

**Assises contre le racisme... – Parlement de la RBC, le 02 Juin  
2021 : Panel 3 emploi, fonction publique, économie**

**Lutter contre le racisme au travail : pistes d'actions  
syndicales pour lutter contre le racisme au travail**

*Intervention des organisations syndicales ; CSC – FGTB – CGSLB  
(Présentée par Spero Houmey – Membre du CNDD et de Brupartners)*

**Plan**

1. Introduction
2. Un constat : en entreprise, « le racisme clive, l'action syndicale unit »
3. Réagir : les pistes d'actions syndicales
  - La formation
  - La prévention avec les plans diversité : avantages et limites
  - Les tests pour discrimination à l'embauche
  - Les nouvelles pistes : encourager des actions positives
4. Conclusion : la concertation en entreprise comme prévention et action positive

Bruxelles est une ville cosmopolite et ouverte sur le monde. Par ses fonctions de capitale, elle est une métropole internationale. Outre les habitants des deux autres régions qui viennent y travailler tous les jours, Bruxelles accueille de nombreux cadres internationaux qui font tourner les institutions européennes et les centres d'affaires. Elle fait travailler une multitude de travailleuses et de travailleurs, avec et sans titre de séjour, venus des quatre coins du monde assurer les fonctionnalités de la ville, dans divers métiers ; le nettoyage, les transports, l'HORECA, la construction, les soins de santé, la sécurité, etc.

Ce foisonnement a pour corollaire, une grande diversité culturelle de la Région.

L'arrivée de travailleuses et de travailleurs d'origine étrangère a des répercussions positives sur le plan économique comme le souligne la Banque Nationale en novembre 2020<sup>1</sup>. Elle entraîne aussi une forte mixité et une large ouverture culturelle. Mais c'est aussi une source de tensions sociales, dont les discriminations, et le racisme sont des expressions violentes.

Personne ne naît raciste. On peut se former à l'antiracisme, en abordant l'histoire du racisme (a-t-il toujours existé ?), ses mécanismes et ses fonctions : *diviser très rapidement et à bon compte, justifier les inégalités structurelles et occulter les questions sociales, au profit de questions identitaires.*

« En Belgique, l'origine d'une personne reste un obstacle sur le marché du travail. Au cœur de l'Union Européenne, dans un pays qui s'enorgueillit de s'appuyer sur une grande tradition de concertation sociale et une bonne législation de lutte contre les discriminations, c'est tout simplement inacceptable...<sup>2</sup>».

Pourtant, en 2016, le Gouvernement de la RBC a pris 10 mesures pour lutter contre les discriminations en matière d'emploi. Mais est-ce suffisant ? Pourquoi malgré les mesures, les actions, les bonnes volontés nous nous retrouvons autour du thème du racisme au travail ?

---

1. « Augmenter le taux d'emploi des immigrés (et de leurs enfants) est essentiel pour accroître leur contribution aux finances publiques. Toutefois, la Belgique compte parmi les plus mauvais élèves de l'UE sur le plan de l'intégration des immigrés sur le marché du travail. En 2019, 61 % d'entre eux étaient en emploi, soit près de 12 points de pourcentage de moins que pour les natifs. Les caractéristiques personnelles n'expliquent que 18 % de cet écart. » **L'impact économique de l'immigration en Belgique, Banque Nationale de Belgique, 4 novembre 2020**, URL consulté le 13 novembre 2020 : <https://www.nbb.be/fr/articles/limpact-economique-de-limmigration-en-belgique>

<sup>2</sup>Extrait de Rapport de UNIA

# I. Un constat : « en entreprise le racisme clive, l'action syndicale unit ».

Le racisme et les discriminations dont sont victimes les personnes d'origine étrangère font l'objet d'études et de statistiques attestant de la gravité et de l'ampleur du problème. En plus des répercussions négatives sur les victimes, le racisme est un phénomène social affectant négativement toute la société. Le mouvement antiraciste est traversé de discussions, voire de positions clivantes. Le racisme divise et la compréhension des causes du racisme divise également, ainsi que le choix des moyens pour le combattre et en réparer les effets sur les personnes qui en subissent la violence.

