



Immigration ouvrière et défi interculturel

Comptes rendus du forum 2009
de la FGTB de Bruxelles

Le 16 décembre 2009, la FGTB de Bruxelles, la Centrale Culturelle bruxelloise et Habiter Bruxelles organisaient leur 5^e Forum syndical consacré, cette année, à l'enjeu interculturel posé au regard de 60 ans d'immigration ouvrière à Bruxelles.

Depuis 5 ans, l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB convie chaque année ses « compagnons de route » à venir débattre des politiques de développement social de la ville et du rôle que l'organisation syndicale peut – doit – y jouer¹. L'objectif de ces forums n'est pas d'arrêter une position mais bien de tenter de poser correctement les termes du débat dans une perspective syndicale.

Cette fois, il s'agissait de croiser les regards critiques entre militants syndicaux et acteurs sociaux de la ville sur les mesures proposées en faveur de l'accueil et de l'intégration des travailleurs d'origine étrangère.

Ce débat syndical trouve évidemment tout son sens dans l'actualité du moment, avec la nouvelle campagne de régularisation des sans-papiers et la tenue des Assises fédérales de l'interculturalité.

Mais cette réflexion a débuté bien plus tôt en interne, lors de l'annonce par le gouvernement belge d'une nouvelle politique migratoire. En octobre 2008, en effet, la FGTB de Bruxelles s'était réunie en conseil syndical pour clarifier les enjeux syndicaux des nouvelles vagues migratoires et de l'immigration « choisie » : souvenons-nous, outre la promesse d'une régularisation des travailleurs sans papiers (sous certaines conditions), qui a pu finalement se réaliser de manière assez satisfaisante, le gouvernement projetait un nouveau recours à l'immigration légale pour soutenir la croissance économique et pallier aux pénuries de main-d'œuvre. La crise financière n'avait pas encore fait ses ravages...

Le mouvement ouvrier est ainsi amené à se positionner par rapport à cette vision utilitariste de la migration et du travailleur migrant, mais aussi, plus largement, à l'enjeu interculturel tel qu'il se pose aujourd'hui dans une ville aussi cosmopolite que Bruxelles.

Ce numéro hors série reprend les différentes contributions qui ont enrichi ce large débat. Débat qui est toujours ouvert. n

¹ Pour les comptes rendus des premiers forums, voir « Le syndicat dans la ville », Politique, n°HS8, décembre 2007 et « Éducation, formation : un défi syndical », Politique, n°HS11, mai 2009.

POLITIQUE paraît 5 fois par an + 3 numéros hors série
Abonnement annuel : 35
Étudiants, chercheurs d'emploi, Omnio : 15 . Si une facture est souhaitée : 40
Compte bancaire 210-0327119-87 au nom de POLITIQUE asbl
Administration et rédaction POLITIQUE, rue Coenraets 68 | B-1060 Bruxelles
téléphone : +32 (0)2 538 69 96 - télécopie : +32 (0)2 535 06 93
courriel : secretariat@politique.eu.org - http://politique.eu.org



Direction Henri Goldman (rédacteur en chef), Hugues Le Paige et Bernard Richelle
Secrétariat de rédaction Jérémie Detober Mise en page ZINC
POLITIQUE est éditée par l'asbl POLITIQUE avec l'aide de la Communauté française de Belgique.

Ce numéro hors série de la revue Politique a été réalisé sous la responsabilité du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles et de la Centrale culturelle bruxelloise (Service d'éducation permanente), avec le soutien du Centre d'éducation populaire André Genot (Cépag) et du ministère de la Communauté française. Les comptes rendus des débats en forum et la synthèse des contributions ont été réalisés par Olivier Bailly, journaliste. Les textes provenant d'intervenants extérieurs n'expriment pas forcément l'opinion de la FGTB.

Une version de ce document en néerlandais est disponible sur le site www.abvvbrussel.be

©©© Photo FGTB

Travail et migration

Manquements politiques et défis syndicaux

La question migratoire est avant tout une question sociale. Les migrants qui arrivent en Belgique sont surtout des travailleurs à la recherche d'un emploi. Mais pour eux, une fois en Belgique, commence alors un interminable parcours du combattant...

BUREAU D'ÉTUDES DE LA FGTB DE BRUXELLES

Soixante ans d'immigration ont profondément changé le visage de Bruxelles. Le caractère cosmopolite et diversifié de sa population constitue une source de richesse extraordinaire, mais les manquements des politiques d'immigration compromettent l'unité du monde du travail. Le syndicat doit relever les défis des discriminations à l'emploi, de l'interculturalité et de l'immigration économique (dont le mouvement des travailleurs sans papiers nous révèle la réalité injuste et inhumaine).

Dans une ville aussi internationale que Bruxelles, le mouvement syndical est confronté aux défis de l'accueil et de l'intégration des personnes d'origine étrangère. Car, qu'elle soit passée, présente ou à venir, l'immigration est avant toute chose une affaire de travailleurs et de travailleuses : non seulement la grande majorité des migrants viennent chercher du travail en Belgique pour améliorer leurs conditions d'existence, mais le travail constitue également leur principal vecteur d'intégration.

Dans un tel contexte, l'organisation syndicale mène des actions sur quatre terrains principaux.

DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI

Tout au long du XX^e siècle, jusqu'à l'arrêt officiel de l'immigration (en 1973), des campagnes de recrutement ont attiré de nombreux

travailleurs étrangers dans nos mines et nos grosses industries. Le regroupement familial, puis la lutte pour l'égalité des droits sociaux et économiques, dans laquelle le mouvement syndical a joué un rôle prépondérant, ont contribué à l'intégration des travailleurs étrangers au sein de la société belge.

Cela étant, nul ne songe aujourd'hui à contester le déficit des politiques d'intégration des travailleurs d'origine étrangère : les générations suivantes demeurent aujourd'hui majoritairement enlisées dans un système d'exclusion et de discriminations reproduisant les inégalités sociales. D'aucuns, dont certains médias qui se plaisent régulièrement à en faire leur une, parlent ici d'une véritable « bombe à retardement » pour Bruxelles...

Ainsi, les descendants – souvent eux-mêmes de nationalité belge – des premiers travailleurs migrants connaissent fréquemment le chômage, rencontrent davantage de difficultés à trouver un premier emploi ou se retrouvent cantonnés dans les secteurs, entreprises ou emplois où les conditions de travail et de salaires sont les plus précaires.

On parle en ce sens d'une véritable « ethnostratification » du marché de l'emploi.

Au travers de notre lutte pour l'égalité et contre toutes les formes de discrimination à l'emploi, nous voulons que les travailleurs immigrés et leurs enfants puissent bénéficier des mêmes droits et opportunités

que les autres travailleurs. Ce combat se poursuit notamment via la mise en place de plans de diversité.

L'ENJEU INTERCULTUREL

La persistance dans l'espace public et sur le marché du travail de discriminations ethniques bloque l'émergence d'une société ouverte, multiculturelle, et ce malgré les politiques d'intégration et de cohésion sociale déployées depuis 20 ans par la Région.

C'est que la vie au travail, l'organisation des services collectifs, voire même le partage de l'espace public, peuvent être sources de conflits et d'exclusives.

Il est essentiel d'éviter une division du monde du travail sur ces questions d'ordre culturel et de maintenir l'unité des travailleurs en favorisant la résolution de ces nouveaux conflits dans le cadre de la concertation sociale. L'enjeu interculturel réside dans la capacité collective de doter le mouvement ouvrier d'une identité commune forte, reposant sur des valeurs partagées et universelles d'égalité, de solidarité et de liberté, qui rassemblent plutôt qu'elles ne divisent.

De nouvelles solutions ont été avancées, ici ou là, par des organismes publics comme le Centre pour l'égalité des chances, par des acteurs de la société civile et par certains partis politiques : les plans de diversité, auxquels la FGTB de Bruxelles participe déjà, la généralisation de l'inburgering flamand,

et, depuis peu, les accommodements raisonnables tels que pratiqués au Canada. Cette volonté d'accommoder la diversité culturelle interpelle le monde du travail bruxellois. Elle suscite débats et questionnements au sein du mouvement ouvrier, mais aussi entre militants politiques, syndicaux et associatifs, qui partagent l'objectif commun d'émancipation des travailleurs. Les répercussions de ces nouvelles mesures sur les relations de travail sont nombreuses et ne peuvent laisser l'organisation syndicale indifférente...

Pour la FGTB, l'examen de pistes innovantes ne doit, pour autant, pas éluder la discussion fondamentale de l'offre insuffisante de services et d'équipements collectifs (sécurité sociale, emploi, enseignement, formation, aide sociale, logement, santé, culture...) Faute de moyens publics, ces différents dispositifs ne peuvent agir pleinement en faveur de l'égalité et de la solidarité entre les Bruxellois, de toutes conditions et de toutes origines.

Mais il s'agit aussi de ne pas négliger, dans un tel débat, la question sociale de l'exclusion et des inégalités dans la société belge. Il importe en effet, aujourd'hui, de rappeler sans relâche que la violence sociale de l'économie de marché et le démantèlement de l'État social sont les principales causes des déficits actuels d'intégration des travailleurs d'origine étrangère.

RÉGULARISATION DES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

L'arrêt officiel de l'immigration économique, en 1973, n'a en aucun cas signifié l'arrêt réel des migrations vers notre pays. Les inégalités entre les pays du Nord et du Sud, loin de s'affaiblir, ont continué à pousser vers l'Europe des milliers de candidats à la recherche d'une vie meilleure. Ainsi, si certains migrants qualifiés obtiennent facilement séjour et permis de travail en Belgique, d'autres, jugés « inutiles », se voient rejeter dans la clandestinité, sur laquelle repose également l'économie informelle de notre capitale! En effet, le travail des étrangers ne concerne plus essentiellement les activités productrices de marchandises (l'industrie) – dont beaucoup ont d'ailleurs été délocalisées – mais relève surtout des secteurs d'activité utilisateurs intensifs de main-d'œuvre et non délocalisables, à savoir la production de services. Ce sont ces secteurs, en plein essor à Bruxelles, qui ont de plus en plus besoin de bras pour assurer toutes les fonctions d'une grande métropole économique : nettoyage, gardiennage, Horeca, transport, logistique, construction, commerce... Les conditions de travail y sont souvent rudes. Les exigences de flexibilité de la clientèle, la pression de la concurrence sur les salaires, les sous-traitances en cascade, le recours à l'intérim et aux mises à disposition de main-d'œuvre y rendent les conditions de travail de moins en moins attractives, transformant plusieurs de ces métiers en fonctions « à pénurie ». Beaucoup d'employeurs recourent dès lors à de la main-d'œuvre étrangère, légalement ou... illégalement. Ainsi, nombre de nouvelles petites entreprises de service, non délocalisables, et de sous-traitance, profitent du développement d'un « stock » permanent de travailleurs sans papiers, maintenus hors du droit, et donc exploitables à souhait par des employeurs peu scrupuleux.

Depuis quelques années, le mouvement des travailleurs sans papiers s'est structuré, soutenu par de nombreuses associations et par la FGTB. Comme organisation syndicale, nous devons en effet favoriser les moyens qui permettent de sortir du

travail précaire toute une frange de la population, tant du point de vue de la protection de ces travailleurs eux-mêmes que dans le but d'éviter le « dumping social ».

Dans son mémorandum au nouveau gouvernement fédéral, la FGTB fédérale exigeait l'inscription de critères clairs et permanents de régularisation dans la loi sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Les multiples négociations autour de ce dossier ont finalement abouti, fin 2009, à une campagne de régularisation temporaire (trois mois), reposant sur une « simple » instruction du ministre à son administration. Néanmoins, malgré le fait qu'elle ne soit pas inscrite dans la loi, cette instruction crée un précédent en prenant en compte, pour la régularisation des travailleurs sans papiers, les attaches sociales, économiques et affectives qu'ils ont pu nouer en Belgique. Cette véritable avancée politique est le fruit du mouvement social en faveur des sans-papiers, dont la FGTB a bien sûr été partie prenante.

ET À LONG TERME ?

Malgré le fait que la Belgique, tout comme l'Europe, ressemble de plus en plus à une forteresse, nos conditions de vie, de santé, de travail (et de climat?) continueront à attirer des milliers de travailleurs, prêts à tout pour pouvoir s'établir dans nos pays.

Il est indéniable que l'absence avérée de politique migratoire à long terme, réaliste, ambitieuse et humaine, est en partie responsable de la dérégulation du marché du travail, et de la précarisation accrue des travailleurs, avec ou sans papiers.

Plus largement, il faudra impérativement articuler une telle politique d'immigration et d'asile aux politiques d'intégration, afin d'œuvrer à une intégration durable de ces personnes, dans les meilleures conditions possibles.

Enfin, ces questions de migration nous renvoient à la mondialisation de l'économie et aux inégalités Nord-Sud qu'elle génère. Elles ne peuvent se résoudre que dans une perspective de solidarité internationale. n

Cinq balises syndicales



1. L'unité des travailleurs

Le mouvement syndical est, par définition, un mouvement « intégrationniste ». Dans sa vision, l'intégration se fait par le biais économique et social et donc par le travail. Les organisations syndicales s'inscrivent dans une perspective internationale, basée sur la solidarité entre tous les travailleurs de tous les pays. Cette solidarité dépasse les différences liées à la culture dans la défense collective des travailleurs.

Dans les rapports de force avec les employeurs (dont les détenteurs du capital privé), il importe au syndicat d'assurer la plus large unité des travailleurs, par de-là la pluralité des cultures, des identités et des origines. Au sein de l'organisation, chaque travailleur doit ainsi être accueilli et respecté, dans sa singularité et dans ses différences, dans le souci primordial de mobiliser l'ensemble des travailleurs en faveur d'une amélioration de leurs communes conditions de vie et de travail.

À cet égard, notons que de nombreux « accommodements » sont spontanément réalisés dans les collectifs de travail. En soi, la recherche d'« accommodements » entre travailleurs participe de la démarche syndicale, dans la mesure où elle est susceptible de renforcer leur unité dans leurs rapports avec les employeurs. n

2. La démocratie laïque

Dès sa création, au travers de la lutte pour le suffrage universel, le mouvement syndical est fondateur de l'État démocratique. Sa présence et le libre exercice de ses missions sont, et sont toujours d'ailleurs, partout dans le monde, un indicateur majeur du niveau de démocratie d'une société. Le syndicat s'est battu pour les droits sociaux et politiques : le droit de vote de toutes et tous, au plan syndical (les étrangers ont bien sûr le droit de vote aux élections sociales) comme au plan politique.

Le débat démocratique est un fondement de l'État. Notre société et ses normes ne pourront évoluer que si celles-ci sont débattues librement par des représentants élus par tous.

Toutes les questions de société et du « vivre ensemble » relevant de l'intérêt général doivent pouvoir être discutées, remises en cause sans tabou et « accommodées » en fonction des nouvelles aspirations et des intérêts des uns et des autres. Mais cela doit se faire dans le cadre formel du processus démocratique. Seul le suffrage universel a ce pouvoir de définir les questions qui relèvent au sens strict de la vie privée et des libertés individuelles, qui échappent donc à la décision collective.

Dans cet État démocratique, la séparation entre l'(les) Église(s) et l'État constitue un autre fondement majeur. L'histoire des peuples et des civilisations nous apprend que les rapports de domination sont certainement politiques et économiques mais, également, religieux et culturels, comme en atteste le traitement inégal que réservent bien souvent les religions aux femmes et aux hommes.

L'État laïque offre incontestablement la meilleure garantie de respect de la liberté religieuse et philosophique de tous. Cette laïcité est amenée encore à évoluer et demeure certainement un enjeu crucial pour la société de demain. n



3. L'État social de service public

L'État social (qu'on appelle parfois – mais à tort – l'État-providence) est le fruit des luttes politiques et sociales du XX^e siècle. Il est aujourd'hui remis en cause par le néolibéralisme. Mais il est désormais également contesté, comme on le verra, dans son « hégémonie culturelle ».

L'État social assure un ensemble très étendu de prestations culturelles, sanitaires, sociales ou éducatives, qui sont de la sorte soustraites aux lois du marché et contribuent à la redistribution de la richesse collective. Ces services publics œuvrent à l'édification d'une société égalitaire et émancipatrice, au travers notamment des prestations d'éducation. L'État social assure des missions très importantes de socialisation.

Les modalités de l'organisation de cet État social sont décidées collectivement au travers du processus démocratique. Mais comme chacun sait, cet État social est vivement contesté, depuis une trentaine d'années, par les forces politiques libérales et conservatrices, dont l'intention est de le démanteler.

Cependant, les échecs de l'intégration des travailleurs immigrés exposent l'État social aux critiques de nouveaux détracteurs, qui visent, par exemple, les pratiques « mono-culturelles » de l'hôpital, de l'école... et plus généralement le refus de l'État social de mener des politiques spécifiques à destination de ces travailleurs. Sous prétexte d'en « restaurer » la neutralité face aux choix de vie des citoyens, le risque est grand de voir certains mouvements manifester l'intention de dépouiller cet État social de ses



4. L'émancipation des travailleurs et des travailleuses

Rappelons que, de tous temps, religions et cultures conservatrices participent à l'aliénation des travailleurs, en donnant un sens prétendument transcendantal aux formes contemporaines de domination et d'inégalité sociale. Un combat de haute lutte qui cimenterait notre société contemporaine est celui des femmes : la révolution féministe et sexuelle des années soixante et septante a produit, du moins en théorie, l'égalité entre les hommes et les femmes et la mixité sexuelle dans la société. Les femmes revendiquent et obtiennent les mêmes droits que les hommes, tant au niveau légal (divorce, droit de disposer librement de son corps, droit de propriété...) que moral (fin du mythe de la virginité, partage des tâches ménagères, parentalités, liberté sexuelle...).

Ces combats ont largement contribué à libérer les corps et les esprits d'aliénations ancestrales et ont donné une vigueur nouvelle à un mobile essentiel de l'action syndicale : travailler moins pour bénéficier pleinement des attraits de la vie terrestre : plus, mieux et... plus longtemps.

Même si d'autres formes d'aliénation sont apparues, avec le consumérisme¹ et les médias de masse, le mouvement syndical demeure très attaché à ces acquis, obtenus de haute lutte, en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, de mixité et de liberté sexuelle. n

¹ Idéologie économique où la consommation de biens et services dispose d'une place capitale dans la société.

missions socialisantes, dans le but de les confier à la société civile et aux différentes communautés qui la composent. Celles-ci rencontreraient tellement mieux cette nouvelle diversité d'aspirations. Faisant ainsi – étrangement – cause commune avec le libéralisme économique, il s'agirait, pour ces nouveaux détracteurs, de « neutraliser » l'État social, jugé trop envahissant sur les choix de vie et... libéricide.

