

5 • 79<sup>e</sup> année

mensuel  
Rédaction:  
Avenue de Haecht 579  
1030 Bruxelles  
Bureau de dépôt: Charleroi  
1984  
N 0772/2427

# L'Info



[WWW.LACSC.BE](http://WWW.LACSC.BE)

JOURNAL D'INFORMATIONS SYNDICALES



## Les discriminations sournoises du racisme structurel

En 2021, la couleur de peau ou l'origine peuvent encore influencer le parcours professionnel ou l'accès au logement d'un candidat. Ce racisme structurel et la discrimination qui en découle trouve son origine dans l'organisation de la société mais aussi dans ses valeurs et ses pratiques. Focus sur ce phénomène insidieux.

> P 4 à 6



## Les discriminations sournoises du racisme structurel

**Pas de paroles déplacées, pas de violence verbale ou physique: le racisme structurel prend la forme sournoise d'une candidature qui n'aboutit pas ou d'une promotion qui n'arrive jamais à cause de la couleur de peau ou de l'origine du candidat. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars prochain, *L'Info* fait le point sur ce phénomène invisible.**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Belgique comptait dans sa population, 19,7% de Belges d'origine étrangère et 12,4% de personnes de nationalité étrangère (source: Statbel). Des chiffres qui témoignent de la diversité d'origine dans le pays. Une diversité en augmentation... tout comme le racisme ordinaire qui l'accompagne. Insultes, propos haineux, agressions physiques ou verbales, le racisme se nourrit du manque d'information, des clichés et des stéréotypes, régulièrement alimentés par l'extrême-droite sur les réseaux sociaux, et aboutit à une vision, à un ressenti, tronqué de la réalité par certains citoyens. En 2017, une enquête de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps) pointait que les Wallons imaginaient que les immigrés

représentaient 30% de la population. Il n'y en a en Wallonie que 16% d'immigrés dont la moitié sont Européens...

Selon Unia<sup>(1)</sup>, les discriminations induites par le racisme s'expriment principalement dans le domaine des biens et des services (location de logements, accès aux discothèques, etc.), les réseaux sociaux et les secteurs de l'emploi où il peut prendre la forme de harcèlement sur le lieu de travail: allusions à la couleur de peau, dévalorisation du travail d'une personne d'origine étrangère, ou encore sa mise à l'écart de postes la mettant en relation avec la clientèle.

### Un racisme insidieux

Parallèlement à ce racisme «ordinaire» existe aussi une autre forme de racisme, tout aussi discriminante, mais plus insidieuse: le racisme structurel. Aujourd'hui, dans une société où être blanc est la «norme», le simple fait d'être racisé mène à ce que certaines personnes subissent des violences ou un traitement inégalitaire et soient catégorisées de manière stéréotypées en fonction du groupe auquel on les relie (couleur, nationalité, etc.).

## Que faire si l'on est victime de racisme en entreprise?

Ce racisme structurel et la discrimination qui en découle trouve son origine dans l'organisation de la société, mais aussi dans ses valeurs, ses modes de pensées, ses pratiques, etc.<sup>(2)</sup>

«Le côté insidieux du racisme structurel, c'est qu'il est ancré au cœur de nos institutions, et qu'il contribue fortement à renforcer nos préjugés sur les personnes dites 'racisées'» explique Malika Borbouse, responsable du service diversité de la CSC. «Dans l'enseignement, par exemple, un ou une élève de couleur en difficulté sera plus systématiquement dirigé vers une option technique ou professionnelle, là où l'élève non-racisé va plutôt être encouragé à redoubler une année pour se remettre à niveau. On l'observait déjà dans les années 50-60 avec les Italiens. La façon dont les logements sont moins accessibles aux personnes de couleur ou dont la police va être encline à procéder à un contrôle au faciès dirigé vers les personnes 'd'origine étrangère visible'... sont d'autres témoignages de ce racisme structurel. Dans l'emploi, c'est pareil. C'est pour cette raison que, si on veut vraiment lutter contre le racisme, on doit d'abord déconstruire le système qui en fait le lit». Une lutte qui s'annonce longue et ardue du fait que les normes qui structurent la vie en société perpétuent des inégalités structurelles sans que ce ne soit nécessairement intentionnel ou manifeste<sup>(3)</sup>.

