

## **Chapitre II : Les syndicats et les immigrés.**

**Nadia Ben Mohamed (GERME-ULB)**

Cette partie du rapport se propose de dresser un bilan de l'action syndicale à l'égard de la question de l'immigration. L'examen historique de l'évolution des relations entre le mouvement ouvrier et les travailleurs migrants nous permet de mettre en évidence l'origine et la portée des principales discriminations qui touchent les travailleurs étrangers dans les organisations ouvrières. Après un aperçu de l'histoire des relations syndicales avec les migrations de travail, la participation à la vie syndicale et d'entreprise des travailleurs immigrés est analysée, dans la mesure où sa faiblesse est pour une grande part la conséquence de discriminations raciales. La dernière partie est quant à elle consacrée aux différentes mesures anti-discriminatoires mises en œuvre par les organisations syndicales et les pouvoirs publics pour combattre les comportements xénophobes et racistes dans les domaines professionnels.

### **1. Perspective historique**

Les premières formes de participation des populations étrangères dans la société civile belge se développent dès l'arrivée massive de ces derniers en Belgique dans les années 45-70. Ceux qu'on surnomme les travailleurs immigrés sont inclus dans les organisations syndicales, et participent, dans le cadre des structures ouvrières, aux débats et luttes locales pour l'octroi de droits sociaux et l'égalité de traitement au même titre que les travailleurs nationaux, et se faisant ils prennent part, au travers de ce processus, à la vie socio-économico-politique de la société d'accueil dont ils étaient exclus en raison de leur caractère 'temporaire' et 'étranger'.

#### ***1.1. Les organisations syndicales comme premier espace de participation accessible aux travailleurs migrants.***

Avant d'être perçus comme un enjeu social<sup>1</sup> pour l'ensemble des sociétés européennes, les premiers migrants ont, d'abord, été conçus comme une simple force de travail. Lorsque les Etats européens font appel à ces travailleurs étrangers, leur objectif est de combler la pénurie de main d'œuvre qui frappe certains secteurs d'activités industrielles, en particulier le secteur charbonnier. Aucun encadrement, si ce n'est une politique de gestion des flux migratoires, n'est alors prévu pour accueillir les nouveaux arrivants. Dans la logique de l'époque, cette main d'œuvre est temporaire, les travailleurs étrangers ne sont donc pas supposés devenir des citoyens belges, jouissant de droits sociaux et politiques.

---

<sup>1</sup> voir le dossier 'La nouvelle question sociale', *La Revue Nouvelle*, n°11, novembre 1992.

Absents de la scène sociale et politique belge, c'est dans l'univers économique, par leur participation au mouvement ouvrier, qu'ils existent, acquièrent et exercent certains droits. Ils participent ainsi à la vie de la société d'accueil à partir de leur fonction de production et de leur inclusion dans les organisations syndicales. Pour cette raison, les syndicats peuvent être considérés comme la première structure nationale intermédiaire de la vie économique, sociale et politique, à avoir apporté très tôt et pendant de longues années une contribution décisive au processus d'intégration des migrants au moment même où aucune politique d'intégration n'avait encore été amorcée par le gouvernement.

### ***1.2. Attitude des syndicats face à l'immigration***

En Belgique, deux organisations syndicales nationales ont joué un rôle prépondérant dans les questions liées à l'immigration. Il s'agit de la CSC (la Confédération des Syndicats Chrétiens) et de la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique). On peut, néanmoins, noter un engagement de la part de la Confédération nettement plus prononcé que celui de la FGTB. Si la CSC semble avoir été la plus engagée sur cette question, c'est probablement en raison de son bagage culturel chrétien qui la 'prédispose' à un tel engagement<sup>2</sup>. Une autre explication à l'engagement de l'organisation catholique, plus pragmatique, est l'opportunité, que représente cette main d'œuvre étrangère, d'élargir sa base de recrutement dans le secteur minier où la présence syndicale chrétienne était faiblement implantée, et dominée par son rival socialiste.

Avant de voir plus en détails les différences de traitement de la question de l'immigration par les deux organisations syndicales, quelques remarques doivent être faites sur l'attitude générale adoptée par le mouvement ouvrier belge dans son ensemble.

#### **1.2.1. Lignes générales de la position des syndicats**

Dès le début des vagues migratoires, les organisations syndicales ont été hostiles à la politique gouvernementale relative au recours à une main d'œuvre étrangère. Deux raisons principales expliquent une telle opposition. D'une part, il y a la crainte que le patronat utilise cette force de travail pour miner les revendications ouvrières (en constituant une réserve de main d'œuvre étrangère en cas de grèves). D'autre part, la présence de travailleurs non belges pouvait constituer une menace à l'unité de la classe ouvrière belge, et donc affaiblir le poids des syndicats lors des concertations sociales. Ceci explique pourquoi les deux grands syndicats nationaux ont toujours défendu l'idée d'une politique d'immigration contrôlée par les organisations ouvrières.

---

<sup>2</sup> Albert Bastenier et Patricia Targosz, « Les organisations syndicales et l'immigration en Europe », Sybidi Papers, n°11, 1991.

En même temps qu'ils s'opposent à l'importation de travailleurs étrangers, les syndicalistes belges ont soutenu deux grands principes : le premier est la priorité en matière d'emploi pour les ouvriers belges. Le deuxième repose sur la nécessité de traiter les travailleurs étrangers sur le même pied d'égalité que les ouvriers nationaux, aussi bien en matière de droits sociaux et économiques, qu'au niveau des droits politiques et culturels.

On voit ainsi se dessiner dès le début des grandes vagues migratoires une ambiguïté dans la position des organisations syndicales qui va persister jusqu'à nos jours et avoir des conséquences sur la situation actuelle des travailleurs immigrés. Il s'agit, d'une part, de défendre les intérêts des travailleurs immigrés (salaires, sécurité sociale, etc), et, d'autre part, de réduire, ou du moins garder un contrôle sur les flux migratoires afin de protéger les intérêts des travailleurs belges. C'est cette position contradictoire qui explique en grande partie le traitement superficiel de la question de l'immigration par les deux grandes centrales ouvrières. S'il est vrai que celles-ci ont été les premières et les seules à s'être occupées des travailleurs d'origine étrangère, il faut aussi faire remarquer qu'elles n'ont pas organisé une vraie politique d'ensemble d'immigration, seules des réponses ponctuelles à des moments précis ont été apportées. En outre, pendant longtemps (jusqu'en 1970), les syndicats n'ont pas donné assez d'importance au statut juridique de l'immigré.

Malgré ces craintes réelles, les organisations ouvrières reconnaissent la nécessité d'importer une main d'œuvre étrangère afin de soutenir la croissance économique nationale et de combler la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs économiques, essentiellement dans le secteur charbonnier mais, plus tard, aussi dans les autres secteurs, particulièrement ceux proposant des postes socialement dévalorisés et abandonnés par les Belges. Une fois reconnue la nécessité de cette force de travail importée, il fallait inclure celle-ci dans les structures syndicales au même titre que les nationaux, c'est-à-dire lui garantir les mêmes droits sociaux et économiques. Ce souci d'établir une égalité de traitement ne va toutefois pas jusqu'à remettre en question la position de 'sous-classe' que les nouveaux venus vont être amenés à occuper, ce qui sera une source de tensions permanentes entre les syndicats et les ouvriers étrangers ou d'origine étrangère, ces derniers ayant le sentiment d'être 'sous-représentés'<sup>3</sup>.

Il faut donc surtout voir dans la volonté d'inclure les travailleurs immigrés au sein des institutions syndicales une stratégie visant à mieux contrôler ces ouvriers. La défense de leurs droits socio-économiques étant avant tout un moyen d'attirer la main d'œuvre étrangère et d'éviter que celle-ci ne diminue l'influence du mouvement ouvrier.

Un indicateur du nationalisme syndical est la sous-représentation de ces derniers dans les organes décisionnels, tels que le Conseil d'Entreprise, organe de concertation entre l'entreprise et les ouvriers représentés par les syndicats. Bien que les syndicats aient incité les travailleurs immigrés à se syndiquer, ils n'ont pas vraiment favorisé leur intégration

---

<sup>3</sup> Albert Bastenier, op. cit.

dans les structures ouvrières elles-mêmes, ni même fait la promotion de leur représentation au sein des entreprises<sup>4</sup>. C'est en référence à ce constat que certains ont mis en évidence le paradoxe de l'attitude syndicale vis-à-vis des immigrés. Bien que les syndicats se soient occupés de l'intégration des immigrés dans la société belge, ils n'ont pas su les inclure dans leurs propres structures<sup>5</sup>. Par exemple, la législation relative au droit de vote et d'éligibilité des immigrés dans les élections sociales a fait l'objet d'une démocratisation progressive, sous l'impulsion des organisations syndicales, avant d'aboutir à une égalité juridique entre immigrés et Belges en 1971. Cependant, malgré la reconnaissance du droit à la représentation lors des élections sociales, les immigrés ne semblent pas avoir transformé ce droit en réalité effective. La tendance à la sous-représentation reste en effet constante<sup>6</sup>.

### **1.2.2. La Confédération des Syndicats Chrétienne**

Dès janvier 1947, la CSC crée un Service des Travailleurs Migrants (STM) qui est chargé d'étudier les problèmes spécifiques des travailleurs immigrés, de développer des prestations spéciales en faveur des syndiqués immigrés, et enfin d'organiser la propagande et le recrutement parmi ce public. Cet organe va promouvoir leur affiliation en offrant des services sociaux et juridiques aux travailleurs immigrés et en éditant des bulletins d'informations dans leur langue nationale.

Avec l'arrêt de l'immigration par contingents de travailleurs étrangers, à la fin des années 60, le travail du STM évolue vers la recherche de solution pour les problèmes de l'intégration des travailleurs immigrés. Les tâches du STM couvrent au fil du temps un champ plus vaste que le terrain professionnel : assurer l'égalité de traitement des travailleurs migrants et de leur famille, la promotion sociale et professionnelle, développer des formes de participation à la vie culturelle par le soutien aux associations immigrées ou la mise en place de celles-ci.

