

La lutte contre la discrimination raciale

Pour sa première année de fonctionnement, le service de signalement d'Actiris a reçu 215 signalements pour discriminations, dont près de la moitié est relative à des discriminations raciales. Ce n'est que le sommet visible de l'iceberg.

ARTHUR SENTE

Actiris Inclusive, le service anti-discrimination de l'organisme bruxellois dédié à l'insertion sur le marché du travail des chercheurs d'emploi, a récemment soufflé sa première bougie. En décembre 2019, Actiris marquait effectivement le coup au niveau belge mais aussi européen en devenant le premier service public de ce type à intégrer dans sa structure interne une cellule de signalement des cas de discrimination et de suivi spécifique à l'attention des personnes y étant confrontées. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale qui se tient ce dimanche, un premier bilan s'impose.

En 2020, le service a reçu 215 signalements pour des cas de discrimination à l'embauche, apprend-on. Est-ce beaucoup ou est-ce peu ? C'est en réalité un peu des deux à la fois.

C'est beaucoup, d'abord, car effectivement « nous nous étions fixé l'objectif de 150 signalements », précise Fatima Zibouh, responsable d'Actiris Inclusive. Et que sans la crise du covid, ces chiffres auraient sans doute été encore plus importants, la moitié de ces signalements ayant effectivement eu lieu entre janvier et mars 2020. « Le début de la crise du coronavirus et donc du confinement va de pair avec une nette baisse du nombre de signalements. »

C'est peu, par contre, quand on sait à quel point les discriminations à l'embauche (en tout genre) sont massives et structurelles. Face à cela, le chiffre de 300 signalements cumulatifs recueillis à Bruxelles en 2020 par Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et Actiris sonne faux. « Parallèlement, environ 100.000 contrats de travail se signent chaque année sur le territoire de la Région bruxelloise. Cela voudrait dire qu'il y aurait moins de 0,3 % de cas de discrimination à l'embauche », pointe Bernard Clerfayt, ministre bruxellois de l'Emploi (Défi). Pas conforme à la réalité, juge-t-il. Si cela peut sembler paradoxal, il faudra donc à

l'avenir tâcher de faire croître ces chiffres pour espérer tacler plus efficacement le phénomène. « On se rend par exemple compte que beaucoup de gens ont peur de signaler leur cas car ils pensent que cela va ouvrir une procédure judiciaire. Il faut pouvoir les rassurer sur le fait que ce n'est pas le cas », renchérit Fatima Zibouh. De fait, sur tous les signalements recueillis en 2020 par Actiris, seulement 8 ont été transmis à Unia et un seul à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ouvrant la perspective éventuelle de suites judiciaires. Le reste des signalements entraînant avant tout le déclenchement d'un suivi de coaching et de remise en confiance. « Notre spécialité à nous, c'est bien d'aider les gens dans l'insertion sur le marché de l'emploi. »

Racisme et dégâts psychologiques

Penchons-nous maintenant sur le détail de ces chiffres. Dans 43 % des cas, ces signalements ont été effectués sur base de critères « raciaux », à savoir des critères qui reposent sur la nationalité, la couleur de peau ou encore l'origine ethnique du demandeur d'emploi concerné. Cela fait du facteur racial le premier facteur de discrimination parmi les dossiers traités. Pour le reste, 21 % des signalements sont faits sur base de critères philoso-

phiques ou religieux, 14 % sur base du genre et 13 % sur base de l'âge.

Ici encore, on ne peut feindre d'être surpris. Une étude inédite menée par Actiris en 2019 avait déjà démontré avec précision les logiques de discrimination touchant structurellement certaines catégories de personnes en fonction de leur origine. Ainsi, à niveau de qualification égal, les chiffres démontraient que les personnes originaires d'Afrique subsaharienne étaient les moins susceptibles de trouver un emploi dans les trois années suivant leur inscription auprès d'Actiris. Les personnes d'ascendance maghrébine ou turque n'étant pas fort mieux loties.

Derrière la réalité des chiffres, il y a en tout cas des drames humains, rappelle Fatima Zibouh, qui lance l'alerte. « Dans la majorité des cas, les personnes qui viennent nous rencontrer sont dans une situation de mal-être profond. Le simple fait qu'on leur offre un espace de reconnaissance d'une discrimination, où celle-ci n'est plus considérée comme le fait d'une culpabilité individuelle, suscite déjà un grand sentiment de soulagement. »

Les chercheurs d'emploi bruxellois confrontés à de la discrimination à l'embauche peuvent contacter Actiris Inclusive au 0800.35.089.

témoignage Cinq ans face à la violence des silences : « Tout un potentiel gâché »

ARTHUR SENTE

Combien peut peser le poids de la discrimination à l'embauche ? Mohamadou Mbedoum en sait quelque chose. Durant cinq années de recherche active d'emploi, ce Camerounais arrivé en Belgique en 2005 sous statut de réfugié s'est confronté à la violence d'un silence qui pue franchement le racisme. Après avoir fini par sortir d'une longue traversée du désert, en partie grâce à l'appui du service anti-discrimination d'Actiris, il a accepté d'en parler au *Soir*.

