

Auteure : Sakina Ghani

Analyse

Octobre 2019

Racisme structurel à l'emploi : des mécanismes subtils mais réversibles

Les discriminations dans le secteur de l'emploi sont un frein majeur pour l'accès à l'égalité des droits et à l'indépendance économique, et renforcent les inégalités de fait entre les citoyen.ne.s dans plusieurs autres secteurs (logement, loisirs, etc.). Les statistiques reprises par UNIA dans son rapport annuel, les témoignages que l'on peut lire dans la presse ainsi que les revendications des organisations portées par des personnes racisées, nous rappellent que la prise en compte du racisme structurel est primordiale dans l'élaboration des politiques de lutte contre les discriminations, en général, et sur le marché de l'emploi en particulier.

Des discriminations qui peuvent être évitées

Tout comme il est important de mettre en place des politiques de sanctions auprès des employeur.euse.s adoptant des mesures discriminantes, il est tout aussi important d'analyser la genèse de ces comportements et de développer des outils pour les endiguer. Dans son mémorandum 2019, UNIA rappelle « qu'il n'existe pas encore de base légale explicite qui incite les employeur.euse.s à mettre en œuvre une politique résolument de prévention. C'est aux partenaires sociaux d'élaborer, au sein de ces secteurs, des codes de conduite, des actions positives ou des plans de diversité sectoriels et de faire ainsi vraiment la différence. Les ministres de l'Emploi, ont un rôle incitatif à jouer, voire contraignant. Ils peuvent le faire en rendant les aides aux secteurs tributaires des résultats. »¹

En 2016, la CSC Bruxelles avait publié une étude intitulée « Racisme game over » dans laquelle des données chiffrées permettaient d'objectiver les discriminations dans l'emploi, les sanctions ou le manque de sanction, ainsi que des recommandations. L'enquête se basait sur les témoignages de délégué.e.s syndicaux.ales. En effet, le rôle des partenaires sociaux est crucial dans le travail de lutte contre le racisme dans le secteur de l'emploi et le marché du travail.

Il existe pourtant des outils développés pour à la fois évaluer ses propres pratiques (self-scan), et également s'assurer d'adopter une politique de non-discrimination à l'embauche. Les pouvoirs publics devraient être pionniers en la matière pour leurs services et également donner l'exemple au secteur privé notamment par plus de diversité et de l'inclusion des idées (au-delà du jeu des quotas dits ethniques).

Un racisme structurel dans l'emploi qui se maintient toujours en 2019

En 2019, l'observatoire bruxellois pour l'emploi et la formation, nommé view.brussels, a publié une étude menée pendant 3 ans sur l'impact du critère protégé « origine » dans la recherche d'un emploi des personnes originaires (directement ou non) d'un pays en dehors de l'union européenne. Bien que les résultats ne fussent pas surprenants pour les personnes concernées, l'étude a l'intérêt non négligeable d'apporter des données chiffrées sur la discrimination raciale dans la recherche d'emploi, tout en adoptant une approche intersectionnelle.

Le chiffre marquant de cette étude est 79%. Il s'agit du nombre de personnes racisées qui sont inscrites comme demandeuses d'emploi auprès d'Actiris. Un chiffre qui met en avant le biais raciste mais également sexiste de la discrimination raciale structurelle puisque les femmes diplômées et qui portent un foulard sont parmi les « groupes cibles » les plus touchés. On cite également les personnes Noires diplômées du supérieur, et pour certaines, dont les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus parmi les « groupes cibles » les plus impactés.

Le système scolaire, moteur d'inégalités ?

Une croyance populaire très partagée voudrait qu'une qualification (un diplôme) apporterait forcément un confort de vie, une reconnaissance sociale et un épanouissement intellectuel. Une lecture capitaliste qui ne se traduit pas dans les faits. Les freins que l'on a évoqués plus haut, concernant l'accès à

¹ UNIA, élections 2019 : Mémorandum, pages 20-21.

l'emploi, se vérifient particulièrement auprès des personnes racisées (dont les personnes d'origine extra européenne font souvent partie). En effet, [l'étude de view.brussels](#) tout comme le baromètre d'UNIA, rapportent que les personnes d'origine extra européenne sont particulièrement diplômées et singulièrement représentées dans les chiffres du chômage. Ce qui s'explique par différentes formes de racisme structurel.

