

Les discriminations raciales en matière d'emploi : **une histoire qui évolue, mais se répète**

La discrimination sur le marché de l'emploi est une question lancinante pour les personnes étrangères ou d'origine étrangère. Poussée par sa volonté de mettre en avant « *le vivre ensemble égalitaire et l'exercice effectif de la citoyenneté* », la plateforme PAVEE (pour « Plateforme Agir pour un Vivre Ensemble Egalitaire ») de Colfontaine a organisé, il y a peu, un colloque autour de la thématique « *Les inégalités et les discriminations raciales en matière d'accès à l'emploi des immigrés et leurs descendants : une histoire qui continue...* ». L'occasion de croiser les regards des chercheurs et des acteurs de terrain sur une problématique cruciale dont les effets dévastateurs se font toujours ressentir.

Mohammed Zentar est coordinateur des gardiens de la paix à Colfontaine. C'est lui qui pose le cadre concret du débat en croisant deux anecdotes. La première, c'est la mésaventure d'un gardien de la paix invectivé par un parent d'élève qui a mal garé sa voiture devant l'école dont il assure l'encadrement. Le fautif ne veut pas parler à un gardien qui est d'origine algérien, file voir son chef qui s'avère être... d'origine marocaine, avant de décider d'aller voir le bourgmestre qui est... d'origine italienne. La deuxième mésaventure est celle d'une maman d'origine marocaine dont deux des enfants ont postulé pour obtenir un job d'étudiant dans le cadre de l'opération « été solidaire ». Pour satisfaire un maximum de familles, seule la candidature d'un de ses enfants est retenue ; l'autre est rejetée. Contrariée, la mère lâche, dépitée, à Mohammed Zentar qui s'était présenté aux élections : « *À quoi ça sert de voter pour un compatriote, si c'est pour qu'il ne nous défende pas ?* » Deux petites histoires qui illustrent la position délicate des intervenants socio-économiques d'origine étrangère, pris en étau entre leur communauté d'origine et la société d'accueil.

Instaurer des procédures transparentes

Sur la question précise de la discrimination à l'emploi, l'analyse de Calogero Conti, recteur de l'Université de Mons, est particulièrement précieuse. L'homme pose, en effet, un regard particulièrement éclairé sur la thématique, puisqu'il est à la fois fils de migrant ayant connu la douloureuse épreuve de la discrimination et responsable

d'une institution au cœur de laquelle se joue en même temps la question du vivre ensemble et la préparation au marché de l'emploi. Et le constat du recteur est sans appel. *« La notion de racisme a évolué, explique-t-il. Je constate que celui-ci devient plus politiquement correct et qu'on lui trouve désormais des justifications socio-économiques avec des notions comme « la préférence nationale » et des slogans dangereux comme « La France aux Français ». Mon étonnement est que cela relève chez certains d'un manque total de mémoire collective, particulièrement chez ceux qui ont eux-mêmes migré. Le racisme ordinaire gagne du terrain, y compris dans ces populations-là. »*

Sur la thématique de la discrimination à l'emploi proprement dite, son avis est également tranché. *« C'est une évidence que cette discrimination touche plus les populations immigrées. Pour ces dernières, ce qui est déterminant, c'est d'abord la question du capital social (avoir les bonnes informations, les bons réseaux, etc.) et du capital culturel (maîtriser la langue, choisir les bonnes filières d'études, etc.). Les familles qui n'ont pas les bonnes informations n'orientent pas correctement leurs enfants dans leurs études. »*

Au niveau de la structure de l'emploi de la société d'accueil, le recteur pointe l'obstacle du nombre de postes accessibles aux personnes discriminées. *« Une étude, détaille-t-il, démontre clairement qu'on obtient moitié moins d'entretiens d'embauche avec un c.-v. identique, mais un nom à consonance étrangère. Le problème de cette discrimination à l'embauche, c'est qu'elle est sournoise, parce qu'elle est difficilement prouvable. L'interdire dans la loi, c'est bien, mais l'inégalité de traitement reste difficile à démontrer. En fait, il existe un réflexe majeur de ne pas choisir la culture inconnue. Il faut donc instaurer des procédures transparentes de recrutement avec uniquement les critères objectifs que sont les études et l'expérience. »*

