



Économie sociale et solidaire : Pas sans la diversité !



© lucie-hosova-unsplash



La diversité est un enjeu essentiel pour travailler à une société débarrassée des oppressions ! Nous sommes nombreux et nombreuses à l'avoir compris. Des entreprises multinationales aux gouvernements locaux, les politiques de diversité se développent et sont parfois utilisées pour communiquer sur une image d'inclusion et de progrès. Cependant, l'actualité nous montre régulièrement que la réalité est souvent plus complexe et que les enjeux liés à la diversité vont bien au-delà des simples déclarations d'intention, et que certaines de ces situations pourraient bien s'apparenter à du « diversity-washing »...

Cette analyse propose d'aborder les enjeux liés à la diversité, de déconstruire les politiques de diversité souvent peu efficaces, et de réfléchir à comment l'économie sociale pourrait contribuer à construire un monde débarrassé des discriminations et des oppressions en s'emparant des enjeux de diversité.

Diversité : de quoi parle-t-on ?

Le mot diversité est utilisé à toutes les sauces, et de nombreuses politiques de diversité existent, que ce soit dans le monde politique ou dans le monde de l'entreprise, ou même dans l'espace public. De manière générale, il s'agit de favoriser l'inclusion de personnes ayant des caractéristiques distinctes, et de lutter contre les discriminations envers elles. La diversité peut être tant au niveau de l'origine, de la couleur de peau, du genre, de l'orientation sexuelle, du statut socio-économique, de l'âge, des capacités physiques, etc.

Quant aux discriminations qui s'exercent contre des individus qui font partie de « minorités » (minorité est ici mis entre guillemets car on parle de minorité pour désigner des personnes qui sont opprimées, mais pas forcément minoritaires numériquement, comme les femmes) du point de vue de la diversité, elles peuvent elles aussi être de divers types, pour reprendre la définition de l'Unia :

1. « On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi. C'est par exemple le cas si votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre couleur de peau.
2. Il se peut aussi qu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tout des effets discriminatoires. On parle alors de discrimination indirecte. Exemple : si les animaux sont interdits dans un café, cela signifie qu'une personne malvoyante accompagnée d'un chien d'assistance ne peut pas y avoir accès non plus¹. »

Mais la discrimination peut dépasser l'acte individuel, et l'on parle parfois de discrimination institutionnelle ou structurelle lorsque ces discriminations sont liées à l'organisation de la société dans son ensemble².

L'actualité des enjeux de diversité

On pourrait se demander s'il est encore nécessaire de parler de diversité. Après tout, on parle beaucoup de diversité, on voit de plus en plus de femmes ou de personnes « issues de la diversité » en politique, dans les médias ou à la direction des grandes entreprises. Mais comme nous l'avons déjà mentionné, les politiques de diversité, si elles ont un impact sur quelques individus qui sont favorisés par des quotas, ne parviennent pas à modifier les discriminations dans l'ensemble de la société.

De plus, l'expansion de l'extrême droite partout en Europe montre que les politiques de diversité ne parviennent pas à contrer les idées racistes. En Belgique, par exemple, le racisme envers les personnes noires a augmenté et 56% des personnes interrogées disaient avoir été victimes de racisme ou de discriminations, contre 39% lors de la dernière enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2016³.

Autre aspect du problème, la crise climatique actuelle aggrave les inégalités existantes, affectant en particulier les communautés les plus pauvres et les plus marginalisées. Les récentes inondations dévastatrices au Bangladesh et les tout aussi récents incendies de forêt en Californie nous rappellent que les enjeux environnementaux sont inextricablement liés aux questions de justice sociale et de diversité. Les populations les plus touchées sont souvent celles qui ont le moins de ressources pour se protéger et se reconstruire, comme on l'a vu lors des inondations en Belgique en 2021, soulignant l'urgence d'intégrer la diversité et l'inclusion dans les réponses aux crises écologiques.

La question de la diversité est donc plus que jamais un enjeu politique, social, économique et sociétal !

D'où viennent les discriminations et le racisme ?

