

Le syndicat dans la ville

Fiche syndicale n°2

Octobre 2011

ONEM-RVA

**BUSINESS
TOWER**

SANS
EMPLOI

Discrimination : basta !

Bruxelles est une ville jeune dont, contrairement au reste du pays, la population croît et rajeunit. Bien entendu, il s'ensuit une croissance de la population active. Les jeunes, derniers arrivés sur le marché de l'emploi, éprouvent bien souvent les pires difficultés à s'insérer professionnellement et à obtenir un emploi stable et... de qualité. Pour nombre d'entre eux, la recherche d'un premier emploi constitue une véritable « galère ». Beaucoup accumulent expériences et situations intermédiaires entre chômage et emploi, sans parvenir à la stabilité, expérimentant des formes de plus en plus précaires d'activité. À Bruxelles, plus d'un jeune sur trois est au chômage (31,7% en 2009). En outre, les jeunes sont souvent victimes de formes précaires d'emploi et sont particulièrement touchés par la flexibilisation de la relation de travail (horaires variables, peu ou pas de protection contre le licenciement, etc.) : alors que les jeunes de 15 à 24 ans représentent, à Bruxelles, 6,5% de la population salariée (2006), ils prestent 25% du travail intérimaire et 22% du travail temporaire ! Les jeunes femmes, cumulant l'effet genre et celui de l'âge, sont davantage encore touchées par les formes de travail précaires ou atypiques (CDD, temps partiel, etc.) : près d'un tiers des femmes bruxelloises âgées de moins de 25 ans travaillent sous contrat temporaire (contre un quart des hommes) !

1. Ségrégation scolaire et discriminations ethniques à l'emploi

Si les jeunes en général n'ont jamais été autant formés qu'aujourd'hui, l'infra-qualification demeure importante chez une partie d'entre eux¹. Les moins qualifiés sont majoritaires dans les statistiques du chômage, le marché de l'emploi bruxellois ayant des exigences très élevées en termes de diplômes².

Or, on le sait, l'enseignement francophone reste l'un des plus inégalitaires des pays de l'OCDE et il doit incontestablement être revu en profondeur : une véritable ségrégation scolaire touche les jeunes les plus précaires, issus des quartiers les plus défavorisés, où le chômage fait rage ; ils subissent de plein fouet les effets de la discrimination dans le système d'enseignement.

En outre, la persistance de discriminations ethniques sur le marché du travail renforce encore leurs difficultés d'accès à l'emploi. Ainsi, pour les personnes issues de l'immigration, l'obtention d'un diplôme (enseignement secondaire supérieur ou enseignement supérieur) représente un avantage moindre que pour le reste de la population. Confrontées à la discrimination ethnique à l'embauche, ces personnes se trouvent, à qualifications égales, exposées à un risque accru de chômage³ ; trouver un emploi ou quitter le circuit des emplois précaires et dévalorisés relève donc, pour elles, d'un véritable parcours du combattant !

1. En 2006, plus de 25% des jeunes de 20 à 24 ans n'ont pas obtenu le C.E.S.S. (diplôme du secondaire supérieur). Parmi les jeunes au chômage, 1/3 n'ont pas le diplôme du secondaire inférieur (C.E.S.I.) et 65% ont au plus le CESS. Le taux de chômage des infra-qualifiés est 3 fois plus élevé que celui des chômeurs les plus qualifiés. En 2008, le taux de chômage des infra-qualifiés est de 28%, contre 7,8% chez les plus qualifiés.

2. Dans un contexte de pénurie d'emplois, la concurrence et la sélectivité sont fortes sur le marché du travail. Les employeurs engagent des gens surqualifiés, reléguant les jeunes les moins qualifiés vers les emplois les plus précaires ou le chômage. Cette surqualification à l'embauche, assortie d'une demande d'expérience professionnelle (pas toujours légitime), constituent une façon de discriminer les jeunes indirectement, phénomène assez révélateur de la volonté patronale de trouver des travailleurs 'sur mesure' et directement opérationnels...

3. En 1997, une étude du B.I.T. mettait clairement en évidence l'existence de comportements discriminatoires dans le chef des employeurs bruxellois. Elle concluait que plus d'un jeune d'origine étrangère sur trois était discriminé, à Bruxelles. Les statistiques nous montrent ainsi qu'à qualification égale, le taux de chômage est systématiquement plus élevé chez les travailleurs de nationalité étrangère (hors Union européenne). De nouvelles études (en 2003 et 2005, notamment) ont montré la persistance des discriminations et la multiplicité de ses formes dans le monde du travail (discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination quant aux possibilités de promotion, quant à la nature des tâches confiées...).

On assiste également à une forte « ethno-stratification » du marché de l'emploi à Bruxelles : concrètement, cela signifie que certains emplois et secteurs d'activités, peu attractifs et atypiques, se trouvent quasi uniquement occupés par des travailleurs qui, en raison de leurs origines, sont écartés de fait des circuits « normaux » du travail. Certains quartiers populaires, où le chômage est massif, voient alors fleurir une économie informelle, répondant au simple besoin de survie des communautés immigrées. L'explosion des services en sous-traitance favorise, bien entendu, cette division ethnique du travail.