En 1962, la CSC décide de créer une Commission nationale des travailleurs migrants, composée des responsables nationaux et régionaux pour les ouvriers étrangers, de représentants des centrales professionnelles et des fédérations régionales. Sa mission est d'étudier et de remédier aux problèmes de l'accueil, de promouvoir leur participation à la vie sociale et leur intégration dans la communauté belge. Ses propositions sont soumises au vote des instances nationales.

Pour chaque nationalité, il existe un permanent de même origine nationale pour informer ses compatriotes sur leurs droits et leurs obligations en Belgique et pour les aider à défendre leurs intérêts professionnels. A l'intérieur de la CSC, les travailleurs immigrés peuvent se regrouper par nationalité au niveau local, régional et national. Chaque groupe

---

<sup>4</sup> Andrea Rea, « Immigration, état et citoyenneté : la formation de la politique d'intégration des immigrés de la Belgique », (Thèse), ULB, Bruxelles, 1999.

<sup>5</sup> Andrea Rea, *ibidem*.

<sup>6</sup> Pierre Blaise, " Les élections sociales ", *Nouvelle Tribune*, n.6, mars 1995.

national a un comité et une section nationale. Des assemblées générales sont organisées annuellement et regroupent tous les militants de même origine. Chaque année, la confédération chrétienne organise “ une rencontre nationale des immigrés ”, où se retrouve l’ensemble des militants immigrés qui travaillent dans l’organisation syndicale. Ces rencontres permettent aux comités immigrés de soumettre leurs revendications sous forme de rapports sur des questions les concernant auprès des organes nationaux décisionnels de la CSC, qui, sur base de ces rapports, prennent les décisions en matière de politique d’immigration. C’est la rencontre de 1975 qui donnera lieu à l’élaboration et à l’adoption d’un “ Statut de l’immigré ”, reprenant les revendications des travailleurs immigrés.

### **1.2.3. La Fédération Générale du Travail de Belgique**

Pour sa part, la FGTB installe, aussi en 1947, une commission des travailleurs immigrés, qui a surtout une compétence d’information et d’études. Toutefois, dans les années qui suivent, la commission ne se réunit presque plus, et ses rapports d’activités ne font presque jamais mention de l’immigration, sauf en termes de contrôle des flux migratoires. Cette indifférence à la problématique de l’immigration reflète en réalité la volonté de la fédération de ne pas favoriser l’émergence de sections particulières dans l’organisation. En effet, contrairement à la CSC, la fédération est moins prompte à reconnaître une spécificité propre aux immigrés en raison de son idéologie basée sur l’unité du mouvement ouvrier. Cela explique son refus de favoriser le regroupement sur base de la nationalité, préférant considérer les travailleurs immigrés comme appartenant à des ‘groupes spécifiques’ au même titre que les jeunes, les femmes ou les chômeurs. Les syndiqués étrangers seront donc intégrés au sein des instances déjà existantes.

Toutefois, certaines régionales adoptent une approche moins individualiste de la question immigrée, contrairement aux positions que préconisent les instances nationales. C’est le cas de la régionale Bruxelles-Hal-Vilvoorde, qui dirigée par René De Schutter dans les années 60-70, reconnaît le droit aux travailleurs étrangers de se structurer dans des groupes spécifiques. La régionale socialiste bruxelloise soutient également des associations immigrées existantes et participe à leur création quand elles n’existent pas.

Ce n’est que dans les années 60 que la FGTB décide de créer des Services Régionaux de la main d’œuvre Etrangère pour sensibiliser et aider les travailleurs immigrés. A ces fins, elle publie des bulletins d’informations en langues étrangères et met en place un service d’assistance sociale et juridique. Les immigrés sont toutefois entièrement intégrés dans les fédérations ou les centrales professionnelles. Aucune forme de regroupement de travailleurs migrants n’existe explicitement au sein des centrales professionnelles ou des sections régionales. La FGTB accepte une action spécialisée à caractère interprofessionnel voulant éviter à tout prix de créer ‘une organisation dans l’organisation’.

En 1970, une nouvelle étape est franchie avec la création d’une Commission Consultative Nationale. Elle est composée de représentants des sections régionales et des centrales

professionnelles qui se rencontrent pour élaborer une politique d'ensemble en vue de répondre aux problèmes spécifiques que rencontrent les travailleurs étrangers. Le Congrès Statutaire de 1975 charge cette commission d'élaborer le Statut du Travailleur Migrant qui devra indiquer les droits des travailleurs immigrés aux points de vue du séjour, de l'emploi, de la culture, du logement, et de la participation à la vie sociale. En 1978, est créée la commission des travailleurs immigrés de la FGTB ayant pour mission la lutte contre le racisme, la xénophobie et la préparation d'un cahier de revendications.

C'est surtout à partir de 1984 que la FGTB manifeste une attention particulière à la problématique de l'immigration, lorsque la Commission Nationale de l'Immigration est créée disposant, pour la première fois, d'un pouvoir décisionnel dans son champ de compétence sans devoir se référer aux instances nationales. Cette commission soumettra et fera adopter un rapport sur l'immigration au congrès statutaire de décembre 1986.

## Conclusion

La CSC et la FGTB ont clairement adopté une approche différente de la question de l'immigration. Leur différence s'explique par leur idéologie respective<sup>7</sup>. La confédération chrétienne, qui s'appuyant sur les principes chrétiens, met l'accent sur les droits à la personnalité du travailleur et l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dans tous les domaines. La FGTB s'oppose à tout particularisme en raison de son idéologie socialiste basée sur une vision unifiée de la classe ouvrière.

Jusqu'à aujourd'hui, cette différence idéologique se ressent très fort dans le discours des membres des deux organisations. Bien qu'elle le fasse à partir des thèmes généraux, la CSC continue d'aborder, de façon explicite, les questions concernant les immigrés.

Edwin Loof (représentant de la CSC) :

... Il y a tout le temps des occasions de débattre de cette question, c'est permanent. Disons, les périodes électorales, c'est quand même des périodes plus fortes. Par exemple ici, si je reprends ... l'actualité par rapport à la lutte contre le racisme, l'extrême droite, les élections communales, on a toute une série d'interpellations par rapport aux partis politiques, par rapport aux élections. Dans ces interpellations, systématiquement on a repris des points qui concernent l'immigration. Si on interpelle sur la citoyenneté dans une commune, on demandera en même temps aux candidats ce qu'ils pensent de l'accès de l'ensemble des habitants de la commune, européens ou non européens, aux élections. Donc le droit de vote pour tous. On les questionnera sur l'accès à la fonction publique pour les non Européens, pour les emplois statutaires. Donc systématiquement, ces points liés à l'immigration, on veut les mettre en avant. On en a encore discuté ce matin. Il ne s'agit pas de focaliser le débat sur des questions immigrées. Mais à l'occasion de thèmes plus généraux, chaque fois pointer et nommer, chaque fois qu'il s'agit de mesures qui concernent spécifiquement l'immigration. Parce que l'aide sociale,... la lutte contre l'exclusion, peut concerner tout le monde. Et chaque fois qu'il y a des mesures qui sont spécifiques à l'immigration, comme la fonction publique, les non Européens, les droits politiques, de clairement interpeller, poser la question, avec

---

<sup>7</sup> Comité de liaison des centres de formation immigrée de l'agglomération de Bruxelles, « Immigration et syndicats nationaux », Lire l'immigration, n°4, 1987.

alors ce qu'on nous demande ici, c'est une petite note en disant : "Si on fait ce genre d'interpellation, comment le faire tactiquement, pour ne pas dérouler un tapis rouge aux candidats qui pourraient embrayer là-dessus pour sortir un tas de trucs hyper simplistes, sur lesquels on aurait peut-être du mal à répondre dans le cadre d'un débat d'une soirée. Donc il y a cette préoccupation tout le temps ... d'être présent avec les revendications qui concernent l'immigration, et d'avoir une méthode pour que l'on puisse en discuter. Parce que les experts en communication disent : "Il vaut mieux éviter ces terrains en période électorale". Mais je dis : "Comment défendre l'immigration si les revendications que l'on porte, on ne peut même pas les exprimer"; donc quelque part, nous on n'est pas là, notre objectif n'est pas de contrer l'extrême droite, de lutter contre l'extrême-droite, notre objectif c'est de porter nos revendications, par exemple au niveau communal, donc c'est syndical mais c'est aussi [le rôle du] MOC. Mais de faire en sorte qu'on porte notre projet et qu'on évite d'être contaminé, pollué par des interventions d'extrême droite et qu'on sache un peu comment réagir pour ne pas donner l'impression que c'est l'autre parti finalement qui l'emporterait. Donc c'est une préoccupation qui est quasi un peu permanente.

La FGTB, quant à elle, continue à ne pas se référer au groupe spécifique de travailleurs immigrés quand elle aborde des thèmes renvoyant au caractère ethnique des travailleurs, comme par exemple la question de la discrimination à l'embauche. La fédération préfère aborder le problème sous l'angle de la catégorie constituée par les jeunes, en sachant que ce groupe est constitué d'un grand nombre de travailleurs d'origine étrangère.

*Sachant quand même que Bruxelles a en ses murs plus d'un tiers d'étrangers, pourquoi l'organisation syndicale de la FGTB par exemple au niveau du Conseil Economique et Social, comme l'ABVV l'a fait en Flandre ne pose pas cette question-là (discrimination à l'embauche)?*

Cela a été fait ... Il y a eu des déclarations. Pas en parlant d'immigrés ou ainsi de suite, mais en disant : "Il faut engager des jeunes, des jeunes n'ayant pas de qualifications, parce que c'est ça le problème. L'Albanais informaticien, il n'y a aucun problème, il trouvera un job à l'heure actuelle, on pleure pour en trouver. Tu comprends. Mais le jeune sans qualification, et là ça a été fait, ça a été dit et ainsi de suite, et au niveau de Bruxelles, le monde patronal refuse de faire toute convention collective de ce genre-là. ... Bon, nous ne sommes pas pour des conventions collectives régionales sur les questions de salaires... ça on y est opposé parce que c'est la fin de toute solidarité en Belgique. Mais on est pour des conventions collectives d'embauche, et de pousser, et de favoriser des embauches et ainsi de suite.

