

Unia enregistre une hausse des discriminations à l'emploi

Les cas de discriminations liées à l'emploi ont augmenté de plus de 13% l'an dernier, selon le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Une hausse qui s'explique notamment par la persistance des préjugés et les tensions sur le marché du travail.

Malgré les campagnes et les actions de sensibilisation, les actes de discriminations ne diminuent pas en Belgique. Selon nos informations, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia) a enregistré l'an dernier un total de 6.600 signalements contre 5.619 plaintes en 2016. Après les avoir décortiqués, Unia a ouvert 2.017 dossiers contre 1.907 cas de discriminations potentielles en 2016, soit une progression de 5,8%. C'est ce qui ressort de son rapport annuel 2017, tandis que 2016 avait déjà été marquée par une progression de 20% des signalements par rapport à 2015.

Mais ce qui interpelle dans les statistiques, ce sont les dossiers ouverts pour des faits de discriminations dans le secteur de l'emploi: 572 cas dans lesquels les dirigeants d'Unia estiment qu'il y a suffisamment d'éléments pour mener des investigations. C'est une augmentation de 13,5% par rapport à 2016 (504 dossiers en 2016, 341 dossiers en 2015). «C'est une évolution significative qu'on note au fil des ans. Quand on parle de discriminations liées à l'emploi, elles concernent toutes les phases notamment l'embauche, un contrat en cours d'exécution, le harcèlement, des refus de promotion, mais aussi des fins d'emplois ou licenciement à caractère discriminatoire», a confié Patrick Charlier, directeur

d'Unia.

Origines, âge et handicap

Il explique la progression des discriminations liées à l'emploi par deux phénomènes, notamment la situation du marché de l'emploi et les préjugés qui ont encore la vie dure. «Plusieurs raisons expliquent l'augmentation des discriminations à l'emploi. Il y a la situation du marché de l'emploi telle qu'elle est aujourd'hui. Le marché est relativement tendu, les conditions de travail ne sont pas nécessairement faciles malgré l'embellie. Les recruteurs ont une image stéréotypée de notre société et de l'emploi. Ils cherchent un homme blanc belge, âgé entre 25 et 45 ans, hétérosexuel et de culture judéo-chrétienne. 47 ans est la limite à ne pas dépasser quand on est sur le marché de l'emploi. Quand vous ne rentrez pas dans cette case, vous serez confronté à des difficultés. Et si vous êtes musulman ou d'origine étrangère, ça devient encore plus difficile», constate-t-il. Plus de 27% des discriminations à l'emploi sont liées aux critères raciaux contre 20,7% à un handicap et 15,7% à l'âge. C'est le trio de tête.

Le diplôme est un avantage, mais il n'aide pas totalement, car les demandeurs d'emploi ayant l'un de ces «handicaps» ont du mal à accéder à des emplois bien rémunérés, à temps plein et dans des secteurs valorisés. Moins de 1% des dossiers font l'objet d'une action en justice devant le tribunal du travail et en 2017, Unia est allé 13 fois devant les juges. Dans 30% des dossiers, le Centre doit arrêter son action sans pouvoir dire s'il y a discrimination ou pas.

PH. LAW

Patrick Charlier, directeur d'Unia

«On ne peut pas simplement tirer un trait sur Unia»

INTERVIEW

PHILIPPE LAWSON

Patrick Charlier défend avec détermination son institution.

Les autorités publiques en font-elles assez contre les discriminations?

Il y a deux avancées qui ont été de bonnes surprises en 2017. C'est l'ordonnance prise à l'initiative du ministre bruxellois de l'Emploi Didier Gosuin (Defi). Elle instaure la possibilité de faire des tests de situation (mystery calls) pour l'inspection du travail. Ce mot est tabou dans les lois anti-discrimination de

2007. En 10 ans, on accepte de mettre en place ce test de situation alors que c'est une recommandation qu'on fait depuis une dizaine d'années. Au niveau fédéral, le ministre Peeters (CD & V) a aussi ouvert cette possibilité à l'inspection du travail fédérale. Unia contribue à la mise en œuvre. L'inspection du travail à Bruxelles a recruté du personnel et nous allons participer à sa formation sur les questions de discrimination et la législation. Le ministre Peeters envisage aussi un AR pour les actions positives.

Unia est-il toujours critiqué notamment par la N-VA?

C'est vrai que la secrétaire d'État Zuhail Demir (N-VA, Égalité des

Chances) nous a tiré dessus au bazooka quand elle a pris ses fonctions en 2017, mais les relations sont désormais normalisées. Mais nous sommes une institution interfédérale, c'est-à-dire le résultat d'un accord de coopération. Il est possible pour une entité de se retirer. Nous sommes un organe de promotion de l'égalité et il y a une obligation européenne pour tout état membre d'avoir un ou plusieurs organes de promotion de l'égalité. En Belgique, il y en a deux: Unia et l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui s'occupe de tout ce qui est lié au genre. On ne peut pas simplement tirer un trait sur Unia. Il faudra créer autre chose pour le remplacer.

«Les relations se sont normalisées avec la secrétaire d'État Zuhail Demir (N-VA).»

PATRICK CHARLIER
DIRECTEUR D'UNIA