser et prévenir qu'imposer des sanctions répressives.

Souvent, la responsabilité de la discrimination est «transférée»: il arrive que si l'acheteur final d'un produit ou d'un service discrimine, les acteurs en amont de la chaîne font de même. L'exemple type est celui de l'embauche d'un vendeur: le collaborateur RH demande au recruteur de (ne pas) embaucher un certain profil, parce que le manager est convaincu que les ventes risquent de baisser en raison de l'attitude discriminatoire des clients. Il est important de sensibiliser tous les maillons de la chaîne et d'apprendre à tous les membres du personnel comment réagir: en tant que recruteur, en tant que

collaborateur RH, en tant que manager. La culture d'entreprise et la politique de diversité jouent donc un rôle important. C'est précisément pour cette raison que les plans de diversité constituent un outil intéressant, dans la mesure où ils analysent l'entreprise dans son ensemble et stimulent la diversité dans l'ensemble de l'entreprise. Pour être pertinents, ces plans de diversité devraient être discutés avec les représentants des travailleurs et éventuellement s'appuyer sur des analyses statistiques propres à l'entreprise.

Le rôle que jouent les syndicats dans ce processus ne doit pas être sous-estimé: l'organisation de formations pour les travailleurs et les délégués syndicaux permet d'aborder et de prévenir la discrimination. La discrimination au travail ne vient pas uniquement de l'employeur, mais peut aussi émaner des collègues. En tant que syndicat, il importe donc de continuer à sensibiliser les travailleurs au sein de l'entreprise et au niveau sectoriel.

Afin de promouvoir davantage la diversité sur le lieu de travail, nous demandons en tant que CSC bruxelloise:

- de rendre les plans de diversité obligatoires à partir de 25 travailleurs et d'augmenter les moyens disponibles pour la concertation avec les travailleurs (via les représentants dans l'entreprise, ou via les consultants diversité le cas échéant, dans le but d'assurer la représentativité);
- de supprimer la subvention ou de la conditionner à l'impact positif du plan;
- d'accompagner les TPE dans la conception et la mise en œuvre des plans de diversité;
- de dégager des budgets pour organiser des formations syndicales sur le lieu de travail et des campagnes de sensibilisation à la déconstruction dans les organisations patronales, pour lutter contre le racisme systémique et individuel.

C. Des statistiques pour objectiver, des quotas pour lutter contre la discrimination

Il existe un manque de données objectives relatives à la discrimination sur le marché du travail. La mise en place d'un cadre statistique sur les critères de discrimination peut donc s'avérer utile pour objectiver des situations observées dans certains secteurs ou entreprises. Ces statistiques pourraient mener à des constats de plafond de verre pour certaines catégories de travailleurs.

Afin de briser ce plafond, des quotas pourraient être utilisés, s'inspirant des progrès obtenus par les quotas de femmes imposés dans les conseils d'administration des

entreprises cotées en bourse. Un autre exemple est celui des travailleurs en situation de handicap, pour lesquels des quotas obligatoires s'appliquent dans les entreprises publiques. Les quotas ne doivent jamais constituer une fin en soi, mais un moyen de parvenir à un marché du travail plus diversifié. Les quotas sont donc un outil pour définir des critères clairs et objectifs tels que l'âge, la nationalité, le genre, le handicap et l'origine.

Les quotas constituent un dernier recours lorsque les plans d'action positive et les plans de diversité ne produisent pas les effets escomptés. Ils peuvent également être un instrument dans le cadre d'un plan de diversité. S'ils sont utilisés de manière très ciblée, ils peuvent réellement faire la différence: par exemple, dans une entreprise qui emploie beaucoup de travailleurs d'origine étrangère et/ou de femmes, mais où seuls des hommes autochtones occupent des fonctions de cadres. Les quotas visent à corriger un déséquilibre et constituent donc plutôt un instrument «temporaire».

La CSC bruxelloise réaffirme que la lutte contre les discriminations doit prioritairement reposer sur le renforcement des droits collectifs, le contrôle des pratiques patronales et l'amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise exige:

- que l'utilisation de statistiques liées à des critères dits «ethniques» soit strictement encadrée, volontaire, anonymisée et limitée à des objectifs précis de lutte contre les discriminations, sans conduire à une catégorisation permanente des travailleurs.
- que le recours à des quotas ne puisse constituer qu'un outil exceptionnel, temporaire et encadré, et ne peut en aucun cas se substituer à des politiques structurelles de lutte contre les discriminations et d'égalité de traitement.