Toutefois, malgré ces divergences idéologiques, les deux organisations semblent avoir adopté dans la pratique, avec le temps, une position de plus en plus proche en ce qui concerne le traitement des questions relatives à la situation des travailleurs immigrés. Toutes deux ont défendu les droits sociaux, économiques et politiques des ouvriers étrangers, parfois elles se sont constitués en front commun pour faire valoir les droits de cette catégorie de travailleurs. Leurs actions ne se font pas toujours avec la même force, leur implication diffère souvent en fonction du moment, des secteurs, des régions et de l'objet des luttes.

### ***1.3. Les luttes syndicales en faveur des travailleurs migrants.***

Jusqu'au milieu des années 50, les questions liées aux conditions de travail (statuts socio-économiques) des ouvriers, en majorité d'origine italienne, étaient essentiellement réglées

par des accords bilatéraux entre la Belgique et l'Italie. Sur le plan politique, ils ne jouissaient d'aucun droit. Ce n'est qu'à partir des années 60-70 que l'Etat belge se trouve confronté directement à la question de la place des étrangers dans les structures juridique et politique de la nation.

Durant les années 50 et 60, les organisations syndicales, partenaires de la concertation sociale, luttent contre les situations les plus injustes. Ainsi sous les pressions exercées par les syndicats, le contrat de travail est révisé en 1951. Cette révision évite en cas de rupture du contrat ou en cas d'incapacité de travail, l'assignation à résidence, l'intervention de la police des étrangers et le refoulement vers le pays d'origine. Les syndicats demandent également la suppression de la taxe de séjour, la reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle, l'intégration des années passées dans les mines italiennes pour le calcul des pensions.

A la veille des années 60, il reste toutefois de nombreux problèmes à résoudre pour permettre que les travailleurs immigrés soient traités sur pied d'égalité dans tous les domaines. Ce sera le combat des décennies suivantes. Le mouvement ouvrier mettra l'accent sur la nécessité d'assurer la sécurité de séjour, l'octroi du droit de vote et la répression du racisme des étrangers.

### **1.3.1. La sécurité de séjour.**

Les conflits sociaux et les grèves éclatent, à partir de la fin des années 60. Ils sont activement soutenus, parfois mêmes déclenchés par les travailleurs étrangers. Ils ont pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de l'égalité de traitement entre les immigrés et les nationaux.

Parmi les conflits sociaux les plus marquants, on peut citer la grève à l'usine Citroën à Forest (1969), motivée par des considérations salariales et le refus d'augmenter le rythme de production ; l'occupation de l'usine Michelin (1970), qui met surtout l'accent sur la faible représentation des travailleurs immigrés au sein des structures syndicales ; les grèves dans les charbonnages du Limbourg (1970), à Beringen (1976), à Zolder (1977) ; des grèves pour de meilleurs logements à Henricot (1975, 1977) ; la grève de la faim des travailleurs clandestins à Schaerbeek pour la régularisation de leur situation (1974), etc.

Ces grèves font apparaître un fait nouveau, le travailleur immigré comme acteur de la lutte syndicale. Elles sont déclenchées avec ou sans l'accord des organisations syndicales, ce qui leur vaut d'être appelées 'grèves sauvages'. Les conflits ouvriers ne sont pas uniquement motivés par des exigences liées au travail (augmentation salariale,...). Ils reflètent, d'une part, la vulnérabilité des travailleurs immigrés, l'inégalité de traitement entre les immigrés et les Belges sur le plan de l'action syndicale, due à l'insécurité de leur séjour, surtout en période de récession. Et d'autre part, ils soulignent la nécessité de réviser la loi du 28 mars

1952 sur la police des étrangers<sup>8</sup> et l'arrêté royal du 21 décembre 1965, relatif aux conditions d'entrée, de séjour, et d'établissement des étrangers en Belgique. Cette deuxième dimension de ces luttes sociales connaîtra une résonance encore plus forte avec le mouvement étudiant.

Parallèlement aux conflits dans le monde du travail, les syndicats participent activement au mouvement revendiquant la suppression de l'insécurité juridique (de séjour) dans laquelle les immigrants vivent. Cette garantie ne peut se faire selon eux que par l'élaboration d'un statut de l'étranger, c'est-à-dire une législation définissant les droits et les devoirs des étrangers afin de limiter le pouvoir arbitraire de la Police des étrangers.

Un mouvement pour l'instauration d'un statut de l'étranger est lancé par des étudiants qui réagissent contre le projet du ministre de la justice, M. Vranckx, d'expulser les étudiants étrangers en situation irrégulière. Des étudiants de l'UCL décident d'entamer une grève de la faim pour s'opposer à toute mesure d'expulsion. Le mouvement étudiant est rejoint par les forces syndicales, ainsi que des représentants de l'Eglise et des personnalités politiques, pour protester contre l'insécurité de séjour de l'ensemble des étrangers. Les revendications du mouvement mettent l'accent sur la nécessité de supprimer la police des étrangers et d'élaborer un statut juridique pour les étrangers.

Sous la pression de ce mouvement, le ministre de la justice retire son projet et charge la commission Rolin d'élaborer un code de l'étranger. Le rapport réalisé par cette commission ne portera pas sur le statut des étrangers, mais sur l'accès, le séjour et l'éloignement de ces individus. En 1975, un projet de loi est déposé, en retrait par rapport aux propositions Rolin, ce qui provoque l'opposition des syndicats et autres organisations de la société civile.

Malgré l'ampleur du mouvement étudiant, il faut attendre près de 10 ans pour que des améliorations soient apportées à la loi de 1952 relative aux conditions d'accès au territoire et à la sécurité de séjour. En 1980, un projet de loi, déposé par le ministre de la Justice Philippe Moureaux, sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement des étrangers, est adopté. Cette loi porte sur la sécurité du séjour et l'octroi de certains droits civils (liberté d'association, droit de regroupement familial). La loi est néanmoins imparfaite puisque elle reste silencieuse sur les conditions d'entrée et d'obtention du permis de séjour.

Durant ces années où l'étranger mène une existence précaire, les syndicats prennent des initiatives visant à lui assurer une certaine sécurité de séjour. Les revendications syndicales sont diverses, elles portent globalement sur la préservation de la culture des immigrants, le droit de vote au niveau communal, et la formation professionnelle. C'est dans cette optique que les organisations ouvrières définissent et revendiquent un statut pour l'immigré.

---

<sup>8</sup>La Police des étrangers, devenue par la suite l'Office des étrangers, dépend directement du ministre de la Justice, et est chargée d'administrer les étrangers à l'occasion de leur entrée et de leur séjour en Belgique.

Le congrès de la CSC adopte, en 1975, le 'statut du travailleur immigré' qui énonce les revendications des travailleurs d'origine immigrée. Ce statut comprend trois volets. Le premier porte sur les aspects socio-économiques de la situation des étrangers. La CSC encourage les autorités gouvernementales à mettre en œuvre une politique garantissant la sécurité de l'emploi et de séjour des travailleurs étrangers ; facilitant leur accueil, leur accès à la formation professionnelle, au logement ; leur accordant les mêmes avantages que les Belges en matière de sécurité sociale. Le deuxième volet du statut concerne l'aspect culturel. Il s'agit de donner les moyens aux populations étrangères de préserver leurs valeurs culturelles et de les transmettre à leurs enfants. Enfin, le dernier volet est d'ordre civique et politique. La confédération défend ici la liberté d'expression et d'association, le droit de vote et d'éligibilité au niveau local pour tous les étrangers. C'est dans cette perspective qu'elle va valoriser les conseils consultatifs communaux. L'adoption de ce statut conditionne toute l'action de la CSC dans les années qui suivent. Il signale une réorientation de la politique syndicale de l'immigration vers une politique d'intégration.

Il faut attendre 1986 pour que le syndicat socialiste entreprenne une initiative identique. La FGTB décide de consacrer, cette année-là, un congrès statutaire aux problèmes de l'immigration. Un manifeste pour l'intégration des travailleurs immigrés est adopté lors du congrès, dans lequel l'accent est mis sur la lutte contre le racisme et l'extrême-droite, l'octroi du droit de vote aux élections communales, et l'intégration des immigrés dans la société belge.

### **1.3.2. Mobilisation syndicale pour les droits politiques**

Une première forme de participation des immigrés à la vie politique se développe avec la constitution des conseils communaux consultatifs des immigrés (CCCI). Ces conseils sont créés sous l'impulsion des organisations syndicales et de certaines associations. Leur mission est de faire participer les populations immigrées au processus décisionnel, au niveau des autorités locales, sur les questions les concernant. Des élections sont organisées pour désigner des représentants immigrés au sein de ces conseils. Les organisations syndicales espèrent ainsi sensibiliser les populations immigrées à l'action politique et démocratique. Après avoir rencontré un certain succès, ces organes déçoivent. Ayant un pouvoir exclusivement consultatif, leurs avis ne sont presque jamais pris en compte, et encore moins mis en œuvre, par les autorités communales.

L'échec de l'expérience des CCCI entraîne la mise en place du mouvement Objectif 82, réunissant les deux organisations syndicales, FGTB et CSC, et 85 associations belges et immigrées. Le mouvement Objectif 82 se constitue autour de trois revendications: la sécurité de séjour, le droit de vote aux élections communales et le vote d'une loi réprimant les actes racistes.

Alors que deux de ces revendications sont rencontrées (la sécurité de séjour et la loi punissant le racisme) dans les années 80, la question relative à l'octroi du droit de vote aux

élections communales pour tous les étrangers est toujours en suspens. L'explication réside, d'une part, dans l'un des clivages qui divise le pays, il s'agit du clivage linguistique entre francophones et flamands, et, d'autre part, dans la position minoritaire des flamands à Bruxelles.<sup>9</sup> Parce que les populations étrangères, en majorité francophones, sont concentrées dans la capitale, les partis politiques flamands craignent de perdre leur pouvoir d'influence sur Bruxelles, qui pour des raisons historiques et économiques, constitue un enjeu majeur.

