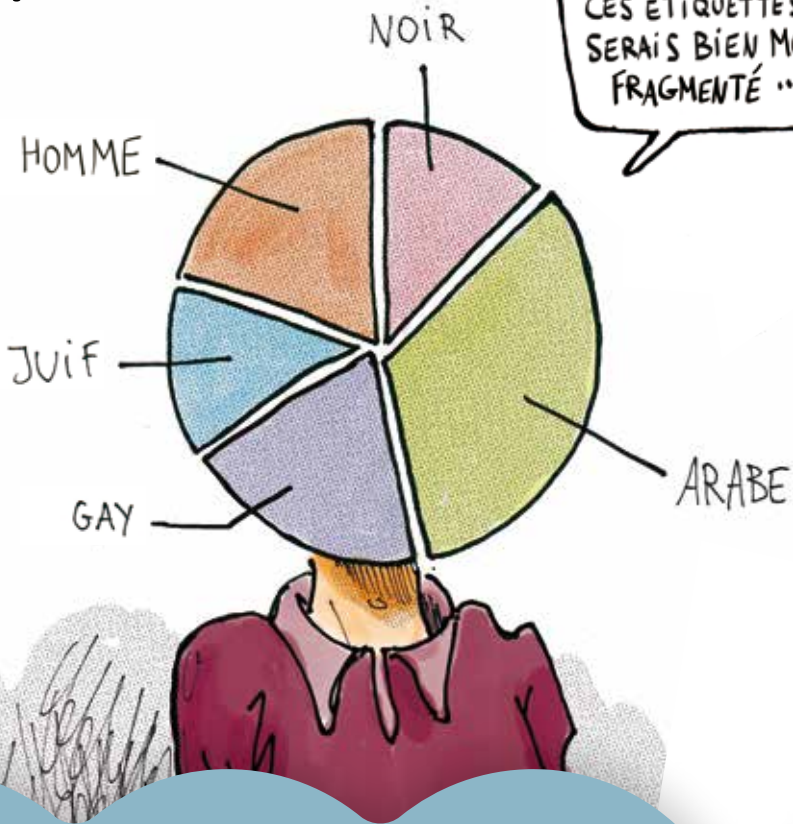


UNIA

Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

SI ON NE ME
COLLAÏT PAS TOUTES
CES ÉTIQUETTES, JE
SERAIS BIEN MOINS
FRAGMENTÉ ...



FILM ET CAHIER PÉDAGOGIQUE

LE SIGNALEMENT

Comment comprendre, repérer et combattre les discriminations ?



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

BePax
Dialogue & Diversité

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Introduction	4
Signalement	6
Schéma	8
Pistes d'animation	9
► Comment en arrive-t-on à discriminer ?	10
A. Les stéréotypes et la catégorisation	10
B. Les préjugés et la hiérarchisation	16
C. L'essentialisation	19
D. La discrimination	20
1. La discrimination individuelle	23
2. La discrimination structurelle	25
E. Comment combattre les stéréotypes et les préjugés ?	32
► Les conséquences des discriminations	33
A. Conséquences économiques	33
B. Conséquences psychologiques	39
1. Intériorisation du stigmat	39
2. Se sentir marginalisé-e	40
3. Être rendu-e invisible	40
C. Réactions face à la discrimination	47
1. Retournement du stigmat	48
2. Communautarisme et repli sur soi	49
► La législation antidiscrimination	51
A. Au niveau international	51
B. Au niveau national	54
► A qui s'adresser lorsque l'on est victime ou témoin d'une discrimination ?	87
A. Les institutions	87
1. Unia	87
2. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	88
3. PHARE	88
B. Les associations	89
1. MRAX	89
2. Maisons Arc en Ciel	89
3. Genres Pluriels	89
C. Les syndicats	89
D. Séquences du film « Le Signalement »	90
E. La molécule de l'identité : Réflexion sur la fluctuation des groupes sociaux (endogroupe/exogroupe)	93
F. Cultionary	94
G. Mon iceberg culturel	97
H. Images et stéréotypes	98
Sources	99

AVANT-PROPOS

En quoi et comment les stéréotypes peuvent-ils conduire à des comportements discriminatoires? Quels sont les critères protégés par la loi? Quelles sont les instances compétentes en matière de lutte contre les discriminations? Les métiers du secteur « social » échappent-ils à la question des discriminations? Quel rôle l'administration et les associations ont-elles à jouer dans la lutte contre les discriminations?

À l'heure d'une diversité croissante et d'une précarisation persistante, voilà une série de questions que la COCOF (Service public francophone bruxellois) et Unia soulèvent dans le cadre du Protocole de collaboration qui les réunit.

«Le signalement», le film réalisé par le Centre Vidéo de Bruxelles (CVB), s'est nourri de témoignages d'agents de l'administration et de travailleurs sociaux d'associations subsidiées. Des histoires concrètes. Bien ou mal vécues. Bien ou mal traitées. Mais qui montrent combien nul n'est à l'abri d'une dérive discriminatoire et que sans cadre méthodologique clair, précis et connu, leur traitement est difficile ou inefficace.

Le « Cahier pédagogique » élaboré par BEPAX, quant à lui, remet les choses à plat et reconstruit le processus qui peut nous mener du stéréotype à la discrimination. Une discrimination qui peut être le fait d'une personne identifiable mais aussi un effet de structure, donc plus difficile à identifier et à combattre. Dès lors, comment reconnaître ces dynamiques problématiques et les resituer dans le cadre formel de la loi et des décrets en vigueur?

C'est donc à une réflexion sur les processus et les pratiques que nous engage le film et le cahier pédagogique. Deux approches complémentaires qui interpellent et interrogent les acteurs que nous sommes, tou-te-s concerné-e-s par nos rôles d'« employeur » et de « service public ».

Bernadette Lambrecht

Administratrice générale
Service public francophone bruxellois

Patrick Charlier

Directeur d'Unia

INTRODUCTION

Depuis 2013, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont liés à la COCOF par un protocole de collaboration visant à renforcer une politique de lutte contre les discriminations à tous les niveaux de l'administration et au sein des associations subsidiées par la COCOF. Et ce dans le cadre des relations entre employeurs et travailleurs, entre travailleurs ou encore avec des publics très diversifiés.

L'actualité et la réalité de terrain nous le rappellent tous les jours : des comportements, des attitudes, des décisions, des procédures peuvent induire des processus discriminatoires - souvent non intentionnels - qui vont léser des personnes dans leurs droits et/ou dans leurs aspirations individuelles, familiales ou collectives. Ces discriminations concernent, par exemple, les relations entre les femmes et les hommes, les dimensions relatives à l'âge, à l'origine, à l'orientation sexuelle, au handicap des personnes..., tous critères protégés par les lois antidiscrimination de mai 2007.

Dans ce cadre, et afin d'objectiver les initiatives qui relèvent de la COCOF, une étude (2016) a été conduite par le bureau d'étude SONECOM et l'UCL. Elle a mis en lumière une méconnaissance relative de l'arsenal juridique antidiscrimination, des processus qui induisent des discriminations ainsi que des instances compétentes en matière de lutte contre les discriminations, etc.

Aussi, décision fut prise par la COCOF de développer, en collaboration avec Unia et l'Institut, des outils de sensibilisation visant à la fois les agents de l'administration (tous niveaux confondus) et les travailleurs des associations.

Ces outils ont pris la forme d'un film réalisé par le Centre Vidéo de Bruxelles (2017) et d'un cahier pédagogique réalisé par BEPAX (2018). Tous deux ayant répondu à un appel d'offres spécifique lancé par Unia. Un comité d'accompagnement a permis d'encadrer les deux projets afin d'assurer cohérence et continuité.

À présent, il s'agit non seulement de faire vivre le film et le cahier pédagogique au sein du secteur, mais aussi d'inscrire structurellement la lutte contre les discriminations au cœur du projet général porté par la COCOF.



LE SIGNALEMENT

Jacques Borzykowski



Documentaire – Film – Outil | 43' | 2017 | 16/9 | vo fr |
Audiodescription et/ou Sous-titres pour malentendants

Bruxelles. La ville est endormie. Des voix-off révèlent des situations de discrimination quotidiennes : racisme, sexisme, homophobie. Ces témoignages francs et souvent émouvants constituent le socle de ce film-outil qui questionne les préjugés et les violences à l'œuvre dans le monde du travail.

Les entretiens réalisés avec des agents de la COCOF et des travailleurs d'associations subsidiées à Bruxelles mettent en lumière plusieurs situations de discrimination et les inégalités qui en résultent. Malgré la législation antidiscrimination mise en place afin de

protéger les citoyens en fonction de critères spécifiques dits « protégés » (genre, origine ethnique ou nationale, âge, handicap, conviction philosophique ou religieuse, orientation sexuelle, etc.), les préjugés, les discriminations, les peurs voire la haine persistent.

« Le Signalement » analyse avec pertinence les mécanismes (individuels ou structurels) qui induisent certaines formes de discrimination. Mais au-delà d'un constat sociétal alarmant, il apporte également des pistes de solutions. Autant d'espoirs pour de possibles changements.

POUR ALLER PLUS LOIN

Points de vue de chercheurs en psychologie sociale - 16'

Avec la participation de Vincent Yzerbyt, Professeur de Psychologie sociale à l'UCL et Ginette Herman, Professeure de Psychologie sociale à l'UCL

Un délégué syndical à l'écoute - 5'

Avec la participation de Patrick Werner, Délégué syndical à la COCOF

Aménagements raisonnables : prévoir et anticiper - 8'

Avec la participation de Didier Brumagne, Ingénieur industriel principal à la COCOF

FICHE TECHNIQUE

Réalisation – Jacques Borzykowski | **Interviews** – Monique Meyfroidt | **Assistanat Réalisation** – Noémie Sonveau | **Image** – Jacques Borzykowski - Faisal Chichah | **Son** – Ophélie Bouilly - Deborah Dourneau - Aurélien Lebourg - Anton Vodenitcharov - Faisal Chichah | **Musique** – Alexia et Laure-Anne Sonveau | **Montage Image** – Rumbacom | **Étalonnage** – Miléna Trivier | **Montage Son & Mixage** – Aurélien Lebourg | **Authoring DVD** – Frédéric Leroy | **Transcription Dialogues** – Johanna de Mayer | **Sous-Titrages** – Tongues Untied Translations | **Audio-Description** – Audioscenic ASBL - avec la voix de Carine Lorent | **Stagiaire** – Valentin Henault | **Production Déléguée** – Martine Depauw - CVB asbl | **Une Coproduction COCOF** – Bernadette Lambrechts - Unia - Patrick Charlier - CVB - Michel Steyaert.

COMITÉ DE SUIVI

- ▶ **COCOF** – Talbia Belhouari - Corinne Désir - Valérie Van Heer
- ▶ **Unia** – Emmanuelle Devillé - Laure Gréban - Michel Vanderkam
- ▶ **CBAI** – Centre bruxellois d'action interculturelle - Barbara Herman
- ▶ **IEFH** – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – Françoise Goffinet - Pauline Loeckx - Barbara Ortiz
- ▶ **CVB**

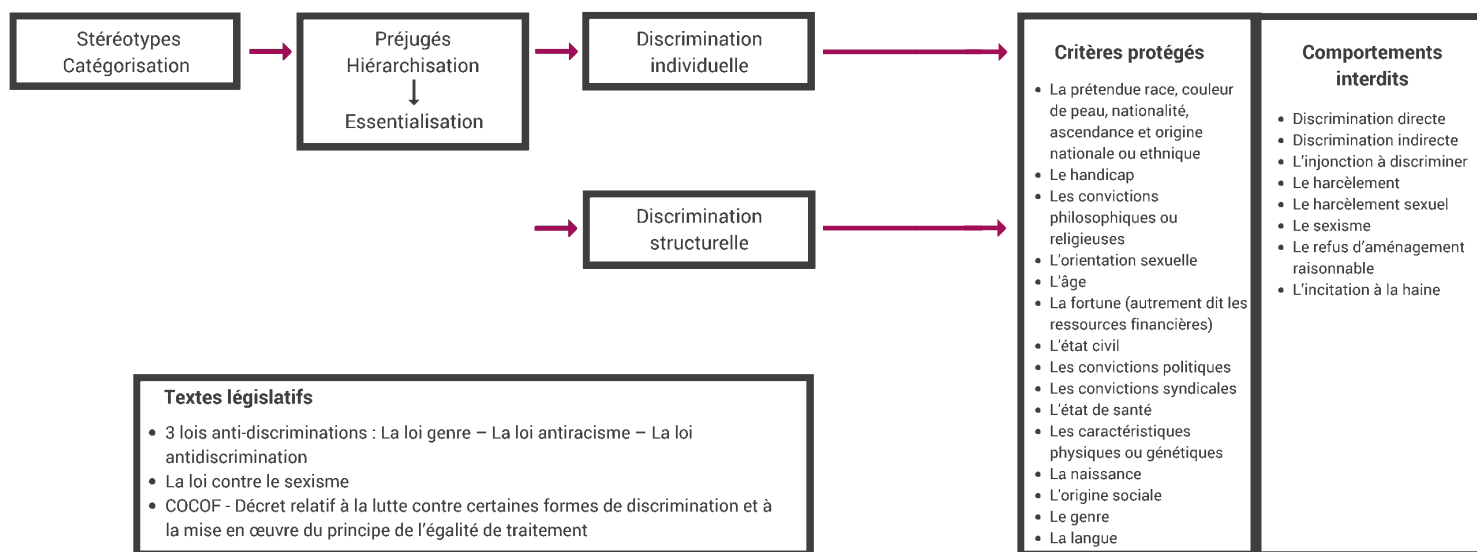
SCHÉMA

Le contenu de ce cahier pédagogique pourrait être résumé en un schéma expliquant les processus qui amènent les personnes à adopter des comportements discriminatoires. Dès lors, ce schéma sera le fil conducteur de ce cahier et tentera d'expliquer comment la discrimination survient, tout en y apportant des exemples et des illustrations.

