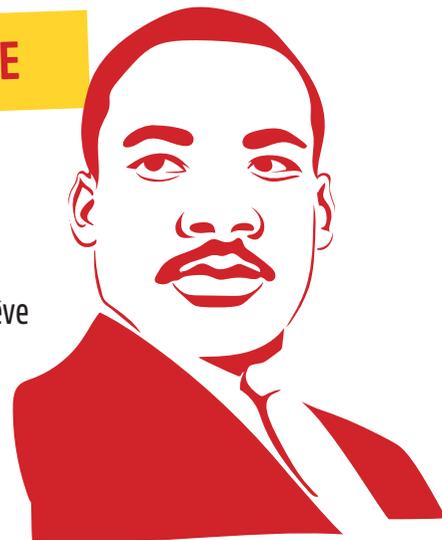


“I HAVE A DREAM !”

EMPLOI DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

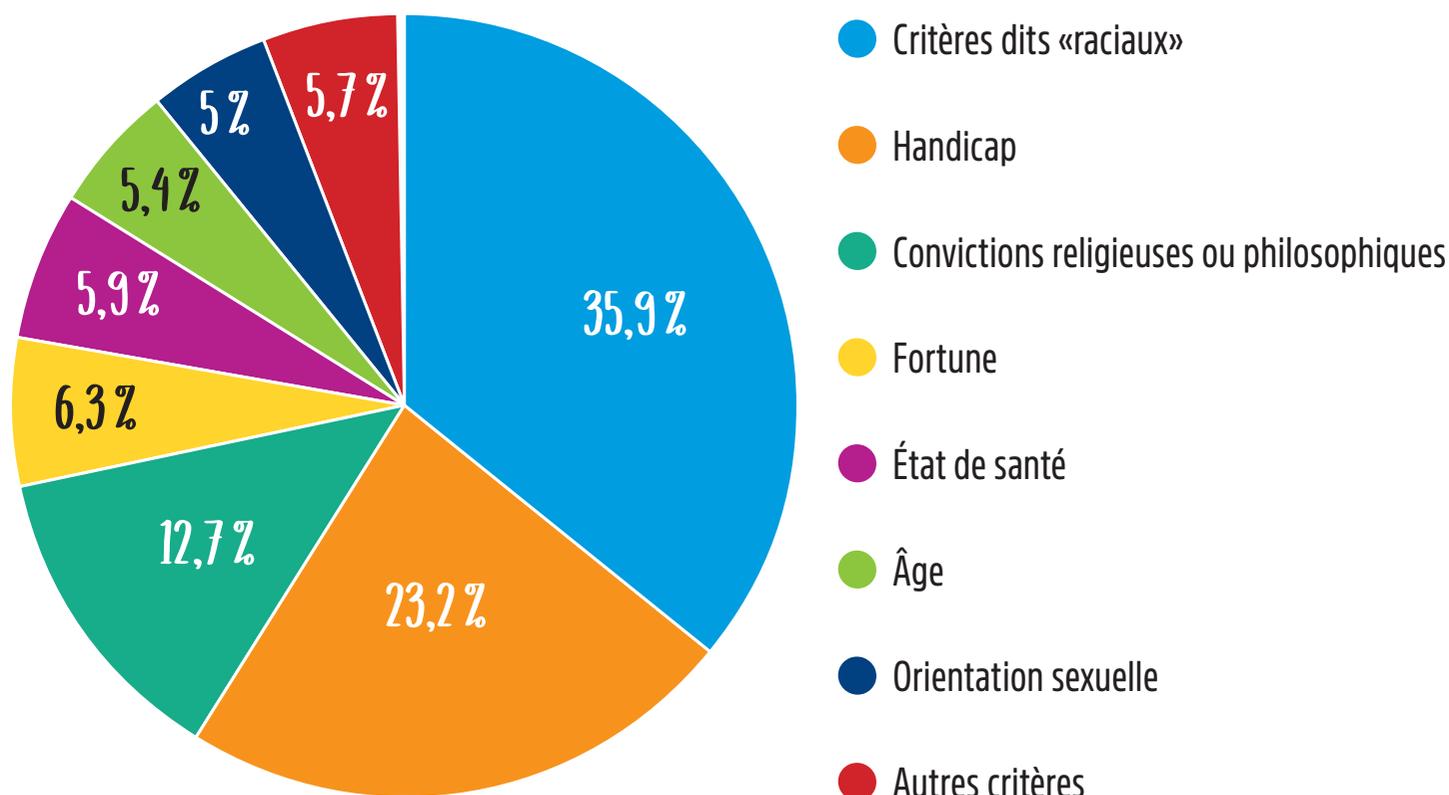
RÉALITÉS ET PROBLÉMATIQUES

En 1963, Martin Luther King prononçait un discours poignant dans lequel il confiait son rêve que nous puissions tous être égaux, et qu'un jour ses 4 enfants vivent dans une nation où ils ne seraient pas jugés sur leur couleur de peau, mais sur la valeur de leur caractère. Près de 60 ans plus tard, force est de constater que nous