Malgré les activités intensives, luttes, mobilisations, menées par les organisations belges et immigrées pour le droit de vote pour tous les résidents étrangers, c'est le statu quo qui domine le comportement des acteurs politiques. La situation ne se débloquera qu'à la suite de l'affaire Dutroux. Le volet politique des revendications syndicales ayant rencontré peu d'échos dans les milieux politiques, la CSC et la FGTB vont réorienter davantage leur action vers la lutte contre le racisme et l'extrême-droite.

### **1.3.3. La lutte contre le racisme**

A côté de la sécurité du séjour et du droit de vote, les revendications syndicales des années 70 comprennent un troisième volet, la lutte contre le racisme. Le mouvement syndical a intégré dans ses priorités, à partir des années 70, la lutte contre le racisme et la xénophobie. Les actions syndicales en faveur des immigrés portaient déjà avant 1970 sur la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des immigrés, en matière de logement, de conditions d'emploi, de protection sociale, etc. Dans les années 70, les luttes dans le monde du travail prennent parfois une dimension de lutte contre le racisme.

La FGTB a été particulièrement active dans ce domaine. Elle avait, déjà en 1966, soutenu une proposition de loi allant dans le sens de la lutte contre le racisme et les discriminations. A plusieurs reprises, la FGTB demandera que ce texte soit adopté. Plus tard, dans son 'Manifeste pour l'intégration des travailleurs immigrés' de 1986, elle accorde encore une fois la priorité à la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard de l'étranger, et plus généralement contre le racisme et l'extrême-droite.

La crise économique qui s'approfondit dans les années 80 provoque une montée du racisme et des partis politiques xénophobes dans toute l'Europe. En Belgique, une nouvelle coalition gouvernementale, d'obédience libérale-chrétienne, prend le pouvoir à partir de 1981. Le nouveau gouvernement adopte des mesures restrictives, en retrait par rapport aux lois votées précédemment. Parmi ces dispositions, on peut citer le droit pour certaines communes de refuser l'inscription d'étrangers (si elles estiment qu'il y a trop de population étrangère), la limitation du regroupement familial et de l'aide sociale, la création d'une prime au retour pour les étrangers, chômeurs de longue durée, etc. Le projet de la loi Gol qui élabore un nouveau code de nationalité, rassemble l'ensemble de ces mesures

---

<sup>9</sup> City Template Brussels (Part II), Multicultural policies and modes of citizenship in Belgium.

restrictives, symbolisant ainsi la politique générale discriminatoire du nouveau gouvernement à l'égard des minorités ethniques. Il facilite l'acquisition de la nationalité belge pour les jeunes de la troisième génération pour autant que le père ou la mère soit né sur le sol belge. Mais les mesures restrictives citées contrebalancent les effets positifs du code.

Dès l'annonce du dépôt du projet de loi, en 1983, les deux syndicats manifestent leur mécontentement par de nombreuses actions, meetings, grèves, manifestations nationales, ... visant à contester l'adoption de la loi. Mais malgré l'ampleur du mouvement de protestation, la loi Gol est votée en 1984.

Dans les années 90, un changement de l'orientation de politique nationale est constaté avec la création du Commissariat royal à la politique des immigrés (1989) qui confirme la nécessité d'une politique d'intégration ; l'établissement du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (1993) ; l'élargissement en 1994 de la loi de 1981 contre le racisme qui prévoit de lourdes sanctions en cas d'actes racistes dans le domaine du logement et du travail. Ces changements sont bien accueillis par les syndicats.

Après les élections législatives de 1991, les partis d'extrême-droite connaissent à nouveau une augmentation du soutien de l'électorat belge. La montée de la xénophobie et du racisme pousse le mouvement syndical à faire front. En 1994, les organisations, y compris le syndicat libéral (CGSBL), concluent un accord refusant la présence des membres d'extrême droite dans leurs rangs. La FGTB exclut notamment de ses rangs des délégués syndicaux inscrits dans un parti fasciste.

La nouvelle politique d'intégration du gouvernement et la montée de l'influence du discours raciste vont contribuer de manière importante à concentrer les préoccupations syndicales, concernant la question immigrée, sur la lutte contre l'extrême-droite et le racisme.

## **2. La participation des immigrés dans les institutions représentatives des travailleurs**

Pendant longtemps des facteurs juridiques (absence de législation protégeant le séjour des travailleurs migrants) ont constitué un obstacle majeur à la participation des immigrés à la vie du syndicat et d'entreprise. Mais à côté des aspects législatifs, un certain nombre de facteurs d'ordre social viennent conditionner la mobilisation des immigrés. La prise en considération de la participation des immigrés et le constat de sa faiblesse permet de mettre en relief des aspects moins visibles de la discrimination dont font l'objet les travailleurs immigrés dans le cadre des institutions représentatives des salariés en Belgique. Il sera question ici de la participation effective des travailleurs étrangers au sein même des organisations syndicales. Nous évoquerons ensuite les institutions représentatives élues par le personnel de l'entreprise, en particulier la délégation du personnel et les comités d'entreprise.

### ***2.1. Au sein des structures syndicales***

#### **2.1.1. Taux de syndicalisation**

On a vu que l'intégration des travailleurs immigrés était considérée, pour des raisons stratégiques, comme une priorité pour les deux syndicats, et ce dès l'arrivée de cette main d'œuvre sur le sol belge. C'est la raison pour laquelle la CSC et la FGTB ont adapté progressivement leurs structures afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des travailleurs étrangers, l'objectif étant de pousser ceux-ci à s'affilier, afin de ne pas se constituer en groupes séparés, ce qui risquait de miner leur pouvoir de négociation auprès des autres acteurs de la concertation sociale.

Le taux de syndicalisation parmi les travailleurs immigrés en Belgique est l'un des plus élevés par rapport au reste de l'Europe. Mais il est surtout le reflet de la puissance du mouvement ouvrier belge. En réalité, la syndicalisation de cette catégorie de salariés reste relativement faible si l'on se réfère à leur nombre<sup>10</sup>.

#### **2.1.2. Militantisme syndical**

Jusqu'au début des années 1970, les travailleurs immigrés sont perçus comme une masse apolitique et passive qui accepte sans broncher le rôle exclusivement économique qui lui est attribué<sup>11</sup>. Cette thèse de la passivité ne tient toutefois pas compte des combats

---

<sup>10</sup> Albert Bastenier, op. cit.

<sup>11</sup> Marco Martiniello, «Quelle participation?», La Belgique et ses immigrés : les politiques manquées, coordination : Marie-Thérèse Coenen, Rosine Lewin, De Boeck Université, Bruxelles, 1997.

individuels menés quotidiennement par chaque immigré<sup>12</sup>, ni des autres formes de participations politiques telles que celles qui se sont manifestées lors des luttes ouvrières et grèves qui ont été le fait des travailleurs immigrés eux-mêmes<sup>13</sup>.

### 2.1.3. Participation aux organes décisionnels de l'appareil syndical

C'est à ce niveau que la discrimination à l'égard des travailleurs immigrés se manifeste le plus visiblement, puisqu'on peut constater une quasi absence de ces derniers aux fonctions de direction et d'administration du syndicat.

A propos de la fonction de permanent, Albert Faust nous dit que cette sous-représentation peut difficilement s'expliquer par la discrimination à l'égard des travailleurs d'origine étrangère, dans la mesure où il y a très peu de candidats étrangers, ou belges, pour ce type de postes qui sont ouverts à tout le monde sans distinction de race. Selon Albert Faust, ce désintérêt pour la fonction de permanent peut s'expliquer par le travail 'ingrat' qu'exige une telle responsabilité. En outre, si cette fonction est de moins en moins prisée, c'est également, pense-t-il, en raison du manque de prestige attaché aux fonctions syndicales.

*Mise à part le fait que le travailleur immigré s'occupe des immigrés, je dirais dans l'organisation syndicale de la FGTB Bruxelles, on peut pas dire qu'il y a là une représentation forte des travailleurs immigrés.*

Tu as raison.

*Il n'y a aucun (travailleur d'origine étrangère) qui est arrivé à être permanent ?*

Enfin arriver, il n'y a aucune demande... Parce que tu sais, le problème, on met une affiche, pour demander qui veut devenir permanent syndical, il y a 25 ans, tu avais 15 candidats.

*Maintenant tu en as 3.000.*

Non.

*Non ?*

Comme employés administratifs, polyvalents, ici au SETCA de Bruxelles-Hall-Vilvorde, j'ai mis une fois une annonce dans "Le Soir", enfin plusieurs fois. 650 à 750 candidats. Hommes, femmes, immigrés, Belges, tout ce que tu veux. Comme secrétaire permanent, zéro. Tu vas me dire : "Pourtant vous avez des permanents et ainsi de suite". Oui, mais ça c'est les Flamands. Parce que ce sont des militants, ... très, très motivés. Mais comme permanent il n'y a personne qui se présente, pour l'instant.

*Tu ne peux pas faire croire quand même que ce n'est que dû au fait que il n'y a pas d'offre de la part des gens de venir travailler ici. C'est aussi comment l'organisation syndicale s'ouvre, ou ne s'ouvre pas.*

---

<sup>12</sup> Albert Martens, « Les luttes des immigrés et leur signification », La revue nouvelle, « Demain les immigrés », n°9, sept. 1980.

<sup>13</sup> Andrea Rea, « Immigration, état et citoyenneté : la formation de la politique d'intégration des immigrés de la Belgique », Thèse, vol. I, ULB, 1999.

J'ai reçu des offres de travailleurs immigrés pour toutes les fonctions, tous les travaux possibles et imaginables dans la FGTB. Service juridique éventuellement. Enfin, un petit peu comme employé administratif et ainsi de suite etc. Et bon il y a un certain nombre de travailleurs immigrés au sein de la FGTB Bruxelles. Et comme responsables... Je pourrais très bien dire : "Oui, c'est vrai, il y a un manque, il y a un déficit". Mais, il n'y a jamais eu de discrimination [parce qu'] il n'y a jamais eu de demande... ni à la FGT..., ni au SETCA, ni à la centrale de l'alimentation, ni chez les métallos. Enfin chez les métallos, tu as quelqu'un d'origine espagnole, Castro ... Mais tu n'as pas de... demande générale belge ou immigrée pour devenir permanent. Depuis je dirais presque quinze ans au moins. Ceux qui veulent devenir permanents, ce sont des demi-fous, dans mon genre, vraiment des exceptions.