Pour lutter contre le racisme, il est en premier lieu utile d'identifier sa cause profonde. Le racisme n'est pas une idéologie nouvelle, et cela fait des millénaires qu'il existe des comportements racistes, des oppressions envers certaines minorités, ou une forme de domination masculine. Mais à notre époque, ces discriminations n'ont plus aucune base rationnelle ou matérielle. Les tentatives prétendument scientifiques qui ont tenté de justifier les inégalités de « race » ou de genre ont toutes été démasquées.

Mais le racisme continue de se maintenir. L'autrice et militante Keenan-Yamahtta Taylor, qui a participé et écrit sur le mouvement Black Lives Matter aux États-Unis, apporte un éclairage intéressant à cette question. Pour elle, le racisme est directement lié au capitalisme. Pour reprendre ses mots : « Le capitalisme est un système économique fondé sur l'exploitation de la majorité par la minorité. En raison de l'inégalité flagrante qu'il produit, le capitalisme use d'outils politiques, sociaux et idéologiques divers pour justifier l'inégalité tout en divisant la majorité, qui a tout intérêt à s'unir pour y résister⁴. »

Le racisme et les discriminations sont donc entretenus en permanence par la minorité de capitalistes qui se partagent le pouvoir, et qui cherchent à s'y maintenir. C'est elle, en tout cas en partie, qui finance des

politiciens d'extrême droite, qui prépare en coulisse des politiques publiques discriminatoires, et qui continue à favoriser les divisions au sein de ses entreprises, en discriminant celles et ceux qui pourraient accéder à tel ou tel poste, et en y maintenant une division des tâches selon des préjugés ambiants.

L'Observatoire des Multinationales a par exemple récemment réalisé une grande enquête sur le Réseau Atlas, un réseau international qui rassemble des instituts et des think tanks qui défendent les idées d'extrême droite partout dans le monde. Ce seraient par exemple eux qui auraient fourni des soutiens programmatiques et financiers à la candidature de Javier Milei en Argentine ou de Donald Trump aux États-Unis, qui mobilisent régulièrement contre les politiques écologiques, ou qui s'attaquent aux droits des minorités, par exemple contre les aborigènes en Australie, ou le droit à l'avortement⁵. Or ce réseau est financé et soutenu par des multinationales et des milliardaires tels que la famille Koch, la famille Mellon, le magnat de l'immobilier de luxe Charles Marie Jottras, Exxon Mobil, Philip Morris, Pfizer ou Michelin⁶.

En France, le politicien raciste Éric Zemmour a été soutenu par le milliardaire Bolloré⁷, alors que le milliardaire Pierre-Édouard Stérin qui possède différents médias est un soutien du Rassemblement National, parti d'extrême droite⁸.

On le voit, le racisme ne tient pas du hasard. La stratégie de « diviser pour mieux régner » est une stratégie consciente, et les idées racistes sont largement entretenues par la minorité qui a intérêt à leur maintien. Nous devons garder en tête cet aspect en réfléchissant aux réponses à apporter aux enjeux de diversité.

Les politiques de diversité, une solution en trompe-l'œil

Dans son livre « La diversité contre l'égalité », Walter Benn Michael examine les politiques de diversité en observant leurs résultats. Car si la diversité est très présente dans les discours, et que de nombreuses mesures sont prises à son propos, il note que les inégalités ne faiblissent pas pour autant.

Selon lui, les politiques de diversité sont une façade, une manière de mieux cacher le fonctionnement normal du capitalisme, qui concentre les richesses entre les mains d'une minorité. Les politiques de diversité viennent donc apporter une réponse à ses inégalités, à travers des quotas, des campagnes de communication, etc. mais une fausse réponse, pour mieux masquer les responsabilités écrasantes du capitalisme dans la fabrication des inégalités.

Benn Michaels prend l'exemple des politiques de diversité en entreprise, par exemple en faisant des campagnes de communication pour montrer leurs efforts pour recruter des personnes issues de la diversité, mais ces efforts masquent les inégalités au sein de l'entreprise même, avec des postes de directions majoritairement occupés par des individus, majoritairement des hommes, issus de milieux privilégiés, c'est-à-dire très souvent blancs.