2. Les principales réponses politiques

a) Le guichet de plainte

En collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances, ACTIRIS a ouvert un service spécialisé dans l'accueil, l'appui et l'accompagnement des personnes victimes de discrimination à l'embauche⁴. Les conseillers d'ACTIRIS analysent objectivement leur situation et déterminent avec elles si les présomptions de discrimination sont fondées et si une action juridique -ou toute autre action adéquate- est requise.

b) Les plans de diversité

En 2006, la Région de Bruxelles-Capitale lançait les premiers « plans de diversité », en y associant activement les syndicats. Étaient prioritairement ciblés les jeunes, qui constituent, à Bruxelles, un public vulnérable en termes d'emploi. Les entreprises étaient invitées à mettre en place des mesures visant expressément leur embauche.

Depuis 2009, l'infra-scolarisation constitue également un critère prioritaire, au vu du profil des travailleurs bruxellois les plus touchés par le chômage et des exigences des employeurs, souvent démesurées en termes de qualifications.

Une étude est actuellement en cours à l'ULB, commanditée par la Région, afin d'évaluer les plans de diversité et leur effets concrets en termes d'ouverture du monde du travail aux différents groupes ciblés. Les résultats de cette étude sont attendus pour fin 2011.

c) Les mesures de première expérience professionnelle

En 2008, le Gouvernement de Bruxelles-Capitale, les patrons et les syndicats se donnaient comme objectif régional la création de 1000 *emplois jeunes* par an. Il s'agissait d'offrir aux jeunes Bruxellois une première expérience professionnelle sous contrat de travail, auprès des employeurs publics ou privés, dans le cadre des Conventions premier emploi (CPE) et des Formations professionnelles individuelles en entreprise (FPI/IBO). Contrairement aux stages classiques, en effet, ces deux mesures impliquent de vrais temps de travail rémunérés. Faute d'une réelle implication des acteurs patronaux concernés, ce plan d'action n'a pas encore été réellement mis en œuvre. Sous la pression de la FGTB, les employeurs bruxellois ont pris l'engagement de relancer la mesure. À suivre!

3. Les revendications de la FGTB de Bruxelles

La précarité professionnelle des jeunes nous concerne tous : d'abord, parce qu'elle amène une pression à la baisse sur les salaires et les acquis sociaux des travailleurs (amenés à trouver un emploi « à tout prix », au détriment de la qualité du travail et de leurs droits). Comme nouveaux entrants sur le marché du travail, les jeunes, expérimentent ainsi ce que certains voudraient voir se généraliser à l'ensemble des travailleurs : une flexibilité maximale. Lutter pour l'emploi des jeunes, c'est donc lutter pour un meilleur emploi pour tous, aujourd'hui et demain.

4. Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche, boulevard d'Anvers 26, à 1000 Bruxelles. Ouvert en accès libre le lundi, mardi, mercredi et vendredi, de 8h30 à 12h15. Sur rendez-vous les après-midis (sauf le jeudi) par tél. : 02/505.78.78.

La jeunesse bruxelloise constitue, en outre, un formidable atout pour l'avenir de notre système social, que les acteurs économiques et sociaux ne peuvent se permettre de gâcher.

Outre la mise en œuvre d'une politique d'expansion économique créatrice d'emplois et la mobilisation de leviers structurels visant l'égalité au sein de la société (enseignement et formation, services collectifs de qualité, accès à la santé et au logement, etc.), la FGTB de Bruxelles prône plus spécifiquement :

a) la création de 4000 premières expériences professionnelles

Pour nous, l'urgence, aujourd'hui, c'est d'activer... les employeurs, dans leur obligation légale d'engagement de jeunes travailleurs!

Les mesures d'emploi que constituent les Conventions de Premier Emploi (CPE) et les Formations Professionnelles Individuelles en entreprise (FPI/IBO) ne constituent certes pas un remède miracle face au chômage des jeunes Bruxellois. Nous demeurons bien sûr fermement attachés à la norme d'emploi que représente, aujourd'hui encore, le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée. Cette norme d'emploi, seule à même d'offrir réellement un emploi de qualité et des perspectives d'avenir aux jeunes travailleurs bruxellois, doit rester prépondérante dans l'accès à l'emploi des jeunes (et des moins jeunes!). Mais, pour certains jeunes, il importe avant tout de connaître un premier vrai contact avec le monde du travail. C'est en ce sens que la FGTB prône le développement des contrats de première expérience professionnelle en entreprise (CPE) et des formations professionnelles individuelles (FPI).

Il va de soi que nous devons rester particulièrement vigilants quant au bon usage de ces mesures et inciter les jeunes à saisir les opportunités de travail ainsi offertes, tout en assurant la défense de leurs droits sociaux. **Il faut un véritable système de contrôle des employeurs** qui engagent des jeunes sous CPE et FPI et perçoivent, de ce fait, des aides à l'embauche, sous peine de voir se multiplier ce qu'on appelle des effets d'aubaine, c'est-à-dire qu'un travailleur classique soit licencié afin de pouvoir engager un jeune à sa place, qui coûtera moins cher à son employeur...