D. Ethno-stratification du marché du travail

En Belgique, le marché du travail est caractérisé par une ethno-stratification: les personnes racisées¹⁰ se retrouvent plus souvent cantonnées que les Belges non racisés¹¹ à des secteurs et des emplois caractérisés par une grande précarité et de mauvaises conditions de travail. Les personnes d'origine étrangère éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi, même lorsqu'elles ont un niveau de formation équivalent et qu'elles ont suivi des études dans le même domaine.

Pour les personnes d'origine étrangère, la valorisation d'un diplôme de l'enseignement supérieur sur notre marché du travail s'avère également plus complexe. À cela s'ajoute

¹⁰ Ou perçues comme tel.

¹¹ Idem.

un écart salarial significatif entre les travailleurs hautement qualifiés d'origine étrangère et ceux d'origine belge.

Les personnes issues de l'immigration restent surreprésentées dans les emplois moins qualifiés et moins durables. Elles sont plus souvent au chômage ou travaillent sous statut d'intérimaires ou d'ouvriers. En outre, il leur est encore plus difficile de trouver un emploi si elles ne disposent que d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, ont plus de 55 ans, sont des femmes ou des mères, ou viennent d'arriver en Belgique.

Dans les déciles de revenus les plus faibles en Belgique, les groupes les plus représentés sont les personnes d'origine asiatique¹², celles originaires du Proche et du Moyen-Orient (hors pays du Maghreb), les personnes issues des pays de l'UE-13, celles d'origine sud-américaine et centraméricaine et enfin les personnes d'origine subsaharienne.

L'ethno-stratification du marché du travail doit être abordée de manière structurelle et holistique, car une mesure isolée ne suffira pas.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise demande:

- de réelles perspectives de développement de carrière pour l'ensemble des travailleurs bruxellois, quelle que soit leur origine, leur genre ou leur statut avec un accès réel à la formation, à la promotion interne et aux fonctions à responsabilité;
- davantage de formations linguistiques sur le lieu de travail (ou en lien avec celui-ci) pour les travailleurs afin de lever les barrières structurelles à l'évolution professionnelle, mais aussi pour les demandeurs d'emploi, par exemple par le biais de la formation en alternance;
- une reconnaissance plus rapide des diplômes et des compétences acquis à l'étranger;
- davantage d'accords de reconnaissance automatique des diplômes entre communautés et entre pays;
- un rôle de médiation actif pour Actiris à l'égard des employeurs, particulièrement dans l'accompagnement des personnes discriminées sur le marché de l'emploi, avec une possibilité de contraintes et de sanction en cas de signalement de pratiques discriminatoires dans le chef des employeurs.

¹² Autres que la Chine, l'Inde, la Corée du Sud, le Japon et Taïwan

E. Discrimination liée à l'âge: nous sommes tous concernés!

La discrimination liée à l'âge figure parmi les motifs de discrimination les plus répandus lors du recrutement: dès qu'une personne est plus âgée, on considère souvent qu'elle est «plus lente», «apprend moins vite» et «n'est plus dans le coup». Cette forme de discrimination s'insinue souvent inconsciemment dans l'évaluation des candidats à un emploi, renforcée par l'idée que les travailleurs plus âgés «coûtent plus cher» et/ou par d'autres critères discriminatoires. Les jeunes sont également victimes de discriminations: ils sont souvent considérés comme inexpérimentés et l'idée prévaut aussi que l'employeur devra investir beaucoup pour leur apprendre certaines compétences.

La lutte contre la discrimination doit à nouveau s'inscrire dans une approche holistique: sensibiliser, sanctionner, mais surtout changer le regard que la société porte sur les personnes âgées. Cette évolution passe par la conscientisation de l'ensemble des acteurs concernés: employeurs, travailleurs, recruteurs, etc.

On nous a imposé à tous de travailler plus longtemps, mais si personne n'est disposé à engager des travailleurs âgés ou à leur donner une chance, ce ne sera pas possible. Tout le monde vieillit, il est donc nécessaire d'adapter le marché du travail à cette réalité. En complément des mesures destinées aux travailleurs âgés, il est tout aussi essentiel de renforcer la position des jeunes sur le marché du travail.

