

# ANTIRACISME VERSUS LUTTE DES CLASSES

 PAOLA PEBBLES VLAHOVIC ET ERIC BUYSENS

## / LE RACISME CLIVE, L'ACTION SYNDICALE UNIT !

Bruxelles est une ville cosmopolite et ouverte sur le monde. Par ses fonctions de capitale, elle est devenue une métropole internationale. Outre les habitants des deux autres régions qui viennent y travailler tous les jours, Bruxelles accueille de nombreux cadres internationaux qui font tourner les institutions européennes et les centres d'affaires mais aussi une multitude de travailleurs et travailleuses, avec et sans papiers, venus des quatre coins du monde assurer les fonctionnalités de la ville, dans le transport, l'horeca, la construction, les soins de santé, la sécurité, etc. Ce foisonnement économique concentre d'importantes richesses, qui font de Bruxelles l'une des villes les plus riches d'Europe, en termes de PIB par habitant. Mais aussi la région la plus pauvre du pays au regard du revenu moyen de ses habitants.

Sa grande diversité culturelle est une de ses richesses. L'arrivée de travailleurs étrangers a non seulement des répercussions positives sur le plan économique<sup>1</sup>, elle en a bien entendu sur le plan de la mixité et de l'ouverture culturelles et sur le plan humain, mais est aussi une source de tensions sociales, dont le racisme et les discriminations sont des expressions violentes.

Les discriminations et le racisme dont sont victimes les personnes d'origine étrangère font l'objet de nombreuses études et statistiques attestant de la gravité et de l'ampleur du problème. En plus des répercussions négatives sur les victimes, le racisme est un phénomène social affectant négativement toute la société. A Bruxelles comme ailleurs, il doit être combattu par l'ensemble des acteurs sociaux, et de nombreuses organisations s'y emploient.

Cependant, le mouvement antiraciste est traversé de discussions, voire de positions clivantes. Le racisme divise et la compréhension des causes du racisme divise également, ainsi que le choix des moyens pour le combattre et en réparer les effets sur les personnes qui en subissent la violence.

Les syndicats sont en première ligne de cette lutte. Ils sont intrinsèquement « intégrationnistes ». Dans leur vision, l'intégration se fait par le biais économique et social et donc par le travail. Les organisations syndicales s'inscrivent dans une perspective internationaliste, basée sur la solidarité entre les travailleurs et travailleuses 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-delà la pluralité des genres, des identités, des origines. Au sein des organisations syndicales, chaque travailleur, chaque travailleuse, doit 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. Les syndicats approchent le racisme et les discriminations avant tout sous l'angle des dominations économiques, que sont l'exploitation du travail, le colonialisme et le patriarcat.

Il semble important de clarifier quelques concepts et de rappeler quelques écueils de la lutte antiraciste, afin de mieux en tenir compte pour proposer des pistes d'action.

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

[www.nbb.be/fr/articles/limpact-economique-de-limmigration-en-belgique](http://www.nbb.be/fr/articles/limpact-economique-de-limmigration-en-belgique)

## LES NOTIONS SENSIBLES

### "Races"

Tous les êtres humains sont de la même espèce : Homo Sapiens. Les « races » humaines n'existent pas. Toutes les études scientifiques le prouvent. Les « races » sont un concept d'élevage, elles ne s'obtiennent que par mélanges méticuleusement contrôlés, à l'opposé de l'histoire de l'humanité, faite de migrations. Les prétendues « races » sont une fiction permettant de hiérarchiser les groupes humains. Le racisme lui, existe bel et bien. Phénomène socialement construit, non « naturel », le racisme continue aujourd'hui, d'exploiter l'idée de la réalité des « races » humaines. Cette construction sociale est apparue avec la colonisation, pour justifier l'exploitation de nombreuses personnes, au profit de quelques-uns. On peut donc estimer que le racisme créé les prétendues « races », et non l'inverse.

L'emploi du terme « race », à des fins descriptives, a un réel pouvoir : il produit ou crée ce qu'il nomme, ou simplement le reproduit. Les mots forgent le cadre conceptuel dans lequel on réfléchit. Utiliser ce terme « race », sans ajouter ni « prétendue », ni de guillemets, équivaut à créer l'idée d'identités raciales ou à renforcer l'idée d'une évidence de perception « raciale » dans les phénomènes sociaux auxquels le mot est appliqué<sup>2</sup>. Il est dès lors important de déconstruire la notion de « race », de dénoncer ce qu'elle recouvre et qui est associé à l'idée de « pureté » ou d'homogénéité des groupes humains. Déconstruire cette notion n'est en rien nier l'existence, la nocivité et la gravité du racisme, bien au contraire.

