

# La blancheur des institutions, où est la cohérence ?

Rédigé le 3 mai 2018 par : Nicolas Rousseau



**Les institutions européennes sont trop blanches et ne semblent pas décidées à prendre des mesures spécifiques à ce sujet. Quand un tel décalage existe entre les discours et la réalité de terrain, comment être légitime ? Où est la cohérence ?**

Dans une récente étude, BePax interrogeait l'importante sous-représentation des Afro-descendant.es dans les secteurs associatif et antiraciste belges francophones<sup>[1]</sup>. Lorsque l'on travaille pour et non avec les Afro-descendant.es, comment être légitime en tant

qu'acteur antiraciste institutionnel ?

Si un tel constat est terriblement problématique dans un secteur supposé lutter contre les discriminations, notre secteur associatif n'est pas le seul concerné. Les institutions européennes le sont aussi.

## Des institutions plus blanches que blanches

En février 2017 s'est tenu à Bruxelles un événement non-mixte intitulé « Brussels so white ». Des participant.es employé.es au sein des institutions européennes ont pu se rencontrer et échanger au sujet des micro-agressions quotidiennes, des harcèlements racistes, des discriminations et, plus généralement, du caractère presque exclusivement blanc de ces institutions.

Pourtant, en termes de représentativité des groupes sociaux minoritaires et/ou minorisés, l'Union européenne semble vouloir avancer. Différents plans d'action spécifiques[2] existent afin de travailler sur la parité en termes de genre. Cela se traduit de fait par une évolution, quoi qu'extrêmement lente et insuffisante. Ainsi, au sein du Parlement européen, il y avait 31% de femmes en 2009, 34,9% en 2010 et 37% en 2016[3].

En ce qui concerne la présence de personnes non-blanches, par contre, le constat est terriblement accablant. En effet, d'après le Réseau Européen de Lutte contre le Racisme (ENAR), elles représentent moins de 1% des employé.es des différentes institutions européennes. Un chiffre confirmé par une étude informelle conduite par Politico[4] auprès de 2000 cadres européens. En ce qui concerne spécifiquement le Parlement européen, le journal *The Guardian* parlait, en 2007, de 13 personnes non-blanches sur un total de 781 membres[5]. Des organisations militantes ont réalisé, en 2017, une nouvelle étude informelle selon laquelle la situation n'a pas évolué, avec 17 personnes sur un total de 751 personnes, soit à peine plus de 2%. À noter également que parmi ces 17 employé.es, 8 sont originaires de Grande-Bretagne et devront quitter les institutions en 2019, dans le cadre du BREXIT[6].

Une sous-représentation qui pousse Syed Kamall, leader britannique du groupe des Conservateurs et réformistes européens au Parlement, à affirmer ironiquement que « si

vous voulez voir de la diversité dans les institutions européennes, regardez les visages des techniciennes de surface quittant les bâtiments tôt le matin (...) » [7].

## Quels outils pour mesurer le problème ?

Comment expliquer une telle sous-représentation ? Et que font les institutions européennes pour y remédier ? Pas grand-chose, c'est le moins que l'on puisse dire...

À titre d'illustration, en juillet 2017, la Commission européenne publiait une communication d'une vingtaine de pages intitulée « A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion » [8]. Dans le 6ème chapitre, intitulé « les mesures ciblées pour les groupes spécifiques », quatre sous-catégories sont clairement mentionnées : les femmes, les personnes en situation de handicap, les employé.es LGBTI et, enfin, les personnes plus âgées. En parcourant le texte, il y a bien quelques vagues références à « la race » ou l'origine ethnique, mais sans réelle mesure spécifique mise en avant.

Plus généralement, ENAR pointe un problème bien spécifique : il n'y a pas au niveau des institutions européennes de collecte de données concernant l'origine ethnique ou « la race » des employé.es comme c'est le cas pour le genre, l'âge ou la nationalité. Or, sans données, il n'est pas possible de quantifier le problème. Notons qu'il est pour le moins ironique que l'Union européenne ne juge pas nécessaire de faire ce qu'elle demande dans le même temps à ses Etats membres, à savoir de mettre en pratique des moyens de récolter des statistiques sur leurs minorités. Faites ce que je dis, pas ce que je fais.

