
RACISM GAME OVER

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES
DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX
À BRUXELLES

RAPPORT FINAL - MARS 2016

Prof. Nouria Ouali (ULB) | Prof. Albert Martens (KUL)



Avec le soutien de la Région de Bruxelles-Capitale

Editeur responsable :
Philippe Vandenaabeele, 8 Boulevard Baudouin, 1000 Bruxelles

Mars 2016

**ENQUETE
RACISM GAME OVER**

Remerciements

Cette enquête n'aurait pu être réalisée sans les milliers de réponses de centaines de représentant.es syndicaux, qui ont pris le temps de se soumettre à l'exercice ; qu'ils en soient chaleureusement remerciés.

De même, sans la persévérance des équipes et des directions des trois organisations syndicales, cette enquête n'aurait pas vu le jour, et ceci dans un contexte d'élections sociales, moment délicat pour interroger les acteurs de terrain sur d'éventuels problèmes.

Nos plus vifs remerciements vont aux deux Professeurs ayant patiemment écouté les équipes syndicales, élaboré et amendé les questionnaires, mené les recherches et réalisé les analyses et enfin, rédigé ce rapport : Prof. Dr Nouria Ouali (ULB, Genre et Migration) et Prof. Dr Albert Martens (KULeuven).

Signalons, enfin, le financement de ce projet par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, dans le cadre de la politique de l'égalité des chances, dont est en charge Madame Bianca Debaets, Secrétaire d'Etat Bruxelloise à l'égalité des chances, qui a soutenu l'idée de la campagne intersyndicale *Racism Game Over* et de cette enquête en particulier.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	1
2. Caractéristiques de l'échantillon	3
2.1. Sexe et âge	3
2.2. Lieu de résidence.....	3
2.3. Nationalité	4
2.4. Statut professionnel	4
2.5. Secteurs d'activité.....	5
2.6. Type de mandat syndical	6
3. Les conditions de réalisation de l'enquête	7
4. Analyse des résultats de l'enquête	9
4.1. La définition du racisme	9
a. Les définitions qui portent sur les modes de penser la société et les rapports entre les groupes sociaux.....	9
b. Les définitions qui portent sur les attitudes.....	9
c. Les définitions qui portent sur les comportements	9
4.2. Formes et fréquences du racisme sur le lieu du travail	11
4.3. Les domaines du racisme et de la discrimination ethnique sur le lieu du travail.....	14
4.4. Les critères qui fondent les comportements racistes ou discriminatoires	16
4.5. Les actions initiées ou à initier pour faire cesser le racisme sur le lieu du travail	19
4.6. Les outils existant dans l'entreprise pour lutter contre le racisme.....	23
4.7. L'efficacité et les impacts des outils existants	25
4.8. Les soutiens et encouragements pour développer la lutte contre le racisme sur le lieu du travail	28
4.9. Les résistances et obstacles rencontrés dans la lutte contre le racisme au travail	29
4.10. Les actions à mettre à l'agenda syndical dans l'entreprise	31
4.11. Les priorités à mettre à l'agenda des organisations syndicales.....	33
4.12. Les délégué-es témoins du racisme et de la discrimination hors de l'entreprise	35
4.13. L'expérience de victimes du racisme et de la discrimination hors de l'entreprise	38
4.14. Engagement des délégué-es dans une organisation de lutte contre le racisme	40
4.15. Les forces et les faiblesses d'une ville comme Bruxelles-Capitale.....	42
5. Conclusions	43
6. Bibliographie	45
7. Annexes	47
Annexe 1 : Comparaison du nombre de répondant-es par secteur avec le pourcentage des travailleur-es occupé-es en RBC (navetteurs inclus en 2013) et le nombre d'entreprises de plus de 50 personnes occupées (proportion 1/10).....	47
Les engagements des organisations syndicales	51
Informations.....	52

1. Introduction

Les trois organisations syndicales de Bruxelles (CSC, CGSLB, FGTB) considèrent que le racisme constitue une menace réelle pour l'unité des travailleurs. En 2015, elles ont initié une campagne de lutte contre le racisme au travail et dans la ville et, dans ce cadre, elles ont commandité à l'ULB et la KUL une étude sur la réalité du racisme sur les lieux du travail auprès des représentant-es syndicaux implantés dans les entreprises à Bruxelles.

Les secrétaires régionaux des trois organisations syndicales ont adressé un courrier officiel appelant les délégué.es et les permanent.es syndicaux présent.es dans les entreprises privées et publiques de la Région Bruxelles-Halle-Vilvorde à participer à l'enquête. L'objectif poursuivi visait à récolter une série d'informations sur les perceptions et les pratiques des délégué.es afin de mieux appréhender le phénomène et d'éclairer les dirigeant-es syndicaux sur les stratégies syndicales futures en la matière à mettre en œuvre afin de renforcer les solidarités entre travailleur.es, notamment par des actions de formation et de sensibilisation contre le racisme au travail.

Rappelons que l'engagement des organisations syndicales dans la lutte contre le racisme et la discrimination à Bruxelles ne date pas d'aujourd'hui. La stratégie syndicale en la matière s'est surtout développée au niveau interprofessionnel et elle s'est progressivement organisée en front commun à la faveur d'actions initiées au niveau européen et régional qui encouragent l'action commune :

- 1994, signature du protocole visant à ne pas reprendre sur les listes des élections sociales, les membres des partis d'extrême droite ;
- 1995, signature de la Déclaration de Florence interdisant la discrimination au travail
- 2001, directive européenne de lutte contre la discrimination raciale
- 2007, financement régional de postes de conseillers syndicaux à la diversité
- 2008, signature de la Charte syndicale pour la diversité¹.

Le Pacte Territorial pour l'Emploi de Bruxelles et la présence des partenaires sociaux en son sein renforce l'action en front commun qui s'organise autour de cinq axes principaux : les plans de diversité, les quotas à l'embauche, les formations et les campagnes, la lutte contre l'extrême droite et la coopération avec les associations de lutte contre le racisme.

L'ensemble de la politique régionale de lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité a créé un environnement favorable à la prise en compte de la diversité ethnique mais elle a quelque peu relégué le phénomène du racisme et de la discrimination raciale sur le terrain en les invisibilisant ou les dé-prioritarisant dans les stratégies de lutte contre l'ensemble des discriminations (Quali & Jefferys 2015).

L'enquête européenne CRAW réalisée en 2013 auprès de délégué-es et de permanent-es syndicaux a établi ce constat dans les cinq pays investigués (Belgique, Bulgarie, France, Grande-Bretagne, Italie) (Henry et al. 2013) mais elle a néanmoins souligné l'impact de cette politique à Bruxelles sur la stratégie des partenaires sociaux quant à la discrimination ethnique au travail. Cependant, les délégué-

¹ « Engagements des syndicats bruxellois pour la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité » dans laquelle les syndicats se sont engagés à lutter contre la discrimination et à promouvoir la diversité dans leur organisation et sur le marché du travail.

es dans les entreprises privées et publiques estimaient quasi inexistant l'impact sur le processus de discrimination à l'embauche, donc sur le recrutement des minorités ethniques (Ouali, 2013b). Le rapport pour Bruxelles soulignait que :

« Malgré une meilleure prise en compte de la diversité au travail dans le cadre de la politique de promotion de la diversité, les délégués syndicaux et les conseillers en diversité soulignent en général la nécessité de renforcer de manière significative la lutte contre le racisme et la discrimination sur le lieu du travail et dans la société. L'urgence est d'autant plus grande que le contexte de crise économique semble être un terrain favorable à l'expression décomplexée et banalisée du racisme et aux comportements discriminatoires. » (Ouali 2013b : 40)

Les organisations syndicales en Belgique sont donc depuis des années conscientes de l'existence du racisme au travail et l'enquête « Racism : Game Over » de 2016 constitue un pas supplémentaire remarquable dans la volonté des organisations syndicales de mieux connaître le phénomène du racisme sur le lieu du travail pour mieux le combattre. Cette initiative est d'autant plus notable que le contexte actuel favorise la production pléthorique de discours simplificateurs, d'amalgames dangereux qui créent déjà et risquent d'amplifier les divisions non seulement au sein des classes laborieuses mais aussi dans l'ensemble de la population.

L'étude a plus précisément pour but de mieux cerner les expériences et les formes du racisme sur le lieu du travail, de comprendre comment les délégués et les déléguées perçoivent le racisme, d'identifier les actions mises en œuvre pour réagir aux discours et aux actes motivés par le racisme et d'évaluer leurs effets sur les relations de travail. La première phase de l'enquête s'est déroulée du 15 décembre 2015 au 30 avril 2016.

Le questionnaire, rédigé en français et en néerlandais, comptait 26 questions qui abordent cinq principales thématiques :

- Les perceptions et les formes de racisme
- Les actions mises en œuvre pour faire cesser le racisme
- Les outils existant dans l'entreprise pour combattre le racisme
- Les soutiens et les obstacles rencontrés par les acteur.es sur le lieu du travail
- Les pistes d'action pour initier ou améliorer la lutte contre le racisme

Le présent rapport livre les résultats de cette enquête réalisée auprès de 307 représentant-es syndicaux. Nous insistons ici pour souligner que cette enquête ne prétend en aucun cas à la représentativité des opinions et des pratiques des délégué-es syndicaux dans les entreprises bruxelloises. Elle constitue cependant un sondage intéressant qui reflète et actualise certaines réalités du racisme (ou son absence) sur le lieu du travail ; réalités toujours provisoires et partielles car elles sont liées à un moment historique donné et à un contexte sociopolitique particulier.

Les résultats sont systématiquement présentés d'abord pour l'ensemble de l'échantillon et ensuite par sexe. Ceci permet de vérifier une de nos hypothèses sur le caractère genré des perceptions, attitudes et comportements du phénomène du racisme et de la discrimination ethnique comme conséquence des processus de socialisation différenciés selon que l'on soit une femme ou un homme. Une autre hypothèse postule que l'expérience de la discrimination sur base du sexe pourrait prédisposer à une certaine sensibilité à l'expérience de la discrimination que connaissent d'autres catégories de la population.

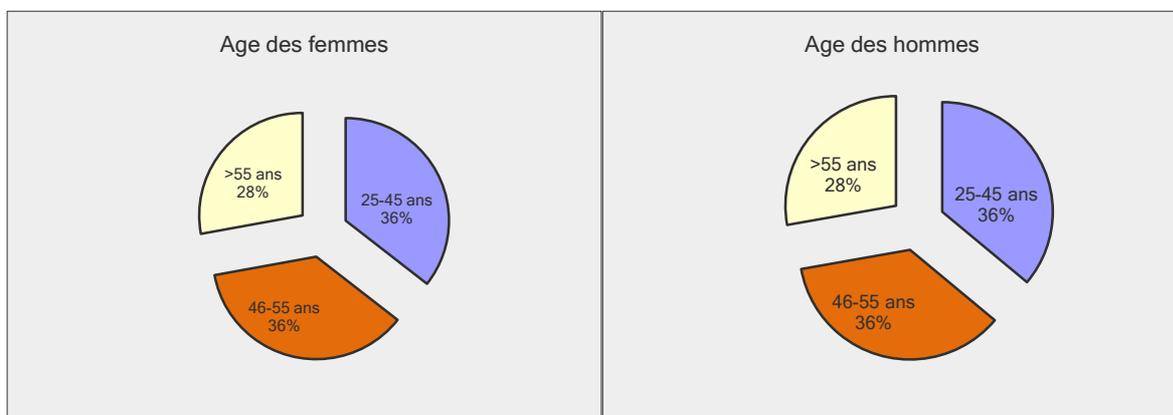
2. Caractéristiques de l'échantillon

A la fin du mois d'avril 2016, 307 questionnaires avaient été complétés : 263 par des délégué-es francophones et 44 questionnaires par des délégué-es néerlandophones.

2.1. Sexe et âge

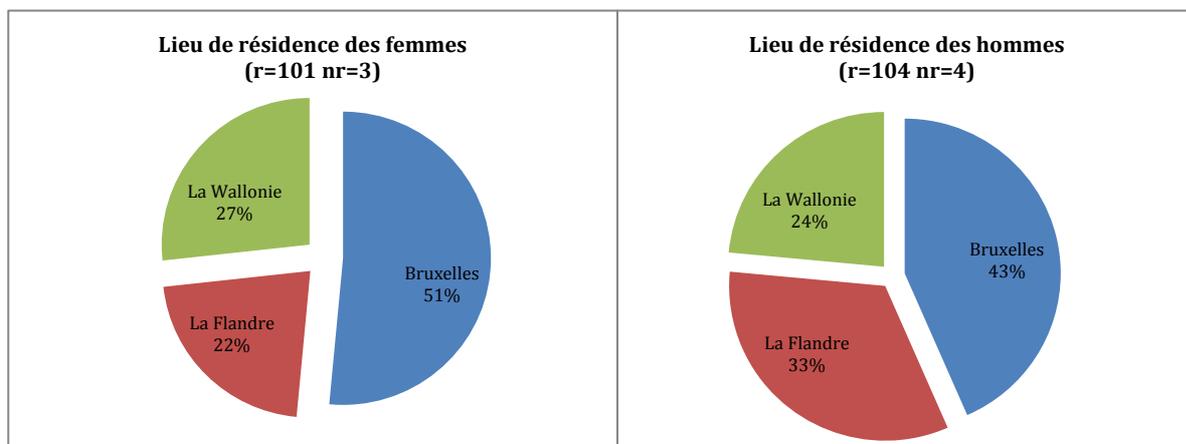
Au total, 108 hommes et 104 femmes ont clairement été identifiés ; 95 personnes n'ont pas répondu à la question relative au sexe, ce qui explique la différence observée entre les données globales et les résultats présentés par sexe.

S'agissant de l'âge des répondant-es, les hommes et les femmes ayant participé à l'enquête présentent une structure d'âge identique : 36% sont âgé entre 25 et 45 ans, 26% entre 46 et 55 ans et 28% ont plus de 55 ans. La tranche d'âge de moins de 25 ans est donc absente de cette enquête.



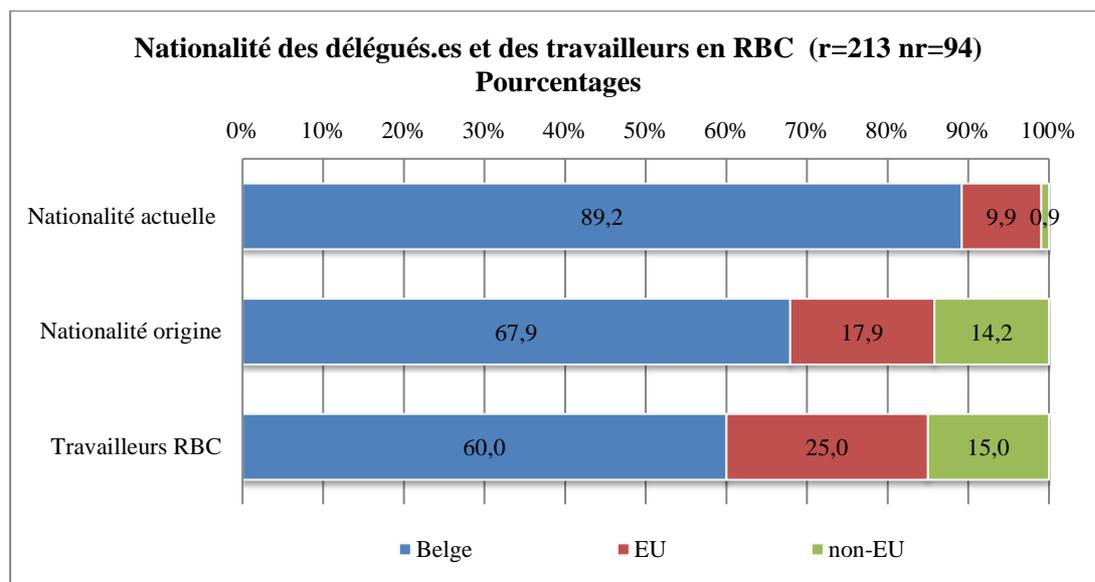
2.2. Lieu de résidence

Sur les 307 questionnaires récoltés, seuls 207 mentionnaient la région de résidence. Ainsi, 48% des délégué.es et permanent.es résident à Bruxelles, 26% en Wallonie et 26% en Flandre. Bruxelles présente une proportion de femmes (51%) supérieure à celle des hommes (43%) ce qui est probablement dû à un effet sectoriel (voir infra).



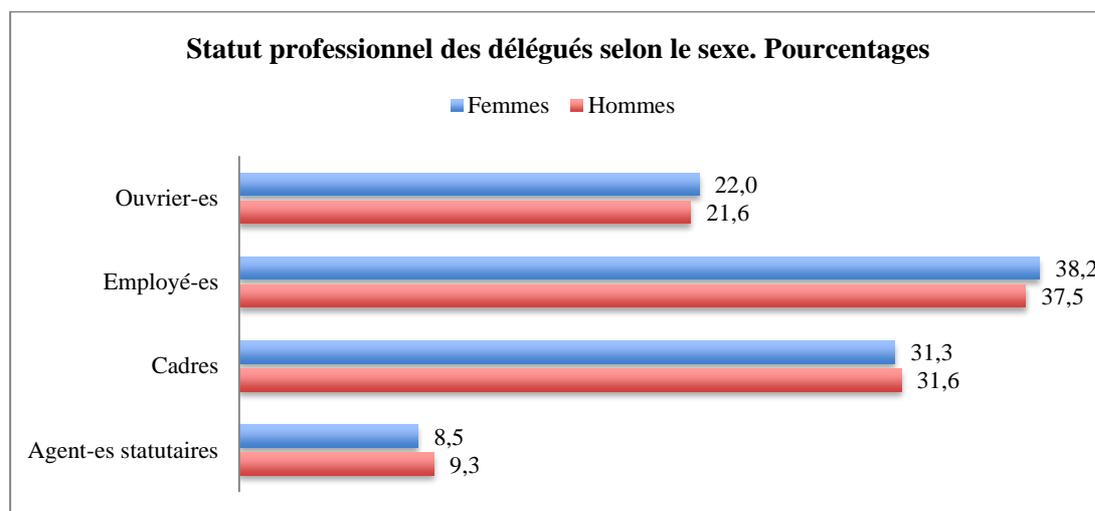
2.3. Nationalité

Le questionnaire distinguait la nationalité actuelle et la nationalité d'origine. Les résultats indiquent que 89,2% des délégués.es de l'échantillon possédaient la *nationalité belge* au moment de l'enquête. Si l'on examine la *nationalité d'origine* des répondant-es, on constate que parmi les détenteur-es de la nationalité belge, 68% étaient des « natifs », 18% détenaient une nationalité d'un État membre de l'UE et 14% avaient eu une nationalité d'un pays hors de l'UE. Cette répartition correspond assez bien à celle de l'ensemble de la population totale des travailleurs en Région de Bruxelles Capitale où l'on compte 60% de Belges, 25% de nationalité UE et 15% de nationalité non-UE (Rapport Monitoring Socio-économique, 2015).



2.4. Statut professionnel

Les données relatives au statut professionnel des enquêté-es indiquent que 39% des répondant-es sont des employé-es, 32% sont des cadres, 22% sont des ouvrier-es et 7% sont des agent-es statutaires de la fonction publique. La répartition des statuts est quasi identique pour les femmes et les hommes.



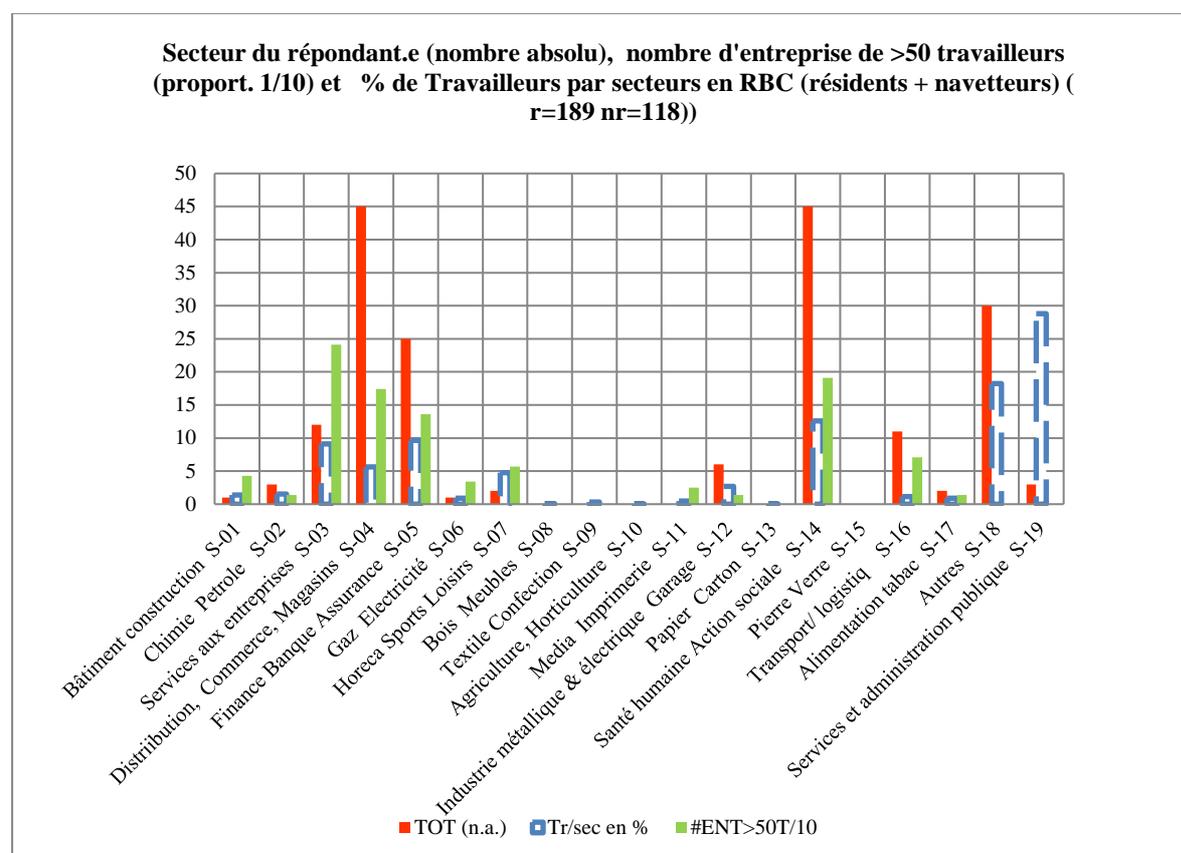
2.5. Secteurs d'activité

Sur base des réponses fournies par les délégué-es, nous avons pu identifier le secteur d'activité dans lequel ils/elles travaillent. Nous avons procédé à un regroupement des commissions paritaires (CP) en 19 secteurs selon le schéma utilisé par les départements travail et économie sociale (voir en annexe). Le graphique ci-dessous indique la proportion des réponses obtenues par rapport au nombre d'entreprises de plus de 50 travailleur-es et au pourcentage des travailleur-es occupé-es dans ces secteurs.