### Racisme

Le racisme est une idéologie produisant une catégorisation et une hiérarchisation de l'humanité en espèces (les prétendues « races ») artificiellement isolées, permettant de justifier l'oppression, l'exploitation ou l'exclusion de personnes sur base de leur appartenance réelle ou supposée à un certain groupe. Le racisme est pénalement condamnable en Belgique. Les théories racistes, qui datent de l'expansion mondiale du système capitaliste depuis le XVI<sup>e</sup> siècle, et qui se sont donné des allures scientifiques, détournent l'attention des questions sociales, d'inégalités, en donnant des explications et des réponses identitaires aux problèmes de société.

### Racialisation

La racialisation ou racisation est le processus par lequel la notion de « race » et, plus largement, les différences et les questions des différences sont instituées socialement comme pertinentes pour comprendre et pour agir ou réagir en tant qu'acteur<sup>3</sup>. Aujourd'hui, le terme « racisé » est également utilisé couramment pour se substituer à d'autres mots désignant les personnes ou les groupes de personnes en fonction de leur couleur ou de leur origine. Le terme « racisé » renvoie également au regard raciste porté sur ces groupes ou ces personnes. L'expression personne racisée fait référence pour la Coalition associative NAPAR<sup>4</sup> « aux personnes non Blanc.he.s qui sont assignées à une appartenance réelle ou supposée sur base d'une racialisation négative, un processus d'alterisation par le groupe dominant, ici blanc, considéré comme la norme »<sup>5</sup>. Il faut cependant interroger cette terminologie parce qu'elle reproduit, sans doute malgré elle, une grille de lecture identitaire des rapports sociaux ; essentialisant les personnes selon leur couleur ou leur supposée appartenance de groupe, éclipsant celle des rapports sociaux de production, de classes sociales, ou d'organisation de la redistribution des richesses dans la société.

2. « Racialisation et racisation », Pierre-André TAGUIEFF, Dictionnaire historique et critique du racisme, Quadrige, PUF, mai 2013, p.1494. cité dans l'article du CEPAG Bruxelles, CCB, « Racisme, au cœur des luttes syndicales (3/3), les fonctions sociales du racisme. », Bruxelles, 2016.

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

4. Le sigle « NAPAR » signifie, en anglais, Plan d'action national contre le racisme. La Coalition NAPAR est une Coalition rassemblant une 60aine d'associations en Belgique.

5. Mémorandum de la Coalition NAPAR, URL consulté le 13 novembre 2020 : [www.naparbelgium.org/revendications\\_page\\_69](http://www.naparbelgium.org/revendications_page_69)

### Intersectionnalité

La sociologie contemporaine sur les phénomènes de domination met en exergue qu'à l'« intersection » entre plusieurs discriminations (ou par exemple, entre critères protégés par les lois anti-discriminations<sup>6</sup>), des discriminations invisibles ne seraient pas (efficacement) combattues. L'intersectionnalité pourrait se comprendre comme une nouvelle grille d'analyse, qui permettrait de mettre en exergue les effets croisés ou cumulés de plusieurs critères de discrimination. En agissant ensemble, ces discriminations aggravent les inégalités. Ces critères croisés opèrent simultanément et de manière imbriquée, particulièrement dans la vie de certains groupes de personnes défavorisés. L'identification de l'intersection des phénomènes discriminatoires permettrait de mieux protéger les droits des personnes appartenant à ces groupes ou ayant des multiples identités. La prise en compte de cette notion est pertinente dans le cadre des monitorings du racisme et de la discrimination.

6. La loi dite « Genre » : protège les critères sexe et assimilés, la loi antiracisme protège les critères d'ascendance, de couleur de peau, de nationalité, d'origine nationale ou ethnique et enfin, de prétendue race. La loi dite anti-discrimination protège les critères d'âge, les caractéristiques physiques ou génétiques, les convictions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions syndicales, l'état civil, l'état de santé actuelle ou futur, la fortune, le handicap, la langue, la naissance, l'orientation sexuelle, l'origine sociale.

## LES ÉCUEILS DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME

La Plateforme de lutte contre le racisme et les discriminations, plateforme pluraliste qui a réuni pendant plus de cinq ans une 70aine d'organisations francophones luttant contre le racisme en fédération Wallonie-Bruxelles, avait mis en exergue des points d'attention dès 2014, dans un texte qui reste d'actualité<sup>7</sup>.

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

Dans ce contexte, la lutte contre le racisme peut également être en

7. Cadre de référence de la Plateforme de lutte contre le racisme et les discriminations, 2016. URL : [www.luttecontreleracisme.be/cadre-de-referance-de-la-lutte-contre-le-racisme-et-les-discriminations](http://www.luttecontreleracisme.be/cadre-de-referance-de-la-lutte-contre-le-racisme-et-les-discriminations)

8. Le Cadre de référence de la Plateforme de lutte contre les discriminations utilise le concept d'« importation » des conflits, notion qui mérite d'être interrogée, dans la mesure où elle pourrait sembler exempter la Belgique, ou les acteurs belges, de toute responsabilité sur la scène internationale.

