



Plus d'informations : www.ciep.be

RACISTE MALGRÉ MOI!

Ensemble déconstruisons le racisme structurel !

EMPLOI

RECRUTEMENT

Même à diplôme égal, les personnes racisées ont beaucoup moins de chance de trouver un emploi dans leur secteur et connaissent une discrimination plus forte de la part des recruteur.euse.s dans tous les secteurs.

LES SALAIRES

Les personnes racisées occupent des emplois où les salaires sont moins élevés, alors que parfois elles sont surdiplômées.

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.

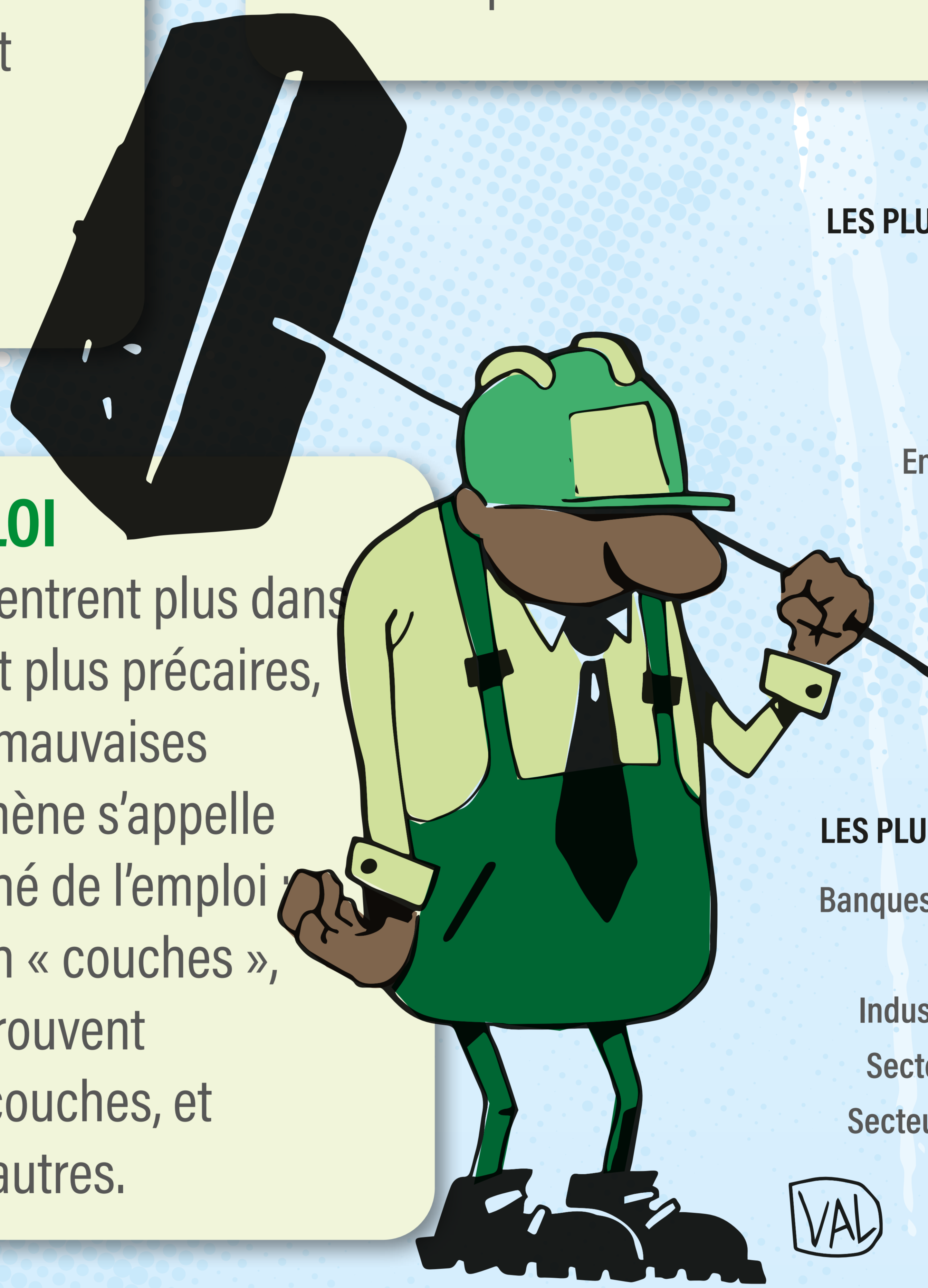
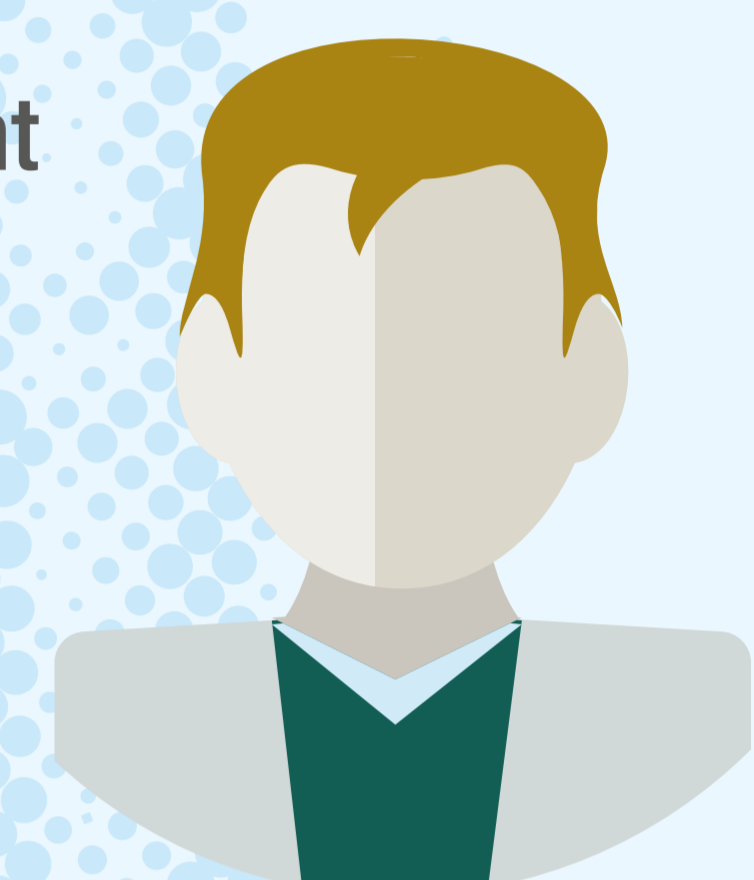
SECTEURS AVEC LES PROPORTIONS LES PLUS ÉLEVÉES DE PERSONNES RACISÉES