Le cas particulier du système éducatif est révélateur. L'enseignement est présenté par certains comme une prestation de service « ordinaire ». Dans un tel cadre, les savoirs sont présentés comme « universels » ; la détermination de l'offre d'enseignement est tout au plus dictée par les nécessités économiques ; enfin, le rôle de l'État se limite à assurer l'égalité d'accès à l'école. Une telle vision oublie que l'école est un projet politique, déterminant pour le devenir de la société (le devenir du monde du travail, en particulier) : le projet scolaire ne peut en aucun cas se soustraire à la décision démocratique, y compris dans ses rapports aux prescrits culturels et religieux.

Le monde du travail a obtenu, par le suffrage universel et les luttes sociales, une extension très importante de l'État social. Celui-ci doit évidemment évoluer et répondre aux nouvelles aspirations de tous et de toutes, garantir les libertés fondamentales et surtout assurer ses missions d'égalité et de promotion sociale, à l'égard tout particulièrement de ceux et celles à qui il a fait (et fait encore) cruellement défaut... n

5. Contre l'utilitarisme économique

L'évolution du système économique mondial et des entreprises a transformé, sous le signe de l'opportunisme, les migrations du travail en instrument de dérégulation du marché du travail.

D'un côté, on a assisté au basculement des travailleurs étrangers de la grosse entreprise industrielle vers le monde, si souvent opaque, des petites entreprises de service et de la sous-traitance. L'arrêt « officiel » de l'immigration économique aura donc constitué qu'une décision de façade, masquant une réalité nouvelle : le développement d'un « stock » de travailleurs sans papiers, hors du droit et donc susceptibles de faire l'objet de diverses formes de surexploitation.

D'un autre côté, les milieux patronaux plaident pour une réouverture « sélective » des frontières à l'égard de ceux qui constitueraient un « apport indispensable à notre économie ».

Ce nouvel utilitarisme doit être combattu, en replaçant au centre des politiques migratoires, les personnes migrantes, leurs parcours et leurs besoins. Il faut rejeter toute politique migratoire à deux vitesses, reléguant dans une zone de non-droit ceux qui sont cyniquement associés à une « migration subie », et ne reconnaissant aux « migrants choisis » qu'un statut précaire, subordonné aux besoins mouvants des entreprises. Ce combat ne peut-être dissocié de la lutte contre toutes les formes de discrimination pour que les travailleurs immigrés et leurs enfants ne soient pas relégués dans des activités non qualifiées et mal payées et puissent bénéficier des mêmes droits et opportunités que les autres travailleurs.

La solution n'est donc nullement de plaider pour une « fermeture des frontières ». Mais de lutter, au contraire, contre ceux qui veulent réduire l'ouverture des frontières à une politique d'« import-export » de travailleurs étrangers visant, avant tout, à affaiblir les conditions de travail dans certains secteurs, dans le mépris le plus total des droits des migrants et de leurs familles, mais également des besoins des populations des pays d'origine... n



Politique migratoire belge Entre ouverture et fermeture

Quatre phases se distinguent dans la politique migratoire de la Belgique depuis la Deuxième Guerre mondiale. On passe d'une période d'appel, où l'on a fait venir des travailleurs, au «stop migratoire», puis à l'«Europe forteresse»...

HENRI GOLDMAN

coordonateur du département «Migrations» au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2003-2009), rédacteur en chef de migrations|magazine.

1945. L'appareil productif de la Belgique, et notamment l'industrie lourde principalement localisée dans le sillon industriel wallon (mines de charbon, sidérurgie), sort presque indemne de la Deuxième Guerre mondiale. Pour le faire tourner, le recours à l'importation de travailleurs est indispensable.

1945 - 1974 : IMMIGRATION DE TRAVAIL PAR CONTINGENTS

La Belgique l'organiserait d'abord avec les pays encore sous-industrialisés de l'Europe du Sud, puis se tournerait vers le Maroc et la Turquie. Ainsi, l'immigration qui se déroule tout au long des «Trente glorieuses» est presque totalement organisée et maîtrisée, sur base de conventions bilatérales. Elle présente cinq temps forts. La première vague concerne les Italiens. Entre 1946 et 1949, environ 77 000 travailleurs italiens arrivent en Belgique dans le cadre d'un accord bilatéral. La deuxième vague a lieu entre 1956 et 1957. Durant cette période, des accords bilatéraux sont signés avec l'Espagne (3400 arrivées) et la Grèce (7800). La troisième vague intervient à la suite

du rapport du démographe français Alfred Sauvy sur les besoins démographiques de la Wallonie (1962) : plus de 263 000 «inactifs» (épouses et enfants) viennent rejoindre les travailleurs masculins entre 1961 et 1970. La société prend progressivement conscience que la migration de travail débouche sur une migration de peuplement, que les «immigrés» s'installent durablement et qu'ils ne repartiront plus. Entre-temps, des accords bilatéraux avec le Maroc et la Turquie sont signés en 1964. C'est la quatrième vague. Marocains et Turcs constituent désormais les principaux groupes nationaux d'origine extra-européenne présents sur le territoire belge. La cinquième vague débute en 1968 avec la libre circulation des travailleurs dans le cadre de l'Europe des Six.

1974-1983 : «STOP MIGRATOIRE» ET INTÉGRATION DES IMMIGRÉS

La crise pétrolière sonne le glas de cette période d'immigration. L'année 1974 marque la fin des «Trente glorieuses» et de l'immigration économique qu'elles accompagnaient.

Avec l'apparition d'un chômage massif endogène, il sera mis un terme à toute importation de

main-d'œuvre étrangère. Mais pour repartir sur des bases assainies, la Belgique procède alors à une campagne de régularisation des étrangers en séjour illégal qui concernera plus de 7 000 personnes. Par la suite, les frontières étant fermées, les flux d'entrée vont effectivement progressivement décroître de 1974 à 1983. Cette année-là, le solde migratoire sera même négatif. Les deux premières phases de la politique migratoire se caractérisent donc par la maîtrise des flux et consacrent l'efficacité des politiques proactives. Elles s'accompagnent d'une attitude positive à l'égard des migrants qu'on a fait venir durant la première phase en s'appuyant sur un large consensus national et qu'on décide de mieux «intégrer» ensuite durant la deuxième phase. Cette intégration semble à ce moment-là beaucoup moins problématique qu'elle ne l'est aujourd'hui. Chaque «chef de famille» est au travail, et le travail reste la plus efficace des «machines à intégrer».

1983-1999 : L'EUROPE FORTERESSE

À partir de 1984, les flux migratoires vers la Belgique reprennent vigoureusement. Officiellement

pourtant, les frontières sont toujours fermées à la migration. Le chômage est toujours aussi massif et l'économie, qui s'enfonce dans la récession provoquée par le choc pétrolier de 1974 avant d'en sortir lentement, ne manifeste toujours aucun besoin d'un apport de main-d'œuvre extérieure. Toutefois, dans les plis de la crise économique, on voit se développer une économie parallèle dont le besoin de main-d'œuvre «au rabais» se fera vite sentir.

Les phénomènes migratoires entrent alors progressivement dans l'ère de la mondialisation. Petit à petit, un marché migratoire parallèle se met en place. Il s'appuie sur une meilleure diffusion de l'information (avec les débuts d'Internet et de la télévision par satellite) et bénéficie de la démocratisation du transport, notamment aérien. Ces nouvelles circonstances permettent l'élaboration de véritables stratégies migratoires, individuelles, mais aussi et de plus en plus collectives.

Ainsi, alors qu'on aurait pu s'attendre à ce que le regroupement familial ne sorte ses effets que pour la première génération de migrants, il va devenir la principale porte d'entrée des migrations légales, toutes générations confondues, et ce

sans interruption jusqu'à ce jour. En même temps, les demandes d'asile, dont le nombre était au plus bas en 1983 (2 048 demandes, reconnues à plus de 80%), vont exploser pour atteindre un pic de 42 691 en 2000 avec des taux de reconnaissance inférieurs à 10%. Pourtant, durant toute cette période, le discours produit – et démenti par les chiffres – est celui de l'Europe forteresse.

Désormais, il ne s'agit plus prioritairement d'intégrer les migrants, mais de les dissuader d'arriver, voire de les empêcher physiquement. Diverses mesures législatives qui témoignent de ce climat voient le jour à cette époque telles que la «loi Gol» limitant l'inscription des étrangers dans quelques communes où un prétendu seuil de tolérance aurait été jugé dépassé par l'autorité politique (28/06/1984), la création des centres fermés pour étrangers en séjour illégal en vue de leur expulsion (18/07/1991), la «loi Vande Lanotte» introduisant dans la législation le délit d'aide aux personnes au séjour illégal (04/04/1996). Dans ce contexte, la mort au cours de son expulsion de Semira Adamu, jeune demandeuse d'asile nigériane, victime de brutalités policières, marque un point d'inflexion notamment par

ccb
Centrale Culturelle Bruxelloise - asbl

La Centrale culturelle bruxelloise (CCB) est le service de formation et d'éducation permanente de la FGTB de Bruxelles.

La CCB a pour objectif d'offrir aux travailleurs bruxellois les outils d'analyse et de savoir nécessaires à l'action collective, à l'émancipation, tant individuelle que collective, et à la compréhension du monde environnant.

Elle organise des activités culturelles et politiques, des formations syndicales et, plus particulièrement pour les travailleurs sans emploi, un service d'insertion socioprofessionnelle.

La CCB participe également au développement de BRISE (réseau bruxellois intersyndical pour l'environnement). Sa mission est d'intégrer les questions d'environnementales dans les pratiques syndicales.

45, rue de Suède / 1060 Bruxelles
Tél.: 02/213.16.10 - Fax : 02/213.16.79
ccb@fgtb.be

Avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'éducation populaire André Genot, de la Communauté française, de la Commission communautaire française, d'Actiris, de Bruxelles Formation, du Fonds social européen et de Bruxelles Environnement.



► l'effet de son impact sur l'opinion publique.

DE 1999 À AUJOURD'HUI: L'« APPROCHE GLOBALE »

À l'issue des élections législatives de juin 1999, la coalition dite « arc-en-ciel » dirigée par Guy Verhofstadt (VLD) est mise en place. Parmi les marques du changement, la déclaration gouvernementale manifeste le souci d'une politique migratoire rééquilibrée. Ce rééquilibrage se traduit par la loi du 22 décembre 1999 qui permettra la régularisation de quelque 42 000 personnes en séjour illégal. Ce changement d'attitude ne s'explique pas par un ralentissement des flux qui aurait permis d'en revenir à l'ancienne attitude au prétexte que la menace d'être « envahi » aurait diminué. Au contraire, on assiste à partir de 1999 à une accélération des flux d'entrée. La cause de ce revirement est politique. À partir de 1999, les principaux leviers de la politique migratoire vont être transférés à l'Union européenne, dont le territoire couvre désormais la plus grande partie de l'Europe occidentale. Et le discours que tient celle-ci et que recouvrira le terme d'« approche globale » tranche avec la rhétorique de l'« immigration zéro ». Ce transfert est organisé par le Traité d'Amsterdam qui entre en vigueur le 1er mai 1999 et qui prévoit « la mise en place dans les cinq ans d'un espace commun de liberté, de sécurité et de justice, y compris une politique commune d'immigration et d'asile ». Dans la foulée, un important sommet se tient dans la ville finlandaise de Tampere (15 et 16 octobre 1999). À cette occasion, le Conseil européen « reconnaît la nécessité d'un rapprochement des législations nationales relatives aux conditions d'admission et de séjour des ressortissants de pays tiers, fondé sur une évaluation commune tant de l'évolution économique et démographique au sein de l'Union que de la situation dans les pays d'origine ».

UNE « APPROCHE GLOBALE » À DEUX VITESSES

Toutefois, les différents volets de cette politique commune ne se développent pas à la même vitesse. On avance incontestablement quand il s'agit de prendre des mesures liées à l'asile (comme l'adoption du règlement dit de Dublin II qui perfectionne le mécanisme de la détermination de l'État responsable d'une demande de protection internationale) ou à la sécurité (comme la création en 2004 de Frontex, agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures). Par contre, l'ouverture à la migration économique qui constitue l'autre volet de ladite « approche globale » s'est longtemps heurtée à la mauvaise volonté des États, très réticents à aliéner sur ce terrain une part de leur souveraineté. L'année 2008 sera celle du basculement. Désormais, tandis que l'Union européenne adopte la directive Blue cards qui permet d'encadrer de manière souple le recrutement sur la scène internationale de travailleurs hautement qualifiés, la plupart des États européens décident de s'ouvrir à une nouvelle migration économique nécessitant des politiques proactives. En Belgique, le besoin d'une nouvelle migration économique est affirmé dans la note de politique générale du nouveau gouvernement en mars 2008. La prise de conscience de l'importance désormais reconnue de la question migratoire se marque par la création inédite d'un ministère de la migration et de l'asile, attribué à la libérale flamande Annemie Turtelboom¹. Cette orientation est résumée dans le Pacte européen sur l'immigration et l'asile adopté par le Conseil européen en octobre 2008 sous présidence française. Mais la crise financière, qui atteint le continent en décembre, remettra à plus tard les velléités d'ouverture économique manifestées dans ce document.



AMBIVALENCE MIGRATOIRE

Lors de la phase 1 (1945-1974), le gouvernement belge, à l'instar des gouvernements des pays voisins, avait ouvert les frontières à la migration. Lors des deux phases suivantes (1974-1999), il les avait fermées. La politique migratoire telle qu'elle se dessine aujourd'hui est intrinsèquement ambivalente : certaines portes fermées sont à nouveau ouvertes tandis que certaines portes entrouvertes se referment. L'ouverture très prudente à la migration économique, qui pousse les États européens à attirer les « migrants utiles », a pour contrepartie un renforcement des contrôles sur l'immigration irrégulière et, plus largement, sur l'immigration « non choisie ». Ces contrôles sont aujourd'hui largement sous-traités aux pays de la périphérie de l'Europe, sommés de jouer les gardes-frontières sous peine de mesures de rétorsion économique. n

¹ Celle-ci sera remplacée en juillet 2009 par le francophone Melchior Wathelet, du Centre démocrate humaniste (CDH), au terme d'une année marquée par son inaction caractérisée dans le dossier brûlant des régularisations.

Cet article est repris du n°1 de migrations|magazine. Une version plus complète a été publiée dans le rapport « Migration » du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en avril 2009.

Les sans-papiers, travailleurs au rabais ?

Des milliers de personnes sont en séjour illégal sur le territoire belge. Pour subsister, elles travaillent, souvent dans des conditions déplorables et pour un salaire insuffisant.

Aux syndicats et ONG de réagir pour défendre tous les travailleurs.

FRED MAWET

directrice de la Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (Ciré)

Régulièrement, du haut d'une grue ou dans les rangées des chaises d'église, les sans-papiers nous rappellent leur existence. Il est évidemment difficile de connaître leur nombre exact. De manière approximative, ils seraient 100 000, l'équivalent d'une ville souterraine de la taille de La Louvière.

QUI SONT LES SANS-PAPIERS ?

Ils viennent d'un peu partout pour des raisons différentes. Ils vont aboutir en Belgique et former une population hétérogène au triste statut commun, une communauté de destin. Qu'est-ce qui pousse ces personnes à quitter leur pays, leurs proches et à venir chez nous ?

La première raison, c'est la guerre. Le Darfour, l'Irak, l'Afghanistan, la Tchétchénie. La deuxième raison, ce sont les régimes totalitaires comme l'Iran ou la Birmanie. La troisième raison, c'est la faim, à cause des guerres mais aussi de la désertification. Le Soudan ou la Somalie. La quatrième raison, très répandue, c'est la pauvreté. L'Albanie, le Maroc. La cinquième

raison, c'est la question des peuples sans terre, sans États, les minorités maltraitées. Les Palestiniens, les Kurdes, les Roms. La sixième raison, c'est l'absence de perspectives. Des situations pas forcément catastrophiques mais la simple volonté d'améliorer son quotidien. Et la septième raison, c'est la mondialisation. Il est de plus en plus facile de voyager. Tout le monde voit tout, ce qui amène à comparer les cieux menaçants aux cieux plus cléments que l'on voudrait rejoindre.

Les sans-papiers sont donc des migrants qui se sont mis en mouvement pour une de ces raisons et qui n'ont pas obtenu de titre de séjour durable. Certains sont venus nous demander protection, mais ne l'ont pas reçue. Ils n'ont pas reçu le statut de réfugié qu'octroie la Convention de Genève « à toute personne qui craint avec raison d'être persécuté, du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social, ou de ses opinions politiques

et se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut pas, ou du fait de cette crainte, ne veut pas se réclamer de la protection de ce pays ». Dans les faits, l'application de cette convention datée (1954!) est très restrictive, entre 10 à 15% de réponses positives¹. Ce qui contribue donc à fabriquer des sans-papiers, puisque certains candidats déboutés restent ici.

À cela s'ajoute encore d'autres manières de devenir « sans-papiers ». Des migrants sont venus pour travailler, avec un visa touristique ou clandestinement. D'autres encore ont terminé leurs études et ne sont pas repartis.

SANS-PAPIERS, DROITS BAFOUÉS ?

Tous vont se retrouver en situation irrégulière au regard de la loi, sans protection si ce n'est trois droits fondamentaux : ils ont un droit à l'aide médicale urgente, ►



¹ En augmentation ces dernières années.



► leurs enfants ont le droit d'aller à l'école, le temps de la scolarité obligatoire et le droit du travail s'applique aux travailleurs sans papiers. Ils ont théoriquement les mêmes droits mais ont beaucoup de mal à les faire valoir.

D'autres droits? Pas vraiment. La Déclaration des droits de l'Homme consacre le droit de quitter son pays et le droit d'y revenir mais, bizarrement, elle n'évoque pas le droit de circuler et de s'installer ailleurs. Jusqu'au début du XX^e siècle, les visas n'étaient pas requis pour franchir les frontières. Les obligations et barrières se sont dressées au fil des années. Avec l'avènement du capitalisme et le développement économique des pays industrialisés, la libéralisation de la circulation des biens et des capitaux s'est déroulée avec en parallèle la restriction accrue de la circulation des populations. Précisons : des populations des pays pauvres.