n'avons pas encore réalisé son rêve. La Belgique est d'ailleurs l'un des plus mauvais élèves de l'Union européenne au niveau du taux d'emploi des personnes d'origine étrangère.



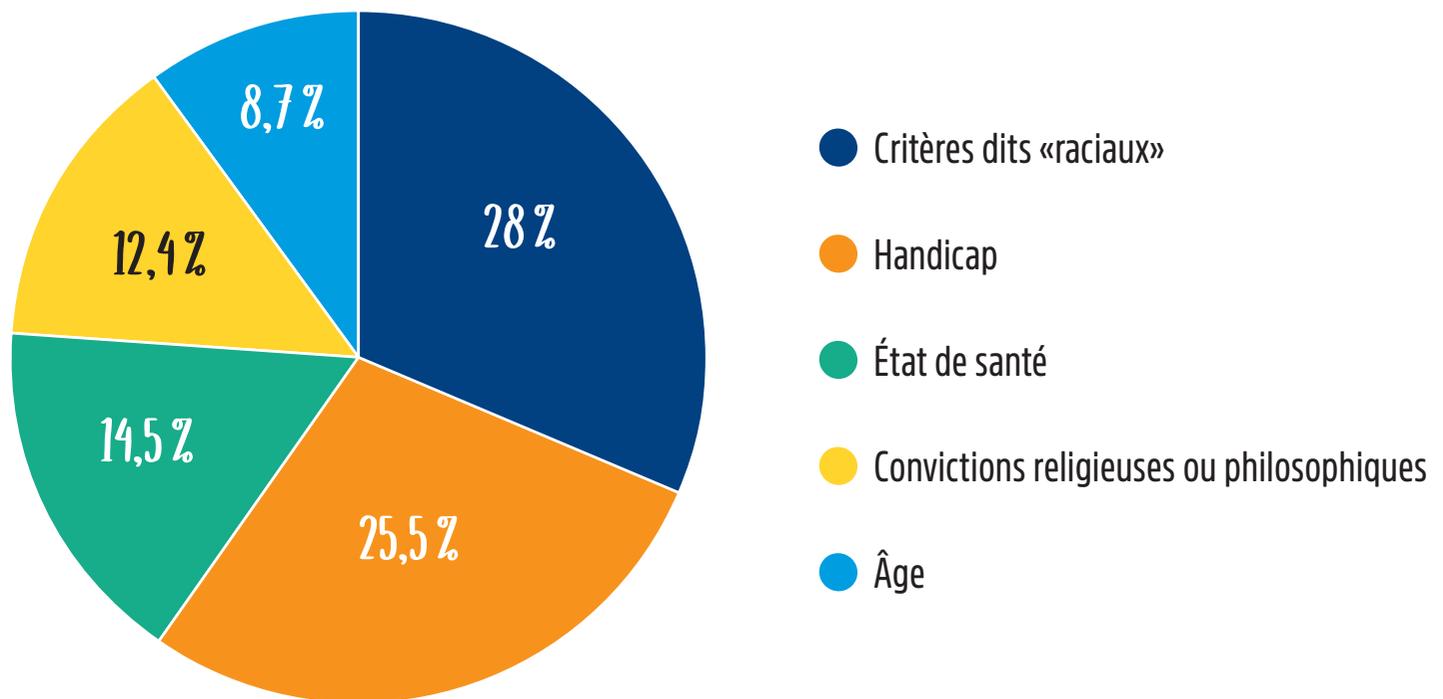
Unia, dans son rapport annuel de 2019, communique des chiffres qui en témoignent : 35,9% des plaintes pour discrimination dénoncent des faits de racisme. Si on se penche plus précisément sur les plaintes pour discriminations racistes en lien avec le **travail**, là également, ce sont les plus élevées avec 28%.