C'est pourquoi nous demandons:

- la sensibilisation des employeurs et des recruteurs à la valeur ajoutée des travailleurs âgés;
- une plus grande attention aux travailleurs âgés dans les plans de diversité;
- des emplois adaptés aux travailleurs âgés, notamment en conditionnant l'agrément et/ou les subventions à des incitants liés à la CCT 104 dans les secteurs agréés par la Région;
- l'intégration dans tous les plans diversité une approche explicite combinant «jeunes – travailleurs âgés», afin de lutter contre les discriminations liées à l'âge dans les deux directions;
- une garantie d'égalité des chances à l'embauche et dans l'emploi, quel que soit l'âge, en s'appuyant sur des critères objectifs qui ne transforment ni la jeunesse, ni l'âge avancé en handicap;
- la conclusion obligatoire d'une CCT sectorielle relative à l'âge, favorisant les apprentissages mutuels entre jeunes et seniors (mentorat bidirectionnel,

équipes intergénérationnelles). La Région bruxelloise devrait intégrer cet aspect dans les conventions-cadre sectorielles, ainsi que pour le secteur public.

4 Les conditions de travail

Si Bruxelles bouge pour l'emploi, cela doit aussi concerner les travailleurs actuellement à l'emploi. Car, de plus en plus, les travailleurs qui sont à l'emploi ne travaillent pas dans des conditions qui permettent d'y rester. Il faut d'abord que le revenu obtenu par notre travail soit équitable par rapport à la richesse créée et suffisant pour mener une vie digne. Or aujourd'hui, de nombreux statuts ne permettent plus d'atteindre cet objectif et, face au coût de la vie, de nombreux travailleurs sont contraints de travailler tout en restant pauvres. Bruxelles connaît 9,6% de travailleurs pauvres. Il faut donc identifier les leviers de la Région bruxelloise pour peser sur ces réalités.

Il faut ensuite que les conditions de travail permettent un exercice de notre métier qui soit soutenable dans le court comme dans le long terme. Le développement de certaines organisations «disruptives» (en 2022, environ 8.000 livreurs de repas étaient actifs via une plateforme de partage à Bruxelles), la sous-traitance en cascade ou la dispersion des travailleurs sur différents chantiers amènent là aussi des défis particuliers. À nouveau, la Région possède certains leviers, que ce soit via ses propres travailleurs, ses subsides, ses marchés publics, des accords sectoriels ou d'autres régulations qui peuvent être mises en place.

Nous ne sommes pas que des travailleurs, mais également des hommes et des femmes avec une vie sociale, familiale ou culturelle. Il est important que l'emploi que nous occupons reste bien à sa place. Enrichissant, mais pas envahissant. Pour notre bien-être, le travail ne doit pas s'inviter dans notre vie privée, que ce soit par des sollicitations intempestives ou des soucis accaparants. Cela implique aussi que les horaires de notre emploi soit le plus compatibles possible avec nos autres obligations. Nous devons travailler pour vivre, nous refusons de vivre pour travailler.

Enfin, notre travail ne doit pas nous empêcher de vivre en bonne santé. Trop d'emplois nuisent à la santé. Le corps peut être touché dans les métiers réputés lourds, mais aussi dans de nombreux métiers qui ne bénéficient pas de cette étiquette mais connaissent la même pénibilité. Ce sont alors les troubles musculosquelettiques qui forcent les personnes à abandonner tout ou partie de leur emploi (27% des cas d'invalidité, avec une prévalence des femmes ouvrières). C'est parfois la santé mentale qui est en jeu et la dépression ou le burn-out éloigne le travailleur d'un emploi pour une longue durée (44% des cas d'invalidité). Par ailleurs, à Bruxelles, ce sont 9,4% des travailleurs salariés qui

sont en invalidité, contre 3,7% chez les indépendants. Ce chiffre a considérablement augmenté sur les 10 dernières années.

Sur cet aspect, la Région hérite de nouvelles obligations concernant la réintégration des malades de longue durée.

Tous ces éléments nous indiquent que le travail des délégués et représentants de la CSC dans les entreprises est important pour assurer un emploi de qualité à leurs collègues. Un engagement au service des collègues qui est d'autant plus crucial aujourd'hui, face aux mesures prises par le gouvernement Arizona. Car pour faire bouger Bruxelles vers l'emploi, il faut s'assurer que l'emploi puisse être exercé à long terme et combattre le mauvais emploi qui tue l'emploi.

A. Conditions salariales

Les conditions de travail et de rémunération sont des matières fédérales. La CSC bruxelloise demande néanmoins une réduction généralisée du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire, ainsi qu'une diminution des statuts flexibles qui font concurrence aux contrats de travail à part entière. À Bruxelles, ville jeune comptant de nombreux étudiants, la concurrence des contrats étudiants avec les emplois fixes est marquante et limite les possibilités pour les travailleurs.