Aujourd'hui, en Europe, la politique de régularisation européenne peine à exister. Les États se cramponnent à leur souveraineté en la matière, quel que soit le prix à payer en termes de déni des droits de l'Homme. Il existe des centres fermés pour étrangers, des lieux où des personnes qui ne sont pas en règle administrativement parce qu'elles ne sont pas en ordre de séjour peuvent être détenues jusqu'à 18 mois! Au fil du temps, le droit des étrangers devient un droit au rabais, sans cesse mis à mal, remis en question, avec de grandes zones de flou qu'on ne tolérerait dans aucune autre matière du droit.

Être sans-papiers, c'est donc évoluer dans ce contexte juridique...

TRAVAIL CLANDESTIN

Ceux qui vivent dans cette situation particulière parviennent pourtant à (sur)vivre chez nous. Même sans statut, seraient-ils tous égaux devant l'injustice, notamment par rapport au monde du travail? Pas vraiment. Les pratiques professionnelles sont aussi diversifiées que les

profils des sans-papiers.

Épinglons trois cas de figure :

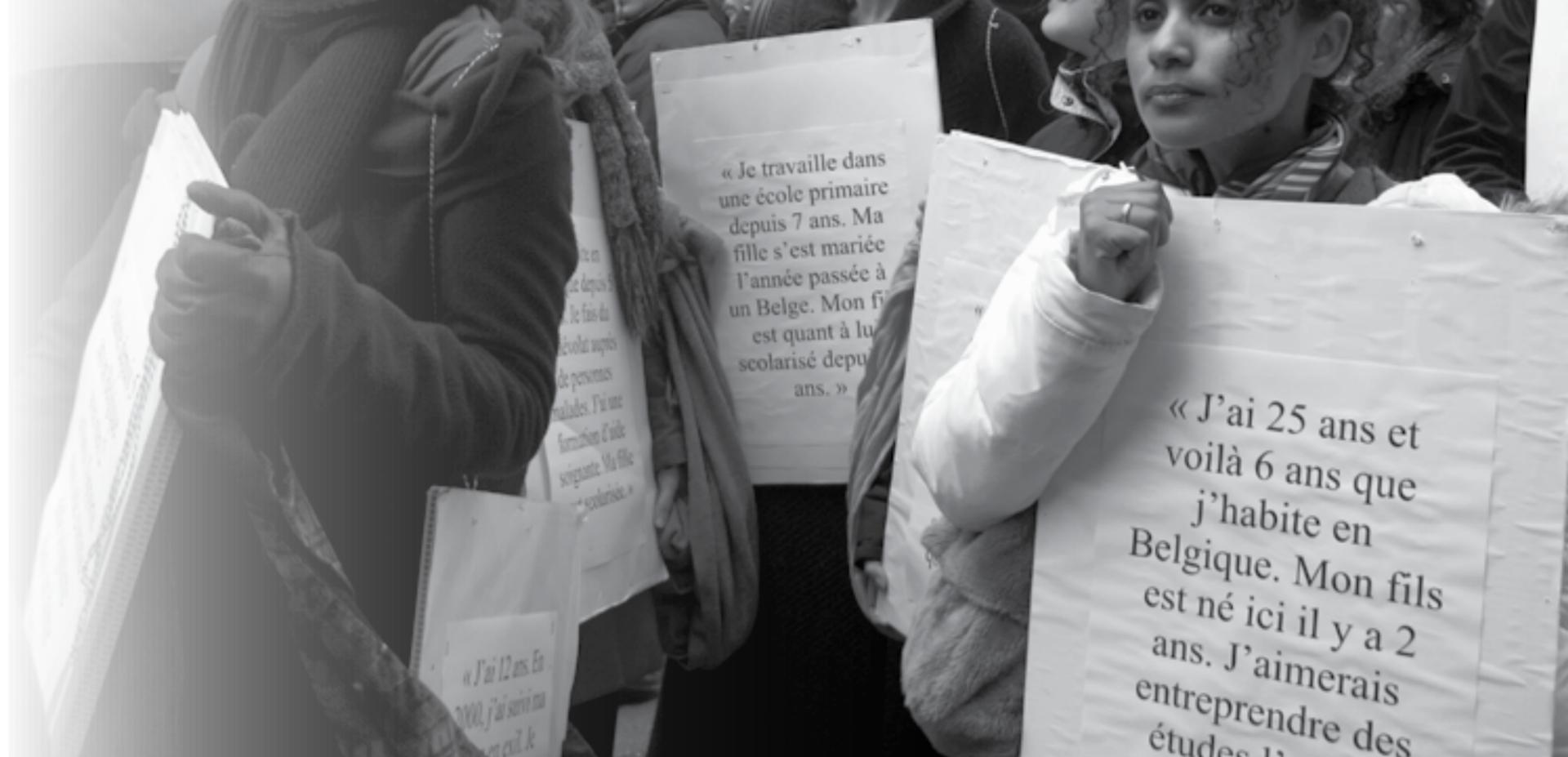
- une dame équatorienne, femme deménage, garded'enfantsou encore garde de personnes âgées, comme il y en a beaucoup à Bruxelles. Ce sont des personnes qui arrivent de façon isolée.

- un manœuvre roumain, qui travaille dans la construction et qui va lui entrer dans un système de travail pour un sous traitant.

- une Thaïlandaise travaillant dans un atelier clandestin de confection qui est arrivée de façon tout à fait organisée, prise en charge par un réseau.

Ces trois personnes sont dans des rapports salariaux différents, d'une exploitation totalement organisée avec des tarifs scandaleux pour la troisième, à la négociation individuelle d'un salaire dans un rapport de force défavorable pour les deux premiers. Comment expliquer ces trois présences illégales dans notre contexte socio-économique? Les facteurs d'appel de ce travail clandestin sont liés à la fois au fait que notre économie a un besoin grandissant de flexibilité, à la persistance d'activités à forte intensité de main-d'œuvre et d'emplois socialement dépréciés (peu rémunérés au regard de leur pénibilité) et à la nécessité de faire face aux fluctuations conjoncturelles et saisonnières. Un autre élément à prendre en compte est la concurrence internationale effrénée, qui met toujours plus de pression sur les prix, et donc sur les salaires. Les secteurs friands de ces « bras cachés » sont la construction, la confection, l'agriculture, l'Horeca et le routage.

Paradoxe ubuesque : les « sans-papiers » n'ont pas le droit de travailler, mais le droit du travail s'applique à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs illégaux. En réalité, ceux-ci font peu usage de leurs droits. Il est tout à fait exceptionnel que ces travailleurs portent plainte quand ils sont abusés par des patrons. Ils ont très peur de se signaler et de se faire reconduire rapidement



à la frontière, subissant de la sorte une double sanction : l'expulsion dans la foulée de l'exploitation.

DÉLOCALISERSURPLACE

La tentation pourrait être grande d'estimer que ces étrangers vivant dans l'illégalité d'un système, il est normal qu'ils subissent les conséquences de leur marginalité, fût-elle contrainte. Cependant, ces migrants ne sont pas hors du système mais au contraire un rouage à part entière de notre modèle de production.

Pour illustrer ce propos, les mutations qui ont eu lieu dans le secteur de la confection sont révélatrices.

Fin des années 1960, il y avait 90 000 travailleurs salariés dans ce secteur. Sur base de la pression internationale, dans les années 1990, il n'y avait plus que 54 000 travailleurs officiels. En 2005, ils étaient 34 000. En 2008, 17 000 travailleurs officiels. Soit cinq fois moins d'ouvriers en 40 ans. Et il n'y a jamais eu autant de vêtements dans le monde. Comment comprendre ces pertes d'emplois? Par deux explications : le développement de la grande distribution avec une production à des coûts très bradés et la rivalité avec les pays émergents.

Un double mouvement a été initié. Dans un premier temps, les fabricants belges ont délocalisé leur production à l'étranger, obtenant des

coûts moindres grâce à des salaires rabotés. Dans un second temps, ils ont maintenu le procédé mais en le rapatriant en Belgique! Ils ont contractualisé une relation avec des ateliers clandestins et semi-clandestins qui produisent eux à des coûts « tiers monde » mais avec des travailleurs clandestins qui produisent ici. Ils ont en quelque sorte délocalisé leur production sur place.

Les avantages pour l'entreprise sont nombreux. Elles n'ont plus à mener des prospections à l'étranger. Elles n'ont pas à vivre au risque de lois et de cultures différentes qui pourraient les mettre en difficulté. Elles n'ont pas le problème de délais d'approvisionnement. Et enfin, elles n'ont plus le coût de l'acheminement. Les conditions de travail dans ces ateliers clandestins telles qu'elles ont pu être constatées au moment de contrôles de l'inspection sociale sont de l'ordre de plus ou moins 12 heures de travail par jour. Pour un salaire de 20 euros. Assurément un prix sans concurrence.

Quelle leçon tirer de l'évolution du secteur de la confection? Le travail clandestin n'est pas un accident de parcours mais un nouveau mode de production économique.

DES PERSPECTIVES

Comment réagir face à ces exploitations? Les perspectives à court

terme sont simples. Il faut des mesures plus justes et plus réalistes en matière de régularisation des sans-papiers. Des mesures plus contraignantes pour les entreprises doivent être instaurées pour contrecarrer l'exploitation via la délocalisation sur place. Appliquons la responsabilité en cascade, c'est-à-dire le fait qu'une entreprise soit responsable de toute la chaîne de production. Celle-ci sera alors interpellée quand elle sous-traite une partie de sa production à des personnes qui en font travailler d'autres dans des conditions déplorables, dans des ateliers clandestins ou semi-clandestins. Pour atteindre cet objectif, les structures de l'inspection sociale devront être appuyées, certes, mais ce mouvement doit aller de pair avec un renforcement des droits des travailleurs migrants afin qu'ils ne soient pas doublement victimes de la situation.

À moyen et long terme, un dilemme paradoxal se présente pour la gauche. Prôner la liberté de circulation des travailleurs, c'est un projet de droite! Pourquoi? Parce qu'il élargit le stock des travailleurs qui sont mis à disposition des entreprises. Il met les travailleurs en concurrence et augmente la pression sur les salaires. Il devient donc fondamental de réfléchir à la transformation de ce point de départ afin de faire de

la mobilité internationale un projet de gauche. Comment y parvenir? Certainement en élargissant la protection sociale et en renforçant les droits des travailleurs migrants. Encore plus ambitieux, changeons de paradigme économique.

Le paradigme actuel basé sur toujours plus de profit ne peut que broyer et mettre en concurrence les travailleurs, quels que soient les efforts effectués par les organisations syndicales pour les protéger et pour élargir cette protection au niveau international. Nous jouons plusieurs rôles dans ce paradigme, dont celui de consommateur cherchant à acheter à des prix toujours plus bas. À chacun d'interroger ses comportements.

ONGS SYNDICATS, MÊME COMBAT?

Sur la question des sans-papiers, ONG et syndicats ont donc des intérêts communs. À commencer par identifier clairement ce qui est en train de se passer, secteur par secteur, dans le monde du travail souterrain. Ce regard posé, une chose est d'analyser, une autre sera de défendre une même vision. Pour sortir de cette nouvelle dualisation du monde du travail, les rangs des travailleurs devront se resserrer. Plus facile à dire qu'à faire... n

Agir sur le (sou)terrain du marché noir

Exposés à toute décision arbitraire, coincés entre un patron tout puissant et un État expulseur, les clandestins travaillent dans la peur. Les mobiliser autour de leurs droits est difficile.

SABINE CRAENEN

Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten (Orca)



L'asbl Orca (Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten ou Organisation pour les travailleurs immigrés clandestins) a été créée en 2003 pour donner des droits aux travailleurs sans papiers et pour les soutenir dans leurs démarches de protection de ces droits. L'organisation reçoit chaque année environ 250 à 300 appels (nombre croissant chaque année) pour informer, orienter, soutenir le travailleur clandestin.

Le droit du travail s'applique toujours, même pour un travailleur sans papier, même lorsque le contrat de travail n'est pas valable. L'employeur n'a jamais d'excuses pour ne pas respecter les conventions collectives.

Ça, c'est sur papier. Dans la réalité,

c'est tout à fait différent. En général, les droits ne sont pas respectés. Le salaire moyen oscille entre deux et huit euros par heure (avec quelques exceptions qui parlent de 11 ou 12 euros de l'heure). Des journées de 10 heures peuvent être payées entre 20 et 50 euros. L'employeur économise sur toutes les protections, sur les vêtements de sécurité, sur les assurances, sur les jours fériés payés, les congés (non) payés. Les règles de licenciement ne sont pas respectées, car rien n'est plus flexible qu'un travailleur sans papiers. D'autant plus que ce travailleur se tait. En effet, l'obstacle le plus important pour protéger ces travailleurs, c'est leur propre silence. Celui-ci est compréhensible. Effrayés par les autorités du pays, ils craignent en permanence l'expulsion et se tiennent loin de

toute émanation officielle de l'État, en lequel ils n'ont pas confiance. Il ne faut pas sous-estimer la gravité d'être renvoyé dans son pays, la sanction est terrible. Ils ont parfois tout laissé derrière eux, ils ont emprunté des sommes colossales à leur famille, sans parler de situations politiques nationales tendues. Donc le retour est impensable.

Comme le travail légal est inaccessible pour eux, les clandestins n'ont d'autres alternatives que le marché noir en Belgique. Ils sont prisonniers de ce marché du travail clandestin et n'ont que très peu de marge vis-à-vis de l'employeur. Le travail devient un luxe, une chance, un privilège. Lorsque nous évoquons avec des travailleurs clandestins le salaire minimal, ils rient, parce qu'ils savent que «ce n'est pas pour nous».

DES RÉACTIONS TOUT DE MÊME

Si ces travailleurs malléables pratiquent surtout le profil bas, ils se révoltent tout de même dans deux cas : lorsque le salaire n'est pas payé et en cas d'accidents de travail. Ils sortent de soins avec des factures énormes et n'ont pas ou plus de rentrées d'argent. Il est alors très difficile de prouver l'existence d'un travail chez un contractant. Les informations récoltées, «j'ai travaillé chez José ou Mohamed», ou «près d'une station de métro là, quelque part» sont souvent inutilisables. Sans compter des procédures très difficiles, très longues.

Face à cette situation délicate, où

L'exil d'un autre genre

L'homme le plus pauvre de la Wallonie est une femme. Et son migrant est une immigrée. Si au début des années soixante, l'immigration belge (et mondiale) était avant tout un fait masculin, la tendance s'est inversée.

GIUSEPPINA DESIMONE

service d'étude de la FGFB - Gender mainstreaming et développement durable

La migration est très souvent étudiée et analysée d'un point de vue économique et politique, mais très peu d'un point de vue humain et encore moins d'un point de vue de genre. Notre regard tient ainsi peu compte des situations réelles que vivent les hommes et les femmes. Cela explique sans doute pourquoi les données sexuéables sur l'immigration sont plutôt rares. Pourtant, muni des maigres informations disponibles, on constate rapidement que les situations de migration sont vécues différemment par des hommes et par des femmes et qu'elles définissent en partie qui migre, pourquoi ces personnes migrent, et vers quels pays de destination elles migrent.

UN DÉPART AU FÉMININ

Un premier constat au niveau mondial casse la fausse idée qui voudrait que le migrant soit un homme. Si au début, les épouses migraient dans un cadre de regroupement familial, elles immigrèrent à présent de manière indépendante, seules, à la recherche d'un travail. Les femmes constituent ainsi aujourd'hui la majorité des immigrants en Amérique du Nord et en Amérique latine, en Océanie et également en Europe. Et la tendance dans nos pays européens est à la hausse. Dans les années soixante, les femmes qui migraient vers l'Europe représentaient entre 45 à 47% des migrations. Ce pourcentage oscille aujourd'hui entre 53 et 54%.

En Belgique, la féminisation du flux migratoire est également constatée. Les femmes constituent 60% des demandes d'asile dans notre pays¹.

Au niveau du monde du travail, le ratio homme/femme a fortement évolué également. Jusque dans les années soixante, l'immigration masculine répondait à la demande de bras pour l'industrie lourde et les mines. Mais depuis les années nonante, l'immigration s'est féminisée à un point tel qu'en 2003, davantage

de femmes que d'hommes sont arrivées en Belgique.

Certains pays en viennent même à connaître un exil essentiellement féminin en direction de la Belgique. C'est le cas de la Thaïlande, par exemple, dont 80% des ressortissants sur notre sol sont des femmes.

MIGRANTES AU SUD

Toutes les exilées ne «montent» cependant pas vers le Nord. Au contraire. Au niveau international, l'exil des femmes se déroule beaucoup selon un axe de migration Sud-Sud. C'est le cas par exemple des Thaïlandaises ou des Philippines qui émigrent en masse vers les pays du Golfe, notamment pour les services domestiques.

Une deuxième caractéristique de la migration féminine à souligner concerne le rapatriement des salaires. Bien que les femmes gagnent moins que les hommes dans leurs pays hôtes, elles renvoient une plus grande proportion de leur salaire. Et lorsqu'elles ont le choix de décider la destination de leur salaire, elles le destinent principalement aux soins aux enfants, à l'éducation et à la santé. De cette manière, elles contribuent activement au développement de leur pays d'origine.

Malheureusement, les différences de genre ne s'arrêtent pas là. Les femmes bien plus que les hommes sont davantage discriminées dans les pays hôtes. Elles deviennent victimes d'une double discrimination : le fait d'être migrante, et le fait d'être femme dans le pays d'accueil.

À l'aune de ces bribes d'observation, la féminisation de l'exil semble un phénomène structurel et reposant sur des stratégies nouvelles. Ce mouvement risque de perdurer. Aussi, une lecture de la migration par le genre mériterait une attention plus soutenue. n

¹ Chiffre cité par Joëlle Milquet, ministre chargée de la Politique de Migration et d'Asile, le 2 mars 2010 sur Radio Okapi (Congo).

Quand s'adresser à l'Orca ?

Vous êtes un travailleur immigré clandestin et...

- vous cherchez des informations sur vos droits et sur la manière de les exercer
- vous avez un problème avec votre employeur et vous ne savez pas quoi faire
- vous voulez échanger vos expériences avec d'autres

Vous êtes assistant social, bénévole, délégué syndical et...