### Reproduction des inégalités

La discrimination à l'embauche, qui constitue une des formes de ce racisme, contribue à une «ethnostratification» du marché de l'emploi, c'est-à-dire à une concentration des personnes d'origine étrangère dans certains secteurs, dans les emplois plus précaires et moins payés, avec des horaires irréguliers et des conditions de travail plus pénibles: l'intérim, la construction, le

*Le racisme structurel trouve son origine dans l'organisation de la société.*

nettoyage et l'Horeca. Cette ethnostratification se manifeste également au sein des entreprises où se joue à la fois le phénomène du «plancher collant», qui limite l'évolution professionnelle, entre autres, des personnes racisées (les postes de direction sont occupés principalement par des hommes blancs) et également le phénomène des «portes tournantes» (Lire le témoignage dans l'App de L'Info). Alors qu'une analyse<sup>(4)</sup> démontre que l'intégration sur le marché de l'emploi primaire favorise l'intégration socioculturelle des nouveaux arrivés (amitié entre collègues, apprentissage de la langue et de codes culturels, sentiment d'appartenance à la société dite d'accueil,...), ces discriminations à l'embauche, associées à d'autres facteurs, participent au déclassement des travailleurs d'origine étrangère et rendent encore un peu plus difficile leur accès à des postes socialement valorisés, renforçant ainsi les préjugés et les stéréotypes qui favorisent les discriminations et l'exclusion. Bref, l'organisation du marché du travail génère et reproduit les inégalités.

«En tant que syndicat, nous devons dénoncer la façon dont bon nombre d'entrepreneurs profitent de la main d'œuvre étrangère et s'en servent comme des Kleenex que l'on prend et que l'on

Au niveau légal, il existe dix-neuf critères de discrimination. Cinq critères sont protégés par la législation anti-discrimination. Cinq autres sont dits «raciaux»: prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique. Toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable.

Certaines entreprises intègrent dans leur règlement de travail, bien que cela ne soit pas obligatoire, un chapitre consacré à la non-discrimination.

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service diversité de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation et vérifier si la personne subit effectivement une discrimination, sur la base des critères raciaux, par exemple. Le dossier va être traité soit sous forme de concertation avec le délégué/le permanent professionnel, soit sous forme d'une instruction juridique. Le dossier est instruit avec les parties prenantes pour voir si, derrière le terme «discrimination», ne se retrouve pas autre chose, comme l'expression d'une injustice ou de problèmes interpersonnels entre collègues. Unia est un partenaire externe qui peut intervenir dans l'instruction d'un dossier à la demande de la CSC et de l'affilié.

À l'issue de l'instruction, si les faits sont avérés, une solution négociée peut être trouvée. Si cela échoue, libre à la victime de poursuivre juridiquement et d'intenter une procédure juridique avec le concours de la CSC pour s'adresser à un tribunal.

### Le service diversité de votre région:

- CSC Brabant wallon: 067.88.46.47
- CSC Bruxelles: 02.557.85.41
- CSC Liège-Verviers-Ostbelgien: 04.340.72.19
- CSC Namur-Dinant: 081.25.40.85
- CSC Charleroi Sambre et Meuse: 071.23.09.81
- CSC Mons-La Louvière: 065.37.28.21
- CSC Hainaut occidental: 069.88.07.07
- CSC Luxembourg: 063.24.20.31
- CSC nationale: 02.244.32.25



En savoir +

[www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d-une-discrimination](http://www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d-une-discrimination)

[1] Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances.

[2] et [3] Fiches Ciep: «Racisme, un système à déconstruire» (<https://ciep.be>).

[4] «La diversité culturelle dans les PME» sous la direction d'Altay Manço et Christine Barras, cité dans «Qu'est-ce que l'ethnostratification? Une question en trois dimensions», Bpax [2019].





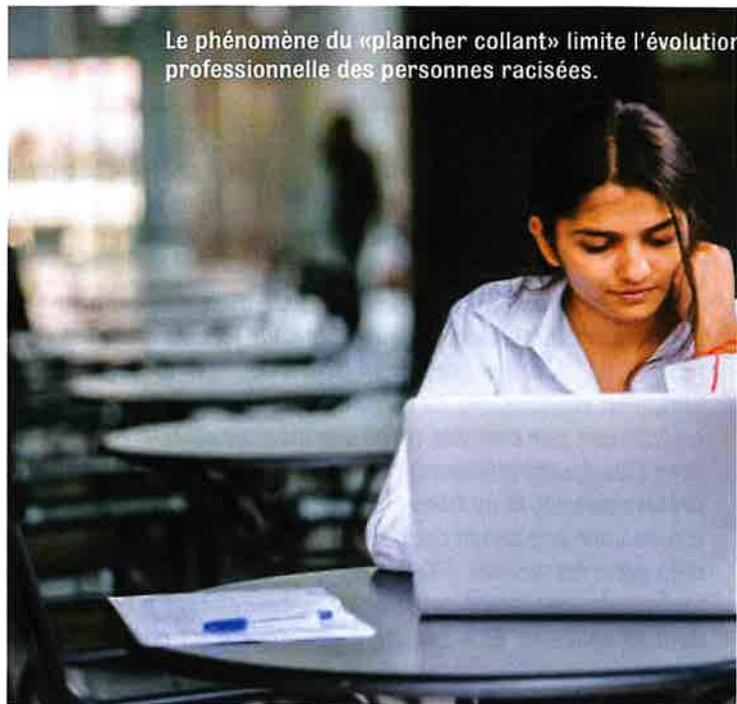
nette» affirme Malika. «Il s'agit en effet d'une réalité extrêmement dangereuse entraînant du dumping social. Les travailleurs belges les jugent coupables de venir travailler en Belgique et cela renforce les propos racistes à leur égard. Au contraire, ils doivent connaître leurs droits pour lutter contre l'exploitation des employeurs et le dumping social.»