*Oui. Mais est-ce que l'organisation syndicale n'a pas suscité la formation de ce type de cadre-là pour l'organisation elle-même et sa pérennisation ? La FGTB en tant qu'organisation syndicale a aussi à produire ses propres cadres, et quelque part aller les chercher, les former, ou pousser ... [à vouloir devenir permanent].*

Oui, au niveau des militants, ça fonctionne, [mais pas au niveau des permanents]. Au niveau des permanents, il n'y a pas de demandes... Vraiment, il n'y a pas de demandes. Au niveau des militants ça tourne. Avec de temps en temps des creux dans certains endroits où tu sais tu as par exemple eu des coupes sombres avec les subventions. Donc il y a parfois un renouvellement du cadre permanent qui n'est pas toujours facile. Au niveau des entreprises ça je peux te dire que c'est extrêmement diversifié au point de vue des nationalités d'origine ... Je pense au SETCA évidemment, mais c'est encore plus (vrai) dans les centrales ouvrières évidemment. Il y a toute une génération d'Italiens, de travailleurs marocains. Enfin des militants venant vraiment des quatre coins du monde. Mais le saut pour être permanent ne se fait pas pour à peu près personne.

... Il faut aussi se dire que le syndicalisme ça n'a pas non plus l'aura, le côté prestigieux du monde politique. Etre permanent syndical, ce n'est pas être député.

Le représentant de la centrale chrétienne ne s'explique pas non plus cette situation. Toutefois, il n'attribue pas la cause de la sous-représentation à une absence de postulants d'origine étrangère. A la suite de cette prise de conscience, la confédération a même entrepris de rétablir comme elle le peut un certain équilibre, en favorisant notamment l'embauche de personnes d'origine étrangère lorsque celles-ci correspondent au profil recherché. On peut donc noter une volonté de la part de la CSC d'agir sur la question de sous-représentation.

*Un autre thème qu'on voulait voir avec toi, c'est la place des étrangers dans la structure syndicale. (...) La question qui se pose c'est : "De quelle manière, dans la structure elle-même, les étrangers sont représentés".*

C'est en train de changer... En quoi ? On avait des permanents immigrés, d'origine étrangère, mais c'étaient des permanents pour les immigrés. Donc ça c'est relativement facile. Donc, il n'y a aucune originalité là-dedans. ... On n'allait pas encore recruter maintenant en disant : "Tu sais, tu vas t'occuper spécialement des Espagnols ou des Italiens, ça n'aurait pas de sens". Par contre, ici à Bruxelles, bon la communauté arabe et turque, c'est évident qu'il y a là un enjeu important. Et là il y a des progrès qui sont faits ... le responsable des jeunes CSC Wallonie-Bruxelles, c'est un Arabe. Donc ça c'est le premier qui rentre au niveau de la Confédération. ... On a convenu à un certain moment, évidemment il faut voir les opportunités de recrutement etc. Mais en disant : "Bon mais à qualités égales, essayons de prendre quelqu'un d'origine turque ou maghrébine". ... Et, aussi il y a eu tout un changement à la fédération de Bruxelles, où c'était une fédération côté CSC qui était très fortement dominée par les camarades flamands. Donc il y avait tout le temps le problème de la langue. Pas que les francophones ne connaissent pas le flamand, mais enfin, ils connaissaient

jamais assez bien. Et les Flamands, eux leur français, on y regardait pas de trop près. Donc là il y a eu un changement qui est intervenu aussi. ... la Secrétaire Fédérale Adjointe du MOC de Bruxelles, aussi 19 communes, elle est tunisienne. Donc là il y a un changement qui est en train de se faire.

## **2.2. Aux institutions représentatives élues.**

### **2.2.1. La fonction de délégué syndical.**

C'est la forme privilégiée des travailleurs immigrés. Là où aucune délégation n'est installée, les travailleurs étrangers ont tendance à se rassembler et à désigner un porte-parole chargé de défendre leurs revendications auprès de la direction de l'entreprise.

### **2.2.2. Le Conseil d'Entreprise.**

Tous les 4 ans sont organisées des élections sociales afin d'élire des représentants ouvriers aux Conseils d'entreprise et aux CPPT (Comité de Prévention et de Protection au Travail). Bien qu'il n'existe pas de données chiffrées, beaucoup d'analystes estiment que la catégorie de travailleurs étrangers ou d'origine étrangère est sous-représentée aussi bien au niveau des candidats qu'au niveau des élus<sup>14</sup>. Alain Coeuret pense que cette sous-représentation est due pour une grande part à des préjugés racistes et xénophobes de la part des militants et dirigeants syndicaux<sup>15</sup>.

## **2.3. Evolution de la législation belge sur les élections sociales.**

C'est sous la pression des travailleurs immigrés, des syndicats et de l'importance du travail des immigrés, que la législation en ce domaine a profondément changé. Voici brièvement exposée l'évolution de la législation belge relative à la participation des travailleurs immigrés aux élections sociales, en tant que candidat et en tant qu'élu.

*Arrêté royal du 23.11.49 :*

- pour voter, l'immigré doit avoir un permis de travail depuis 2 ans.
- pour être élu, il faut absolument être Belge. En aucun cas, les étrangers ne peuvent donc être délégués du personnel. On donne comme raison " le principe de réciprocité " : les immigrés ne peuvent être élus que si les Belges ont le même droit en travaillant dans le pays d'où viennent les immigrés.

*Arrêté royal du 31.3.63 :*

- pour voter aux élections, il faut travailler en règle avec la législation sur l'emploi de la main d'œuvre étrangère.

---

<sup>14</sup> Pierre Blaise, " Elections sociales ", Nouvelle Tribune, n.6, mars 1995.

<sup>15</sup> Alain Coeuret, "La participation des travailleurs étrangers aux institutions représentatives des salariés en France", Bernard Ph. (ss dir.), *Les Travailleurs étrangers en Europe Occidentale*, Paris, Mouton, 1976.

- pour être élus, les Belges doivent avoir travaillé dans la même branche depuis au moins 3 ans, les étrangers depuis au moins 5 ans (ce qui est très difficile, surtout au début)

*Loi du 5.1.67 :*

- pour être élus, le Belge ou l'immigré qui vient d'un pays de la CEE doit travailler dans la même branche depuis 3 ans.

- l'immigré originaire d'un pays qui n'est pas membre de la CEE doit travailler dans la même branche depuis 5 ans.

*Loi du 17.2.71 :* Il s'agit de la législation en application aujourd'hui.

-Les travailleurs belges, européens et non européens avec un permis de séjour, peuvent participer aux élections sociales.

-Pour voter, il faut avoir au moins 16 ans et travailler dans l'entreprise depuis trois ans sans interruption.

-pour être élu, il faut travailler dans l'entreprise depuis au moins 6 ans sans interruption ; avoir au moins 21 ans ; être syndiqué.

*Arrêté royal du 24.1.75 :*

- la nationalité des travailleurs ne doit plus être indiquée sur les listes électorales<sup>16</sup>.

Dans le domaine des lois sur les droits syndicaux, la Belgique est en avance sur la majorité des pays européens. Mais souvent ce fait est employé comme excuse pour ne plus faire de changements du tout<sup>17</sup>. Pourtant dans la pratique, on constate que les travailleurs immigrés ne sont pas présents dans beaucoup d'organismes décisionnels importants, tels que les commissions paritaires, les conseils d'entreprise, etc. A ce propos, Alain Coeuret<sup>18</sup> met en garde contre le piège de l'idéalisme qui consiste à croire que tout dépend des dispositions juridiques qui sont mises en œuvre pour permettre de défendre les droits des travailleurs d'origine étrangère, se référant au contexte français il ajoute que “ *l'insertion harmonieuse de la collectivité immigrée dans la société française suppose également la mise en œuvre d'une politique suivie ainsi qu'une transformation progressive des mentalités* ”<sup>19</sup>.

Aujourd'hui les travailleurs d'origine étrangère et travailleurs belges sont mis sur le même pied d'égalité sur le plan juridique en ce qui concerne les élections sociales. Mais dans les faits, une discrimination évidente existe si on porte notre attention sur la représentation des salariés étrangers dans les conseils d'entreprise et dans les CPPT. Tant du point de vue des candidats que des élus, leur nombre est inférieur à leur importance relative parmi le

---

<sup>16</sup> cette disposition est problématique puisqu'il est extrêmement difficile, voire impossible, de connaître avec précision le nombre de candidats et d'élus d'origine étrangère, et par conséquent de déterminer s'il y a évolution de la participations des individus en question.

<sup>17</sup> Comité de liaison des centres de formation immigrée de l'agglomération de Bruxelles, « Immigration et syndicats nationaux », Lire l'immigration, n°4, 1987.

<sup>18</sup> Alain Coeuret, *op. cit.*

<sup>19</sup> Andrea Rea, *op. cit.*

personnel occupé dans les entreprises concernées par les élections sociales, et ce phénomène se vérifie dans les trois régions<sup>20</sup>. Malheureusement, cette constatation reste approximative en raison de la suspension, depuis 1983, de la saisie de chiffres officiels pertinents émanant du ministère de l'Emploi et du Travail. P. Blaise estime qu'à cause de cette lacune, il est très difficile d'apprécier l'ampleur du phénomène de sous-représentation, on peut seulement dire que depuis 1983 la situation a probablement, mais timidement, évolué en faveur d'une plus grande participation des salariés étrangers. L'auteur conclut : *“ si la décision de suspendre la saisie des données relatives aux travailleurs étrangers provient d'intentions louables [volonté de ne pas exacerber les différences], il n'en demeure pas moins vrai que ce n'est pas en masquant des inégalités ou en dissimulant des discriminations qu'on les corrige.”*<sup>21</sup>

### **3. La lutte contre le racisme dans les organisations syndicales et dans le monde de l'emploi.**

Il sera question dans cette partie de décrire et d'évaluer les différentes actions entreprises par les syndicats pour lutter contre toutes les formes de racisme au sein de ses propres structures et dans le domaine professionnel. Mais avant de développer ce thème, il faut d'abord donner un aperçu général des instruments qui permettent en Belgique de combattre les discriminations raciales en matière d'emploi.