Durant chaque étape du processus de discrimination, plusieurs questions d'animations sont proposées. Ces questions ont pour objectif de lancer la discussion et les échanges autour de la matière vue précédemment. L'animateur/trice est invité-e à s'approprier ces questions mais également à les compléter au fur et à mesure des animations.

Ce cahier pédagogique suivra ce schéma étape par étape.

1. Stéréotypes et catégorisation
2. Préjugés et hiérarchisation
3. Discrimination individuelle
4. Discrimination structurelle
5. Critères protégés
6. Comportements interdits
7. Textes législatifs



PISTES D'ANIMATION

Le cahier pédagogique est divisé en plusieurs parties et chaque partie est alimentée d'exemples et d'illustrations. Chaque illustration peut être un outil d'animation permettant de créer le débat mais également d'amener du contenu théorique pour l'animation. Ces illustrations permettent également à l'animateur de prendre conscience du niveau de compréhension de son public.

En dessous de chaque exemple, l'animateur peut trouver diverses questions à poser à son public. Ces questions sont des pistes de réflexion et ne constituent pas une liste exhaustive. En fonction du message que vous souhaitez faire passer, il est possible d'ajouter diverses questions. De plus, durant l'animation, d'autres questions peuvent surgir et il est également intéressant de les exploiter.

1 COMMENT EN ARRIVE-T-ON À DISCRIMINER ?

Chacun et chacune d'entre nous a probablement déjà été confronté-e en tant que témoin, victime ou auteur à des comportements discriminatoires.

Pour comprendre la discrimination, il est nécessaire de comprendre le processus nous amenant à discriminer une personne ou un groupe. Ce processus

peut se traduire en plusieurs étapes, qui aboutissent à des comportements visant à favoriser un groupe ou une personne plutôt qu'un-e autre sur la base de critères protégés et sans justification raisonnable.

Revenons sur chacune de ces étapes et la manière dont elles s'alimentent entre elles.

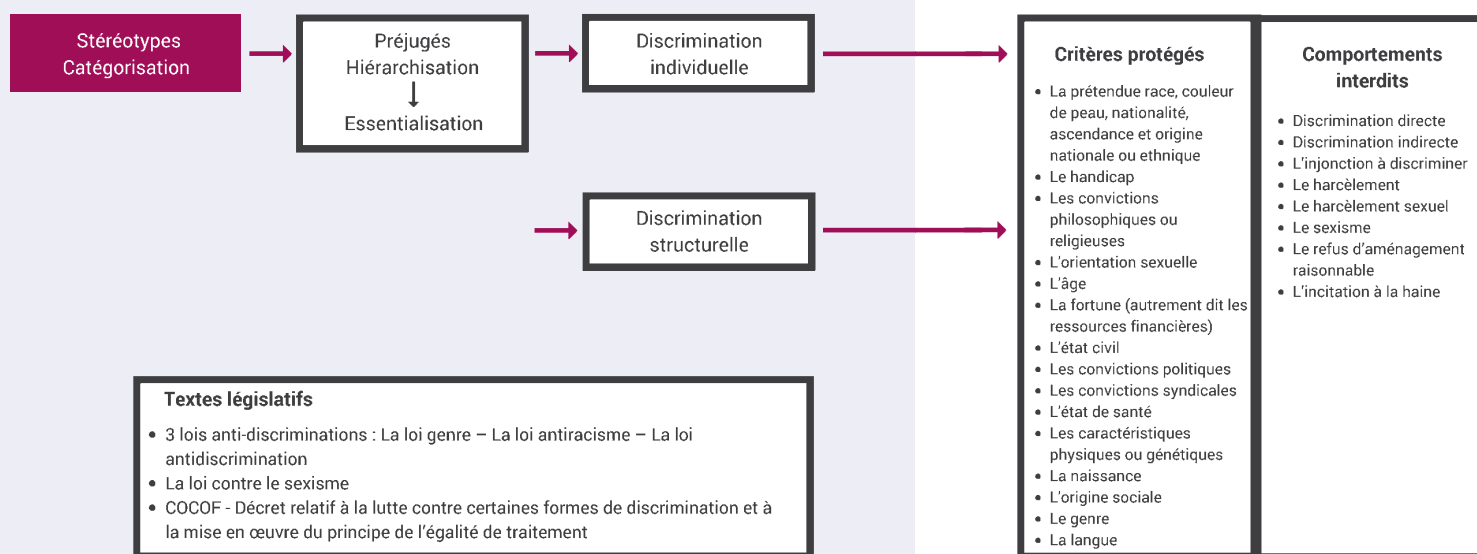
La première étape du processus se traduit par ce que l'on appelle une «catégorisation» des individus. Cette catégorisation s'accompagne de stéréotypes, lesquels peuvent avoir un impact sur la société et sur la construction des discriminations.

La catégorisation nécessite d'avoir défini des identités sociales, autrement dit, des groupes sociaux, imperméables les uns aux autres. Définir ces groupes sociaux demande au préalable de définir l'altérité: définir qui est «moi» et les «mêmes» que moi (endogroupe) d'une part, et qui sont «eux» et les «autres» que moi (exogroupes) d'autre part. Car il est impossible de

se penser «soi» sans penser l'«autre». Par exemple, se dire «femme» n'a de sens que lorsqu'on oppose ce groupe à celui des «hommes». La création d'exogroupes est donc nécessaire au processus de construction identitaire. On pourrait le résumer comme ceci: je sais qui je suis car je sais qui je ne suis pas... Les critères utilisés pour définir l'«autre» et marquer l'identité de ce dernier (et par défaut la «mienne») peuvent provenir de nombreux domaines: genre (homme vs. femme), état de santé (valide vs. personne en situation de handicap), orientation sexuelle (homosexualité, bisexualité, hétérosexualité...), orientation politique (gauche, droite, centre...), conviction philosophique/religieuse (bouddhiste, catholique, musulman, athée...), nationalité, etc.

Cependant, en fonction des intérêts en jeu et du contexte de l'interaction, on utilisera des critères de différenciation variables. Par exemple, en vacances à l'étranger, je me définis comme «Belge» (le critère «nationalité» est pertinent). Sur un site de rencontres, je me qualifie de «femme» (le critère «genre» prime sur le reste). Et lors d'une rencontre inter-religieuse, je me qualifie d'«athée» dans les discussions. En fonction des personnes rencontrées et des enjeux du moment, on préférera l'un ou l'autre critère de différenciation, l'une ou l'autre identité.

A. LES STÉRÉOTYPES ET LA CATÉGORISATION



L'ASSIGNATION IDENTITAIRE EXPLIQUÉE SIMPLEMENT :



La catégorisation se résume donc à rassembler un groupe de personnes dans une catégorie liée à une facette de leur identité (« femme », « homme », « jeune », « vieux », « athée », « catholique », etc.).

À première vue, le principe de catégorisation ne paraît pas négatif. Au contraire, il permet de simplifier l'environnement qui nous entoure et relève même d'un processus mental naturel¹.



Le fait d'appartenir à des catégories et que d'autres personnes n'y appartiennent pas peut nous mettre dans des attitudes dénigrantes à leur égard. Souvent, ces attitudes dénigrantes envers les autres, ont tendance à rendre positif la catégorie à laquelle on appartient. Dès lors, cela

crée des déséquilibres. Cependant, cela reste une façon tout à fait habituelle de fonctionner, mais il faut en avoir conscience et veiller à combattre ces effets.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

- POUR ALLER PLUS LOIN ► CAHIER PÉDAGOGIQUE
- 10. LA CATÉGORISATION

La catégorisation est associée aux stéréotypes. Ces deux processus mentaux s'alimentent l'un l'autre. Quand l'un crée des groupes en fonction de nos identités, l'autre lui attribue des caractéristiques de manière arbitraire, ce que l'on appelle les stéréotypes.

Les stéréotypes sont des visions simplifiées de la réalité. Il s'agit d'une croyance relative à un groupe ou à une personne en faisant partie. Certains stéréotypes

peuvent être positifs ou négatifs et avoir des impacts importants dans la vie des personnes qui en sont victimes.

Comme pour la catégorisation, les stéréotypes renvoient à une organisation mentale et naturelle de l'environnement. Au vu de la masse d'informations à laquelle nous devons faire face chaque jour, les stéréotypes nous permettent d'acquérir une meilleure compréhension du monde qui nous entoure.

Les stéréotypes renvoient vraiment aux connaissances que l'on a, ou que l'on croit avoir, sur différents groupes. Par exemple, les Allemands sont ceci ou les femmes sont cela.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

- POUR ALLER PLUS LOIN ► CAHIER PÉDAGOGIQUE
- 10. LA CATÉGORISATION

Il faut néanmoins rester attentif-ve car, même si les stéréotypes apportent une explication sur l'environnement qui nous entoure, ils sont aussi élaborés de manière arbitraire et subjective. En d'autres termes, si les stéréotypes sont une catégorisation mentale « normale », d'un point de vue social, ils peuvent être problématiques. Il en est de même pour la catégorisation. Si construire

et déconstruire continuellement des groupes « eux » et des groupes « nous » est un phénomène normal et nécessaire, il convient de rester vigilant : la création des catégories « endogroupes » et « exogroupes » peut amener une forme de discrimination dès lors que l'un des deux groupes ne peut accéder aux mêmes droits que l'autre.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

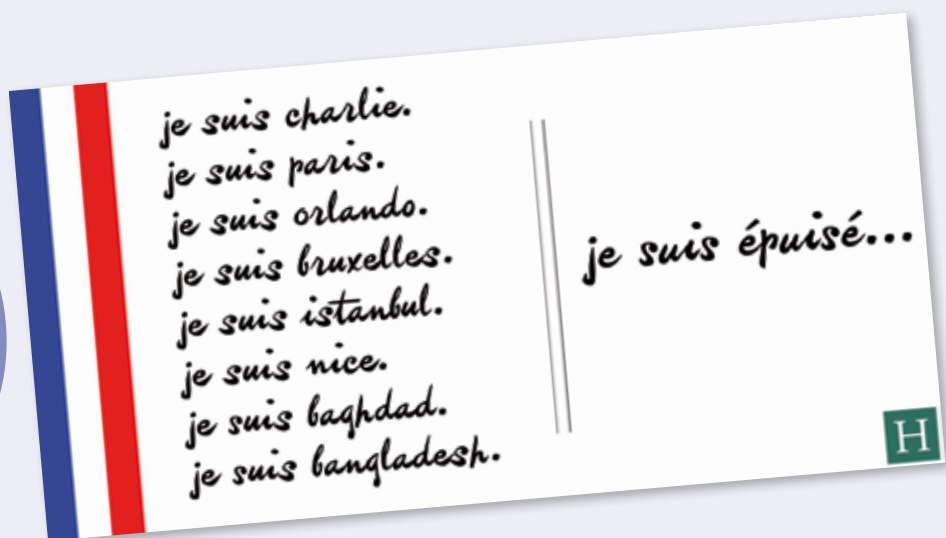


- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 10. LA CATÉGORISATION

JE SUIS CHARLIE

Le phénomène «Je suis Charlie» est un bel exemple, à la fois de la frontière floue entre les différents groupes sociaux, mais également du sentiment d'appartenance. D'abord, il y eut «Je suis Charlie», illustrant le sentiment d'être membre de la rédaction de Charlie Hebdo œuvrant pour la liberté d'expression face au terrorisme islamiste. Peu après, se sont succédés «Je suis Tunis» (mars 2015), «Je suis Bruxelles» (mars 2016), «Je suis Orlando» (juin 2016), «Je suis Istanbul» (juin 2016), «Je suis

Nice» (juillet 2016) ... illustrant autant de nouveaux endogroupes émergeant en fonction de l'actualité. À l'inverse, les personnes ne se revendiquant pas «Charlie» pour des raisons qui leur sont propres, pouvaient également être prises à partie, car ne faisant pas partie de l'endogroupe «Je suis Charlie». Nous faisons «corps» avec différents groupes de citoyens en fonction des actions des «ennemis» identifiés comme exogroupes. On peut ainsi créer des endo/exogroupes à l'infini.



