

La discrimination au travail en Afrique

En Afrique, la discrimination revêt des formes très contrastées. D'importants progrès ont été réalisés contre la ségrégation raciale dans certains pays, mais l'inégalité entre hommes et femmes est très répandue. En outre, le nombre croissant de travailleurs migrants partis chercher de meilleures possibilités d'emploi à l'étranger a suscité, dans les pays d'accueil, hostilité et inquiétude, sources de pratiques discriminatoires plus marquées.

Outre les formes traditionnelles de discrimination - dont certaines fondées sur l'ethnicité ou la "caste" -, de nouvelles pratiques sont apparues concernant le mode de vie et l'état de santé, notamment en matière de VIH/SIDA. Isolement social, violence, harcèlement verbal ou insultes sont autant d'autres formes de discrimination.

Garantir l'égalité de traitement des travailleurs nécessite des cadres législatifs et des moyens d'application efficaces. En maints pays d'Afrique, l'incompatibilité entre les systèmes de droit positif et de droit coutumier peut renforcer la discrimination, en particulier à l'égard de groupes marginaux. Dans certains cas, le droit coutumier peut même accuser les inégalités, notamment envers les femmes - déni de leurs droits à la propriété ou autres biens. Dans d'autres cas, la législation peut renforcer les structures du pouvoir en fonction de l'ethnie.

INÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES: QUESTION FONDAMENTALE

La plupart des Africaines sont moins rétribuées que les hommes et risquent davantage d'être cantonnées dans des emplois peu rémunérés et peu qualifiés - souvent dans l'économie non structurée. Depuis 1994, la participation des femmes sur le marché du travail a baissé de 1,6%. En revanche, le nombre de femmes dans les emplois salariés non agricoles a augmenté en dix ans de 3,5%.

En Afrique, les taux de chômage, des hommes et des femmes, demeurent depuis dix ans généralement stables, étant plus bas pour les femmes (7,6%) que pour les hommes (9,1%). Comparé à la situation dans d'autres pays, les taux de chômage des Africaines sont inférieurs à ceux des femmes de l'Union européenne, situés actuellement à 9,3%.

Dans l'Afrique subsaharienne, le nombre de femmes occupant des postes supérieurs - parlementaires, de hauts fonctionnaires ou cadre supérieurs - a augmenté de près de 3% ces dix dernières années, pour atteindre 24,8%. Par rapport au nombre de femmes occupant ce type de postes dans le monde, qui est estimé à 28%, on peut considérer que les progrès réalisés par les Africaines sont encourageants.

La violence, en particulier physique et sexuelle, est l'un des exemples de discrimination envers les femmes les plus préoccupants. Au Zimbabwe, selon une étude réalisée en 2004, 87,4% de filles handicapées ont subi des violences sexuelles; 52,4% d'entre elles ont été dépistées séropositives. Des études menées en Namibie et au Botswana ont donné des résultats analogues.

AUTRES FORMES DE DISCRIMINATION

Les systèmes de castes persistent, parfois dans le cadre du travail. Au Kenya, un sous-groupe de Samburu, appelés Ilkunono ou forgerons, subissent mépris et discrimination. Dans la région Somali d'Ethiopie, la communauté Midgo, considérée comme impure, maléfique, coupable et profanatrice, survit économiquement grâce aux remises de fonds de l'étranger. Au Nigéria, les Osu, considérés comme intouchables, sont des réprouvés.

Des possibilités d'emploi et une demande accrues de travailleurs qualifiés et de manoeuvres attirent d'importants effectifs de migrants en quête de travail. La forte migration de travailleurs et l'inquiétude qu'elle suscite dans les sociétés d'accueil ont alimenté des manifestations hostiles envers ce groupe. Selon de récentes enquêtes en Europe, la discrimination à l'embauche et au recrutement à l'égard de jeunes immigrants de la deuxième génération se généralise en France, notamment envers ceux d'origine nord-africaine.

Face à cette inquiétude accrue, les syndicats, dans le monde, n'ont cessé de prendre des mesures visant à aborder les difficultés des travailleurs migrants. Ainsi, un plus grand nombre d'accords bilatéraux ou multilatéraux ont été conclus par les syndicats des pays d'origine et des pays d'accueil pour aider ces travailleurs et lutter contre leur exploitation, un exemple étant l'accord signé par les syndicats de Mauritanie et d'Espagne.

De nouvelles formes de discrimination apparaissent selon le mode de vie et l'état de santé. Une étude récente, en Afrique du Sud, concernant les préjugés et la discrimination sur le lieu de travail a révélé que les travailleurs redoutent surtout les relations avec les collègues: 75 pour cent craignent un isolement social, 50 pour cent mentionnent rumeurs et commérages, 18 pour cent des violences verbales. Près de 90 pour cent des travailleurs interrogés ont approuvé l'affirmation "si j'ai le SIDA, on m'évitera". Un quart des travailleurs et 55 pour cent de leurs partenaires ou parents ont déclaré qu'ils craignent un licenciement à cause du SIDA.

ABORDER LA DISCRIMINATION

En Afrique du Sud, une récente initiative novatrice appelée "système d'achats préférentiels" contribue à offrir des possibilités accrues aux entreprises détenues par des Noirs ou des femmes en leur donnant la préférence lors de l'attribution d'appels d'offres publics. L'incidence de ce type d'initiatives n'est pas négligeable puisque l'Etat et les entreprises publiques ont dépensé plus de 123 milliards de dollars en biens et services en 2004. Le système d'achats préférentiels s'inscrit dans une vaste stratégie qui a été adoptée en vertu de la loi de 2003 sur la participation des Noirs à l'économie et vise à modifier le paysage social de l'Afrique du Sud.

En Namibie, les travailleurs auparavant défavorisés sur le plan racial sont mieux représentés parmi le personnel spécialisé, qualifié ou d'encadrement, où ils constituent le groupe dominant et la part des travailleuses y a également augmenté. Toutefois, les hommes, en particulier les blancs, sont plus nombreux aux postes supérieurs et à responsabilité, alors que les femmes, blanches ou noires, y demeurent peu représentées. ■