D'après view.brussels, les personnes Noires originaires « d'Afrique sub-saharienne » font face à la non-reconnaissance systématique de l'équivalence belge de leur diplôme obtenu à l'étranger. Ce qui fait écho à une sorte de hiérarchisation des savoirs où pour une même discipline, le lieu où elle a été enseignée pourrait témoigner de sa qualité et de la pertinence du transfert de compétences dans un contexte belge. Des freins que les personnes étrangères européennes ou américaines ne semblent pas rencontrer. En effet, il est rare de voir un groupe de personnes états-uniennes blanches, par exemple, se constituer en association pour lutter contre le refus systématique de leur diplôme et de leurs qualifications.

L'intersectionnalité, un outil d'analyse politique pour comprendre les discriminations structurelles

S'il est un terme mal compris mais beaucoup mobilisé par les pouvoirs publics ces deux dernières années, c'est bien le terme « intersectionnalité ». Il semble être pour beaucoup un synonyme de « diversité » (un autre buzzword) ou bien un mot à placer dans une conversation pour démontrer la modernité de ses réflexions. En réalité, il est un puissant outil politique qui ouvre la voie vers la compréhension de la manière dont différents systèmes d'oppression impactent la vie d'une même personne. L'intersectionnalité a été conceptualisée par la professeure Kimberlé W. Crenshaw en 1989. Ce concept politique, qui a fêté ses 30 ans cette année, a été élaboré par une femme Noire pour les femmes Noires, et est maintenant généralisé pour une meilleure compréhension des intersections auxquelles se situent les personnes touchées par le racisme,

le sexisme, le validisme, le classisme, l'hétéronormativité, etc.

Lorsque ce concept est transposé dans le domaine de l'emploi, il permet de comprendre le contexte dans lequel le racisme structurel impacte les « intersections » et ainsi de définir des politiques publiques de prévention et de sanction à fort impact à partir de ces expériences « à la marge ». C'est ainsi qu'une politique accrue de formation des personnes au chômage prouve son inutilité puisque le problème ne se situe pas nécessairement dans la formation mais dans la discrimination raciale, notamment. Par exemple, une femme Noire qui porte un foulard n'aura pas plus de chance de trouver un emploi épanouissant et en accord avec ses ambitions professionnelles si elle suit une formation. C'est le processus de recrutement qu'il faut questionner ainsi que les personnes qui occupent les positions de pouvoir dans les entreprises et déterminent les politiques de recrutement. Au-delà d'un questionnement, des mesures coercitives doivent être mises en place.

Quelles pistes d'actions politiques ?

L'une des raisons qui permet au racisme structurel de se maintenir, c'est sa subtilité. Il est évidemment très difficile de prouver une discrimination lors d'un entretien d'embauche puisqu'un.e recruteur.euse ne dira jamais « recalé.e car Noire et autiste » mais fera référence à un supposé manque de maîtrise du néerlandais ou de l'outil Excel, par exemple. C'est pourquoi la Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme et d'autres organisations comme Job@Ubuntu, proposent des mesures politiques précises. Parmi elles, citons le testing proactif auprès des entreprises suspectées de discriminations. Lorsque plusieurs personnes se plaignent de discrimination à l'embauche, la région concernée a actuellement le pouvoir de se saisir du dossier et proposer un testing proactif des pratiques de recrutement de l'entreprise. Cependant, cela reste une mesure réactive et « une politique de contrôle purement réactive (suite à une plainte) fait peser une responsabilité déraisonnable sur les épaules

des personnes les plus vulnérables »². Ce que la Coalition propose, ce sont des mesures proactives où les inspectrices et inspecteurs pourraient « prendre l'initiative d'utiliser cette technique d'enquête dans le cadre de leur fonction sans autorisation préalable de l'auditeur.rice du travail ou d'un procureur sans attendre un signalement ou une plainte, sur base de leurs propres analyses des risques, qui tiennent compte, par exemple, de recherches universitaires, d'une autorégulation inadéquate ou inexistante, du datamining – et matching, de manque de diversité au sein du personnel, etc. »

En conclusion, lutter contre le racisme structurel en général, et à l'emploi en particulier, nécessite forcément de définir précisément ce que cela recouvre, d'appréhender les impacts de celui-ci sur les personnes concernées sans leur faire porter l'entière responsabilité de trouver des solutions mais bien en les incluant dans l'élaboration de politiques publiques aussi bien préventives que coercitives.

Auteure :
Sakina Ghani

² 11 propositions, p.4