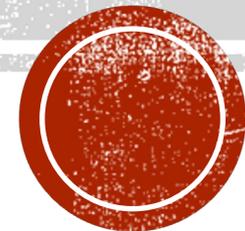


Racisme et Discriminations Ethno-Raciales au Luxembourg

19.10..2022 – Synthèse des constats et des recommandations

Dans le cadre de la Semaine contre les discriminations,
Département des Immigrés de l'OGBL
en collaboration avec le Centre Culturel Altrimenti



CEFIS. – Sylvain Besch, Nénad Dubajic, Annick Jacobs, Frédéric Mertz

LISER. – Frédéric Docquier, Michel Tenikue, Aleksa Uljarevic

Coordination par le Département de l'Intégration du **Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région**

A l'initiative de la **Chambre des Députés** du Luxembourg

Deux approches complémentaires

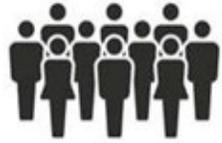
```
graph TD; A[Deux approches complémentaires] --> B[Enquête quantitative LISER : Questionnaire en ligne]; A --> C[Enquête qualitative CEFIS : Entretiens semi directifs Analyse légale et institutionnelle];
```

**Enquête quantitative
LISER :
Questionnaire en ligne**

**Enquête qualitative
CEFIS :
Entretiens semi directifs
Analyse légale et
institutionnelle**



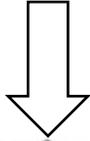
ENQUÊTE QUANTITATIVE ONLINE



Population 18+ (518.104)

Strates (18):

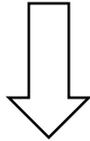
- Pays de naissance
- Statut sécurité sociale
- Sur-repres. sous-pop à risque



Echantillon (15.000)

Non-réponse:

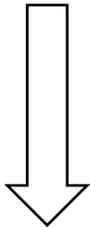
- Portugal vs autres
- Revenu, âge, séc. sociale
- Pays de naissance



Répondants (2.949)

Questionnaire

- Caractéristiques individuelles
- Opinion v-à-v du racisme
- Opinion v-à-v de l'immigration
- Discriminations (témoin/victime)
- Attentes politiques

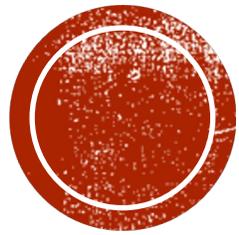


Perceptions de la population

Extrapolation des résultats:

- Pondération par groupe
- Intervalles de confiance
- Par question et par groupe





RACISME ET STÉRÉOTYPES

DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES
RECOMMANDATIONS POLITIQUES