- vous souhaitez davantage d'informations sur la situation juridique et sur la situation de fait des travailleurs clandestins sur le marché du travail belge
- vous êtes confronté à une demande d'aide concrète sur les droits du travail à laquelle vous ne pouvez pas répondre vous-mêmes dans l'immédiat
- vous voulez organiser une activité sur les droits des travailleurs clandestins
- vous voulez échanger vos expériences ou engager une coopération avec d'autres personnes et d'autres organisations sur ce thème. n

Travailleurs mondiaux et syndicat national?

Les travailleurs empruntent de plus en plus le chemin de l'exil pour pratiquer leurs compétences. Mais même en situation légale, leurs droits et la défense syndicale peinent à franchir les frontières avec eux.

JEAN-FRANÇOIS MACOURS

conseiller juridique au département d'études sociales de la FGTB fédérale

Une régularisation bénéfique pour tous les travailleurs

Les travailleurs illégaux charrient de nombreux préjugés. Voleurs d'emplois, concurrence déloyale, arrivée massive à la moindre régularisation...

Et si ces travailleurs étaient une opportunité pour la Belgique? Déconstruction de quelques idées reçues.

GERARDO CORNEJO

Union de défense des sans-papiers (Udep)

Comment le syndicat peut-il mener une lutte en faveur des travailleurs qui franchissent légalement les frontières européennes et mondiales? Des difficultés techniques freinent inévitablement cette solidarité, mais il existe des outils, notamment juridiques. Ainsi, dans le cas du « détachement » (des travailleurs employés par un employeur hors Belgique sont détachés en Belgique pour faire un travail de façon limitée pour une période limitée), les syndicats ont la possibilité depuis 2007 de solliciter les tribunaux belges pour faire respecter les droits de ces travailleurs. Auparavant, la plainte devait être déposée dans le pays d'origine, rendant le

processus très complexe.

Le respect des conditions de travail est aussi un axe de lutte important dans toute l'approche de la migration économique. Selon la législation en vigueur, la délivrance du permis de travail est conditionnée notamment à l'examen du marché de l'emploi. Il s'agit de vérifier si sur le marché de l'emploi européen, il n'y a pas un travailleur susceptible de remplir la fonction. Il s'agit d'une question très technique : les pénuries d'un secteur sont constatées sur base de calculs statistiques. L'approche est bureaucratique. En réalité, la question essentielle dans ce débat est de s'interroger sur les conditions de travail dans les secteurs en « pénurie de main-d'œuvre ». En effet, ces secteurs offrent trop souvent des

conditions de travail médiocres, ce qui n'incite pas les travailleurs à travailler dans de telles circonstances!

L'idée est que les secteurs déterminent eux-mêmes s'il y a pénurie de main-d'œuvre ou non. Ceci permettrait aux syndicats de négocier avec le patronat des efforts en termes de formation ainsi que des améliorations des conditions de travail. La négociation collective encadrerait donc les questions de « pénurie de main-d'œuvre » et de respect des conditions de travail applicables dans le secteur. Une telle avancée permettrait à la fois une protection des travailleurs en Belgique et l'organisation de migrations dans un cadre de conditions de travail décentes.

Par ailleurs, une meilleure coopération entre syndicats dans la

défense des travailleurs à travers les frontières reste à construire. En se cantonnant à l'Europe, la coopération entre syndicats pour défendre les droits des travailleurs qui se déplacent d'un État à un autre repose encore sur des accords bilatéraux, lorsqu'ils existent, ce qui n'est pas toujours le cas. La Confédération européenne des syndicats (CES) a un projet de créer une affiliation européenne qui permettrait au travailleur affilié d'être défendu par le syndicat de son lieu de travail, quelle que soit son affiliation d'origine. Ce projet ambitieux n'en est qu'à ses débuts. Et au niveau mondial, les choses sont encore moins avancées... n

L'Union de défense des sans-papiers (Udep) est un mouvement social présent depuis 2003 dans les grandes villes de Belgique (Gand, Anvers, Liège, Mons, Bruxelles, Charleroi...). Organisée principalement par les personnes sans papiers, l'Udep a mené de nombreuses actions d'occupations d'églises et d'universités depuis 6 ans en Belgique.

En 2008, nous avons occupé pendant quelques heures les bureaux de la FGTB de Bruxelles. Nous voulions faire reconnaître que même sans papiers, nous sommes aussi des travailleurs de Belgique. Cette action fut bénéfique puisqu'à partir de cette occupation, nous avons scellé une nouvelle alliance avec le syndicat et avons pu déplacer la question des sans-papiers dans le champ du travail. Plutôt que de rentrer dans une logique de concurrence avec les syndicats, nous partions enfin de nos points communs. Ce fut l'occasion pour nous de présenter nos revendications et de casser le cou à beaucoup de préjugés qui créent une peur parfois très forte des travailleurs immigrés. Je voudrais reprendre certains d'entre eux.

de la Sécurité sociale...

Ce rééquilibrage réduit aussi la pression fiscale sur les entreprises en permettant à tous de participer à la solidarité nationale. De plus, ces personnes sont directement employables, l'État n'a pas eu à supporter le coût de leur éducation pendant 18 ans ou plus comme c'est le cas pour un travailleur qui a grandi en Belgique.

À en croire certains politiques, une régularisation signifierait un appel d'air de migrants, un feu vert pour une ruée en Europe du Tiers-monde désœuvré. Pourtant, dans les pays où l'on a régularisé, ce phénomène n'a pas eu lieu. Pourquoi ? Parce que les migrants sont attirés par un marché du travail au noir qui leur est accessible. Avec la régularisation, la part du marché du travail au noir est réduite et le pays n'est plus attractif pour les exilés économiques. La régularisation permet ainsi de diminuer la part de travail au noir.

Enfin, dernier préjugé que je voudrais aborder : ces nouveaux travailleurs viendraient concurrencer

les anciens. C'est faux. On observe que les migrants occupent pour la plupart les emplois qui sont délaissés par les travailleurs belges, les métiers en pénurie de main-d'œuvre. En fait, ils se tournent vers des secteurs peu qualifiés, où les conditions de travail sont plus difficiles et/ou moins bien rémunérés. Ils permettent d'éviter des délocalisations, des fermetures d'entreprises. Paradoxalement, ils permettent donc aux travailleurs belges de garder leurs emplois!

Si la régularisation intéresse au premier chef le travailleur sans papiers, elle apporte surtout une réponse au point faible des pays développés. Non seulement les syndicats n'ont pas à être effrayés de cette revendication, mais en plus, il est bénéfique pour ses travailleurs de faire rentrer tous les travailleurs de Belgique dans le champ du travail légal. Raison de plus pour prôner une solidarité internationale. n

1 Les références et l'intégralité de ces études sont disponibles sur <http://sanspapiers.skynetblogs.be>.



Immigré, inter-culturalité, diversité. Solidarité?

Le 16 décembre 2009, la FGTB de Bruxelles, la Centrale culturelle bruxelloise et Habiter Bruxelles organisaient un forum syndical consacré à l'enjeu interculturel des migrations du travail. Celles d'hier et d'aujourd'hui. Comment vivre et travailler ensemble, unis dans nos différences ? Sujet complexe à multiples entrées.

OLIVIER BAILLY

Journaliste
(Sur base des interventions lors du forum FGTB «60 ans d'immigration à Bruxelles - Le mouvement ouvrier et l'enjeu interculturel»)



1^{er} mai de la FGTB-Bruxelles, 2007. Solidarité avec les sans-papiers © Han Soete

En organisant cette rencontre, la FGTB avait prévu d'entrée de jeu les participants : le forum n'allait pas arrêter de positions, mais poser le mieux possible les termes du débat dans une perspective syndicale. Ce fut dur.

S'il ne fallait qu'un exemple pour démontrer l'incroyable complexité du défi de l'interculturalité, ne retenons qu'un aspect des prises de parole : la difficulté récurrente à nommer les choses. En conclusion de la journée, Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles, s'amusait des jongleries lexicales qui avaient émaillé la rencontre : « On vit dans un pays fantastique ! Une ministre (Annemie Turtelboom, Ndlr) ne veut pas régulariser sur base d'attache durable ? Soit. On parle d'"ancrage local" et cela passe.»

À l'autre bout du forum, en ouverture, Mousta Largo avait donné le ton : « La politique d'intégration ? Ce mot n'a jamais voulu rien dire. Il signifierait qu'on doit se détacher de notre culture ou de notre

religion pour rejoindre une identité qui n'existe pas, tant les différences culturelles existent entre citoyens de Belgique. Le mot intégration pour moi n'existe pas, il est faux, il est plutôt de l'ordre de la cohabitation.»

À chaque prise de parole, l'orateur prend la précaution de préciser ce qu'il entend par « immigré », « allochtone », ou « intégration ». Autant de notions à multiples facettes.

Nouria Ouali, sociologue à l'ULB, rappelle que « la sociologie découpe la notion d'intégration en plusieurs volets. Elle peut être économique, politique, sociale, symbolique ou culturelle. Ainsi, une personne peut être intégrée sur le plan économique sans l'être sur le plan symbolique et culturel.»

QUATRE BALISES, UNE SOCIÉTÉ

Sans se soucier de ces nuances de langage, Daniel Ducarme, éphémère ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale avait à son époque tranché dans le vif du sujet, décrétant sans appel que « les politiques d'intégration sont un échec.»

Eliane Deproost, ancienne directrice-adjointe du Centre pour l'égalité des chances et aujourd'hui

directrice au Centre d'action laïque (Cal), rappelle tout de même que l'histoire de l'immigration est jalonnée d'histoires de solidarité, notamment via l'éducation permanente et populaire, « aux travers de petites associations scandaleusement sous-financées par la Communauté française ». Cependant, la directrice du Cal souligne la méconnaissance des populations immigrées. Étonnant alors que de nombreuses études leur ont été et leur sont consacrées ? Elle (re)connaît leur existence, « mais les regards portés sur ces politiques ont pris un point de vue. Soit socio-économique, soit culturel, mais rarement plusieurs grilles de lectures furent croisées.»

Ce déficit de regard holistique rend l'analyse et l'apport de solutions plus ardues. Comment favoriser une cohabitation harmonieuse entre nos différentes populations ? Comment repenser le vivre ensemble ?

La FGTB par la voix d'Eric Buysens (directeur du bureau d'études de la FGTB-Bruxelles) avait posé le débat de l'interculturalité. Et notamment par rapport aux enjeux et combats des syndicats. « Le

risque dans le monde du travail est l'incompréhension de l'autre, dans ce qu'il demande ou revendique. Cela représente un risque de divisions des travailleurs par rapport au monde du capital ». Autre élément d'inquiétude : que la société multiculturelle soit une impasse, chacun avec son école, ses services sociaux, culturels, ses secteurs professionnels. Une société aux développements séparés où chacun reste enfermé dans sa communauté d'origine. Et Eric Buysens de remettre les priorités : « Le monde du travail doit accepter un héritage pluriculturel, l'échange entre les cultures et la construction d'un projet de société en mouvement intégrant les apports positifs des uns et des autres ». Le projet est beau, mais « pas si facile que cela. Il faut mobiliser sur un objectif commun de vivre ensemble ».

Le défi est vaste. Et la FGTB propose quatre grandes balises pour soutenir la réflexion :

- L'unité des travailleurs. Les questions d'interculturalité ne doivent pas écarter le monde syndical de sa raison d'être, à savoir un rapport au capital dans une perspective de défense des travailleurs. « Il est im-

portant pour nous d'être unis, intégrationnistes » souligne Eric Buysens.

- La démocratie laïque. Tout peut se discuter y compris dans la manière de vivre ensemble mais à travers la démocratie du suffrage universel.

- L'État social de service public, c'est-à-dire une vision où la société prend en charge des parties importantes de la socialisation à travers l'école mais aussi des services sociaux culturels organisés par l'État. Il ne faudrait pas neutraliser cet État à travers des individualisations trop poussées. L'appareil a parfois des airs bureaucratiques, voire monoculturels, mais démembrer l'outil au profit par exemple de structures associatives privées serait exposer la solidarité étatique à un risque d'implosion.

- L'émancipation des travailleurs et des travailleuses. L'égalité homme/femme reste un des meilleurs indicateurs pour observer l'ouverture d'une société. La révolution sexuelle des années 1970 nous a libérés de diverses contraintes, dont celles religieuses. Ces acquis ne doivent pas être remis en cause.

La sociologue Nouria Ouali complète le cadre. Notre démocratie est

un processus. Jamais finie ou acquise, elle est le résultat d'un rapport de force, de luttes sociales avec des groupes qui ont des intérêts différents. Et ce modèle repose sur trois éléments définis par la sociologue : « La démocratie reconnaît fondamentalement la diversité de notre société. Elle reconnaît les clivages politique, culturel, religieux, qui la traversent. Elle reconnaît les rapports de domination et aussi le fait que la société se construit sur base de rapport de force. » À travers le pacte culturel¹ notamment, un contre-pouvoir et une diversité d'idées permettent l'expression des identités et pensées multiples : on crée les conditions du débat démocratique. De la découle l'éducation permanente. ▶

¹ Le Pacte culturel contient des règles essentielles en ce qui concerne la politique culturelle en Belgique. Les autorités sont tenues d'impliquer les particuliers et les associations dans leurs projets culturels. Les institutions culturelles publiques doivent faire en sorte de ne pas discriminer les tendances idéologiques ou philosophiques, ni les associations d'utilisateurs. Ceci vaut non seulement pour la gestion et l'utilisation des infrastructures, mais aussi pour l'octroi de subventions en espèces ou en nature. Le Pacte culturel garantit ainsi la démocratisation du secteur culturel. Source : Commission nationale permanente du pacte culturel (<http://www.cultuurpact.be/default.asp?lng=FR>).



► Aux doux rêveurs imaginant une interculturalité « naturelle », entretenue par un profond humanisme, le message est clair : vivre ensemble est une option de société à gagner tous les jours! À la balise de l'unité des travailleurs, Fred Mawet, directrice de la Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (Ciré), soulignait « que l'affirmation de l'unité des travailleurs pouvait masquer des difficultés. Les travailleurs ici et là-bas s'opposent régulièrement. Et ne pas le dire n'aide pas à se comprendre. C'est l'enjeu de la localisation de la production par exemple. Où produit-on? Nous sommes contre la délocalisation, mais développer de l'emploi dans un pays en développement signifie augmenter des revenus insignifiants, ainsi que la possibilité de s'organiser dans des pays qui manquent cruellement de développement. Que choisit-on? ».

Par la voix de Pascal Delcroix (policier fédéral à l'aéroport de Bruxelles), les délégués syndicaux FGTB ne disent pas autre chose. Ils reconnaissent la crainte de perdre des acquis, la peur « que certaines demandes spécifiques n'entraînent une privatisation du travail profitable au patronat ».

La prise en compte de nos particularités peut avoir un effet pervers. « Plutôt que de nous réunir sur nos ressemblances par une alchimie intégratrice, le droit à la différence a divisé la gauche renvoyant les deux camps dos à dos, constate Catherine François, enseignante à la Haute école Ilya Prigogine. Celui de l'intégration qui s'appuie sur l'égalité de tous les citoyens en droit et en devoir et celui de la segmentation, qui propose la cohabitation entre les communautés, chacune disposant de son système de valeurs, de son droit, de ses normes ».

PARTICULARITÉS VERSUS UNITÉ?

Donc vivre et travailler ensemble d'accord, mais comment? En suscitant l'« intégration »? « Moi, je n'ai pas de problème avec ce mot, mais je lui donne le sens de se sentir appartenir à un pays à une société », précise Fred Mawet. « Ce qui est contestable, c'est de demander à la personne de rejeter sa culture pour ressembler aux



© William Hamon

autres, complète Nouria Ouali. Si nous sommes différents, certaines de ces différences sont légitimes et d'autres illégitimes ».

Mais qui décide de ce qui est toléré de ce qui ne l'est pas? Qui définit les normes dominantes si ce ne sont les dominants (en matière de sexualité, les hétérosexuels par exemple). Un groupe minoritaire a-t-il vraiment le droit de discuter de la question de l'égalité? Les normes de la société sont-elles discutables et surtout, par qui sont-elles discutables?

Comment remédier à cet déséquilibre de légitimité de paroles? Certainement pas par les quotas, avertit la sociologue. Ces politiques menées aux États-Unis ou en Angleterre n'ont pas réussi à mener la société vers plus d'égalité. « Faire appel aux quotas est une manière pour le groupe majoritaire dominant de ne pas partager le gâteau. On donne des miettes sans remettre en cause la manière dont la distribution se déroule ».

Nouria Ouali soutient que les politiques ciblées empêchent de prendre réellement en compte les véritables enjeux. « Un exemple en matière d'enseignement : les Zep (zones d'éducation prioritaire instaurées en France, NDLR) donnent plus d'argent aux écoles qui en ont besoin. Pour autant, le budget de l'Éducation est en diminution constante! Sur quoi alors faut-il vraiment se mobiliser? Un des enjeux des politiques allant vers plus d'égalité sera de revenir à des visions plus généralistes ».

Appelant une prise en compte au cas par cas, les accommodements raisonnables sont à l'opposé de cette approche. Cette mesure légale

importée du Québec donne le droit à un travailleur ou bénéficiaire d'un service public qui se sent discriminé dans l'exercice de ses convictions de solliciter la recherche d'une solution sur base volontaire. Avec possibilité de recours en justice si les discussions ne débouchent sur aucun accord.

« Le Centre bruxellois d'action interculturelle a lancé avec Bruxelles-Làïque des débats sur ces accommodements raisonnables et ils ont été mal compris », explique Christine Kulakowski, directrice du CBAI.

« Quand nous nous sommes intéressés à ce concept, nous voulions chercher des modalités pour tenir compte des difficultés culturelles et religieuses à côté d'autres difficultés comme les questions de handicap ou de genre. Mais en lançant rapidement des séances d'information en ayant plus l'esprit que la lettre du concept, peut-être n'avons-nous pas été très... raisonnables. »

Trop tard. Aujourd'hui, ces accommodements sont devenus un sujet incontournable du débat sur la diversité et l'interculturalité. « Évidemment ces accommodements nous interpellent, explique Eric Buysens. Ils interfèrent dans les rapports entre travailleurs au sein de l'organisation syndicale. Par rapport aux employeurs, ils pourraient encourager une approche individualisée des négociations entre patrons et travailleurs ».