L'auteur montre aussi le double discours hypocrite de ces entreprises. Par exemple Starbucks va prétendre utiliser du café Fairtrade provenant du Mexique, et utiliser divers programmes éthiques, alors qu'en réalité des dénonciations régulières montrent que les cultures de café qui fournissent Starbucks utilisent des enfants

et de l'esclavage⁹... Il cite aussi Wal-Mart, la géante chaîne américaine de supermarché qui a fait des campagnes en montrant des couples de même sexe en Angleterre, mais qui n'a pas reproduit ces campagnes à son siège social, aux États-Unis, où l'homosexualité est moins bien vue. Selon lui, les politiques de diversité des grandes entreprises n'ont pas d'autres objectifs que d'améliorer leur image et de toucher des nouveaux publics, ou pour reprendre leurs termes, des nouvelles « parts de marché ». Elles ne contribuent absolument pas à diminuer les inégalités de manière structurelle.

Dans les exemples mobilisés, on peut également citer l'exemple des quotas dans les admissions universitaires. Selon Michaels, ces quotas vont certes permettre une plus grande diversité à certains aspects dans les universités, mais ne répondent pas aux problèmes de fond. D'une part cela ne crée pas plus de place dans les universités. Et d'autre part cela masque les inégalités présentes au sein même des groupes « issus de la diversité », comme les noirs américains. Car avoir l'occasion d'arriver à l'université ne gomme pas les inégalités économiques, matérielles et culturelles¹⁰.

En Belgique, des actions ont été mises en place pour améliorer la diversité à l'école, et notamment pour s'attaquer aux problèmes de reproduction des inégalités. Le décret inscription, mis en place en 2010, vise à favoriser la mixité sociale dans les écoles en travaillant sur le marché scolaire et sur le problème de sélection et de sélectivité des écoles avec des phénomènes assez prononcés d'écoles dites élitistes et d'autres assimilées à des ghettos. Un formulaire a été créé, à déposer pendant une période de 15 jours, pour départager les élèves à l'aide d'un indice basé sur différents critères, notamment géographique et socio-économique. La Commission de pilotage du système éducatif (la Copi) a évalué ce dispositif en 2024 et conclut que le décret inscription n'a eu aucun effet significatif, en s'appuyant sur l'indice de ségrégation qui mesure le nombre d'élèves qu'il faudrait échanger pour avoir une représentation des différents niveaux de revenu en Belgique¹¹. Cette fois, la dimension « diversité » a été mise au service des politiques et des administrations qui les ont portées mais n'a probablement pas assez impliqué les personnes concernées par la ségrégation scolaire pour en étudier les barrières ni penser aux capacités de certaines écoles à mettre en place d'autres méthodes pour attirer ou repousser certain-es élèves.

Les conclusions de la Copi vont dans le sens du constat de Ben Michaels sur les politiques de diversité venues « d'en haut », d'institutions étatiques. Le fait d'avoir des quotas n'est pas un problème en soi, et peut être un vrai progrès, mais ce qui est critiqué est le fait que ces mesures sont considérées comme la panacée, et permettent d'éviter de remettre en question les causes profondes des inégalités, des oppressions et des discriminations. Il ne faut donc pas arrêter ces mesures mais aller beaucoup plus loin. Mais comment ?

Construire la diversité dans les luttes : Fatima Ouassak

Face aux limites des politiques de la diversité, Fatima Ouassak vient proposer une autre manière d'intégrer les enjeux de diversité au niveau politique. Mais son approche est radicalement différente des politiques mentionnées plus haut. Car il s'agit d'intégrer la diversité dans l'action politique elle-même, dans les mobilisations. Plutôt que d'attendre une solution « d'en haut », du monde politique, ce qui est proposé ici c'est de commencer les transformations sociales et la reconnaissance de la diversité par en bas. Fatima Ouassak est elle-même une militante écologiste qui a participé à diverses luttes et qui a fondé le Front des mères dans la banlieue de Bagnolet à l'Est de Paris. Elle a beaucoup travaillé pour montrer les limites du mouvement écologiques, et pour en proposer une extension qui permettrait d'y intéresser les classes populaires, souvent peu prises en compte dans ces mouvements.

