



Ethnostratification du marché du travail & Covid-19

Jeanne Uwas ■ Décembre 2021

Introduction

Malgré les instruments juridiques interdisant toute discrimination et inégalités de traitement, les personnes d'origine étrangère « *restent particulièrement vulnérables sur le marché du travail* »¹. Plusieurs études et enquêtes ont démontré que les discriminations que rencontre l'ensemble des travailleurs et travailleuses d'origines étrangères sont imputables à leur origine ethnique².

L'ethnostratification est l'une des nombreuses conséquences des discriminations structurelles qu'on observe depuis plusieurs années sur le marché du travail en Belgique. En matière de travail, d'accès à l'emploi (de qualité), les personnes d'origine étrangère³ rencontrent plusieurs obstacles qui ont également fait l'objet de nombreuses analyses et enquêtes depuis plusieurs décennies.

La crise sanitaire provoqué par le covid-19 a mis en évidence plusieurs inégalités qui touchent l'ensemble du pays. De nombreux rapports ont révélé que les groupes les plus fragilisés avant la crise sanitaire étaient les plus impactés par la crise sanitaire. Selon l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques), « *la façon dont la pandémie est vécue est très variable selon l'âge, le sexe, l'origine ethnique, ainsi que l'emploi, le salaire et les compétences. La crise aggrave également les défis sociaux, économiques et environnementaux existants* »⁴.

La présente analyse a pour objectif de mettre en lumière le phénomène de l'ethnostratification, ses impacts sur le marché de l'emploi belge et plus particulièrement dans la capitale, qui est parmi l'une des plus diversifiées en termes d'origine et de nationalité. Il s'agit de comprendre et d'ouvrir une réflexion sur l'impact de la pandémie dans une société traversée par des inégalités et discriminations sur base de l'origine dans le marché du travail.

Qu'est-ce que l'ethnostratification du marché du travail ?

Définition

Le marché du travail est divisé en plusieurs couches, plusieurs strates. L'origine ethnique des travailleurs et travailleuses va être un facteur déterminant dans la présence dans tels ou tels secteurs.

Ainsi, on retrouve les personnes d'origine étrangère dans les secteurs suivants⁵:

- Les soins de santé (hôpitaux, maisons de repos)
- Nettoyage
- Horeca (Hôtellerie)
- Sécurité

¹ Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, Discrimination en raison de l'origine ethnique <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/discrimination-en-raison-de-lorigine-ethnique>

² Idem

³ Par personne d'origine étrangère, nous entendons les personnes de nationalité belge mais d'origine étrangère ainsi que les personnes de nationalité étrangère

⁴ Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), Les données montrent que la pandémie de COVID-19 touche tous les aspects du bien-être. Novembre 2021 <https://www.oecd.org/fr/presse/les-donnees-montrent-que-la-pandemie-de-covid-19-touche-tous-les-aspects-du-bien-etre.htm>

⁵ Les travailleurs et travailleuses sans-papiers sont employés également majoritairement dans ces secteurs

- Commerce de détail
- Construction
- Transport et logistique ⁶

Les personnes d'origine étrangère occupent le plus souvent des emplois plus précaires et avec une faible rémunération.⁷ Selon le monitoring socio-économique de 2019 du SPF Emploi, Travail et concertation sociale (Services Publics Fédéraux), les personnes d'origine étrangère trouvent leur place sur le marché du travail à travers les emplois les moins favorables et ceux pour lesquels il est très difficile de trouver des candidats adéquats en raison de la qualité de ces emplois.⁸ Les belges d'origine, à l'opposé, sont majoritairement présents dans les meilleurs emplois.⁹

On retrouve donc les Belges d'origine majoritairement dans les secteurs suivants ¹⁰ :

- Secteur public
- Secteur de la finance et des assurances

Il y a peu de mouvement entre ces deux segments et cela est probablement dû au fait que le marché du travail belge est peu mobile, selon le monitoring. Pour les personnes disposant d'un emploi favorable, il existe peu d'incitants à en changer.¹¹

La discrimination structurelle perdure au-delà de l'accès au travail.¹² Au niveau de la rémunération, même lorsque les personnes d'origine étrangère sont dans les secteurs ayant une meilleure rémunération, leurs niveaux de rémunérations restent bas.

