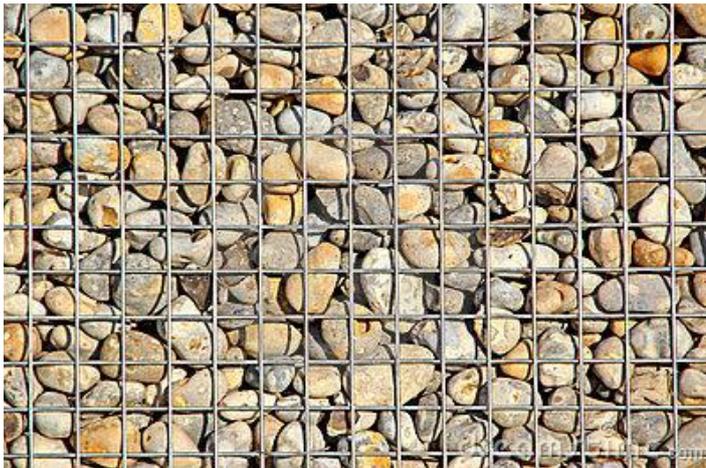


# ANALYSE

FPS - 2015



## L'emploi, un choix ?

Quelques exemples de cailloux dans les chaussures des travailleuses et travailleurs



Femmes Prévoyantes Socialistes  
[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



L'emploi, un choix ? – FPS 2015

Photo : © Photodynamx

**Françoise Claude,**  
Secrétariat général des FPS  
[francoise.claude@solidaris.be](mailto:francoise.claude@solidaris.be)

Editrice responsable: Carmen Castellano, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.  
Tel : 02/515 04 01



On diminue l'indemnisation des chômeuses/eurs, on les désigne comme fraudeuses/eurs, on exige d'elles/eux de constituer des dossiers kafkaïens et culpabilisants, pour un peu on les rendrait responsables de la crise, du trou de la Sécurité sociale, de tous les dysfonctionnement de notre société ultra-libérale. De plus en plus, le même état d'esprit vise les (pré-)pensionné-e-s, les travailleuses/eurs à temps partiel, les bénéficiaires du RIS (revenu d'intégration sociale, délivré par les CPAS). Tout le monde sait bien, pourtant, que les offres d'emploi sont bien moins nombreuses que les demandeuses/eurs, et que cette pénurie touche tou-te-s les chômeuses/eurs.

Mais ce n'est pas seulement cela qui rend impossible à certain-e-s de trouver/garder leur emploi. Certaines victime du manque d'emplois subissent en plus des discriminations, en principe interdites par la loi, mais encore bien présentes, et même fréquentes. Elles peuvent émaner soit des employeurs (ou parfois des collègues), soit des pouvoirs publics eux-mêmes, comme dans le cas du statut de chômeuse/eur cohabitant-e, qui octroie des allocations différentes selon le mode de vie privée des personnes.

Voici quelques personnages représentatifs de ces différentes discriminations.

- \* **Caroline** reçoit son préavis après avoir annoncé sa grossesse. Bien que ce soit illégal, plusieurs études dans différents pays européens démontrent que 6 à 10 % des femmes enceintes ont été licenciées pour cette raison<sup>1</sup>. D'autres discriminations touchant les femmes enceintes sont plus nombreuses encore : retrait d'une promotion précédemment prévue, harcèlement destiné à pousser la travailleuse à démissionner, changement dans les tâches et les horaires... Parfois la « crainte » d'une grossesse éventuelle d'une jeune femme entraîne le refus de l'engager pour un poste qui lui convient. On pose très souvent aux jeunes femmes qui postulent pour un poste « comptez-vous avoir des enfants prochainement ? », question que l'on ne pose jamais aux jeunes hommes.

Ce sont des discriminations fondées sur le sexe.

- \* **Chantal** a un diplôme d'ingénieure obtenu au Sénégal. Elle ne peut pas exercer son métier car la Belgique lui refuse l'équivalence. Elle ne trouve que des emplois précaires et non qualifiés, car, alors que ses compétences lui permettraient de travailler dans de nombreux emplois techniques, elle est femme et noire. En Wallonie, le taux de chômage des femmes congolaises est de 65,3%, celui des femmes turques de 74,7%, etc. ; celui des femmes belges est de 19,7%<sup>2</sup>.

Ce sont des discriminations fondées sur la nationalité, le sexe et l'origine ethnique.

- \* **Valérie** travaille à temps partiel dans la grande distribution. On lui refuse un temps plein, alors que d'autres temps partiels sont engagés, parce que le temps partiel permet une flexibilité plus grande qui arrange son employeur. Certains emplois de ce type (vendeuse, caissière, technicienne de surface...), exercés très majoritairement par des

---

<sup>1</sup> Voir par exemple LEMBRECHTS L. et VALGAEREN E., *Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010.

<sup>2</sup> OUALI N. et CENNICOLA P., *Etude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité*. ULB – IWEPS, 2012.



femmes, ne sont plus offerts qu'à temps partiel : cela permet aux employeurs de leur faire faire des heures supplémentaires sans devoir leur payer un sursalaire comme il le doit pour les temps plein. En Belgique, 46% des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 10% des hommes<sup>3</sup>.

C'est une discrimination fondée sur le sexe.

- \* **Bernard** a 56 ans. L'usine où il travaillait a fermé. Il ne trouve pas de nouvel emploi, on lui fait toujours la même réponse : trop âgé. Mais étant donné le durcissement des conditions pour la prépension, il n'y a pas droit non plus.

C'est une discrimination fondée sur l'âge.