Son livre « Pour une écologie pirate » s'appuie sur le constat que les populations d'origine immigrée sont souvent marginalisées socialement et politiquement, ayant plus de mal à trouver des emplois, des logements, souvent parquées dans des banlieues populaires. Pourtant, comme nous l'avons évoqué plus haut, les classes populaires sont les plus touchées par le changement climatique, et sont tout aussi concernés par les enjeux écologiques. Par exemple, les banlieues sont particulièrement polluées, et l'accès à une alimentation de qualité y est particulièrement difficile, que ce soit par le manque de magasins qui proposent de tels produits, mais aussi par le manque de moyens financiers pour se les payer.

Ces constats ont donné lieu à diverses mobilisations à travers le monde. Elle prend plusieurs exemples, comme en Algérie, à Plogoff en Bretagne, ou encore en Palestine où, à chaque fois, l'exploitation des ressources avait directement mis en danger les populations, et où, à chaque fois, des minorités spoliées ont été à l'origine d'un mouvement écologiste d'opposition à l'exploitation de la terre.

Ces exemples montrent que les luttes écologiques concernent au premier chef les personnes les plus opprimées, et celles-ci ont toutes les raisons d'y participer activement. Mais Ouassak identifie différents obstacles à cette possibilité, notamment par rapport aux luttes dans les banlieues. L'autrice identifie différents « murs » qui séparent les individus, des murs sociaux, symboliques, des préjugés, des inégalités économiques, etc. Ces différents « murs » sont alimentés en permanence par les discours racistes, mais aussi par les politiques et les pratiques qui maintiennent les inégalités, comme la gentrification (le remplacement des population pauvres par des populations plus aisées, notamment à travers l'augmentation des loyers), la privatisation des services publics, la discrimination institutionnelle, etc. Pour casser ces murs, et éviter les divisions qui affaiblissent les mouvements écologiques ou anti-capitalistes, il faut donc commencer par combattre activement toutes les formes de discrimination, comme le racisme et le sexisme.

Pour faire face à ces enjeux, Fatima Ouassak propose une revendication centrale afin de redonner droit à la place des personnes issues de la diversité : la liberté inconditionnelle de circulation ! Pour elle, si de nombreuses personnes ne s'intéressent pas à l'environnement, c'est qu'il ne s'agit pas de « leur » environnement. Par exemple, les populations immigrées qui vivent en banlieues se font régulièrement maltraiter par la police, et voient régulièrement dans les médias des débats sur leur possible « remigration », certains n'ont même pas de droits légaux d'être là. Comment, dans ces conditions, s'intéresser à l'environnement ?

La revendication de l'abolition des frontières est donc une manière de faire droit au besoin d'ancrage des individus, de se sentir chez eux, qui est une condition indispensable à se lancer dans des luttes sociales. C'est aussi une manière de souder ensemble des personnes d'origines diverses, de se rapprocher, et de renforcer nos luttes pour plus d'écologie ou de justice sociale. Cette revendication est aussi une ouverture politique à sortir du cadre étroit des états nationaux pour faire face aux enjeux écologiques et économiques qui dépassent largement le cadre des états.

Diversité et économie sociale et solidaire

La diversité est à la fois un enjeu humain fondamental, qui permet de faire droit à l'existence de toute personne, mais aussi un levier de mobilisation qui peut renforcer les mouvements contestataires. Mais ces mouvements contestataires ne pourront construire un véritable changement que s'il existe des alternatives sérieuses à l'économie capitaliste et à ses inégalités. L'économie sociale et solidaire (ESS) se veut l'une de ces alternatives. Mais l'ESS est-elle à la hauteur des enjeux de diversité ?