Dans le monitoring socio-économique de 2017, UNIA observait que dans le secteur public, le type de contrats diffère considérablement aussi selon l'origine. Les personnes d'origines étrangères ont pour la majorité des contrats ouvriers et employés. Les personnes d'origine belge en revanche ont un contrat de fonctionnaire pour 58,2% d'entre eux. Parmi les personnes d'origine maghrébine, 21,5% d'entre eux avaient un contrat de fonctionnaire. Ce chiffre descendait à 15,2% pour les autres origines africaines.¹³

Surqualification des travailleurs d'origine étrangère

Les travailleurs n'étant pas encouragés à se reconverter ou se former, de nombreux d'entre eux ne disposent pas de la formation adéquate pour l'emploi qu'ils occupent, selon le monitoring. Et ce « *skill mismatch* » est interpellant surtout dans le cas de surqualification, et ce sont encore chez les personnes d'origine étrangère que ce phénomène est le plus marqué.¹⁴ Pour les personnes d'origine étrangère, dans certains secteurs, le bon diplôme suffit pour trouver un travail, (ex : Soins de santé). Dans d'autres secteurs, disposé du bon diplôme ne suffit pas à trouver un emploi dans le domaine pour lequel la personne a étudié. L'origine reste un obstacle. (ex : Droit, enseignement).¹⁵

Pour les personnes d'origine étrangère, le domaine d'études constitue plus souvent un obstacle sur le marché du travail que pour les personnes d'origine belge. Le monitoring ajoute que parmi les

⁶ On retrouve plus particulièrement les hommes d'origine étrangère dans les transports publics.

⁷ UNIA, *Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne*, mars 2020

⁸ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale - UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Marché du travail et origine 2019 – Monitoring socioéconomique*. 2020. p290

⁹ Idem

¹⁰ Lorsqu'on analyse les commissions paritaires, les personnes d'origine belge travaillent majoritairement au sein de la commission paritaire 300 et celle du gaz et de l'électricité.

¹¹ Ibid. p291

¹² Ibid. p292

¹³ UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, publication du Monitoring socio-économique 2017 : emploi et origine. Décembre 2017

¹⁴ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale - UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Marché du travail et origine 2019 – Monitoring socioéconomique*. 2020. p291

¹⁵ Exemple : le secteur des soins de santé. Cependant, même dans ce secteur il existe un écart lié à l'origine.

personnes d'origines étrangères, « les possibilités d'emplois sont inégalement réparties en fonction du diplôme ». ¹⁶

Le monitoring indique que les personnes d'origine belge parviennent à faire valoriser leur diplôme de l'enseignement supérieur tant dans le secteur en lien avec leur diplôme que dans un autre secteur.

Les personnes d'origine étrangère ne bénéficient pas du même degré de liberté sur le marché du travail. Dans les mêmes conditions, à savoir, détenteur d'un diplôme et disposant d'un poste dans le secteur adéquat, lorsqu'elles sortent de ce secteur, « elles obtiennent généralement un emploi de moins bonne qualité ». ¹⁷

En somme, selon le contexte, l'origine constitue un obstacle ou un tremplin.

L'ethnostratification genrée

Le phénomène d'ethnostratification est également genré. Les femmes d'origine étrangère se retrouvent de manière disproportionnée dans les emplois à bas salaire, bien qu'elles atteignent des niveaux plus élevés que les hommes. ¹⁸

Voici quelques chiffres concernant Bruxelles, récoltés par *View.Brussels* faisant état de la situation fin 2018¹⁹ :

- ⇒ Dans les titres et services, 98,4 % des salariés bruxellois sont d'origine étrangère. C'est un secteur comptant 75,8% de femmes.
- ⇒ Dans l'intérim, 82,6% des salariés bruxellois sont d'origine étrangère.²⁰ Et comptent 53,9% de femmes salariés.
- ⇒ Commerce de détail, 74 % des salariés bruxellois sont d'origine étrangère et comptent 56,6% de femmes salariés.

Selon Actiris, les femmes d'origine extra-européenne subissent une triple vulnérabilité sur le marché de l'emploi. Elles rencontrent un plus grand risque :

1. d'être au chômage
2. d'être sans revenu de remplacement lorsqu'elles sont au chômage
3. d'être confinées dans des professions faiblement rémunératrices, peu gratifiantes et exigeantes physiquement.

