



Communiqué de presse



18/03/2024 – sous embargo jusqu'au 19/03 à 8h

Contact presse

Anne Salmon

02 212 31 00

anne.salmon@unia.be

Le racisme encore trop présent sur le marché de l'emploi

En 2023, Unia a ouvert 670 dossiers en lien avec les critères dits raciaux. Près d'un tiers concernent le domaine de l'emploi. « Il y a moyen de faire baisser ce chiffre car la discrimination au travail peut souvent être évitée en mettant l'accent sur la prévention. Unia prône le renforcement de l'inspection du travail et l'instauration d'une politique obligatoire de prévention des discriminations au travail », indique Patrick Charlier, directeur d'Unia.

Surtout des problèmes dans les relations de travail

Sur les 200 dossiers relatifs à des critères « raciaux » qu'Unia a ouverts dans le domaine de l'emploi, près de la moitié portent sur des problèmes liés aux relations de travail (avec des collègues, des clients, la hiérarchie). Il s'agit souvent de harcèlement : une personne qui finit par donner sa démission car elle est régulièrement insultée en raison de son origine, sans que le service du personnel ne réagisse ; une autre qui est harcelée par un nouveau responsable et dont le contrat n'est pas renouvelé alors que ses évaluations ont toujours été positives auparavant ou encore une personne qui ne reçoit pas de réponse à une candidature quand elle mentionne son nom d'origine étrangère, mais est invitée à une interview lorsqu'elle renvoie la même candidature avec un nom « belge ».

Sur les 670 dossiers en lien avec les critères raciaux, 25 % ont par ailleurs été ouverts dans le domaine « vie en société » et 15 % dans le domaine des biens et services (logement, transport, commerce).

Renforcer l'inspection du travail

Ces dernières années, l'inspection du travail a été dotée de compétences supplémentaires pour pouvoir lutter plus efficacement contre les discriminations. Des « tests de situation » (aussi appelés contrôles-mystère ou testings) sont désormais pratiqués, mais il faut aller plus loin.

« Pour réduire efficacement les discriminations sur le marché de travail, Unia préconise une approche plus active car les candidats ignorent souvent qu'ils sont discriminés », explique Patrick Charlier. « Nous recommandons par exemple l'utilisation du [datamining](#) et d'algorithmes qui recherchent systématiquement dans les bases de données les comportements pouvant correspondre à des pratiques discriminatoires dans les entreprises.*

Sur la base des informations récoltées, les services d'inspection compétents pourront effectuer des contrôles ciblés de leur propre initiative dans un secteur pour lequel il y a une présomption de discrimination », poursuit-il.

Il existe aussi des techniques simplifiées d'exploration de données, comme la comparaison de la composition du personnel d'une entreprise à la composition moyenne des salariés dans ce secteur.

Ces évolutions nécessitent des moyens humains dédiés et un système de sanction par le biais d'amendes administratives.

Instaurer une politique obligatoire de prévention des discriminations au travail

Des plans globaux de prévention et des analyses de risques sont mis en œuvre - et sont obligatoires - pour le bien-être au travail, mais pas pour les discriminations.

Dans son mémorandum, Unia plaide pour qu'une telle [obligation](#) soit inscrite dans les lois fédérales antidiscrimination. La politique de prévention des discriminations au travail pourrait être soutenue par les services existants en matière de bien-être au travail.

Dans ce cadre, il convient notamment de prévoir une procédure de signalement interne permettant à l'employeur de réagir rapidement et de manière appropriée en cas de situation à risque.

Sur le pont avec les partenaires sociaux

En 2022, Unia et les organisations d'employeurs ont renouvelé leur accord de [coopération](#) pour 3 ans. Unia a également signé des protocoles de collaboration avec la FGTB et la CSC.

Ces accords prévoient notamment des activités conjointes, une coopération sur des dossiers individuels ou encore des formations, par exemple sur la législation antidiscrimination ou la gestion de la diversité sur le lieu de travail.

Unia sur le terrain

Chaque année, Unia forme plus de 6000 professionnels au sein de diverses organisations. Plusieurs outils sont également mis à la disposition des employeurs, comme la plateforme en ligne gratuite [eDiv](#).

* Le datamining (aussi parfois appelé « exploration de données ») désigne tout une série d'outils statistiques et informatiques qui permettent l'analyse d'une grande quantité de données. L'objectif du datamining est de faire apparaître des liens dans les données et des dynamiques récurrentes qui ne sont pas visibles directement quand on considère la masse de données dans son ensemble. Cette information peut ensuite aider à prendre des décisions.