➔ DISCRIMINATIONS* – 2019



* Source : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-chiffres-2019>

➔ DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI* – 2019



As-tu déjà entendu parler « d'ethnostratification du marché de l'emploi » ? Un terme plutôt impressionnant de prime abord. Ça exprime le fait que les Belges d'origine étrangère ou les étrangers sont principalement limités aux postes manuels, éreintants, instables et faiblement rémunérés alors que les Belges non-afrodescendants auront accès aux postes intellectualisés, confortables, stables et bien rémunérés. Il y a comme une « répartition ethnique » des carrières, des statuts et des salaires. Le faible niveau de scolarisation et de qualification de certains explique cet état de fait, et d'un autre côté, le taux de chômage particulièrement élevé des jeunes issus de l'immigration, nés en Belgique, diplômés voire surdiplômés est symptomatique d'un **racisme structurel** qui les écarte presque systématiquement du marché de l'emploi. Deux thèses de doctorat menées à l'Université catholique de Louvain objectivent la fuite des talents engendrée par les discriminations à l'embauche. Des personnes d'origine étrangère, diplômées en masters dans des secteurs à haut potentiel d'emploi ne trouvent pas leur place sur le marché du travail en Belgique, mais reçoivent des offres à l'étranger⁽¹⁾.

Les divers monitorings sont également formels. Un monitoring d'Actiris⁽²⁾ sorti en 2019 révèle que le taux de chômage des personnes d'origine africaine, maghrébine ou turque est 3 à 4 fois plus élevé que ceux d'origine belge. Et le monitoring socio-économique du SPF Emploi et Unia⁽³⁾ déduit sur base de ses chiffres que près d'une femme d'origine étrangère sur deux travaille dans les titres-services. Par ailleurs, si les « belgo-Belges » sont intérimaires jusqu'à 20-25 ans, on y retrouvera encore des personnes d'origine étrangère de plus de 40 ans, contraintes de s'adapter aux offres instables et précaires. Et une fois engagés à durée indéterminée, ils se retrouveront bien souvent cantonnés aux fonctions de subalternes.

On pourra ainsi parler de « planchers collants » et de « plafonds de verre » car les personnes d'origine étrangère seront davantage freinées dans leur élan pour évoluer au sein d'une entreprise. On le constate avec l'exemple de l'intérim puisqu'il sert de tremplin pour une partie des travailleurs, excepté pour les afro-descendants. Ceux-ci se retrouveront « bloqués » dans ce type de contrat précaire au-delà de 40 ans.

Mais tâchons un peu de clarifier, car derrière le mot « étranger », nos stéréotypes préparent une fameuse soupe. Dans nos économies de pensées, « l'étranger » sera autant une personne **belge** de couleur née en Belgique,

- que le Portugais **détaché** venu travailler 3 mois sur un chantier,
- qu'une **touriste** chinoise qui visite Bruxelles,
- qu'un Syrien qui a fui la guerre, demandé asile et est devenu un **réfugié** en Belgique,
- qu'une Guinéenne qui a fui les violences sexuelles infligées dans son pays mais à qui le statut de réfugiée a été refusé, devenant alors « **sans-papier** » et « illégale » en Belgique. Sans droit, elle sera condamnée à être exploitée et sous-payée pour vivre, mais contribuera à accroître les richesses de notre pays en travaillant et consommant ici.

En fait, Anna (belgo-espagnole) est autant « étrangère » qu'Oumar (belgo-malien), si ce n'est que la première sera blanche et le second métissé. Et c'est ce métissage qui suffit à notre esprit pour coller l'étiquette « étranger » sur le front d'Oumar. Aurions-nous oublié que nous sommes toutes et tous le résultat de multiples brassages ethniques et culturels, et que la nationalité « belge » n'existe que depuis 2 petits siècles ?