#### **3.1. Généralités.**

La lutte contre le racisme et les discriminations sur le lieu de travail prend appui sur divers instruments juridiques. Dans le cadre d'une étude publiée en 1995 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Alberts Martens<sup>22</sup> donne un relevé des plus importantes dispositions législatives applicables sur le territoire belge.

##### **3.1.1. Sur le plan international.**

- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme, du 10 décembre 1948, énonce le principe général de l'égalité de traitement : *“ Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ”*.

---

<sup>20</sup> Pierre Blaise, “ Les élections sociales ”, *Nouvelle Tribune*, n.6, mars 1995.

<sup>21</sup> Pierre Blaise, *op. cit.*

<sup>22</sup> Albert Martens, *La prévention du racisme sur les lieux de travail en Belgique*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions des conditions de vie et de travail, 1995.

- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié en 1983 par la Belgique, contient une clause générale de non-discrimination : “ *Tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit sans aucune discrimination à la même protection de la loi. La loi prohibera toute discrimination en raison de la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l’opinion, l’origine nationale ou sociale, le lieu de naissance ou autre statut.* ”

- La convention internationale sur l’élimination de toutes formes de discrimination raciale du 19 décembre 1965, ratifiée par le gouvernement belge en 1975.

- La Belgique a également ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille du 18 décembre 1990 qui prévoit le principe de l’égalité de traitement des travailleurs migrants et de leur famille .

- Des conventions, portant sur le thème de la discrimination, ont également été conclues dans le cadre de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) : convention n°97 (relative à la protection syndicale et à la protection du droit social), n°98 (relative à la protection du droit d’organisation et à la promotion de négociation collective volontaire), n°111 (concernant les discriminations en matière d’emploi et de profession), etc.

### **3.1.2. Au niveau communautaire.**

- La convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales (1950) doit être assurée sans distinction fondée sur la race, la couleur, la langue, l’origine nationale.

- La charte sociale européenne contient également de nombreuses dispositions relatives à l’égalité de traitement et au respect des droits fondamentaux. Elle a été ratifiée par les communautés française, flamande et germanophone, ainsi que par l’Etat, entre 1983 et 1990.

- La Belgique n’a pas encore ratifié la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant (1977) qui vise à assurer l’égalité de traitement dans les domaines de conditions de vie et de travail et à faciliter la promotion sociale et le bien-être de ces travailleurs et des membres de leurs familles.

- De nombreuses conventions bilatérales ont été conclues entre la Belgique et huit pays (Italie, Espagne, Maroc, Turquie, etc) ; elles reconnaissent le principe de l’égalité de traitement.

### **3.1.3. Sur le plan national.**

- La constitution belge affirme que tous les Belges sont égaux devant la loi et son article 141 étend sa protection aux personnes étrangères se trouvant sur le territoire national. Cependant, le même article permet que des exceptions soient établies par la loi<sup>23</sup>.

- La loi du 30 juillet 1981 réprimant les actes racistes et xénophobes ne comprenait pas de dispositions en matière d'emploi. Cette loi a été élargie en 1994 pour comprendre ces dispositions. Aujourd'hui, la discrimination en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail ou de licenciement est considéré comme un délit. En outre, l'article 5, modifié par la loi de 1994 prévoit que les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont le droit d'ester en justice dans les litiges touchant à une discrimination relative au travail.

- Plusieurs Conventions collectives du travail font également référence à la lutte contre les pratiques discriminatoires à l'égard des travailleurs étrangers.

En dépit de cet arsenal juridique impressionnant, des études ont montré que les discriminations demeurent nombreuses sur le marché du travail<sup>24</sup>. En raison de ce constat peu réjouissant, il est de plus en plus question, dans certains pays européens, de mettre en place des procédures de quotas, de 'discrimination positive'<sup>25</sup> ou encore 'd'inversion de la preuve'<sup>26</sup>. Toutefois ces nouvelles dispositions se heurtent à bien des résistances en Belgique, notamment de la part des centrales syndicales. Ces dernières justifient leur position par le souci de maintenir l'égalité entre tous les travailleurs, belges et étrangers.

### ***3.2. Les discours et les actions syndicales sur la discrimination à l'embauche.***

Ces dernières années, le rôle des organisations syndicales s'est progressivement affaibli dans les questions de politique d'immigration et d'intégration. En choisissant de privilégier leurs actions vers la lutte contre le racisme et l'extrême-droite, elles affichent une volonté de traiter désormais la question de l'immigration de façon globale, et non plus spécifique. La question de la discrimination raciale et ethnique à l'embauche, qui est un problème grave et qui relève du domaine de compétence syndicale, constitue un exemple très révélateur de cette nouvelle tendance.

---

<sup>23</sup> Toutefois, les dérogations relatives aux droits et libertés fondées sur la race ou la nationalité sont interdites au législateur, en vertu Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

<sup>24</sup> Beauchesne, M.-N., "La discrimination des travailleurs d'origine étrangère : Quelles pratiques en entreprises", *Critique Régionale*, n°21-22, 1994.

<sup>25</sup> Il s'agit de dispositions créant délibérément une situation différenciée visant à avantager les catégories de personnes les plus touchées par le racisme.

<sup>26</sup> La prise en compte de la crainte des victimes de discrimination d'engager une procédure judiciaire ou la difficulté de rassembler des preuves a amené les autorités britanniques à imposer à l'employeur, non plus à la victime, le soin de faire la preuve qu'il n'a pas commis de délit. Ce système se positionne, par conséquent, en faveur des victimes.

- *La FGTB*

Le rapport du BIT sur la discrimination à l'embauche affectant les personnes d'origine ethnique<sup>27</sup> a permis pour la première fois d'objectiver ce phénomène connu mais jamais approché scientifiquement. Les résultats de la recherche permettent d'affirmer aujourd'hui la réalité du processus discriminatoire et d'en mesurer l'ampleur. On ne peut donc plus nier l'existence de ce problème.

C'est pourtant ce que fait Albert Faust. Il explique que si la FGTB ne prend pas de position générale par rapport à la question de la discrimination raciale, c'est tout simplement parce qu'il n'y aurait pas de discrimination ethnique à l'embauche. La discrimination est présentée comme la conséquence directe de la situation de la crise économique et de la structure du marché du travail. Les difficultés rencontrées par certaines catégories de la population, comme les jeunes, ne résulteraient pas de considérations ethniques et raciales, mais d'un manque de qualification, ainsi que d'un déséquilibre entre la demande et l'offre d'emploi. Les limites de l'embauche seraient essentiellement dues à un marché d'emploi saturé. La FGTB n'aborde pas la question de la discrimination par rapport au groupe d'immigrés, mais sous l'angle des difficultés que rencontrent les jeunes sans expérience et sans qualification à s'insérer dans un marché saturé.

*Est-ce qu'il n'y a pas une absence, dans le discours de la FTB, sur la question de la discrimination raciale à l'embauche ?*

Oui... C'est-à-dire que même moi, qui ai toujours été très sensible aux questions liées à l'immigration, et au racisme, ... je ne peux pas me faire mon idée à ce sujet-là. Discrimination à l'embauche, évidemment, je ne connais pas tout le monde patronal de Bruxelles. Mais, je dois réfléchir beaucoup pour retrouver une discrimination à l'embauche dans certains secteurs. La distribution, le commerce. Je ne connais aucune entreprise qui ait fait de la discrimination à l'embauche. Y compris au niveau d'une certaine promotion de cadres. Je parle... de GB, de Delhaize, des entreprises de ce genre-là. Donc les grandes entreprises de la distribution. Dans les banques et assurances non plus, je n'ai aucun souvenir de discrimination. ...

*Mais comment est-ce que tu peux dire ça ? Tu n'as aucun cas. Parce qu'il n'y a personne qui est venu se plaindre ?*

... Non, ... personne n'est venu se plaindre, aucun permanent. Enfin tous les permanents syndicaux sont sensibilisés à [la question relative à la discrimination].

*Oui mais l'enquête du BIT qui a été faite sur Bruxelles... montre que dans 31% des cas[il y a discrimination ethnique].*

Voilà. Alors j'ai les enquêtes d'un côté, et puis j'ai entre guillemets ce que moi j'ai vécu pendant trente ans. Et trente ans c'est quand même un petit capital, ça ne vaut pas l'enquête. Mais en trente ans de temps... je ne parle pas de ces entreprises-là, attention. Donc je ne connais rien comme exemple pas de discrimination, mais évidemment, il y a des gens qui ont été refusés, ça c'est clair, mais ils ont été refusés. Pourquoi ? En principe parce qu'ils ne convenaient pas pour le job. Dans les entreprises de la distribution, c'est certainement un des endroits où tu as assez bien de

---

<sup>27</sup> Nayer N., *Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère*, Contribution belge à la recherche comparative internationale du Bureau International du Travail, publié par l'ASTC, 1997.

travailleurs immigrés. Dans les banques et assurances mine de rien aussi. En général des gens qui ont fait un certain nombre...d'études et ainsi de suite. Dans l'industrie, tu as des industries où tu as un certain nombre de travailleurs immigrés et ainsi de suite.

... il y a eu les grosses discussions entre nous. C'est que discrimination à l'embauche, les gens disent : "Mais quelle embauche". Parce qu'en fait il y a eu très peu de nouvelles embauches... Il y a toutes les autres entreprises où nous n'existons pas, c'est ça le problème. Et c'est là la difficulté. [C'est peut-être dans ce genre d'entreprise que proviennent les chiffres du BIT]. Il y a des centaines de petites et moyennes entreprises où il y a pas de pouvoir syndical, où on a peut-être des affiliés, mais on n'a pas de délégation syndicale, il n'y a pas de conseil d'entreprise, il n'y a pas de comités de sécurité et d'hygiène tu comprends. Et à mon avis, ça c'est une partie de ces statistiques qui font via la discrimination.