Les organisations syndicales sont intrinsèquement « inclusives ». Dans cette vision, l'intégration se fait par le biais économique et social et donc par le travail, s'inscrivant dans une perspective solidaire, basée sur l'intérêt général entre les travailleuses et travailleurs de tous les pays. Cette solidarité dépasse les différences liées à la culture dans la défense collective des travailleuses et des travailleurs. Dans les rapports de force avec les employeurs, détenteurs du capital privé, il importe aux organisations syndicales d'assurer la plus large **unité des travailleuses et des travailleurs**, par-delà la pluralité des genres, des identités, des origines (...) Les syndicats approchent le racisme et les discriminations avant tout sous l'angle des dominations économiques, que sont l'exploitation du travail, le colonialisme et le patriarcat. Pourquoi ?

Les termes utilisés influencent les solutions adoptées.

Les prétendues « races » sont un concept, une fiction permettant de hiérarchiser les groupes humains.

Cette construction sociale est apparue avec la colonisation, pour justifier l'exploitation de nombreuses personnes, au profit de quelques-uns. Les théories racistes, qui datent de l'expansion mondiale du système capitaliste depuis le XVIème siècle et qui se sont donné des allures scientifiques, détournent l'attention des questions sociales, d'inégalités, en donnant des explications et des réponses identitaires aux problèmes de société.

**La racialisation ou racisation** est le processus par lequel la notion de « race » et, plus largement, les différences et les questions des différences sont instituées socialement comme pertinentes pour comprendre et pour agir ou réagir en tant qu'acteur<sup>3</sup>. Le terme « racisé » renvoie également au regard raciste porté sur ces groupes ou ces personnes. Utilisée en entreprise, elle reproduit une grille de lecture identitaire des rapports sociaux, essentialisant les personnes selon leur couleur ou leur supposée

---

<sup>3</sup>. « Race », Collectif Manouchian, Saïd Bouamama (Dir.), Jessy Cormont, Yvon Fotia, Dictionnaire des dominations, de sexe, de race, de classe, Editions Syllepse, Paris, 2012, p. 301 et p. 302., cité dans l'article du CEPAG Bruxelles, CCB, « Racisme, au cœur des luttes syndicales (2/3), les moteurs psychologiques et sociaux du racisme. », Bruxelles, 2016.

appartenance de groupe, et éclipsant le rapport à la redistribution des richesses dans la société.

**L'intersectionnalité** pourrait se comprendre comme une nouvelle grille d'analyse, qui permet de mettre en exergue les effets cumulés de plusieurs critères de discrimination. En agissant ensemble, ces discriminations aggravent les inégalités ; par exemple, être un travailleur « noir », croyant pratiquant et en transition... La prise en compte de cette notion peut être pertinente dans le cadre des monitorings du racisme.

Les écueils de la lutte contre le racisme

*« Le racisme est à la fois une question d'inégalités et une question d'identités. Il est important de reconnaître une place digne à chaque personne dans la société, et de reconnaître les richesses de chaque culture. Mais pour combattre le racisme à sa source, il faut s'attaquer aux facteurs économiques et sociaux qui produisent les discriminations, tout en menant un travail d'éducation permanente visant à permettre à chacun de prendre conscience de la diversité de ses multiples identités et de la richesse de celle des autres.*

Les organisations syndicales prônent une approche collective de l'action antiraciste tout en réalisant la défense individuelle des travailleuses et des travailleurs.

Elles s'engagent de façon systématique à lutter structurellement contre le racisme, en bâtissant une société plus égalitaire, où l'accès aux droits est une réalité pour chaque personne, et où les droits fondamentaux (y compris les droits économiques, sociaux et culturels), individuels et collectifs, seront respectés, protégés et effectifs.

**En effet, ne combattre que les stéréotypes ou uniquement les discriminations nées du racisme équivaut à combattre les symptômes du problème. Bien entendu, des mesures sont indispensables, mais elles ne seront pas plus qu'un coup d'épée dans l'eau contre le racisme structurel, si des politiques redistributives universelles n'assurent pas une plus grande équité, ET si nous n'agissons pas plus efficacement, activement et volontairement contre certains comportements individuels ou collectifs dans les rapports sociaux en entreprise.**

## **II. Réagir contre le racisme en entreprise, pistes d'actions, entre la prévention et la sanction.**

Les organisations syndicales approchent le racisme et les discriminations avant tout sous l'angle des dominations économiques. Mais nous devons aussi souligner que le racisme en entreprise se manifeste aussi de manière horizontale, en dehors de la ligne hiérarchique ; dans la relation entre travailleuses, entre travailleurs. D'où la gravité du phénomène qui amène à explorer de nouvelles pistes d'actions.