Questions d'animation :

- ▶ **En quoi ce mouvement illustre-t-il la catégorisation ?**
Mise en avant de l'endogroupe et de l'exogroupe.
- ▶ **Dans cette situation, qui fait partie de l'endogroupe et de l'exogroupe ?**
Les «Je suis» et les autres.



RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

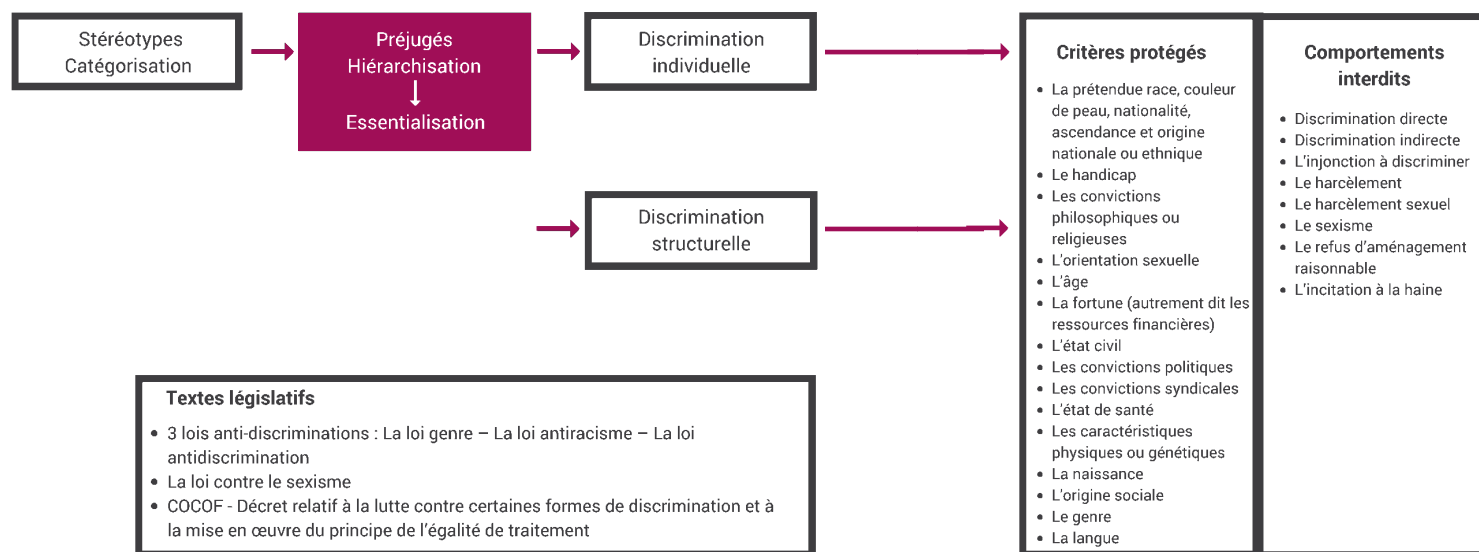
- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 1. REMARQUES SEXISTES

«FEMMES AU VOLANT, MORTS AU TOURNANT»

Questions d'animation :

- ▶ **Comment vous sentez-vous face à ce stéréotype ?**
- ▶ **Quelle catégorie de personnes est ciblée par cette phrase ?**
Les femmes.
- ▶ **Quel stéréotype est relié à la catégorie ?**
Les femmes sont dangereuses lorsqu'elles conduisent, car elles provoquent des accidents.
- ▶ **Comment contrer ce genre de stéréotypes ?**
Apporter des chiffres sur les accidents qui sont, dans la majorité des cas, causés par des hommes?. Mettre en avant qu'il s'agit d'un stéréotype négatif/péjoratif.

B. LES PRÉJUGÉS ET LA HIÉRARCHISATION



Une fois les principes de catégorisation et de stéréotypes assimilés, nous pouvons aborder la suite du schéma présenté au début du cahier.

L'étape suivante pour comprendre comment une personne ou un groupe en ar-

rive à en discriminer une autre aborde la notion de préjugés et de hiérarchisation.

Le principe de hiérarchisation peut amener à porter des jugements de valeur sur « l'autre », sur « l'exogroupe ». Nous parlerons dès lors de préjugés.



On distingue vraiment les stéréotypes des préjugés qui, pour les chercheurs, renvoient plutôt aux aspects affectifs. C'est davantage le registre de l'émotionnel, le registre de la réaction, ce qui se passe dans les tripes des personnes par rapport à tel ou tel groupe.

Par exemple, par rapport à des groupes comme les personnes malades, on peut sentir que l'on a des réactions de type émotionnel³.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

- POUR ALLER PLUS LOIN ► CAHIER PÉDAGOGIQUE
- 11. PRÉJUGÉS ET SENTIMENTS



Le préjugé se traduit par une opinion toute faite, sans apport critique, souvent défavorable, envers une personne et/ou un groupe de personnes possédant une même caractéristique. Il s'agit d'un jugement apriori, sans fondement valable. Un préjugé peut traverser l'histoire d'une société durant plusieurs générations.

Les préjugés viennent donc d'une intériorisation des stéréotypes, sans recul critique ni remise en question. Au-delà des stéréotypes, le préjugé inclut une dimension affective et émotive.

Comme les stéréotypes, les préjugés sont également fonction de l'environnement dans lequel évoluent les personnes. Par exemple, dans une situation de compétition, les personnes auront plus tendance à mettre en avant les stéréotypes négatifs des autres pour

accentuer une image positive d'elles-mêmes, et créer ainsi un sentiment de menace envers les autres.

Dans un contexte socio-politique, ces préjugés sont utilisés comme argument de campagne de certains partis d'extrême droite qui désirent, par exemple, expulser tous-tes les « immigré-e-s », vu-e-s comme susceptibles de nuire aux droits et libertés fondamentales ou à la cohésion sociale. Les « immigré-e-s » sont représenté-e-s comme une masse homogène, une vague humaine, envahissant la société européenne et mettant à mal ses valeurs d'universalité, de démocratie, de respect, d'égalité : « ils/elles » sont tous/toutes pareil-le-s, « ils/elles » nuisent à notre mode de vie en ne respectant pas l'égalité hommes/femmes et en troublant l'ordre public selon certains partisans de mouvements populistes et nationalistes. Dans les mouvements de droite extrême, chaque réfugié-e se voit renvoyé-e à divers préjugés négatifs afin de légitimer leur expulsion.

Il est intéressant de constater que les préjugés négatifs que nous avons sont toujours dirigés sur l'exogroupe, sur « l'autre ». Les membres de l'endogroupe représenteraient la « normalité » tandis que les membres des exogroupes incarneraient la différence, voire la « déviance ».

Ainsi, les préjugés créent donc une forme de hiérarchisation entre l'endogroupe et l'exogroupe. L'endogroupe se sentira soit neutre par rapport à l'exogroupe, soit supérieur à celui-ci.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

▶ LE SIGNALEMENT ▶ VOIR LE FILM ▶ FILM



Dans les premières minutes du film «Le Signalement», une personne explique qu'elle vient d'un milieu rural où la population maghrébine est quasi inexistante. Quand elle est arrivée à Bruxelles, cette personne a été confrontée à la multiculturalité de la ville. Dès lors, elle a été amenée à croiser des personnes venant d'Afrique du Nord. Elle explique que sa première réaction a été de penser «Je vais me faire attaquer», ce qui traduit la peur qu'elle avait en se promenant dans Bruxelles.

Il s'agit ici d'un exemple de préjugé envers la population maghrébine vivant en Belgique. Avant même de rencontrer une personne originaire du Maghreb, la narratrice explique qu'elle a directement jugé ces personnes comme étant violentes et susceptibles de l'agresser.

Ce jugement est sans fondement, sans apport critique, défavorable et traduit une émotion, celle de la peur.

Dans le même ordre d'idées, le film «Le Signalement» aborde la question d'un préjugé qui aurait pu mener à un refus d'embauche pour un poste d'animateur. L'homme qui avait répondu à l'offre d'emploi portait une barbe. Une femme homosexuelle de l'équipe a pensé que cette personne était musulmane et donc homophobe (stéréotype). Par peur de vivre dans un environnement professionnel où son orientation sexuelle serait jugée (préjugé), la travailleuse a demandé à son employeur de ne pas engager l'homme portant une barbe. Néanmoins, l'homme a tout de même rejoint l'équipe et aucun problème d'ordre homophobe n'a été constaté.

EXEMPLES

C. L'ESSENTIALISATION



En poursuivant notre chemin sur le schéma représentant le processus de discrimination, nous arrivons à la dernière étape, celle de l'essentialisation.

L'essentialisation renvoie à l'idée qu'il existerait une essence sous-jacente aux membres du groupe, ou dit autrement, à l'idée d'un trait naturel commun qui unirait tous les membres de l'exogroupe. Par exemple, il serait dans l'essence de la femme et dans sa nature d'être maternelle et aimante. À travers l'histoire, toutes les femmes l'auraient été, à l'exception de femmes déviantes ou anormales. De même,

il serait dans la nature des hommes homosexuels d'être efféminés et dans celle des lesbiennes d'être masculines. Les Juifs/juives auraient la banque dans le sang, les Afro-descendant-e-s auraient le rythme dans la peau et les Musulman-e-s auraient des gènes prédisposés au radicalisme. Pour l'âge, on pourrait également dire que tous/toutes les jeunes sont dynamiques et vifs-ves d'esprit alors que les personnes âgées sont lentes et peu productives.

L'essentialisation n'est pas nécessaire pour qu'il y ait discrimination. La discrimination peut déjà avoir eu lieu avant l'essentialisation d'un groupe et/ou d'une personne.

« NOT IN MY NAME »

- Un exemple de réponse à l'essentialisation : la campagne Not In My Name – septembre 2014



« *ISIS does not represent Islam* » est le slogan de la campagne *Not in my name* lancée en septembre 2014. Portée par bon nombre de musulman-e-s, elle illustre une réponse à l'essentialisation mais également aux stéréotypes et aux préjugés, afin de montrer la multiplicité de l'Islam et répondre aux assertions telles que « si ils/elles

sont musulman-e-s, c'est qu'ils/elles soutiennent les attentats commis au nom de leur religion ».

Parce qu'ils/elles sont assigné-e-s à la même identité « musulmane », rendu-e-s responsables des faits et gestes de tous les autres membres du groupe, et considéré-e-s comme un groupe homogène, un bon nombre de musulman-e-s s'est senti obligé de se désolidariser du mouvement terroriste islamiste.

Mais la campagne « Not in my name » illustre également une autre forme de violence : ces personnes ont vraisemblablement ressenti une certaine pression sociale. Étant musulman-e-s, d'origine arabe, les partisan-e-s de cette campagne ont éprouvé la crainte d'être identifié-e-s à des musulman-e-s terroristes.

Questions d'animation :

- **En quoi ce mouvement représente-t-il le processus d'essentialisation ?**
Tous les musulman-e-s auraient une sorte de « gène » du terrorisme.
- **Quel est le public-cible ?**
Les musulman-e-s mais également les arabes musulmans ou non qui sont souvent associés à l'Islam.
- **Dans cet exemple, où se situent la catégorisation, la hiérarchisation et l'essentialisation ?**
 - *Catégorisation : Le groupe des personnes musulmanes, le groupe des terroristes, le groupe des « autres ».*
 - *Hiérarchisation : Les personnes musulmanes sont considérées comme « inférieures » car elles sont directement assimilées à des actes de terrorisme.*
 - *Essentialisation : Les musulman-e-s arabes auraient tous/toutes un « gène » du terrorisme.*
- **Comment vous sentez-vous face au mouvement « Not In my Name » ? Ce mouvement était-il nécessaire ?**
Dans un monde idéal, ce mouvement ne serait pas nécessaire car chacun et chacune pourrait faire la différence entre un-e terroriste et une personne musulmane. Les minorités doivent souvent se désolidariser des actes commis par d'autres. Cela n'arrive pas lorsqu'une personne blanche, par exemple, commet un acte horrible.