RACISME: AMPLEUR DES PHÉNOMÈNES

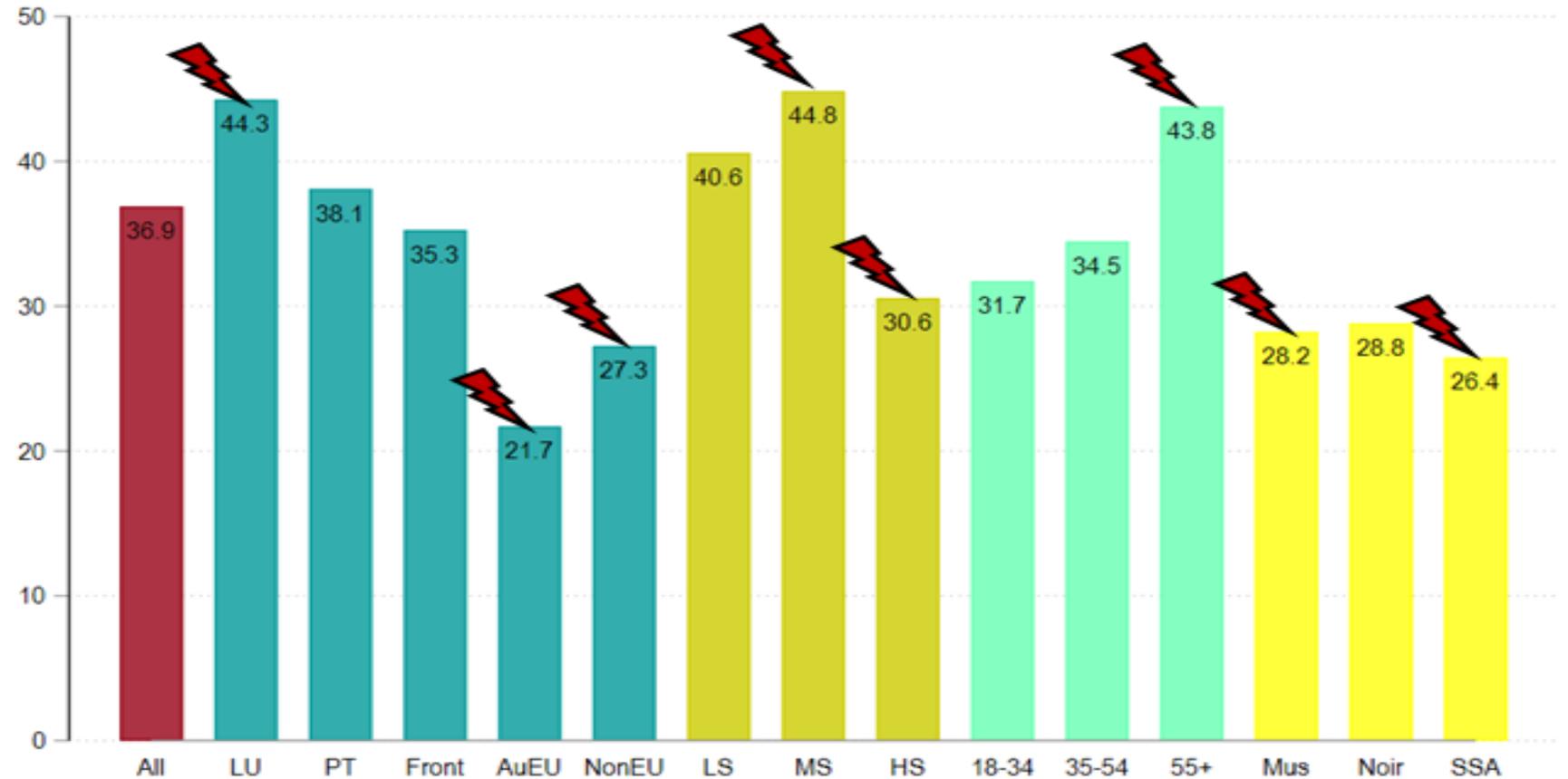
- **4,3% des résidents établissent une hiérarchie entre les races**
- **11,1% des résidents souhaitent éviter un voisin de type ethno-racial particulier**
- **6,3% des résidents souhaitent éviter un supérieur de type ethno-racial particulier**

En général, ces parts ne varient pas significativement entre groupes (pays de naissance, âge, éducation, auto-identification culturelle)



RACISME: EVOLUTION DES PHÉNOMÈNES

36,9% des résidents pensent que le racisme a augmenté ces 5 dernières années

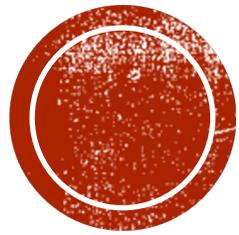


STÉRÉOTYPES

Stéréotypes bien ancrés

- **31,7% des résidents pensent que certains groupes sont responsables d'une hausse de la violence et de la criminalité**
 - Sentiment plus prononcé chez les âgés
- **30,3% des résidents pensent que certains groupes ont du mal à respecter les règles de bon voisinage**
- **28,7% des résidents pensent que certains groupes profitent abusivement des aides sociales**
- **24,5% des résidents pensent que l'on ne peut faire confiance à certains groupes**
 - Sentiment moins élevé chez les PT & SSA ; plus élevé chez les 55ans+
- **13,5% des résidents pensent que certains groupes travaillent moins bien que les autres**





RACISME ET STÉRÉOTYPES

DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES

RECOMMANDATIONS POLITIQUES

DISCRIMINATIONS PERÇUES COMME **TÉMOIN**

TRÈS/PLUTÔT RÉPANDUE

Caractéristiques

- **Méconnaissance du luxembourgeois:** **48,8%** (*Port 61%*)
- **Couleur de peau:** **48,3%** (*Lux 55%, Noirs A-I 64%*)
- **Signes culturels distinctifs:** **47,6%** (*Lux 59%*)
- **Nationalité ou origine supposée:** **40,4%** (*Noirs 50%, Port 49%*)
- ...