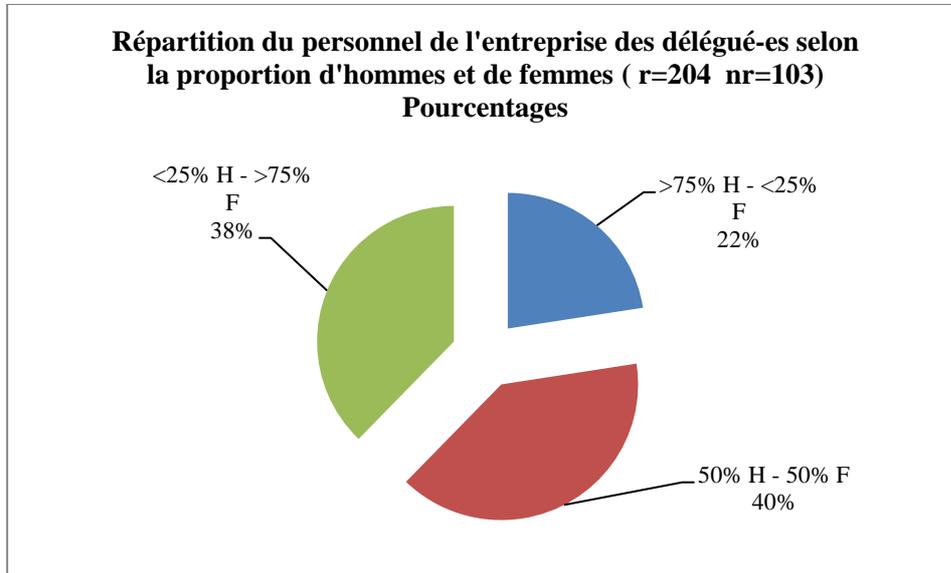
Il apparaît ainsi que les répondant.es sont principalement occupés, par ordre décroissant, dans les secteurs de :

- (1) la santé et l'action sociale
- (2) la distribution et les grands magasins
- (3) la finance, banque et assurance
- (4) des services aux entreprises
- (5) des transports.

Il s'agit principalement de secteurs « employé-es » et des secteurs de services (transports, nettoyage, gardiennage et autres activités logistiques). Les secteurs industriels (métal, alimentation, etc.) et du bâtiment ne sont que faiblement représentés. Les répondant-es du secteur public, qui est le principal employeur de la Région, est quasiment absent de l'enquête.



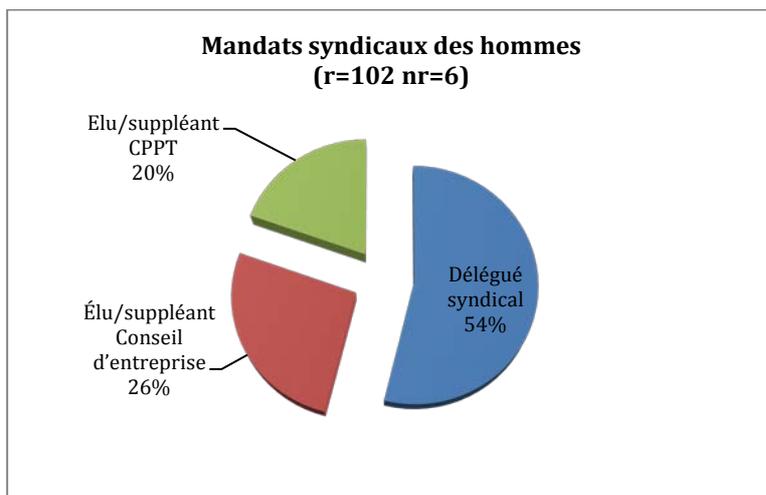
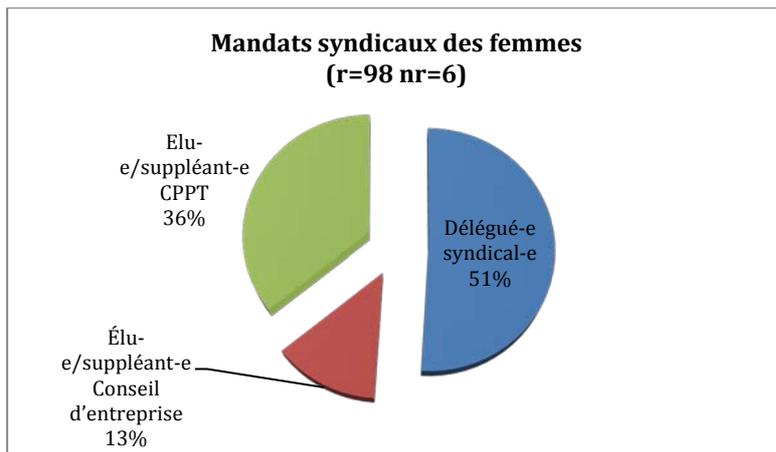
La prédominance de certains secteurs s'accompagne d'une composition du personnel plus ou moins féminisée. Ainsi, la plupart des délégués.es qui ont participé à l'enquête travaillent dans des secteurs « paritaires » du point de vue de la répartition des sexes puisqu'ils représentent 40% des répondants ; 38% occupent un poste dans des entreprises où le personnel est majoritairement féminin (>75%) et une personne sur cinq (22%) possède un emploi dans un secteur majoritairement masculin (> 75%).



2.6. Type de mandat syndical

L'analyse de l'échantillon nous donne une idée plus précise de la répartition des mandats de représentant-es ayant participé à l'enquête : 51% des répondant-es sont des délégué-es ; 36% sont des élus au CPPT et 13% sont des élu-es au Conseil d'entreprise.

L'examen de cette répartition selon le sexe révèle que les femmes de l'échantillon sont proportionnellement sous-représentées dans les mandats de délégués puisque ceux-ci représentent 51% de leurs mandats contre 54% pour des mandats masculins. Les femmes sont aussi moins présentes au Conseil d'entreprise où elles ont 13% de leurs mandats contre 26% des mandats masculins. En revanche, elles sont surreprésentées dans les mandats au CPPT où les femmes ont 36% d'élues contre 20% d'élus masculins.



3. Les conditions de réalisation de l'enquête

Afin d'évaluer au mieux la réalité de la discrimination et du racisme sur le lieu du travail, les organisations syndicales se sont mobilisées pour toucher un maximum de délégué-es syndicaux dans les entreprises bruxelloises de manière à ce que les informations récoltées puissent servir à élaborer les instruments de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au travail. Ces instruments concernent aussi bien les campagnes de sensibilisation destinées à l'ensemble des travailleur-es que les formations ou les stratégies de négociation collective déployées par les délégué-es et des permanent-es syndicaux.

Chaque organisation a encouragé ses représentant-es syndicaux à participer à l'enquête et a diffusé le plus largement possible l'information sur l'enquête. Ainsi, plusieurs modes de diffusion de l'information ont permis de toucher plusieurs milliers de représentant-es syndicaux. Cependant, la participation a été variable selon les secteurs et selon les organisations syndicales qui avaient :

- rédigé une lettre de soutien qui accompagnait le message invitant à participer à l'enquête,
- organisé une journée intersyndicale « Racism, Game Over » d'information avant le début de l'enquête,

- envoyé des appels répétés à l'ensemble des délégué-es et permanent-es de Bruxelles les invitant à remplir le questionnaire d'enquête par internet (en français et en néerlandais),
- envoyé un message aux secrétaires permanent-es des centrales afin de diffuser l'enquête dans les entreprises et encourager les délégué-es à répondre au questionnaire en ligne,
- présenté l'enquête lors des formations des représentant-es du personnel au CE-CPPT et en délégation syndicale, et lors des formations spécifiques sur le racisme,
- présenté l'enquête dans différents comités de secteur,
- présenté l'enquête lors de certaines actions de sensibilisation.

Par ailleurs, le remplissage du questionnaire s'est effectué selon des modalités différentes : les répondants ont eu accès au questionnaire soit par voie électronique en accès direct sur un site propre anonymisés, soit au format papier pour une centaine de délégué-es, questionnaires qui furent ensuite encodés en ligne.

En outre, il est important de rappeler que l'enquête s'est déroulée dans un contexte particulier marqué par des événements majeurs qui ont pu influencer son déroulement :

- la **crise des migrant-es** depuis avril 2015 et qui revient régulièrement aux devants de l'actualité,
- les **attentats de Paris** du 13 novembre 2015 et ses conséquences sociopolitiques,
- la coïncidence avec la **campagne syndicale pour les élections sociales** qui s'est déroulée de novembre à mars 2016 et qui a probablement influencé le nombre moins important que prévu de participant-es au regard du nombre de représentant-es syndicaux qui exerce un mandat dans les entreprises,
- les **attentats de Bruxelles** du 22 mars 2016 et ses conséquences à savoir le relèvement maximal du niveau de sécurité en Belgique, la stigmatisation de certains quartiers bruxellois et ses populations, la criminalisation des Musulmans, la hausse avérée d'actes islamophobes et le climat d'angoisse que tout cela génère.

Le contexte et les modes de contacts variés des représentant-es syndicaux ainsi que l'accès ou pas au questionnaire en ligne ont probablement induit un certain biais dans la configuration de l'échantillon en favorisant la participation de délégué-es de certains secteurs, qui ont accès à un ordinateur, ou des personnes sensibilisées à la question du racisme, notamment celles et ceux qui participaient aux formations syndicales sur la diversité. Cependant, nous tenons ici à souligner que cette enquête ne prétend ni à l'exhaustivité, ni à la représentativité des opinions et des pratiques des délégué-es syndicaux dans les entreprises bruxelloises. Ce sondage n'en révèle pas moins certaines perceptions, attitudes, comportements et pratiques de plusieurs centaines de militant-es syndicaux confronté-es ou pas au racisme et à la discrimination ethnique sur le lieu du travail. Cette enquête aussi précieuse qu'unique en son genre constitue en Europe une initiative importante de la part des organisations syndicales dans leur volonté de contribuer à une connaissance encore imparfaite du phénomène du racisme au travail.

4. Analyse des résultats de l'enquête

4.1. La définition du racisme

Le questionnaire propose d'emblée une question ouverte² qui vise à saisir les définitions propres du racisme que donnent les représentant.es syndicaux et ce dans le but de mieux saisir le sens qu'ils/elles attribuent à ce terme/phénomène et de comprendre la manière dont ils/elles l'identifient sur le lieu du travail aussi bien sur le plan cognitif et idéologique que sur le plan des actes perpétrés. Soixante-deux pourcent des répondants a proposé une définition plus ou moins élaborée du racisme.

Ces définitions renvoient à des **critères multiples et de natures différentes**. Elles mentionnent aussi bien des opinions dénigrantes, des jugements défavorables ou humiliants que des actes explicites de discriminations sur base de l'origine, la nationalité, la couleur de la peau, les convictions philosophiques ou religieuses, etc.

A partir des différents critères utilisés, nous avons identifié trois manières de définir le racisme :

a. Les définitions qui portent sur les modes de penser la société et les rapports entre les groupes sociaux.

Ces définitions font référence à une idéologie qui hiérarchise les êtres humains et affirme l'infériorité des personnes et des groupes en raison de leur origine, nationalité ou couleur de peau, mentionnée 16 fois

« Le racisme c'est une théorie aberrante (ou plutôt une idéologie) prétendant qu'il y a des différences intellectuelles entre les hommes fondées sur des caractères génétiques et justifiant des discriminations »

b. Les définitions qui portent sur les attitudes

Elles évoquent

- le rejet de l'autre en raison de sa couleur de peau, de sa religion ou de son origine mentionné 31 fois.

- le refus de la différence culturelle, religieuse ou de couleur ou de différenciation par rapport à l'autre mentionné 27 fois.

- la peur de l'autre qui s'apparente davantage à de la xénophobie mentionnés 12 fois.

c. Les définitions qui portent sur les comportements

Ces définitions renvoient à des actes qui ont des conséquences concrètes sur les personnes

² Q 1 : A titre personnel, pour vous le racisme c'est quoi ?

-le traitement inégal mentionné 25 fois.

« Je trouve que le racisme a plusieurs critères. C'est une discrimination sur le lieu de travail sur base des origines différentes, de la nationalité, de la couleur de la peau, de la culture. Il faut savoir, qu'il y a des responsables de Direction qui ne montrent pas directement le racisme, à cause de la loi de 1981. Leur façon de faire c'est de pousser les autres à discriminer les personnes de différentes couleurs. Plusieurs plaintes ont été déposées mais sans succès à ce jour. »

-les jugements négatifs, stéréotypés et la stigmatisation mentionnés 20 fois.

-les comportements de haine, de mépris et d'hostilité violente mentionnés 17 fois.

-la négation de la personne, la non-reconnaissance de ses qualités ou du travail effectué ou encore le non-respect de la personne mentionnés 12 fois.

-l'exclusion et la séparation des groupes mentionnés 7 fois.

Des personnes considèrent que le racisme est un **terme galvaudé** qui veut dire « *tout et surtout n'importe quoi* » ou qui est utilisé comme arme lorsque des personnes n'obtiennent pas ce qu'elles désirent.

« C'est un moyen qu'utilise les personnes (belges) d'origine étrangère pour se protéger lorsqu'on les accuse de méfaits ou qu'elles n'obtiennent pas ce qu'elles veulent. Exemple : je suis dans le bus je ne donne pas ma place assise à une femme étrangère (Maroc) plus âgée que moi. J'ai beau dire que j'ai un handicap je suis raciste ou je suis dans une file au magasin et une femme marocaine me dépasse je la rappelle à l'ordre, je suis raciste. Je parle principalement des Marocains car ce sont les plus grands utilisateurs du mot racisme alors qu'eux vis-à-vis des autres ce n'est pas triste. »

« Je me demande qu'est-ce qu'être raciste car la question est tellement variée que l'on dit de quelqu'un être raciste trop facilement. Pour moi le fait de vouloir montrer sa différence peut être considéré comme raciste, pourquoi vouloir absolument montrer sa différence de religion ou de culture ? Nous sommes tous pareil au fond, une tête, deux jambes,... dans le fond, nous sommes tous un peu racistes car les différences de culture ne nous permettent parfois pas de nous mélanger (mariage...) à cause de la culture. Perso, je suis fière de l'origine que j'ai et cela peu importe ce que les autres en pensent. Le mot racisme est un peu trop utilisé pour n'importe quelle situation. »

Enfin, il est important de souligner les références récurrentes et explicites à la religion et aux croyances par plus d'un tiers des répondant-es dans les questionnaires en néerlandais. L'insistance sur l'appartenance à une religion mérite d'être mentionnée parce qu'elle semble prendre le pas sur d'autres caractéristiques comme le pays ou le continent d'origine, la couleur de la peau ou la prétendue « race ».

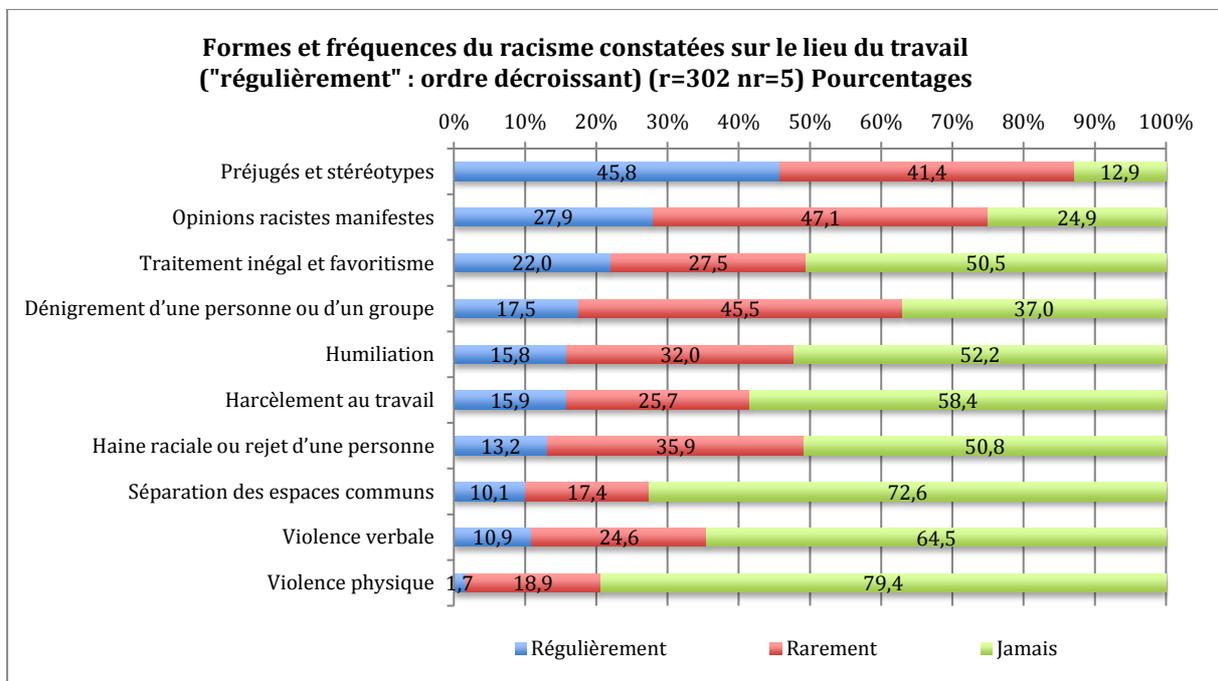
4.2. Formes et fréquences du racisme sur le lieu du travail

La question posée aux délégué-es³ porte sur les formes de racisme ou de discrimination ethnique qu'ils/elles ont observées sur le lieu du travail et à classer selon leurs fréquences (régulière, rare, jamais). Plusieurs formes de racisme pouvaient être choisies. Les graphiques ci-dessous présente le pourcentage de réponses obtenues pour chaque item proposé.

Les formes proposées renvoient à deux dimensions du racisme : d'une part, elles ont trait aux préjugés, stéréotypes et opinions exprimés, qui relèvent du domaine du cognitif et de l'idéologie et, d'autre part, elles concernent les attitudes et les comportements qui relèvent du racisme en acte et se manifeste aussi bien par le traitement inégal des travailleur-es, les attitudes de dénigrement des personnes ou des groupes, l'humiliation, le harcèlement, la haine raciale, les violences verbales ou physiques et les tentatives de séparation des espaces des groupes dans les espaces communs de travail ou de repos (Ouali, 2006).

Le graphique ci-dessous présente les formes du racisme constatées sur le lieu du travail à **partir de leur fréquence** (régulièrement, rarement, jamais). Ce que les représentant.es syndicaux constatent le plus « **régulièrement** » est en premier lieu l'existence de préjugés et de stéréotypes, puis l'expression d'opinions racistes manifestes, et en troisième lieu le traitement inégal ou le favoritisme en matière d'horaire, de congé, de promotion, à l'embauche ou sur le plan du licenciement. On observera que les insultes et les violences physiques existent mais restent des attitudes plutôt rares ou jamais constatées.

Notons que si nous cumulons les fréquences « régulièrement » et « rarement », on observe que les expressions du racisme apparaissent bien comme une réalité du monde du travail et ce, peu importe leur forme.



³ Q 2 : Comme délégué(e) syndical(e), avez-vous constaté du racisme et/ou de la discrimination ethnique sur le lieu de travail ? Si oui, sous quelle(s) forme(s) ? A quelle fréquence ? Plusieurs formes de racisme possibles.

L'analyse des réponses par item (voir graphique ci-dessous, le 100% est établi par item) indique que les préjugés et les stéréotypes sur le lieu du travail sont régulièrement constatés par près d'un.e répondant.e sur deux (46%) ayant choisi cet item. A l'opposé, le constat du passage à l'acte par la violence physique est très faiblement observé : 1,7% régulièrement et 18,9% rarement.

S'agissant des opinions racistes manifestes, 28% des délégué.es observent leur expression régulière, 47% considèrent qu'elles sont rares et 25% affirment qu'elles sont inexistantes.

Le traitement inégal des travailleur.es est un comportement régulièrement relevé par 22% des répondant.es, rarement par 28% des personnes interrogées et il est déclaré inexistant par la moitié des répondant-es (50,5%).

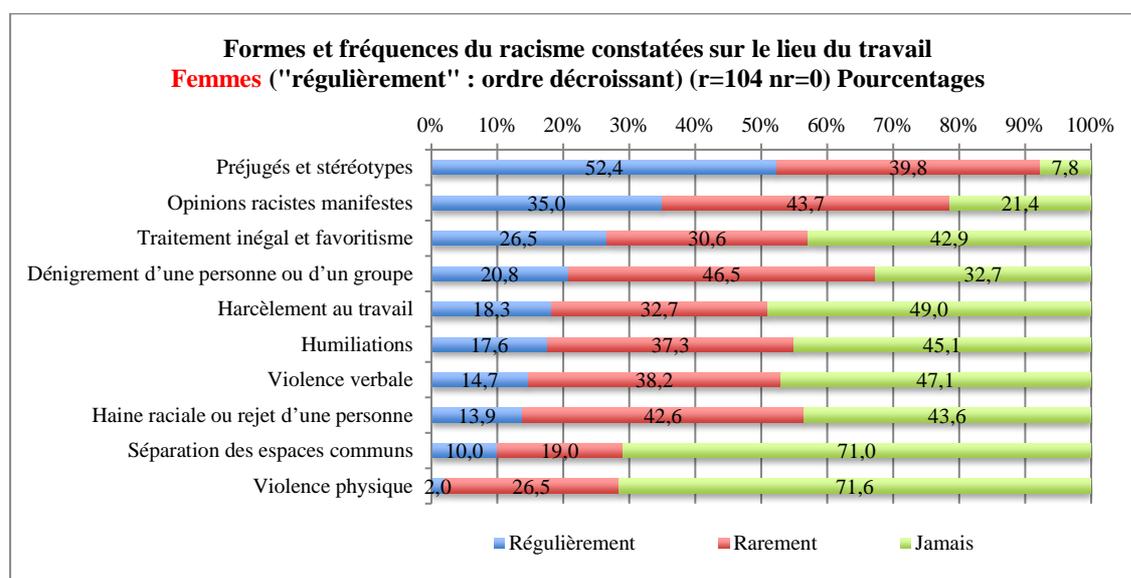
Le dénigrement des personnes ou d'un groupe est un comportement régulièrement remarqué chez 17,5% des répondant.es mais est considéré comme rare chez 47% des personnes interrogées.