La Région dispose de leviers dans certains secteurs, à savoir les administrations régionales et les titres-services. Il est également possible de conclure des accords sectoriels pour refuser les flexi-jobs. La CSC bruxelloise ne souhaite bien entendu pas que des secteurs cruciaux tels que l'enseignement, la garde d'enfants ou d'autres secteurs à but non lucratif aient recours aux flexi-jobs. Nous voulons autant que possible des contrats à durée indéterminée avec la constitution de droits sociaux.

Nous exigeons en outre une indexation universelle et demandons que la Loi sur la norme salariale soit modifiée afin que les interlocuteurs sociaux puissent reprendre les rênes pour permettre des augmentations salariales.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise demande:

- la limitation de tous les contrats précaires (contrats étudiants, flexi-jobs, faux indépendants, travailleurs de plateforme) dans les secteurs ou entreprises qui bénéficient d'une convention-cadre avec la Région, ou marchés publics;
- la prise en compte du temps de déplacement des personnes travaillant en titres-services pour leur rémunération;

- la suppression ou refus des emplois précaires dans les administrations bruxelloises (instances communales, régionales et communautaires);
- l'application stricte de la CCT du CNT n°35 régissant la hausse contractuelle du temps de travail pour les temps partiels involontaires particulièrement dans les secteurs non-marchands;
- le refus des flexi-jobs dans les secteurs subventionnés et au sein des services publics.
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs.

B. Conditions de travail

Tout le monde a droit à des conditions de travail décentes, telles que des horaires raisonnables, un nombre suffisant de jours de congé payés et des conditions de travail confortables (infrastructure, température, etc.).

Si les conditions de travail relèvent de la compétence fédérale, la Région et les communes comptent parmi les plus grands employeurs de la Région.

Le secteur des titres-services est un secteur où les conditions de travail sont médiocres et pour lequel la Région est compétente. Malgré la récente augmentation minimale des salaires, ceux-ci restent insuffisants et les conditions de travail réelles restent pénibles.

Un autre problème très présent dans les rues de Bruxelles est celui des livreurs de repas, qui sont les victimes des grandes multinationales et d'un gouvernement belge faible. Le système de l'économie collaborative a été créé pour permettre aux particuliers d'effectuer des petits travaux sans payer d'impôts. Or, les grandes multinationales telles qu'Uber et Deliveroo abusent de ce système depuis des années. Elles font rouler les coursiers par tous les temps en tant qu'«indépendants», sans assurance ni constitution de droits sociaux, et pour un salaire dérisoire. Il existe une loi fédérale qui définit les conditions dans lesquelles un livreur de repas est en fait un travailleur. Le gouvernement fédéral n'a cependant pas le courage d'appliquer strictement cette loi, ce qui permet aux multinationales de continuer à engranger des millions tout en exploitant leur propre personnel.

C'est pourquoi la CSC bruxelloise exige:

- un cadre pour les conditions d'exécution des livraisons au moyen de différents leviers régionaux afin d'améliorer les conditions de travail des coursiers, et la régulation stricte du travail de plateforme afin de garantir un véritable statut de

salarié, une protection sociale complète et des conditions de travail décentes pour les travailleurs concernés;

- la limitation de la sous-traitance en cascade dans les marchés publics et les activités subventionnées afin d'éviter le dumping social et de garantir des conditions de travail équitables pour tous les travailleurs;
- de meilleures conditions de travail dans le secteur des titres-services;
- des conditions de travail décentes, en particulier pour le personnel communal et régional, afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- la protection des travailleurs recrutés localement par des employeurs internationaux, en accordant une attention particulière au personnel des ambassades recruté localement et à l'exécution des décisions judiciaires à l'encontre des employeurs diplomatiques.

C. Conciliation vie privée

La conciliation vie privée - vie professionnelle doit, à l'heure où nous sommes joignables et connectés à tout moment, faire l'objet de réglementations plus strictes. De plus, l'augmentation croissante des malades de longue durée doit constituer un signal d'alarme pour réfléchir à des emplois convenables, et respectueux de toutes les sphères de vie du travailleur: vie sociale, familiale, culturelle.