D. LA DISCRIMINATION



Aborder la question des discriminations revient à parler des comportements et du constat concret d'une mise en acte. Mais aussi, des conséquences qui en découlent. Ainsi, le cas d'une personne malade que l'on croit contagieuse (stéréotype), qui nous fait un peu peur (préjugé), dont on s'écarte et avec qui on n'est plus tout à fait au même niveau de proximité (comportement) ⁴.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



► POUR ALLER PLUS LOIN ► POINTS DE VUE DES
CHERCHEURS EN PSYCHOLOGIE SOCIALE

EXEMPLES

- Discriminer revient à suivre un processus souvent inconscient qui mène du stéréotype, au préjugé et à la discrimination. La discrimination étant un « passage à l'acte », un comportement concret relevant d'une décision individuelle ou collective, ou d'un processus structurel. Cette dynamique peut être intentionnelle ou non.
- Discriminer procède de la catégorisation, de la hiérarchisation et de l'essentialisation. On met des gens dans des boîtes, on généralise une mauvaise expérience vécue dans son quotidien ou dont nous avons été témoin. On simplifie, on réduit.

► Discriminer, c'est enfreindre les lois antidiscrimination de 2007 qui définissent précisément ce qu'est la discrimination, tant en termes de comportements interdits que de critères protégés, qui sont au nombre de 19.

► Les lois antidiscrimination ont ainsi permis de protéger et de défendre les droits légitimes de certaines catégories de personnes. Ainsi en est-il pour les femmes, les personnes avec un handicap, les personnes d'origine étrangère, etc.

ET LES PERSONNES VIVANT PLUSIEURS DISCRIMINATIONS ?

En réalité, chacun de nous possède différentes caractéristiques, porte de multiples identités, qui s'expriment ou se laissent percevoir à diverses occasions. L'expression de ces identités et caractéristiques, et les réactions qu'elles suscitent éventuellement, peuvent se cumuler, se succéder ou se combiner, donnant lieu à différentes formes de discrimination.

On parle ainsi de :

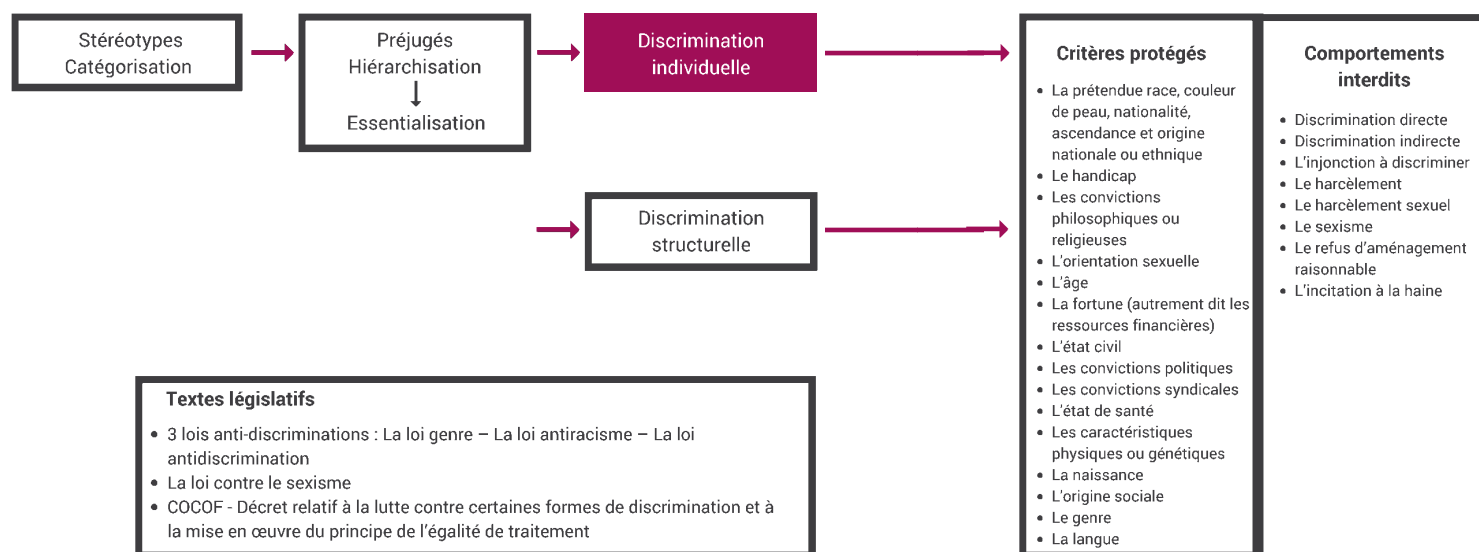
► **Discrimination multiple** lorsqu'une personne est discriminée sur base

de plusieurs critères en différentes occasions. Par exemple, une femme en situation de handicap peut être discriminée sur base de son genre dans le domaine de l'emploi et sur base de son handicap dans le domaine du logement.

► **Discrimination cumulée** lorsqu'une personne est discriminée sur base de plusieurs critères à la même occasion. Par exemple, une femme musulmane et voilée discriminée à l'embauche en tant que femme et musulmane à la fois.

► **Discrimination intersectionnelle** lorsqu'une discrimination ne consiste pas uniquement en une addition de

deux discriminations mais qu'elle engendre un résultat qualitativement différent. Cette notion est apparue aux Etats-Unis, voulant rendre compte et analyser l'oppression des femmes noires qui expérimentent le racisme de manière différente que les hommes noirs, et le sexisme de manière différente que les femmes blanches. Les femmes noires en situation de précarité sont à l'intersection de diverses discriminations potentielles. Si l'on veut lutter contre ces discriminations, il faut donc les prendre dans leur ensemble et non de manière séparée. C'est ainsi que se traduit le phénomène de l'intersectionnalité.



Distinguons la discrimination appréhendée du point de vue de l'individu de la discrimination dite structurelle.

1. La discrimination individuelle

La discrimination est le traitement injuste ou inégal d'une personne sur base de caractéristiques personnelles. La législation antidiscrimination condamne tant la discrimination que le harcèlement, le discours de haine ou les délits de haine envers une personne ou un groupe de personnes.

La loi définit non seulement les différentes formes de discrimination mais aussi les caractéristiques personnelles prises en compte. On les appelle les « critères protégés ». Ces textes distinguent ensemble 19 critères de discrimination, sur base desquels la discrimination est interdite et punissable.

La discrimination peut prendre différentes formes :

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. **Exemple** : si votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre couleur de peau.

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 plus.

Dans certains cas, précisés par la législation, il est néanmoins permis de faire des distinctions entre des personnes. Il est **par exemple** justifié qu'une agence cherche à engager un mannequin plus âgé pour promouvoir

des produits cosmétiques contre le vieillissement de la peau.

L'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et le délit de haine :

Encourager publiquement des personnes à discriminer ou à commettre des actes de haine et de violence à l'égard d'individus ou de groupes sur base d'un critère protégé est interdit.

Des circonstances aggravantes (peines alourdies) sont aussi prévues lorsqu'un des mobiles d'un délit ou d'un crime est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son origine, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de tout autre critère protégé. On parle dans ce cas de délit de haine. **Exemple** : Un internaute écrit sur un blog que l'homosexualité est contre-nature et incite à tabasser ou à exclure les homosexuels. La discrimination abordée du point de vue de l'individu paraît s'appliquer uniquement à des situations particulières. Il n'en est rien !

Elle peut concerner bien évidemment des groupes de personnes. On dira qu'un groupe est victime de discrimination lorsqu'un critère l'identifie – la couleur de la peau, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, son sexe, etc.

Bien que la discrimination appréhendée du point de vue de l'individu peut sembler émaner d'un seul « auteur » et s'inscrire dans des relations interpersonnelles, cela n'empêche pas la construction d'un récit politique et idéologique cohérent porté collectivement et instrumentalisé consciemment ou inconsciemment.

Nous reviendrons sur ces notions plus loin dans le cahier.

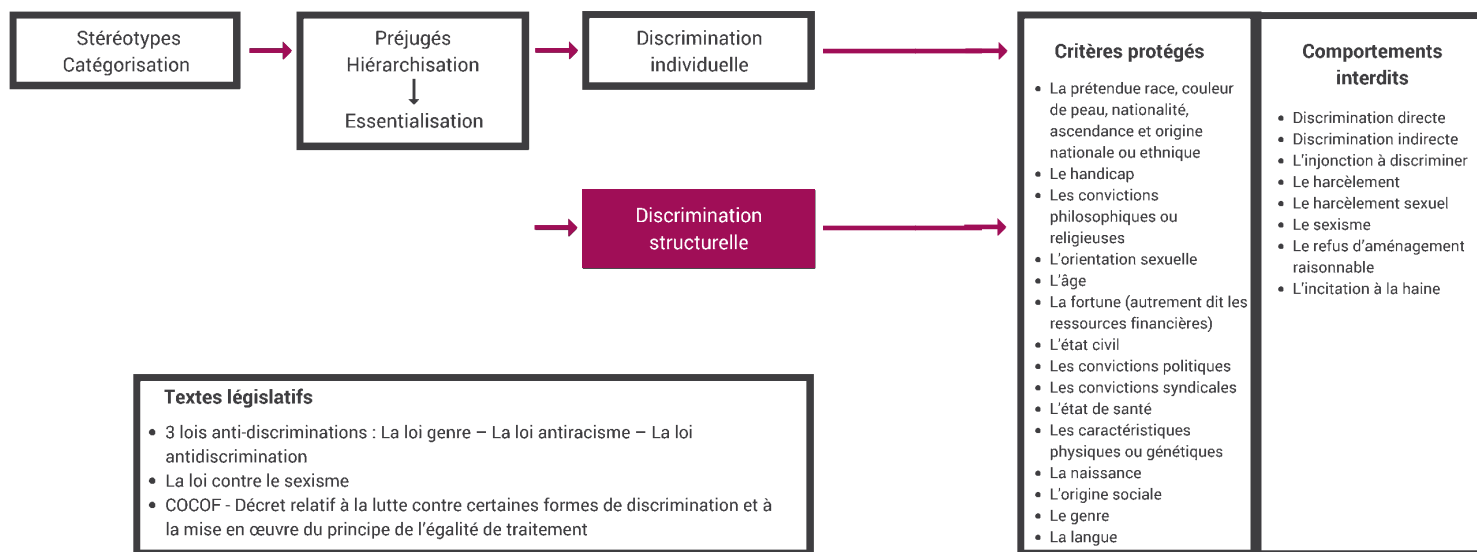
2. La discrimination structurelle

S'il est important de poursuivre les comportements discriminatoires appréhendés du point de vue de l'individu, il est tout aussi urgent et nécessaire

d'identifier et de modifier les processus structurels discriminatoires.

« On parle de discrimination structurelle lorsque l'inégalité de traitement d'un groupe d'individus prend sa source dans l'organisation de la société. Les rapports sociaux (répartition du travail, attribution des pouvoirs décisionnels, etc.), développés sur plusieurs siècles, reposent sur des conventions, coutumes et traditions principalement patriarcales, homophobes et religieuses – mais également sur d'autres types de conventions –, qui font passer les inégalités de traitement à l'égard de certains groupes d'individus et les privilèges de certains autres pour des traitements « normaux » et naturels. Cette forme de discrimination, présente dans toutes les sociétés, est elle aussi difficile à identifier. En effet, les structures sociales existantes qui y président ne sont que rarement remises en question et reconstruites comme discriminatoires par les personnes concernées elles-mêmes »⁵.

Avec la discrimination structurelle, l'attention ne porte plus uniquement sur les actes individuels et visibles de discrimination mais bien sur les normes, les pratiques et les modes de pensée qui gouvernent la société et le fonctionnement de nos institutions. Il s'agit des règles, des habitudes et des processus internes d'une institution qui ont pour effet d'imposer régulièrement un traitement moins favorable aux membres d'une minorité. Cette forme de discrimination fait l'objet de discussions par exemple dans le domaine de l'école primaire, où les élèves issus de l'immigration apparaissent désavantagés par rapport aux autres en matière de réussite scolaire (p. ex. en raison de grilles d'évaluation prédéterminées pour les compétences linguistiques ou



d'attentes préconçues et inconscientes de la part du corps enseignant)⁶».