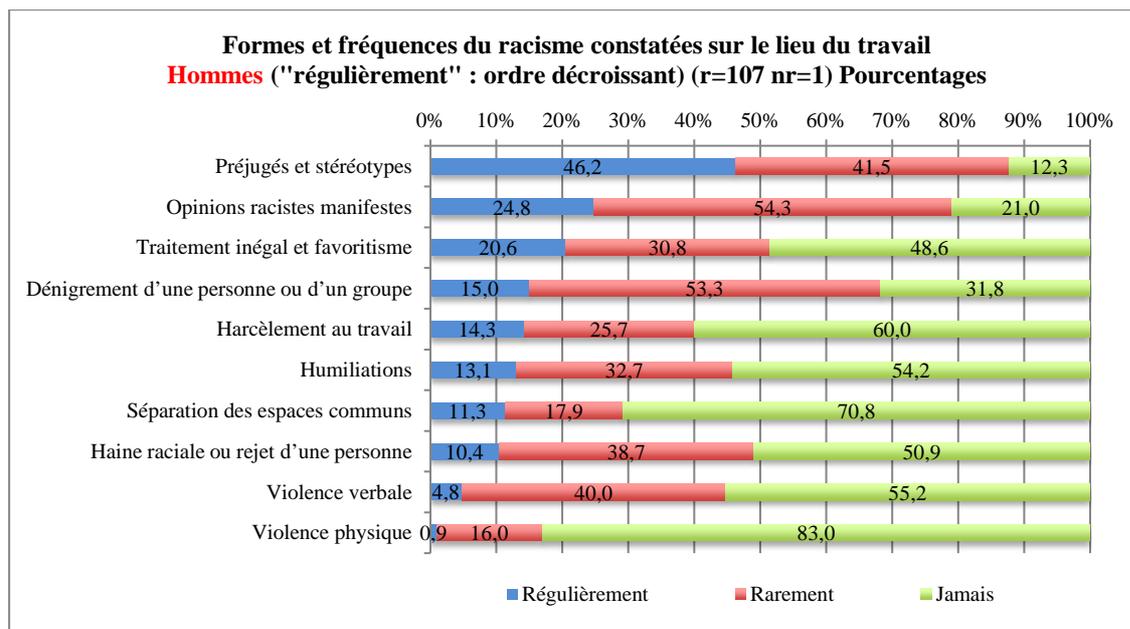
Les comportements d'humiliation, de harcèlement au travail, de haine raciale, de séparation des espaces communs (réfectoires, salles de repos, espaces de travail etc.), de violences verbales et insultes sont constatés de manière régulière par plus de 10% des répondant-es (entre 10% et 16%).

Les violences physiques sont signalées inexistantes dans 80% des réponses, mais elles sont régulièrement constatées par 1,7% des répondant.es et plutôt rarement observée par près d'un-e répondant-e sur cinq.

L'analyse des réponses selon le sexe montre que si le classement des formes de racisme est relativement identique, la fréquence « régulièrement » pour tous les items présente une proportion relative supérieure chez les femmes par rapport aux hommes.

Ainsi, le constat régulier de préjugés et stéréotypes est plus important chez les femmes que chez les hommes (respectivement 52,4% et 46,2%). De même que la régularité d'expression d'opinions racistes explicites est plus souvent observée par les femmes que par les hommes (respectivement 35% et 25%).





Les commentaires ajoutés aux réponses par certain-es délégué-es illustrent les cas observés et les circonstances qui ont contribué à leur émergence. Certain-es mettent l'accent sur les attitudes et les comportements adoptés :

« c'est du harcèlement au travail, ce sont des commentaires racistes sur l'actualité, ce sont des insultes anti-noir-es, des remarques sur l'odeur ou la ressemblance des noir-es avec les singes, l'accusation de collègues d'appartenir aux djihadistes, l'usage d'un spray désodorisant après le passage d'une personne de couleur noire, propos paternalistes ou colonialistes, l'affectation à certaines tâches non attribuées aux natifs, primes accordées aux natifs néerlandophones, le refus de signes religieux ou de congés pour les fêtes religieuses, discrimination à l'embauche. »

D'autres délégué-es soulignent l'expression de plus en plus manifeste d'un racisme anti-blanc :

« Agression de la part du personnel africain, conversations dans leur propre langue, les hommes musulmans refusent de serrer la main des femmes et mangent entre eux, regroupement des gens de même origine, insultes de sale belge. »

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà révélé dans la recherche RITU (2003-2006), la discrimination entre francophones et néerlandophones est aussi mise en évidence :

« primes octroyées aux néerlandophones, l'expression de remarques désobligeantes sur les francophones »

4.3. Les domaines du racisme et de la discrimination ethnique sur le lieu du travail

La troisième question de l'enquête⁴ s'intéresse aux domaines où le racisme ou de la discrimination ethnique et leurs fréquences (régulièrement, rarement, jamais) sont observés. Plusieurs domaines spécifiques où le racisme est susceptible de s'exercer pouvaient être choisis. Les données figurant sur les graphiques ci-dessous indiquent ici aussi la proportion de réponses obtenues pour chaque item choisi. Ces domaines concernent :

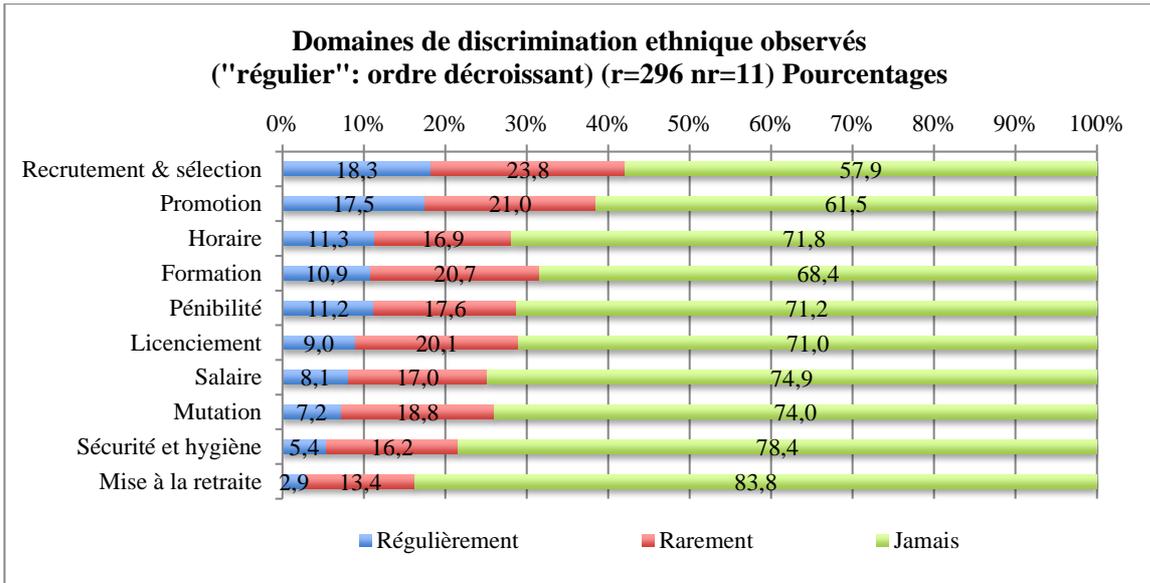
- le recrutement, sélection, embauche
- la formation
- la promotion
- le licenciement
- la mutation
- la mise à la retraite
- l'attribution des horaires
- la sécurité et hygiène
- la pénibilité du travail (cadence », stress, chaleur, etc ;).

Une remarque s'impose d'emblée à propos du fait que les délégué.es confirment les pratiques régulières ou rares de la discrimination ethnique dans tous les domaines proposés, même si elles restent minoritaires. Ceci vient contredire les discours de certain.es représentant.es syndicaux et employeur.es qui niaient leur existence sur le lieu du travail comme nous l'avions révélé dans nos précédentes enquêtes sur cette thématique depuis 2003 (RITU, FRA, Mapping et CRAW).

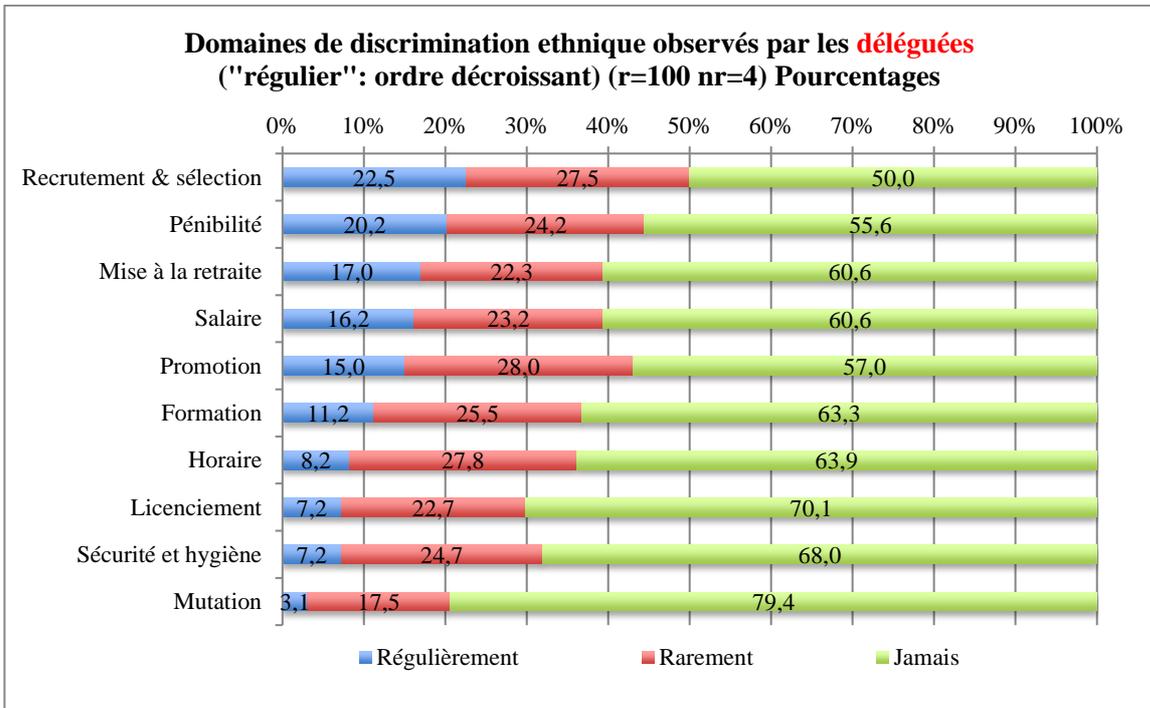
Les deux domaines où la discrimination ethnique a été classée en premier sont le recrutement et la sélection et la promotion professionnelle. Il s'agit là des questions relevant des prérogatives essentielles des employeur.es, mais dans lesquelles les organisations syndicales interviennent notamment dans le secteur public.

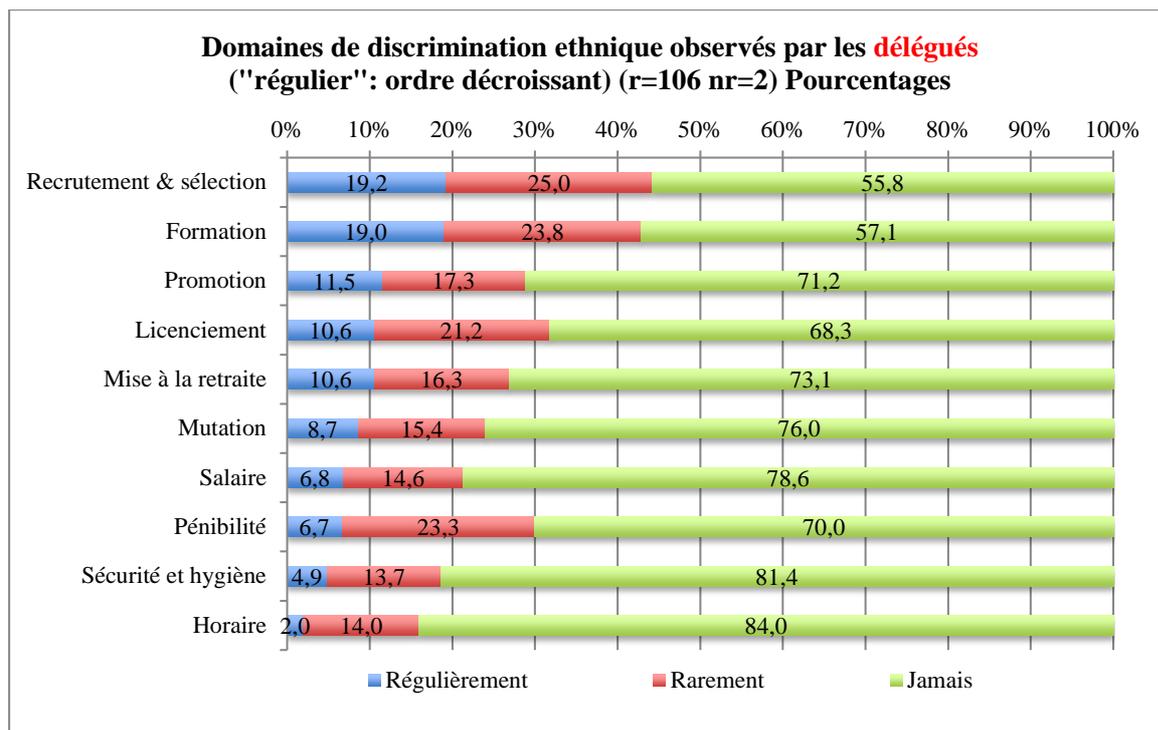
Les horaires de travail, la formation et la pénibilité du travail constituent le 2^e groupe de domaine où 11% des délégué.es ont observé la discrimination ethnique.

⁴ Q 3 : Comme délégué(e) syndical(e), si vous avez constaté des discriminations ethniques, dans quel(s) domaine(s) de votre action les avez-vous observées ? Plusieurs réponses possibles.



L'analyse des réponses par sexe montre un classement différent des constats de la discrimination ethnique chez les déléguées et les délégués: les femmes classent en premier la sélection, la pénibilité du travail, la mise à la retraite et le salaire alors que les hommes placent la sélection, la formation, la promotion et le licenciement en tête. En revanche, la pénibilité et le salaire sont relégués chez les hommes en 7^e et 8^e place. Cette différenciation reflète les préoccupations genrées des conditions de travail et des discriminations et le fait que les femmes sont, en général, plus concernées par la pénibilité, la retraite et les salaires.



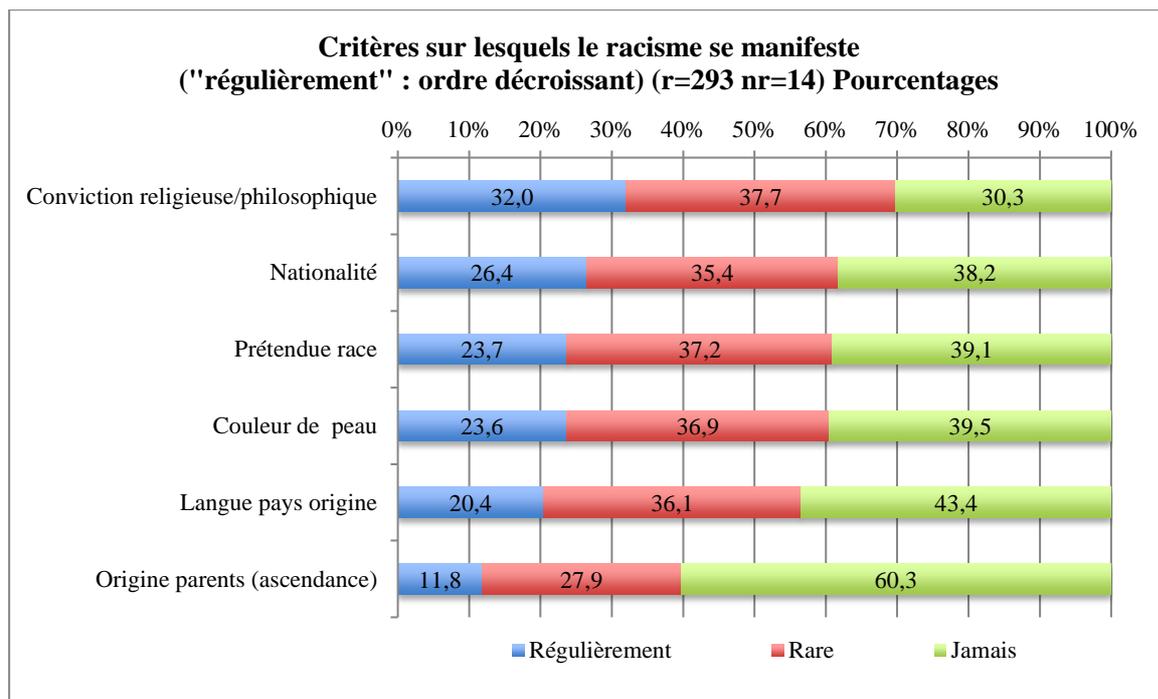


4.4. Les critères qui fondent les comportements racistes ou discriminatoires

La question⁵ cherche ici à identifier le(s) critère(s) sur lesquels reposent le plus fréquemment les préjugés, les stéréotypes mais également les attitudes et les comportements discriminatoires. Les critères proposés sont la nationalité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'origine des parents, les convictions religieuses ou philosophiques et l'usage de la langue du pays d'origine.

Les délégué-es constatent « régulièrement » que le racisme se manifeste en premier en lien avec les convictions religieuses ou philosophiques (32%) et avec la nationalité (26,4%), les critères liés à la prétendue race (23,7%) et la couleur de la peau (23,6%) sont ensuite cités. Si l'on cumule les réponses « régulièrement » et « rarement », cinq critères sur six dépassent les 50% de réponses positives.

⁵ Q 4 : Envers qui s'expriment les comportements racistes et discriminatoires que vous avez constatés?

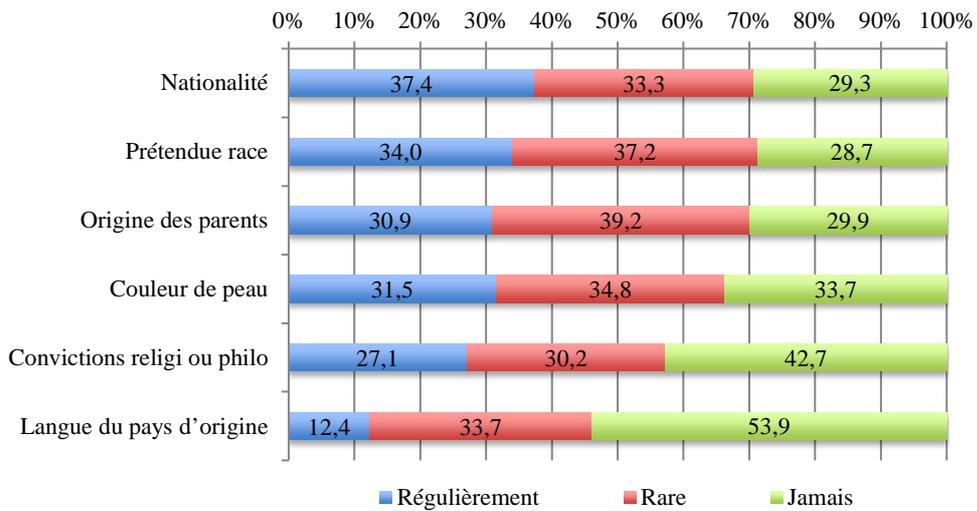


L'analyse par sexe nous indique que les constats régulièrement observés sont classés différemment selon les femmes et les hommes : les hommes classent en premier les convictions religieuses alors que les femmes les rangent en cinquième position. En revanche, les femmes placent la nationalité en première position que les hommes classent en deuxième position.

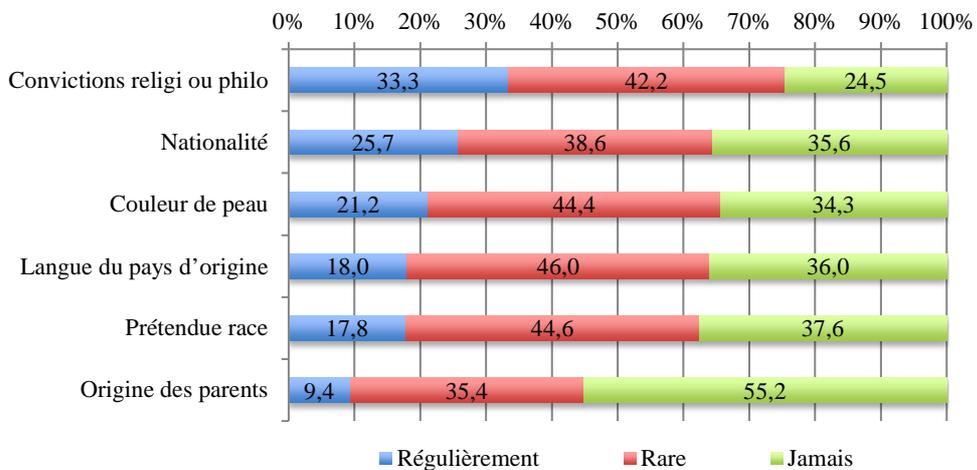
Le critère de la prétendue race apparaît en deuxième position chez les femmes mais en cinquième place chez les hommes. Quant à la couleur de la peau, elle vient en quatrième position chez les femmes mais en troisième place chez les hommes. Les femmes placent en troisième position l'origine des parents alors que les hommes la relèguent en dernière position.