Pour justifier cette absence de données, les instances affirment ne pas être certaines de disposer d'une base légale pour mener des enquêtes statistiques sur base de l'origine ethnique ou de la « race ». Sarah Chander (chargée de plaidoyer chez ENAR) nuance, invoquant certains textes comme la Charte ou le Règlement du personnel, valables pour toutes les institutions européennes dans lesquelles des mesures positives spécifiques sont autorisées pour corriger certaines situations. Elle ajoute toutefois qu'aux yeux de beaucoup de responsables européens, si des actions positives pour promouvoir la parité hommes-femmes sont acceptables, des mesures similaires relatives aux minorités raciales ou ethniques pourraient s'avérer discriminatoires [9].

Les institutions européennes expliquent également que tous leurs recrutements se font via le système EPSO, de manière anonyme, sans que la religion, la couleur de peau ou l'origine ethnique ne puisse intervenir dans le processus de sélection. Sarah Chander apporte deux nuances à cette affirmation selon laquelle la race ne serait pas un élément pertinent. D'une part, les tests EPSO ont fait l'objet de critiques, avec des indices de biais « raciaux », sans que des démarches n'aient été mises en œuvre pour les limiter[10]. D'autre part, l'absence de données sur la race et l'origine ethnique des candidats recalés ou sélectionnés puis interviewés suite aux tests EPSO ne permet pas de conclure que la sous-représentation des personnes non-blanches au sein des institutions est uniquement due à l'absence de diversité parmi les candidats[11].

## Pas de statistiques, pas de diagnostic !

Face à ce constat interpellant, il est tout d'abord impératif de travailler sur la question des « statistiques ethniques ». La première chose à faire pour parvenir à lutter contre les discriminations structurelles (en termes de représentations, d'opportunités, de refus de promotion, d'accès aux postes de pouvoir, etc.), c'est de pouvoir les mesurer, les quantifier pour objectiver les constats. Pas de statistiques, pas de diagnostic. Pas de diagnostic, pas de traitement.

Ensuite, ce constat incite à mettre en avant les multiples dimensions du racisme. La sous-représentation des personnes racisées au sein de l'UE ne s'explique pas uniquement par des choix posés par les recruteurs-euses blanc.he.s qui seraient influencé.es à la fois par leurs stéréotypes racistes et par leur envie – consciente ou pas – de préserver leurs privilèges. Cet aspect évident, avec à la clé des discriminations directes, n'est pas le seul à prendre en compte vu l'ampleur du problème. Viennent nécessairement se greffer à cela des logiques institutionnelles et structurelles. Par exemple, peut-être y a-t-il moins de personnes non-blanches qui postulent aux tests ? Mais si c'est le cas, pourquoi postulent-elles moins ? Sans doute des éléments tels que la situation socio-économique au sein des Etats-membres, les discriminations racistes plus ou moins étendues dans les systèmes scolaires des Etats-membres, les outils nationaux en matière de lutte contre les discriminations, l'intériorisation des stéréotypes, la présence au niveau national des associations ethnoculturelles jouant un rôle d'accompagnement et d'empowerment ou

encore, plus généralement, le contexte européen de « crise migratoire » et de montée des populismes d'extrême-droite jouent-ils un rôle ?

Ces différentes dimensions – qu'elles soient individuelles, institutionnelles ou structurelles – interagissent et doivent être prises en compte. Ce qui ne doit pas pour autant masquer le constat cinglant que rappelle Sarah Chander, à savoir que les institutions européennes semblent avoir pris la décision politique de ne pas s'attaquer à ce problème[12].

## La cohérence via une approche intersectionnelle

Enfin, plus largement, c'est la question de la cohérence entre les discours des principaux acteurs et institutions légitimes et financés dans les différents domaines de la vie publique et leurs actes qui est en jeu. Comment être crédibles et légitimes lorsque les discours européens en matière de lutte contre les discriminations se heurtent à une invisibilisation quasi-totale des personnes non-blanches en leur sein ? Une question de cohérence qui concerne tous les domaines de la vie sociale. Où est la cohérence lorsque l'Union belge de football – dont il serait par ailleurs intéressant de questionner la représentation en termes de personnes non-blanches en son sein – affirme vouloir lutter contre le racisme via des slogans tout en faisant preuve d'un laxisme coupable vis-à-vis des cris de singe hebdomadaires dans tous les stades de football ?

Et lorsque les réactions en chaîne des partis démocratiques belges suite aux propos du parti Islam ne font pas écho à des réactions similaires concernant les multiples députés racistes du Vlaams Belang aux différents niveaux de pouvoir, où est la cohérence ? De même, au niveau européen, comment rester légitime lorsqu'en janvier 2017, Günther Oettinger est nommé au poste de Commissaire au Budget et aux Ressources humaines, malgré plusieurs propos racistes, sexistes et homophobes tenus dans un passé récent[13] ?