Cet encadrement strict des mesures de premier emploi requiert :

- de conditionner les aides à l'embauche à l'engagement des Jeunes dans des contrats de travail à durée indéterminée et au respect, par les entreprises, de leurs obligations légales (respect des temps de formation, des obligations d'embauche liées aux aides...);
- de renforcer les moyens de contrôle dont disposent ACTIRIS et Bruxelles-Formation / VDAB pour veiller au respect de ces obligations.

b) la lutte contre les discriminations

Si de nombreuses mesures ont été prises dans le cadre des politiques régionales de résorption du chômage pour lutter contre les discriminations, force est de constater que le combat est encore long.

La lutte contre les discriminations dont nombre de jeunes d'origine étrangère font les frais doit être poursuivie, avec le concours des Conseillers syndicaux en diversité, dans le cadre de la **politique des plans de diversité initiée à Bruxelles**.

Il convient également de systématiser le recours aux **tests⁵ de situation** pour sanctionner

5. Un test de situation, dans la matière de l'accès à l'emploi, est une opération de contrôle qui repose sur une sorte de mise en scène : un candidat, qui est en fait un inspecteur, sollicite un emploi auprès d'un employeur, dont on examinera le comportement au regard de la législation anti-discrimination. Les tests de situation sont rendus possibles par la Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination : « La preuve de la discrimination (...) peut être fournie au moyen d'un test de situation, qui peut être établi par constat d'huissier » (art 19, § 4). Cependant, les modalités d'application n'en ont toujours pas été précisées : on attend encore l'Arrêté Royal d'application de cette mesure...

les infractions aux lois anti-discrimination.

De leur côté, les pouvoirs publics ont une responsabilité importante. Non seulement d'un point de vue politique, mais également en tant qu'employeurs ! Or, la fonction publique figure parmi les secteurs du marché du travail où les Bruxellois sont les moins représentés. Des mesures de **promotion de l'emploi des jeunes Bruxellois dans les administrations et les entreprises publiques fédérales** sont dès lors indispensables.

4. Les engagements et actions de la FGTB de Bruxelles

Avec SOS racisme (France) et l'asbl Kifkif, la FGTB a porté en justice le dossier Adecco pour pratiques illégales de discrimination à l'embauche. La condamnation récente de la société d'intérim constitue bien entendu une grande victoire.

Mais face à la persistance de la discrimination à l'emploi, notre organisation se doit de continuer le combat. Si l'embauche et la mise au travail des jeunes relèvent bien évidemment de la responsabilité des employeurs, il n'en reste pas moins que les syndicats ont la tâche d'en assurer le contrôle.

Au niveau de la FGTB de Bruxelles, un vigoureux travail de sensibilisation et de formation des militants a été engagé sur la thématique de la discrimination des jeunes sur le marché du travail (édition de Cahiers du Militant, formation des délégués, forum de discussion, campagnes de sensibilisation en entreprise, etc.).

Sur le terrain, les centrales professionnelles et les délégués d'entreprise veillent aux conditions d'engagement⁶ et d'intégration des jeunes, à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Ils ont en outre la responsabilité de stimuler le bon usage des contrats de première expérience professionnelle (CEP). Il est également important de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations légales en termes d'emploi des jeunes (1,5 ou 3%) et qu'il prend les dispositions nécessaires pour écarter toute forme de discrimination.

Les centrales professionnelles bruxelloises ont en outre l'opportunité de conclure, avec la Région et les représentants patronaux de leur(s) secteur(s) d'activités, des **accords-cadres sectoriels** précisant les mesures spécifiques à mettre en place pour promouvoir l'engagement de jeunes, dans chaque domaine d'activités. Les secteurs ont donc la possibilité, via notamment leurs Fonds, d'organiser des formations, d'assurer la « promotion » des mesures, et de procéder à leur évaluation.

En outre, **les conseillers en diversité de la FGTB** sont particulièrement vigilants à ce que les entreprises qui s'engagent dans un plan de diversité prévoient des actions en matière d'embauche de jeunes Bruxellois et de travailleurs peu qualifiés, mais aussi en matière d'intégration de ces publics sur les lieux de travail.

Contactez notre conseillère en diversité

Samantha Smith

02/552.03.55

E-mail : samantha.smith@fgtb.be



Fiche réalisée par le Bureau d'étude de la FGTB de Bruxelles et la Centrale Culturelle Bruxelloise.

Téléchargeable sur www.fgtbbruxelles.be

Infos : 02/552.03.57 / veronique.bel@fgtb.be

Avec le soutien du CEPAG et de la Communauté Française de Belgique.

6. Analyse des offres d'emploi, et notamment : mentionnent-elles une exigence d'âge ? ; d'expérience professionnelle ? contiennent-elles des tournures qui donnent à penser que les jeunes ne sont pas les bienvenus ?, etc.