L'ESS s'appuie sur l'idée qu'il est possible de faire de l'économie autrement, en organisant les projets économiques et associatifs démocratiquement, afin que ceux-ci répondent au mieux aux besoins sociaux, et ne soient pas sous contrôle d'une minorité d'actionnaire, mais sous le contrôle démocratique de l'ensemble. Cette construction d'une économie alternative doit donc obligatoirement passer par une inclusion de chaque individu, afin de ne pas être le vecteur de nouvelles oppressions, mais d'ouvrir la voie vers une véritable société démocratique. Car la démocratie ne signifie pas la dictature de la majorité sur les minorités, au contraire, une société qui continuerait à entretenir des oppressions envers des minorités ne ferait que reproduire la domination d'une classe dominante, car les oppressions nourrissent d'autres oppressions¹².

Ces valeurs de lutte pour la diversité et de démocratie font partie du cœur de l'économie sociale et solidaire. Les principes de démocratie dans l'entreprise et de finalité sociale sont indissociables des valeurs de diversité. Mais, évidemment, il existe toujours un décalage entre les principes et la réalité du terrain. L'économie sociale évolue dans une société capitaliste, traversée par des oppressions et des préjugés, et il ne suffit pas de se déclarer faire partie de l'économie sociale pour tout à coup s'extirper entièrement de tous ces travers. Contrairement à l'économie classique, qui traite souvent de diversité avec hypocrisie, la force de l'ESS ne réside pas seulement dans des valeurs creuses. Il ne s'agit pas juste de discours, mais l'appartenance à l'ESS impose aux entreprises et associations de faire vivre la démocratie dans l'entreprise, et de sans cesse l'améliorer.

Cette question de la diversité traverse l'économie sociale et solidaire de différentes manières : par la sensibilisation et le militantisme du milieu associatif de l'économie sociale et solidaire ; et par la diversité qui est inhérente à certaines entreprises sociales.

Le militantisme contre les discriminations

Le monde de l'économie sociale et solidaire rassemble de nombreuses personnes qui ont lancé ou rejoint un projet qui fait sens, qui propose une alternative au modèle classique. Les projets d'économie sociale rassemblent un grand nombre de militantes et de militants qui utilisent leurs organisations comme lieux de démocratisation, de politisation, et de critique face au patriarcat, au racisme, au validisme... En se constituant comme un mouvement, l'économie sociale et solidaire peut élargir ces réflexions qui sont parfois limitées à un petit cercle militant, pour les diffuser dans toute l'économie sociale.

L'analyse d'Antoinette Dumont et Priscilla Claeys intitulée « Combattre les inégalités de genre dans l'économie sociale. Par où commencer ?¹³ » rappelle bien que les inégalités et les discriminations continuent à exister dans l'économie sociale et solidaire, mais présente aussi trois initiatives militantes, participant pleinement à l'ESS, qui combattent ces inégalités à travers de l'éducation populaire et des groupes de discussion autour de ces questions : Soralia, Vie Féminine et Plurivers'elles. Des représentantes de ces trois organisations viennent montrer comment des organisations peuvent interroger les rapports de dominations qui existent au travers de toute la société, et remettre en question tant la domination des uns que l'acceptation intériorisée de cette domination chez les autres, en prenant en compte l'intersectionnalité des dominations, c'est-à-dire le fait que plusieurs oppressions peuvent se croiser, que l'on peut être à la fois dominé et dominant, ou que l'on peut subir plusieurs dominations différentes (une femme noire par exemple). Elles rejoignent les propos de Fatima Ouassak sur la force mobilisatrice qu'il y a à reconnaître les personnes subissant la domination : « *on se rend compte que, sur le terrain, les femmes racisées sont force de mobilisation quand on les reconnaît dans ce qu'elles sont*¹⁴. »

Par ce travail d'éducation permanente, sur le terrain, les organisations d'économie sociale ont un rôle bien différent des mesures « par en haut », des politiques publiques de genre mises en place par les différents gouvernements, et dont nous avons vu les limites plus haut. Antoinette et Priscilla pointent d'ailleurs les limites de la nouvelle loi « Stop féminicides », sortie en juillet 2023, qui est une importante avancée, car elle reconnaît le féminicide, mais que cela ne signifie pas que l'on peut la prendre pour argent comptant, et qu'il faut être attentif à militer pour que cette loi se traduise par des mises en œuvre ambitieuses.