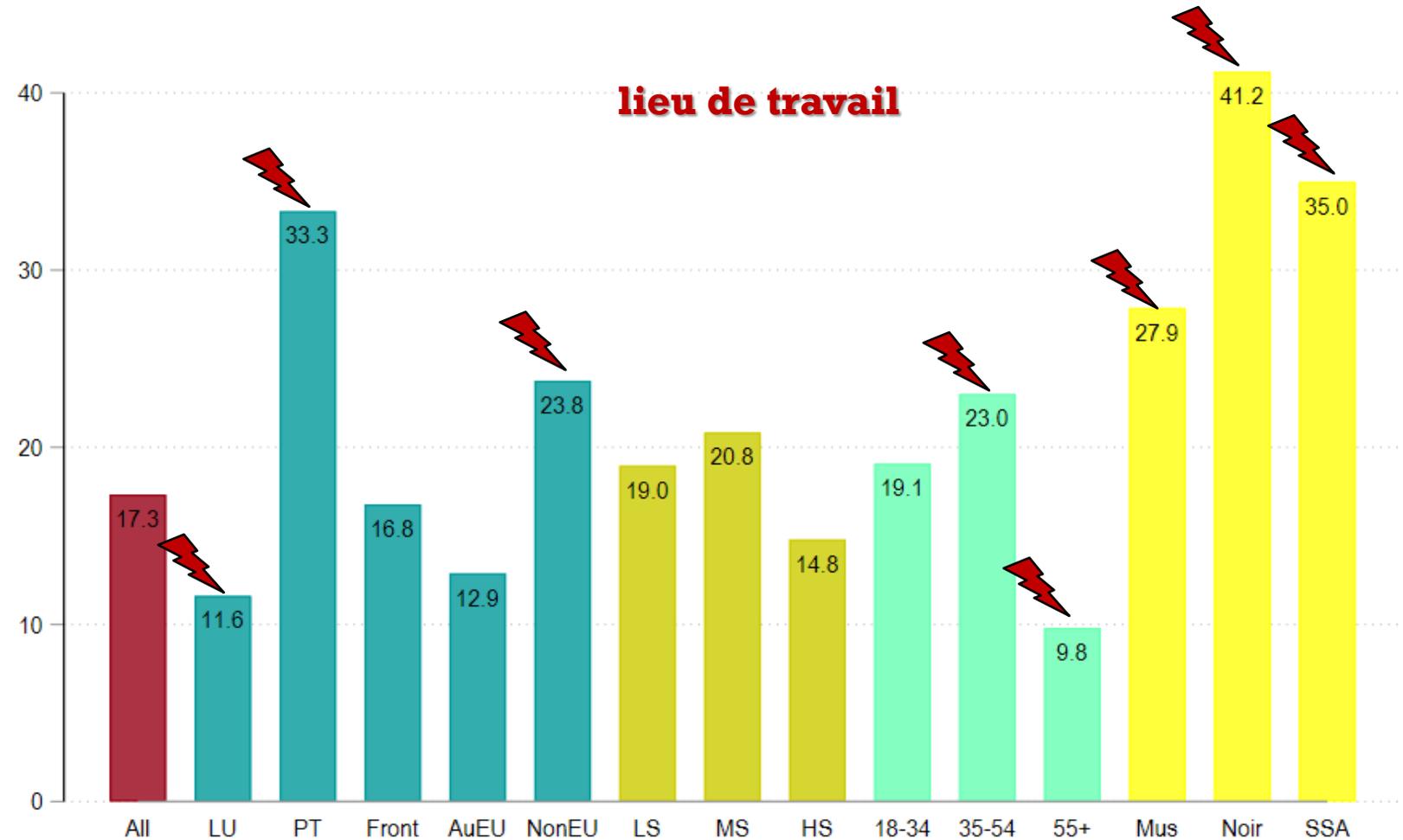
Dans les secteurs suivants

- **Rech. de logement:** **50,0%** (*Port 56%*)
- **Rech. d'emploi:** **44,5%** (*Port 53%, Noirs A-I 55%*)
- **Réseaux sociaux:** **43,0%** (*Lux 53%*)
- **Lieu de travail:** **34,6%** (*Port 45%, Noirs A-I 50%*)
- ...