Nettoyage
HORECA
Intérim
Entretien du textile
Construction



SECTEURS AVEC LES PROPORTIONS LES PLUS ÉLEVÉES DE PERSONNES BLANCHES

Banques et investissement
Notariat
Industrie alimentaire
Secteur audiovisuel
Secteur socio-éducatif

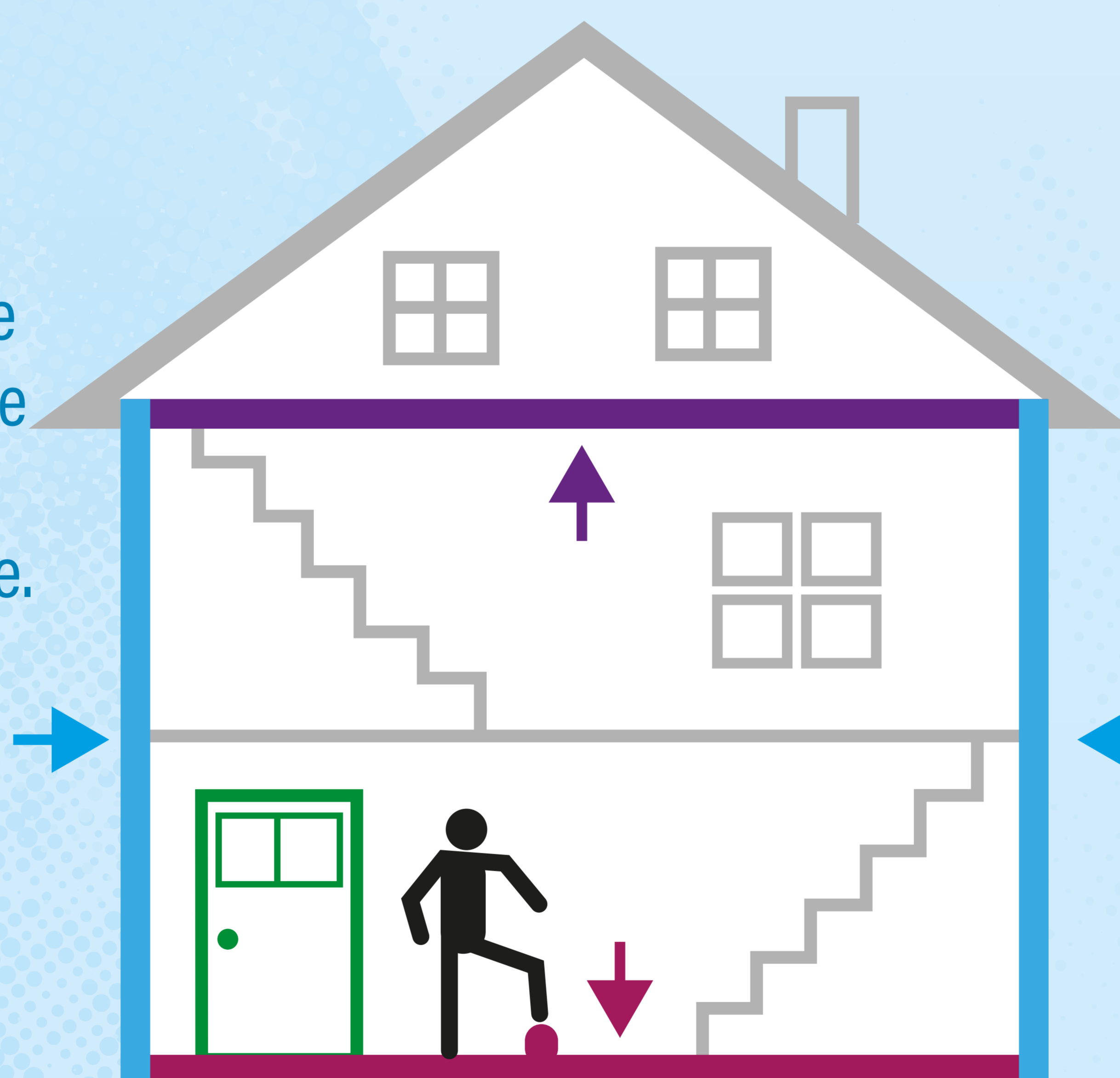


ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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 direction.

Murs qui rétrécissent : indiquent les limites que les personnes intègrent, bloquant le développement de leur confiance en soi, voire leurs possibilités effectives d'évolution personnelle.

Porte tournante : quand des personnes racisées ne restent pas longtemps dans une entreprise car elles sentent qu'il y a une impossibilité d'y évoluer en raison de leur couleur de peau par exemple, ou de leur conviction religieuse.



Plafond de verre : dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes. C'est une barrière qui n'est ni visible, ni clairement identifiée.

Plancher collant : difficulté qu'a une catégorie de personnes d'être promue en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise.

Micro-agressions des collègues ou du patron : sous forme de blagues, de préjugés, de propos déplacés, de tâches attribuées, etc. le racisme est aussi présent dans les équipes de travail, avec la hiérarchie, etc. Parfois plus difficiles à visibiliser ou à répertorier, plus insidieuses, ces micro-agressions rendent la vie des personnes racisées infernales.