## **1. L'action par la formation**

- En entreprise : **il faut prévoir plus de moyens** en heures (?) pour les formations suivies par les travailleuses/travailleurs et les délégué.es en lien avec la lutte contre le racisme.
- A niveau de la Région : il faut intégrer des modules sur le racisme et les principes d'égalité de traitement dans les formations de Bruxelles-Formation.
- Et plus généralement, il faut informer, sensibiliser et former les employeurs et les recruteurs à la lutte contre le racisme, sans oublier l'éducation permanente qui reste un levier pour une plus large prévention ...

## **2. L'action collective par la prévention ; les plans diversité**

- Il faut instaurer une obligation de plan diversité en entreprise, si l'entreprise reçoit des subsides publics ou des aides à l'emploi.
- Il faut dégager des moyens substantiels pour former les délégué.es et les employeurs ou leurs représentants pour des plans diversité de qualité.  
La connaissance des CCT 38 et 95 du CNT<sup>4</sup> sur l'obligation de traitement égalitaire en entreprise peut-elle être un préalable ou systématiquement incluses dans les plans ? Sans le temps de travail nécessaire à la réflexion préalable, à la rédaction participative, à l'analyse, à leur mise en œuvre, les plans diversité risquent de rester des emplâtres sur une jambe de bois, voire de rester superficiels, ou pire, de procéder du « diversity washing », les employeurs pouvant ensuite arborer un label diversité.

## **3. Les tests pour discrimination à l'embauche**

Les tests doivent être développés et simplifiés. Il faut que l'inspection régionale ait davantage de moyens pour les mener à bien. Ces tests ne résoudront sans doute pas tous les problèmes mais, comme le sont les contrôles radars de vitesse pour faire respecter le code de la route, ils peuvent contribuer à faire respecter la législation.

## **4. Les nouvelles pistes**

### **a) Revoir le mécanisme des sanctions :**

- aller graduellement des sanctions temporaires aux sanctions définitives, tant pour l'auteur des actes et propos racistes ; employeur comme travailleurs...
- agir sur les subsides et aides publics.

---

<sup>4</sup> Convention Collective du Travail N° 38 du CNT du 06.12.1983 concernant le recrutement et la sélection.  
Convention Collective du Travail N°95 du CNT du 10.10.2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

- b) **Améliorer la protection des travailleurs contre les représailles.** Des améliorations pourraient être apportées aux dispositifs existants, en matière de protection individuelle, en cas de signalement d'actes ou de propos racistes.

Si le sous-rapportage constaté est important, il est en grande partie lié à la peur de perdre son emploi. Nos statistiques renseignent que, trop souvent, celui ou celle qui dénonce le problème « devient » le problème. Il est donc nécessaire de mieux tenir compte des travailleuses et des travailleurs victimes de harcèlement raciste, et notamment des effets cumulés de discriminations concernant plusieurs critères.

Le système actuel est inefficace ; la protection contre le licenciement et d'autres types de représailles liées à la plainte d'un travailleur ne commence à courir qu'à partir d'un dépôt de plainte formelle. Et cette protection ne dure qu'un an. La plainte formelle contraint l'employeur, le cas échéant, à prendre des mesures pour protéger le travailleur victime. Mais cette contrainte régulièrement se retourne doublement contre le travailleur : d'abord parce qu'il est stigmatisé, ensuite, et ce n'est pas propre à la plainte formelle, parce que les mesures prises peuvent constituer ou être vécues comme une sanction par le travailleur ayant signalé le problème.