Nouria Ouali partage le scepticisme de la FGTB. « Dans le monde du travail, il y a toujours eu des arrangements pour les congés, les jours de fête. Ériger cette pratique de terrain en politique aurait deux effets négatifs : priver les travailleurs de discuter de ces

arrangements sur le lieu du travail et mettre en évidence des privilèges accordés à un groupe spécifique. » Bref, ne structurons pas des discussions informelles qui se déroulent sans heurts.

Eliane Deproost (Cal) choisit de réactiver le dictionnaire de l'intégration, préférant aux accommodements raisonnables des « ajustements concertés ». « Quand une école propose de manger autre chose que du porc, il n'y a pas là une discrimination mais une différence dont l'école tient compte. Cependant, on donne trop l'impression que ces arrangements ne répondent qu'à des discriminations à caractère religieux ».

Le CBAI emboîte le pas lexical. « Les accommodements raisonnables traitent les discriminations au cas par cas par une procédure juridique. Nous préférons nous en tenir aux ajustements concertés avec un préalable :

la pédagogie de l'interculturel. On ne peut pas réfléchir à des modalités d'intégration sans donner à l'ensemble des personnes une pédagogie de la différence, de ce qui est différent et de ce qui nous unit ». Dans ses formations sur l'interculturalité, le CBAI cherche à forcer la plus grande hétérogénéité des groupes et veut comme préalable de base le respect mutuel des choix, seul cadre efficace pour avancer par rapport aux intolérances.

INBURGERINGEN SOLUTION?

Autre piste pour soutenir une société interculturelle avec un socle commun de valeurs : l'inburgering. L'inburgering est, en Flandre ou à Bruxelles, une politique d'intégration civique destinée aux étrangers (de 18 ans et plus) qui viennent s'installer à long terme en Flandre ou à Bruxelles. Pour maîtriser le néerlandais mais aussi être « au

courant des coutumes de notre société », les immigrants sont donc priés de suivre un « parcours d'intégration civique ».

Côté francophone, l'initiative avait eu très mauvaise presse, suspectée d'être une mesure discriminatoire pour l'obtention de logement par exemple (il faut suivre les cours pour prétendre à l'octroi d'un logement social).

Eliane Deproost souligne ainsi le danger d'utiliser ces formations comme un « moyen de contrôle et d'éloignement plutôt que comme facteur d'intégration ».

Et côté francophone? Nancy Compté, déléguée syndicale à Bruxelles Propreté, souligne qu'en guise d'inburgering du côté francophone, la logique se base plutôt sur la proposition, et le public dispose. La personne doit choisir elle-même ses options. Aucun subsidie récurrent n'étant prévu, les demandes de



© saigneurdeguerre



► soutien sont annuelles et la prise en charge forcément moins globale.

Pascal Delcroix (délégué FGTB) interroge dès lors le cadre d'accueil des « nouveaux migrants » au Sud du pays : « Un encadrement de type "inburgering", rigide, dirigé sous forme de "package" obligatoire comme proposé par la Communauté flamande, ou une offre publique diversifiée offerte par les acteurs associatifs du même type que celui proposé par la Région wallonne ? Nous avons estimé que l'offre diversifiée proposée par la Région wallonne reste la meilleure offre, mais proposée sous forme de "package" englobant la nécessité des besoins que rencontrent les « nouveaux migrants » à leur arrivée en Belgique, à savoir : les informations utiles (administratives et autres à définir), l'apprentissage des langues, la recherche d'un emploi, de l'aide, sortir de l'isolement... »

Frédérique Mawet, du Ciré, estime aussi qu'un inburgering bien pensé peut être très profitable aux nouveaux arrivants. « Il y a un réel besoin de les accueillir, de leur donner des clés de compréhension de notre société pour tracer leur chemin ». Processus mis en place par Groen! en son temps, « l'inburgering se place dans une logique d'éducation permanente et non dans une logique de contrôle ou d'obstacle. Si l'inburgering est mal perçu du côté francophone, c'est dû à la façon dont une partie de la classe flamande veut instrumentaliser l'outil ».

Selon le Ciré, les témoignages recueillis auprès des participants de ces formations sont très positifs. Elles les aideraient à prendre pied. Le Ciré est convaincu que la mise en place d'une politique d'accueil côté francophone sera très utile, car à ce jour, il n'existe pas de politique d'accueil structurée. Cet appel est relayé par le CBAI. « Je propose aussi un dispositif d'accueil du côté francophone, souligne Christine Kulakowski. L'inburgering non obligatoire à Bruxelles, celui de Bon (Brussels onthaalbureau, Bureau d'accueil bruxellois, Ndlr), constitue un très beau modèle auquel le CBAI collabore. Il devient prioritaire d'obtenir un dispositif similaire du côté de la Communauté française et de Bruxelles francophone ».

UNE PROVIDENCE S'OUFFLÉE

En lançant les débats, Eric Buysens signala que ces discussions étaient essentielles, « mais si l'État social avait pu répondre à ces questions, si nous n'étions pas dans cette violence économique actuelle, serions-nous en train de nous disputer sur des questions de foulard et autre ? Sans doute que non, et donc notre objectif est de restituer cet État social à tous et toutes, dans le but d'assurer au plus grand nombre bien-être et prospérité. »

Reste encore à savoir sur quel modèle d'État providence construire notre société de demain ?

À ceux qui voudraient faire des im-

migrés citoyens de seconde zone, Christine Kulakowski cite une phrase de Max Frisch (écrivain suisse) : « On a fait venir des bras et ce sont des hommes qui sont venus ». L'origine de l'immigration est le travail et les besoins de la Belgique. « Et l'État providence a instrumentalisé l'immigration pour des questions de sécurité sociale, embraie Nouria Ouali. N'oublions pas que la contribution de la première génération d'immigration n'a pas coûté un franc à la société belge en termes de formation par exemple ». Il ne peut être question d'un État social mis à mal par les flux migratoires successifs. Au contraire, ceux-ci sont partie intégrante de la providence organisée. À la lumière de ce constat, la diversité est constitutive de notre organisation. Mais cette organisation souffre, le modèle de notre protection sociale s'essouffle, diversité ou non. Comment relancer la machine ?

Et sur ce point, le sociologue invité Paul Scheffer (Pays-Bas) avance des idées explosives. Envisageant l'État providence en termes de mobilité et de citoyenneté, il soulève les questions qui dérangent : les jeunes qui filent à la sécurité sociale sans jamais avoir travaillé ne doivent-ils pas passer par une autre case ? Refuser l'accès aux allocations sociales au moins de 27 ans donnerait une obligation à la société de leur fournir une éducation ou un travail. La mesure ne signifierait pas avoir moins de droits, mais mobiliserait les

ressources de ces personnes. « Quand on est sans emploi un ou deux ans cela devient de plus en plus difficile de trouver un rythme de vie. Alors quand on n'a jamais travaillé, et qu'on bénéficie directement d'allocations, l'État démobilise, bloque. Je me pose les questions sur les moyens les plus efficaces pour nourrir l'État social. »

Cette prise de parole dans une enceinte syndicale fait évidemment bondir... Cette approche incite à mettre les individus de la société en mouvement par contrainte, par le retrait de droits. Une fois les acquis sociaux retirés, il deviendra difficile d'en créer de nouveaux. De plus, les dangers de reporter la responsabilité du travail sur le travailleur sont réels. Placer dans des mains peu soucieuses du bien-être des plus démunis, ce type de proposition pourrait donc faire des dégâts. Cependant, Frédérique Mawet, du Ciré, apprécie l'approche d'un débat sans œillères, avec de nouvelles perspectives : « Il est fondamental de garder notre État social, de le développer, mais la question posée par Paul Scheffer est "comment l'organiser ?". Nous avons un État social assiégé, qui protège mal de l'indignité, qui crée de l'assistanat et invalide les gens. Il y a un paradoxe à voir ces migrants qui relèvent des défis incroyables pour venir chez nous et se retrouvent incapables de se remettre en projet, obligés d'être nourris blanchis par l'État. Coincés dans cette nasse sociale, ils se remettent très difficilement en mouvement ». La directrice du Ciré n'entend pas rejeter trop vite l'État social actif, mais l'idée centrale serait de réaffirmer le contrat social sans coincer les gens.

Cette perspective sera reprise par Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB, dans ses conclusions de la journée : l'État doit agir avec les citoyens comme un père de famille avec ses enfants. Défendre la conception d'un État qui motive, qui encourage les citoyens. « Tout faire pour aider, mais sans exclure ». n

Toutes voiles dehors

À parler d'immigration passée et à venir, de diversité et de vivre ensemble, il paraissait impossible de ne pas aborder la question du voile. Certains participants ont éludé la question, d'autres s'y sont arrêtés. Et comme le soulignait un intervenant dans la salle : « Le voile, c'est l'Affaire Dreyfus qui divise la gauche... »

Nancy Conte, déléguée FGTB, reconnaissait que la question avait amené une journée entière de débats dans leur groupe ! Elle énuméra les treize raisons pour lesquelles la femme porte le foulard, prônant au final un accommodement juste sans imposition, sans pression, mais sans oublier l'égalité des êtres humains.

Le CBAI a rappelé sa balise sur le sujet : « Nous sommes contre l'interdiction du port du voile à l'école mais nous sommes très attentifs à ce que les jeunes filles voilées aient du respect pour celles qui ne le sont pas. »

Catherine François a consacré l'essentiel de son intervention à cette question du voile, « intimement liée à celle de la liberté sexuelle ». Pour elle, « plus personne ne peut plus nier que le voile est un instrument politique utilisé par les opposants de la modernité et du féminisme pour asseoir des valeurs conservatrices. Le voile est devenu le signe de ralliement d'enjeux politiques de domination qui ne tiennent pas compte de la notion de consentement ».

Pour sa part, Nouria Ouali mit en garde contre les agendas médiatiques qui organisent l'émergence des débats : « La presse a beaucoup évoqué le voile en France pendant qu'il y avait une réforme de la sécurité sociale, réforme peu commentée. Les médias survisibilisent des enjeux et en invisibilisent d'autres ». Et de poser la question : « Sur quoi faut-il vraiment nous mobiliser ? » n OB



Habiter Bruxelles asbl

"Habiter Bruxelles" a été créée par la FGTB de Bruxelles pour aider les travailleurs bruxellois à faire face à leurs problèmes de logement, de surendettement, d'énergie et à divers embarras administratifs. Elle est confrontée, au quotidien, aux difficultés sociales que rencontrent de plus en plus de Bruxellois, et vise à les maintenir en lien avec les solidarités du monde du travail.

Habiter Bruxelles
rue de Suède 45, 1000 Bruxelles
tél. : 02/552.03.38 – fax. : 02/552.03.47
email : habiterbruxelles@fgtb.be

Permanences
Du lundi au jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 16h00.
Les vendredis de 9h00 à 12h00.





Ces accommodements qui incommodent

Ce qu'on nomme «accommodements raisonnables» mérite un effort de la pensée. Trop souvent l'imprécision se mêle à la confusion. Pour éviter les simplifications approximatives et ne pas céder à la force des fantasmes, il faut rendre droit à la réalité des faits.

ALEXANDRE ANSAY

Centre bruxellois d'action interculturelle (CBAI)



Il ne s'agit, en aucune manière, d'offrir à la cause des accommodements raisonnables une plaidoirie aveugle et naïve qui ferait de ces derniers la solution politique dont devraient s'emparer nos sociétés démocratiques contemporaines, de plus en plus inquiètes des transformations démographiques, économiques, sociales et culturelles qui les affectent. Puisse cet examen lucide que nous appelons de nos vœux ramener de la sérénité là où s'emportent les passions. La Commission Bouchard Taylor, mise en place en vertu d'un décret du gouvernement de la Province du Québec, a participé de cet effort et nous ne saurions que trop conseiller la lecture du rapport¹ auquel elle a donné lieu.

Cela étant dit, les accommodements raisonnables, en tant qu'ils constituent un dispositif juridique à l'oeuvre sous des contrées nord américaines (États-Unis et Canada)², ne vont pas sans soulever un ensemble de questionnements sérieux, lesquels sont susceptibles d'alimenter des craintes qui nous semblent légitimes. De plus, ils soulèvent dans leurs applications juridiques un ensemble de difficultés que n'ont pas manqué d'identifier de nombreux experts³ en la matière.

Nous tenterons dans cet article d'exposer quelques traits saillants de

ces accommodements raisonnables, ainsi que d'identifier certaines de leurs caractéristiques majeures.

AMBIGUÏTÉS SÉMANTIQUE

Les différents usages de la notion d'accommodement raisonnable attestent de sa polysémie : elle désigne, selon les contextes dans lesquels elle est employée, des phénomènes pourtant distincts. Ces multiples significations sont susceptibles de produire une confusion car, pourrait-on dire, de quoi parle-t-on ?

1. Afin ne pas heurter la sensibilité des jeunes juifs hassidiques qui fréquentent une synagogue située en vis-à-vis d'un gymnase du YMCA⁴ fréquenté par une clientèle féminine, la décision est prise de vivre les vitres de celui-ci. Cet aménagement relèvera, selon un sens dit « profane »⁵, d'un accommodement raisonnable, alors que cette entente négociée entre les représentants des deux institutions est conclue en dehors de tout cadre juridique. Selon la typologie utilisée par la Commission Bouchard Taylor, il conviendrait plutôt d'appliquer à cette situation le concept d'« accord informel »⁶ car aucun motif de discrimination reconnu n'a pu être attesté.

2. Les accommodements raisonnables sont invoqués, dans un sens que Pierre Bosset et Marie-Claire Foblets ont qualifié de « générique »⁷, pour légitimer, par

exemple, les revendications portées par des minorités de la province canadienne d'Alberta, visant à faire reconnaître la validité de décisions posées par des instances juridiques et religieuses parallèles à celles de l'État, à l'exemple de tribunaux qui entendent appliquer certains des principes de la charia. Selon cette acception, le terme désigne la modulation d'une règle de droit ou d'une norme juridique étatique au profit d'un ordre normatif spécifique. Cette utilisation sémantique du terme n'a aucun rapport avec le sens juridique, car il n'est pas question ici d'une forme d'accommodement fondée sur la reconnaissance d'une situation de discrimination avérée.

3. Enfin, au sens juridique, cette notion renvoie à une procédure de justice qui peut aboutir à l'obligation faite à un employeur de modifier des normes ou des pratiques, en vue de rétablir l'égalité dans une situation individuelle de discrimination.

Au premier abord, les nuances entre ces différentes situations ne sont pas aisées à percevoir. Elles sont pourtant fondamentales car à les négliger, la possibilité d'un débat constructif s'en trouverait compromise.

UNCONCEPT JURIDIQUE

En tant que construction juridique⁸, l'accommodement raisonnable est donc une procédure

juridique qui emprunte la voie des tribunaux et dont il résulte, pour un service public ou une entreprise privée, une contrainte qui l'oblige à remédier, par le biais d'adaptations nécessaires et raisonnables, à des situations de discriminations à caractère indirect. L'accommodement repose sur un fondement juridique, celui du droit à l'égalité et de l'exigence de non-discrimination qui en découle. En vertu de ce principe, le législateur considère que des normes a priori neutres, « justifiées et également applicables à tous »⁹, peuvent engendrer, dans leur application, des désavantages et des effets discriminatoires vis-à-vis de certaines personnes issues de minorités ou en raison de leurs vulnérabilités particulières. Ainsi en va-t-il de situations dans lesquelles les usagers d'une institution sont pénalisés du fait de l'absence d'un service d'interprétariat ou lorsqu'en tant que usagers « captifs », il leur est offert un menu unique qui ne respecte pas certains de leurs prescrits religieux. Il en va de même du calendrier relatif aux jours de congé, lesquels peuvent empêcher certaines personnes de se consacrer à la célébration de fêtes sacrées. Mais les accommodements raisonnables concernent également d'autres formes de discrimination que les articles 15 de la charte canadienne et 10 de la Charte québécoise¹⁰ ont énoncées.

DES FRONTIÈRES LIMITATIVES

Pour être recevable, une demande d'accommodement doit donc être fondée sur un motif de discrimination reconnu par les chartes¹¹. Cet élément constitue une première limitation aux pratiques d'accommodement. Mais il en est également une autre tirée du droit du travail : l'acquiescement accordé à une requête d'accommodement doit toujours être soumis au critère dit de la « contrainte excessive ». Ainsi, si la mise en œuvre de la mesure d'accommodement induit pour le titulaire de l'obligation un coût déraisonnable et une charge disproportionnée et qu'elle provoque un bouleversement dans le fonctionnement de l'organisme, elle sera rejetée. Il en va de même, s'il apparaît que l'accommodement porte atteinte à la sécurité et à l'ordre public.

En outre, ces droits et libertés garantis par les Chartes ne sont pas absolus. Ils sont limités par d'autres droits fondamentaux. Comme en témoigne l'arrêt de la Cour suprême B.(R.) C Children's Aid Society of Metropolitan Toronto, les juges ont estimé dans cette affaire que la liberté de religion devait être limitée au nom du droit à la vie. Dans cette situation, des parents témoins de Jéhovah refusaient, en raison de leur

1 Rapport Bouchard-Taylor, Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, 2008. (www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-final-integral-fr.pdf)

2 Sur les distinctions relatives à l'application des accommodements raisonnables dans les contextes juridiques des États-Unis et du Canada, nous invitons le lecteur à prendre connaissance de l'excellent article d'Emmanuelle Bribosia, Isabelle Rorive et Julie Ringelheim : « Aménager la diversité : le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse », *Revue des droits de l'homme*, avril 2009.

3 P. Bosset, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », M. Jézéquel, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Edition Yvon Blais, Cowansville (Québec), Canada, 2007, pp. 3-28; José Woehrling, « La liberté de religion, le droit à l'accommodement raisonnable » et l'obligation de neutralité religieuse de l'État en droit canadien », *Revista catalana de dret public*, pp. 369-403, et Myriam Jézéquel.

4 Young men's christian association, association chrétienne de jeunes, fondée au XIX^e siècle. Il s'agit d'un organisme de bienfaisance qui a pour mission de « favoriser l'épanouissement du corps, de l'intelligence et de l'esprit de chacun ainsi que le développement de l'autonomie des personnes, des familles et des collectivités » (<http://www.ymca.int/>).