9. Le texte original parle de musulmans.

Néanmoins, sa transcription en droit et en mesures politiques, comme revendiquée par certains, soulève une série de questions. La transposition politique de cette notion de l'intersectionnalité tendrait de la sorte à renforcer l'approche par publics cibles, risquant d'enfermer les personnes dans des silos communautaires et justifiant une politique de discriminations positives et de quotas en faveur de personnes dites « racisées ». De plus, en revendiquant des aides ciblées, cette vision anglo-saxonne se marie bien au modèle néolibéral mondialisé, au détriment des politiques redistributives. L'efficacité de cette approche reste à démontrer par rapport à une approche égalitariste, qui considère les droits fondamentaux de chaque être humain comme universels, inaliénables, indivisibles et interdépendants et qui met en garde contre les dangers d'une approche communautariste, particulariste ou relativiste des droits humains.

butte à [ l'incidence]<sup>8</sup> en Belgique de conflits internationaux. Un regain de tensions au niveau international peut aisément mettre à mal en Belgique le dialogue entre différents groupes. Les acteurs de la lutte contre le racisme doivent donc être très vigilants à ne pas confondre les genres. Ils n'ont pas pour objectif de résoudre les conflits internationaux et doivent se prémunir de toute tentative de manipulation de l'opinion publique ou de criminalisation d'un état ou d'une cause internationale au nom de l'antiracisme. Ils doivent également être attentifs à ce que des Etats étrangers ne tentent pas d'instrumentaliser leurs diasporas ou des sections de l'opinion publique belge afin de servir leurs objectifs et ce, aux dépens du vivre ensemble en Belgique.

Les conflits entre groupes en butte au racisme peuvent aussi être en butte à la reproduction de conflits internationaux, ou se manifester par une **concurrence des victimes**. Tous les groupes ne font pas l'objet d'un racisme d'une même [ampleur]. La dynamique du racisme qui touche les personnes d'ascendance juive, les Subsahariens, les [personnes d'ascendance ou de culture musulmane]<sup>9</sup> ou les Roms



peut-être différente. Cependant, il ne peut être question à cet égard de hiérarchisation. La souffrance endurée ne se calcule pas. La lutte contre le racisme se doit d'être universelle au risque de devenir elle-même discriminante.»

La concurrence des victimes peut aussi être lue à la lumière de ce que souligne Walter Benn Michaels : « la droite veut la guerre des cultures, et non la lutte des classes : tant que les affrontements concernent l'identité plutôt que la richesse, peu importe qui les gagne »<sup>10</sup>.

La Plateforme de lutte contre le racisme et les discriminations soulignait également que « la lutte contre le racisme peut également être affaiblie par les tensions qui traversent la société autour de l'axe **neutralité/laïcité**. « La proscription des discriminations et la déconstruction des préjugés qui frappent injustement les personnes en fonction de leurs convictions ou de leur religion, réelles ou

supposées, ne peuvent pas être confondues avec le rapport critique aux religions et le traitement politique des questions touchant à la laïcité de l'Etat et au statut des cultes dans la société. Leur résolution par la voie démocratique ne relève pas à proprement parler du champ de la lutte contre le racisme et les discriminations. S'il y a tout lieu de débattre et de tenter de rapprocher les points de vue, il ne faudrait pas que ces questions de société particulièrement sensibles divisent le mouvement antiraciste. »

La réactivation des **clivages** entre antifascistes et anticolonialistes, entre antiracistes qui se disent différentielistes et universalistes divise aussi potentiellement le mouvement antiraciste. Le champ de l'antiracisme est ainsi clivé entre plusieurs pôles. C'est problématique dans une vision universaliste de la question sociale, prônant des droits égaux pour tous les êtres humains. A nouveau, la lutte contre le racisme doit être transversale au risque de devenir elle-même discriminante.

10. Walter Benn Michaels, « La diversité contre l'égalité », Editions Raisons d'agir, Paris, février 2009, p. 106

## DE LA CONDAMNATION DE L'IDÉOLOGIE RACISTE À UN ANTIRACISME EFFECTIF

La condamnation de l'idéologie raciste, qui hiérarchise la valeur des êtres humains en fonction de leur provenance est une condition nécessaire mais insuffisante pour battre en brèche ce phénomène qui reprend des forces en temps de crise. Il faut refuser que cette idéologie prenne racine et se banalise. Il faut donner des moyens à l'éducation antiraciste, et ce à tout âge, et rappeler l'interdit du racisme (rappels formels et si nécessaire, par voie de justice). Les organisations syndicales prônent également une approche collective de l'action antiraciste. Elles s'engagent de façon systématique à lutter structurellement contre le racisme, en bâtissant une société plus juste, plus égalitaire, où l'accès aux droits est