*Par exemple, dans certains secteurs, il est constant qu'une travailleuse qui signale le comportement raciste de la part d'un résident (MRS) ou d'un client, sera déplacée d'un étage ou sur un autre chantier, sans que des mesures structurelles soient prises pour affronter le problème.*

- c) **Impulser et soutenir les actions positives.**

Certaines entreprises font preuve d'une exemplarité qui mérite d'être soulignée et d'être mise en avant.

Les actions positives sont un enjeu et un intérêt certain en termes de concertation sociale. Elles illustrent des initiatives internes qui échappent aux monitorings actuels.

*Par exemple ; un groupe de MRS belge saisi de propos et actes racistes et sexistes répétés d'un travailleur contre plusieurs travailleuses, a choisi de mener une action de sensibilisation de tout son personnel. Les faits ont été signalés dans une MRS, mais la direction a décidé d'étendre l'action aux 3 autres maisons du groupe. Cette action fut confiée par la concertation sociale de l'entreprise à UNIA.*

Ce qui démontre l'enjeu et l'intérêt de la concertation sociale, et illustre des initiatives internes qui échappent à nos monitorings actuels.

- d) **Etablir une liste noire** des entreprises contre lesquelles une plainte a été déposée.
- e) **Modifier et faciliter la procédure d'équivalence des diplômes d'une part et investir dans la validation des compétences et des acquis par l'expérience d'autre part.**

f) **Instaurer une autorisation de travail unique** et dont la demande se fera à partir du territoire. Ce qui permet aussi de mieux agir sur les métiers en pénurie.

g) **Agir sur le racisme sur le marché de l'emploi par une approche sectorielle.**

Pour contrer l'*ethno-stratification*, qui peut, en plus être générée (le phénomène selon lequel l'origine d'une personne détermine le segment du marché du travail dans lequel elle se retrouve), il faut développer une analyse par secteurs, catégories et fonctions d'emploi, en particulier dans les secteurs les plus dégradés du marché du travail.

De manière pratique, il faut développer les CV anonymes, les testings et les moyens pour que les travailleurs puissent agir en justice contre les discriminations.

Mais dans le même temps, il est indispensable de **relever les normes d'encadrement dans des secteurs cruciaux**, et de **revaloriser les métiers** dont on semble avoir « découvert » le caractère essentiel en 2020 et qui sont dévalorisés.

h) **La question de l'emploi disponible et de l'économie des plates-formes.**

Le profilage de l'économie des plates-formes est riche d'enseignement ; les travailleurs y sont quasi tous étrangers, certains des sans-papiers, d'autres des travailleurs vulnérables économiquement contraints de passer par la solution UBEREATS...

i) **L'état social de services publics, un outil de lutte contre le racisme ?**

Des moyens doivent être investis dans la protection des droits de toutes et de tous :

- une inspection sociale performante,
- un accueil digne et volontariste des citoyens d'origine étrangère,
- une véritable politique d'égalité qui suive le principe de justice sociale.

De telles alternatives tireraient toute notre économie vers le haut, dans le respect des droits de chaque personne.

Combattre le racisme est une condition nécessaire en matière de lutte contre les discriminations. Mais plus, l'amélioration de la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail, notamment bruxellois, reste indispensable.

En d'autres mots, l'Etat social de services publics doit reprendre la main et être en mesure d'offrir à toutes et tous les mêmes possibilités de s'intégrer par l'emploi, selon les besoins. Cela devra passer entre autres par la justice fiscale et un réinvestissement public dans l'enseignement, le logement social, la santé. La responsabilité de l'Etat doit, en tout état de cause, rester engagée dans la protection et la réalisation de ces droits fondamentaux.

## **En guise de conclusion.**

Les législations contre le racisme ont pour objectif de lutter notamment contre les discriminations sur base de critères dits "raciaux", les discriminations directes ou indirectes, les incitations à la haine, à la violence, les discours de haine, les violences diverses, agressions physiques et verbales, le harcèlement au travail, les délits de haine. Elles peuvent être améliorées lorsqu'il s'agit de **dénoncer les actes délictueux**, de prévenir les problèmes par **l'action collective** ou d'agir sur la **gestion du personnel** en entreprise. Dès lors, une révision de la Loi Moureaux aux fins de sanctionner l'opinion raciste, et non seulement l'incitation à la haine, n'est-elle pas aussi une piste ?

Merci.