Ces normes et ces pratiques sont apparemment neutres et non discriminatoires. Pourtant, dans la réalité, que ce soit volontairement ou non, elles peuvent avoir pour effet de perpétuer l'inégalité dans les domaines éducatif, de l'emploi, du logement, de la sécurité sociale, etc.

La discrimination structurelle ne pourrait s'imposer et se reproduire sans un discours politique sous-jacent.

Ainsi, le racisme, le sexisme, l'homophobie mais aussi le validisme sont des phénomènes qui se réinventent constamment. Auparavant, le sexisme était basé sur la soi-disant infériorité biologique des femmes en termes de force physique et de capacités cognitives. Même si ces croyances ont perdu leur caractère d'évidence, leurs conséquences se font encore ressentir et se concrétisent par exemple sous la forme du plafond de verre dans le secteur de

l'emploi ou encore de la violence faite aux femmes comme (ré)affirmation du contrôle de la part des hommes.

En Belgique et ailleurs, le législateur tente depuis plus de 40 ans d'approcher au plus près la notion de racisme et de sexisme et plus récemment d'homophobie afin de lutter plus efficacement contre ces comportements. En ce qui concerne le handicap, la Belgique a progressivement mis en place des lois pour intégrer au mieux les personnes en situation de handicap. Mais la réalité montre qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en termes d'inclusion structurelle (accessibilité des bâtiments publics, offre de logements adaptés, adaptation des postes de travail,...).

Comprendre la discrimination structurelle demande une action de déconstruction. Chacun et chacune d'entre nous vit dans un environnement normé et ces normes doivent être remises en question pour permettre l'inclusion de chacun-e à tous les niveaux de la société.

Notons que ces deux formes de discrimination ne sont pas exclusives l'une de l'autre. Elles se renforcent mutuellement.



« LE VALIDISME, QU'EST-CE QUE C'EST ? »

Pour comprendre le « validisme » il est intéressant de cerner ce que l'on met derrière le mot « handicap ».

La définition donnée au handicap varie selon les époques et constitue un reflet de la perception de la société envers les personnes en situation de handicap.

Deux visions s'affrontent :

Le modèle médical considère le handicap comme un problème lié à un individu donné, résultant d'une anomalie. Le terme « médical » renvoie aux déterminants médicaux individuels qui composent l'individu.

Le modèle social (ou socio-environnemental) considère que le handicap n'est pas seulement causé par la maladie, la déficience de la personne mais pointe également l'environnement (matériel, humain, organisationnel,...) comme facteur du handicap.

Ce modèle ne perçoit pas le handicap comme une anomalie mais comme une différence à intégrer dans la société.

La Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009, définit le handicap : « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Cette définition démontre la volonté de considérer le handicap d'un point de vue social plutôt que médical, comme au siècle passé.

Le validisme correspond donc à une discrimination basée sur le handicap, principalement le handicap physique.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

► FILM ► CHAPITRE DEUX

Exemple du film « Le signalement » : L'impossibilité pour une personne malvoyante d'utiliser la boîte électronique qui enregistre les jours de congés, cette boîte étant pensée pour les personnes sans déficience visuelle.



EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DISCRIMINATION INDIVIDUELLE : CÉCILE DJUNGA, FEMME NOIRE PRÉSENTANT LA MÉTÉO SUR LA RTBF

En juin 2017, la RTBF annonçait l'arrivée de sa nouvelle présentatrice météo. Il s'agissait de Cécile Djunga, une femme noire connue pour ses talents d'humoriste et ayant déjà fait des apparitions à la télévision belge.

Dès lors en ont découlé de nombreux commentaires ouvertement racistes dénonçant le fait qu'une femme noire ne pouvait pas obtenir un poste aussi important à la télévision belge. Les détracteurs de Cécile Djunga proposaient de la remplacer par une femme blanche, belgo-belge. Certaines personnes la qualifiaient même de terroriste.



Questions d'animation :

- ▶ Vous souvenez-vous de la présentation de Cécile Djunga en tant que nouvelle présentatrice de la météo ? Comment vous êtes-vous senti-e-s ?
- ▶ Les commentaires reçus par Cécile Djunga représentent-ils une forme de discrimination ? Si oui, laquelle ?
Discrimination basée sur la couleur de peau. Insultes, moqueries.
- ▶ S'agit-il d'une discrimination individuelle ou de discrimination structurelle ?
Individuelle mais il est intéressant d'expliquer l'interaction entre les deux.
- ▶ Connaissez-vous d'autres exemples similaires ?
- ▶ Pensez-vous que la discrimination structurelle alimente la discrimination individuelle ou inversement ?
Mettre en avant l'articulation entre la discrimination individuelle et structurelle.

DISCRIMINATION INDIVIDUELLE : CHRISTIANE TAUBIRA COMPARÉE À UN SINGE

En 2013, Christiane Taubira avait été comparée à un singe par une candidate du Front National. Cette comparaison a amené la membre du Front National

à comparaître en justice et à écoper d'une peine de 9 mois de prison ferme et cinq ans d'inéligibilité. Par la suite, la peine a été annulée en appel.

Questions d'animation :

- ▶ Quels sont les stéréotypes présents dans cet exemple ?
Noirs = animaux, bêtes, incivilisés, sauvages, etc.
- ▶ Quelle est l'origine de ces stéréotypes ?
Ces stéréotypes sont issus du 18^{ème} siècle où les intellectuels blancs de l'époque tentaient de catégoriser le monde qui les entourait. Ainsi, les personnes noires étaient vues à leurs yeux comme le maillon manquant entre les êtres humains et les animaux. Cette vision du monde s'est perpétuée et a servi à légitimer la colonisation et l'esclavage de populations africaines.
- ▶ Connaissez-vous d'autres stéréotypes liés aux personnes noires ? Aux femmes noires ?
- ▶ Comment combattre ces stéréotypes ?



EXEMPLES

DISCRIMINATION STRUCTURELLE : L'ETHNO-STRATIFICATION DE LA FORCE DU TRAVAIL



En 2017, Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale présentaient leur troisième Monitoring socio-économique visant à mettre en évidence la position des travailleur-euse-s sur le marché du travail selon leur « origine » et leur « parcours migratoire ». L'une des grandes constances démontrée par ce rapport et les précédents (2013 et 2015), est que les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans les secteurs de l'emploi les moins rémunérés et les plus précaires. Par ailleurs, si les femmes d'origine étrangère ont plus tendance à trouver du travail que les hommes d'origine étrangère, leur

taux de chômage reste supérieur à celui des femmes belgo-belges⁷.

« Quand Amadou fait une suggestion à Christophe, coffreur qualifié du Pas-de-Calais, à propos de l'installation d'une benne, il s'entend répondre : « *Qui est le chef? Un Mamadou, ce n'est jamais le chef. Les Mamadous, ils sont cons* » (Nicolas Jounin, *Chantier interdit au public. Enquête sur les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, 2008)

Ces propos, venant d'un ouvrier spécialisé français et adressé à un travailleur d'origine congolaise, montre bien l'inégalité des statuts. Malgré ceci, « les travailleurs immigrés [...] sont recherchés par les employeurs : plus vulnérables tant pour des raisons sociales que légales quand ils n'ont pas de papiers, ils sont une variable d'ajustement parfaite. » (Catherine Halpern « La vie de chantier. Entre discriminations et précarité », Sciences Humaines, n°194, juin 2008).

Questions d'animation :

- ▶ Aviez-vous connaissance de l'ethno-stratification du travail ?
- ▶ Qu'est-ce que cela évoque pour vous ?
- ▶ Pouvez-vous citer des personnes non-blanches ayant occupé des postes hautement gradés en Belgique? (Premier-ère ministre, ministre, dirigeant-e d'entreprise, cadre, etc.)

L'idée est de constater que les personnes non-blanches sont peu représentées dans la hiérarchie.

DISCRIMINATION STRUCTURELLE : LA TAILLE MINIMUM À AVOIR POUR INTÉGRER LES SERVICES DE POLICE

Durant les dernières décennies, les changements des mentalités ont permis aux femmes d'intégrer les services des forces de l'ordre. Cependant, les critères pour pouvoir entrer à l'aca-

démie de police portent en partie sur la taille des postulants (ce qui n'est plus d'application en Belgique). En Grèce, la taille minimale pour pouvoir accéder aux tests était de 1.70 mètre ce qui, indirectement, discrimine les femmes dans ce secteur. Malgré le fait que ce critère puisse paraître neutre, il traduit une reproduction du système genré où les femmes ne seraient pas aptes à accéder à des postes perçus par la société comme demandant de l'autorité, du courage ou encore de la force. Par ailleurs, la Grèce a été sanctionnée par la Cour de justice de l'Union européenne pour discrimination indirecte⁸.



Questions d'animation :

- ▶ Pouvez-vous expliquer avec vos mots ce qu'est la discrimination structurelle ?
- ▶ Comment ce critère traduit-il une forme de discrimination structurelle ?

Il s'agit d'une discrimination indirecte envers les femmes les empêchant d'accéder à un emploi dans les forces de l'ordre. Ainsi, le secteur est plutôt masculin. D'autant plus que la police est généralement associée à des stéréotypes liés aux hommes : forts, courageux, braves, physiques, etc.

E. COMMENT COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS ?

Si la création de stéréotypes relève d'un processus psychologique naturel⁹, ceux-ci peuvent devenir problématiques lorsqu'ils se figent en préjugés pour ensuite se traduire en comportements discriminants.

Néanmoins, il est possible pour tout un chacun-e de combattre ces stéréotypes et ces préjugés.

Les recherches en psychologie sociale¹⁰ nous montrent que les personnes ayant des contacts avec des membres de groupe auxquels elles n'appartiennent pas, ont plus de facilité à sortir de ce processus « stéréotypes-préjugés ».

Dans la rencontre avec l'autre, il est important de reconnaître les différences de chacun-e mais également les similitudes.



Le monde n'est pas divisé entre les personnes mauvaises et les personnes gentilles, les personnes qui ont des stéréotypes et celles qui n'en ont pas. Nous sommes toutes et tous susceptibles de devenir porteur/porteuse de stéréotypes,

de préjugés mais nous sommes toutes et tous en capacité de les combattre pour peu que l'on mette en place des conditions permettant ces collaborations, ces échanges¹¹.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

- POUR ALLER PLUS LOIN
- POINT DE VUE DES CHERCHEURS EN PSYCHOLOGIE SOCIALE



2 LES CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS

La discrimination, individuelle comme structurelle, peut avoir des répercussions sur la vie et l'environnement des personnes qui en sont victimes.

Dans ce cahier, nous détaillerons principalement les conséquences économiques et psychologiques que peut avoir la discrimination.

A. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES



Le marché de l'emploi est le secteur le plus connu pour ses discriminations. Les personnes d'origine étrangère, par exemple, sont davantage au chômage et occupent souvent des emplois plus précaires¹²: secteurs d'activité moins gratifiant, salaires plus bas, contrats moins stables et/ou à temps partiel... Elles sont par ailleurs souvent contraintes

d'accepter des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées. La dynamique est comparable en ce qui concerne les nombreuses inégalités liées au genre. Enfin, si l'orientation sexuelle peut être invisible, elle n'en est pas moins source de discriminations dans le monde du travail. En 2013, l'agence des droits fondamentaux de l'UE mettait en avant que 13% des personnes homosexuelles ou bisexuelles belges se sont senties discriminées sur le marché de l'emploi au cours des 12 derniers mois¹³. En matière de handicap, la discrimination s'effectue souvent en termes d'accessibilité de l'espace de travail. Les employeur-euse-s sont plus réticent-e-s à engager une personne en situation de handicap au vu des aménagements qui pourraient être nécessaires. Pour l'âge, la discrimination au niveau de l'emploi se situe particulièrement dans les offres d'emploi et les procédures de recrutement. Certains employeur-euse-s ont tendance à mettre en avant un

âge ou une tranche d'âge dans leurs offres d'emploi plutôt que les qualités recherchées.

Le secteur du logement n'est pas épargné par les discriminations¹⁴. Les personnes d'origine étrangère et/ou de convictions philosophiques et religieuses qui ne sont pas celles de la majorité des citoyen-ne-s belges, sont souvent discriminées sur le marché du logement au vu des stéréotypes qui leur sont associés. Les mères célibataires sont souvent confrontées à des exigences supplémentaires en ce qui concerne leur solvabilité, comme le dépôt d'une caution. Des propriétaires discriminent les personnes homosexuelles ou transgenres, par exemple en imposant dans les critères de location le fait d'avoir des enfants. L'âge peut également être un critère discriminant. Les jeunes sont considéré-e-s comme aimant faire la fête ou comme irrespectueux-euses des biens, ce qui

entraîne certain-e-s propriétaires à mettre une limite d'âge dans leur annonce. Par rapport au handicap, il s'agit principalement de discrimination en termes d'aménagement des logements.