En général les discriminations raciales, directes, relèvent de la réglementation juridique, et en particulier de la loi de 1981 réprimant les actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Par contre, les discriminations indirectes, très souvent structurelles, ne sont pas punies par la loi et ne le seraient que très difficilement en raison de la difficulté d'apporter la preuve tangible de l'existence d'un tel traitement. Bien qu'une très grande majorité des militants syndicaux soit anti-raciste, ils sont aussi nombreux à ne pas remettre en questions certaines revendications traditionnelles produisant des effets indirectement discriminatoires, tels que la priorité au recrutement familiale. L'exemple de l'usine Volkswagen, qui pratique le recrutement familial sur base d'un accord entre la délégation syndicale et le patronat, illustre le phénomène de discrimination ethnique de type structurelle.

... l'exemple de Volkswagen, ... on peut se poser la question de savoir: « Est-ce qu'il y a pas eu des accords [entre la délégation et la direction] pour qu'on engage que des Belges ? ».

*Non, c'est le recrutement familial.*

Oui, [c'est ce qu'on m'a dit]. ... Mais enfin bon, ça fait quand même un moment que cela dure. ... Et puis maintenant, on a une délégation syndicale à Volkswagen, qui est exemplaire, au point de vue de la sensibilité politique et syndicale, qui est combative, qui est réaliste en même temps. Parce que l'un n'empêche pas l'autre. Il y a maintenant un certain nombre d'embauches de travailleurs immigrés ... donc il y a eu des efforts chez Volkswagen. Mais le problème [c'est qu'il n'y a pas de besoin de main d'oeuvre de la part de l'entreprise].

... admettons qu'il y ait un tout petit pourcentage de délégués syndicaux qui ont un point de vue peut-être pas raciste, mais presque, en tous les cas égoïste, te disent: "D'abord, le recrutement familial et ainsi de suite. Les jeunes de Bruxelles ça c'est secondaire comme problème". Mais sinon la plupart des permanents syndicaux, des délégués syndicaux sont sensibilisés. Et comment ? Sensibiliser [les entreprises] au fait que pour des tas de raisons, il faut que les jeunes de Bruxelles puissent se retrouver dans des entreprises. Mais ça ce sont dans les entreprises où nous existons, nous n'existons pas partout.

Globalement les actions de lutte contre le racisme et les discriminations menées par les institutions ouvrières se concrétisent par la mise en œuvre de formation et de sensibilisation anti-raciste, l'exclusion des militants inscrits sur les listes électorales de l'extrême-droite. Ces dispositifs semblent révéler l'impuissance des acteurs syndicaux face à la discrimination à l'embauche, sur laquelle ils ont peu d'influence.

Mais il faut aussi bien situer les responsabilités. Tu as un levier, tu as un poids, tu as une possibilité de pression, si tu donnes des subsides à certaines entreprises. ... Prenons le cas de la SDR... Volkswagen demande une extension de ses terrains, etc. Volpage, le métal et moi étions à la dernière réunion de la SDR et ce qu'on avait dit c'est : "Bon, vous leur accordez ça mais à condition qu'ils engagent des jeunes travailleurs de Bruxelles". Quand on dit des jeunes travailleurs de Bruxelles, c'était très clair évidemment. Là, il y a une possibilité d'un minimum de pression. Mais la délégation à l'intérieur de l'entreprise peut difficilement avoir une pression sur l'embauche.

*Comment vous pensez concrétiser ça [l'embauche des jeunes]?*

Il faudrait arriver à mobiliser les gens là-dessus... On peut à la fois jouer auprès des institutions socio-économiques, qui te donnent des subsides, ou des facilités de permis de bâtir, des permis, des terrains et ainsi de suite. Là on peut apporter un poids. ... [Prenons l'exemple] de la SDR, de Volkswagen, son extension territoriale. [On pourrait leur proposer d'influencer en leur faveur les institutions économiques], mais alors on leur demande en échange qu'ils songent un peu à l'embauche des jeunes.

... L'autre aspect qui me plaît évidemment un peu plus, qui est plus romantique et plus difficile à faire, c'est de mobiliser les gens autour de cela. Dire dans une entreprise : "Voilà, il y a une convention collective". Bon évidemment, il n'y a quasi pas de convention collective pour le moment où on prévoit beaucoup d'embauches. C'est très rare vu la situation. Cela va un peu en s'améliorant, mais enfin ça reste encore très rare pour l'instant. Mais mobiliser les gens autour de principes pareils, ça c'est important. Si on a ce poids-là, alors c'est important. C'est plus important que de faire des affiches qu'il faut par ailleurs aussi faire. Tu vois, donc tout ça est en discussion permanente je dirais. Mais on essaie de trouver les moyens de le faire. Faire une Assemblée Générale des délégués dans laquelle on prône [l'embauche des jeunes], on a déjà fait mille fois, et les délégués aussi. Et puis, on n'a pas le poids nécessaire, même si on représente sur Bruxelles 100.000 affiliés au point de vue FGTB.

- *La CSC*

Contrairement à l'organisation socialiste, la CSC aborde la question de la discrimination en raison de caractéristiques raciales et ethniques. Mais, c'est uniquement en faisant le lien entre discrimination, racisme et extrême-droite qu'Edwin Loof a pu obtenir le soutien des militants. Il serait donc plus facile de parler d'extrême-droite et de racisme que de discrimination raciale à l'embauche. Bien que des discussions sur le thème de la discrimination raciale ont lieu, l'élaboration et l'application de mesures visant à enrayer ce phénomène ne font que très peu l'objet d'attention de la part de la confédération. La lutte contre la discrimination à l'embauche ne fait pas partie des préoccupations centrales.

... L'année passée, un peu dans le prolongement de cette prise de conscience, suite à l'étude du BIT sur [la discrimination] ... Les gens étaient plus prêts à réagir par rapport à l'extrême-droite que par rapport à la discrimination à l'embauche. J'ai dit : "Oui mais le problème, moi je veux bien me battre comme syndicaliste par rapport à l'extrême-droite et contre le racisme. Mais la discrimination à l'embauche, ça c'est vraiment sur notre terrain, j'aimerais quand même bien qu'on ne trouve d'excuse pour ne pas agir là où on est directement en responsabilité". Donc, on a fait des tracts, on a fait le lien entre les deux, partant de l'extrême-droite, notre responsabilité sur le lieu de travail qui est première. Et, la lutte contre la discrimination à l'embauche, on a fait des assemblées à la rue Pletinx avec des militants qui sont venus témoigner, à la fois pour montrer des boîtes où finalement ça se passe bien, parce qu'il y a des types qui prennent leurs responsabilités, et d'autres où ça paraît beaucoup plus difficile, ça c'était l'année passée, ...

*Tu veux dire que... c'est plus légitime et plus facile dans l'organisation syndicale de parler de la lutte contre l'extrême-droite et du racisme que de la thématique de la discrimination à l'embauche?*

A la limite, je le dirais. ... quand on voit le cheminement qu'on a fait à Bruxelles, pour poser le problème de la discrimination à l'embauche, j'ai dû partir de l'extrême-droite, parce que là on est tous antifascistes. Et puis, de parler des racines de la xénophobie, et puis de faire les liens avec concrètement la façon dont ça se traduit dans les entreprises par la discrimination, etc. Mais il fallait partir du point le plus sensible : la question de lutte contre l'extrême-droite, en essayant de leur montrer que ça ne suffit pas de sortir ses drapeaux un jour, mais qu'il faudrait peut-être voir dans l'entreprise comment ça se passe. Dès qu'on arrive là, c'est beaucoup plus difficile quoi.

*Quelles sont les actions que vous avez mises en œuvre pour lutter contre la discrimination à l'embauche ?*

Il n'y a pas d'actions générales que l'on met en œuvre, parce qu'on ne peut pas dire que, les articles qu'on publie dans des publications pour délégués, ou le rappel des conventions etc, c'est aussi de l'action mais enfin ça reste très soft. Mais pour moi l'action ... on va y arriver tôt ou tard, il faut toujours beaucoup de temps ... ce qu'on voudrait promouvoir... c'est le débat sur le règlement de travail, c'est d'avoir une clause de non discrimination dans le règlement de travail". Parce que là, ils l'auront discuté, ils auront été sensibilisés à l'occasion du débat, il y a beaucoup de chance qu'à ce moment-là, la pompe s'amorce et les actions se créent. Les militants bougent petit à petit. Mais élections sociales, on le met entre parenthèses. Ce qu'on ne met pas entre parenthèses, c'est une attitude claire par rapport au racisme, par rapport aux fascistes, par rapport à des délégués qui seraient membres de partis d'extrême-droite, etc. Ici une des déclarations, ça les trois syndicats le font, on est de nouveau sur quelque chose plutôt extrême-droite, ou position antiraciste en général, que sur une action positive concrète.

### ***3.2. La position des deux syndicats sur 'la discrimination positive'.***

Les politiques spécifiques destinées aux populations d'origine étrangère ne font généralement pas l'unanimité parmi les acteurs sociaux des différents bords en raison des conséquences ségrégationnistes qu'elles pourraient avoir. Il n'est donc pas surprenant que les deux organisations syndicales belges soient hostiles aux mesures dites de 'discrimination positive'. Celles-ci visent à accorder une préférence aux membres d'un groupe minoritaire dans l'octroi d'un avantage ou d'une place lorsque ceux-ci ne sont disponibles qu'en nombre limité, c'est en quelque sorte la politique des quotas.

La pratique des quotas n'est toutefois pas rejetée en bloc. Elle est relativement bien perçue par Albert Faust lorsqu'elle vise certains groupes, tels que les femmes ou les jeunes, par exemple. Son attitude suggère que les difficultés de la mise en place d'une telle politique tiennent, d'une part, de la frustration probable que pourraient ressentir les nationaux et, d'autre part, à l'attitude traditionnellement hostile de la FGTB à toute forme d'identification culturelle qui pourrait constituer un danger à l'unité de la classe ouvrière.