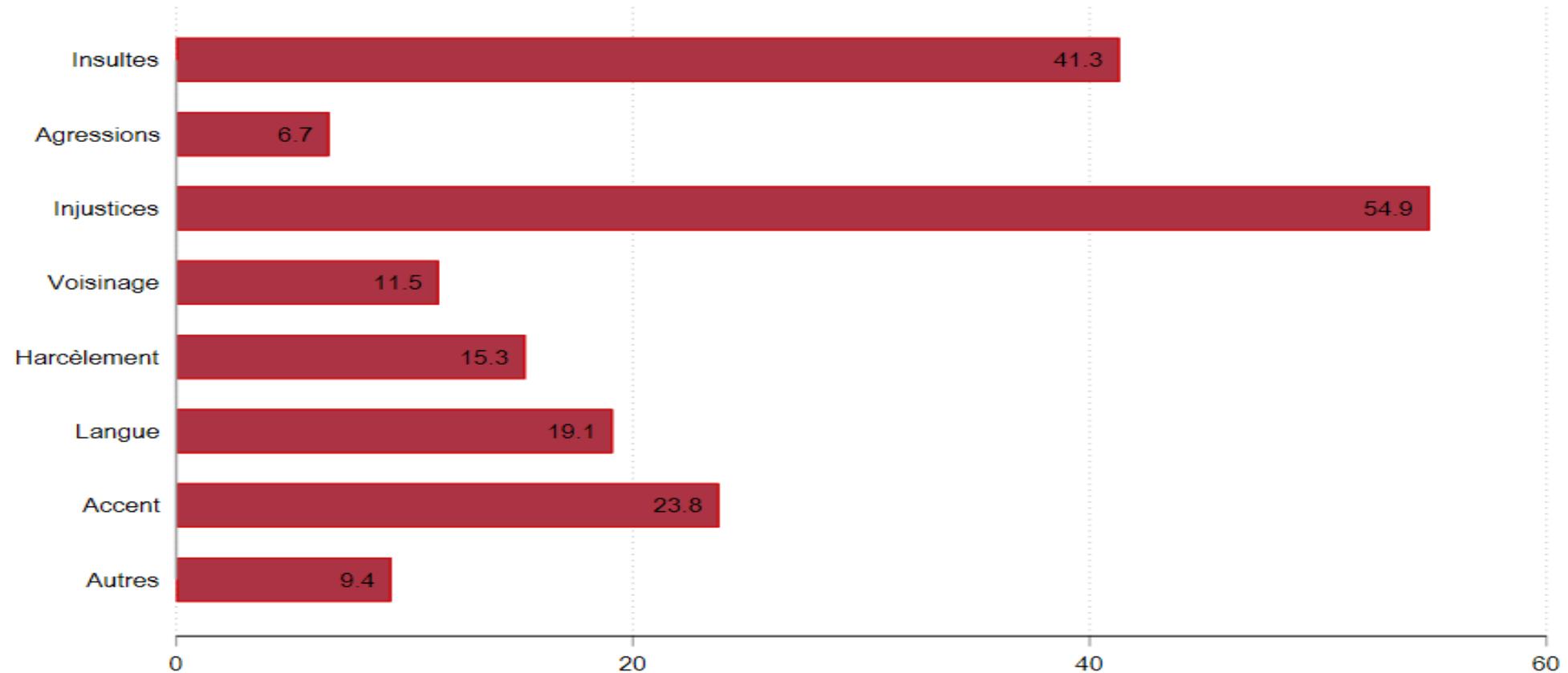


DISCRIMINATIONS PERÇUES COMME VICTIME

- **Lieu de travail: 17,3%**
- Enseignement: 17,3%
- **Recherche d'emploi: 15,5%**
- Recherche de logement: 13,7%
- Réseaux sociaux: 11,2%
- Contrôle de police: 10,0%