La diversité comme force

L'économie sociale et solidaire prend de nombreuses formes dans de nombreux secteurs différents. Une partie de l'ESS peine à dépasser le milieu blanc relativement privilégié, de tendance écologique, parfois appelés « bobos », à toucher au-delà d'eux-mêmes et de leurs semblables, même si la volonté est là. Il s'agit d'une problématique que nous avons traitée dans d'autres analyses¹⁵. Mais l'économie sociale, de par son objectif social et démocratique, est amenée à s'adresser à des publics bien plus diversifiés, plus populaires, d'origines variées. C'est par exemple le cas des entreprises d'insertion sociale, qui vont en particulier s'adresser à des individus plus éloignés de l'emploi, et donc en grande partie issus des milieux populaires. Ces entreprises font le même genre de tâche que des entreprises classiques, mais en portant une attention particulière à leurs travailleurs, et en leur proposant des accompagnements pour aller vers l'émancipation.

Dans le cadre de cette analyse, nous avons rencontré Patrick Sénéart, responsable de l'entreprise sociale bruxelloise Multijobs, qui porte une attention particulière à la diversité. En effet, nous rappelle Patrick,

diverses études¹⁶ démontrent que prendre en compte les diversités au sein d'une entreprise favorise un meilleur fonctionnement de l'entreprise et une meilleure entente entre collègues. Lorsqu'une personne se sent reconnue dans ses différences, elle est plus épanouie, ce qui accroît sa motivation, améliore la qualité de son travail, et augmente les performances globales de l'équipe. L'emploi ne se limite pas à une fonction économique, il joue aussi un rôle crucial dans l'insertion sociale¹⁷.

Multijobs est une entreprise particulière : « *Multijobs, initié par le secteur du logement social, est un dispositif unique en Région bruxelloise. Notre mission est d'élargir la gamme de services proposés aux locataires¹⁸ sociaux tout en participant activement à un programme de réinsertion par l'emploi. Nous offrons des prestations telles que le nettoyage, les travaux de parachèvement, l'aide à la vie quotidienne, et l'entretien des espaces publics¹⁹* ». L'entreprise reflète la diversité de Bruxelles, rassemblant des personnes de cultures et d'horizons variés.

Patrick Sénélart nous partage quelques exemples d'initiatives pour aborder les questions de diversité. Chaque mois, une réunion d'équipe, ouverte à tout le personnel, est organisée. Lors de ces rencontres, chacun a la possibilité de s'exprimer et de revenir sur les événements professionnels du mois écoulé. Ces échanges permettent de reconnaître et de valoriser les expériences de chacun, de créer une cohésion au sein de l'équipe, et de responsabiliser les membres autour des missions de Multijobs. Lorsque c'est possible, des solutions sont élaborées collectivement, notamment pour résoudre les problèmes de discrimination.

De telles réunions peuvent avoir lieu dans n'importe quelle entreprise. Cependant, dans une entreprise classique, même si on vous encourage à vous exprimer, vous pourriez hésiter, sachant que la priorité est souvent donnée aux intérêts des actionnaires plutôt qu'à ceux des employés. À l'inverse, dans une entreprise sociale, la dynamique peut être différente. Le fait de constater qu'il existe une véritable démocratie, que les discussions mènent à des changements concrets, et que ceux qui s'expriment restent dans l'équipe, crée un espace propice à la libre expression, y compris sur les sujets sensibles comme la discrimination.

Outre ces réunions, Multijobs propose aussi un coaching interne pour le personnel encadrant, sous la supervision d'un expert externe. Cela permet d'identifier les difficultés et d'apporter des solutions pour une gestion inclusive du personnel.

Des activités collectives, comme des parcours d'aventure ou des matchs de football, sont également organisées pour renforcer les liens, faire reculer les clichés, et surmonter les barrières culturelles.

