

## INEGALITE SOCIALE SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI : LE DETERMINANT ETHNIQUE<sup>1</sup>

A. MARTENS ET L. DENOLF

On peut constater que les étrangers et les membres de certains groupes ethniques n'ont pas les mêmes chances, sur le marché de l'emploi, que les travailleurs autochtones.

Dans une première partie de cet article, nous montrons l'importance de cette inégalité sociale à l'aide des statistiques des professions et rémunérations.

Dans une deuxième partie, nous analysons les causes des inégalités qui engendrent une stratification ethnique du marché de l'emploi. Cinq facteurs peuvent provoquer ce phénomène :

1. L'organisation institutionnelle du marché du travail;
2. Les formes d'accumulation du capital dans les économies capitalistes;
3. La spécificité du "capital humain";
4. La segmentation du marché de l'emploi;
5. La discrimination sur base des préjugés.

Dans une troisième partie nous procédons à l'analyse du maintien de la stratification ethnique du marché de l'emploi. A première vue et malgré la remise en cause de ces inégalités sociales, cette forme de stratification semble assez facilement reproductible.

---

<sup>1</sup> Traduction partielle de l'article paru en néerlandais dans le *Tijdschrift voor Sociologie*, (12) 3-4, 1991, pp. 443-467.

## 1. INTRODUCTION

Que certaines minorités ethniques occupent une position inférieure sur le marché de l'emploi semble être une "évidence générale et facilement perceptible" (Denolf et Grieten, 1990 : 496-501).

Cette position inférieure sur le marché de l'emploi s'exprime de la façon suivante :

- une surreprésentation de certaines minorités dans les segments secondaires du marché de l'emploi caractérisée par des conditions de travail (salaire, promotion, temps et durée de travail) et un environnement de travail moins favorables (sécurité, santé, ergonomie) ainsi que par l'insécurité de l'emploi (conditions de travail précaires);
- une surreprésentation du statut d'ouvrier ou des fonctions et professions à faible niveau de qualification;
- un risque de chômage plus élevé et une durée de chômage plus longue;
- une mobilité sociale limitée tant intragénérationnelle que intergénération-nelle;
- de faibles revenus (salaire).

En outre, dans le segment du marché de l'emploi occupé par les minorités ethniques, il existe également une hiérarchie entre les différentes catégories nationales en commençant par le bas et dans un ordre croissant : les Marocains et les Turcs, suivis des ressortissants de l'Europe du sud, des Italiens et finalement des ressortissants des pays limitrophes et/ou des Belges (Denolf et Grieten, 1990, 496-501; Haex, Martens et Wolf, 1976; Martens, 1988; Denolf et Martens, 1990).

La prévisibilité quant à l'occupation ethnique de l'emploi se base sur une double perspective :

- 1) celle du risque qu'un emploi "inférieur" soit occupé de préférence et/ou plus rapidement par des personnes appartenant à un groupe ethnique spécifique;
- 2) celle du risque que les membres d'une origine ethnique déterminée exercent un métier ou occupent un emploi "inférieur".

Dans le *premier* cas, on examine la "composition ethnique" d'un segment déterminé du marché de l'emploi. Par analogie à la notion de "féminisation", on peut parler ici "*d'ethnisation*" de certains métiers, secteurs ou segments.

### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

Dans le *deuxième* cas, on envisage pour chaque catégorie ethnique la surreprésentation ou sous-représentation relative de certains métiers ou segments du marché de l'emploi. La *segmentation* d'après l'origine ethnique devient ainsi l'objet de la recherche.

Dans un premier chapitre nous tentons de déterminer si les deux formes de prévision se vérifient. Dans un deuxième chapitre, nous recherchons les causes et raisons de cette inégalité ethnique. Et finalement dans un troisième chapitre, nous soulevons quelques questions sur la pérennité du partage inégal des avantages et inconvénients du marché de l'emploi pour les différentes groupes ethniques.

