



Emploi

ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ NOUS

Nurhan voit sa candidature dans une agence de voyage non retenue à cause de ses origines turques. Jamal envoie 2 CV identiques dans un hôtel bruxellois, l'un avec son vrai nom l'autre en changeant d'identité. Le 2e a été rappelé très rapidement, jamais le 1er, l'hôtel a du mal à se justifier ! A Tubize, Jean se voit signifier la fin de son contrat à cause de sa couleur de peau, une partie de la clientèle ne voulant pas « être servie par un noir ».

Nous vivons dans un système de domination structurel raciste hérité du passé qui impacte tous les secteurs de vie (logement, santé, emploi, enseignement, police, ...). Nous sommes tous et toutes concerné.e.s en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.euse.s, ...

ÉTAT DES LIEUX

En 2019, Unia a établi qu'une discrimination structurelle des demandeur.euse.s d'emploi d'origine étrangère¹ existe sur le marché du travail belge. La discrimination est parfois visible/directe mais elle est le plus souvent invisible : une mesure ou une règle qui semble neutre mais discrimine en fait les personnes racisées, comme par exemple l'exigence d'avoir le néerlandais comme langue maternelle². La discrimination se manifeste dans les règles, les procédures, les pratiques, parfois même les règlements d'ordre intérieur des entreprises privées ou publics concernées.

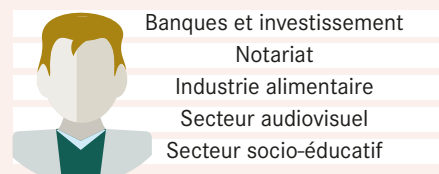
■ La discrimination se manifeste à plusieurs niveaux :

- Le **recrutement** : même à diplôme égal, les personnes racisées ont beaucoup moins de chance de trouver un emploi dans leur secteur³. Elles connaissent par ailleurs une discrimination plus forte de la part des recruteur.euse.s dans tous les secteurs d'emploi. Des testings ont été organisés par des associations ainsi que des mises en situation, où, à CV égaux, la personne racisée était constamment discriminée.
- Les **salaires** : de manière générale, les personnes racisées occupent des emplois où les salaires sont moins élevés, alors même que parfois elles sont surdiplômées.
- Les **promotions** : au sein d'une même entreprise, il n'est pas rare que les postes de direction soient occupés par des hommes blancs et que les personnes racisées ne soient peu ou pas représentées dans les postes de manager ou de direction⁴.
- Le **type d'emploi** : les personnes racisées se concentrent plus dans des secteurs où les emplois sont plus précaires, moins bien payés, avec de plus mauvaises conditions de travail. Ce phénomène s'appelle « l'ethnostratification » du marché de l'emploi : le marché du travail est divisé en « couches », et les personnes racisées se retrouvent principalement dans certaines couches, et les personnes blanches dans d'autres.

Secteurs avec les proportions les plus élevées de personnes racisées



Secteurs avec les proportions les plus élevées de personnes blanches



De nombreux mécanismes expliquent la mise en place de cette société stratifiée. Parmi ceux-ci, certains sont liés à la culture organisationnelle :

- Certain.e.s employeur.euse.s exigent la maîtrise de certaines compétences⁵, pourtant pas toujours nécessaires dans la fonction (exemple : la connaissance des langues nationales).
- Lors de la procédure de recrutement, il est souvent attendu, implicitement, des candidat.e.s qu'ils et elles maîtrisent les « codes culturels » tels que serrer la main, se présenter, utiliser les formules d'usage, etc.

Emploi

- Certain.e.s conseiller.ère.s « emploi »⁶ orienteraient de préférence les personnes racisées vers certains types d'emploi, sur base de préjugés liés aux personnes racisées. Par exemple, une femme afro-descendante se voit plus souvent proposer une formation d'aide à domicile ou aide-soignante. Pour les femmes arrivées de l'Est de l'Europe, on les dirigerait plutôt vers la formation d'aide-ménagère.

ÇA NOUS PRÉOCUPE

Œuvrons à la déconstruction de ce système de domination en soutenant les revendications de NAPAR⁷ et interrogeons-nous sur notre posture dans le système en tant qu'acteur.rice ou simple témoin.

