



Discriminations dans l'emploi...

certaines sont plus silencieuses que d'autres.

(FPS, 2013)

(¹)

Françoise Claude

Secrétariat général des FPS

02/515.04.03

francoise.claude@mutsoc.be

Une version courte de ce texte
a été publiée dans FP n° 42, juin 2013

¹ Source photo : rueducommerce, cité par <http://www.topito.com>

Les femmes sont discriminées sur le marché de l'emploi, les personnes d'origine étrangère aussi, mais alors qu'en est-il des femmes d'origine étrangère ?

Femmes d'origine étrangère, de qui parlons-nous ? Catégorie très hétérogène et aux contours plutôt flous ! Pas seulement des femmes dont la carte d'identité n'est pas belge : beaucoup le sont, et pourtant occupent la même place sur le marché de l'emploi que celles qui ne le sont pas. Pas non plus des femmes voilées, celles qui occupent une place de choix dans nos stéréotypes mais ne représentent qu'une très faible partie des femmes d'origine étrangère. Pas forcément sous-scolarisées, chargées d'enfants, modestes et peu insérées socialement. Cela aussi, ce sont nos stéréotypes.

Avant de se lancer dans un sujet comme celui-là, une précision s'impose. On parle ici d'emploi, il est donc important de ne pas s'en tenir aux aspects « ethniques » mais de garder à l'esprit les discriminations sociales. Comme on le verra, les origines apparentes des personnes sont manifestement un déterminant pour l'accès à l'emploi, mais ce n'est pas le seul. Toutes les femmes d'origine étrangère ne sont pas logées à la même enseigne : leur situation varie selon leur niveau de diplôme, le soutien éventuel d'un réseau efficace, le secteur économique dans lequel elles recherchent ou possèdent un emploi, etc. Cela est vrai pour nous toutes et tous, mais il est essentiel de rappeler ici que le groupe « femmes d'origine étrangère » n'est pas une catégorie homogène, sauf à considérer que l'origine des personnes suffit à les définir, ce qui confinerait au racisme.

3

Pour celles qui n'ont pas la nationalité belge, les personnes d'origine étrangère rencontrent, en plus, des difficultés spécifiques liées à leur nationalité : renouvellement du permis de travail et autres tracasseries. Cela concerne évidemment plus les personnes de nationalité hors Union Européenne.

Belges, d'origine européenne ou non, nombre d'entre elles pâtissent de la non reconnaissance d'un diplôme acquis à l'étranger. Et, bien sûr, elles sont aussi tributaires de l'image mentale que des « indicateurs » tels que leur nom, leur couleur de peau, leur accent va éveiller chez les employeurs potentiels. Les préjugés sont à l'œuvre.

Les femmes, qu'elles soient ou non victimes de racisme, sont évidemment en butte aux préjugés sexistes, comme nous toutes : qu'on soit en âge d'en avoir, qu'on en ait déjà ou qu'on en ait eu, certains employeurs redoutent grandement nos enfants et le temps qu'ils risquent d'« accaparer » sur celui que nous leur devons. Et là aussi, les stéréotypes sexistes s'ajoutent aux stéréotypes ethniques : d'une femme d'origine étrangère, on craint encore plus que la famille, le mari, les enfants prennent le pas sur l'assiduité professionnelle.

Addition salée

Toutes ces discriminations s'additionnant, on se trouve aujourd'hui devant des constats catastrophiques. La problématique est très vaste et très complexe, nous ne pourrions ici que l'effleurer par quelques coups de sonde. Pour ceux/celles qui voudraient aller plus loin, plusieurs sources sont référencées en bas de ces pages. Elles sont très instructives et mériteraient d'avoir plus d'échos dans la presse et dans les programmes politiques.