Les travailleurs doivent bénéficier d'un nombre suffisant de jours de congé payés afin de pouvoir maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

La CSC bruxelloise revendique que les niveaux de pouvoirs compétents mettent en place:

- des horaires de travail adaptés à la réalité du travail et en lien vers une société plus sobre (en termes de consommations énergétique et matérielle): nous n'acceptons le travail de nuit que là où il est nécessaire (soins de santé, sécurité, services d'urgence);
- des compensations pour les travailleurs des secteurs où les horaires atypiques sont nécessaires;
- un droit à la déconnexion;
- une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire;
- une responsabilisation collective de la conciliation vie privée – vie professionnelle et non une responsabilisation répercutée sur le travailleur seul;

- une limitation, à l'échelle régionale, des horaires de fermeture des commerces, récemment étendus à 21 heures par le gouvernement Arizona;
- des horaires de garde d'enfants compatibles avec les besoins de l'enfant et non calqués sur les besoins des employeurs, et la prise en compte des contraintes liées aux horaires de garde d'enfant par les employeurs;
- une école qui se distancie du temps professionnel adulte, prête à évoluer vers plus de sobriété, de résilience et avec la maîtrise du temps qui ne soit pas dicté par le rythme effréné adulte. La CSC bruxelloise est en faveur d'un véritable espace-temps centré sur les besoins et l'épanouissement des enfants;
- une stabilité et prévisibilité des horaires;
- une offre de mobilité adaptée pour tous les horaires de travail indépendamment du lieu de travail.

D. Le travail c'est la santé?

On le sait: le travail impacte considérablement l'état de santé des travailleurs. Les troubles musculosquelettiques sont la maladie professionnelle la plus fréquente, avec une prévalence importante chez les femmes ouvrières. Ils sont également associés à d'autres troubles, comme de l'anxiété, des problèmes de sommeil, un bien-être mental plus faible, et du stress qui est aussi un facteur important de mal-être. Les burn-out sont également en hausse importante.

La santé des travailleurs est fortement corrélée à leurs conditions de travail et de salaire. Des caractéristiques comme le niveau de revenu, les conditions matérielles de travail, la participation dans les organisations de travail, l'autonomie, la stabilité, l'intensité ou les risques physiques et psychosociaux participent positivement ou négativement à la santé des travailleurs.

La qualité du travail joue donc un rôle essentiel sur la santé des travailleurs. Or, les travailleurs les plus précaires sont généralement plus exposés à des conditions de travail plus difficiles, ayant un impact important sur leur santé et participant ainsi à renforcer les inégalités de santé.¹³

Les mesures du gouvernement fédéral en termes de flexibilisation du droit du travail impacteront donc fortement les travailleurs bruxellois. C'est le cas notamment de la chasse aux malades de longue durée, de l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires «volontaires», principalement dans le secteur Horeca (passage à 450 heures) sans possibilité de récupération, de sursalaire ou d'impact positif sur les droits sociaux, l'élargissement du travail de nuit notamment dans le secteur du commerce,

¹³ Claire Duchêne, sous la direction de B. Bayenet et I. Torejow, "Le travail est-il bon pour la santé?", Policy brief n°23.01, Dulbea Département d'économie appliquée de l'ULB, Janvier 2023.

transport et logistique, l'élargissement des flexi-jobs ou encore l'augmentation du plafond d'heure pour le travail étudiant.

Le marché du travail à Bruxelles est déjà fortement dualisé et flexibilisé, il est donc évident que les travailleurs bruxellois seront les premières victimes de ces mesures. L'importance des secteurs du commerce et de l'Horeca par exemple, qui emploient déjà beaucoup de travailleurs sous contrats flexibles et étudiants, vont voir leurs horaires d'ouverture revus, avec la possibilité d'élargissement du travail de nuit (à partir de 23h contre 20h actuellement). Ceci se combine à Bruxelles avec la reconnaissance de certaines zones comme touristique qui permettaient déjà des dérogations aux heures d'ouverture.

La CSC bruxelloise:

- continue de soutenir les actions menées à d'autres niveaux de pouvoir pour contester les mesures Arizona;
- demande de renforcer la médecine préventive sur le lieu du travail, et avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les métiers pénibles;
- demande la dispense du travail de nuit accordée de plein droit, à la demande du membre du personnel âgé de 55 ans ou plus;
- demande la prise en compte de l'usure professionnelle liée au rallongement des carrières, afin d'éviter que l'allongement de la vie professionnelle ne transforme progressivement tous les métiers en métiers pénibles;
- exige un plan d'action global et cohérent visant à garantir des conditions de travail sûres dans le secteur des soins et du bien-être, en mettant l'accent sur des mesures tant individuelles que collectives, tant préventives que curatives;
- invite les pouvoirs publics à prendre en compte ces aspects dans les politiques régionales d'emploi et de soutien aux entreprises;
- invite les pouvoirs publics à améliorer le cadastre de la qualité de l'emploi en tenant compte de l'impact sur la santé des Bruxellois;
- invite la Région et les communes à limiter les impacts des mesures de l'Arizona, et à limiter la reconnaissance de certaines zones comme zones touristiques pour réduire le travail de soirée de nuit dans des secteurs non essentiels.