Ces discriminations sont à mettre en lien direct avec un risque de précarisation économique. Aujourd'hui, les immigré-e-s et descendant-e-s d'immigré-e-s forment une composante importante des populations précarisées. Dans cette dynamique, l'idéologie raciste joue un rôle de premier ordre: elle permet de justifier les inégalités structurelles qui débouchent sur un risque accru de précarisation et d'exploitation. De fait, une personne victime de discrimination raciale s'en trouve affaiblie, plus vulnérable, et devient dès lors plus facilement exploitable. Nous avons abordé ce rapport entre discrimination individuelle et discrimination structurelle dans un chapitre précédent.

Le racisme favorise l'exploitation des populations vulnérabilisées qui subissent souvent des conditions d'emploi défavorables. Dans une logique similaire, le sexisme et l'homophobie entretiennent eux aussi un lien étroit avec les risques de précarisation. Par exemple, le fait que les femmes bénéficient fréquemment d'un salaire moindre, ont moins facilement accès à des promotions ou doivent travailler à temps partiel pour prendre en charge les obligations familiales, peut amener à une précarisation, encore accrue dans le cas des familles monoparentales. En ce qui concerne l'homophobie, il peut arriver qu'un-e employeur-euse refuse une promotion à un-e travailleur-euse en raison de son homosexualité. Il en est de même pour les personnes en situation de handicap.

LES JEUNES SONT DYNAMIQUES



EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 9. HANDICAP ET FORMATION



Le problème que l'on rencontre c'est que les salariés se composent d'une équipe de 15 personnes sourdes et 15 personnes malentendantes. Il y a des coordinateurs sourds et des coordinateurs malentendants qui forment des binômes. Les personnes entendantes ont de grandes facilités à se former, à créer de nouvelles compétences. [...] Il y a un catalogue de formations qui existe mais malheureusement quand une personne sourde souhaite s'y inscrire, il faut prévoir un interprète, ce qui génère

des frais. [...] Les personnes entendantes peuvent accumuler de nouvelles compétences, de nouveaux talents, ce qui n'est pas le cas des personnes sourdes. C'est une situation injuste.

Ce catalogue de formation, il est subsidié?

En tout cas, les formations sont gratuites pour les travailleurs, donc c'est assez avantageux pour les personnes entendantes.

Questions d'animation :

- ▶ **Qu'est-ce qui relève d'une discrimination dans cette situation ?**
 - *Le fait que les personnes sourdes n'aient pas accès à des formations au vu du supplément qu'elles doivent payer pour faire appel à un-e interprète.*
 - *Discrimination indirecte.*
- ▶ **Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?**
- ▶ **Quels impacts cette situation peut-elle avoir sur la vie des personnes en situation de handicap ?**
 - *Difficultés d'accès aux formations.*
 - *Difficultés d'accès à l'emploi.*
 - *Difficultés d'accès à l'éducation.*
 - *Risque de précarisation (elles doivent payer plus que les autres pour le même service).*

EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DISCRIMINATION À L'EMPLOI : FEMMES

Les chiffres de 2016 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes montrent une augmentation de 49% des plaintes, introduites majoritairement par des femmes, dans le secteur de l'emploi. Les plaintes abordent entre autres les sujets suivants : des femmes licenciées en raison de leur grossesse, le refus des employeurs d'offrir un poste à une femme car elle a des enfants, le maintien du remplaçant d'une femme à son poste lorsque celle-ci revient de congé de maternité, le licenciement de femmes en raison d'absences dues à une grossesse difficile, des discriminations liées à une demande de temps partiels¹⁵.

Questions d'animation :

- ▶ « 49% des plaintes introduites majoritairement par des femmes dans le secteur de l'emploi ». Que pensez-vous de ce chiffre ?
- ▶ Un employé peut-il licencier une femme parce qu'elle est enceinte ?
 - Non. Interdit par la loi.
- ▶ Le fait d'avoir des enfants doit-il constituer un frein à une promotion ?
 - Non, il s'agit d'une discrimination.

DISCRIMINATION À L'EMPLOI : RACISME

En 2017, l'UCL, l'ULG et la VUB ont mené une étude auprès des personnes belgo-congolaises, belgo-rwandaïses et belgo-burundaises pour la Fondation Roi Baudouin. Les résultats avancent que sur 805 personnes interrogées, 60% des Afro-descendant-e-s sont diplômé-e-s de l'enseignement supérieur mais sont quatre fois plus au chômage que la population belgo-belge. Ce taux de chômage élevé est en partie expliqué par le racisme dans le monde du travail entraînant pour les afro-descendant-e-s une difficulté à trouver un travail en lien avec leur diplôme. De plus, les diplômés obtenus dans les pays d'origine ne trouvent pas toujours équivalence en Belgique. Aussi, 50% des personnes interrogées occupent un emploi en dessous de leur niveau d'étude. Ces chiffres nous montrent que malgré un niveau d'éducation supérieur à la moyenne de la population belgo-belge, les afro-descendant-e-s continuent de subir la discrimination dans le domaine de l'emploi.

Questions d'animation :

- ▶ Avez-vous connaissance de ces chiffres ?
- ▶ Qu'évoquent ces chiffres pour vous ?
- ▶ En quoi cela démontre-t-il une discrimination ? De quel type de discrimination s'agit-il ?
 - Discrimination à l'emploi, racisme. Ethnostratification du marché du travail.

LA DISCRIMINATION AU LOGEMENT : RACISME



Une étude de l'université de Gand a démontré qu'à Bruxelles, les hommes dont le nom était à consonance d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne voyaient leur demande de location mise de côté de manière automatique environ une fois sur trois¹⁶.

Le propriétaire est attaqué en justice pour discrimination.
© HERWIF VERGULT - BELGA

Questions d'animation :

- ▶ En quoi cela traduit-il une forme de discrimination ?
 - Discrimination au logement. Discrimination sur base de la couleur de peau.
- ▶ Quels sont les critères de discrimination mis en avant ?
 - La couleur de peau, l'origine.
- ▶ Aviez-vous connaissance de ces chiffres ?
- ▶ Qu'est-ce que ces chiffres évoquent pour vous ?

EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DISCRIMINATION AU LOGEMENT : HANDICAP

En 2009, une personne en situation de handicap devient propriétaire d'un appartement à Liers. Elle fait une demande d'aménagement à la copropriété pour installer une rampe et des portes automatiques. Elle exprime le fait que tous les frais seront à sa charge. Cependant, la copropriété refuse sa demande.

En se référant à la Convention des Nations Unies et la loi antidiscrimination, une personne en situation de handicap doit avoir le droit de vivre de manière indépendante et peut exiger des aménagements raisonnables de son logement¹⁷.

Questions d'animation :

- ▶ **En quoi cela traduit-il une situation de discrimination ?**
 - *Refus d'aménagement raisonnable.*
- ▶ **Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?**
Connaissez-vous quelqu'un qui a vécu une situation similaire ?

L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société.

B. CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES

Le fait d'être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations est tout à fait délétère pour les personnes qui en sont victimes. Ces gens souffrent au plan de leur estime de soi, de leur bien-être mais aussi leur fonctionnement intellectuel, quand ils se savent être pris sous le regard d'autrui, diminue d'un cran. Les préjugés et les stéréotypes ont pour effet de réduire le fonctionnement social, le fonctionnement personnel et le fonctionnement intellectuel des personnes qui en sont victimes.



1. Intériorisation du stigmate

De manière souvent insidieuse, les victimes de discriminations vont parfois avoir tendance à intérioriser les stéréotypes véhiculés à leur encontre, avec tous les impacts qui en découlent. C'est ce que l'on appelle l'intériorisation du stigmate. C'est ainsi qu'il est possible, pour une femme, de manière consciente ou inconsciente, d'intégrer le plafond de verre dans la manière d'envisager son avenir professionnel. Est-il possible d'être une femme et d'avoir des ambitions professionnelles en ayant une vie de famille ? Puis-je prétendre à devenir juge malgré ma couleur de peau ? Ne faut-il pas choisir entre assumer mon orientation sexuelle et une éventuelle promotion ? Puis-je trouver du travail même si je porte le voile ? Pourrais-je faire des études alors que je suis malvoyante ?

Les stéréotypes peuvent influencer, de façon souvent inconsciente, jusque sur la manière de se voir soi-même et de se comporter en société. Avec, en parallèle, le développement de senti-

ments négatifs (complexe d'infériorité, honte, culpabilité...).

La dynamique est similaire concernant l'idéologie raciste. Prenons la manière totalement décomplexée avec laquelle sont décrites les personnes roms, musulmanes ou perçues comme telles. Comment cela ne pourrait-il pas avoir un impact sur la manière dont elles se perçoivent ? De même, à force d'entendre qu'ils-elles sont « surtout performant-e-s dans les activités sportives », les Belges afro-descendant-e-s ne sont-ils/elles pas influencé-e-s dans la manière de se percevoir et d'envisager leur avenir scolaire ? Ou encore, à force d'être infantilisé-e-s, comment arriver à affirmer sa capacité de choix en tant que personne en situation de handicap ?

Le risque de voir ces stéréotypes et violences intériorisés est encore accru auprès des plus jeunes générations en plein processus de construction identitaire avec des conséquences parfois dramatiques, pouvant aller jusqu'à la haine de soi et l'autodestruction. Par

EXEMPLES

exemple, le taux de suicide chez les jeunes LGBT est de 4% supérieur à celui des jeunes hétérosexuels. Chez les personnes en situation de handicap, l'acceptation du handicap peut être très compliquée quand la société renvoie constamment l'image de corps valides.

L'intériorisation des stéréotypes s'appelle «l'intériorisation du stigmate.» Il s'agit d'intégrer une série de stéréotypes liée à son identité ou à une partie de son identité et de soit s'en éloigner, soit les revendiquer en signe de protestation.

L'intériorisation du stigmate lorsqu'elle s'apparente à une mise à distance de celui-ci demande une adaptation psychologique pouvant entraîner des états dépressifs, de la colère, de l'anxiété, des pratiques à risque, etc.

Si nous pensons que les comportements stéréotypés ou les préjugés sont peu soutenus par la hiérarchie, par la société, cela sera évidemment moins tentant de s'y conformer. Tandis que si l'on pense que les comportements stéréotypés ne sont pas sanctionnés, on aura peut-être moins d'hésitation à verser dans les préjugés habituels.

2. Se sentir marginalisé-e

Pris ensemble, l'accumulation des discriminations, les représentations stéréotypées dans les médias ou encore les propos et attitudes auxquels doivent faire face ces groupes minorisés au quotidien, impliquent le sentiment de

se sentir exclu-e, méprisé-e, inférieur-e, maintenu-e au bas de l'échelle sociale ou en marge de la «norme sociale», de ce qui est communément admis ou recommandé. Il s'agit d'un contexte où l'intention raciste/sexiste/homophobe/validiste n'est pas toujours directement perceptible – voire est totalement absente – mais où les violences ressenties n'en sont que plus fortes, avec des conséquences majeures : se faire discret sur sa vie personnelle, ne pas oser faire son coming out, se replier sur soi, souffrir d'angoisse, de colère, de dépression... À titre d'illustration, certains stéréotypes ont tellement imprégné les esprits qu'ils sont parfois banalisés et exprimés sous forme de blagues ou de simples remarques.

3. Être rendu-e invisible

La discrimination peut aussi se traduire par l'invisibilisation des personnes concernées dans différentes sphères de la vie sociale.

Ainsi, on retrouve peu de personnes d'origine étrangère et/ou en situation de handicap à des postes valorisés socialement, combinant visibilité et responsabilité, depuis les directeurs d'école jusqu'aux juges, en passant par les banquier-ère-s et chef-fe-s d'entreprises. Un constat similaire peut être effectué en ce qui concerne la place des femmes. En témoignent les photos illustrant les comités ministériels restreints ou les grands sommets internationaux.