- \* **Irma** travaille depuis deux mois dans les titres-services ; les contrats de travail titres-services n'apportent pas les mêmes droits que les autres. Irma subit une grande précarité, a des horaires variables et parfois très faibles (moins d'1/3 temps). Elle sait qu'à partir du quatrième mois chez le même employeur, ses droits devraient s'améliorer (plus d'heures de travail hebdomadaire, contrat à durée indéterminée). Elle craint de perdre cet emploi à la fin de ses trois premiers mois, car son employeur ne souhaite pas lui reconnaître ces droits, et peut mettre fin à son contrat. Les personnes engagées sous le régime des titres-services sont des femmes à 97,4%<sup>4</sup>.

C'est une discrimination fondée sur le sexe

- \* **Hélène** se déplace en fauteuil. Sur base de son CV, un employeur se dit prêt à l'engager, mais quand il la rencontre, il lui dit qu'il ne le peut pas car ses locaux ne sont pas adaptés. Le taux d'emploi des personnes handicapées, en Belgique, est de 42% contre 64% pour le reste de la population<sup>5</sup>. Dans les secteurs « ordinaires », les personnes handicapées ayant un emploi sont des hommes à 58%. Paradoxalement, dans les entreprises de travail adapté et dans la formation spécialisée, la situation est pire encore : les hommes handicapés représentent 70% des effectifs !

Ce sont des discriminations fondées sur le handicap/l'état de santé/le sexe

- \* **Ahmed** est au chômage depuis plus d'un an, malgré son diplôme d'électricien. Il n'ose pas mettre sa photo sur les CV qu'il envoie. Il sait que son visage est « trop arabe ». Il a déjà envisagé de franciser son nom, car lui aussi révèle ses origines supposées. Le taux d'emploi des personnes (hommes et femmes, belges ou non) originaires d'Afrique du Nord est de 42,9%, contre 74,2% pour les personnes d'origine belge<sup>6</sup>.

C'est une discrimination fondée sur l'origine ethnique.

- \* **Mélanie** doit prendre un congé parental, car il n'y a pas de place d'accueil pour son bébé. Comme elle gagne moins que son conjoint, et comme celui-ci n'envisage pas de

<sup>3</sup> « L'écart salarial en question », *Dossiers FGTB*, 7 mars 2014.

<sup>4</sup> GERARD M., ROMAINVILLE J.-F., VALSAMIS D., *Évaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité*, rapport final 28/11/2014, IDEA Consult.

<sup>5</sup> Luong, J., « Travail et handicap : le point sur la situation belge », *E-Santé.be*, 4/12/2012

<sup>6</sup> SPF Emploi, travail et concertation sociale/Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *Monitoring socio-économique 2013*



quitter son emploi, c'est elle qui voit donc diminuer (encore) son revenu et ses chances de promotion. Les femmes sont 74% des bénéficiaires du congé parental<sup>7</sup>

C'est une discrimination fondée sur le sexe, renforcée par le manque de services d'accueil des enfants.

- \* **Julie** vit avec une autre femme. Elle n'a jamais osé le dire à son travail, par peur des conséquences, mais un collègue le découvre par hasard. On lui avait promis une promotion, qui lui est maintenant refusée, et de plus elle subit en permanence blagues et sous-entendus lourdauds de la part de ses collègues et de sa hiérarchie.

C'est une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

- \* **Isabelle** doit abandonner son emploi car son père, devenu impotent, a besoin d'une présence permanente. Elle a bien deux frères, mais aucun ne lui propose de partager cette charge. Alors qu'elle était autonome financièrement, elle tombe maintenant sous la dépendance de son mari. Le statut d'« aidant proche »<sup>8</sup>, pour celles qui y ont droit, est occupé à 95% par des femmes<sup>9</sup>.

C'est une discrimination fondée sur le sexe, renforcée par le manque de services à domicile et de centres de jour pour personnes dépendantes<sup>10</sup>

Et cette liste n'est pas exhaustive. On le voit, les discriminations dans l'emploi ont un réel impact sur les travailleuses/rs et sèment de véritables obstacles sur leur chemin vers l'emploi. D'autant plus que certain-e-s cumulent les causes d'exclusion (femme, étrangère, enceinte...).

D'autant plus, aussi, que les pouvoirs publics n'assument pas suffisamment leurs responsabilités en matière de services : crèches, centres de jour pour personnes handicapées, soins et services à domicile, hébergement des personnes dépendantes etc. Ces services collectifs sont pourtant essentiels, car en plus de leur haute valeur sociale, ils représentent un véritable gisement d'emplois, directs ou indirects : l'emploi qu'ils créeraient s'ajouterait au maintien dans l'emploi des nombreuses femmes (majoritairement), qui aujourd'hui se voient contraintes de réduire leur temps de travail ou même de se retirer du marché de l'emploi pour assurer la bonne marche de leur famille et le bien-être de leurs proches.

Hélas, le dogme ultra-libéral qui veut que l'État réduise ses dépenses comme peau de chagrin, au lieu de faire avancer la société pour le bien de tous, détruit au contraire des emplois, des lieux collectifs générateurs de lien social, et rejette à la marge de plus en plus de personnes en les abandonnant à leur sentiment d'inutilité et d'exclusion.

<sup>7</sup> *Congé parental, évolution de la répartition homme/femmes de 2002 à 2012*, ONEm, Service Études, non daté.

<sup>8</sup> Chômeur dispensé de recherche d'emploi pour soins à un proche.

<sup>9</sup> Statistiques ONEm, année 2014

<sup>10</sup> Voir aussi notre analyse *Personnes dépendantes : les aidantes proches sont-elles la solution ?*, FPS, 2015

## QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes: émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris – Mutualité Socialiste. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



Avec le soutien de :