Ces résultats montrent ici aussi la perception genrée des critères sur lesquels reposent le racisme : les hommes et les femmes n'attribuent pas la même importance aux différentes variables. Les questionnaires ne fournissent aucune information qualitative supplémentaire pour en comprendre les raisons. Pour ce faire, il serait utile et nécessaire de procéder à des entretiens semi-directifs qui nous fourniraient des éléments plus fouillés pour une analyse plus fine de ces perceptions différenciées.

**Critères sur lesquels le racisme se manifeste selon les femmes
("régulièrement" ordre décroissant) (r=102 nr=2) Pourcentages**



**Critères sur lesquels le racisme se manifeste selon les hommes
("régulièrement": ordre décroissant) (r=105 nr=3)
Pourcentages**



4.5. Les actions initiées ou à initier pour faire cesser le racisme sur le lieu du travail

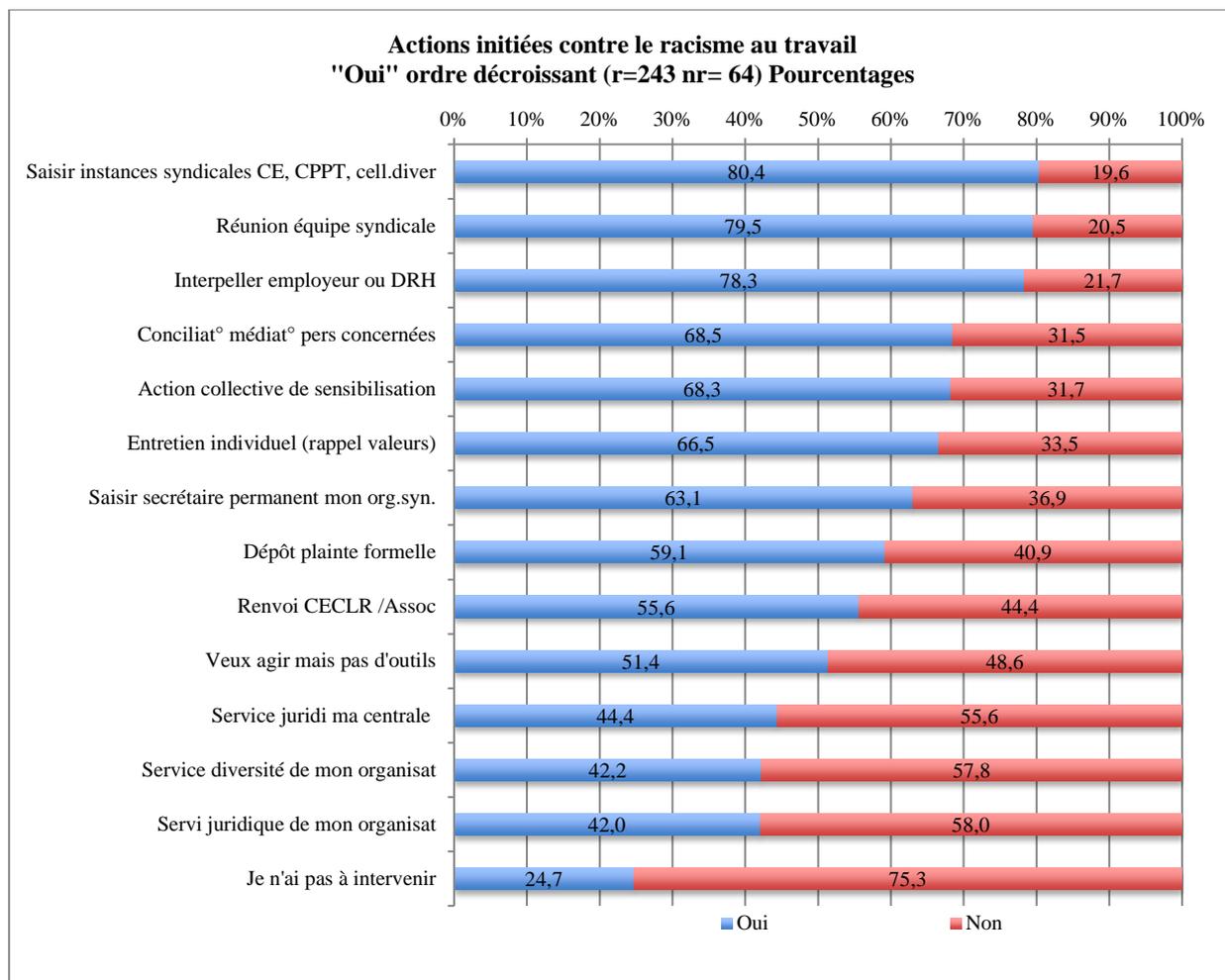
La question 5⁶ porte l'attention sur les actions que les représentant.es syndicaux ont initiées ou envisagent de mettre en œuvre pour faire cesser le racisme et la discrimination ethnique sur le lieu du travail. Les items proposés offraient la possibilité de réponses multiples allant de la non intervention de la personne jusqu'aux différentes initiatives mises sur pied au sein ou hors de l'entreprise.

1. Je n'ai pas à intervenir dans une telle situation
2. Je veux bien agir mais je ne dispose pas des outils pour le faire
3. J'organise un entretien individuel (rappel des valeurs)
4. Je procède à une conciliation/médiation entre les personnes concernées
5. J'organise une réunion syndicale de mes affilié.es pour parler de la plainte
6. Je mets en place une action collective de sensibilisation (rappel des valeurs syndicales, affichage, formation etc.)
7. J'interpelle directement l'employeur-e ou le/la DRH
8. Je saisis les instances de concertation au sein de l'entreprise (CE, CPPT, DS) ou la cellule diversité
9. J'enregistre une plainte formelle en tant que délégué-e
10. Je renvoie le/la plaignant-e vers d'autres instances (Centre pour l'égalité des chances, inspection, MRAX, LDH...)
11. Je saisis directement le service juridique de ma centrale professionnelle
12. Je saisis directement le service juridique de mon organisation
13. Je saisis directement la cellule diversité
14. Je saisis directement le secrétaire permanent
15. Autre(s) action(s) à préciser

Une première remarque s'impose sur les réponses des délégués relatives à l'opportunité d'intervenir ou pas pour faire cesser le racisme ou la discrimination. Sur les 155 réponses obtenues à cet item, une personne sur quatre (24,7%) estime inopportun d'intervenir en la matière. Trois répondant-es sur quatre (75,3%) réfutent au contraire l'idée qu'il n'y a pas lieu d'agir. Les hommes ont légèrement plus tendance que les femmes à déclarer ne pas à avoir à intervenir dans ce type de situation avec respectivement 24,7% et 21,9%. Il s'agit ici d'un message important des délégués qui marquent ainsi leur adhésion à l'idée que le racisme et la discrimination méritent une réaction de la part des organisations syndicales.

Par ailleurs, notre attention a été attirée par le fait que plus de la moitié des répondant-es (51,4%) affirment vouloir agir contre le racisme mais ils/elles ne disposent pas d'outils nécessaires pour ce faire : c'est plus souvent le cas des hommes (52,5%) que des femmes (49,3%). Au regard des nombreux outils que les organisations syndicales ont développé ces dernières années pour soutenir la lutte contre la discrimination, il y a lieu de s'interroger sur l'importance d'un tel sentiment chez les délégués-es.

⁶ Q5 : Quelle(s) action(s) avez-vous initié ou envisagez-vous d'initier pour faire cesser le racisme et/ou la discrimination ethnique sur le lieu du travail? Plusieurs réponses possibles.



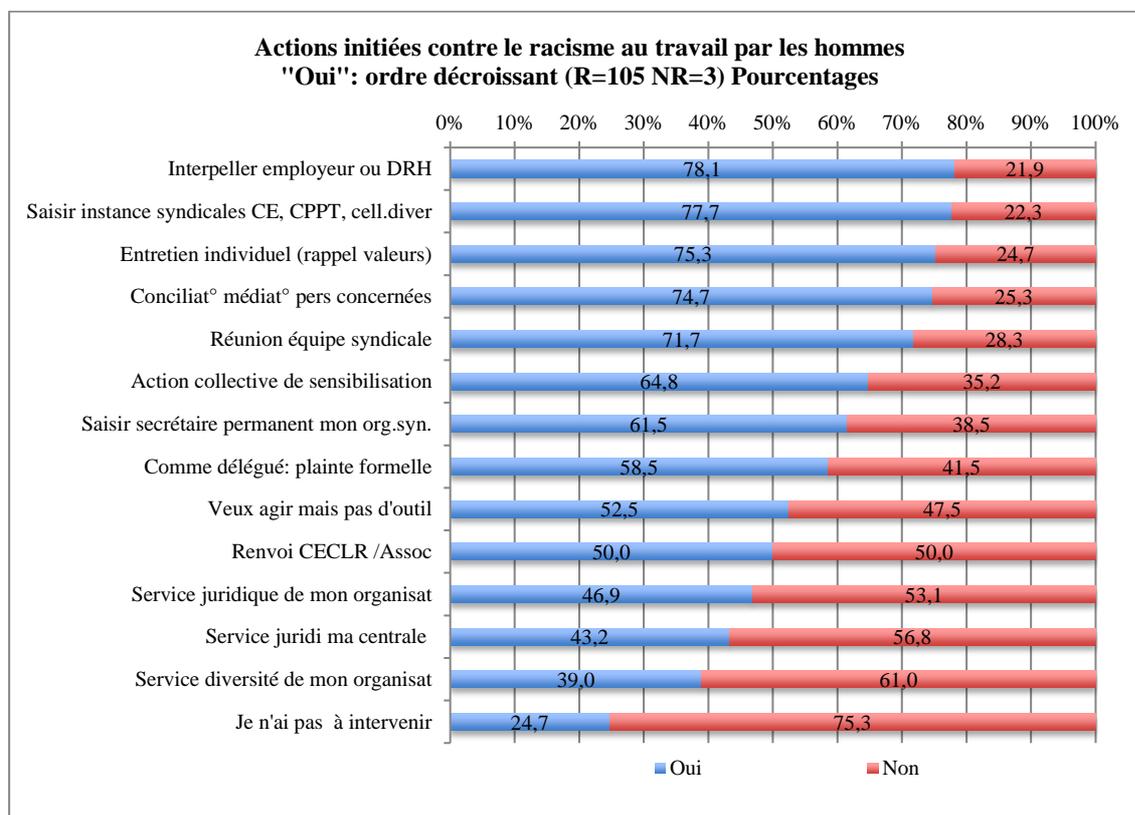
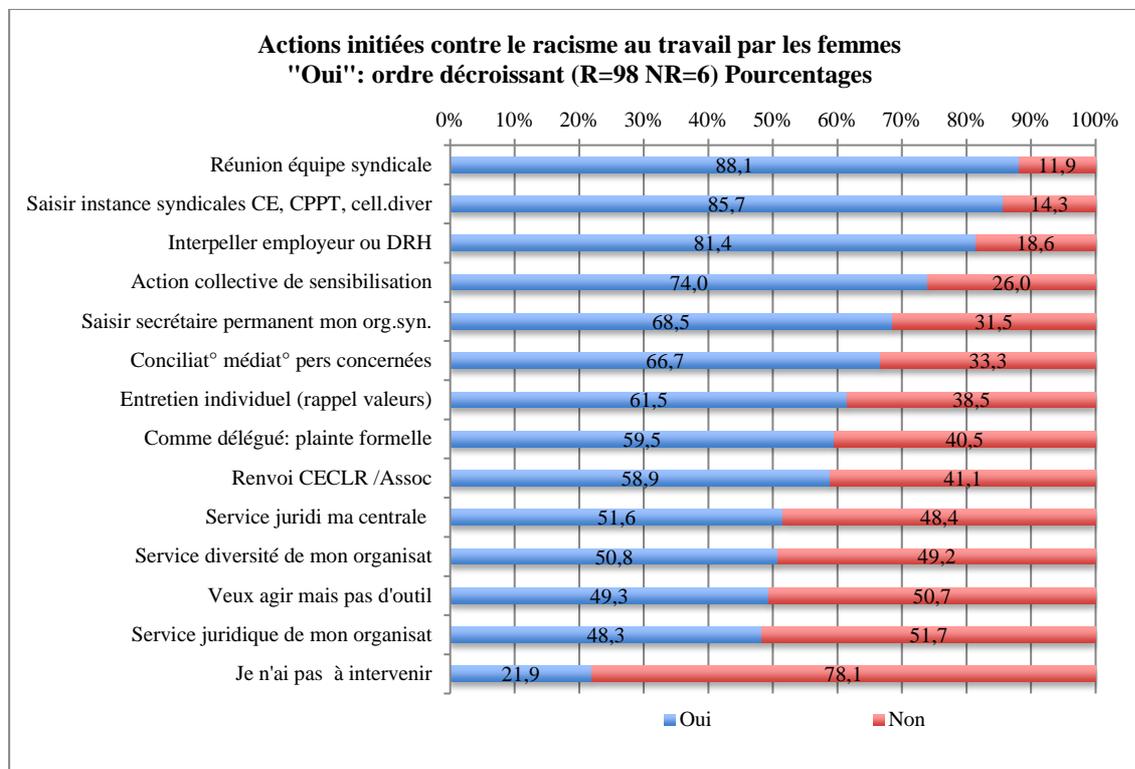
Les représentant-es syndicaux qui considèrent opportun d'agir privilégient plusieurs modes d'action au sein de l'entreprise. Pour l'ensemble des répondant-es, **les acteurs et les instances de concertation dans l'entreprise** dans une proportion équivalente sont sollicités en premier : les organes de la concertation sociale CE, CPPT, cellule diversité, la convocation d'une réunion syndicale ou la sollicitation de l'employeur.e ou du/de la responsable des ressources humaines. Les délégué-es déploient aussi des **modes d'action plus individuelle** telle que la médiation entre les personnes impliquées ou l'entretien individuel avec la personne incriminée pour un rappel des valeurs.

Le recours aux **instances syndicales hors de l'entreprise** vient en troisième position avec le recours, dans l'ordre d'importance, des secrétaires permanents, l'enregistrement de leur part d'une plainte formelle et le renvoi du problème vers le Centre pour l'égalité des chances ou des associations de lutte contre le racisme.

Remarquons que le recours au service juridique de leur centrale professionnelle ou de leur syndicat ou du service diversité de leur organisation sont les initiatives les moins souvent développées or, elles peuvent jouer un rôle essentiel dans la constitution comme dans le suivi du dossier.

L'appel aux associations et institution de lutte contre le racisme et la discrimination est aussi mentionné par les délégué-es : 55,6% des répondant-es qui ont choisi cet item déclarent les solliciter ; c'est plus souvent le cas des femmes (59%) que des hommes (50%).

Les commentaires qui accompagnent cette question mettent en exergue le recours à des formes variées de procédure de conciliation entre les personnes concernées ou la mention des délégué-es qui n'ont jamais eu à traiter de telles situations. D'autres soulignent la difficulté de prouver le racisme ou la discrimination, la nécessité de sensibiliser car « *le racisme n'est vu que par moi* » ou encore le fait que le racisme un phénomène sous-estimé.



4.6. Les outils existant dans l'entreprise pour lutter contre le racisme

La question 6⁷ tente de cerner la panoplie d'outils ou de structures existant dans l'entreprise qui sont susceptibles d'aider les délégué-es à lutter contre le racisme. La question mentionnait huit propositions non mutuellement exclusives :

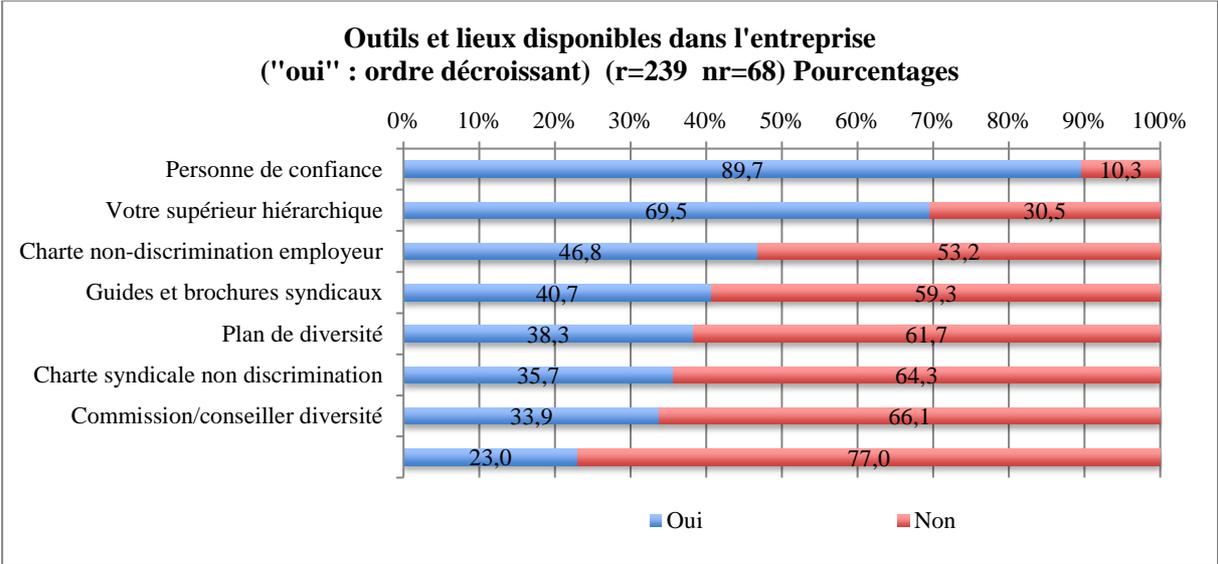
charte de non-discrimination de l'employeur.e,
charte syndicale de non-discrimination,
cellule ou commission de diversité/conseiller en diversité,
plan de diversité,
personne de confiance (harcèlement),
votre supérieur hiérarchique,
guides et brochures syndicales contre la discrimination ethnique,
actions spécifiques de sensibilisation annuelle ou récurrente.

Les réponses des délégué-es nous offrent un état des lieux de ces instruments dans l'entreprise mais également ceux que les délégué-es identifient comme étant susceptibles de traiter le racisme ou la discrimination au travail.

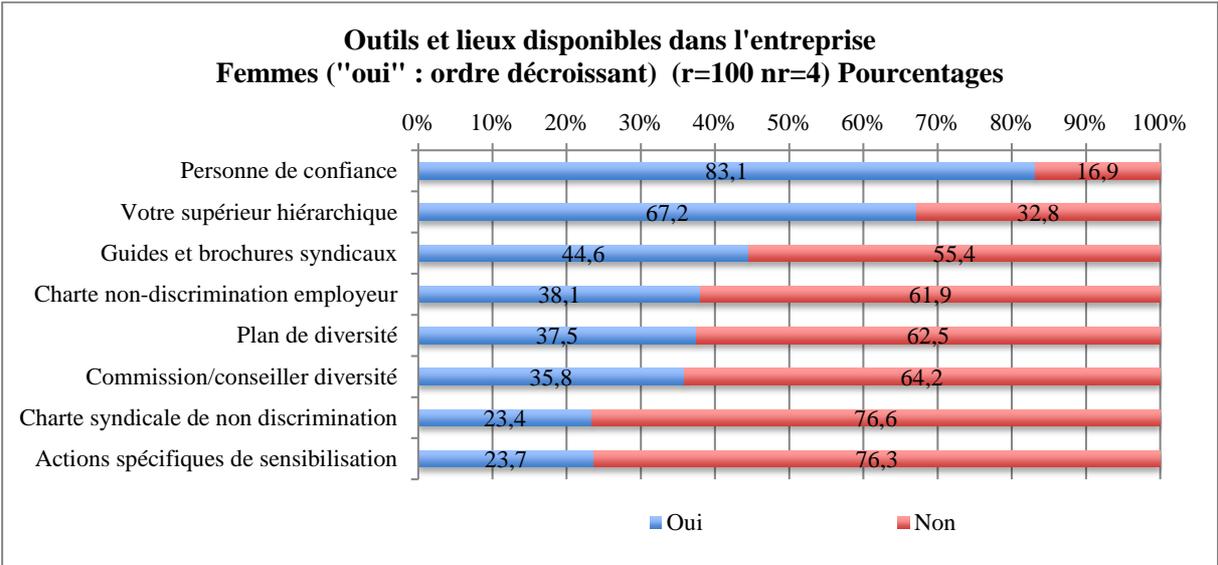
Ainsi, les quatre outils disponibles le plus fréquemment cités par les délégué-es sont, par ordre décroissant, la « personne de confiance » (89,7%), le « supérieur hiérarchique » (69,5%) « la charte de non-discrimination de l'employeur.e » (46,8%), « les guides et brochures syndicales » (40,7%).