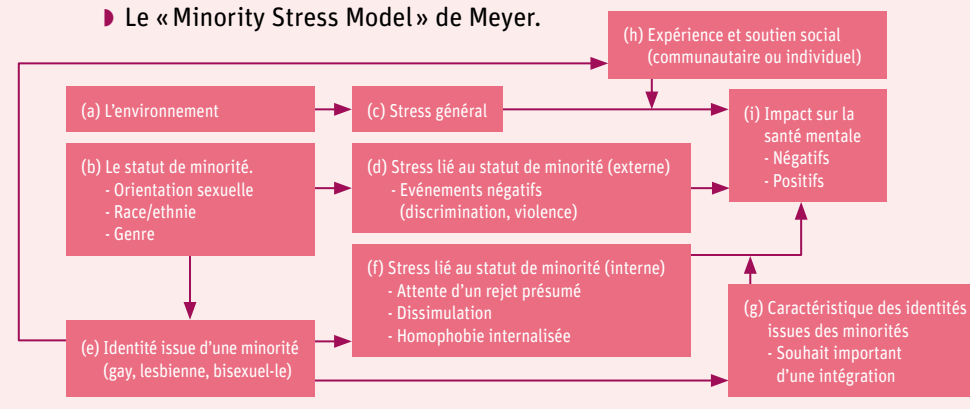
Invisibilisation et marginalisation se renforcent mutuellement et ont des effets importants, notamment auprès des jeunes. Par exemple, les jeunes homosexuel-le-s peuvent ne pas trouver d'icônes auxquelles s'identifier. Il en est de même pour les jeunes en situation de handicap ou encore les jeunes filles

souhaitant s'identifier à une femme qui leur ressemble et qui a une place importante dans la société. La situation se complique encore davantage lorsque l'identité des jeunes est composée de plusieurs facettes pouvant être sujettes à discriminations : handicap, origine, convictions religieuses, etc.

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES

► Le « Minority Stress Model » de Meyer.



https://www.researchgate.net/figure/Minority-stress-processes-in-lesbian-gay-and-bisexual-populations-Reproduced-from_273646115

Le minority stress model est un concept théorique mettant en avant le fait que les personnes appartenant à une minorité sexuelle ont, en plus des facteurs de stress de la vie quotidienne, un stress spécifique lié à leur orientation sexuelle entraînant du positif mais aussi du négatif sur leur bien-être mental et physique. Le stress lié à l'orientation sexuelle peut résulter de micro-agressions, d'agressions, de la discrimination mais également de la peur d'être rejeté, du fait de dissimuler son orientation sexuelle ou encore de

l'homophobie internalisée. Ces facteurs de stress peuvent avoir des influences et des conséquences psychologiques sur les personnes issues de minorités sexuelles (consommation de drogue, dépression, conduites sexuelles à risque, etc.) Le schéma nous montre que ce concept peut également être appliqué à toute personne pouvant vivre des discriminations que cela soit en fonction de l'orientation sexuelle, du genre, du handicap, de l'origine ethnique et des convictions religieuses.

Sur cette photo, qui date de 2009, les chefs d'Etats hommes ont été enlevés. Cela démontre une faible représentation des femmes à la tête des pays.



EXEMPLES >>>

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

Questions d'animation :

- ▶ Aviez-vous connaissance de ce modèle?

- ▶ Ce schéma peut-il être appliqué à d'autres caractéristiques que l'orientation sexuelle?
 - Oui, il peut être appliqué à toutes les minorités ou populations minorisées (comme les femmes) s'il est adapté. Par exemple, la question du coming out ne se pose pas dans le cas du racisme mais la peur de subir un traitement différent en raison de sa couleur de peau, de sa prétendue race, de son origine, est bien réelle. Pour le sexisme, le stress du harcèlement de rue, des remarques sexistes, etc. pourraient être ajoutées au modèle.

- ▶ Qu'est-ce que le minority stress model évoque chez vous?

L'INTÉRIORISATION DES STÉRÉOTYPES/DU STIGMATE

Des études ont permis de montrer l'impact à la fois fort et précoce du racisme dans le processus de socialisation des enfants. Une étude à ce sujet a été réalisée par les psychologues Kenneth et Mamie Clark, dans les années 50 aux USA. Elle visait à mesurer l'impact que le racisme avait sur l'image que des enfants noirs avaient d'eux-mêmes.



Pour ça, il leur montrait une poupée noire et une poupée blanche et leur posait des questions : laquelle est la plus jolie, la plus gentille, la plus sale, avec laquelle ils souhaitent le plus jouer etc. et finalement, il leur demandait à laquelle ils ressemblent le plus. Les réponses positives étaient d'une manière statistiquement prépondérante en faveur de la poupée blanche. À travers cette étude les Clark démontraient que très jeunes, les enfants intériorisent déjà les représentations négatives qui sont véhiculées sur leur « groupe racial ».

Questions d'animation :

- ▶ Connaissez-vous cette expérience?

- ▶ En quoi cette expérience traduit-elle l'intériorisation des stéréotypes?
 - Les enfants ont intégré toute une série de stéréotypes négatifs à l'encontre des personnes noires.

- ▶ Quels stéréotypes sont intégrés par les enfants noirs?
 - Que les personnes noires sont méchantes, laides, sales etc. Uniquement des stéréotypes négatifs.

- ▶ Pensez-vous que ces stéréotypes vont avoir une influence sur la vie adulte de ces enfants?

L'INVISIBILISATION

Articles sortis en janvier 2017 au lendemain de l'apparition de Manuel Valls comme candidat aux élections primaires du parti socialiste en France, à *L'émission politique* (programme de la chaîne France 2). La « femme voilée », invitée de l'émission pour interpellier le candidat, s'appelle Attika Trabelsi. Elle est entrepreneuse et trésorière d'une association féministe et antiraciste française, *Lallab*, militant pour faire entendre la voix des femmes musulmanes. Pourtant, les titres de la grande majorité des articles issus le lendemain de l'émission, tels que celui de *Libération*, se contentent de décrire Attika tout simplement comme une femme, ou une musulmane, voilée.



Capture d'écran article Libération. Frantz Durupt et Tom Courant, « Quand Manuel Valls est interpellé par une femme voilée sur les discriminations, que répond-il? », 6 janvier 2017, Libération.

EXEMPLES

Questions d'animation :

- ▶ **En quoi cette situation traduit-elle une forme d'invisibilisation/violence symbolique?**
 - *Le fait de ne pas nommer Attika Trabelsi mais de nommer Manuel Valls.*
 - *Le fait de ne pas écrire ses diverses fonctions. Les personnes musulmanes ne sont que rarement mises en avant dans ce qu'elles font lorsque que leurs actions pourraient être socialement valorisées.*
 - *Cela traduit une sorte de mépris envers Attika Trabelsi.*

- ▶ **Avez-vous d'autres exemples de violence symbolique?**

Au début de son mandat, l'image de Donald Trump signant un décret interdisant les subventions des ONG qui soutiennent l'avortement avait fait beaucoup de bruit, notamment pour les droits des femmes à disposer de leur corps mais également car Donald Trump s'est uniquement entouré d'hommes pour signer ce décret.

C'est un exemple d'invisibilisation des femmes dans la sphère politique couplée à un manque de représentation de personnes directement concernées par le sujet de l'avortement.



LA VIOLENCE SYMBOLIQUE : « LE VOILE FLEURI »

Dans le cadre d'un procès, la militante et avocate, Lila Charef est amenée à défendre son client à la barre. Le Figaro suivant l'événement écrit un article en occultant les compétences d'avocate de Madame Charef et en réduisant celle-ci au voile qu'elle porte. Extrait de l'article: « La représentante du CCIF est coiffée d'un voile rose et fleuri, mais cette

militante n'apprécie pas les questions, excellentes au demeurant, de la présidente. « Il me semble que nous sommes au procès de Georges Bensoussan », esquivé insolemment le voile fleuri. « Je suis ici en tant que partie civile, je ne voudrais pas que les rôles soient inversés », insiste le voile. »



Questions d'animation :

- ▶ **Cette situation relève-t-elle d'une forme de violence?**
 - *Oui, une violence symbolique. Déshumanisation. Réduction de la femme musulmane au voile qu'elle porte.*

- ▶ **Avez-vous déjà vécu ce genre de situation? Comment avez-vous réagi?**

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS



RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ LE SIGNALEMENT
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 2. FEMMES ET TRAVAILLEUSES

Une travailleuse explique qu'en réunion d'équipe, ses idées n'étaient jamais prises en compte. Cependant, si un homme avait les mêmes arguments qu'elle, celui-ci était écouté. Il s'agit ici d'une violence symbolique à l'égard des femmes sous-entendant qu'elles ne peuvent pas avoir de bonnes idées dans leur cadre professionnel. Ce qui

est surtout interpellant, c'est que ces mêmes idées portées par un homme sont entendues et prises en compte. Cela démontre bien l'invisibilisation des femmes dans le domaine de l'emploi qui est toujours perçu comme un domaine masculin où les femmes sont directement jugées comme moins capables que leurs collègues masculins.

Questions d'animation :

- ▶ En tant que femme, avez-vous déjà vécu une situation similaire ?
- ▶ Comment vous êtes-vous sentie ?
- ▶ En tant qu'homme, aviez-vous conscience de ce type de situation ?
- ▶ Comment contrer ces situations ?
 - Les animateurs/trices des réunions doivent faire attention aux temps de parole.
 - La parole doit être donnée à tout le monde.
 - Il faut principalement faire attention à donner la parole aux personnes qui ne sont pas habituées à la prendre, à savoir, les personnes victimes de discrimination.
- ▶ Cette situation (l'invisibilisation) peut-elle être transposée à un autre groupe social que celui des femmes ?

EXEMPLES

C. RÉACTIONS FACE À LA DISCRIMINATION



Les effets de la discrimination peuvent également être appréhendés dans les réactions qu'ils produisent auprès de (groupes de) personnes ciblées. Ces réactions peuvent parfois avoir des conséquences dramatiques sur la vie des personnes (voir exemple « L'autodestruction »). Parmi ces réactions, nous pouvons notamment distinguer le retournement du stigmate et le communautarisme.

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

L'AUTODESTRUCTION

« Enfant, je me souviens de moments douloureux quand ma maman me tressait et, à 7 ans, j'ai pris conscience de ma différence le jour où on m'a traitée de « sale grosse vache noire » à l'école. [...] Mal dans ma peau, j'ai commencé à me défriser les cheveux à l'adolescence. À force de brûlures au cuir chevelu et de chutes de cheveux, je n'en avais plus » (témoignage d'Aline Tacite dans « Les femmes noires savent que le défrisage est dangereux mais la pression est trop forte », *M le mag*, 5 juin 2017 <http://bit.ly/2vHnS12>)

Les conséquences du racisme vont parfois jusqu'à l'autodestruction. Les conséquences de certaines pratiques de beauté chez les femmes afro-descendantes en sont un exemple, comme la pratique du défrisage des cheveux avec des produits chimiques dérivés de la soude, dangereuse pour la santé. C'est aussi le cas pour le blanchiment de la peau avec des produits à la cortisone, pratiqué par certaines femmes noires ou métissées. Le danger peut aller jusqu'au développement du cancer. Ces conduites sont déclenchées par une pression sociale à s'uniformiser à des standards de beauté qui renvoient aux femmes blanches.

EXEMPLES >>>

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

En 2014, une photo de la mannequin Naomi Campbell a circulé dans la presse, la montrant presque chauve. La perte de ses cheveux est due à l'utilisation de produits chimiques et de rajouts pour rendre ses cheveux plus lisses.

Questions d'animation :

- ▶ **Aviez-vous connaissance de cette pratique ?**

- ▶ **En quoi cela traduit-il une réaction face à la discrimination ?**
 - *Les critères de beauté occidentaux ne correspondent pas aux cheveux des femmes noires.*
 - *Pour se rapprocher de la beauté telle qu'on nous la présente, certaines femmes noires se défrisent les cheveux.*
 - *Les cheveux afro sont perçus comme sales et mal entretenus. De ce fait, il est plus difficile de se présenter, par exemple à un entretien d'embauche, avec ses cheveux naturels car beaucoup de stéréotypes négatifs y sont associés.*
 - *Sachant déjà qu'une discrimination se fait à l'égard de la couleur de peau, certaines femmes noires tentent également de rendre moins systématique les commentaires/réflexions sur leurs cheveux en essayant d'avoir des cheveux lisses comme les femmes blanches.*

EXEMPLES

1. Retournement du stigmat

Face aux discriminations et discours de haine, certain-e-s peuvent décider d'affirmer ce stigmat, cette identité blessée, voire de la revendiquer fièrement. Ce procédé peut se faire de différentes façons, notamment via l'utilisation de certains mots connotés pour se définir ou des attitudes spécifiques jugées provocantes.

C'est ainsi que des personnes homosexuelles interpellent la société et les pouvoirs politiques en se désignant via le terme péjoratif « pédés ». D'autres participent à la Pride en s'habillant de manière provocante, reproduisant ainsi la représentation homophobe de « la grande folle » ou de la lesbienne masculine. De même, certain-e-s jeunes afro-descendant-e-s utilisent le mot « black » ou « nigger » pour se définir de manière plus positive, en référence aux afro-américain-e-s.