### Test de situation

Une des difficultés liées à ce racisme structurel consiste, pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi discriminés, à apporter une preuve tangible de l'injustice qu'ils ont subie. Comment prouver que le concept d'égalité des chances, dans leur cas, est presque systématiquement bafoué?

Le législateur a mis en place des mesures notamment en matière de discriminations à l'emploi. Parmi celles-ci, le «test de situation» est une méthode destinée à débusquer les discriminations. L'ordonnance régionale bruxelloise du 16 novembre 2017 autorise l'inspection sociale bruxelloise à envoyer des paires de CV similaires qui ne varient que d'un critère potentiellement discriminant, comme l'origine ethnique par exemple, pour observer si le fait de s'appeler «Sophie Dupont» ou «Rose Mukumba» aboutit à une réponse différente de la part de l'employeur potentiel. La Wallonie étudie également la possibilité d'autoriser cette méthode sur son territoire. Cette mesure peut être complétée par des «appels mystères» qui autorisent les inspecteurs sociaux à se faire passer pour des travailleurs potentiels auprès des employeurs afin de vérifier l'existence de discriminations. Une méthode qui porte ses fruits et se développe: en octobre dernier, la Cour d'appel de Bruxelles jugeait que les enregistrements téléphoniques pouvaient être utilisés pour prouver une discrimination au logement.

Au rayon des avancées, il faut noter également que, depuis janvier 2020, les organisations établies dans la Région de Bruxelles-Capitale peuvent choisir parmi trois formes différentes de plan de diversité. En Wallonie, rien de comparable n'existe encore.



Le phénomène du «plancher collant» limite l'évolution professionnelle des personnes racisées.

### Soutien syndical

Pour la CSC, le racisme constitue un danger car il est une source de division et d'inégalités entre les travailleurs. À son échelle, le syndicat tente de faire bouger ces structures dans lesquelles se niche le racisme afin d'améliorer la situation des travailleurs. Via son service diversité, la CSC soutient les affiliés qui pensent être victimes de discrimination dans leur entreprise (lire encadré) et accompagne les délégués en entreprise pour répondre aux demandes spécifiques de l'organe de concertation concerné. «En ce sens, conclut Malika Borbouse, nous pouvons faire bouger les lignes dans les entreprises. Nous avons même eu une demande d'un employeur d'une entreprise liégeoise qui s'apprêtait à agrandir son entreprise et souhaitait, vu la grande diversité convictionnelle de son entreprise, collaborer avec les délégués syndicaux pour aménager des changements bénéfiques pour l'ensemble des travailleurs de différentes confessions religieuses. Il souhaitait ainsi garantir l'harmonie et l'efficacité du travail au sein de l'entreprise. Ce genre de démarche proactive est idéale.»

David Morelli



### Racisme: «Osez réagir!»

La parole raciste s'exprime de manière de plus en plus décomplexée sur les réseaux sociaux. Cette situation appelle une réaction collective. Les services diversité de la CSC (Wallonie et Bruxelles) et ACV-Samenwerkers (Flandre) mèneront, dans le sillage de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, une campagne contre le racisme au départ d'un slogan simple et fort: «Osez réagir!». Des témoignages de déléguées et de délégués ayant pris la défense d'une personne victime de racisme seront publiés sur les réseaux sociaux. Des victimes témoigneront également de l'importance d'être soutenues face à un acte raciste. Par ces vidéos, les services diversité de la CSC et ACV-Samenwerkers entendent encourager les personnes qui seraient témoins de propos ou d'actes racistes, au travail ou partout ailleurs, à réagir et à apporter un soutien à la personne visée.

«Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui, coopère avec lui.»  
Martin Luther King

N'hésitez pas à contacter le service diversité si vous souhaitez apporter votre témoignage et partager l'expérience que vous avez vécue.

Plus d'infos: [www.csc-diversite.be](http://www.csc-diversite.be) – [diversite@acv-csc.be](mailto:diversite@acv-csc.be) - 02.246.32.16