Soyons donc vigilants avec les termes, car ils ont chacun une signification distincte, et surtout prêtons attention à nos raccourcis de pensées. Ça peut sembler anodin de coller l'étiquette « étranger » sur quelqu'un, mais ça influence nos attitudes et nos décisions, et peut dès lors causer des ravages dans la vie de la personne étiquetée, bien au-delà de son travail.

CE QU'IL FAUT OBSERVER

Les seules données chiffrées communiquées en CE concernent la nationalité des travailleurs, et non pas leur origine. Mais puisque les préjugés racistes ne s'arrêtent pas qu'à une nationalité, et bien à une couleur de peau, à des yeux bridés, à une culture ou à un voile, n'hésite pas à jeter un œil sur la diversité apparente parmi tes collègues. Observes-tu une diversité qui représente celle que tu vois en rue, dans le train, au magasin, à l'école de tes enfants ? Ton entreprise est-elle le reflet de la société ? Est-ce que tu observes la diversité dans certaines fonctions en particulier ? La retrouves-tu dans les postes à responsabilité ?

Si la réponse à ces questions est « non », creuse un peu plus loin et penche-toi sur le recrutement et la sélection des candidats. Qui se charge de la gestion des ressources humaines et des engagements ? Comment ça se passe ?

Si au contraire, tu observes cette diversité au sein de ton travail, assure-toi qu'ils aient les mêmes chances que l'ensemble des travailleurs d'accéder à des formations ou à des promotions.



S'il y a des travailleurs détachés⁽⁴⁾, assure-toi qu'ils sont intégrés dans la vie de l'entreprise même s'ils sont de passage, et qu'ils connaissent bien leurs droits. Utilise les brochures réalisées par les Migrants CSC en 10 langues, destinées à les leur faire connaître. À nouveau, adresse-toi aux Migrants CSC si un collègue ambitionne d'évoluer au sein de l'entreprise mais que son diplôme obtenu à l'étranger n'est pas reconnu. Il existe des démarches pour acquérir cette reconnaissance et lui permettre, ensuite, d'ouvrir de nouvelles portes.



Ne laisse pas passer les propos racistes, même sous forme de boutades. Si tu entends ces propos régulièrement ou que tes collègues en taquinent d'autres sur leur culture ou leur religion, trouve des solutions pour aborder le sujet de manière cadrée et intelligente avec ton équipe de délégués.

CADRE JURIDIQUE ET DROIT À L'INFORMATION

La répartition de l'emploi par nationalité n'est pas prévue dans le bilan social. Cela dit, ces chiffres n'apporteraient pas réellement un éclairage pertinent ou révélateur, car dans la majorité des cas, le racisme se manifeste face à une origine étrangère visible, et moins face à une nationalité.

En revanche, tu peux utiliser la **CCT 9 lors du CE** et demander la structure de l'emploi dans l'entreprise, son évolution et ses prévisions :

- **Axe tes questions** sur la nationalité des travailleurs et la diversité des origines et des cultures.
- Convaincs ton employeur de l'importance pour ton entreprise de s'ouvrir à une **vraie représentativité**.
- Propose une stratégie managériale consistant à miser sur le recrutement en ajoutant des **visuels qui intègrent la diversité des origines sur le site internet, dans les brochures et sur les affiches d'offre d'emploi**. Cela peut paraître anodin mais plusieurs études ont prouvé que les visuels avaient un effet persuasif réel et encourageaient tous les profils à se sentir légitime de postuler.
- Tente de mettre en place un **plan diversité** visant à mener une politique d'inclusion au sein de ton entreprise. Le service Diversité de la CSC peut accompagner ta délégation dans cette démarche.



(1) <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-belgique-moins-violente-mais-aussi-raciste-que-les-etats-unis/10233001.html>

(2) <https://press.actiris.be/lorigine-etrangere--un-frein-a-lemploi-a-bruxelles>

(3) <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socioeconomique-2019-marche-du-travail-et-origine>

(4) <https://www.lacsc.be/restricted/militant/csc-nationale/themes/migration>