DISCRIMINATION & RACISME: EXPÉRIENCES & INVISIBILITÉ

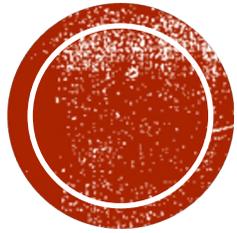


Déclarations des expériences:

- 66,6% des victimes de racisme ou de discriminations affirment ne pas le déclarer
 - Parce que jugé inutiles ou pas suffisamment graves,
 - par manque d'information, ou parce que c'est compliqué
- Et 22,2% ne se prononcent pas



RACISME ET DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES



ETUDE QUALITATIVE

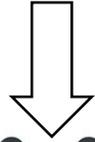
1. CONSTATS PRINCIPAUX
2. CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL
3. RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET AVIS D'EXPERTS

ENQUÊTE QUALITATIVE

Enquête qualitative (CEFIS)



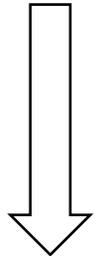
Structures privées & publiques (67)



Experts & acteurs de terrains (139)

Guide d'entretiens semi-directifs:

- (i) Compréhension du racisme et discriminations ethno-raciales
- (ii) Confrontation avec le phénomène
- (iii) Appréciation de l'ampleur et de l'évolution
- (iv) Formes et types de racisme et de discrimination
- (v) Perception du profil et stratégies des victimes et auteurs
- (vi) Besoins des structures et recommandations des experts



Perceptions des experts/acteurs



Analyse légale et institutionnelle

- *CET, Ombudsman, ...*
- *Adem, syndicats, IMS, UEL ...*
- *AIS, Chambre immobilière...*
- *Parquet, Police, ...*
- *Médiation scolaire, CEPAS ...*
- *Caritas, Croix Rouge, ...*
- *Clae, ASTI, ...*
- *Associations de communautés étrangères*
- *Finkapé, Lëtz Rise Up*
- *Experts individuels*
- ...



RACISME: COMPRÉHENSION ET MESURE DU PHÉNOMÈNE



Compréhension/thématisation

Fortes divergences dans les perceptions/évaluations de situations

Difficulté de cerner les phénomènes:
pas récoltées/peu de données admin., pas harmonisées,
ni ventilées par type de discriminations...

« Iceberg du racisme »



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION



Le racisme est « protéiforme »

Continuum qui va *crescendo*: de la catégorisation inconsciente

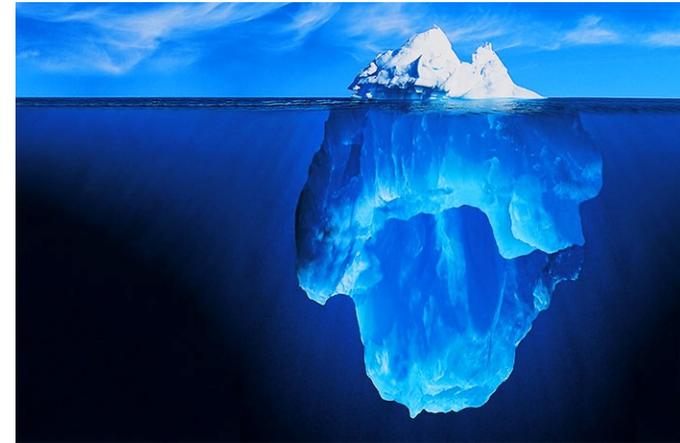
A l'acte \pm visible et \pm intentionnel

Formes plus visibles:

- Racisme idéologique et direct
- Discours haineux

Formes plus invisibles mais plus nombreuses:

- Racisme sournois voilé, soft, subtil
- Micro agressions quotidiennes avec accumulation constante d'une charge raciale
- Discrimination « négative » inconsciente
- Discrimination indirecte
- Discrimination systémique
- Intersectionnalité (origine, genre, monoparental, familles avec enfants...)