## 2. LA HIERARCHIE DES EMPLOIS ET DES PROFESSIONS, ET LA NATIONALITE DES TRAVAILLEURS

### 1.2. Ethnicisation des groupes professionnels

Différents auteurs ont tenté de mesurer la "composition ethnique" des groupes professionnels et des secteurs industriels sur base des statistiques INS disponibles ou de leurs études (Haex, Martens e.a.,1976; Martens, 1988; Moors, 1989)

Moors (1989) utilise par exemple les données du recensement de 1981 et calcule les ratios de répartition professionnelle des immigrants actifs par rapport à l'ensemble de la population active (Tableau 1). Le ratio de répartition professionnelle est le résultat d'une comparaison entre la répartition de l'ensemble de la population masculine active parmi les différents groupes professionnels et la répartition des catégories nationales respectives parmi ces mêmes groupes professionnels. Chaque ratio est calculé comme suit : pourcentage de présence d'un groupe professionnel déterminé pour une nationalité déterminée/pourcentage de présence du même groupe professionnel dans la population (masculine) active totale. Un ratio égal à 1 signifie que ce groupe professionnel est représenté de façon identique dans une certaine catégorie nationale et dans l'ensemble de la population. Un ratio inférieur et supérieur à 1 signifie respectivement une sous-représentation et une surreprésentation du groupe professionnel (pour une nationalité déterminée) par rapport à l'ensemble de la population active.

**Tableau 1. Ratios de répartition professionnelle des immigrants actifs par rapport à l'ensemble de la population active (population masculine, INS 1981 - traitement propre)**

Code	Groupe professionnel	Maghrébins	Turcs	Espagnols	Italiens
0	Professions libérales et scientifiques	0,21	0,15	0,32	0,37
1	Chefs d'entreprise et cadres administratifs supérieurs	0,09	0,10	0,22	0,37
2	Employés de bureau	0,23	0,10	0,22	0,37
3	Commerçants, personnel commercial et assimilés	0,64	0,43	0,51	0,73
	33 Vendeurs	0,68	0,41	0,73	1,02
4	Agriculteurs, pêcheurs, bûcherons et assimilés	0,30	0,11	0,09	0,05
	42 Travailleurs agricoles et horticoles, élevage	2,01	0,76	0,49	0,33
	43 Pêcheurs et assimilés	0,22	0,00	1,49	0,00
5	Mineurs et carriers	8,83	36,00	4,55	3,64
6	Professions des transports et communications	1,00	0,30	0,90	0,42
	61 Matelots, mousses	0,18	0,27	11,10	0,34
	63 Conducteurs et chauffeurs (transp. rail et route)	1,39	0,37	0,97	0,59
70	Contremaîtres	0,27	0,22	0,61	1,03
71	Fileurs, tisserands, teinturiers, e.a.	3,19	2,98	0,95	0,31
73	Cordonniers, trav. (cuir)	2,48	1,21	2,13	1,77

**Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

Code	Groupe professionnel	Maghrébins	Turcs	Espagnols	Italiens
74	Conducteurs de four, de laminoirs, tréfileurs, mouleurs et assimilés	2,84	2,15	2,54	5,15
75	Mécaniciens de précision, horlogers, orfèvres	0,31	0,22	0,68	0,29
76	Ajusteurs, outilleurs, plombiers, soudeurs, tôliers et assimilés	1,18	1,12	1,83	2,13
77	Electriciens et assimilés	0,75	0,54	1,68	1,46
78	Travailleurs du bois	0,45	0,45	1,46	1,01
79	Peintres, colleurs, e.a.	1,54	1,11	2,10	1,37
80	Ouvriers, artisans de la construction	1,44	1,57	1,57	1,72
81	Travailleurs de l'imprimerie, édition et reliure	0,98	0,17	1,17	0,55
82	Travailleurs du verre et de la céramique	2,59	4,02	3,19	5,11
83	Travailleurs de l'industrie alimentaire et boissons	1,67	0,89	1,12	0,68
84	Travailleurs dans l'industrie chimique et papier	2,22	0,93	2,31	1,11
85	Travailleurs du tabac	1,20	0,87	2,45	1,54
86	Artisans, ouvriers spécialisés (non inclus ailleurs)	2,60	2,20	2,75	2,08
87	Emballeurs, capsuleurs, étiqueteurs	2,86	2,07	1,95	0,97
88	Conducteurs (mach. fixes, appareils d'excavation et de levage)	1,73	0,99	1,42	2,53
89	Dockers, manoeuvres, manutentionnaires	3,38	2,46	1,97	1,77

**Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

90	Pompiers, police, gardiens et assimilés	0,11	0,01	0,05	0,07
----	--	------	------	------	------

### Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...

Code	Groupe professionnel	Maghrébins	Turcs	Espagnols	Italiens
92	Travailleurs des services personnels	0,74	0,31	0,81	1,34
93	Athlètes, sportifs, e.a.	0,76	0,17	0,22	0,19
94	Autres professions des services	0,84	0,00	0,30	0,42

Source : Moors, 1989.

Il constate que certaines professions sont plus souvent exercées par des groupes ethniques spécifiques. C'est notamment le cas pour :

- les mineurs et carriers : Turcs, Maghrébins, Espagnols et Italiens (en ordre décroissant);
- travailleurs du verre et de la céramique : Italiens, Turcs, Espagnols, Maghrébins;
- travailleurs des services domestiques, hôtellerie et restauration : Maghrébins, Espagnols, Turcs, Italiens;
- dockers, manoeuvres, manutentionnaires : Maghrébins, Turcs, Espagnols, Italiens;
- fileurs, tisserands, teinturiers : Maghrébins et Turcs;
- conducteurs de four de laminoirs, tréfileurs, mouleurs et assimilés : Italiens, Maghrébins, Espagnols et Turcs;
- emballeurs, capsuleurs, étiqueteurs et assimilés : Maghrébins, Turcs, Espagnols

Par contre, une ou plusieurs nationalités citées sont sous-représentées dans les groupes professionnels suivants :

- professions libérales et scientifiques;
- chefs d'entreprise et cadres administratifs supérieurs;
- employés de bureau;
- commerçants, personnel commercial et de bureau;
- contremaîtres;
- horlogers, orfèvres, mécaniciens de précision;
- travailleurs dans la reliure, l'imprimerie et l'édition....

### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

Il s'agit de groupes professionnels dans lesquels les travailleurs concernés sont censés exercer une certaine autorité ou responsabilité ou des professions qui requièrent un niveau de qualification plus élevé. Cependant, ces professions peuvent également être exercées par des étrangers mais dans ce cas, il s'agit des ressortissants des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas, le Grande-Bretagne, les Pays Scandinaves, les Etats-Unis, le Canada, le Japon ... (Martens, Denolf, Elmouden, 1990 : 33-36).

La présence de certaines nationalités dans certaines professions est "prévisible" jusqu'à un certain niveau. On rencontre rarement des Européens du Sud, des Italiens, des Maghrébins ou des Turcs dans les professions supérieures. Dans les professions inférieures, on rencontre moins de Belges et rarement des étrangers originaires des pays industrialisés.

Cependant, cette prévisibilité est fictive car en raison du système de carte de travail, les pouvoirs publics ne laissent pas d'autre choix aux étrangers. Dès leur arrivée en Belgique, certaines minorités ethniques sont obligés d'exercer une fonction subordonnée.

#### **2.2. Importance de la différence de salaire entre autochtones et étrangers**

Les données sur les différences de salaire entre autochtones et étrangers sont assez limitées en Belgique. Haex e.a. ont notamment pu constater dans une enquête sur la région de Bruxelles-Hal-Vilvorde que, comparés aux travailleurs belges (masculins), les travailleurs immigrés gagnent en moyenne 10 à 20 % en moins et les travailleuses immigrées 25 à 40 % en moins (Haex e.a., 1976 : 100).

Grâce aux données de la banque de données SERV (1981), Denolf et Martens (1990 : 18-61) ont réussi à obtenir pour toute la Belgique mais pour les emplois du secteur privé une ventilation des salaires par sexe et par nationalité.

## Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...

Les principaux résultats de cette enquête sont les suivants:

1. Le marché salarial dans les branches industrielles et des services est principalement divisé et hiérarchisé sur base de caractéristiques de **sexe**. Dans chaque branche, les hommes obtiennent des salaires plus élevés :  $\pm$  15 à 30 % en plus. Cette différence apparaît tant dans les branches à bas salaire qu'à salaire élevé.
2. L'**industrie** est le secteur (d'emploi) des **hommes** et les **services** celui des femmes. Dans l'industrie, les secteurs à salaires élevés sont réservés aux travailleurs belges. C'est le cas pour le secteur des gaz-eau-électricité, où sont payés les salaires les plus élevés.
3. Dans les différentes branches ainsi que celles réservées aux femmes, les immigrés et les travailleurs étrangers perçoivent généralement des salaires moins élevés que leurs collègues belges. La hiérarchie salariale suivante semble pratiquement toujours constant (en commençant par le bas et dans un ordre croissant) :
  - les Marocains et les Turcs ensuite;
  - les Européens du Sud;
  - les Italiens;
  - les ressortissants des pays limitrophes et/ou les Belges.

Toutefois, il existe des exceptions à cette règle. Dans certains secteurs (acier/non-ferreux, pierre/ciment, caoutchouc/plastique, construction, horeca, enseignement, loisirs, autres services) les travailleurs étrangers (et principalement les ressortissants des pays limitrophes et les Italiens) perçoivent parfois des salaires plus élevés.

Cependant, nous pouvons avancer la règle suivante : plus les salaires moyens sont élevés dans un secteur, plus faible est la participation de la main-d'oeuvre étrangère et féminine et plus importante est la différence par rapport au salaire des travailleurs belges.

4. L'hypothèse de la stratification ethnique du marché de l'emploi, selon laquelle des groupes ethniques et/ou nationaux spécifiques de travailleurs sont employés dans des secteurs spécifiques, ne peut pas être réfutée par ces données.

Cependant, cette occupation ethnique/sectorielle des postes de travail présente plusieurs aspects :

### Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...

- a) La stratification ethnique est en premier lieu inter-sectorielle, entre les secteurs industriels et ceux des services, à l'exception des banques, compagnies d'assurances et du transport. Ces deux derniers secteurs supportent directement le système de production, d'une part en offrant ou en assurant le capital et, d'autre part, en fournissant les matières premières et autres facteurs de production aux entreprises et en approvisionnant le marché de produits finis. Tous les autres services font partie des secteurs à bas salaire. Le salaire journalier moyen est inférieur à 1500 F (1981).

Une première ligne de démarcation sépare donc très nettement deux domaines: (a) la production de biens et marchandises et (b) offre de services aux entreprises (unités de production) ou à la population (reproduction du travail).

- b) A l'intérieur du secteur des services nous constatons que la moyenne salariale par secteur augmente ou diminue dans la mesure où des services sont proposés directement ou indirectement à la production.

La collecte et l'assurance des capitaux, le transport, le commerce de gros, les réparations et les services aux entreprises offrent des salaires plus élevés que les loisirs, la culture, la santé publique, le commerce de détail, le secteur horeca et le nettoyage.

En ce qui concerne l'emploi, la situation se présente de la façon suivante: plus on s'éloigne de la production (directe) plus les salaires sont bas et plus nombreux sont les femmes et/ou les immigrés (non-européens)

- c) Au sein des secteurs industriels, on peut faire une distinction précise entre les entreprises qui produisent des biens d'équipement, des matières premières et d'autres facteurs de production pour les entreprises (comme l'acier, la chimie, le gaz-eau-électricité), les entreprises qui produisent des biens de consommation durables (automobile, machines, électrotechnique, métal en général et construction) et les entreprises qui ne produisent pas de biens durables (alimentation, textile, chaussures et habillement). Dans les premiers secteurs, les salaires sont en moyenne plus élevés, dans les autres secteurs les salaires sont en moyenne moins élevés.