« Plus spécifiquement, les femmes afrodescendantes rencontrent plus massivement le désavantage de la monoparentalité sur le marché de l'emploi, tandis que les femmes d'origine magrétine et turque rencontrent des freins spécifiques à l'emploi, à l'entrecroisement du genre, de l'origine et de l'appartenance visible à une religion ». ²¹

¹⁶ Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale - UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Marché du travail et origine 2019 – Monitoring socioéconomique*. 2020. p291

¹⁷ Idem. p291

¹⁸ UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, publication du Monitoring socio-économique 2017 : emploi et origine. Décembre 2017

¹⁹ Actiris et View.brussels, *Les travailleuses pauvres en région de Bruxelles-Capitale*. Avril 2021

²⁰ Selon le SPF emploi et travail, les personnes d'origine subsaharienne sont plus souvent sous contrat d'intérimaire que les autres groupes à Bruxelles.

²¹ Actiris - Khadija Senhadji, Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine nationale. Juin 2021

Les travailleuses sans-papiers sont encore plus durement touchées, en raison de la précarité dans laquelle elles sont contraintes de vivre. Être en séjour illégal entraîne une série de conséquences dramatiques pour ces personnes qui se retrouvent le plus souvent dans des situations d'exploitation au travail.

En 2021, Le rapport du Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes nous explique que « *L'entrepreneuriat n'est pas épargné par les effets d'ethnostratification : il y aurait 1 femme d'origine étrangère sur 5 femmes entrepreneurs et cette femme aurait deux fois moins de chances qu'un homme de la même origine de lancer son entreprise.* »²²

Les discriminations structurelles

La discrimination directe et indirecte contribuent au phénomène d'ethnostratification. Selon le monitoring du SPF Emploi, l'ethnostratification du marché du travail montre comment fonctionne les discriminations structurelles.

- La discrimination structurelle transparait dans les règles et procédures. Et ce notamment à travers des règles de conduites et normes non-écrites. La surreprésentation des Belges d'origine dans le secteur public constitue un bon exemple. L'accès à la plupart des emplois du secteur public ne font plus l'objet de restrictions pour les personnes de nationalité ou d'origine étrangère, et pourtant les belges d'origine sont surreprésentés dans le secteur. Ces restrictions, selon le monitoring, ont encore une influence sur l'accès au secteur, auprès des autorités.²³
- Les équivalences de diplômes : Le monitoring 2019 observait que les diplômes étrangers décernés en Afrique subsaharienne semblaient ouvrir moins d'accès au travail que les diplômes étrangers d'autres régions. La complexité des procédures pour les équivalences des diplômes vient s'ajouter comme un obstacle de plus pour les personnes d'origine étrangère. De plus, la non-reconnaissance des diplômes étrangers touchent davantage les personnes d'origine subsaharienne, suivi des personnes venant d'autres pays d'Afrique et du Maghreb.²⁴

L'ethnostratification est renforcée par d'autres conséquences des discriminations. À ce titre nous pouvons mentionner l'intériorisation de la discrimination. À force d'exclusion directe ou indirecte, les personnes d'origine étrangère ont intériorisé les stéréotypes et croyances à leur égard et un nouvel obstacle s'ajoute à leur recherche d'emploi. « *L'intériorisation de la discrimination est une conséquence de la discrimination directe subie ou constatée.* »²⁵

Covid-19 et l'accroissement des inégalités et discriminations

Le covid-19 a mis en évidence les inégalités qui traversent l'ensemble de la société. Que ce soit dans l'emploi, l'accès aux soins de santé, l'accès à un logement décent, les inégalités socio-économiques ont été exacerbées par la crise sanitaire et économique qu'elle a engendrée.

²² Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, *Rapport. L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles. Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité*, 2021, p33

²³ Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale - UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Marché du travail et origine 2019 – Monitoring socioéconomique*. 2020. p292

²⁴ Actiris - Khadija Senhadji, Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine nationale. Juin 2021

²⁵ Pour La Solidarité – European Think & do tank, *Dépasser l'intériorisation des discriminations face à la recherche d'emploi. Outil d'empowerment*. 2017

Les données actuelles en Belgique indiquent la surreprésentation des personnes d'origine étrangère dans des secteurs souvent caractérisés par la précarité, la pénibilité et la faible rémunération. Ceci les met en position de vulnérabilité face aux crises économiques. La crise sanitaire provoquée par la pandémie a eu un profond impact sur l'emploi et ce sur l'ensemble du pays. Récemment, L'OCDE expliquait que dans les pays où les données sont disponibles, « *les travailleurs issus de minorités ethniques ont été plus susceptibles de perdre leur emploi pendant la pandémie* ». ²⁶

On a pu observer dans certains secteurs, l'impact du covid-19 sur les travailleurs et travailleuses d'origine étrangère qui y sont surreprésentés.