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI



à divers niveaux:

- *entre l'employeur et le salarié ou la personne en recherche d'emploi,*
- *entre collègues de travail,*
- *lors des contacts entre salariés et clients,*
- *lors des échanges entre l'entreprise « employeur » et une entreprise « client », utilisatrice ou partenaire,*
- *entre une personne et un service public dans le champ du travail.*





FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI

- Ressenti de discrimination : accès inégal au marché de travail
- Segmentation et ethnostratification du marché de l'emploi qui favorisent racisme endo-exogroupe
- Segmentation déjà à l'œuvre lors du passage entre le milieu scolaire et le monde du travail: reproduction selon les métiers en fonction des nationalités
- Recrutement par filières parallèles, non officielles, réseaux:
uniformisation du personnel (cooptation) -> sentiment de discrimination



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI



Aversion de l'employeur/recruteur pr. à certaines catégories de personnes

« Une personne voulait travailler dans une entreprise. Elle a envoyé deux fois son CV et n'a jamais obtenu de réponse. Puis une copine qui y travaillait lui dit "tu peux envoyer ton CV, mais sans photo pour espérer avoir un entretien". Rapidement, elle fut appelée pour un entretien » (Expert)

Filtrage invisible: dissimulation au patron, pression du client (interim, nettoyage, ...), injonction à discriminer, pré-sélectionner

Anticipation de l'aversion de l'employeur ou du manager

« Il y a des cas où des recruteurs ne proposent pas des postes à des personnes racisées, car ils supposent que le manager ne les accepterait pas » (Patronat)



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI



Racialisation des tâches:

écarter certains, du fait de leurs caractéristiques visibles pour ne pas incommoder les clients ou les collègues

« Parce qu'elles ont une certaine couleur, on ne les met pas dans certains endroits, car elles sont maghrébines » ; « Parfois, il y a des clients qui refusent des dames parce qu'elles sont noires » ; « Dans le secteur de la restauration, c'est compliqué, car le premier contact avec les clients c'est l'apparence et on juge là-dessus » (Organisation syndicale et salariale).



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI



Préjugés, stéréotypes, micro-agressions, souvent involontaires

- *« Nous sommes toujours dans la situation de prouver notre valeur, c'est un plafond de verre qui n'est pas imaginaire, on n'est pas pris au sérieux et puis après se battre au jour le jour pour être prise au sérieux et ça, c'est épuisant. Nous avons les compétences et l'expérience, pourquoi on ne nous met pas dans les positions pour transmettre ce que nous savons ? »*
- *« En tant que déléguée, quand je me déplace dans les magasins avec une collègue blanche, les gens qui posent des questions vont s'adresser à la femme blanche plutôt qu'à moi, femme noire, on pense que le blanc est plus compétent...*



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI



Comportements, injures, blagues déplacées

- « *Des collègues de travail qui demandent à toucher les cheveux, qui commentent les vêtements, qui commentent l'odeur de la nourriture chauffée à midi au micro-ondes, des injures raciales entre collègues de travail (sales Arabes, sales Portugais...), des blagues déplacées... »*

Refus de service dans le cadre d'interactions professionnelles

- « *Un client d'une grande surface de marchandises de bricolage qui ne voulait pas se faire servir par une dame d'expression allemande, et souhaitait être conseillé par un homme d'expression luxembourgeoise »*
- *Un résident d'une maison de soins ne voulait pas qu'une employée capverdienne se charge de sa pédicure, parce qu'elle était noire de peau »*



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

SPÉCIFICITÉS PAR DOMAINE. EXEMPLE DE L'EMPLOI



Autres dimensions pouvant constituer, cacher ou être susceptibles de générer des discriminations ethno-raciales:

- Les **regroupements linguistiques** : ... regroupements « naturels qui peuvent mener à l'exclusion de la personne ...: **Attention au glissement vers des mises à l'écart systématiques** : éléments constitutifs du harcèlement moral ou racial
- **Exigences linguistiques démesurées** : doutes régulièrement exprimés : caractère justifié des exigences linguistiques, sentiment de discrimination, pour l'accès à l'emploi ou lors de promotions internes
- **Exploitations** : profiter des migrants vulnérables, dépendant de leur travail, qui acceptent des conditions de travail précaire et ne connaissant pas leurs droits: on est proche de situations de traite, de situations de discrimination indirecte sur base de l'origine « ethnique ou raciale », ...