Patrick Sénélart précise que les remarques racistes ou sexistes sont immédiatement confrontées, non pas en excluant les personnes, mais en expliquant pourquoi de tels comportements sont inacceptables et nuisibles pour l'ensemble de l'équipe.

Ce qui distingue Multijobs, comme d'autres entreprises sociales, c'est l'atmosphère générale qui y règne. Cela découle des valeurs de l'économie sociale et solidaire, qui promeut l'émancipation et l'inclusion. Cependant, proclamer ces valeurs ne suffit pas. Il faut une vigilance constante pour empêcher le sexisme ou le racisme ordinaire de s'installer. Cela nécessite une volonté collective de lutter contre ces comportements et de créer un environnement sain et respectueux.

Ce travail demande certes des efforts, mais il en résulte une grande richesse au sein de l'équipe. Une fois les divisions surmontées, des échanges authentiques émergent, transformant l'équipe en un véritable forum international où l'on peut discuter des cultures du monde entier, s'enrichir mutuellement, et réfléchir sur les questions politiques internationales.

Grâce à ce management inclusif, à Multijobs, les mentalités ont évoluées, les pratiques se sont adaptées, et la reconnaissance de la diversité a renforcé la cohésion et la solidarité au sein de l'équipe. Un nouvel état d'esprit, ouvert à l'autre à la différence, à la nouveauté, s'est installé. Le respect de la diversité est l'une des valeurs fondamentales inscrites dans la charte de l'asbl.

Pour conclure, Patrick Sénéart partage l'anecdote d'un travailleur d'origine irakienne, initialement réticent à l'idée de travailler avec un collègue d'origine iranienne, en raison des tensions entre leurs pays. Grâce à l'accompagnement attentif de l'encadrant, ces deux personnes ont réalisé qu'elles avaient beaucoup en commun et sont devenues amies.

Conclusion : La diversité pour soulever des montagnes

On l'a vu, il existe différentes manières d'aborder la diversité. Les politiques publiques qui proposent des changements symboliques sont souvent peu efficaces. Le recul du racisme et du sexisme doit d'abord et avant tout venir d'un travail quotidien et militant sur les mentalités, par la démocratie et l'interconnaissance. Les enjeux sont fondamentaux. Les défis qui se posent à l'humanité aujourd'hui sont immenses : réchauffement climatique, guerres, inégalités croissantes. Tout cela nécessite des solutions à l'échelle internationale, des échanges entre les peuples, de s'unir au-delà des frontières dans un objectif commun.

C'est dans ce sens que la construction d'une société de la diversité est vitale. Non pas une diversité superficielle, mais une diversité par en bas, par les liens humains, par les échanges sociaux et politiques, c'est cela qui est potentiellement une force inarrêtable. Car, finalement, la condition aux mobilisations et à la construction d'une autre société, basée sur la solidarité et l'inclusion, c'est d'apprendre à se connaître à la base, être prêt à déconstruire nos préjugés, de trouver ce que nous avons de commun, de se donner des objectifs politiques au-delà de nos différences d'origine ou de culture.

Et pour construire cela, l'économie sociale a un rôle immense à jouer. L'économie sociale et solidaire rassemble de nombreux projets, associatifs, coopératifs, etc. Si les questions de diversité ne sont pas au centre de chacun de ces projets, l'économie sociale est un potentiel ferment pour une véritable politique de la diversité. Cela dépend de chacun des acteurs de faire mouvement, de s'échanger les bonnes pratiques, de militer pour que ces idées ne soient pas que des annonces sur papier, mais qu'elles soient suivies de faits. Fatima Ouassak donne un exemple de revendication politique qui permettent de défendre de manière radicale la diversité, en tout cas sur la question des origines, à travers l'abolition des frontières. Il en existe d'autres que le mouvement de l'économie sociale peut porter pour montrer qu'il propose une politique fondamentalement différente, basée sur les rapports humains et non sur des questions politiques abstraites.