### 3. EXPLICATIONS DE LA STRATIFICATION ETHNIQUE DU MARCHE DE L'EMPLOI

Cinq raisons peuvent expliquer la répartition inégale des professions et salaires entre les différents groupes ethniques : primo, la régulation institutionnelle du marché de l'emploi, secundo, la logique de l'accumulation de capitaux et la (sur)exploitation de certaines minorités ethniques plus faibles, tertio, les caractéristiques spécifiques d'offre de ces minorités et plus particulièrement le faible "capital humain", quarto, la segmentation du marché de l'emploi et quinto, le traitement discriminatoire de la part des employeurs.

Nous allons parcourir ces cinq approches théoriques.

#### 3.1. La régulation institutionnelle du travail des étrangers et la politique conjoncturelle de l'emploi .

1. En principe, les marchés de l'emploi autochtones et étrangers sont radicalement séparés les uns des autres - même avant d'avoir pu entrer en contact. Le recrutement des étrangers comme ouvriers est soumis à une autorisation préalable du Ministère de l'Emploi et du Travail. Les travailleurs indépendants étrangers (non-CE) doivent demander une carte professionnelle au Ministère des Affaires Economiques afin de pouvoir exercer leur profession.

Les étrangers ne peuvent donc pas accéder au marché national du travail sans carte de travail. Les conditions d'accès ne sont donc pas libres contrairement aux autochtones (Verschueren, 1990).

2. Lorsque les étrangers sont admis, ils ne sont pas libres de chercher un emploi. Le permis de travail ne leur est attribué que pour un employeur déterminé, pour un secteur déterminé et pour une durée déterminée. La mobilité sur le marché de l'emploi est donc limitée (Carte de travail B à l'immigration).

3. L'octroi des cartes de travail aux étrangers dépend des possibilités générales, sectorielles ou régionales du marché de l'emploi. La politique de l'immigration et la politique d'octroi des cartes de travail sont déterminées par la conjoncture. Lorsque le taux de chômage est élevé, on n'attribue pas ou peu de cartes de travail. Dans certains secteurs, les travailleurs étrangers sont quasiment exclus (services publics) bien que cela ne devrait plus être le cas pour les ressortissants CE (art. 48, § 4 du Traité CE). Depuis 1945, la situation de l'emploi au niveau général, sectoriel et régional a toujours été déterminant pour l'immigration des travailleurs (Martens, 1973; Moulaert, 1983).

#### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

4. Sous la pression de nombreux facteurs, la rigidité de la séparation entre le marché de l'emploi des Belges et celui des travailleurs étrangers a été considérablement affaiblie après la deuxième guerre mondiale .

Il s'agit de facteurs d'ordre politique, économique, démographique et social :

- 1) L'intégration économique, tout d'abord des pays du Bénélux, ensuite des pays de la CECA et finalement des pays de la CE, a permis de considérer la libre circulation des travailleurs dans les Etats membres comme un droit. Les ressortissants de ces pays respectifs peuvent (en principe) travailler sans limitation dans tous ces pays.
  - 2) Après une certaine durée de séjour ou de travail (auparavant 10 ans, aujourd'hui 2 à 4 ans), un ressortissant non CE peut obtenir une carte de travail A qui lui assure la même mobilité professionnelle que celle des autochtones.
  - 3) Suite à des considérations démographiques et sociales, les pouvoirs publics ont admis que cette mobilité professionnelle pouvait être cédée au conjoint et enfants du travailleur étranger (carte de travail A(et B) sans immigration - demandes personnelles).
  - 4) Les étrangers et les enfants des étrangers qui deviennent belges, ne sont plus soumis au régime des cartes de travail.
5. Ces quatre évolutions ont considérablement limité les possibilités d'intervention des pouvoirs publics.

Actuellement, en ce qui concerne le secteur privé, les pouvoirs publics ne contrôlèrent même pas 20 % de l'emploi des étrangers.

### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

Sur base de la réglementation de l'accès au marché de l'emploi à laquelle sont soumis les travailleurs étrangers, on peut - très schématiquement - distinguer trois sous-secteurs :

1. Les ressortissants non CE entrant ou recrutés à l'étranger. Il faut encore distinguer trois sous-catégories dans ce marché sectoriel, les :
  - 1.1. peu ou très peu qualifiés;
  - 1.2. qualifiés, techniciens et cadres;
  - 1.3. réfugiés politiques dont le statut n'est pas encore reconnu.
2. Les étrangers établis en Belgique, les ressortissants CE et les réfugiés politiques reconnus
3. Les autochtones (Belges) et les étrangers naturalisés (Belge/allochtone).

Pour que le modèle reste accessible, nous nous limitons à ces trois sous-secteurs. La réalité est beaucoup plus complexe. Les sous-catégories suivantes peuvent également être classées dans la première catégorie des étrangers :

- les travailleurs étrangers clandestins, au séjour illégal, etc.
- les étrangers qui entrent dans le cadre d'un regroupement familial;
- les membres de la famille des ressortissants CE qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre CE;
- les travailleurs en mission pour une société étrangère, (détachés), etc....

Lorsque nous intégrons les trois sous-secteurs dans un modèle de marché de l'emploi basé sur le schéma analytique qu'utilisent Storper et Walker (1983 : 8) pour sérier les théories du marché de l'emploi, nous obtenons les résultats suivants figurant au tableau 2.

La répartition inégale des étrangers et des autochtones dans les différents secteurs, catégories salariales et professionnelles peut être explicitée par la façon dont les pouvoirs publics les traitent au niveau "institutionnel" avec des obligations et des restrictions spécifiques. Les allochtones et les autochtones ne sont donc pas en mesure de se concurrencer librement et ne jouissent pas d'un même traitement. Les seuils et les cloisonnements sont prévus et érigés par les pouvoirs publics. Les différences et inégalités sociales constatées post factum sont donc les résultats des règles institutionnelles.

### **3.2. La logique de l'accumulation du capital, l'exploitation du travail et la lutte des classes**

### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

Dans le cadre d'une analyse marxiste du marché de l'emploi, plusieurs auteurs tentent d'apporter une explication à la répartition inégale des salaires et professions entre différents groupes ethniques. (Verhaeren, 1990, Nikolinakos, 1973; Castles et Kosack, 1985).

Sous la pression d'une concurrence constante, les entreprises sont obligées de tendre vers un ratio d'exploitation maximum. La plus-value qui peut être obtenue par l'exploitation du travail joue un rôle crucial. L'employeur capitaliste ne peut certainement pas ignorer l'opportunité qui s'offre à lui d'attirer de la main d'oeuvre toujours meilleur marché. Il est donc évident que dans les secteurs à travail intensif et où les charges salariales sont importantes, l'allègement des coûts salariaux est poursuivi de façon systématique. L'importation de main d'oeuvre étrangère bon marché et son intégration dans le processus du travail sont une nécessité économique. Le remplacement des autochtones "chers" par des allochtones "bon marché" sera d'autant plus effective que : 1) la différence de salaire est importante à qualification égale et 2) la différence salariale peut être maintenue dans le temps.

Cependant, une telle stratégie patronale ne laisse pas indifférents les travailleurs syndiqués. Là où ils sont organisés, les travailleurs (autochtones) exerceront une pression pour éviter ou supprimer la substitution par des travailleurs étrangers ou veiller à ce que ces concurrents ne bénéficient pas immédiatement de leurs droits acquis et de leurs rémunérations. La résistance à la main d'oeuvre étrangère est d'autant plus forte que les travailleurs autochtones occupent des fonctions et des secteurs clés, essentiels pour l'accumulation du capital. Il s'agit des secteurs suivants : pour la production : énergie (eau, gaz, électricité, à l'exception du charbon), la production de biens d'investissement (construction de machines) et de biens de production durables et, en ce qui concerne la circulation : les banques, le secteur des assurances et les transports. Par contre, dans les secteurs à travail intensif de la production ou de la reproduction de masse, on emploie les immigrés (bon marché) et les minorités.