VICTIMES: EXPÉRIENCES & INVISIBILITÉ

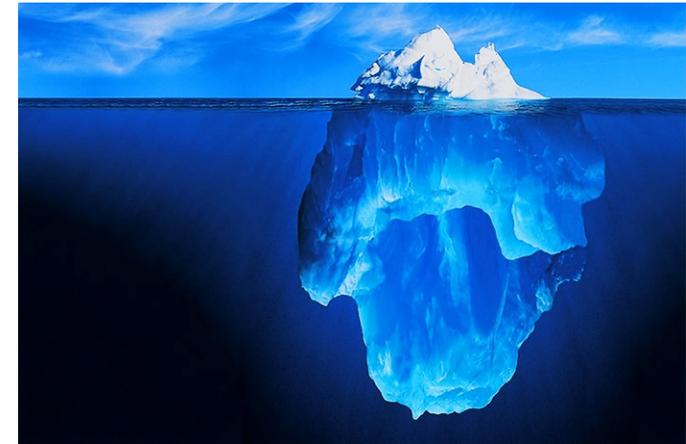


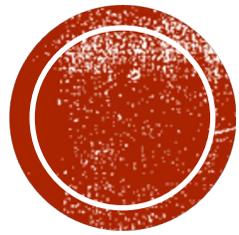
Stratégies les plus citées (dans l'ordre):

1. Garder le silence pour rester invisible
2. Fuir (quitter un emploi, repli communautaire)
3. Oser s'exprimer (au bout du rouleau)

Invisibilité:

- Peu de prise de parole; réticence générale à porter plainte
- Filtrage: inconscience du racisme, difficultés à verbaliser (peur, déni), contrôle social important (interne à sa communauté et externe), peur des conséquences, manque d'anonymisation au Luxembourg
- Problématique de la preuve, structures et mécanismes peu connus et reconnus
- Peu de données





RACISME ET STÉRÉOTYPES
DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES

CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL

RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET AVIS D'EXPERTS

CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL



En général

- Droit qui peine à être appliqué (discrimination)
- Condamnations (discours haineux, réseaux sociaux)
- Difficulté d'agir comme partie civile pour associations et syndicats
- Disparités entre cadres légaux et difficulté de lisibilité du droit antidiscriminatoire
- Lacune au niveau des dispositions légales
- Acteurs avec ou sans mission spécifique liée à la lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales.
- CET : peu de pouvoir.



CADRE INSTITUTIONNEL. EXEMPLE DE L'EMPLOI



- Délégation d'entreprise
- Délégué(e) à l'égalité
- Peu de visibilité de la discrimination raciale en milieu de travail (contrairement à la discrimination sur base du genre ou le harcèlement)
- Pas toujours de structures identifiables au sein de l'entreprise auxquelles une victime pourrait s'adresser
- Rôle du patronat, de l'UEL : conventions collectives, accords interprofessionnels, sectoriels,...sensibilisation à la diversité RSE, Charte de la Diversité
- Autres acteurs: Chambres Professionnelles, ADEM.....



CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL



4 affaires devant le Tribunal de travail

- La victime : apporter faits pour présumer la discrimination (directe ou indirecte) ; partie défenderesse : prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.
- Le tribunal du travail considère régulièrement que la victime présumée reste en défaut de rapporter un indice permettant d'établir une discrimination ethno- raciale et d'établir un lien causal entre l'acte présumé de discrimination et le motif prohibé





RACISME ET STÉRÉOTYPES
DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES
CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL

RECOMMANDATIONS

Attentes de la population: *fortes attentes de nouvelles décisions (sanction, sensibilisation, vivre-ensemble) dans la population en général, et au sein des groupes à risque en particulier*

Analyse qualitative: *Cinq axes prioritaires*

RECOMMANDATIONS



Compréhension et thématisation

Cadre légal

Domaine :

- **Monde du travail et de l'entreprise**
- **Médias et réseaux sociaux**
- **Enseignement et éducation**
- **Logement**
- **Santé**
- **Administration et service sociaux**
- **Victimes**
- **Données et monitoring**
- **Général**