Bibliographie

Benn Michaels Walter, *The Trouble with Diversity*, Metropolitan Books, 2006

Ouassak Fatima, *Pour une Écologie Pirate*, La Découverte, 2023

¹ <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>

² <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/concept-juridique/differentes-formes-de-discriminations/>

³ <https://www.rtb.be/article/belgique-plus-de-la-moitie-des-personnes-noires-font-face-au-racisme-11277120>

⁴ Keeanga-Yamahtta Taylor, *Défaire le capitalisme, combattre le racisme*, traduit par Nicolas Hacquart, juin 2016, Contretemps, URL : <https://www.contretemps.eu/read-offline/15456/defaire-capitalisme-combattre-racisme.print>

⁵ <https://multinationales.org/fr/enquetes/le-reseau-atlas-la-france-et-l-extreme-droitisation-des-esprits/du-climategate-a-javier-milei-les-faits-d-armes-du-reseau-atlas-et-de-ses>

⁶ https://multinationales.org/IMG/pdf/atlasfr_v3.pdf

⁷ <https://www.monde-diplomatique.fr/2022/01/BENILDE/64193>

⁸ https://www.francetvinfo.fr/economie/medias/legislatives-2024-qui-est-l-entrepreneur-pierre-edouard-sterin-proche-du-rn_6646128.html

⁹ <https://actions.eko.org/a/starbucks-non-a-l-esclavage-dans-l-industrie-du-cafe>

¹⁰ L'inégalité culturelle fait ici référence aux travaux de Bourdieu sur le capital culturel

¹¹ <https://www.lesoir.be/560289/article/2024-01-10/mixite-sociale-le-flop-du-decret-inscriptions>

¹² <https://www.ritimo.org/Capitalisme-et-patriarcat-deux-systemes-qui-se-nourrissent-l-un-de-l-autre>

¹³ <https://saw-b.be/publication/combattre-les-inegalites-de-genre-dans-leconomie-sociale-par-ou-commencer/>

¹⁴ Fatima Ben Moulay, responsable régionale de la section Charleroi-Thuin de Vie Féminine, citée dans l'analyse *Combattre les inégalités de genre dans l'économie sociale. Par où commencer ?* par Antoinette Dumont et Priscilla Claeys, mars 2024

¹⁵ https://saw-b.be/wp-content/uploads/sites/39/2022/09/A2203_Publics-populaires_versionEM.pdf

¹⁶ La diversité : facteur de performance des entreprises, bnp paribas fortis, 05-03-2018 et Andrés T. Tapia, Talent framework the inclusive leader. Optimizing diversity by leveraging the power of inclusion, Korn Ferry institute, 2019 et Soumia Malinbaum, De la lutte contre les discriminations au management des diversités : le rôle déterminant des outils de reporting et de pilotage, journaldunet.com, 06/03/2013

¹⁷ L'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION, Analyse des complémentarités et de l'efficacité des outils d'économie sociale, (Contrat de recherche SSTC – N SO/H6/049), Section belge du CIRIEC, 2020

¹⁸ On parle bien ici des locataires sociaux, puisque le public de Multijobs sont les habitants des logements sociaux.

¹⁹ <https://multijobs.be/>



Ce texte vous parle, nos idées vous interpellent ? C'est le but !

Cette analyse s'inscrit dans notre démarche de réflexion et de proposition sur des questions qui regardent la société. Si vous voulez réagir ou en discuter avec nous au sein de votre groupe, de votre espace, de votre entreprise, prenons contact. Ensemble, faisons mouvement pour une alternative sociale et économique !

N'hésitez pas à nous contacter : info@saw-b.be ou 071 53 28 30

À la fois fédération d'associations et d'entreprises d'économie sociale, agence-conseil pour le développement d'entreprises sociales et organisme d'éducation permanente, SAW-B mobilise, interpelle, soutient, et innove pour susciter et accompagner le renouveau des pratiques économiques qu'incarne l'économie sociale. Au quotidien, nous apportons des réponses aux défis de notre époque.

Rédaction : Marian de Foy
Relecture : Joanne Clotuche
Illustration : lucie-hosova-unsplash