- Une étude View.brussels de 2021 s'est focalisée sur l'impact de la crise sur le secteur de l'Horeca à Bruxelles. Elle tire de nombreuses observations dont celle-ci : les bruxellois occupent ¾ des emplois du secteur et ont un profil souvent jeune, peu qualifié et d'origine étrangère. Ces groupes qui occupent des statuts plus précaires sont « les premiers à subir les retombées des crises économiques de manière générale ». ²⁷ Le secteur de l'Horeca fut un des plus durement touchés par la crise sanitaire, en raison des longues fermetures qu'elle a engendrées dans le secteur.
- Nous savons que les personnes d'origine étrangère (et plus particulièrement les femmes) sont surreprésentées dans le secteur des soins de santé et des maisons de repos. A l'instar de plusieurs secteurs, les soins de santé ont été (et continue d'être) en première ligne de la pandémie. À travers les hôpitaux, les maisons de repos, les travailleurs et travailleuses, dans leur ensemble, ont été mis sous pression durant la pandémie.

En 2020, une étude anglaise a analysé les facteurs liés aux décès dans les hôpitaux en Angleterre et a déterminé que, « *comparé aux personnes blanches, les personnes d'origines ethniques asiatiques et africaines connaissent un plus grand risque de décès* ». ²⁸ Ce risque accru était attribué par d'autres chercheurs aux comorbidités élevées qu'on pouvait retrouver dans ces groupes. Cependant l'étude ajoute que le risque d'infection était augmenté en raison de leur surreprésentation dans les professions de « premières lignes » et par le fait que ceux-ci vivaient bien souvent dans des foyers comptant un plus grand nombre de personnes. L'étude établit donc le lien entre l'origine ethnique, l'emploi de première ligne et le logement des minorités ethniques.

Les travailleurs et travailleuses sans-papiers ont été doublement impactés par la pandémie. Travaillant dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, ceux-ci et celles-ci se sont retrouvés sans emploi et sans protection. De plus, le Covid-19 a révélé les difficultés et disparités quant à l'accès aux soins des personnes sans-papiers. Elles font également face à des difficultés spécifiques en terme de logement et d'emploi qui les exposent davantage à la transmission du virus. ²⁹

Les discriminations en raison de l'origine ont également progressé. Pour l'année 2020, de manière générale, UNIA a constaté que la pandémie a eu un impact sur les droits fondamentaux. Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances a reçu près de 3684 signalements de discriminations liées aux critères « raciaux », dont 483 liés au covid-19. ³⁰ Ces chiffres représentent bien souvent le sommet

²⁶ Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), *Les données montrent que la pandémie de COVID-19 touche tous les aspects du bien-être*. Novembre 2021

²⁷ Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2020). *Baromètre social 2020*. Bruxelles : Commission communautaire commune. p69

²⁸ OpenSAFELY: factors associated with COVID-19-related hospital death in the linked electronic health records of 17 million adult NHS patients [en ligne], p13-14

²⁹ CIRE. *Accès limité aux soins des personnes sans papiers. Analyse et perspectives. Assises de lutte contre le racisme – μ Parlement Bruxellois*. Juillet 2021

³⁰ UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport Chiffres 2020*. Pp 9-10

de l'iceberg en raison du sous-rapportage en matière de signalement pour les discriminations. Rappelons que durant les premiers mois de l'apparition du covid-19, les violences envers les personnes d'origine asiatique ont été observés partout dans le monde. Celles-ci se virent reprochées de faire circuler le virus en raison de leur origine.

Conclusion

Le constat est implacable. Sur le marché de l'emploi, les personnes sont jugées sur leur origine et non sur leurs compétences réelles. L'ethnostratification du marché du travail est une réalité à laquelle il faut apporter des réponses structurelles. Les conséquences de cette réalité sont désastreuses pour les travailleurs et travailleuses qui subissent des discriminations dans leur recherche d'emploi.

Dans les contextes de crises, en l'occurrence économiques et sanitaires, ceux et celles qui étaient déjà dans des situations défavorables en termes d'emploi, logement, accès aux soins, se retrouvent davantage impactés, et la variable origine reste déterminante.

Rappelons qu'avoir un emploi n'indique pas la fin des discriminations. Celles-ci peuvent se manifester dans la rémunération, par rapport aux possibilités de promotion, etc... Les travailleurs et travailleuses devraient être jugés à l'aune de leurs réelles compétences et non leur origine.