La stratification ethnique de l'emploi est donc provoquée par la pression de l'inévitable (logique de l') accumulation du capital et pas la résistance des travailleurs aux tentatives constantes d'exploitation.

### **3.3. Les caractéristiques d'offre des travailleurs étrangers**

De nombreuses études et recherches ont démontré que le "capital humain" des minorités ethniques est faible : faible niveau d'enseignement, formation insuffisante, mauvaise connaissance des langues, une éthique du travail et des performances insuffisantes, etc. La main-d'oeuvre autochtone et allochtone variaient en "qualité". Aussi, seront-elles différemment honorées et récompensées sur le marché de l'emploi (Martens, 1988 : 144-152). Les employeurs se contentent de ce faible "capital humain" parce que les tâches qui sont confiées aux allochtones ne requièrent que peu de connaissance et de qualification. Ainsi, aux yeux des employeurs il y a concordance adéquate entre de faibles qualifications et des travailleurs peu qualifiés et peu payés. Comme à l'avenir il y aura une offre constante de tels emplois, il faut veiller à ce qu'il y ait suffisamment de travailleurs peu qualifiés disponibles. L'immigration et le recrutement de main d'oeuvre dans les pays pauvres s'imposent donc.

La théorie du "capital humain" de l'emploi des immigrants suggère que si le potentiel humain de ces travailleurs était amélioré, les travailleurs allochtones et autochtones seraient traités de façon identique. A formation, connaissance et capacité égales correspondent des possibilités de promotion et de rémunération égales.

Les deux théories présentées ci-après expliquent pourquoi ce n'est pas le cas.

### **3.4. La segmentation du marché de l'emploi**

Le traitement égal des travailleurs "égaux" est fortement critiqué par les théories du marché "double" de l'emploi. L'offre d'emploi est divisée en segments fortement délimités. Le marché de l'emploi est divisé en emplois primaires et secondaires : des fonctions primaires avec des conditions de travail favorables et des fonctions secondaires qui ne bénéficient pas de ces avantages. Au sein de ces segments, l'offre et la demande adoptent des comportements et des habitudes très différents à savoir : aspirations différentes, méthodes de recrutement et de sélection, rémunérations, stratégies de fidélisation à l'entreprise, etc.....

Il existe ainsi des cloisonnements et des segments dans lesquels des catégories spécifiques peuvent obtenir un emploi spécifique. Les femmes et les immigrants font partie de "ces groupes non compétitifs". Ils sont classés quasi automatiquement parmi les catégories les plus faibles auxquelles correspondent des emplois et des secteurs plus faibles. Cette segmentation/ségrégation est

### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

particulièrement résistante et la main d'oeuvre étrangère ne parvient pas à sortir du circuit des emplois secondaires (Haex e.a., 1976 : 174).

#### **3.5. Discrimination dans l'organisation du travail**

Les inégalités de fonction et de rémunération qui touchent les minorités ethniques sont également la conséquence du traitement inégal de ces minorités en tant que minorités. Il s'agit d'une "discrimination nue" dans les domaines suivants : la sélection et le recrutement, les conditions de travail, la promotion et le licenciement (Verschueren, 1990 : 165-171; Groenendijk, 1983 : 661-62; Bovenkerk, 86; Denolf, Grieten, 1990). Ce traitement inégal n'est donc pas imputable à l'une ou l'autre caractéristique "objective" comme par exemple un manque de qualification ou une connaissance insuffisante des langues. C'est le résultat de l'exercice arbitraire du pouvoir de l'employeur qui tend à considérer des catégories ethniques comme inférieures et à les traiter comme telles.