5 P. Bosset et M.-Cl. Foblets, « Le Québec et l'Europe face au besoin d'accommoder la diversité : disparité des concepts juridiques, convergence des résultats ? », *Accommodements institutionnels et citoyens : cadres juridiques et politiques pour interagir dans des sociétés plurielles*, publication du Conseil de l'Europe, *Tendances de la Cohésion sociale*, n°21.

6 Rapport Bouchard-Taylor, Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, 2008, p. 70.

7 P. Bosset et M.-Cl. Foblets, op. cit.

8 Nous nous référons dans la suite de cet article au contexte québécois.

9 M. Jézéquel, « L'obligation d'accommodement raisonnable : ses potentiels et ses limites », op. cit.

10 La Charte des droits et libertés de la personne du Québec, en son article 10, énumère treize motifs de discrimination pouvant fonder une demande d'accommodement. Parmi ceux-ci, on retiendra des caractéristiques circonstancielles (la grossesse, l'état civil), des caractéristiques permanentes (le sexe, la couleur de la peau ou un handicap), ou encore des traits socioculturels (la religion, la langue...).

11 Pour information, la Charte canadienne des droits et libertés de la personne a été adoptée en 1982, au moment du rapatriement de la Constitution de Londres à Ottawa. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec a été adoptée en 1975 par l'Assemblée nationale du Québec.



► adhésion religieuse, qu'une transfusion sanguine soit administrée à leur enfant. En vertu de cet arrêt, le personnel hospitalier a été autorisé à effectuer cette transfusion contre leur avis.

AJUSTEMENT CONCERTÉ

Alors que les accommodements raisonnables en tant que procédure juridique dressent les plaignants l'un contre l'autre, les ajustements concertés renvoient à la recherche d'aménagements de nature non juridique qui se déploient dans la sphère citoyenne. La Commission Bouchard-Taylor note à ce propos que, dans la plupart des cas, les situations conflictuelles caractérisées par une incompatibilité de normes sont réglées à l'amiable « dans le milieu des institutions ou des organismes publics et privés. Elles trouvent leur solution au terme d'une négociation entre d'une part les gestionnaires et les acteurs de première

ligne et d'autre part les demandeurs (usagers, clients, élèves, patients, employés) »¹².

Si les protagonistes de ces tensions conflictuelles qui voient le jour au sein de l'institution recourent plus volontiers à des négociations, c'est sans doute parce qu'ils ont conscience qu'il existe en dernier ressort un cadre juridique contraignant qu'ils sont susceptibles de saisir en cas de désaccord persistant. Cet élément a son importance car en l'absence d'horizons juridiques, il existe un risque que ces formes de discrimination indirecte ne soient pas traitées comme elles le devraient, c'est-à-dire, au regard d'une conception libérale de la démocratie soucieuse de protéger les droits et libertés contre d'éventuels abus de la majorité.

Alors que certains voient dans ces accommodements l'aube de la tyrannie des minorités, d'autres considèrent que, loin de fragmenter nos sociétés et munis de balises limitatives, ils contribueraient au contraire à en façonner la cohésion sociale. Comme le souligne José

Woehrling, « les mesures d'accommodement sont intégratives dans la mesure où elles facilitent et encouragent la présence et la participation des membres des minorités au sein des institutions communes. Elles sont au contraire ségrégatives si elles les incitent à fréquenter des institutions distinctes et parallèles, les dispensant ainsi de devoir confronter leurs règles religieuses traditionnelles avec les réalités et les valeurs canadiennes contemporaines. »¹³

ACCOMMODEMENTS INSTITUTIONNELS ET AUTRES PRATIQUES SOUTERRAINES

Il reste à s'interroger sur les capacités de l'État belge et de ses différentes entités fédérées à mettre en œuvre une politique de reconnaissance qui prenne en considération le devenir de certaines de ses minorités. Mais, sous nos contrées, de quelles minorités parle-t-on ? Celles de la périphérie bruxelloise ? Celles que protège notre droit par les biais des « facilités » qu'il leur accorde ? Ces formes d'accommodement que nous qualifierons d'institutionnelles tiennent à la réalité historique de

notre Royaume, au fait que l'équilibre politique de notre démocratie repose sur sa complexité « consociative » : les groupes majoritaires, institués par notre constitution, sont aux prises avec une tension conflictuelle permanente et des rapports de force qui les amènent à devoir tisser régulièrement des compromis et des négociations afin de préserver l'unité de l'État fédéral. Ils fabriquent des lois et prévoient pour certaines situations des régimes d'exception. Dès lors, dans ce contexte politique marqué par un délitement des solidarités régionales et communautaires, il n'est pas étonnant d'entendre des discours qui dénie l'existence d'autres minorités. Pourtant dans certaines de nos écoles, de nos associations, de nos hôpitaux, de nos centres de santé mentale, de nos CPAS, de nos organismes d'insertion socioprofessionnelle, voire de certaines entreprises, des hommes et des femmes, usagers et travailleurs sociaux, employeurs et employés, tentent de mettre en œuvre ce que la Commission Bouchard-Taylor nous a appris à désigner comme des ajustements concertés. Mais, ces pratiques demeurent malheureusement sur le terrain du non-dit, du « non-avouable »¹⁴ contrairement au Québec, où elles font partie d'une politique explicite d'interculturalisme.

Le champ des accommodements raisonnables recèle de vastes potentialités, autant de sources d'inspiration pour concevoir une démocratie réellement pluraliste et égalitaire. n

12 Rapport Bouchard-Taylor, op. cit., p. 64.

13 J. Woehrling, « Neutralité de l'Etat et accommodements : convergence ou divergence ? », Options politiques, septembre 2007, p. 27.



Les dossiers de la FGTB de Bruxelles

- N° 11 Mémoire 2009 - Juin 2009
- N° 10 Développement économique de Bruxelles : quels enjeux pour les travailleurs ? - Novembre 2007
- N° 9 L'État social actif : un projet pour les travailleurs ? - Décembre 2006
- N° 8 Mutations industrielles et transformation du travail : quelles perspectives syndicales pour la FGTB de Bruxelles ? - Février 2006
- N° 7 Pas d'avenir pour Bruxelles sans de vrais emplois pour toutes et tous ! Les priorités de la FGTB pour l'économie et l'emploi à Bruxelles - Juin 2005
- N° 6 Bruxelles : des industries dans la ville ?! - Janvier 2005
- N° 5 Bruxelles, ma belle... Un projet politique et syndical pour Bruxelles - Septembre 2004
- N° 4 Le service public : une évidence ? Campagne pour la promotion et la défense des services publics - 1^{er} mai 2004
- N° 3 L'exclusion, un boomerang social ? Campagne Syndicalistes contre l'exclusion - Septembre 2003, épuisé
- N° 2 L'impunité des multinationales - 1^{er} mai 2003
- N° 1 Liberté & Tolérance. Campagne contre le fascisme et le racisme - Printemps 2003, épuisé

Les Cahiers du militant

- N° 6 Défendre le droit de grève. Combattre pour nos droits. Guide pratique pour la défense de nos libertés syndicales - 1^{er} mai 2009
- N° 5 L'emploi des jeunes à Bruxelles. Guide pratique pour une action syndicale pour et avec les jeunes - Décembre 2008
- N° 4 Égalité de toutes et tous à l'emploi. Guide pratique pour une action syndicale en faveur de la diversité dans les entreprises et les services publics bruxellois - Octobre 2007
- N° 3 Logement et pouvoir d'achat des travailleurs. Guide pratique pour comprendre et agir sur la crise du logement à Bruxelles - Septembre 2006
- N° 2 La Constitution européenne : pour ou contre ? Guide pratique pour comprendre les enjeux du projet de Constitution européenne et adopter une position syndicale de combat - Mars 2005
- N° 1 L'égalité de toutes et tous face à l'emploi. Guide pratique de la lutte contre les discriminations à l'embauche et au travail - Décembre 2004

Ces numéros sont téléchargeables sur www.fgtbbruxelles.irisnet.be ou sont disponibles gratuitement et sur demande auprès du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles : par téléphone au 02/552.03.57 ou par e-mail : veronique.bel@fgtb.be

Si vous désirez recevoir nos prochaines publications, communiquez-nous vos coordonnées complètes.



La journée de la jupe

L'école est depuis plusieurs années l'otage d'un débat sur le voile. L'accepter dans ce cadre signifierait sans aucun doute le recul de la condition de la femme et certainement le retour du fait religieux dans les affaires de l'État.

CATHERINE FRANÇOIS

sexologue, présidente de SOSViol, maître de formation pratique au sein de la Haute école Ilya Prigogine (anciennement École ouvrière supérieure)

Récemment, la question religieuse est revenue à l'avant-plan de l'actualité au travers de la question du port du voile. Cette question est loin de faire l'unanimité au sein de la gauche. Sous couvert de tolérance exacerbée et angélique, une partie de la gauche, incarnée par les militants communautaristes, ont remis en doute l'idéal universaliste hérité du siècle des Lumières, reposant sur une vision laïque du développement social, fondé sur l'alchimie intégratiste des populations immigrées.

Aujourd'hui, notre modèle de société façonné par un métissage historique est de plus en plus malmené par les pourfendeurs du développement séparé appelant au sacro-saint droit à la différence. Au nom du relativisme culturel, certains n'hésitent pas à remettre en question les valeurs qu'on croyait acquises comme l'égalité entre les hommes et les femmes, la séparation des Églises et de l'État, les droits des personnes homosexuelles, la monogamie jusqu'à l'interdiction de l'excision. Plutôt que de nous réunir sur nos ressemblances autour d'un projet commun, les tenants du différentialisme revendiquent la segmentation des cultures et le développement séparé n'hésitant pas à remettre en cause des valeurs pourtant acquises démocratiquement comme l'égalité, la mixité sexuelle, la séparation du religieux et du public.

À la Haute école Ilya Prigogine, nous n'avons pas été épargnés par ces remises en question de nos valeurs. Nous avons ainsi connu, comme beaucoup d'autres, des débats passionnés autour de la question du voile. Ce fut une surprise.

En presque un siècle d'existence, notre école a inscrit et diplômé des étudiants socialistes, marxistes, écologistes, léninistes, musulmans, bouddhistes, protestants, animistes, catholiques et athées. Chez nous, la diversité et la pluralité interculturelles ne sont donc pas des concepts théoriques, mais bien des pratiques quotidiennes organisées autour d'un projet d'école sociale libre non confessionnelle avec des valeurs de gauche et laïques.

Au bout de plusieurs rebondissements d'une affaire où quelques étudiantes réclamaient le droit de porter un voile sur les lieux de stage, affaire qui fut largement médiatisée et portée devant les tribunaux¹, l'École généralisa l'interdiction du port des signes religieux à l'école et sur les lieux de stage.

L'ÉCOLE LIEU D'ÉMANCIPATION

Ce n'est pas un hasard si la question du voile est posée de manière aiguë à l'école.

L'école est le tout premier lieu d'acquisition du savoir mais aussi un espace d'ouverture, où l'on forme les citoyens de demain à la critique, au dialogue, à la liberté. Où on leur donne les clés pour s'épanouir. C'est le lieu de transmissions de valeurs qui nous sont devenues universelles, telle l'égalité entre les filles et les garçons, ou la mixité sexuelle dans l'apprentissage notamment.

L'école est un lieu de socialisation mais aussi de contrôle, d'éducation et a fortiori d'émancipation des filles. C'est grâce à l'école que j'ai pu lire de Beauvoir, me libérer de mes croyances, me confronter aux garçons et devenir une femme libre et émancipée. On comprend bien pourquoi l'école constitue donc un véritable enjeu pour les partisans

du recouvrement des filles, qui ne sont guère désireux de perdre leur influence sur leurs ouailles. Nos écoles subissent pourtant les pressions grandissantes des Églises qui réclament sinon un droit de regard sur les programmes, une censure du cours de biologie ou de l'histoire revisitée, mais aussi une séparation des filles et des garçons en classe. Outre l'acquisition de la connaissance et de l'esprit critique, l'école publique permet l'éveil du corps, au travers des cours de gymnastique et de natation notamment. C'est par l'école que les premiers cours d'éducation sexuelle sont dispensés, et les premiers émois sexuels y naissent souvent de la mixité et du contact permanent avec les garçons.

Il n'est pas inutile de rappeler que les valeurs laïques (entendez la séparation de l'Église et de l'État, la liberté de conscience et le principe de l'égalité) ont été acquises bien récemment, par le mouvement ouvrier et des intellectuels laïques qui s'opposaient à l'époque à une Église omniprésente, dominante, puissante et conservatrice qui n'avait de cesse d'enfoncer le peuple dans un obscurantisme religieux pratiquant la police de nos comportements et de nos mœurs.

Dans cet état des choses, personne ne peut plus nier que le voile est un instrument politique utilisé par les opposants de la modernité et du féminisme pour asseoir des valeurs conservatrices. Le voile est devenu le signe de ralliement d'enjeu politique de domination qui ne tient pas compte de la notion de consentement (sinon pourquoi les petites filles devraient le porter). À celles et ceux qui nous parlent de libre choix consenti pour le porter, que dire alors devant ces fillettes

de cinq ans enfoulardées dont on a confisqué tout consentement ? Ces petites filles devenues, par le port même du foulard, un objet sexué dont on cache ostensiblement la chevelure aux regards concupiscent des hommes.

BURQA ET MINI-JUPE

Aujourd'hui, dans nos villes, certaines dames sortent en rue enfermées dans une burqa scellée par un grillage affichant une volonté intrinsèque de dissimuler les formes, la féminité, la sensualité. Cet effacement du féminin entraîne immanquablement le déni, le rejet de la femme dans l'espace public. Cette dissimulation tranche évidemment avec l'évolution du vêtement des femmes en Occident, qui s'est lui

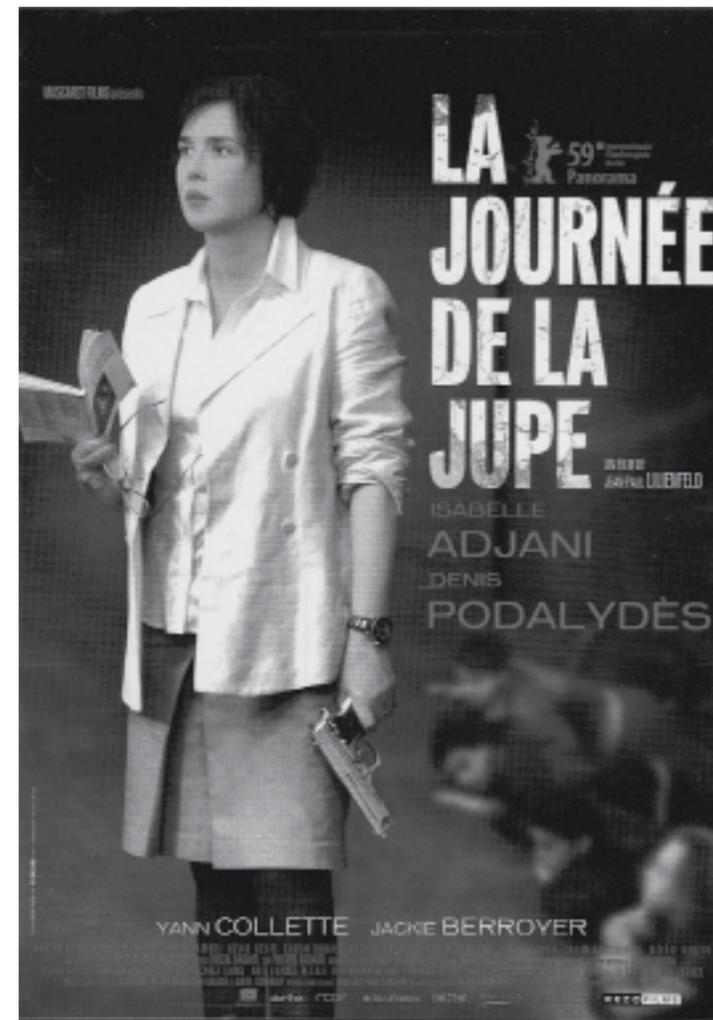
raccourci au fil du temps et des conquêtes féministes. Le vêtement féminin joue avec la dialectique consciente du caché, du montré et du suggéré. Le vêtement féminin dans le cas des femmes drapées devient ainsi un porte drapeau pour afficher son appartenance religieuse et politique en opposition avec l'affranchissement sexuel. Le raccourcissement de la jupe dans les années 1920, l'introduction du pantalon, l'abandon du soutien gorge, et l'implantation définitive de la mini-jupe en 1966 symbolisait l'étendard par excellence de la liberté sexuelle des femmes. Elles affichaient scandaleusement leur féminité. Exhiber ses jambes nues c'était saluer non seulement la féminité mais potentiellement affirmer sa liberté d'aller et venir et par conséquent se livrer aux mêmes activités que les hommes. La mini-jupe a été un scandale, mais aussi une manière pour les conqué-

rantes des années 1970 de s'exprimer désormais comme indépendantes, libres en particulier de l'autorité paternelle et maritale écrasante. Flirter avec le nu intégral c'était aussi réaliser la symbiose entre le corps et le vêtement pour pousser les revendications jusque dans la rue, c'était tout le contraire de la négation des formes et le puritanisme vestimentaire qui prévalait en Europe avant le XX^e siècle. La liberté sexuelle est une condition préalable à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Notre pratique contemporaine de l'interculturel garantit la liberté de conscience, protège la liberté de croire ou de ne pas croire, permet de pratiquer sa foi librement, de se promener en foulard en rue tout en garantissant aussi une liberté de pensée et d'être, qui reste un douloureux rêve pour les femmes afghanes et iraniennes, garantit aux femmes et aux hommes venus de tous les horizons, de toutes les cultures, d'être protégés dans leurs foies et leurs pratiques religieuses.

La condition de la femme occidentale a profondément changé ces quarante dernières années. L'enjeu aujourd'hui est de rappeler sans cesse aux jeunes femmes les progrès de leur condition, tout en restant vigilants aux courants conservateurs et réactionnaires développés par les Églises. Il est révolu le temps où les Églises, les curés, les imams, les prêcheurs, les autorités religieuses enchaînaient les femmes dans l'ignorance et dans un perpétuel état d'infériorité.

Le résultat des urnes nous prouve tous les jours que les femmes tiennent fermement à leur liberté sexuelle ainsi qu'à l'idéal de l'égalité. À nous de la choyer et de la dorloter sans cesse. Je terminerai par la citation d'un vieux barbu qui disait : « Le degré de civilisation d'une société se mesure d'abord à la place qu'y occupent les femmes » (Karl Marx). n



¹ Tribunal de première instance de Bruxelles qui, le 3 décembre 1997 a conclu par l'absence de fondement des plaintes des jeunes filles.