■ S'impliquer

Au sein de mon entreprise, de mon organisation,

- posons un diagnostic⁸: quelle est la proportion de personnes racisées ? quelles fonctions occupent-elles ? Il s'agit également d'interroger les pratiques de recrutement, de communication, de gestion d'équipe, etc. ;
- proposons de créer un plan diversité pour travailler concrètement la question ;
- questionnons la culture d'entreprise et tentons de la rendre la plus inclusive possible.

Au sein de mon équipe,

- soyons particulièrement attentif.ve à la gestion de la diversité ;
- réagissons face aux comportements racistes (y compris ce qui est considéré par certain.e.s comme de « l'humour ») pour assurer un climat de travail inclusif ;
- veillons à ce que les promotions et formations soient accessibles de manière égale à chaque personne de l'équipe.

■ Faire prendre conscience

- soyons attentif.ve.s aux discriminations rapportées par nos proches et soutenons les personnes racisées dans leur recherche d'emploi ;
- sensibilisons les personnes victimes de discrimination à l'importance de signaler les comportements discriminatoires et à déposer plainte chez Unia.

■ Revendiquer

Interpellons les Gouvernements pour :

- que la loi sur les testings⁹ soit réformée pour permettre la réalisation de testings réactifs et proactifs dans les secteurs public et privé, sans attendre des plaintes (il est souvent très difficile¹⁰, sinon impossible, de prouver qu'on est victime de discrimination) ;
- que la mise en œuvre de plans « diversité et lutte contre le racisme » soit rendue obligatoire dans toutes les administrations avec une formulation d'objectifs à court et à long terme ;
- que la mise en œuvre concrète d'actions positives¹¹ sur le marché du travail soit favorisée avec des objectifs chiffrés et un calendrier de planification précis de mesures d'actions positives ;
- que des « comités sans racisme » soient créés dans plusieurs grandes entreprises belges, comme suivi de l'interpellation des trois syndicats belges lors de la campagne « Racisme Game Over » en 2016 ;
- que les instruments de prévention de la discrimination¹² soient mis en œuvre dans les conventions sectorielles. La politique de lutte contre la discrimination et en faveur de la diversité doit être inscrite à l'ordre du jour des négociations de CCT aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

POUR EN SAVOIR PLUS : www.ciep.be

1. *Monitoring socio-économique, marché du travail et origine*, Unia, 2019, Bruxelles (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf
2. *Ibidem*
3. *Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne*, Unia, 11 mars 2020 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine
4. ORBAN A.-Cl., « Qu'est-ce que l'ethnostratification », BePax, 4 mars 2019 (en ligne) www.bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.html
5. ORBAN A.-Cl., *op. cit.*
6. ORBAN A.-Cl., *op. cit.*
7. Les propositions émergent des revendications de la Coalition belge pour un plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme (NAPAR) et d'Unia.
8. Nous vous proposons d'utiliser la fiche « Screening » pour réaliser ce diagnostic, disponible sur le site du CIEP (www.ciep.be).
9. Lorsqu'on a des indices concordants de discrimination, il s'agit d'envoyer deux curriculum vitae avec les mêmes compétences, mais avec un critère variable, source d'une potentielle discrimination (origine, âge, handicap, conviction religieuse, etc.). Les tests de situation peuvent contribuer de manière significative à l'objectivation de comportements discriminatoires (Unia).
10. « Les Mystery Call en vigueur depuis le 1^{er} avril », *L'Écho*, 26 avril 2018 (en ligne) www.lecho.be/opinions/carte-blanche/les-mystery-calls-en-vigueur-depuis-le-1er-avril/10005482.html
11. Une action positive est une mesure qui vise à établir l'égalité pour des catégories de personnes à l'égard desquelles il a été démontré qu'il existe une inégalité de participation à la société. Il s'agit de mesures spécifiques visant à éviter ou compenser des désavantages constatés dans le but de leur garantir dans la pratique une pleine égalité. (voir en ligne www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingenadvies/Note_cadre_sur_les_actions_positives_2018.pdf)
12. Recommandation d'Unia : *Marché du travail et origine. Monitoring socio-économique*, Unia, 2019 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf