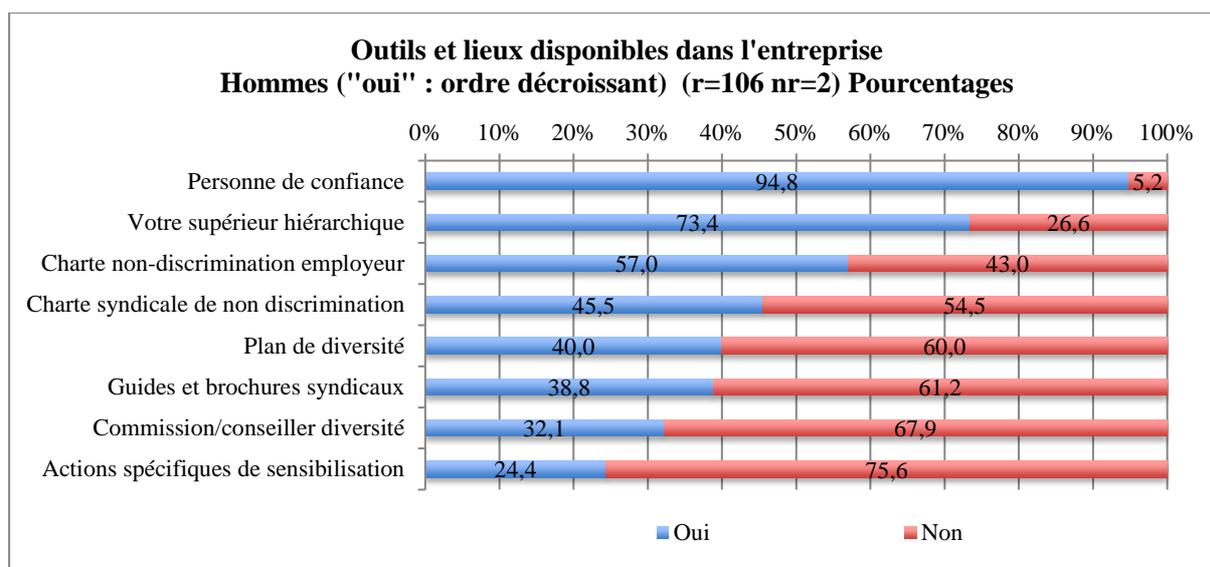
Les « plans de diversité » (38,3%), la « charte syndicale de non-discrimination » (35,7%), la « cellule/commission diversité » (33,9%) et les « actions spécifiques de sensibilisation » semblent moins présents dans les entreprises des délégué-es ayant participé à l'enquête. Quelques délégué-es mentionnent le règlement de travail où le principe de non-discrimination est explicitement affirmé et sanctionné.

⁷ Q6 : Existe-t-il dans votre entreprise des outils ou des lieux pour lutter contre le racisme et la discrimination ethnique ? Plusieurs réponses possibles.



L'analyse par sexe ne montre pas de différenciation majeure entre les délégué-es, remarquons tout de même le classement en 3^e position et l'usage plus important des guides et des brochures syndicaux par les femmes (44,6%) que par les hommes (38,8% et classement en 6^e position).





On observe ainsi que les instruments de lutte contre le racisme et la discrimination sont inégalement accessibles et/ou usités sur le lieu du travail. Les délégué-es s'adressent donc prioritairement aux personnes de confiance généralement chargées de gérer les situations de harcèlement ou au supérieur hiérarchique. Les réponses à la question suivante nous éclairent sur la manière dont les représentant-es syndicaux évaluent l'efficacité de ces instruments.

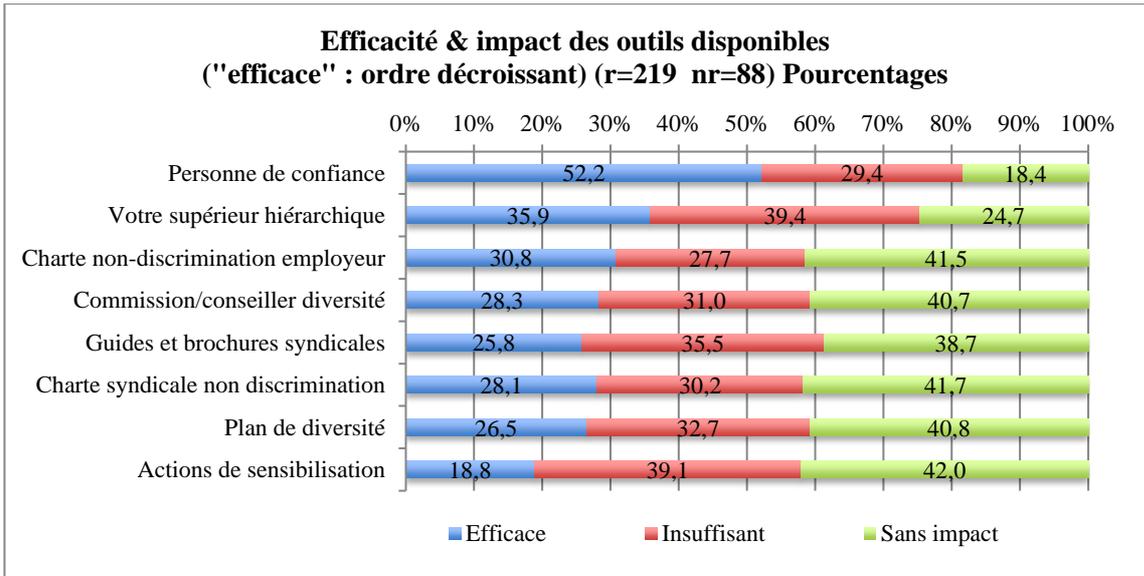
Les commentaires de plusieurs répondant-es mentionnent quelques initiatives locales particulières telles que l'affichage du principe d'égalité entre les « races », la création d'un groupe de travail « *A chacun ses valeurs ?* » ou la mention dans le règlement de travail de sanction de toute discrimination.

Enfin certain-es délégué-es affirment aussi que, dans leur entreprise, il n'y pas de racisme, et qu'ils/elles n'ont jamais eu y faire face ou que les actes de racisme sont tellement sournois qu'il est difficile de les dénoncer de manière crédible.

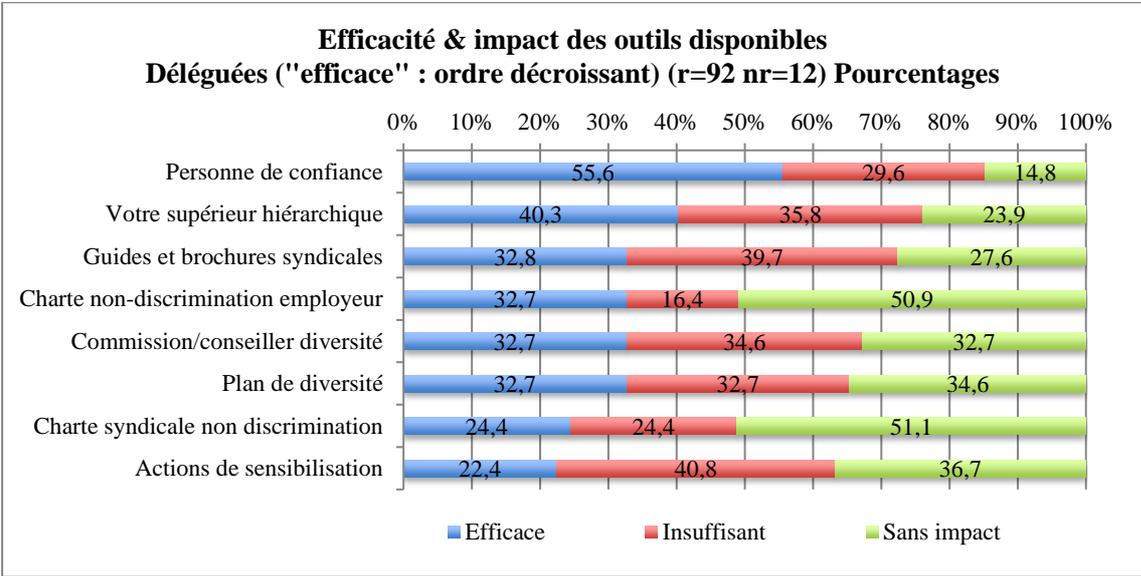
4.7. L'efficacité et les impacts des outils existants

Cette question⁸ tente d'évaluer l'efficacité et l'impact des outils disponibles de la part des délégué-es. Les réponses sont plutôt mitigées. La « personne de confiance » n'est jugée « efficace » que pour 52,2% des répondant-es et « insuffisant » pour 29,4%. Il s'agit de l'instrument estimé le moins efficace en terme d'impact (18,4%) avec l'action du supérieur hiérarchique (24,7%) comparé aux chartes, commission et plans de diversité, et actions de sensibilisation.

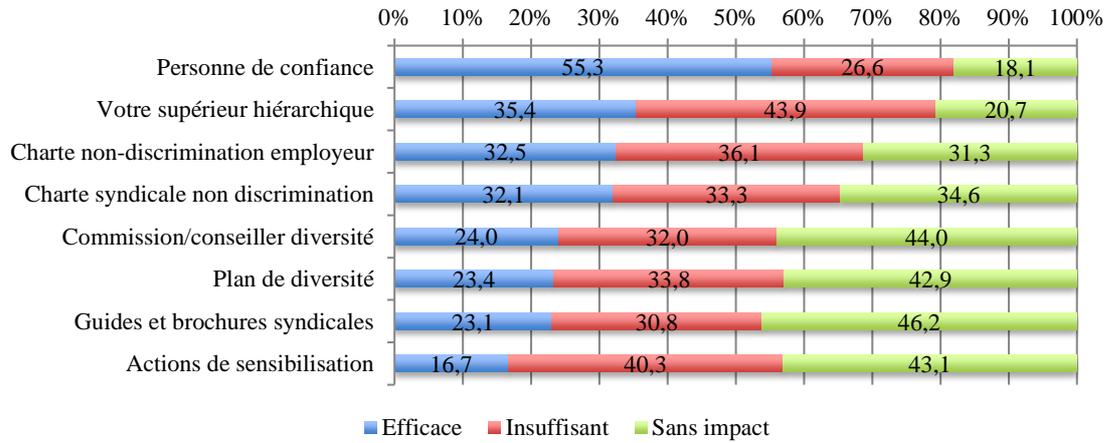
⁸ Q7 : Ces outils de lutte contre le racisme et la discrimination ethnique existant dans votre entreprise sont-ils efficaces, sans impact ou insuffisants pour lutter contre le racisme ? Plusieurs réponses possibles.



L'analyse par sexe indique peu de différences entre les hommes et les femmes notamment dans le classement des outils selon leur efficacité. Cependant, les femmes jugent sans impact plus amplement que les hommes les chartes de l'employeur-e (respectivement 50,9% et 31,3%) et syndicale (51,1% et 34,6%).



Efficacité & impact des outils disponibles
Délégués ("efficace" : ordre décroissant) (r=98 nr=10) Pourcentages



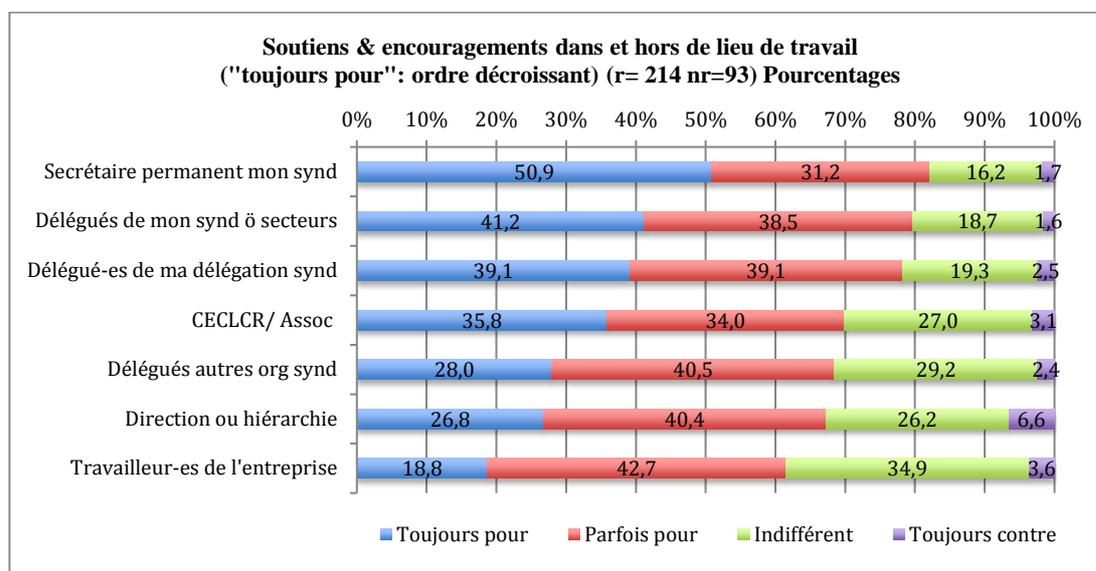
4.8. Les soutiens et encouragements pour développer la lutte contre le racisme sur le lieu du travail

La question 8⁹ examine les soutiens et les encouragements dont les délégué.es ont bénéficié pour mener des actions de lutte contre le racisme et la discrimination ethnique sur le lieu du travail. Les réponses à la question pouvaient être multiples.

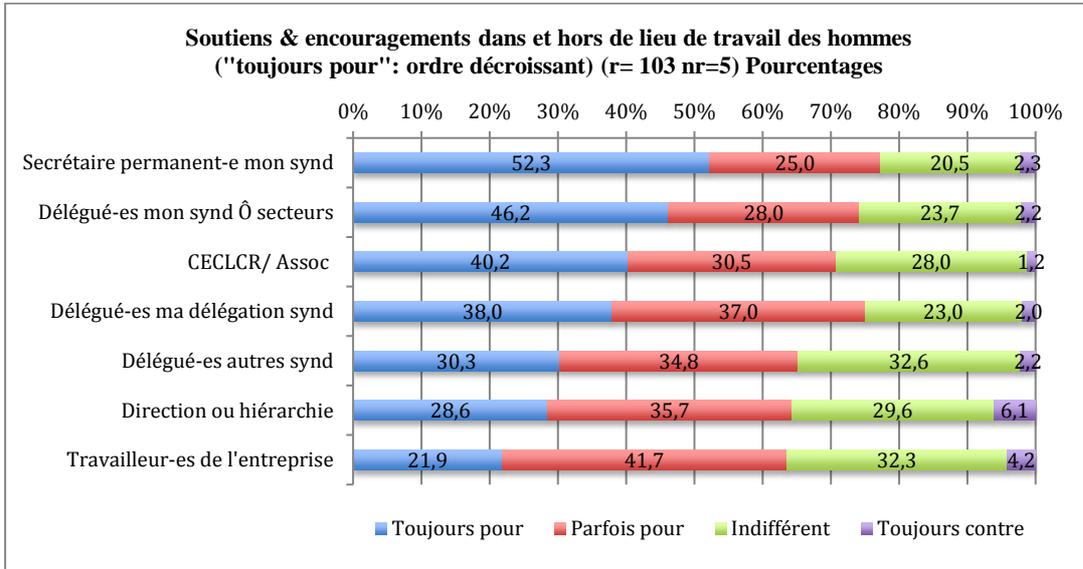
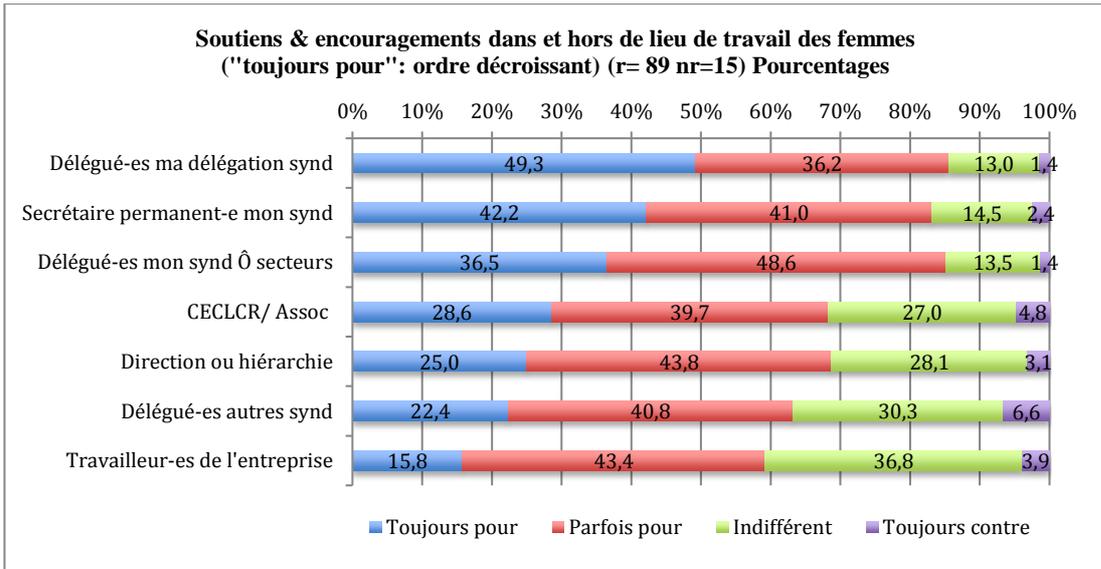
Nous avons distingué les soutiens qui provenaient des actrices et acteurs présent-es dans l'entreprise (travailleur-es, délégué-es, direction) de celles et ceux qui agissent hors de l'entreprise (délégué-es de mon organisation d'autres secteurs, secrétaires permanent-es, délégué-es autres organisations syndicales, le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances ou des associations de lutte contre le racisme).

L'analyse des 214 réponses des délégué-es indiquent que les secrétaires permanent-es des organisations syndicales apportent dans 51% leur soutien aux actions des délégué-es : c'est plus souvent le cas pour des délégués (52,3%) que les déléguées (42,2%). Le soutien accordé est aussi le fait des délégué-es soit d'autres secteurs mais issu-es de la même organisation syndicale selon 41,2% des répondant-es (46,2% pour les hommes et 36,5% pour les femmes), soit de leur propre délégation d'entreprise 39% (38% pour les hommes et 49,3% pour les femmes). Il est intéressant de constater ici que les hommes et les femmes ne bénéficient pas du même soutien de la part des acteur-es syndicaux que ce soit dans l'entreprise ou hors de l'entreprise.

Enfin, les plus faibles soutiens obtenus proviennent, d'une part, des travailleur-es de leur entreprise avec moins d'une personne sur cinq (18,8% : 21,9% pour les hommes et 15,8% pour les femmes) et, d'autre part, de la direction et la hiérarchie avec une personne sur quatre (26,8% : 28,6% pour les hommes et 25% pour les femmes). Notons que le soutien des délégué-es des autres organisations syndicales est jugé plus important pour les hommes (30,3%) que pour les femmes (22,4%).



⁹ Q8 : Vous sentez-vous soutenu.e et/ou encouragé.e pour mener des actions de lutte contre le racisme et la discrimination ethnique ? Plusieurs réponses possibles. Cochez une ou plusieurs propositions.



4.9. Les résistances et obstacles rencontrés dans la lutte contre le racisme au travail

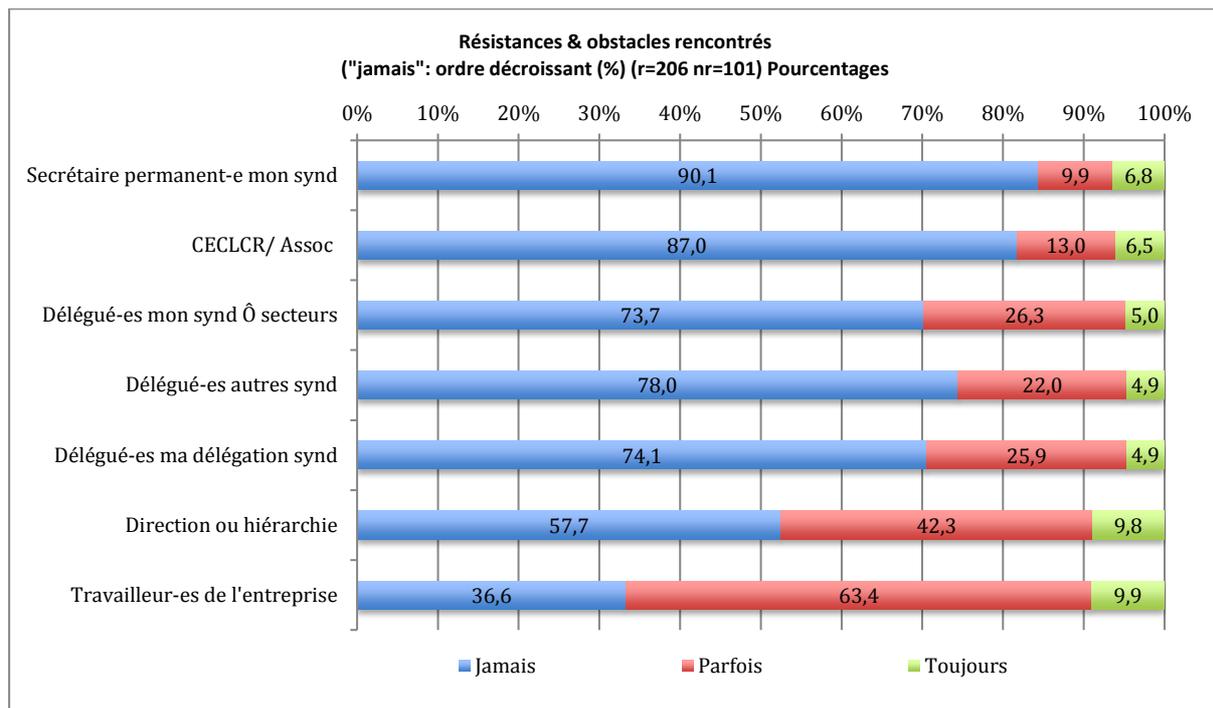
La question 9¹⁰ s'attache à repérer les éventuelles **résistances** et les **obstacles** que les délégué-es rencontrent dans leurs initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination ethnique sur le lieu du travail. Les réponses à la question pouvaient être multiples.

Les items proposés reprennent ceux de la question 8, où nous avons distingué les soutiens provenant des acteurs de l'entreprise (travailleur.es, délégué.es, direction) et de celles et ceux agissant hors de l'entreprise (délégué.es de mon organisation d'autres secteurs, secrétaire permanent.es, délégué.es

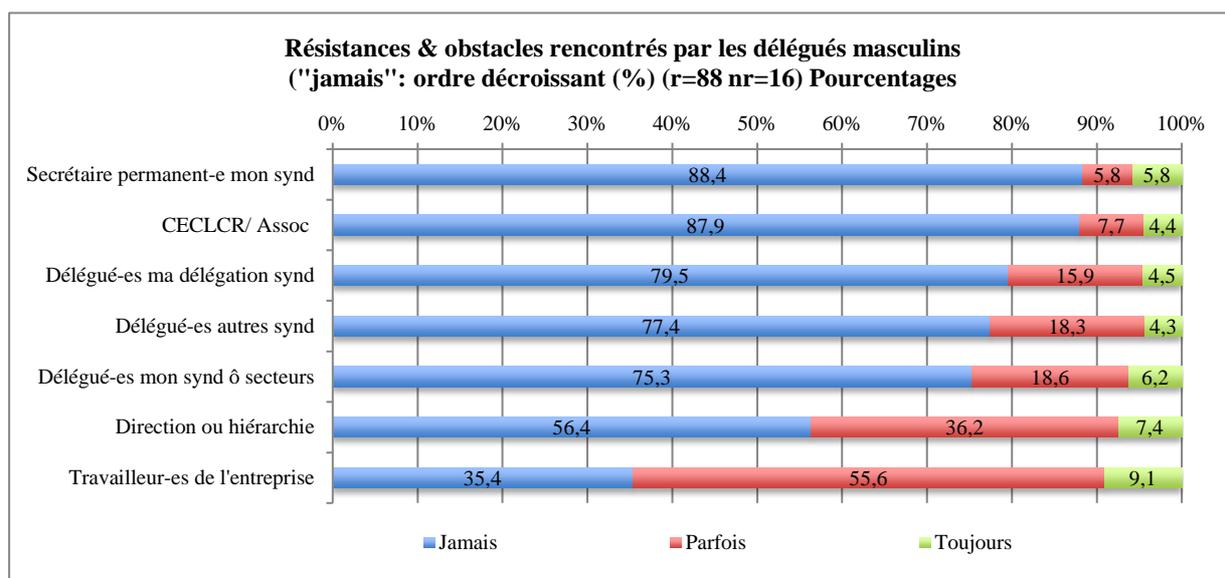
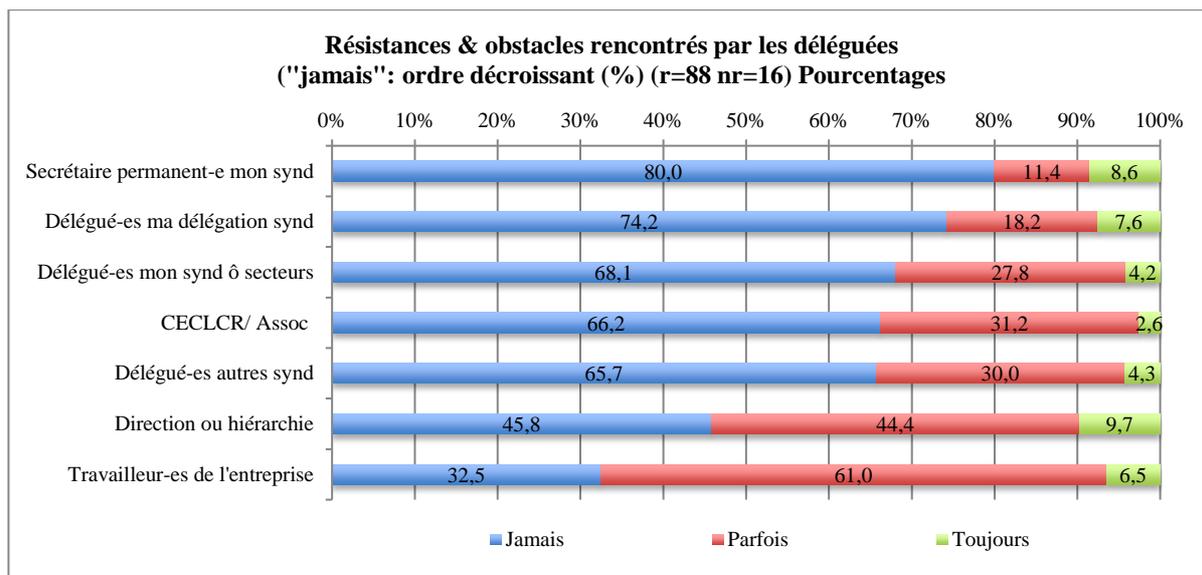
¹⁰ Q9 : Rencontrez-vous des résistances voire des obstacles dans votre lutte contre le racisme et la discrimination ethnique ? Plusieurs réponses possibles.

autres organisations syndicales, le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme ou des associations de lutte contre le racisme).

Parmi les 206 personnes ayant répondu à cette question, il apparaît que les résistances et les obstacles systématiques (« toujours ») constatés sur le lieu du travail sont très minoritaires (moins de 10% pour chaque item). Ceux-ci sont plus le fait des travailleurs de l'entreprise (9,9%) et de la direction et la hiérarchie (9,8%). Si l'on cumule les réponses « toujours » et « parfois », les travailleur-es et la direction restent les plus réticents à soutenir les actions des délégué-es. Ce classement reste valable pour les hommes et les femmes, cependant on observe que la résistance des travailleur-es à l'égard des actions menées par les femmes (6,5%) est moins forte que pour les délégués masculins (9,1%).



Les femmes observent plus de résistance de la part des secrétaires et permanent-es de leur syndicat (8,6%) et de leurs délégué-es d'entreprise (7,6%) que les hommes (respectivement 5,8% et 4,4%). Il serait intéressant de croiser ce résultat avec le secteur d'activité concerné.



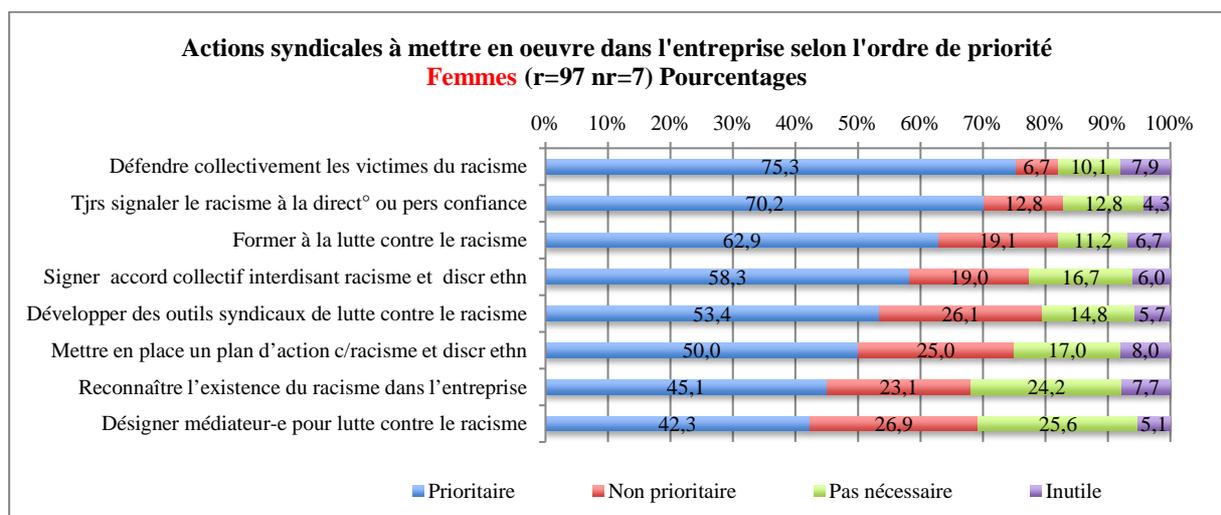
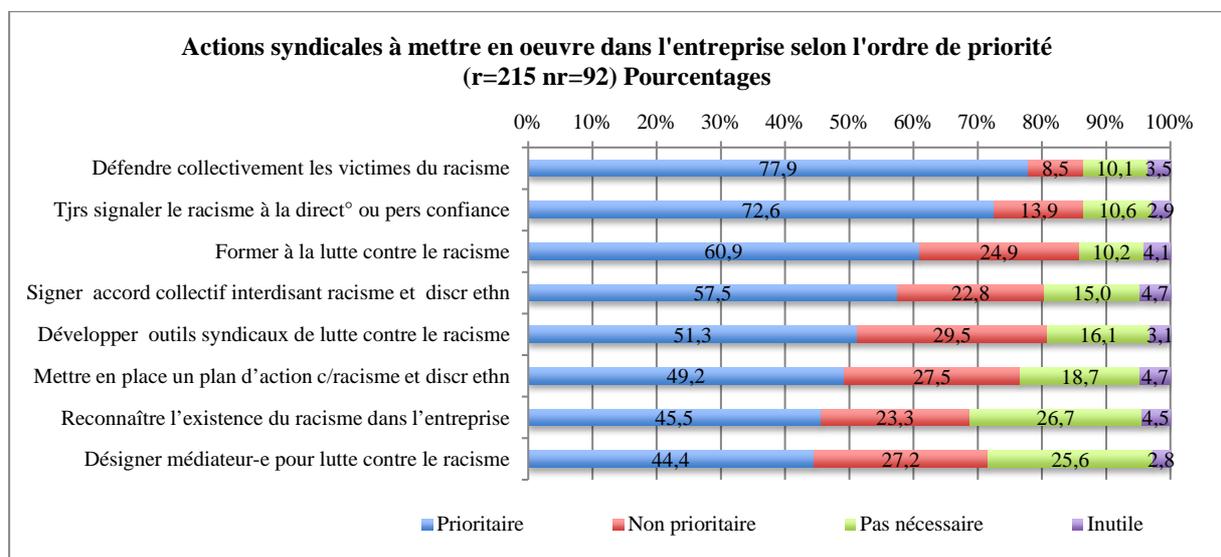
4.10. Les actions à mettre à l'agenda syndical dans l'entreprise

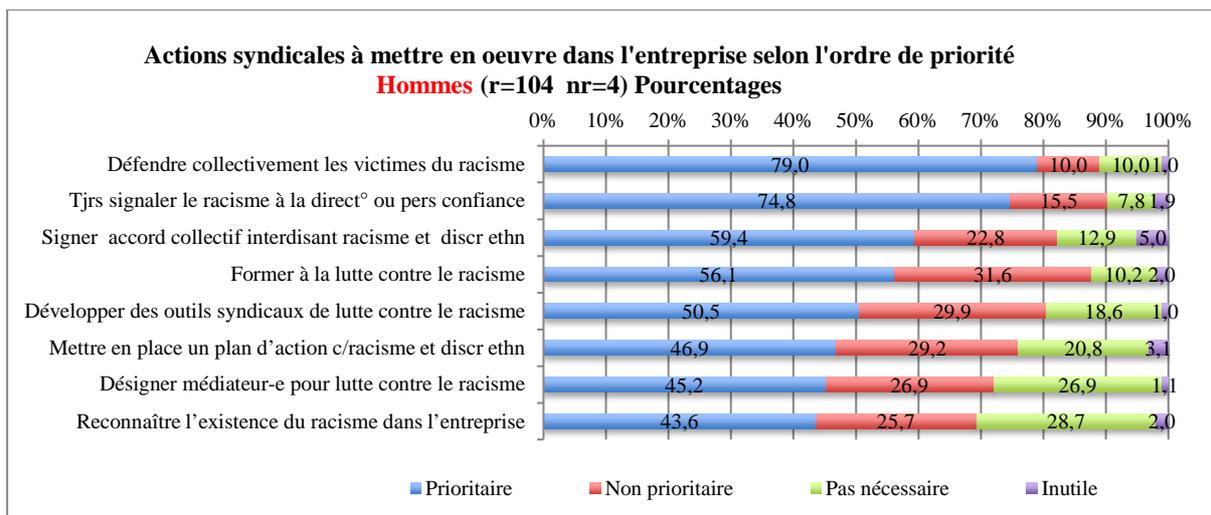
La question 10¹¹ s'intéresse aux actions que les délégué-es envisagent de mettre en place dans l'entreprise pour lutter contre le racisme et la discrimination ethnique. Plusieurs réponses étaient possibles et devaient être classées selon un ordre d'importance allant d'une action estimée prioritaire à une action jugée inutile.

¹¹ Q 10 : En votre qualité de délégué(e) syndical(e), quelles sont les actions à mettre à l'agenda syndical dans votre entreprise ? Plusieurs réponses possibles

Peu de délégué-es considèrent inutiles les actions proposées pour lutter contre le racisme, cependant les proportions relatives pour chaque action sont significativement plus élevées chez les femmes que chez les hommes, notamment « la mise en place d'un plan d'action contre le racisme et la discrimination ethnique » (respectivement 8% et 3,1%), « la défense collective des victimes du racisme » (respectivement 7,9% et 1%) et « la reconnaissance du racisme dans l'entreprise » (respectivement 7,7% et 2%).

Les actions qui récoltent plus de 50% des suffrages des délégué-es sont, par ordre d'importance ; la « défense collective des victimes du racisme », « le signalement systématique des actes de racisme et de discrimination à la direction ou la personne de confiance », la « formation », la « signature d'un accord collectif d'entreprise » interdisant le racisme et le « développement d'outils syndicaux » de lutte contre le racisme. Cet ordre de priorité est identique pour les femmes et pour les hommes. Quant aux outils à développer dans l'entreprise, certain-es délégué-es soulignent la nécessité de le faire en concertation avec l'employeur-e.





4.11. Les priorités à mettre à l'agenda des organisations syndicales

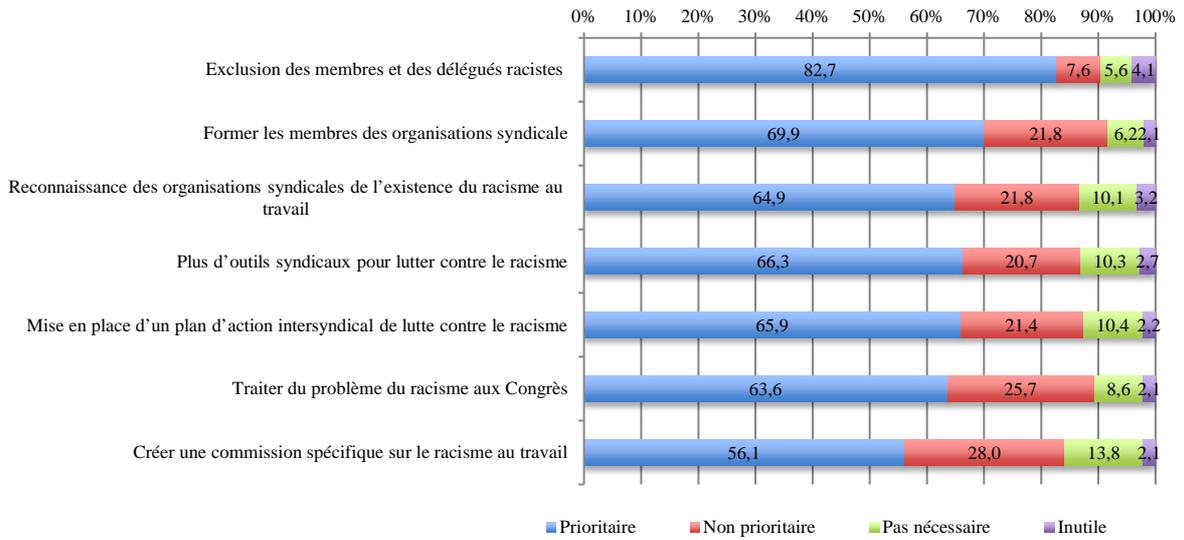
La question 11¹² tente d'identifier les actions prioritaires que les délégué-es souhaitent mettre en place au sein de leur organisation syndicale pour mieux adresser le phénomène du racisme et de la discrimination ethnique.

Les répondant-es ont donc classé les actions proposées qui leurs étaient soumises selon un ordre d'importance allant d'une action estimée prioritaire à une action jugée inutile.

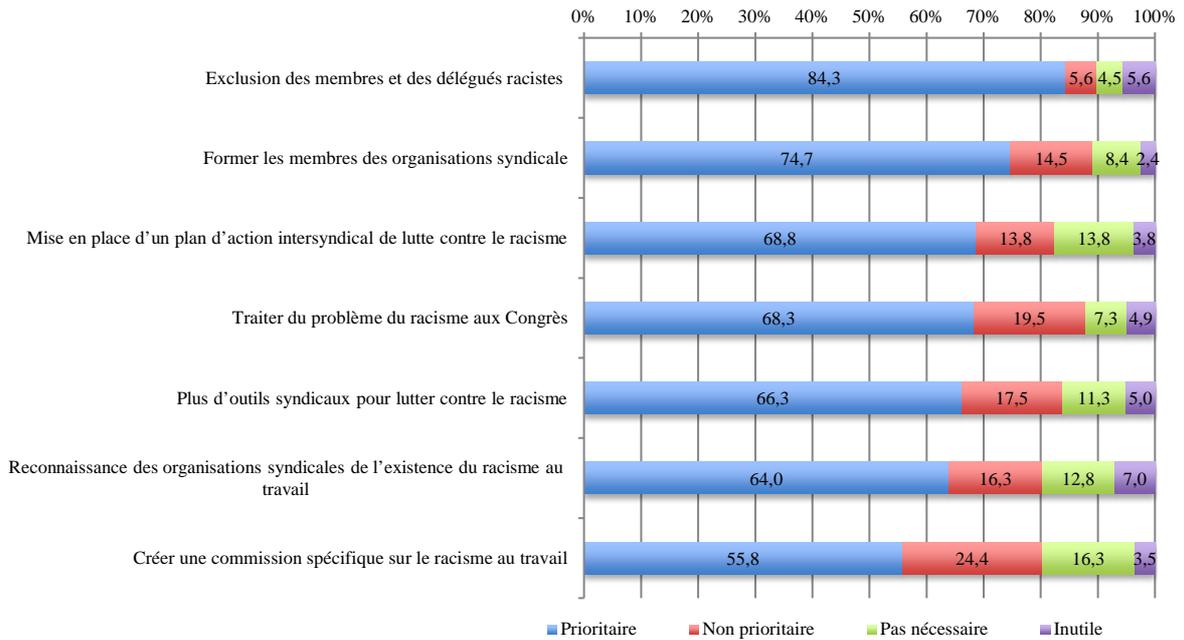
Les 211 réponses à la question classent en tête l'initiative qui vise l'exclusion des membres et des délégués racistes de l'organisation syndicale : 82,7% des délégué-es l'ont choisie (84,3% des femmes et 82,7% des hommes). La formation des membres syndicaux est la 2^e priorité pour 69,9% délégué-es, davantage pour les femmes (74,7%) que pour les hommes (64,9%). Les déléguées placent en 3^e position la mise en œuvre d'un plan d'action intersyndical (68,8%) alors que leurs homologues masculins le classe en 5^e position (62,4%).

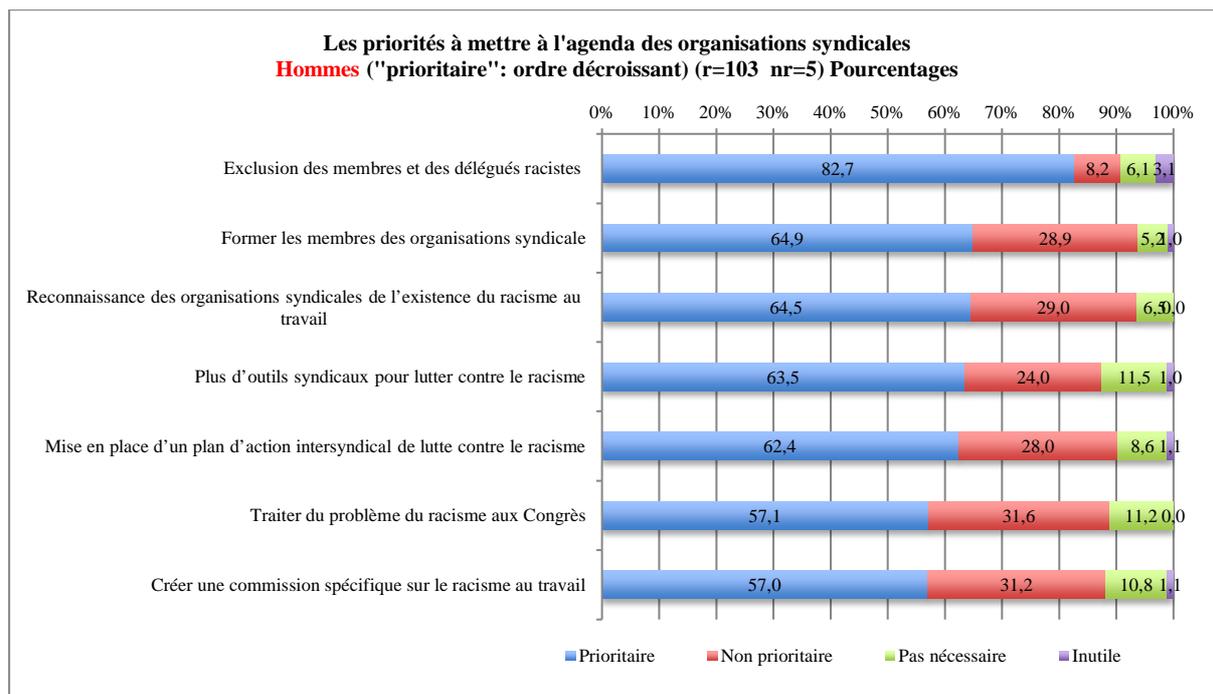
¹² Q11 : En votre qualité de délégué(e) syndical(e), quelles sont les priorités à mettre à l'agenda des organisations syndicales ? Plusieurs réponses possibles.