De la diversité à l'égalité

Le Pacte territorial pour l'emploi est une table ronde informelle, véritable terrain d'essai des acteurs du secteur de l'emploi en Région bruxelloise. Quand une problématique nouvelle qui « fâche les partenaires sociaux » doit être traitée, il la saisit et teste des approches de manière informelle.

ENTRETIEN AVEC MARK TRULLEMANS

coordinateur du Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Le Pacte n'est-il pas surtout connu pour son action sur la thématique « diversité » ?

Oui, parce qu'une fois qu'on a servi de tête chercheuse sur une matière, et une fois que l'essai est transformé, comme ce fut le cas pour l'économie sociale, le Pacte transfère alors le secteur à d'autres structures à même de mener à bien le développement. La seule thématique qui à ce jour n'a pas pu être « placée » chez l'un ou l'autre partenaire est la diversité. Du coup, elle est gérée en interne. J'ai une équipe de cinq personnes et tous sont des conseillers à la diversité. La matière « diversité » au Pacte repose sur un cadre, un budget et une équipe. C'est la seule thématique qu'on n'a pas pu externaliser... parce qu'on ne sait pas où la mettre ! Du moins sans mécontenter l'une ou l'autre des parties prenantes autour de la table.

Pourquoi le Pacte, dédié à l'emploi, s'est-il emparé de la diversité ?

Historiquement, le Bureau international du travail (BIT) a mené une première étude européenne qui signalait à Bruxelles un problème de discrimination à l'embauche. Puis en 2001, le Parlement bruxellois a pris l'initiative en demandant au Conseil économique et social une étude sur cette même question. Ce travail a débouché sur quelques actions, surtout de sensibilisation, le tout géré par le pacte social de 2002-2006¹. La plus grande avancée sur cette période fut une nouvelle étude (Ouali-Martens, 2005) qui objectivait et chiffrait le phénomène de discrimination eth-

nique à l'embauche. À partir de là, tout le monde a reconnu qu'il y avait un sérieux problème à Bruxelles. C'est alors que le Pacte territorial est entré en scène. Dans la troisième programmation du Pacte, la diversité a été avancée comme la priorité. Par la suite, en 2007, le Pacte a adopté une nouvelle programmation 2007-2013 avec, entre autres, la diversité. Un programme cadre travaille ensuite chaque année sur des lignes prioritaires.

Le Pacte a-t-il débouché sur des avancées concrètes ?

Un fait : il y a maintenant un cadre légal avec quatre ordonnances en matière de diversité pour l'emploi en Région bruxelloise. Tous les acteurs aujourd'hui (privés, organisations d'intérêts public, administration régionale, communes, autres asbl) peuvent mener une politique de diversité. Cette politique consiste en l'élaboration d'un premier plan cofinancé sur deux ans. Le financement maximum est de 10 000 euros.

¹ En juin 2002, un Pacte social pour l'emploi des Bruxellois est conclu entre les interlocuteurs sociaux et le ministre régional de l'Emploi, de l'Économie et de la Formation professionnelle. Ce Pacte coordonne les contributions conjointes des secteurs professionnels bruxellois et celles des pouvoirs publics en vue d'une politique efficace en matière d'emploi. Le Pacte vise également le renforcement du dialogue économique et social à Bruxelles, en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle, au travers des instruments de concertation sociale instaurés à cet effet par les pouvoirs publics bruxellois.

Ce premier plan structure la problématique de diversité à l'intérieur de la société.

Puis, si le plan est finalisé au bout des deux années, l'entreprise ou la structure peut demander un label, label qui a été présenté ce 23 février 2010 avec les quatre premières entreprises « diversité » : Carodec, Cofinimmo, Elico et Exki. Ce label ne vaut que pour deux ans. Pour le renouveler, il faut proposer un plan de consolidation qui accentue quelques lignes d'action des plans précédents.

Comment ces plans sont-ils menés ?

D'abord, nous considérons que nous renforçons ce qui est déjà présent, parce que beaucoup d'employeurs font ou prétendent faire de la diversité. Il ne s'agit pas pour nous d'imposer la thématique de l'extérieur. Ensuite, nous ne travaillons que sur les questions de compétences et de gestion. La diversité n'est pas un instrument cosmétique mais managérial. Il doit être porté par toute l'entreprise, ce qui veut dire que les syndicats en sont partie prenante dès le début. Cet aspect rend l'initiative unique en son genre.

L'analyse de base de l'entreprise porte sur quatre axes et quatre domaines de management. Ces axes sont les personnes d'origine étrangère, l'âge, le handicap (largement défini) et le genre. J'ajouterai une attention pour le personnel infracolorisé. Ces axes sont combinés avec les domaines de sélection-recrutement, de gestion du personnel, de communication interne et de communication (ou positionnement)



vers l'extérieur. Celle-ci implique par exemple une formation pour savoir réagir face à un client qui a une attitude discriminatoire.

Ce plan est plus un processus pendant deux ans qu'une recette à appliquer ?

Oui. Et ce processus est essentiel. Le ministre de l'Emploi a voulu que nous propositions un formulaire on line. Nous l'avons fait, mais les démarches des deux seules entreprises qui l'ont téléchargé et rempli n'ont pas abouti parce que ce n'était que du cosmétique. Les travailleurs n'étaient pas inclus dans le processus. Quand le plan est trop léger, quand il n'est que la confirmation de ce qui est déjà fait, sans nouvelles pistes, sans réflexion générale, sans concertation, le Plan est voué à l'échec.

Considérez-vous la diversité comme forcément une richesse, un avantage pour les entreprises ?

Oui, mais je pars toujours des compétences. Si la pyramide d'âge d'une entreprise tend vers 55 ans, il y a un problème. De diversité mais surtout de compétences, car ce large groupe de seniors va bientôt sortir de la société sans transmission de son savoir.

Mais à chercher l'équilibre entre la population allochtone, les handicapés ou l'équilibre du genre, ne risque-t-on pas de faire un double dégât : du « façadisme » de diversité et une entreprise qui ne tourne pas ?

Dire à une société qu'il faut « colorier » son public juste pour être

coloré n'est en rien notre propos. On scanne les problèmes de management. Par exemple, une entreprise informatique qui est implantée dans un quartier populaire pourra avoir intérêt à tisser des liens avec son environnement urbain. Ce positionnement pourra être enrichissant pour l'entreprise.

Nous mettons aussi en réseau des écoles, des associations, des organisations de formation et des entreprises. C'est essentiel car s'il y a bien une constante, c'est l'isolement complet du monde de l'entreprise par rapport au reste du tissu bruxellois, aux jeunes, à la culture, au secteur de la santé, de l'éducation... Les entreprises ne connaissent pas Bruxelles et Bruxelles ne connaît pas ses entreprises.

À la demande de qui intervenez-vous dans une société ?

Au début, notre première porte d'entrée était la charte de diversité de l'entreprise. Cinquante d'entre elles l'avaient signée. Trois ans plus tard, seules huit ont franchi le cap d'entamer un plan de diversité.

Cette charte était-elle cosmétique ?

Complètement. Mais elle nous a au moins permis de mettre le pied à l'étrier. De commencer nos démarches avec une liste d'entreprises à contacter. Aujourd'hui, la charte est encore signée comme un premier engagement, mais on n'en fait pas la promotion parce que s'il n'y a pas un plan structuré derrière, elle ne sert à rien.

Le Pacte territorial pour l'emploi

Logés au-dessus des bureaux d'Actiris, au premier étage, travaillant sur un vaste plateau percé d'un escalier en son centre, les employés du Pacte s'activent. Des affiches du Centre pour l'égalité des chances ornent les murs.

Un des points communs entre le Centre et Actiris est d'être membre de l'Assemblée générale du Pacte territorial pour l'emploi. « Or, explique Mark Trullemans, comme dans le fonctionnement initial des asbl, c'est l'Assemblée générale et non un conseil d'administration qui décide encore des orientations importantes de la structure ». Au total, seize institutions se retrouvent autour de la table. Toutes ont pour centre d'intérêt l'emploi. Il y a Actiris et le Centre pour l'égalité des chances donc, mais également les syndicats, le politique, l'entrepreneuriat, l'associatif...

« Le Pacte est une table informelle, insiste Mark Trullemans. Et par cette informalité, on peut s'attaquer à des problématiques qui tendent les relations entre partenaires sociaux ou sur lesquelles il faut avant tout être prospectif, avec une certaine liberté de mouvement, une prise de risque. Nous mettons des expériences pilotes en place et les évaluons. Ce fut ainsi le cas pour l'exploration du secteur de l'économie sociale. Le Pacte a organisé la réflexion, a lancé deux projets pilotes, les a accompagnés. De ces démarches, des leçons furent tirées et des propositions furent avancées au gouvernement pour structurer l'économie sociale. Cela a débouché sur une ordonnance sur l'économie sociale avec une plate-forme de coordination. Nous avons dès lors lâché la thématique pour d'autres enjeux. »

Sans budget afférant à ces projets, le Pacte capte l'énergie de ses partenaires, rédige des notes de concepts et les transfère vers des tables plus formelles comme le gouvernement, le conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, le comité de gestion d'Actiris, celui de Bruxelles Formation...

Outre la diversité, le Pacte travaille également sur la mobilité interrégionale des travailleurs et entame une réflexion sur la place des familles monoparentales à Bruxelles. n

¹ Ministre de l'emploi de la RBC, ministère de la RBC direction emploi, le VDAB-RDB, Actiris, Bruxelles Formation, Syntra Brussel, SDRB, OPT Bruxelles-Wallonie, Port de Bruxelles, Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications et Association de la Ville et des Communes de la RBC, Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale avec la Chambre des classes moyennes, Centre pour l'égalité des chances, Febisp, FGFB-Bruxelles, CSC, CGSLB, Beci, Federgon, UCM et Unizo.



Une base pour être ensemble

Pendant trois jours, une vingtaine de militants syndicaux de milieux publics divers ont débattu sur les enjeux de l'immigration à Bruxelles. Ils ont échangé leurs réflexions, mais aussi leur curiosité ou leur crainte envers les travailleurs étrangers. Ce texte est le fruit de leurs discussions.

PASCAL DELCROIX

délégué syndical (Au nom de l'ensemble des délégués ayant participé à cette réflexion)

► Une autre porte d'entrée pour parler de diversité est la situation conflictuelle. Exemple caricatural : une vieille structure flamande « blanche » CSC a trop de boulot mais pas assez de main-d'œuvre. Rentrent alors massivement de jeunes « bruns » FGTB francophones. Il y a un conflit probable.

Mais n'est-ce pas aux syndicats à intervenir au sein de la société ?

Il ne faut pas oublier que les syndicats parlaient il y a peu de l'idée que la question de la diversité était quelque chose de cosmétique, une démarche avec laquelle on masquait les vrais problèmes. Encore aujourd'hui, le plan diversité peut être mal perçu du côté syndical. Mais à Bruxelles, les syndicats sont partenaires, ils ont la possibilité d'avoir des conseillers qui ont suivi la formation « diversité ». Ils font de la promotion du plan et accompagnent le processus en binôme avec les conseillers du Pacte. Quand le processus est lancé, les conseillers syndicaux le savent et peuvent mobiliser leurs délégués en entreprise pour faire en sorte qu'ils participent dès le début. D'ailleurs, s'ils ne sont pas présents dès le début, ça rate souvent.

Pour en terminer avec les portes d'entrée, nous faisons également de la prospection, et des entreprises viennent à nous via notre site ou par le bouche à oreille.

Et au bout du processus, quels retours avez-vous des entreprises partenaires ?

Les réactions sont unanimes sur un point, nous les avons aidées à

structurer la diversité à l'intérieur de l'entreprise, à passer du statut d'amateur à celui de professionnel sur la question. Des instruments ont été mis en place et ils font à présent partie de la culture de l'entreprise.

Que peuvent-ils encore attendre du Pacte ? La démarche va-t-elle évoluer ?

Oui. La période avant 2007 a permis la mise en place d'instruments de politique de diversité mettant surtout l'accent sur la lutte contre la discrimination à l'embauche, notamment avec des outils législatifs fédéraux.

Nous avons ensuite développé une période de promotion de la diversité avec des instruments de sensibilisation. Aujourd'hui, on tend vers une période où ce n'est plus la diversité mais l'égalité des chances qui est portée en avant. Cette idée commence à sortir de l'eau.

Le passage de la diversité à l'égalité amènera-t-il une modification des instruments déjà en place ?

Non.

Cela dit, à compétences égales, tenir le discours qu'il faut par exemple favoriser les personnes handicapées, d'origine étrangère ou un équilibre de genre, se justifiera par un souci de diversité, mais en termes égalitaires, la démarche est plus discutable, non ?

La diversité suscite encore beaucoup trop le réflexe couleur/interculturalité, ce qui n'est pas en soi un objectif à atteindre. L'objectif à

atteindre est le bien-être des travailleurs et le bon fonctionnement des entreprises. Ce qu'on a mis en place tend vers cet objectif, c'est ce qui est prévu dans l'ordonnance. Mais l'équilibre est très difficile.

Face à ces questions sensibles, avoir autour de la table des acteurs ayant des intérêts parfois divergents ne pose-il pas des problèmes ?

D'abord, le Pacte instaure un dialogue informel, ce qui permet beaucoup de liberté de paroles. Ensuite, on a tous beaucoup travaillé le contenu. Nous n'avons pas toujours tous ensemble, ou tous en même temps, mais le constat est que aujourd'hui, le même cadre et la même logique de base sont valables tant pour le secteur privé que public. Et c'est une grande victoire. La dynamique est sérieuse, consciente.

Donner de l'argent pour la diversité, cela ne risque-t-il pas de pervertir la démarche ?

Non. Pour la plus grande partie des trente plans en route aujourd'hui, il ne joue pas. Vu son volume, le budget ne rentre vraiment en compte que pour les petites PME, en dessous de 20 personnes. Là la discussion sur le budget prend plus de temps et c'est une bonne chose pour elles que nous libérons une première moitié dès le début du processus. Mais pour les grandes entreprises, nous constatons que pour un euro investi par le public, cinq sont ajoutés par le privé. Ces dépenses partent en instruments de management, audits externes, formations en langues, soit toutes sortes d'activités achetées ou produites de l'intérieur.

Le religieux est de plus en plus monté en épingle dans les médias et via le politique. Le constat se pose aussi dans l'entreprise ou l'association ? Les congés selon les confessions sont-ils par exemple souvent à l'ordre du jour ?

Parfois, dans la gestion du personnel, des entreprises se focalisent sur ce point. Nos conseillers y travaillent alors, parce qu'ils construisent toujours à partir des besoins exprimés ou des recommandations des experts. Mais si la question n'est pas soulevée, il n'est pas de notre ressort de l'amener.

Lors du colloque de la FGTB, vous avez appelé le monde syndical et associatif présent à vous « mettre la pression ». Pourquoi ?

Comme je suis assis à une table informelle dont une des thématiques, la diversité, vient de source cosmétique, toute pression ressentie me permettra de mettre à mon tour cette même pression sur les partenaires. Et ainsi de jouer vraiment sur le contenu. Si les syndicats assis autour de la table se taisent, je ne peux pas avancer vers les employeurs. Et je tiens le même discours aux employeurs ! Je joue ouvert. À tout niveau. À chacun d'avancer ses pions pour que la discussion soit ouverte. Dans une organisation plus formelle, la pression ne peut pas être organisée de la même manière. Quand on sait que les partenaires sociaux ne sont pas d'accords sur un terrain, c'est au Pacte de s'avancer. n

Propos recueillis par Olivier Bailly

De nos trois jours de réflexion, une globale de la politique d'immigration belge s'est dégagée englobant les politiques régionales mises en place par les communautés bruxelloise, wallonne et flamande.

Nous sommes d'accord d'envisager que la Belgique reste un pays ouvert, où des personnes (hommes, femmes, enfants) de nationalités, de cultures et de religions différentes aient la possibilité d'y vivre, de s'y épanouir, d'y travailler, d'y être reconnues, de s'y émanciper, en toute égalité et sans discrimination, dans un cadre défini démocratiquement et mis en place politiquement.

L'accès au territoire belge doit-il être limité ? Une majorité estime que non, certains estiment que oui, afin que les « nouveaux migrants » puissent avoir toutes leurs chances d'intégrer au mieux notre société.

En ce qui concerne les acteurs de terrain du monde associatif, ceux-ci doivent continuer leur travail actuel, en étant reconnus à leur juste valeur, et avec des moyens financiers en rapport avec leur mission. L'offre doit être structurée afin de pouvoir atteindre les objectifs qui seront fixés.

Ne cachons pas que cette ouverture induit un certain nombre de craintes que nous énumérons comme étant a/ la peur de perdre nos acquis, b/ la peur de créer un certain nombre d'autres problèmes, c/ que certaines demandes spécifiques (« accommodements raisonnables ») n'entraînent une privatisation du travail profitable au patronat.

Quelle stratégie pourrions-nous imaginer afin que l'immigration se passe au mieux pour toutes ces personnes qui ont décidé et décideront un jour de quitter leur pays pour nous rejoindre en Belgique ?

- Que nos dirigeants politiques interviennent auprès des instances internationales afin que l'aide financière destinée aux pays pauvres permette à ces pays de pouvoir se développer économiquement, permettant à leurs ressortissants de trouver du travail

dans leur pays d'origine, leur évitant pour beaucoup un exil obligé pour survivre.

- Que notre politique migratoire fédérale soit claire, qu'elle soit appliquée afin d'éviter une politique régionale à trois vitesses, que ces nouveaux migrants puissent avoir des droits, les mêmes pour tous, de même que des devoirs, qu'ils puissent s'intégrer au plus vite dans le monde du travail en ayant un emploi légal rémunéré correctement, assurant la pérennité de notre système d'aide social pour tous.

- Continuer de défendre nos acquis sociaux garant de notre solidarité entre tous.

- Influencer sur le monde du travail afin d'abolir les choix discriminatoires et que chacun puisse y avoir sa chance.

- Se battre syndicalement, politiquement et individuellement pour replacer l'humain à sa juste place et ce dans un contexte économique « dit » de crise.

- Proposer un encadrement défini, adapté, permettant aux « nouveaux migrants » de pouvoir s'intégrer et devenir autonome le plus rapidement possible.