Plusieurs constats et revendications sont à retenir :

- Lutter contre le racisme et le sexisme :
 - ⇒ Continuer le travail de sensibilisation des travailleurs, travailleuses à la législation anti-discrimination et ses outils afin que ceux-ci et celles-ci puissent, lorsqu'ils rencontrent une situation de discrimination, introduire un signalement et le cas échéant introduire une plainte.
 - ⇒ Récolter les signalements des faits de racisme et de sexisme au travail auprès des personnes qui en sont victime ou en sont témoins et s'assurer de leur suivi judiciaire.
 - ⇒ Renforcer l'efficacité des outils : simplifier la procédure et améliorer l'outil test de situation afin que celui-ci puisse davantage être utilisé et connu des travailleurs et travailleuses.
- Continuer à promouvoir l'égalité, l'inclusion de tous les groupes composant la société dans toutes les strates qui composent le marché du travail :
 - ⇒ Les plans diversité, obligatoires dans les administrations bruxelloise, doivent le devenir pour les entreprises recevant des subsides publics ou aides à l'emploi.
- Analyser et lutter contre les discriminations au croisement du genre, de l'origine et les croyances religieuses afin de lutter efficacement contre l'ethnostratification genrée.
- Elaborer des plans d'action propres aux différents secteurs d'activité, visant tout particulièrement à lutter contre leur ethnostratification :
 - ⇒ Animer des ateliers sectoriels auprès des délégués syndicaux afin d'apporter des recommandations-conclusions propres à chaque secteur, afin qu'elles soient prises en compte par les accords-cadres sectoriels.
- Lutter contre le dumping social.

- L'accès à l'emploi légal protégerait les travailleurs et travailleuses sans papiers dans le contexte de crise sanitaires et économiques.
- Modifier et faciliter la procédure d'équivalence des diplômes permettrait de lutter contre l'ethnostratification et de tendre vers plus d'égalité des chances.
- Le discours politique opposant les travailleurs les uns contre les autres contribue à faire diversion des réalités du marché du travail et faire des personnes d'origines étrangères des boucs-émissaires. Les contextes de crises économiques sont propices à des replis identitaires et l'augmentation de la normalisation des discours d'extrême-droite.
- La pandémie a rappelé l'importance de la solidarité au sein d'une société ; celle-ci ne doit pas être perdue de vue.

Sources

1. Actiris et View.brussels, Les travailleuses pauvres en région de Bruxelles-Capitale. Avril 2021 <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/publications/actes-de-colloques/>
2. Actiris - Khadija Senhadji, Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine nationale. Juin 2021 <http://www.parlement.brussels/assises-de-lutte-contre-racisme/>
3. CIRE. Accès limité aux soins des personnes sans papiers. Analyse et perspectives. Assises de lutte contre le racisme – Parlement Bruxellois. Juillet 2021 <http://www.parlement.brussels/assises-de-lutte-contre-racisme/>
4. Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport. L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles. Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité, 2021 <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/publications/actes-de-colloques/>
5. FGTB Bruxelles, Et si...La diversité devenait la véritable force de notre région ? Monitoring bruxellois des inégalités au travail. 2019
6. Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), Les données montrent que la pandémie de COVID-19 touche tous les aspects du bien-être. Novembre 2021 <https://www.oecd.org/fr/presse/les-donnees-montrent-que-la-pandemie-de-covid-19-touche-tous-les-aspects-du-bien-etre.htm>
7. OpenSAFELY: factors associated with COVID-19-related hospital death in the linked electronic health records of 17 million adult NHS patients <https://doi.org/10.1101/2020.05.06.20092999>
8. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2020). Baromètre social 2020. Bruxelles : Commission communautaire commune. <http://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/2020-barometre-social>
9. Pour La Solidarité – European Think & do tank, Dépasser l'intériorisation des discriminations face à la recherche d'emploi. Outil d'empowerment. 2017
10. Rapport sur la Discrimination dans le secteur des maisons de repos à Bruxelles, Conclusions des ateliers sectoriels (2019-2020) au SECTa, FGTB Bruxelles, 2021.
11. Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale - UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Marché du travail et origine 2019 – Monitoring socioéconomique. 2020.
12. Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, Discrimination en raison de l'origine ethnique <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/discrimination-en-raison-de-lorigine-ethnique>
13. UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne, mars 2020 <https://www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-same-liore-mais-reste-a-la-traine>
14. UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, publication du Monitoring socio-économique 2017 : emploi et origine. Décembre 2017 <https://www.unia.be/fr/articles/publication-du-monitoring-socio-economique-2017-emploi-et-origine>
15. UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Rapport Chiffres, 2020.