Les priorités à mettre à l'agenda des organisations syndicales
("prioritaire": ordre décroissant) (r=211 nr=96) Pourcentages



Les priorités à mettre à l'agenda des organisations syndicales
Femmes ("prioritaire": ordre décroissant) (r=96 nr=8) Pourcentages





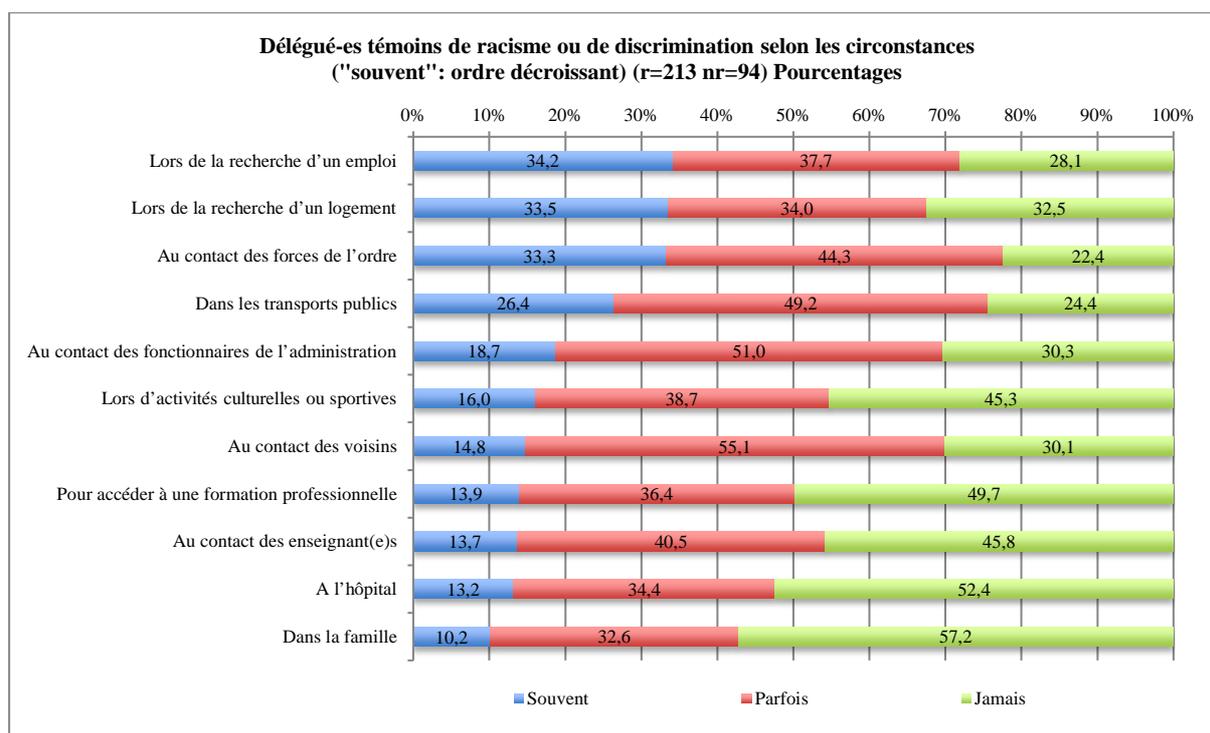
4.12. Les délégué-es témoins du racisme et de la discrimination hors de l'entreprise

La question 12¹³ cherche, d'une part, à savoir si les délégué-es avaient été témoins d'actes de racisme et/ou de discrimination en dehors du lieu du travail et dans quelles circonstances. D'autre part, nous souhaitons en mesurer leur fréquence : souvent, parfois, jamais. Les réponses à cette question nous permettent d'identifier dans quelle mesure les délégué-es sont confronté-es dans la vie quotidienne à l'expression du racisme.

Les circonstances proposées concernent aussi bien la recherche d'un logement, d'un emploi, pour accéder à une formation professionnelle, les relations aux enseignant-es, aux fonctionnaires des administrations publiques, aux forces de l'ordre, aux voisin-es, dans la famille, dans les transports publics, à l'hôpital ou lors d'activités culturelles ou sportives. Ces circonstances ne couvrent certainement pas toutes les situations où le racisme et la discrimination se produisent mais elles pointent les occurrences de la vie quotidienne les plus fréquentes. Dans les commentaires, des délégué-es ont ainsi signalé les expériences vécues dans l'avion, dans les commerces ou avec les patients hospitalisés.

Les réponses nous indiquent que les délégué-es ont connu des situations de racisme et de discrimination dans leur vie sociale, sur les 213 répondant-es, une seule personne a nié leur existence. Sans réelle surprise, il apparaît que la recherche d'emploi (34,2%), de logement (33,5%) et les relations avec les forces de l'ordre (33,3%) sont classées en tête des circonstances où surviennent « souvent » ces expériences. Si l'on cumule les réponses « souvent » et « parfois », les relations aux forces de l'ordre (77,6%) et la recherche d'emploi (71,9%) sont rangées en tête de liste. Les transports publics semblent par ailleurs le lieu privilégié d'expression du racisme.

¹³ Q12 : Avez-vous déjà été témoin ou victime d'acte de racisme et/ou de discrimination ethnique ? Si oui dans quelles circonstances ? Plusieurs réponses possibles.

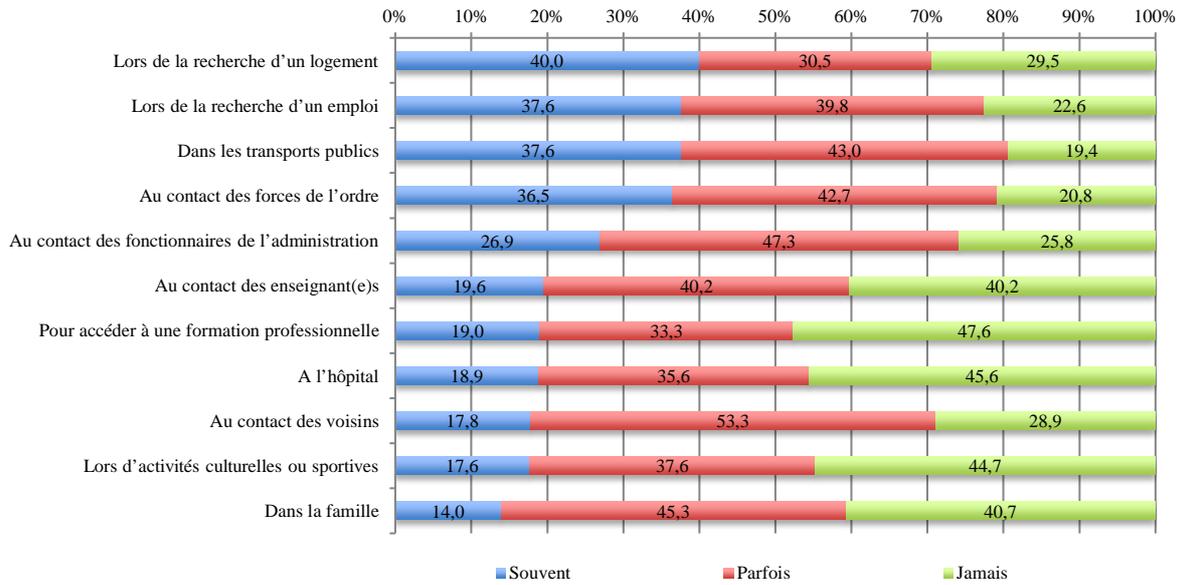


Il est intéressant d'observer la variation des classements sur base du critère « souvent » en fonction du sexe : les femmes placent en tête de liste et en proportion plus grande la recherche d'un logement (40%), d'un emploi (37,6%) et les relations avec les forces de police (36,5%). En revanche les hommes classent en premier les relations aux forces de police (32,7%), la recherche d'un logement (32,3%) et d'un emploi (30%). Les transports publics sont souvent cités comme espace d'expression du racisme, mais les femmes le signalent davantage (37,6%) que les hommes (18,6%). L'hypothèse à ce stade est que les hommes fréquentent probablement moins les transports publics que les femmes¹⁴.

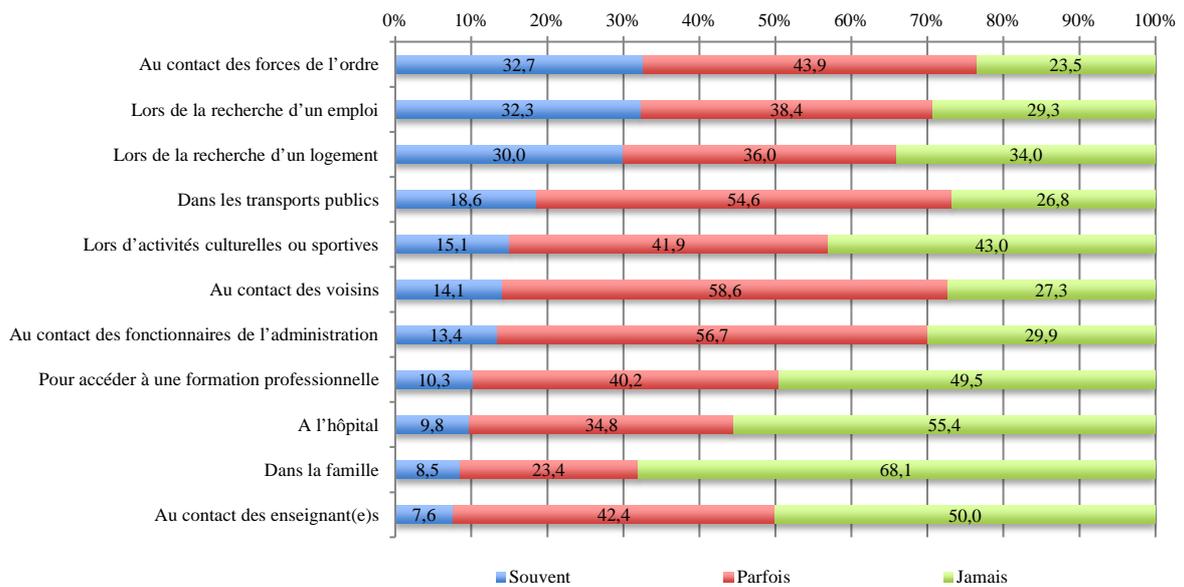
Les femmes pointent deux fois plus souvent les contacts avec les fonctionnaires (26,9%) que les hommes (13,4%) et deux fois et demi plus souvent les contacts avec les enseignant-es, respectivement 19,6% et 7,6%. Cette différenciation nous révèle fort probablement la division sexuée des tâches dans la vie quotidienne.

¹⁴ Les Cahiers de l'Observatoire de la Mobilité de la Région de Bruxelles-Capitale de 2103 portant sur les pratiques de déplacement à Bruxelles (voir Lebrun *et al.*) souligne des différences par sexe quant à l'usage de la voiture et des transports publics au niveau de la mobilité bruxelloise. La part des déplacements effectués dans Bruxelles par les hommes en voiture (33,7% de leurs déplacements) est plus élevée que celle des femmes (30,4%). Pour les déplacements depuis et vers Bruxelles, cette part est respectivement de 68% et de 58,4%. Quant aux transports en commun, les données statistiques de la STIB indiquent une fréquentation légèrement supérieure chez les femmes avec 18,8% que chez les hommes 15,4% (chiffres 2010).

Femmes déléguées témoins de racisme ou de discrimination selon les circonstances
 ("souvent": ordre décroissant) (r=101 nr=3) Pourcentages



Hommes délégués témoins de racisme ou de discrimination selon les circonstances
 ("souvent": ordre décroissant) (r=104 nr=4) Pourcentages



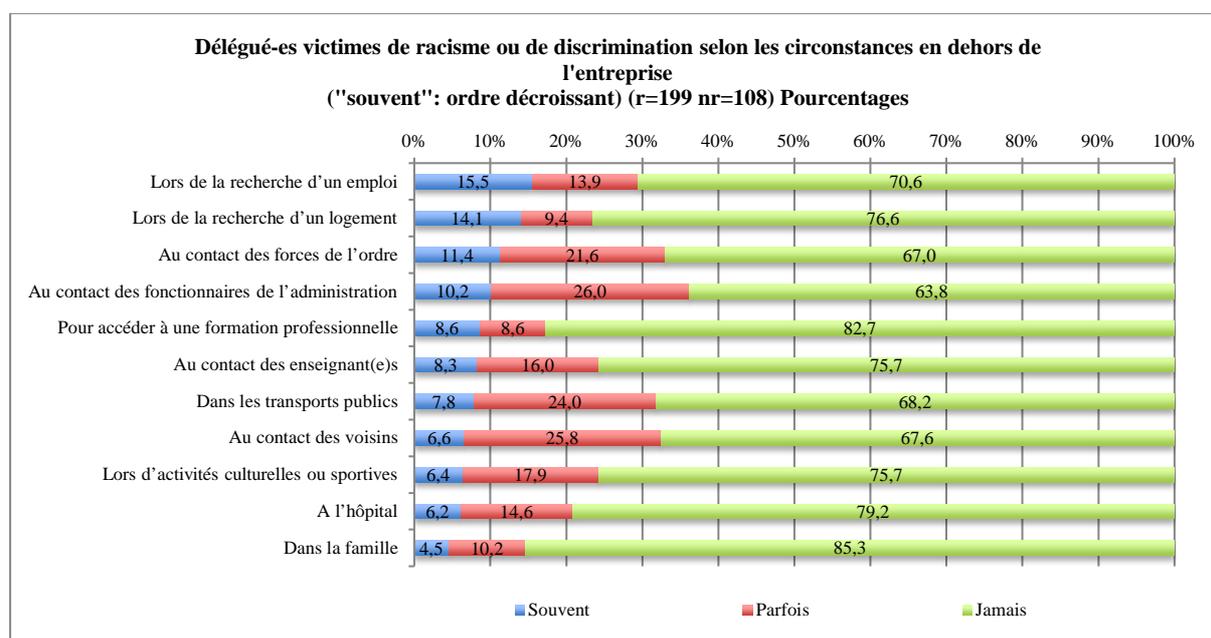
4.13. L'expérience de victimes du racisme et de la discrimination hors de l'entreprise

La question 13¹⁵ explore le type d'expérience du racisme et de la discrimination que les délégué-es ont expérimenté non plus comme témoins mais comme victimes en dehors de l'entreprise. Les circonstances proposées sont les mêmes que celles de la question précédente.

L'approche de cette question vise à changer de point de vue par rapport à la question précédente car elle permet d'identifier dans quelle mesure les délégué-es ont eux/elles-mêmes expérimenté le racisme et la discrimination dans la vie quotidienne alors que dans la question précédente, il s'agit du point de vue d'un témoin qui ne subit pas les actes de racisme ou de discrimination.

Notons tout d'abord que la majorité des délégué-es déclarent n'avoir jamais connu le racisme, quels que soient les circonstances proposées et le sexe de la personne. Pour celles et ceux qui ont « souvent » vécu le racisme, le classement suit le même ordre d'importance : la recherche d'emploi (15,5%), de logement (14,1%) et les relations avec les forces de l'ordre (11,4%). Ce sont d'ailleurs les deux domaines où le Centre interfédéral UNIA constate aussi enregistrer le plus grand nombre de plaintes.

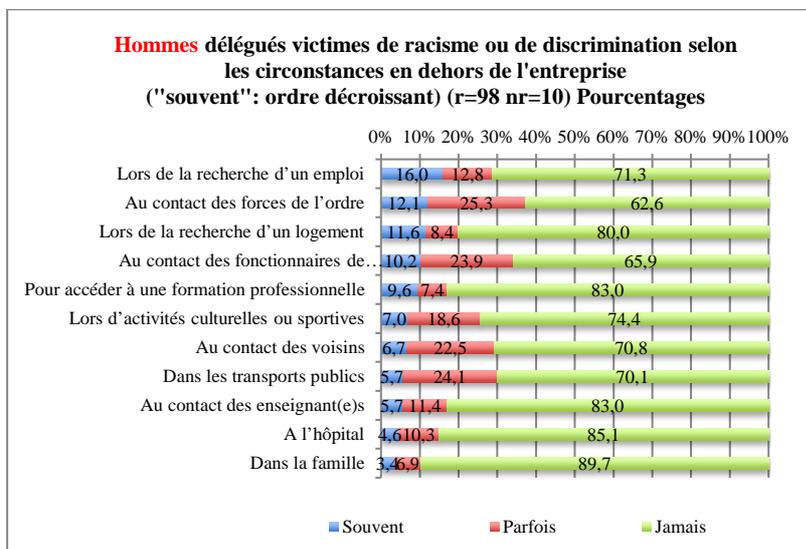
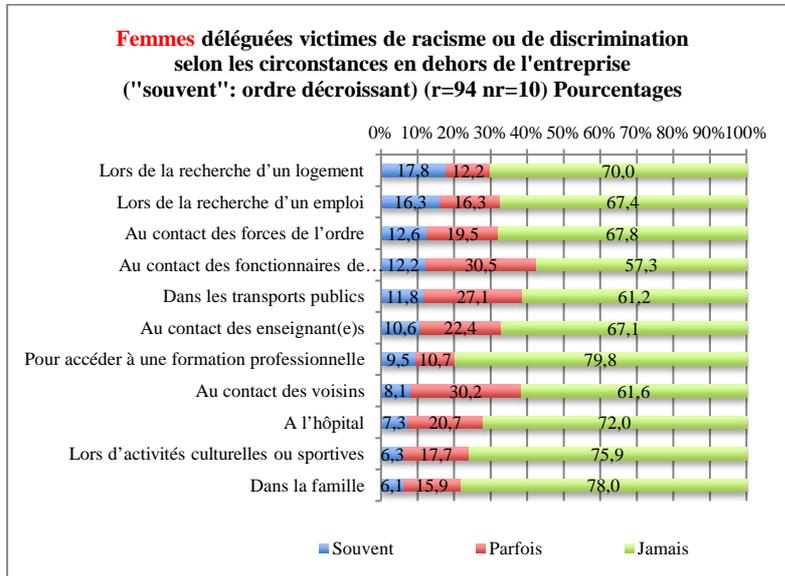
Si l'on cumule les réponses « souvent » et « parfois », les relations aux fonctionnaires (36,2%), aux forces de l'ordre (33%), et avec les voisins (32,4%) viennent en tête de liste avant la recherche d'emploi (29,4%). La discrimination en matière de formation professionnelle émerge avec 8,6% et dans des proportions quasi équivalentes pour les femmes et les hommes.



Les réponses des hommes et des femmes présentent des vécus différents à travers le classement effectué. Ainsi les déléguées semblent souvent expérimenter le racisme d'abord lors de la recherche d'un logement (17,8%), puis d'un emploi (16,3%), dans les contacts avec les forces de l'ordre (12,6%)

¹⁵ Q 13 : Hors de l'entreprise, avez-vous déjà été victime d'un acte de racisme et/ou de discrimination ethnique ? Si oui dans quelles circonstances ? Plusieurs réponses possibles.

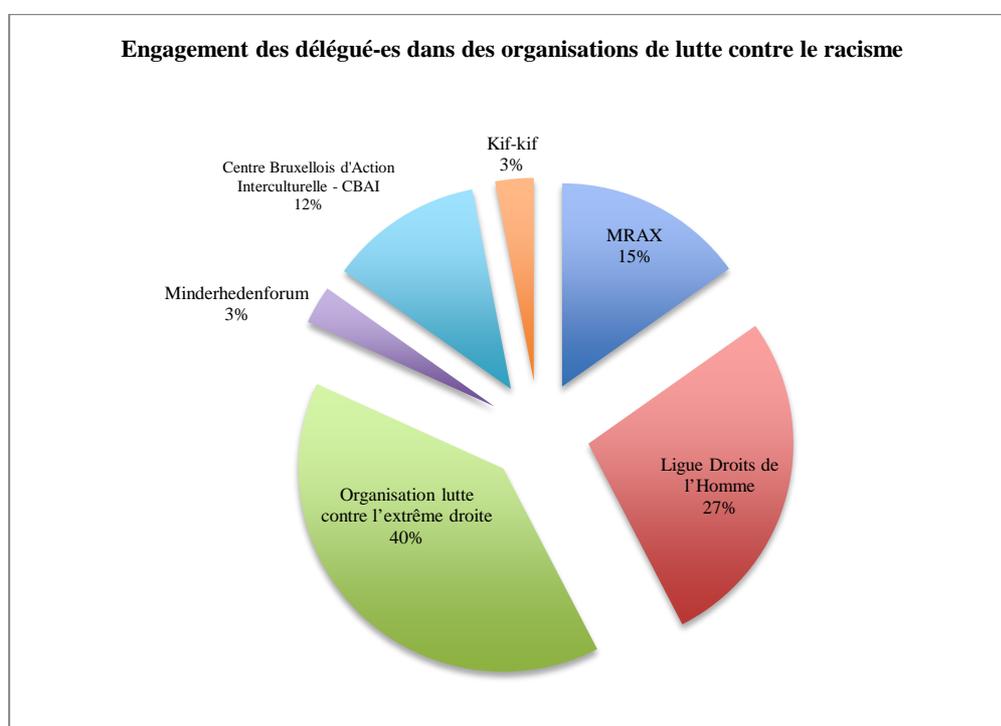
et les fonctionnaires (12,2%). Les délégués placent en premier la recherche d'un emploi (16%), puis les contacts avec les forces de l'ordre (12,1%), la recherche d'un logement (11,6%) et les relations aux fonctionnaires (10,2%)



4.14. Engagement des délégué-es dans une organisation de lutte contre le racisme

La question 14¹⁶ s'intéresse à l'implication des délégué-es dans les principales organisations de lutte contre le racisme et l'extrême droite, de défense des droits humains ou de promotion de l'interculturalité ayant pignon sur rue à Bruxelles. Le fait qu'une personne soit membre d'une telle association nous donne une indication supplémentaire sur son niveau de sensibilisation à la question du racisme et de la discrimination.

Constatons d'abord qu'un très faible nombre de délégué-es déclarent être engagé-es dans de telles organisations : ils/elles représentent à peine 17,4% des 197 répondant-es à la question. Il apparaît que 39,4% sont impliquées dans une organisation de lutte contre l'extrême droite, 27,3% sont à la Ligue des Droits de l'Homme (27,3%) et 15,2% sont au MRAX, 12,1% au CBAI, 3% respectivement à l'association Kif Kif ou au Minderhedenforum.

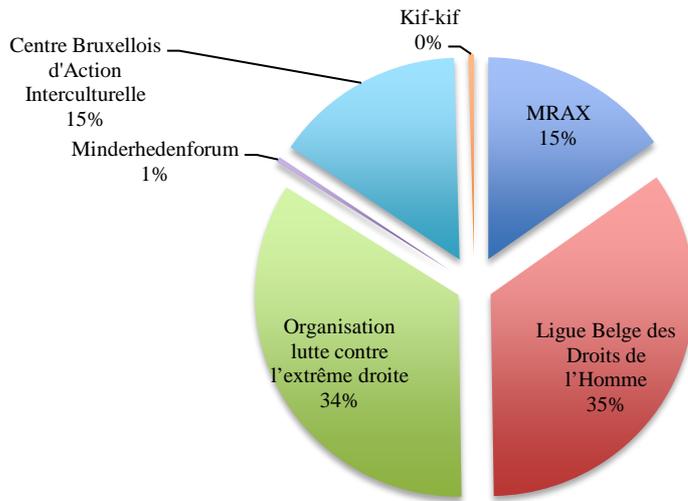


L'analyse par sexe montre que les déléguées sont davantage impliquées dans la Ligue Belge des Droits de l'Homme (35% contre 21% pour chez les délégués) et au CBAI avec respectivement 15% chez les femmes et 7% chez les hommes.