Le fait qu'en Belgique, la loi du 30 juillet 1981 visant à sanctionner certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (M.B. du 8 août 1981) ne soit pas applicable au marché de l'emploi, complique les actions contre les pratiques discriminatoires des employeurs. Seuls les ressortissants de la CE peuvent, dans des circonstances bien déterminées, invoquer et obtenir effectivement cette interdiction de discrimination (Verschueren, 1990 : 329-65). L'inaccessibilité des services publics pour les minorités ethniques et plus particulièrement pour les ressortissants non CE en est un exemple précis (Elmouden, 1990; Verschueren, 1990).

#### **4. PERSISTANCE DE LA STRATIFICATION ETHNIQUE**

Il ressort de ce qui précède que la stratification ethnique du marché de l'emploi est assez complexe. Les règles juridiques et institutionnelles, mais également les facteurs économiques, politiques et socio-psychologiques peuvent être invoqués pour expliquer l'inégalité ethnique. Les problèmes deviennent encore plus complexes quand on constate qu'un "étranger" peut changer de nationalité mais qu'il ne perd pas pour autant ses caractéristiques ethniques extérieures ni son nom "typique".....

La persistance de la stratification ethnique peut être illustrée par l'étude de l'évolution de la structure des emplois dans les mines belges. L'extraction du charbon était indispensable pour assurer la reconstruction de l'économie belge après la deuxième guerre mondiale. Afin de gagner cette "bataille du charbon", on a recruté de la main d'oeuvre étrangère à différentes époques en provenance

### **Inégalité sociale sur le marché de l'emploi...**

de différentes régions. Ce recrutement se situe dans la politique de l'emploi des autorités belges et dépendait considérablement du niveau du chômage et des emplois vacants (Martens, 1973 : 100-102, 269). C'est aussi un exemple frappant du règlement institutionnel de l'emploi des travailleurs étrangers et de la politique conjoncturelle de l'emploi. L'industrie minière est un secteur à production et travail intensifs. Les immigrés dans ce secteur sont bon marché parce qu'ils sont disposés à travailler dans les conditions les plus défavorables notamment l'extraction au fond de la mine. Structurellement il leur était impossible d'évoluer vers des fonctions plus qualifiées parce que dans ce cas, il n'y avait plus de réserve disponible pour le travail de fond. Après la fermeture des mines du Limbourg, ce furent les immigrés qui parmi les anciens mineurs rencontrèrent le plus de difficultés pour trouver un nouvel emploi (Denolf, Martens, 1991). Leur profil caractérisé par un faible niveau de formation, une connaissance insuffisante des langues et une motivation limitée sont à mettre en corrélation avec leur position antérieure sur le marché de l'emploi. Après la fermeture des mines, on retrouve des traces de discrimination dans la réinsertion des anciens mineurs d'origine turque. Ainsi on constate que les Turcs sans problème de langues éprouvent plus de difficulté à trouver un emploi que les Italiens ayant des problèmes de langues. Cette discrimination sur le marché de l'emploi limbourgeois s'explique aussi que hormis deux employeurs, les charbonnages et Ford-Genk - il n'y a pratiquement aucune firme qui emploie de la main-d'oeuvre étrangère. Leur ignorance facilite grandement un comportement discriminatoire.

La stratification ethnique du marché de l'emploi peut aussi être illustrée par l'internationalisation de la politique et du système économique qui conduit à des échanges permanents et étendus. Le marché de l'emploi, le travail et la libre circulation des travailleurs n'échappent pas à cette évolution. Dans la lignée de F. Parkin (1979) on constate que le risque de répartition inégale des fonctions et des rémunérations entre différents groupes ethniques reste toujours présent et est utilisé par les détenteurs du pouvoir pour consolider ou renforcer leur position. D'autre part, on constate que la hiérarchisation et la discrimination ethniques sont constamment combattues tant au nom des principes d'égalité - pierre angulaire de notre démocratie occidentale - que par l'organisation collective des victimes. La stratification ethnique est constamment édifiée, reconstruite et aussi combattue. Ce fait est depuis longtemps connu et étudié dans les pays d'immigration comme les Etats-Unis (Myrdal, 1944). Dans les pays industrialisés d'Europe occidentale ce phénomène est surtout apparu après la deuxième guerre mondiale.