- Garantir l'appartenance et la reconnaissance culturelle.

- Dans le monde du travail, avoir recours aux accommodements raisonnables pourrait être une voie à suivre, de même que de continuer de développer les plans de diversité.

Que revendiquons syndicalement ? La lutte pour l'émancipation. Ne faire droit qu'à des revendications collectives, une démocratie laïque (neutralité), une décision politique quant aux signes religieux distinctifs : s'y tenir, l'assumer politiquement et sans radicalisation du problème. n

Les propos mentionnés par Pascal Delcroix dans l'article « Immigré, interculturalité, diversité. Solidarité » sont également repris de cette réflexion commune. Cette partie du texte a, ici, été expurgée afin d'éviter les répétitions.

Grande promo "diversité" à l'Inno

Fin 2008, l'entreprise Galeria Inno a initié un plan diversité au sein de ses magasins. Cette entreprise, riche de quatre magasins mobilisant 1500 travailleurs, émet le désir d'être « le reflet de la société et ce en gérant la diversité ».

Visite des rayons avec Christophe De Wael, employé syndicaliste FGFB.

OLIVIER BAILLY

Une vendeuse, l'air timide, accoste Christophe.

- Je peux te parler?

- Bien sûr, quand tu veux.

- Mais pas au rayon.

- À la cafétéria dans une heure? Ou appelle-moi sur mon GSM, jusque 19 heures.

Un peu plus loin, une dame badgée se frotte les côtes.

- Christophe, fait cailliant ici! La soufflerie... Tu peux régler ça?

Tout l'Inno connaît le syndicaliste de la FGFB. Forcément. Avec 18 années dans la boîte, dont 15 en tant que délégué syndical, l'homme est à ce point intégré que, fait rare, il est employé à plein temps par l'Inno pour pratiquer ses tâches syndicales. De là à parler d'acointances avec le patronat? Son bureau parle pour lui. Sur les murs blancs d'un local sans fenêtre, diverses affiches sont collées, dont une du Che avec cette inscription : « Un révolutionnaire ne démissionne jamais ».

Christophe De Wael se souvient de ses débuts, en 1992. Alors qu'il venait d'être embauché, un jeune maghrébin était venu en stage. Il avait ensuite postulé et avait été embauché. D'abord vendeur, puis premier vendeur, responsable d'étage, chef adjoint et enfin chef d'un Inno en Wallonie. « Il n'y a pas de tradition discriminatoire ici. Je n'ai jamais connu de problème de cet ordre ».

Cet état de fait a permis à Galeria Inno d'être parmi les premiers à

signer la charte de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale en décembre 2005. Trois ans plus tard, l'entreprise faisait partie du groupe des huit sociétés pilotes engagées dans l'élaboration des plans de diversité.

L'entreprise a donc établi son plan d'action selon les axes de diversité proposés par le Pacte territorial pour l'emploi : origine, âge, handicap et genre. Chacun de ces axes est décliné selon ses forces et ses faiblesses.

Côté origine et même si c'est souvent là que le bât blesse, l'Inno n'identifie pas de faiblesses, l'entreprise ayant beaucoup de collaborateurs d'origine étrangère, et ce à tous les niveaux de responsabilité. En termes de gestion, les tensions sont inexistantes. Et des arrangements se décident sur le terrain. « Pendant le Ramadan, tous les musulmans souhaitent manger dès qu'ils le peuvent. Leur demande est prise en compte et ils sont dispersés afin qu'un étage ne se retrouve pas vide à ce moment ».

Cependant, certains membres du personnel font parfois face à des commentaires peu amènes de la part des clients : « Je ne veux pas que ce soit une négresse qui pointe pour moi ». La consigne est alors de faire appel au chef de rayon qui a reçu une formation pour répondre à ce type d'agression.

Côté âge, la société équilibre sa pyramide d'âge. « Des personnes de 50 ans ont été récemment engagées pour la vente », commente Christophe De Wael.

Les deux autres critères sont plus problématiques. Les personnes han-

dicapées sont peu présentes dans la société. Les bâtiments ne s'y prêtent guère et si l'Inno a contacté le monde associatif pour le sensibiliser à ses offres d'emplois ouvertes à tous, l'appel n'a donné aucun résultat. « Le monde associatif s'est montré plutôt frileux, il y a comme une méfiance », suppose le syndicaliste, tout en reconnaissant ne pas savoir comment ces associations ont été contactées. Par ailleurs, le ralentissement économique en 2009 n'a pas permis de nombreuses embauches.

Enfin, la question d'un équilibre homme/femme pose question. Au 31 décembre 2007, 85% des employés étaient des femmes! 57% des cadres supérieurs étaient de la gente féminine mais dont seulement 2 sur 17 parmi les cadres de direction. Remplacer celle-ci ne semble cependant pas un objectif du plan de diversité. À Bruxelles, 54% des hommes et 33% des femmes travaillent à temps plein (pour respectivement 71% et 27% en Flandre, 73% et 40% en Wallonie).

Plus globalement, dans son premier volet d'action « diversité » qui se clôturera en décembre 2010, des formations face aux clients discriminants, à l'accueil des stagiaires ou au néerlandais ont été, sont et seront dispensés. Les managers ont également reçu des formations aux techniques d'embauche neutres.

Au bout du compte, le plan de diversité de l'Inno, déjà sensibilisé à la thématique, n'a pas fondamentalement provoqué de changements dans l'entreprise, « si ce n'est la volonté d'aller encore plus loin », conclut Christophe De Wael. n

Adecco, de la discrimination programmée?

En 2001, le scandale Adecco éclate. Cette société d'intérim utilise des codes dans ses formulaires internes pour distinguer les personnes immigrées ou d'origine immigrée. Pas de doute : il y a discrimination à l'embauche. La justice belge est saisie.

Neuf ans plus tard, où en est-on?

OLIVIER BAILLY

“

Notre réussite est le résultat d'une philosophie d'entreprise qui nous est propre et qui place l'homme au centre.

Réunir les gens, telle est notre passion. C'est ainsi que nous donnons un avenir à des collaborateurs de talent et que nous aidons des entreprises à grandir.»

Sur son site web, Adecco pratique l'ouverture humaniste. Dans les faits, la réalité est plus nuancée. Si la société, et tout le secteur de l'intérim en général, fait appel à de nombreux demandeurs d'emplois d'origine étrangère, cela ne l'a pas empêché de pratiquer la discrimination à l'embauche sur commande.

En 2001, sur base de plaintes et de documents écrits saisis par la justice, il est avéré que l'agence d'intérim Adecco à Bruxelles a établi une centaine de formulaires internes avec la mention BBB (Bleu Blanc Belge, signifiant une demande d'employés blancs belges) et une trentaine de dossiers avec une mention encore plus explicite (« pas d'étranger », « pas d'arabe »). Ces consignes n'émanaient pas de la direction d'Adecco mais de ses clients, des PME, mais également des entreprises nationales et internationales, certaines vantant sur papier glacé les bienfaits de la multiculturalité!

Au vu des actes, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme porte plainte, rejoint dans sa démarche par la FGFB, Kif Kif (asbl belge néerlandophone) et l'association française SOS Racisme. La présence de cette dernière s'explique par un cas similaire constaté outre-Quévrain (avec



better work, better life



pour variante le label BBR, Bleu Blanc Rouge, les couleurs du drapeau français).

UN SYSTÈME ORGANISÉ

Chacun laisse ensuite la Justice faire son travail. Et elle ne le fait pas! Au bout de neuf années de procédure et alors que la prescription des faits guette, la Chambre du Conseil ne renvoie pas Adecco vers le tribunal correctionnel. Motif? L'instruction fut menée en français alors que le siège d'Adecco se situe en Flandre. Une histoire belge et un fiasco judiciaire.

Mais si l'action est bloquée, les associations refusent de la voir s'éteindre. Patrick N'Siala Kiese, de l'association Kif Kif l'affirme : « Nous réintroduisons le dossier et attaquons la Justice belge. Nous faisons également appel de la première décision ». Et si tous les recours de la justice belge sont épuisés, les requérants s'en iront plaider leur cause au niveau de l'Europe.

Dans la plupart des cas de discrimination, et comme le soutenait Sophie Servais, ancienne employée du secteur, « les entreprises savent très bien que ces exigences de discriminations ne peuvent pas être écrites, mais c'est dit par téléphone, explicitement »¹. Or, le dossier Adecco présente une caractéristique fondamentale : des traces écrites existent. « Ce dossier contient le témoignage

de personnes qui ont utilisé le système, poursuit Patrick N'Siala Kiese. Des mailings internes discutent de la durée BBB, le terme était connu de tous. Et parmi les échanges de mails, des responsables de la société argumentent en avançant qu'entre 70 à 80% de leurs clients demandent ce critère. Ce filtrage était donc dans la norme. Adecco n'est pas le seul punissable. Lacentaine de clients qui demandent du BBB sont aussi coupables ». La FGFB et SOS Racisme demandent ainsi que ces entreprises soient également poursuivies.

Même si les faits remontent à 2001, le combat semble d'autant plus d'actualité qu'aujourd'hui, la situation sur le marché de l'emploi des travailleurs d'origine immigrée n'a pas ou peu évolué. Le rapport annuel 2008 du Centre pour l'égalité des chances a ainsi enregistré 1754 plaintes pour discrimination, 57% sur des critères raciaux et pour 21,8% dans le secteur de l'emploi. « Le changement d'esprit prend beaucoup de temps, mais il faut établir des sanctions plus sévères pour ce type de pratiques, soutient Patrick N'Siala Kiese. Inverser la charge de la preuve aiderait également à constituer un dossier ». À la Justice de faire, enfin, son travail. n

¹ Témoignage audio au JT de la RTBF du 23 octobre 2008.



©_Skender_



L'unité des travailleurs, plus que jamais!

Les discriminations dont sont victimes les travailleurs «étrangers» s'intensifient pendant les périodes de chômage massif, ceux-ci devenant les boucs émissaires tout désignés de la crise de l'emploi. Jusqu'à quand cette iniquité durera-t-elle? Et que peut-on attendre des politiques de diversité face à sa persistance?

PHILIPPE VAN MUYLDER

secrétaire général de la FGTB-Bruxelles

Malgré les avancées significatives qu'a connues notre pays, ces dernières années, en matière de lutte contre la discrimination – nouvelles lois anti-discriminations, lancement des plans de diversité par le gouvernement bruxellois et les interlocuteurs sociaux –, le combat pour l'égalité sur le marché de l'emploi demeure d'actualité.

De fait, nombre de travailleurs et de travailleuses ne correspondant pas à une image standard se trouvent encore discriminés : ils sont trop jeunes, trop âgés, trop «exotiques», trop différents du reste du personnel, parce que femmes, handicapés ou d'une autre culture... Les employeurs rechignent à les engager, évitant de prendre en charge leur formation, craignant leur manque de malléabilité, écartant l'éventualité d'une remise en cause des pratiques en vigueur dans l'entreprise...

ETHNOSTRATIFICATION ET PLANS DE DIVERSITÉ

Ainsi, la discrimination sur base de l'origine ethnique demeure-t-elle toujours une réalité, même après plusieurs générations.

On constate que les personnes d'origine étrangère, bien que belges, rencontrent davantage de difficultés

à obtenir un travail et, à qualification égale, ont un taux de chômage plus élevé que les personnes dont les grands-parents sont nés dans notre pays.

La discrimination ethnique se manifeste également par un phénomène de sur-représentation et de concentration des populations d'origine étrangère dans certains secteurs, souvent dévalorisés, peu attractifs ou atypiques, dans lesquels les conditions de travail sont particulièrement difficiles. L'explosion des services en sous-traitance favorise cette division, appelée aussi «ethnostratification» du marché du travail.

Face au défi de l'intégration des personnes d'origine étrangère dans le monde du travail, les plans de diversité constituent un outil intéressant.

En inscrivant la problématique des discriminations dans le champ des relations collectives du travail, via l'implication des conseils d'entreprise et des délégations syndicales, les plans de diversité permettent aux représentants des travailleurs de poser la question de la domination et des rapports inégalitaires sur les lieux du travail, ainsi que de négocier de nouvelles pratiques, en se saisissant de la gestion du personnel. De la sorte, les procédures discriminantes pour les travailleurs d'origine étrangère peuvent être identifiées et remises en cause dans les instances de

concertation¹. Ainsi, il leur est rendu possible d'exprimer des besoins et souhaits spécifiques qui, jusque-là, n'avaient pas été pris en compte. En outre, de nouvelles façons de faire peuvent être envisagées.

UNITÉ ET ÉGALITÉ !

Cette concertation ne se déroule pas tout d'un coup, l'émergence de nouvelles demandes de la part d'un groupe particulier engendrant parfois incompréhension et tensions, que ce soit avec la direction ou entre les travailleurs.

Face à des intérêts divergents, le rôle primordial de notre organisation syndicale est de maintenir la capacité à se parler et à construire l'unité.

Dans les rapports de force avec les employeurs, la FGTB doit assurer la plus large unité des travailleurs, au-delà des cultures, identités ou origines. En soi, la recherche d'«accommodements» entre travailleurs participe de la démarche syndicale quotidienne, des travailleurs unis étant plus à même de défendre leurs intérêts dans les rapports avec l'employeur, et les détenteurs du capital privé en particulier.

Il nous faut toujours tendre vers cet objectif fort : la solidarité entre les travailleurs est un outil syndical essentiel, qu'il faut entretenir et promouvoir, dans un contexte où l'on assiste de plus en plus souvent

à l'émergence de revendications identitaires sur les lieux de travail. Légitimes ou non – là n'est pas la question –, ces revendications peuvent entraîner une division des travailleurs, bien dommageable au combat collectif.

C'est pourquoi il est essentiel de pouvoir replacer les revendications identitaires dans le contexte plus large de la lutte pour l'égalité de tous sur les lieux de travail².

C'est bien là l'intérêt des plans de diversité.

Que certaines catégories de travailleurs soient maintenues dans des sous-statuts, dans des secteurs dévalorisés, sous conditions salariales basses ou encore hors du marché de l'emploi légal, concerne tous les travailleurs : tous risquent de voir leurs conditions de travail se dégrader sous l'effet de cette pression à la baisse. Si les plans de diversité ciblent particulièrement certains groupes, plus vulnérables que d'autres sur le marché du travail, ils peuvent, à travers la mise sur pied d'actions positives visant l'amélioration des procédures d'embauche, de promotion, de formation... avoir un impact positif sur les conditions de travail de tous les travailleurs.

VIGILANCE SYNDICALE

Le tout est de rester vigilants face au discours consensuel sur la

diversité tenu dans certains milieux politiques et patronaux et de veiller à ce que ces politiques ne limitent pas les ambitions réellement combattives de notre organisation syndicale en terme de promotion de l'égalité. En ce sens, notre rôle est d'encadrer syndicalement les politiques de diversité afin d'éviter qu'elles ne servent d'alibi.

Car ce qui compte avant tout, c'est le combat pour l'égalité des droits, qui doit reposer sur l'application des lois anti-discrimination et des conventions collectives visant l'égalité de traitement. La notion d'égalité appelle des démarches actives et contraignantes, ne reposant pas uniquement sur la bonne volonté des entreprises³. Il est essentiel de ne pas masquer le caractère avant tout délictueux des pratiques discriminatoires et de rappeler aux employeurs leurs obligations légales en matière de non-discrimination.

Il faut aussi rappeler aux pouvoirs publics qu'il leur incombe de chercher des réponses collectives aux défaillances d'un système producteur d'inégalités.

Les politiques de diversité n'impliquent en aucun cas une remise en cause globale du système qui produit les inégalités, elles cherchent simplement à en corriger les effets. De fait, on ne vise pas une redistribution égalitaire des ressources, on

en alloue simplement une partie à un groupe ou à une action particulière.

Ainsi, si les politiques de diversité entraînent des changements positifs au niveau de l'entreprise, elles ne sont qu'une infime partie des mesures structurelles nécessaires pour lutter contre une redistribution inégalitaire des richesses : amélioration du système d'enseignement et de formation, accueil adapté des nouveaux migrants, renforcement des services publics, disponibilité d'équipements collectifs de qualité, accessibilité du logement.

La redistribution inégalitaire des richesses, et les rapports de domination qui y sont liés, nous renvoient bien sur le terrain du combat syndical! n

¹ Cela étant, si la lutte contre les discriminations à l'embauche et les plans de diversité dans les grandes entreprises peuvent, certes, atténuer les effets dévastateurs de l'ethnostratification, les solidarités syndicales devraient pouvoir atteindre toutes les nouvelles niches de travail où les travailleurs immigrés et leurs descendants trouvent refuge.

² Attention, loin de nous l'idée de nier l'importance des revendications identitaires, notamment dans la remise en question d'un système capitaliste homogénéisant. Mais il importe de les considérer sans les isoler d'un contexte plus global, fait de rapports de domination.

³ Ceci ne veut pas dire que nous soyons pour l'instauration de quotas, qui risquent d'opposer les travailleurs entre eux. Nous privilégions les actions positives, à visée plus large, permettant une amélioration des procédures à l'avantage de tous les travailleurs.

SOMMAIRE

2 Immigration ouvrière et défi interculturel

- 4 Travail et migrations : manquements politiques et défis syndicaux - Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles
- 6 Cinq balises syndicales
- 8 Politiques migratoires belges : entre ouverture et fermeture - Henri Goldman
- 10 Les sans-papiers, travailleurs au rabais ? - Fred Mawet
- 13 Agir sur le (sou)terrain du marché noir - Sabine Craenen
- 14 L'exil d'un autre genre - Giuseppina Desimone
- 16 Travailleurs mondiaux et syndicats national ? - Jean-François Macours
- 16 Un régularisation bénéfique pour tous les travailleurs - Gerardo Cornejo
- 18 Immigré, interculturelité, diversité. Solidarité ? - Olivier Bailly
- 24 Ces accommodements qui incommode - Alexandre Ansay
- 28 La journée de la jupe - Catherine François
- 30 De la diversité à l'égalité : le Pacte territorial pour l'emploi - entretien avec Mark Trullemans
- 33 Une base pour être ensemble - Pascal Delcroix
- 34 Grande promo « diversité » à l'Inno - Olivier Bailly
- 35 Adecco, de la discrimination programmée ? - Olivier Bailly
- 36 L'unité des travailleurs, plus que jamais ! - Philippe Van Muylder

© Philippe Leroyer