une réalité pour chaque personne, et où les droits fondamentaux (y compris les droits économiques, sociaux et culturels), individuels et collectifs, seront respectés, protégés et effectifs. Pour ce faire, il est nécessaire de prendre en considération les rapports sociaux de production, sur lesquels se greffent les idéologies. En effet, combattre les stéréotypes ou uniquement les discriminations équivaut à combattre les symptômes du problème. Bien entendu, ce sont des mesures indispensables mais elles ne seront pas plus qu'un coup d'épée dans l'eau contre le racisme structurel si des politiques redistributives universelles n'assurent pas une plus grande égalité.

## DES PISTES D'ACTION

### La formation

Personne ne naît raciste. On peut se former à l'antiracisme, en abordant l'histoire du racisme (a-t-il toujours existé ?), ses mécanismes et ses fonctions : diviser à bon compte, justifier les inégalités structurelles et occulter les questions sociales au profit de questions identitaires. On peut s'outiller face au racisme et ce, dans chaque domaine de la vie sociale.

### La lutte contre les discriminations

On peut s'outiller pour prévenir et arrêter le racisme et les discriminations au travail et dans beaucoup d'autres domaines. Les législations contre le racisme, les discriminations et le harcèlement permettent de lutter notamment contre les discriminations sur base de critères dits « raciaux », discriminations directes ou indirectes, les incitations à la haine, à la violence ou à la discrimination, les discours de haine, les violences diverses, agressions physiques et verbales, harcèlement notamment sur le lieu de travail, les délits de haine. Il s'agit de dénoncer les actes délictueux, de prévenir les problèmes par l'action collective et d'agir sur la gestion du personnel en entreprise.

### La gestion de la diversité convictionnelle en entreprise

Aujourd'hui, un certain nombre de travailleurs vivent difficilement la non-reconnaissance de leurs convictions sur les lieux de travail et des demandes, qu'ils formulent en lien avec celles-ci, d'aménagements dans l'organisation et le règlement du travail. Ils interpellent les organisations syndicales et les employeurs, au nom du droit à la liberté d'exprimer leurs convictions. D'autres ne comprennent pas pourquoi il y aurait lieu de céder à de telles particularités, liées, de leur point de vue, à la vie privée de chacun. Cela peut entraîner des incompréhensions et des dissensions au sein même des collectifs syndicaux, voire des rapports de forces entre différents groupes.

11. Dounia Bouzar et Nathalie Denies, « Diversité convictionnelle, Comment l'appréhender, Comment la gérer ? », Editions Academia, Louvain-la-Neuve, 2014

De prime abord, toute demande d'aménagement du travail émanant de travailleurs est légitime, quelle qu'en soit la motivation, pour autant qu'elle ne contrevienne pas à l'intérêt collectif ou aux droits fondamentaux. Les interlocuteurs sociaux doivent prendre en considération ce type de demande, sans poser de jugement de valeur sur ses motifs personnels, comme elle le ferait avec toute autre requête émanant de travailleurs. Il n'y a lieu ni de diaboliser un argument philosophique, ni de lui reconnaître une valeur essentielle, mais plutôt de le « banaliser ». La chose n'est pas aisée, et traiter de ces questions demeure sensible, parce qu'elles font appel à des valeurs profondément ancrées de part et d'autre. La diversité convictionnelle doit être abordée, pas à pas, de manière non-affective, pragmatique, en vue d'atteindre, sur les lieux de travail, une égalité de traitement et de dégager un bénéfice commun au plus grand nombre. Cette façon de faire a été décrite dans une démarche appelée du Plus grand dénominateur commun<sup>11</sup>.

### L'Etat social de services publics

Des moyens doivent être investis dans la protection des droits de toutes et de tous : une inspection sociale performante, un accueil digne et bienveillant des étrangers, une véritable politique d'égalité. De telles alternatives tireraient toute notre économie vers le haut, dans le respect des droits de chaque personne.

Combattre les discriminations est une condition nécessaire de la lutte antiraciste, mais non suffisante, dans l'amélioration de la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail, notamment bruxellois. Un large effort doit être fait en parallèle pour combattre les inégalités de classe que les personnes subissent, indépendamment ou non de leur origine, et les mécanismes qui permettent la reproduction de ces inégalités. En d'autres mots, l'Etat social de services publics doit reprendre la main et être en mesure d'offrir à toutes et tous les mêmes possibilités de s'intégrer dans l'emploi, selon ses besoins. Cela devra passer entre autres par la justice fiscale et un réinvestissement public dans l'enseignement, le logement social, la santé. La responsabilité de l'Etat doit en tout état de cause rester engagée dans la protection et la réalisation de ces droits fondamentaux.