Cette indispensable recherche de cohérence doit nécessairement s'inscrire dans le cadre d'une approche intersectionnelle, c'est-à-dire qui prenne en compte l'interaction entre les différents rapports de domination structurant la société. À quoi bon lutter pour davantage de parité entre hommes et femmes au Parlement européen si l'institution reste à 99% blanche ? Lutter contre le sexisme sans inclure la dimension raciste dans le combat revient

implicitement à considérer les femmes comme étant blanches.

De même, si choisir un rappeur d'origine congolaise pour chanter l'hymne de la Belgique en Russie est positif en soi, cela pose problème lorsque ce rappeur tient par ailleurs des propos sexistes et misogynes dans ses textes [14]. Et plus encore lorsque finalement, la décision de se séparer de lui s'explique principalement par la pression des principaux sponsors de l'Union belge, lesquels véhiculent dans leurs publicités des messages sexistes et sont par ailleurs loin d'être irréprochables en matière de justice fiscale.

Ces décalages entre discours et actes, on en retrouve partout. Et qu'ils soient liés à la volonté consciente du groupe majoritaire de maintenir ses propres privilèges ou qu'ils soient, parfois, une sorte de conséquence d'un vécu inconscient de domination, ils contribuent à renforcer la division, les sentiments légitimes d'injustice, voire de colère.

---

[1] Robert M. et Rousseau N., (2017), « Racisme anti-Noirs : entre méconnaissance et mépris », Ed. Couleur Livres. Disponible ici <http://www.bepax.org/publications/etudes-et-outils-pedagogiques/etudes-et-livres/racisme-anti-noirs-entre-meconnaissance-et-rejet,0000817.html>

[2] À titre d'illustration, dans le Règlement du personnel valable pour toutes les institutions européennes, il existe une clause générale de non-discrimination mais également des dispositions prévoyant la nécessité de mesures spécifiques pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

[3] [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2016/0001/P8\\_PUB\(2016\)0001\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2016/0001/P8_PUB(2016)0001_EN.pdf)

[4] <https://www.politico.eu/article/brexit-diversity-exits-the-eu-brussels/>

[5] <https://www.theguardian.com/uk/2007/feb/14/race.eu>

[6] <https://www.politico.eu/article/brexit-diversity-exits-the-eu-brussels/>

[7]

<https://www.politico.eu/article/brussels-blind-to-diversity-whiteout-european-parliament/>

Traduction personnelle.

[8]

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

[9] Chander S. (2017), « The unbearable whiteness of the European Union institutions », disponible via <http://www.enargywebzine.eu/spip.php?article476>

[10] À ce sujet, voir notamment ENAR's fifth European Equal@work conference report, « Glass ceiling for ethnic minorities », Brussels, 5-6 December 2013. Disponible sur [http://enar-eu.org/IMG/pdf/5thequalatwork\\_report\\_final.pdf](http://enar-eu.org/IMG/pdf/5thequalatwork_report_final.pdf)

[11] Chander S. (2017)

[12] Chander S. (2017)

[13] Voir notamment [http://www.lemonde.fr/europe/article/2016/10/30/tolle-en-allemande-apres-les-propos-d-un-commissaire-europeen-sur-les-brides\\_5022603\\_3214.html](http://www.lemonde.fr/europe/article/2016/10/30/tolle-en-allemande-apres-les-propos-d-un-commissaire-europeen-sur-les-brides_5022603_3214.html)

---

[14] Une approche intersectionnelle permet par ailleurs de s'interroger sur le rôle joué par le racisme dans cette affaire. Dans quelle mesure l'origine congolaise de Damso a-t-elle joué dans l'explosion de cette polémique ? Et, pour le dire plus généralement, dans quelle mesure le choix d'un chanteur blanc, comme c'est généralement le cas, aux chansons également aux relents sexistes et/ou racistes aurait-il suscité une polémique d'une ampleur similaire ?

---



Avec le soutien de la  
Fédération Wallonie-Bruxelles

Ed resp : Ghalia Djelloul  
Chaussée Saint-Pierre, 208  
B-1040 Bruxelles  
Tél : 02/896 95 00  
info@bepax.org  
www.bepax.org  
IBAN : BE28 7995 5017 6120