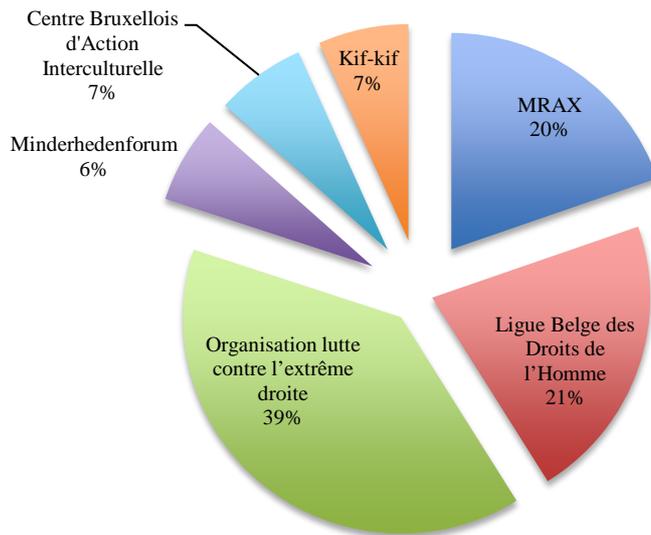
Les hommes sont davantage engagés dans une organisation de lutte contre l'extrême droite (39% contre 34% chez les déléguées) et au MRAX (20% contre 15% pour les femmes).

¹⁶ Q 14 : Etes-vous engagé-e dans une ou des organisations de lutte contre le racisme et la discrimination ethnique ? Plusieurs réponses possibles.

Engagement des délégués féminins dans des organisations de lutte contre le racisme



Engagement des délégués masculins dans des organisations de lutte contre le racisme



4.15. Les forces et les faiblesses d'une ville comme Bruxelles-Capitale

Enfin, il fut aussi demandé aux délégué-es de livrer leur impression sur les **forces et les faiblesse** d'une ville comme Bruxelles.¹⁷

En ce qui concerne les **forces** de Bruxelles, trois thèmes fort proches émergent: la multiculturalité, la diversité culturelle et ethnique et la mixité ou le mélange des cultures. La référence à la taille de Bruxelles comme grande ville et sa fonction de capitale de l'Europe apparaissent rarement.

La liste des **faiblesses** par contre est plus longue et plus diverses :

- pauvreté et précarité, clivage entre le croissant pauvre et les communes du Sud-Est
- chômage et surtout le chômage des jeunes
- préjugés, discriminations, racisme, intolérance, islamophobie, stigmatisation
- manque de logements
- domination de certaines cultures, communautarisme
- quartiers peu mélangés, existence de ghettos, concentrations trop fortes de certaines populations (nationalités, confessions religieuses...) dans des quartiers
- conflits linguistiques entre francophones et néerlandophones
- manque de places dans les écoles et manque d'infrastructures sociales, sportives, etc.
- faiblesse et laxisme des institutions et autorités politiques, politisation des services
- vols, agressions et l'insécurité en général
- isolement de groupes et des personnes
- la perte d'identité culturelle de Bruxelles.

Ces faiblesses renvoient tant à la répartition inégale des services et des infrastructures (logement, équipements sociaux, scolaires, sportifs, aménagement des quartiers...) qu'aux tensions entre des groupes et catégories sociales dites 'différentes'. Il en ressort une image guère positive de cette ville tant pour ceux qui y résident (48%) que pour les navetteurs (52%).

¹⁷ Q15 : Quelles sont pour vous les forces et les faiblesses d'une ville comme Bruxelles-Capitale ?

5. Conclusions

Les résultats de l'enquête réalisée auprès des délégué-es sur la question du racisme et de la discrimination ethnique dans les entreprises bruxelloises est instructive à plus d'un titre.

Tout d'abord, elle atteste de **l'existence de préjugés, de stéréotypes, d'opinions racistes manifestes et de pratiques discriminatoires** sur une base raciale¹⁸ dans certaines entreprises et lieu de travail, même si ces réalités sont multiples et variables tant dans leurs formes que dans leur intensité. Ces constats établis par les délégué-es syndicaux doivent être portés à la connaissance des acteur-es du monde du travail, et en particulier de celles et ceux qui continuent à nier leur matérialité. Soulignons que certain-es délégué-es ont témoigné que le racisme et la discrimination ne sont pas observés dans la réalité de leur entreprise, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il n'existe pas ailleurs.

Les deux **facteurs principaux** sur lesquels reposent les préjugés, stéréotypes, opinions et pratiques sont les convictions religieuses et la nationalité, ce qui confirment les données publiées annuellement par le Centre Interfédéral pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations.

L'expérience des délégué-es montrent que les **domaines** dans lesquels le racisme et la discrimination ethnique se manifestent, touchent des aspects particulièrement importants de la vie au travail ou plus largement de la vie quotidienne tels que l'accès à l'emploi, la promotion, la formation ou l'accès à un logement.

Un autre enseignement important qui ressort de l'enquête est **l'adhésion d'une majorité de délégué-es à la nécessité d'apporter une réponse syndicale au problème du racisme** même si une partie d'entre elles/eux estiment ne pas disposer d'outils suffisants pour affronter le problème au travail. Celles et ceux qui affirment agir sur le terrain déploient plusieurs modes d'action au sein de l'entreprise, et mobilisent en particulier les acteur.es et instances de concertation et/ou des modalités plus individuelles telles que la médiation ou le dialogue avec les personnes incriminées.

Les témoignages des délégué-es syndicaux montrent, d'une part, que **les outils existants dans l'entreprise sont inégalement accessibles** puisqu'ils ne sont pas disponibles dans tous les milieux de travail et, d'autre part, que les instruments spécifiquement créés pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité ethnique tels que les chartes, plans et commission de diversité sont généralement jugés **sans impact sur les réalités du racisme et de la discrimination ethnique**.

Sur le plan des **soutiens apportés aux délégué-es syndicaux**, ils proviennent surtout des acteurs syndicaux alors que les travailleur-es et les employeur.es et les DRH sont moins enclins à soutenir leurs initiatives de lutte contre le racisme. Quant aux **résistances et obstacles** aux actions sur le lieu du travail, ils restent minoritaires, cependant les délégué-es pointent les résistances plus fréquentes des travailleur-es et des directions à ces initiatives.

Sur le plan des actions que les délégué-es envisagent de mettre à **l'agenda syndical dans l'entreprise** les délégué-es ont surtout mis en exergue l'importance d'une défense collective des

¹⁸ L'expression doit être entendue non pas comme attestant de l'existence de races, mais comme l'impact réel de cette fiction (l'existence de races) sur les pratiques sociales à travers le racisme qui, lui, est bien une réalité concrète. La race est entendue ici comme l'ensemble des critères (ethnicité, nationalité, couleur de la peau, religion ou philosophie, culture,...) qui fondent les attitudes et les comportements racistes et/ou discriminatoires.

victimes du racisme, la nécessité de signaler les faits de racisme à la direction ou la personne de confiance et la formation.

S'agissant des priorités à mettre à l'**agenda des organisations syndicales**, les délégué-es ont classé en premier l'exclusion des membres et des délégué.es racistes de l'organisation syndicale, la formation et la reconnaissance de l'existence du racisme au travail.

Quant à l'expérience du racisme des délégué-es comme témoins ou comme victimes, les réponses confirment qu'elle concerne surtout la recherche d'un emploi, d'un logement ou les contacts avec les forces de l'ordre et les fonctionnaires des administrations publiques.

Peu de délégué-es déclarent être engagé.es dans les organisations de lutte contre le racisme puisqu'ils/elles représentent à peine 17% des répondant-es à la question qui sont surtout impliqué.es dans la lutte contre l'extrême droite et/ou la défense des droits de la personne.

Enfin notons que l'analyse des résultats selon le sexe a apporté des nuances très intéressantes sur les perceptions et les pratiques des femmes et des hommes face à la lutte contre le racisme.

6. Bibliographie

- Lebrun K., Hubert M., Huynen P., De Witte A., Macharis C. (2013) Les pratiques de déplacement à Bruxelles, *Les Cahiers de l'Observatoire de la Mobilité de la Région de Bruxelles-Capitale*, Bruxelles.
- Henry L., Jefferys S., Archias P., Bussat V., Cillo R., Daskalova N., Kumarappan L., Ouali N., Perocco F. and Zhelyazkova A. (2013) *Challenging Racism in the Workplace (CRAW)*, Fieldwork transnational synthesis, London: London Metropolitan University, WLRI.
- Jefferys S., Ouali N. (2007), « Trade unions and racism in London, Brussels and Paris public transport », *Industrial Relations Journal*, vol 38, n°5, September 2007, pp. 406-422. ISSN : 0019-8692.
- Martens, A. (1995) *La prévention du racisme sur les lieux de travail en Belgique*, Dublin, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Working Paper n° WP/95/39/FR (Belgisch rapport voor een internationaal onderzoek)
- Martens, A. (1996) Trade unions and migrant workers in Europe: a changing ideology as a reflection of variable principles, in PASTURE, P., VERBERCKMOES, J., DE WITTE, H. (Edit.) *The Lost Perspective? Trade unions between ideology and the New Europe*, Volume 2 Significance of ideology in European trade unionism, London, Avebury, 200-217.
- Martens, A. (1999) Migratory movements: the position, the outlook. Charting a theory and practice for trade unions, in Wench, J., Rea, A., Ouali, N. (1999) *Migrants, ethnic minorities and the labour market. Integration and exclusion in Europe*. Houndmills: Macmillan Press, pp.219-228.
- Martens, A. (2000) Trade union policies towards immigrants: the case of Belgium (1944-97), in Wets, J. (2000) *Cultural Diversity in Trade Unions. A challenge to class identity*, Ashgate: Aldershot, 151-167.
- Martens, A. (2001) Wetenschap, universiteit en racismebestrijding. De verantwoordelijkheid van wetenschappers en wetenschappelijke instellingen, in Walckiers, L. (ed.) *Racisme. Oude kwaal, nieuwe remedies. Noordzuid cahier*, Brussel, februari 2001, 73-81.
- Ouali N. (2004), *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of the trade-unions in combating racism and xenophobia. Public Transport sector fieldwork*, Final Report, EU-FP5, HPSE-CT-2002-00129, December, 75 p.
- Ouali N. (2005), *The practice of trade unions and the concerns and apprehensions and participation of racial and ethnic minorities within target workplace or occupations: a five-country comparative case study report*, EU-FP5, HPSE-CT-2002-00129, TEF-ULB, October, 70 p.
- Ouali N. (2006a) « Racisme : pause syndicale ? Réponse des acteurs de premier plan » *Agenda Interculturel*, n°243, mai, pp. 2-13.
- Ouali N. (2006b) *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of the trade unions in combating racism and xenophobia. Health sector fieldwork*, Final Report, EU-FP5, HPSE-CT-2002-00129, TEF-ULB, March, 71 p.
- Ouali N. (2009a) « Le racisme au travail à Bruxelles et à Londres : un effet de la précarisation », *Les Mondes du Travail*, numéro 7, Juin 2009, pp. 87-101.
- Ouali N. (2009b) *Enquête sur l'impact de la directive européenne relative à l'égalité raciale (RED) sur les syndicats et les employeurs. Le cas de la Belgique*, Rapport National, Agence Européenne des Droits Fondamentaux, TEF-METICES, ULB, Bruxelles, Mai, 35 p.
- Ouali N. (2009c) *Mapping study on Trade Union Practices in Fighting Discrimination and Promoting Diversity. The Belgian Case*, Second national report, European Commission, DG Employment and Social Affairs, TEF-METICES, ULB, Brussels, July

Ouali N. (2011), *The impact of the Racial Equality Directive: a survey of trade unions and employers in the Member States of the European Union: Belgium*, Vienna: Fundamental Rights Agency.

Ouali N., Munar Suard L. (2005) *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of the trade-unions in combating racism and xenophobia. Retail sector fieldwork*, Final Report, EU-FP5, HPSE-CT-2002-00129, TEF-ULB, June 2005, 70 p.

Ouali N. (2013a) *Affronter le racisme au travail. La lutte contre le racisme et la discrimination au travail. Contexte politique, économique et social en Belgique 2003-2012 de terrain*, Rapport de recherche, Projet européen CRAW, mars.

Ouali N. (2013b) *Affronter le racisme au travail. Les pratiques syndicales de lutte contre le racisme et la discrimination au travail en Belgique. L'enquête de terrain*, Rapport de recherche, Projet européen CRAW, septembre.

Ouali N. (2013c) *Affronter le racisme au travail. Les mesures anti-discrimination dans les conventions collectives de travail intersectorielles et sectorielles en Belgique*. Rapport de recherche, Projet européen CRAW, septembre.

Ouali N. (2013f) « Racism and discrimination at work: a challenge for European trade unions », *Heinrich Böll Stiftung*, (Migration, integration, Diversity), September, 51-61

Ouali N., Jefferys S. (2015) « Hard Times for Trade Union Anti-racism Workplace Strategies », *Transfer*, Volume 21(1), pp. 99-113.

7. Annexes

Annexe 1 : Comparaison du nombre de répondant-es par secteur avec le pourcentage des travailleur-es occupé-es en RBC (navetteurs inclus en 2013) et le nombre d'entreprises de plus de 50 personnes occupées (proportion 1/10).

SECTEURS CP/PC regroupées	Réponses obtenues (n.a.)	Nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs	Idem: proportion 1/10	Nombre de travailleurs par secteur en 2013 en %
Bâtiment construction S-01	1	43	4,3	1,39
Chimie Pétrole S-02	3	14	1,4	1,52
Services aux entreprises S-03	12	241	24,1	9,1
Distribution, Commerce, Magasins S-04	45	174	17,4	5,64
Finance Banque Assurance S-05	25	136	13,6	9,64
Gaz Electricité S-06	1	34	3,4	0,9
Horeca Sports Loisirs S-07	2	57	5,7	4,76
Bois Meubles S-08	0	0	0	0,08
Textile Confection S-09	0	0	0	0,34
Agriculture, Horticulture S-10	0	0	0	0,05
Media Imprimerie S-11	0	25	2,5	0,49
Industrie métallique & électrique Garage S-12	6	14	1,4	2,67
Papier Carton S-13	0	0	0	0,06
Santé humaine Action sociale S-14	45	191	19,1	12,6
Pierre Verre S-15	0	0	0	0
Transport/ logistique S-16	11	71	7,1	1,15
Alimentation tabac S-17	2	14	1,4	0,9
Autres S-18	30		0	18,24
Services et administration publique S-19	3		0	28,78
TOTAL	186	1014		98,31

Source : RSZ DMFA Steunpunt WSE & calculs propres

Annexe 2 : Commissions paritaires par secteurs d'activité

Secteurs d'activité	Commission paritaire
01. Construction	124 construction
02. Chimie et Pétrole	116 ouvriers de l'industrie chimique
	117 ouvriers de l'industrie et commerce du pétrole
	207 employés de l'industrie chimique
	211 employés de l'industrie et commerce du pétrole
03. Services aux entreprises et aux personnes	121 entreprises de nettoyage et de désinfection
	219 organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité
	314 coiffure et soins de beauté
	317 services de gardiennage et de surveillance
	320 entreprises de pompes funèbres
	322.00 travail intérimaire (excl. 322.01)
	322.01 entreprises agréées fournissant des travaux ou des services de proximité
	323 gestion d'immeubles et travailleurs domestiques
	335 organisations sociales
	336 professions libérales
	339 sociétés de logement social
04. Distribution	119 commerce des denrées alimentaires
	127 commerce de combustibles
	201 commerce de détail indépendant
	202 commerce de détail alimentaire
	311 grandes entreprises de vente au détail
	312 grands magasins
	313 pharmacies et offices de tarification
	321 grossistes-répartiteurs de médicaments
05. Secteur financier	216 employés de notaires
	306 entreprises d'assurance
	307 entreprises de courtage et agences d'assurances
	308 soc. de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
	309 sociétés de bourse
	310 banques
	325 institutions publiques de crédit
06. Gaz et électricité	326 entreprises de gaz et d'électricité
07. Horeca, sport & loisirs	223 sport
	302 industrie hôtelière
	217/333/334 autres horeca, sport & loisirs
08. Industrie du bois	125 industrie du bois
	126 ameublement et industrie transformatrice du bois
09. Industrie de l'habillement et du textile	109 industrie de l'habillement et de la confection
	110 entretien du textile
	120 ouvriers de l'industrie du textile et de la bonneterie
	128 industries des cuirs et peaux et produits de remplacement

	214 employés de l'industrie du textile et de la bonneterie
	215 employés de l'industrie de l'habillement et confection
	107/142.02/148 autres entreprises de l'habillement et du textile
10. Agriculture et horticulture, entreprises forestières et pêche maritime	144 agriculture
	145 entreprises horticoles
	132/143/146 autres entreprises agricoles, horticoles et forestières, pêche maritime
11. Media, secteur de l'imprimerie et de l'édition	130 entreprise de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
	227 secteur audiovisuel
	303 industrie cinématographique
12. Industrie du métal	104 ouvriers industrie sidérurgique
	105 ouvriers métaux non-ferreux
	111 ouvriers des entreprises de constructions métallique, mécanique et électrique
	112 entreprises de garage
	149.01 électriciens
	149.02 entreprises de carrosserie
	149.04 commerce du métal
	209 employés fabrications métalliques
	210 employés sidérurgie
	224 employés métaux non-ferreux
	142.01/147/149.03 autres sidérurgie
13. Secteur du papier et du carton	129 production de pâtes, papier et carton
	136 ouvriers de la transformation du papier et du carton
	222 employés de la transformation du papier et du carton
	142.03/221 autres secteur du papier et du carton
14. Non marchand	152 institutions subsidiées de l'enseignement libre
	225 institutions de l'enseignement libre subventionné
	304 entreprises de spectacle
	305 services de santé
	318 services des aides familiales et des aides seniors
	319 établissements d'éducation et établissements et services de logement
	327 entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
	329 secteur socio-culturel
	330 établissements et services de santé
	331 secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
	332 secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
	337 secteur non-marchand
15. Industrie de la pierre et du verre	102 industrie des carrières
	106 industrie du ciment
	115 industrie du verre
	101/113/114/150/203/204/205/324 autres industrie de la pierre et du verre
	140 transport
16. Transport et logistique	

	226 commerce internationale, transport et logistique
	301 ports
	315 aviation commerciale
	328 transport urbain et régional
	139/316 autres, transport et logistique
17. Industrie alimentaire	118 ouvriers industrie alimentaire
	133 industrie du tabac
	220 employés de l'industrie alimentaire
18. Autres	100 CP auxiliaire ouvriers
	200 CP auxiliaire employés
	218 CPNAE
	142.00/142.04 autres ouvriers
19. Administrations publiques/ pas de CP	999 Services publics / pas de CP

Les engagements des organisations syndicales

En front commun, les trois organisations syndicales s'engagent à lutter contre le racisme.

Ensemble, la CGSLB, la CSC et la FGTB veulent :

Sortir le racisme des sujets tabous pour pouvoir en faire un sujet à défendre au sein des entreprises ;

Impliquer tous les travailleurs et les travailleuses dans ce processus de sensibilisation ;

Faire de Bruxelles, capitale de la diversité, une ville où chacun.e a sa place, où les droits fondamentaux individuels et collectifs de chaque personne sont respectés.

Les trois organisations syndicales s'engagent à :

- Lutter contre l'ignorance par le biais de l'éducation et de la formation ;
- Donner la possibilité aux travailleur.es d'échanger des expériences et de débattre d'une manière ouverte et constructive ;
- Faire valoir l'égalité dans toute sa diversité comme principe de base ;
- Promouvoir le respect et la solidarité grâce à des actions positives ;
- Impliquer chaque travailleur et travailleuse en tant qu'acteur et actrice à part entière dans ce processus pour mieux vivre et travailler ensemble.
- Soutenir toute action visant à bâtir une entreprise sans racisme dans une ville ouverte.

Participez à la lutte contre le racisme dans votre entreprise ! Parlez-en, affichez le slogan, allez voir la page www.facebook.be/racgameover, envoyez-nous vos avis, vos propositions, ou des exemples d'actions positives.

Informations

Voulez-vous les résultats complets de l'enquête ? Un document de 60 pages est disponible en français et en néerlandais ? Envoyez-nous un mail.

Que faire, en tant que délégué.e syndical.e, si vous êtes confronté.e au racisme sur le lieu de travail ?

- Parlez-en !
- Contactez le ou la secrétaire permanent.e de votre organisation syndicale
- Contactez UNIA (ex Centre pour l'égalité des chances)
www.unia.be, Tél. +32 (0)2 212 30 00
- Recourrez au Conseil d'entreprise ou au CPPT de votre entreprise
- Adressez-vous à la personne de confiance dans votre entreprise
- Contactez la cellule égalité ou diversité de votre syndicat, notamment si vous voulez mettre en place une campagne de sensibilisation au sein de votre entreprise :

Eva Maria Jimenez Lamas
u05ejl@acv-csc.be
Tél. 02 557.80.69
Fax 02 557 84 14
Rue Pletinckx 19
1000 Bruxelles



Paola Peebles
paola.peebles@fgtb.be
Tél. 02 545 76 96
Fax 02 511 48 82
Rue de Suède 45
1060 Bruxelles



Scholiers Justine
justine.scholiers@aclvb.be
Tél. 02 210 01 01
Fax 02 210 01 09
Bld Baudouin 8
1000 Bruxelles





Photo : Séverine Bailleux

En campagne, le 21 mars 2016, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les discriminations raciales, au dépôt de la STIB à Molenbeek



Avec le soutien la Région de Bruxelles Capitale

www.egalitedeschancesbruxelles.irisnet.be