Et Calogero Conti tient à recontextualiser ce débat qui n'est pas neuf, à ses yeux. *« On se trouve dans une situation identique à celle vécue, dans les années cinquante, par les migrants italiens. La différence, c'est qu'à l'époque, il y avait du travail et il n'y avait pas de peur des Italiens. Et c'est aussi la question de la minorité visible. Plus une minorité défend ses différences, plus elle déclenche les préjugés,*

plus elle défend ses différences. C'est le cas du port du voile. C'est une défense d'identité qui crée la visibilité qui crée le rejet. Dans mon université, je vis cela au quotidien. Il y a des filles d'origine musulmane qui disent : « N'interdisez pas le voile, sinon, on ne pourra pas venir étudier. » Et d'autres qui disent : « Interdisez-le pour qu'on ne soit pas discriminées. » Actuellement, tout signe religieux (y compris le voile) est interdit pour le personnel enseignant, parce qu'il y a un rapport d'autorité avec les étudiants. » Et d'ajouter : « Dans l'enseignement, la discrimination est moins importante que sur le marché de l'emploi parce qu'il y a des critères objectifs d'évaluation. Mais des évolutions comme le recours de plus en plus important aux travaux de groupe accentuent le fossé entre étudiants, parce qu'il fait intervenir leur environnement qui est forcément défavorable aux jeunes d'origine étrangère et/ou plus modeste. »

Tenir compte des évolutions

Sociologue et professeure à l'ULB, Nouria Ouali a elle aussi personnellement connu les attaques de la discrimination. À commencer par celle de cette directrice d'école primaire qui, apprenant l'orientation vers l'enseignement secondaire générale de la petite fille d'origine marocaine qu'elle était, lui dit froidement : *« Mais tu dois aller faire de la couture en professionnelle, comme tes petites copines siciliennes... »* Nouria Ouali rappelle que la thèse de l'existence de plusieurs races est un leurre. *« Il n'y a qu'une seule race, pose-t-elle. Les généticiens ont prouvé que tous les êtres humains partagent 98% du même génome. Mais si les races sont une fiction, le racisme est une réalité. Et celui-ci crée des différences qui génèrent des discriminations. La manière dont les gens imaginent les autres entraîne des préjugés et stéréotypes qui les amènent à les traiter de manière inégale. »*

Ce constat étant posé, Nouria Ouali est formelle. *« Statistiquement, affirme-t-elle, il est incontestable que les plus discriminés sont les non-européens : les maghrébins, les Turcs, les africains subsahariens, sans oublier les roms. Et ça se vérifie sur le lieu de travail. Dans une enquête réalisée au sein de la STIB, on voit qu'environ 160 nationalités s'y côtoient. Mais les étrangers s'y cantonnent dans les postes de chauffeur. Ces personnes n'accèdent quasiment jamais aux postes à responsabilité.*

Il n'y avait, à l'époque de l'enquête, qu'un seul étranger parmi les cadres : un Canadien ! »

Et la professeure de multiplier les témoignages appuyant sa démonstration. « *Je me souviens, par exemple, d'un homme qui me disait : « C'est au boulot que je me sens le plus étranger. » Les gens généralisent. Le terrorisme est un phénomène réel, mais on applique cette image sur toute une population. Il y a aussi le cas des personnes étrangères qu'on engage, mais qu'on fait travailler dans le dépôt, à l'arrière de l'établissement, et jamais en contact avec la clientèle parce que cela peut donner une mauvaise image. Ou, plus grave, le cas d'un contremaître qui donnait de fausses consignes à un collègue d'origine étrangère pour lui faire commettre l'erreur qui le ferait renvoyer. Il faut distinguer évidemment discrimination intentionnelle et non intentionnelle. Pour cette dernière, l'important est d'amener à une prise de conscience. »*

Pour Nouria Ouali, il est capital de tenir compte des évolutions, comme celle attestée par le baromètre européen de la diversité réalisé auprès de responsables des ressources humaines d'entreprises. Dans cette enquête, à la question de savoir ce qui a un impact négatif sur le recrutement, 46% des sondés répondent un signe religieux (voile, barbe...). Ça a été concrètement le cas d'un gardien affecté à la Commission européenne qui portait la barbe et qui a été changé de poste parce qu'il « faisait peur ». Pour les autres obstacles à l'engagement, 10% des responsables DRH ont évoqué un nom à consonance étrangère, 5% la couleur de peau et 25% ont dit estimer que les personnes étrangères ne disposaient pas, à leurs yeux, d'un niveau d'étude et/ou d'une connaissance linguistique suffisants pour exercer la fonction à pourvoir. Et le phénomène est identique au sein de la population belge où, selon une autre enquête, 40% des personnes interrogées estiment que les maghrébins et les ressortissants d'Europe de l'Est ont un impact négatif sur l'économie (33% pour les africains).

La professeure de l'ULB lance donc un appel. « *Il faut parler du racisme, estime-t-elle. Et il faut créer des espaces pour en discuter. Le racisme, c'est aussi accepter que d'autres discriminent. Le pire pour les victimes, c'est que personne ne réagisse. C'est le cas en matière d'emploi, mais aussi pour la sécurité sociale. Supprimer la*

sécurité sociale, n'est pas une question de moyens. Aujourd'hui, on est 70 fois plus riches qu'au lendemain de la guerre. La question est celle du partage. » Comme pour l'emploi...

Dominique Watrin