RECOMMANDATIONS



Cinq objectifs:

1. Sensibiliser, informer, former, responsabiliser
2. Renforcer et appliquer le cadre légal
3. Adapter les institutions
4. Améliorer la connaissance du phénomène
5. Améliorer l'accueil des victimes





RECOMMANDATIONS. EXEMPLES

Sensibiliser, informer, former, responsabiliser

pour lutter contre les stéréotypes, le racisme et les discriminations

La population globale

+ acteurs clés par domaines : cibler et identifier les acteurs

- Informer sur les structures de prise en charge et les mécanismes existants
- Former les professionnels des divers domaines sociétaux à l'interculturel et au droit anti-discriminatoire





RECOMMANDATIONS. EXEMPLES

Renforcer et appliquer le cadre légal

- Renforcer l'accès à la justice (réformer l'assistance judiciaire (en cours))
- Guide et dépliants (pédagogiques) facilitant la visibilité et la lisibilité des dispositions légales pertinentes, Info Droit
- Renforcer le volet répressif
- Réformer et renforcer le cadre institutionnel, notamment le CET
- Renforcer l'échange entre autorités judiciaires, société civile

Améliorer la connaissance du phénomène

- Améliorer la quantité et la qualité des données administratives
- Face à l'invisibilité du phénomène et aux lacunes des données actuelles: mettre en place un monitoring du racisme et des discriminations et réaliser des états des lieux par domaine



RECOMMANDATIONS. EXEMPLES



Améliorer l'accueil des victimes

Face aux stratégies d'invisibilité et à l'éloignement symbolique des structures de prise en charge:

- Renforcer le système de prise en charge et d'accompagnement des victimes
- Développer des structures de proximité et soutenir la société civile à cet égard
- Prévoir un échange entre autorités judiciaires et société civile
- Développer l'accueil des structures sur le plan psychologique et interculturel
- Favoriser la résilience et l'empowerment des victimes
- Créer un réseau d' «ambassadeurs», de relais auprès des groupes les plus invisibles pour libérer la parole



RECOMMANDATIONS EMPLOI ET TRAVAIL. ÉCHANTILLON



- Plus de transparence lors des recrutements
- Discrimination et harcèlement sur base des motifs prohibés autres que le genre (loi égalité de traitement) dans CCT/accords (multi)sectoriels...
- Point focal de contact « diversité, discrimination » au sein des entreprises prenant en charge les cas de discrimination auxquels les victimes peuvent s'adresser en toute confiance
- Rôle des délégués d'entreprise, du délégué à l'égalité ou...par rapport aux motifs de discrimination autre que le genre
- Guide pratique à l'attention des délégués d'entreprise
- Re-proposer à l'École supérieure de travail le module : Les discriminations sur le lieu de travail,...



RECOMMANDATIONS EMPLOI ET TRAVAIL. ÉCHANTILLON



- Sensibiliser et former les inspecteurs de l'ITM à la lutte contre le racisme et au droit antidiscriminatoire
- Faire connaître les missions de structures externes qui peuvent jouer un rôle en cas de survenance des situations de discrimination (CET, ITM, syndicats, associations ...).
- Sensibiliser les divers niveaux hiérarchiques des entreprises au management de la diversité et à la lutte contre les discriminations
- Renforcer l'appui des organisations signataires de la Charte de la Diversité dans les pratiques pour prévenir les discriminations (modules de formation, partage des bonnes pratiques)
- Dans le cadre des formations INAP, continuer à offrir formations sur la diversité en réservant une place au droit sur l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination



EN CONCLUSION, QUE RETENIR



- Une problématique sociétale, à attaquer sur tous les fronts, dans tous les domaines par divers moyens.
- Caractère protéiforme du racisme et diverses formes dans le domaine de l'emploi
- Transformation du racisme
- Racisme idéologique moins présent. Toutefois: Discours haineux réseaux sociaux
- Problématiques des stéréotypes, des microagressions répétitives souvent involontaires
- Invisibilité (données, stratégies, formes, cadre légal)
- Phénotype et intersectionnalité
- 3 domaines importants: emploi, logement, éducation

