Racisme et emploi : les partis s'accordent sur une majorité de mesures

Rédigé le 23 mai 2019

Les discriminations dans le secteur de l'emploi sont un frein majeur à l'accès à l'égalité des droits, à l'indépendance économique et renforcent les inégalités de fait entre les citoyen.ne.s dans plusieurs autres secteurs (logement, loisir, 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 minorisées, nous rappelle que la prise en compte du racisme 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 employeurs.euses 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 employeurs 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. »

Des études et des outils existent mais sont peu exploités

En 2016, la CSC Bruxelles avait publié une étude intitulée « Racism 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.

Testing, actions positives, CV de compétence,... Voici ce que proposent les partis

Pour le MR il faut engager la responsabilité des entreprises dans la mise en place de mesure contre les discriminations avec une attention particulière à la « diversification » du personnel afin « d'inciter les employeurs à participer au changement des mentalités en développant une politique de l'égalité et de la diversité dans le milieu du travail. Il faut renforcer à cet effet la concertation entre les partenaires sociaux et les associations de lutte contre les discriminations afin d'améliorer la sensibilisation sur cette question ».

En plus d'une politique de diversification du personnel, DéFI propose « la mise en place d'incitants spécifiques à l'usage des outils qui ont prouvé leur performance (CV anonymes, ouverture des canaux de recrutement via les jobs étudiants, le mentorat, etc.) ». A Bruxelles, le parti dirigé par Olivier Maingain souhaite « contrôler le respect de la législation anti-discrimination en matière d'emploi par les employeurs bruxellois » en incitant à « l'utilisation des tests de discrimination par l'inspection régionale de l'emploi ».

La seule proposition notable d'ECOLO en la matière introduit la volonté de « lutter contre les discriminations avec des actions positives et des tests en situation sur le marché de l'emploi ».

Le PTB est également favorable aux actions positives et au testing. Ce dernier sera mené par « les services d'inspection et les organisations de la société civile. Les employeurs qui commettent des infractions doivent être sanctionnés proportionnellement à la taille de leur entreprise ». Une vigilance particulière sera accordée au « secteur public, les institutions subsidiées par des fonds publics et les entreprises qui participent aux appels d'offres publics ».

Le PS propose principalement de « soutenir des mesures qui favorisent l'objectivation des

conditions de recrutement (CV de compétences, test de situation…) dans la fonction publique et le secteur privé » et « d'évaluer, poursuivre et assurer l'effectivité des mesures de promotion de l'égalité et de la diversité dans la fonction publique (engagement d'un.e référent.e égalité/diversité, etc.) et encourager l'adoption de tels plans dans le secteur privé, en les stimulant via des outils types et un accompagnement ».

Le cdH rejoint l'idée de la formation à l'interculturalité pour le personnel recrutant, et souhaite développer la création d'un « label diversité pour le secteur privé ainsi que l'obligation pour les services publics de « mettre en œuvre et adopter des plans de diversité en incluant la question du handicap ».

Les partis sont tous d'accord sur l'importance de mesurer les discriminations, de les contrôler et sanctionner et de former à l'interculturalité. Le PTB va un peu plus loin en conditionnant l'accès à l'argent public à une politique antidiscrimination stricte. Le MR ajoute l'importance de travailler de concert avec les partenaires sociaux.

Rendez-vous demain pour discuter d'antiracisme, de la police et de la justice.

Afin de réaliser cette analyse, nous nous sommes basés sur les programmes publics de chaque parti francophone et disponibles sur leur site internet (des programmes présentés comme « complet »). Les discours, tracts, notes internes et positions particulières des candidat.e.s n'ont pas été analysés. En effet, la formation des nouveaux gouvernements se fera sur base des propositions et des priorités pour lesquelles les partis sont en campagne actuellement, c'est pour cette raison que nous nous intéressons à leur programme public uniquement.

Avec le soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

Ed resp : Ghalia Djelloul
Chaussée Saint-Pierre, 208
B-1040 Bruxelles
Tél : 02/896 95 00
info@bepax.org
www.bepax.org
IBAN : BE28 7995 5017 6120