Ainsi, une récente étude d'Actiris² a pris comme angle d'analyse la localisation géographique des taux de chômage féminin dans la Région bruxelloise³. Elle s'attache à la situation des femmes peu qualifiées demeurant dans ce qu'on appelle souvent « le croissant pauvre » de la capitale, où résident de nombreuses personnes étrangères ou d'origine étrangère. Dans ces quartiers, le taux de chômage des femmes frôle les 50%. Paradoxalement, on pourra cependant observer dans certains d'entre eux (à Saint-Josse par exemple), un taux de chômage plus faible chez les femmes que chez les hommes. Cela ne signifie malheureusement pas que les femmes y soient mieux insérées dans l'emploi, mais au contraire qu'elles sont totalement exclues du marché du travail et des droits sociaux qu'il apporte (tels que le droit au chômage). Car ces quartiers cumulent à la fois un taux de chômage féminin plus élevé que la moyenne régionale, mais aussi un taux d'activité plus faible⁴. Ces femmes sans aucun droits propres dans la sphère professionnelle ne peuvent donc pas figurer dans les statistiques produites par Actiris. De plus, dans ces quartiers, la probabilité de sortie des femmes du chômage vers l'emploi est plus faible que dans l'ensemble de la Région, et ce quel que soit le niveau de diplôme.

Pour celles qui ont un emploi, la ségrégation par secteur d'activités, niveau de salaire et durée du travail sévit aussi à plein régime : ici aussi se cumulent pour ces femmes la division du travail hommes/femmes, mais aussi celle qui assigne à certains emplois les travailleur-ses « racisés ». Pour ne prendre qu'un exemple, selon l'OCDE⁵, en Belgique, 51,7 % des femmes turques salariées travaillent dans des entreprises de nettoyage⁶ (ce qui signifie temps partiels, horaires coupés, faible rémunération, pas de perspectives d'avancement).

² Office régional bruxellois de l'emploi.

³ Observatoire bruxellois de l'emploi, *La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en région bruxelloise. Approche par la territorialité*, octobre 2012.

⁴ Le taux d'activité recense les personnes « actives », qu'elles aient un emploi ou non. Le taux de chômage recense, parmi les actif-ve-s, ceux-celles qui n'ont pas d'emploi

⁵ Organisation de coopération et de développement économiques

⁶ www.lalibre.be, 30/1/2013

En Wallonie, la part des femmes belges obtenant les salaires les plus bas (0 à 99€/jour) est de 50 %, mais elle est de 92,5 % pour les Marocaines et de 83,8 % pour les Africaines⁷. Les exemples et les chiffres se multiplient, et vont tous dans le même sens. Le taux de chômage des Marocaines (64,4%) et des Congolaises (65,3%) est trois fois plus élevé que la moyenne du taux de chômage féminin (19,7%). Ce sont les Turques qui ont le taux le plus élevé (74,7%)⁸.

Avant de conclure ce bref aperçu, nous ne voudrions pas oublier toutes les femmes qui sont sans papiers, et qui donc ne figurent même pas dans ces statistiques. Leur situation de vulnérabilité peut paradoxalement rendre leur engagement attractif pour certains employeurs, qui ne devront respecter envers elles ni le droit du travail ni aucune loi sociale. Beaucoup d'entre elles travaillent comme domestiques, sans horaires, avec des salaires indignes et sans moyen de faire respecter leurs droits. Rappelons aussi la situation des femmes Roms et du voyage, dont le taux de chômage en Europe est en moyenne d'1/3 plus élevé que celui des hommes de même origine⁹. Cela ne les empêche pas d'exercer de nombreuses activités, dont le revenu est souvent vital pour la survie de leur famille.

On ne peut pas en rester là

La multiplicité et l'énormité de ces discriminations laissent sans voix, et ce rapide tour d'horizon est loin de les cerner toutes. Malgré les recherches nombreuses, récentes et parfaitement qualifiées qui les mettent en évidence, notre société semble passer sans état d'âme le sort de ces femmes aux pertes et profit de l'économie. Peut-on tolérer cela sans réagir ? Ces réalités doivent urgemment faire l'objet de propositions sérieuses au sein des partis politiques qui vont se présenter bientôt à nos suffrages.

⁷ OUALI N. et CENNICOLA P., *Etude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité*. ULB – IWEPS, 2012.

⁸ Idem

⁹ Selon une étude de la Banque mondiale/PNUD/Commission européenne, citée par le LEF (Lobby européen des femmes), prise de position décembre 2012.