Formé en histoire et géographie, professeur assistant à l'université de Yaoundé, Mohamadou Mbedoum s'inscrit dès son arrivée dans notre pays dans le parcours d'intégration flamand, à Anvers. Il y apprendra le néerlandais. Dans un premier temps, il trouvera d'abord sans trop de difficulté des emplois dans le domaine de la récolte de fonds pour les ONG, et suivra en parallèle une formation « d'account manager » (gestionnaire de client) en 2011. « J'ai bossé chez Unicef, Médecins du Monde, Oxfam et en dernier lieu pour Greenpeace. » Des jobs plaisants, mais

instables. « Mon dernier emploi, c'était chez eux en 2014. J'étais arrivé au bout de mon troisième CDD de 6 mois. Voilà comment je me suis retrouvé au chômage. »

Lorsqu'il se met en recherche d'un nouveau job, cette année-là, il ne sait pas qu'il en aura pour 5 ans. « J'ai une pile comme ça avec tous les documents de sollicitation que j'ai accumulés pendant toutes ces années afin de les fournir à Actiris, » explique-t-il après coup, en élevant la paume de la main à une vingtaine de centimètres du plat de la table. Pendant toutes ces années, nous dit-il, jamais il ne parviendra à décrocher un entretien d'embauche. Peu à peu, le constat se précise, renforcé par de récentes études venues objectiver la manière dont les travailleurs afro-descendants étaient particulièrement discriminés en Belgique. « La xénophobie ne peut jamais être explicite, car explicitement, elle serait punie par la loi » observe-t-il. « Donc on maquille cela sous couvert de "profil." »

Parfois, donc, Mohamadou Mbedoum est « surdiplômé ». Plusieurs fois, encore, on lui explique que « le poste a



Quadrilingue et qualifié, Mohamadou Mbedoum a dû attendre 5 ans et de multiples tentatives avant de recevoir ne fût-ce qu'une proposition d'entretien.

© HATIM KAGHAT

La xénophobie ne peut jamais être explicite, car explicitement, elle serait punie par la loi. Donc on maquille cela sous couvert de « profil »

”

été attribué ». Il se rend compte alors que l'offre réapparaît en ligne quelques semaines plus tard. Souvent, enfin, il a l'expérience, mais « pas le profil ». « Imagine que tu travailles chez Carrefour pendant près de dix ans. On te dit que l'on cherche un chef de rayon, tu postules. Et on te dit que ton profil ne correspond pas. À quoi peut-on attribuer cela ? » Sans se laisser décourager, pourtant, il squatte les bancs d'Actiris. « Ici, tout le monde me connaît car c'était devenu mon domicile. J'arrivais ici à 9h, je partais à 16h, » se souvient-il. En 2019, pour booster ses chances, il entame une formation de dispatcheur en logistique. Un métier qualifié, considéré en pénurie en Wallonie. Le bon plan ? Là encore, formation en poche, ça coince. « Je me souviens avoir postulé pour un poste de dispatcher dans une entreprise de nettoyage. On m'a répondu en me demandant si je ne suis pas plutôt intéressé par un poste de réceptionniste. »

Garder le cap

Comment ne pas basculer dans la colère ni le rejet du monde du travail après cela ? « Il faut savoir relativiser les choses dans la vie » positive le dispatcheur. « C'est peut-être parce que je suis déjà mature. Mais les jeunes méritent vraiment d'être soutenus et encadrés, sinon c'est le découragement. » Paradoxalement, c'est alors qu'il pousse la porte du service anti-discrimination d'Actiris qu'une autre porte s'ouvre pour le chercheur d'emploi. Tandis qu'il s'apprêtait justement à passer à la technique de l'envoi de CV anonyme, accompagné par des conseillers de l'institution, la situation se débloque. « Comme si les entreprises avaient senti que j'allais leur envoyer des faux CV » ironise-t-il.

D'un coup, fin 2019, Mohamadou Mbedoum décroche 3 rendez-vous. « C'était la première fois en 5 ans que je passais des entretiens d'embauche. Et je ne les ai pas ratés. J'ai pu prendre le poste qui me plaisait le plus ». Depuis qu'il travaille comme dispatcheur dans le secteur du transport de marchandises, son ciel s'est éclairci. Cela n'efface pas le tableau général pour autant. « C'est tout un potentiel qui est gâché » regrette-t-il encore aujourd'hui, appelant à un sursaut de notre société. « Quand vous voyez que des milliers d'emplois ne sont pas pourvus, quoi de plus normal que de faire une introspection pour comprendre ce qui ne va pas ? »

20007657

supplément



Ce 26 mars 2021, découvrez le supplément #SENIORS offert avec votre journal

48 pages d'infos et d'astuces pour votre bien-être.

LE SOIR

Repensons notre quotidien