*La question quand même qui est en creux, que tu as évoquée un moment, qui est la réaction que peut avoir l'organisation syndicale sur l'idée d'aller dans une politique de discrimination positive; Est-ce que les affiliés peuvent accepter ce genre d'idée. Ce qui est assez compliqué.*

Ecoute ça, on n'a pas eu de discussion sur la discrimination positive. ... Il y a eu quelques discussions à titre individuel dans plusieurs réunions. C'est tout le problème des quotas, et là les avis sont fort divisés. Et moi-même je dois dire que je n'ai pas une idée bien arrêtée là-dessus; Mais c'est pas parce que moi j'ai pas une idée arrêtée que je dis que les autres n'en n'ont pas une. Je crois que c'est le cas de tout le monde; Tout le monde s'interroge là-dessus : "Est-ce que c'est bon, est-ce que c'est pas bon? Est-ce que ça se retourne pas contre la cause que l'on veut défendre"? Et ainsi de suite. "Est-ce que l'expérience aux Etats-Unis... a été nécessairement positive ? Est-ce que ça a fait avancer les choses. Les avis sont très partagés.

*Les stages des jeunes depuis 1971 c'est des quotas. 2% des jeunes dans les entreprises stage des jeunes, c'est des quotas. C'est un quota par rapport aux générations. Est-ce que c'est choquant d'avoir des quotas par rapport à l'immigration. Pourquoi est-ce que c'est plus choquant que les femmes et les jeunes?*

Pour moi ce n'est pas une question d'être choqué. Je demande si c'est efficace et si ça ne se retourne pas contre ... les intéressés.

Edwin Loof, lui aussi, émet des réserves par rapport à une politique de quotas destinée aux étrangers, il préfère la solution du débat comme moyen de lutter contre la discrimination. Au niveau de l'organisation qu'il représente, il constate une grande disparité entre le nord et le sud du pays dans la manière d'aborder le thème de la discrimination à l'embauche et de la discrimination positive. En Flandre, les trois acteurs de la concertation sociale se sont préoccupés de la discrimination ethnique dans le monde professionnel. Ils ont pris des mesures d'actions positives pour la combattre. Le porte-parole de la CSC attribue cette préoccupation à une crainte d'une pénurie de main d'œuvre. A l'inverse, en région wallonne, il y a un refus de débattre sur ce sujet, et encore moins de mettre en œuvre des mesures de discrimination positive. A Bruxelles, il semble y avoir des débats au niveau de la base, des militants. Ces derniers restent, cependant, en majorité, très réticents et méfiants par rapport à la pratique des quotas.

*Est-ce que la discrimination positive a fait l'objet d'un débat ?*

On ne peut pas vraiment dire que ça fait, ça fait l'objet de débats. Côté flamand, sur cette question de discrimination, il y a eu quand même [des discussions]... Et, et puis quand il faut retrouver le train-train quotidien, et mettre en place ... une politique syndicale explicite, ... c'est d'une lenteur assez désespérante.

...la difficulté c'est que côté wallon, ils avaient déjà 27% donc c'était déjà mieux [que la Flandre]. On a eu beau leur expliquer que ça ne veut rien dire, ... et que cela ne veut pas dire qu'ils sont deux fois meilleurs, ou moins mauvais que les Flamands dans cette matière-là. ... Culturellement, ils ne l'admettent pas et les analyses qu'ils font ne sont pas cohérentes,... ils estiment que c'est une question de laisser faire le temps. Et qu'il n'y aura plus de problèmes. ... il y a cette impression aussi que vu le chômage important dans certaines sous-régions en Wallonie, quel est ce type de Bruxelles qui vient nous embêter avec une histoire de discrimination, quand il y a pas d'emplois pour tout le monde. Il y a aussi ce genre de réactions en disant : "Bon, c'est encore un type de Bruxelles qui vient, qui vient avec ça ". Donc au niveau wallon me semble-t-il, c'est très difficile à faire passer. Côté flamand, là apparemment au niveau de leur Comité Economique Social, il y a eu des débats, ... un programme et je ne sais pas. Il doit être en cours maintenant.

... Il y a des mesures qui sont prises, il y a un encouragement, un soutien des Pouvoirs Publics qui, qui sont faits ; Il y a des évaluations qui sont prévues ; Donc là, il y a manifestation des mesures

qui ont été initiées, à la fois par les patrons, syndicats et les Pouvoirs publics. Et si on veut que ça bouge, il faut bien que les trois tirent la charrette en même temps. Mais je n'ai que très peu d'échos de ça du côté flamand, puisque tout ça c'est régionalisé. Je sais qu'il y a un certain nombre de choses qui sont en route. Mais il faut voir l'évaluation, les résultats.

... du côté flamand c'est que les employeurs ont intérêt, vu l'évolution du marché du travail en Flandre, à ne pas continuer à discriminer les travailleurs [étrangers] disponibles...[sinon] ils seront confrontés à des pénuries [de main d'œuvre]. Donc, il y a peut-être d'autres éléments plus basement matériels qui jouent pour certains acteurs ; mais n'empêche, qu'il y a des choses qui se passent. Mais d'un autre côté, on a un peu l'impression, ça se passe, mais ça n'est pas porté par des militants. Ca se négocie au sommet ... Mais, je suppose que les permanents de ces secteurs-là sont impliqués. [Par contre] à Bruxelles, il y a un public qui en veut, [mais] ça n'a pas l'air de décoller pour l'instant. Ailleurs ça se passe, mais ça se passe un peu au-dessus de la base des militants qu'on devrait pouvoir davantage impliquer.

*Mais à Bruxelles par exemple dans la régionale de Bruxelles, tu ne sens pas que c'est une revendication qui monte pour l'instant ?*

... j'ai entendu dire qu'on ne pourrait pas le discuter comme ça a été fait en Flandre. ... [je leur ai dit], puisqu'il se passe des choses du côté flamand allons voir ce qu'on fait du côté flamand, essayons de voir si on peut le transposer, mais là j'ai senti que c'était peut-être pas encore mûr à Bruxelles, pour ce genre [d'actions].

*Et ça c'était au Conseil Economique et Social de la région de Bruxelles?*

Oui. On aurait pu imaginer qu'ils fassent la même chose que ce qui a été fait entre interlocuteurs sociaux en Flandre, avec les Pouvoirs Publics. Maintenant, je sens souvent qu'au niveau militant, il y a comme une espèce de réticence, en disant que si on doit notre place à un effet de quota et pas à autre chose, on n'est pas preneurs. Il y a une espèce de réserve par rapport à ça.

*Pourtant il n'y a pas d'autres moyens de lutter contre la discrimination à l'embauche.*

...Vous pouvez commencer par ne plus discriminer. Le problème c'est que si on prend Volkswagen, avant d'avoir une composition du personnel qui reflète la situation à Bruxelles, il faudrait énormément de temps. ... Même si on ne discriminait plus maintenant, il faudrait du temps [pour que la situation s'équilibre]. D'ailleurs, la revendication des fédérations de Bruxelles dans un premier temps était d'avoir une représentation proportionnelle bruxelloise à Volkswagen, en disant : "S'il y a les Bruxellois, forcément il y aura des immigrés".

... Toutefois, on a constaté qu'on aura fini par avoir des Bruxellois. Mais que les immigrés seront de nouveau un peu oubliés si on laisse aller les choses. Mais naturellement ce n'est pas vraiment la revendication qui sort des débats ... Au contraire, il y a souvent des espèces de réserves. Mais la discussion ne porte pas sur les quotas, l'action positive. Et au niveau immigré en tous cas, ce n'est pas... pour l'instant dans le débat. Maintenant on peut imaginer que ça revienne dans le débat, dans la mesure où on arrive à amorcer la pompe sur la discrimination comme telle, de faire prendre conscience qu'il y a un enjeu, qu'il y a une priorité à faire.

#### 4. CONCLUSION

Il y a eu une évolution nette de l'action syndicale relative à la question de l'immigration. Au début des vagues migratoires importantes, les principales organisations syndicales, CSC et FGTB, ont constitué les seuls canaux par lesquels les travailleurs immigrés ont pu se faire entendre et participer à la vie socio-économique du pays d'accueil. Les syndicats jouent un rôle actif dans la lutte pour les droits socio-économico-politiques en faveur des immigrés et de leurs familles ; ils s'impliquent également dans les questions nationales relatives à la politique d'immigration, et ensuite d'intégration.

Pourtant, bien que la FGTB et la CSC ont lutté aux côtés des travailleurs immigrés et ont obtenu beaucoup de choses, une ombre plane sur ce tableau : la participation des travailleurs d'origine étrangère aux organismes décisionnels des syndicats est faible dans les entreprises et dans les organisations ouvrières elles-mêmes. En outre, à aucun moment, le mouvement ouvrier belge n'a débattu sur l'ethnicisation des emplois et des secteurs d'activités<sup>28</sup>. Les syndicalistes belges n'ont jamais remis en question l'occupation par les travailleurs étrangers des postes socialement dévalorisés et délaissés par la population belge. De manière générale, on peut reprocher aux organisations syndicales d'avoir souvent donné toute l'importance à la stabilité pour les Belges en laissant tomber les intérêts des travailleurs immigrés. Ils ont le plus souvent apporté de petites solutions qui ne changeaient pas le fond du problème.

Avec le développement des associations immigrées et organismes de défense des droits des étrangers, l'élargissement de l'arsenal juridique, la reconnaissance des droits fondamentaux aux personnes d'origine étrangère, le rôle syndical, important durant les décennies précédentes, dans la question de l'immigration tend à s'émousser, l'action syndicale envers les travailleurs d'origine étrangère change de contenu, elle se développe sur le thème, plus général, de la lutte contre le racisme et de la montée des partis d'extrême-droite. Si la discrimination en raison de l'origine nationale ou autre, par exemple celle touchant le groupe des jeunes, est condamnée, elle ne fait cependant que très peu l'objet d'attention de la part des deux organisations syndicales. Quant aux mesures de discrimination positive ou de quotas, les militants syndicalistes font preuve d'une très grande réticence à la seule idée d'en discuter. Au sein de la CSC, cependant, il y a des progrès dans ce sens qui ont été faits dans cette matière du côté des flamands, sous l'impulsion des syndicalistes, des employeurs et des pouvoirs publics.

---

<sup>28</sup> Albert Bastenier et Patricia Targosz, *op.cit.*