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

LE RETOURNEMENT DES STIGMATES

Cette affiche, rendue publique lors de la Marche des fiertés de Paris est un exemple d'utilisation de termes stigmatisants, tels que « pédé » pour décrire un homosexuel, comme forme de revendication de la part de la communauté stigmatisée.



« Fiers d'être pédés » (Act Up, affiche de la Lesbian and Gay Pride - Marche des fiertés - de Paris, 1994, <http://www.actup-paris.org/spip.php?article5550>)

EXEMPLES

2. Communautarisme et repli sur soi

À force d'être chaque jour victime de discriminations, d'injures ou de remarques déplacées, une autre stratégie est de se retrouver « entre soi », avec d'autres personnes vivant une situation de discrimination similaire.

C'est ainsi que se forment des associations regroupant des femmes, des personnes homosexuelles ou des personnes d'origine étrangère. Dans le monde francophone, on parle souvent de communautarisme. Ce terme est perçu de manière très négative, car il dénonce des regroupements « communautaires » et des replis sur soi, lesquels seraient le symbole d'un refus de s'intégrer dans la société.

Ces associations et groupes collectifs motivent cette dynamique pour plusieurs raisons. En premier lieu, il s'agit d'un espace où l'on est en sécurité, où l'on ne risque pas d'être ciblé-e en

raison du stigmat qui nous amène. C'est un endroit où l'on peut baisser les armes. Par ailleurs, il s'agit également d'un espace où il est possible de s'organiser contre l'oppression subie. C'est une étape nécessaire pour parvenir à se structurer et, finalement, développer une parole collective et forte pour lutter contre les discriminations et autres manifestations d'hostilité.

Le retournement du stigmat et le communautarisme peuvent apparaître comme choquant et blessant lorsque nous faisons partie de la population majoritaire. Cependant, ces deux réactions sont à considérer comme des réponses face aux agressions et micro agressions subies par les personnes victimes de discrimination en raison de leur identité.

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

COMMUNAUTARISME ET REPLI SUR SOI : LES ESPACES NON-MIXTES

La présence, lors du festival, d'espaces non-mixtes a relancé le débat sur cette pratique, notamment parce que la maire de Paris, Anne Hidalgo, avait demandé son annulation, <http://bit.ly/2xqy2Dw>

La non-mixité consiste à organiser des rassemblements réservés aux personnes appartenant à un ou plusieurs groupes sociaux considérés comme opprimés ou discriminés. L'objectif est celui de créer des espaces où on ne reproduit pas les schémas de domination sociale de telle manière que la parole puisse y être libérée.



Image non-mixité (affiche du Festival afro-féministe Nyansapo (Mwasi), qui s'est tenu en région parisienne en mai 2017.

La non-mixité a été, et est toujours, utilisée dans différents mouvements militants, (féministes, antiracistes, LGBTQI+, etc.). C'est une pratique parfois critiquée, y compris au sein de ces mouvements, comme étant excluante pour certaines catégories de personnes. Les détracteurs de la non-mixité l'assimilent à de la discrimination.

Questions d'animation :

▶ Aviez-vous connaissance du concept de « non-mixité » ?

▶ Comment vous sentez vous face à ce concept ?

▶ La non-mixité peut-elle être assimilée à de la discrimination ?

- *Le principe de non-mixité est interdit en Belgique car assimilé à de la discrimination. Néanmoins, il est toujours possible d'expliquer la nécessité de certaines rencontres en non-mixité (entre personnes en situation de handicap, entre femmes, entre victimes de violences conjugales, etc.). De plus, c'est une pratique qui existe depuis de nombreuses années dans les milieux militants.*

▶ Connaissez-vous d'autres exemples de moments en « non-mixité » ?

- *Tenter de mettre en avant la non-mixité non-assumée de certains milieux dans la société: Par exemple, les ministres belges sont presque tous des hommes blancs.*

EXEMPLES

3 LA LÉGISLATION ANTIDISCRIMINATION

A. AU NIVEAU INTERNATIONAL

Il faut remonter au siècle dernier pour comprendre ce qui a amené l'Etat et le législateur belges à sanctionner aujourd'hui des comportements que nous considérons désormais comme « discriminatoires ».

Au lendemain de la Seconde guerre mondiale, l'opinion publique mondiale découvre avec effarement l'étendue des crimes du régime nazi à l'égard des populations juives, tziganes, etc. Cette découverte permet à la lutte contre le racisme de prendre une réelle ampleur. La communauté internationale affirmait d'une seule voix que les « races » relèvent exclusivement d'une construction sociale permettant de justifier l'exclusion ou l'exploitation d'« autrui ».

Les recherches en génétique confirmeront plus tard l'absence de tout fondement scientifique visant à caractériser les différences entre les groupes humains.

C'est dans ce contexte que fut rédigée la Déclaration universelle des droits de l'Homme dont le premier article constitue la base légale de toute lutte contre les discriminations : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux

en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Le 4 janvier 1966, l'Assemblée générale des Nations Unies adopte la Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale. Cette Convention ratifiée par la Belgique en 1975 définit que l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. Son article 4 interdit de « justifier ou encourager toute forme de haine et de discrimination raciale » et invite « à déclarer délits punissables par la loi toute diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, toute incitation à la discrimination ».

Durant l'année 2000, deux directives européennes relatives à la lutte contre les discriminations seront approuvées:

- ▶ La directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- ▶ La directive 2000/78/CE qui met en place un cadre général afin d'assurer le respect de l'égalité de traitement entre les personnes de l'Union européenne sur le lieu de travail quels que soient leur religion ou leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle.

Ces deux directives auront une influence importante au niveau belge dans la mesure où les États membres seront contraints de créer une base légale à partir de ces deux directives. En découlera le cadre juridique que nous connaissons aujourd'hui et qui sera développé dans le point suivant.

Pour le genre, les directives européennes suivantes seront adoptées:

- ▶ La directive 79/7/CE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale.
- ▶ La directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.
- ▶ La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de

l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

- ▶ La directive 2010/41/UE du Parlement Européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante.

Ensemble avec d'autres documents, comme le Traité de l'Union européenne et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ces directives contribueront au développement de la législation belge en la matière.

Concernant le handicap, depuis les années 70, les personnes en situation de handicap sont mises au centre de textes de loi internationaux visant à leur donner et à protéger leurs droits.

En 2006, les Nations Unies écrivent la «Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées» qui sera ratifiée en 2009 par la Belgique. Dans cette convention l'accent est mis sur ce qui crée la «situation de handicap» et pas sur le handicap lui-même. Cette convention rappelle des principes fondateurs tels que:

- ▶ Le respect de la dignité humaine ;
- ▶ Le respect de la différence et acceptation des personnes handicapées ;
- ▶ Le respect du principe de l'égalité des chances ;
- ▶ Le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé ;
- ▶ Le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Cette convention met en avant les conditions dans lesquelles ces principes fondateurs doivent être appliqués.

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

LE RACISME BIOLOGIQUE



G. Bruno - *Le Tour de la France par deux enfants*, Manuel Scolaire, 1904

Cette image, ainsi que le texte de Carl Von Linné sont des exemples de la théorie du racisme biologique ou «racialisme». Les représentants de cette théorie ont, pendant des siècles, catégorisé et hiérarchisé les différentes populations humaines selon leur «race». Dans les années 1960, les découvertes scientifiques liées à l'ADN démontrent l'impossibilité de classer les groupes humains: la «race» n'est plus un concept pertinent pour étudier la diversité humaine.

Europaeus albus: «ingénieux, élégant, inventif, blanc, sanguin, gouverné par les lois» ;
Americanis luridus: «tenace, content de son sort, aimant la liberté, basané, irascible, gouverné par la coutume» ;
Asiaticus luridus: «arrogant, avare, jaunâtre, mélancolique, gouverné par l'opinion» ;
Afer niger: «rusé, paresseux, négligent, noir, flegmatique, gouverné par le caprice»
Homo monstruosus (*Systema Naturae*, 1758-1759).



DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

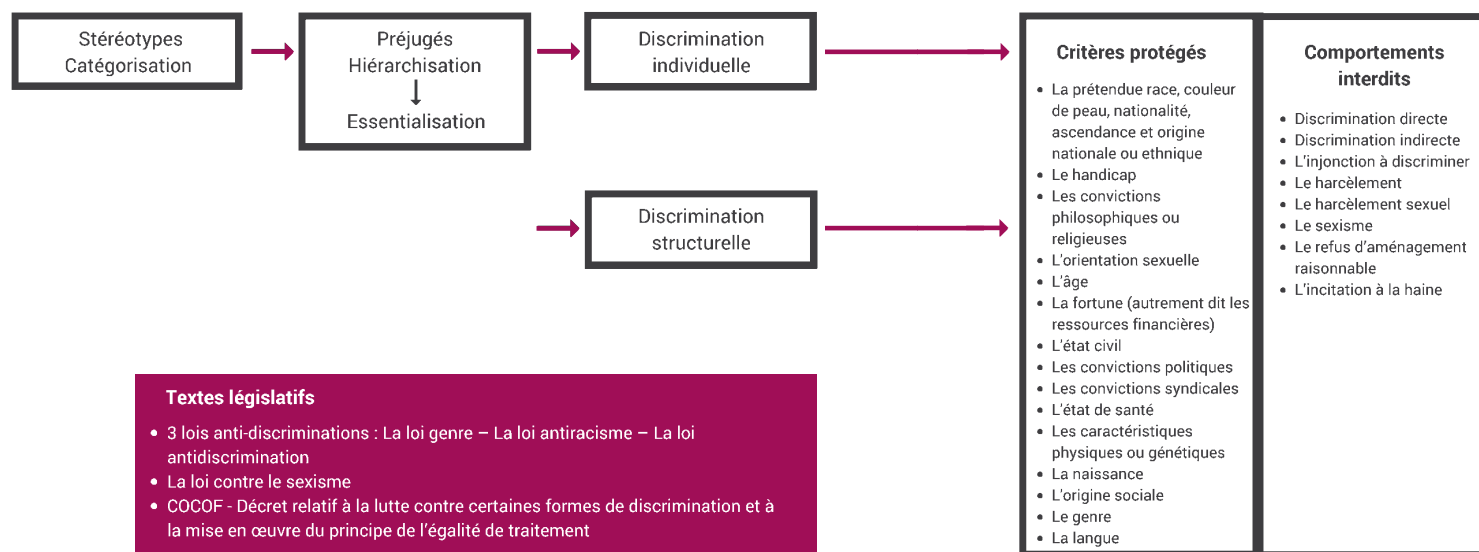
«Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.»
(Article premier, Déclaration universelle des droits de l'Homme, 1948)



EXEMPLES

B. AU NIVEAU NATIONAL

Très tôt, la Belgique s'est dotée d'un arsenal juridique législatif afin de lutter contre les discriminations.



LE RACISME DANS LES ANNÉES 1970 ET LA LOI CONTRE LE RACISME EN BELGIQUE

En 1981, la Belgique adopte une loi, connue sous le nom de «Loi Moureaux», condamnant la haine et la discrimination raciale. L'adoption de cette loi fut le résultat d'une bataille associative en faveur des droits des étrangers. Cette mobilisation fut motivée par le discours politique raciste qui émerge à nouveau avec force au cours des années 70, porté notamment par des élu-e-s comme Roger Nols, à l'époque bourgmestre de Schaerbeek.

a. 1981 – Loi contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme (Loi Moureaux)

En 1981, le Parlement adopte une loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, basée sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

La Loi contre le racisme et la xénophobie de 1981 considère notamment que :

- quiconque commettant une discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine, ou de sa nationalité peut être puni d'emprisonnement et devoir payer une amende ;

- l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination est punissable. L'incitation dépasse la liberté d'expression parce qu'elle va plus loin que la «simple» injure. Pour que l'incitation à la haine puisse être punissable, il faut que celle-ci se fasse hors du cadre strictement privé ;
- la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale est aussi sanctionnée. Comme pour l'incitation à la haine, la diffusion d'idées racistes ne peut être punie que si celle-ci se fait hors du cadre strictement privé ;

- la loi donne la possibilité de punir plus sévèrement les crimes haineux à l'égard des personnes, pour peu qu'ils soient justifiés par l'un des critères repris par la loi.

Les critères protégés par la loi sont : la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. La loi considère que seuls ces critères peuvent être compris comme du racisme. A priori, l'islamophobie ne peut donc être considérée comme du racisme au regard de la loi de 1981.



Le Bourgmestre de la commune de Schaerbeek Roger Nols met en scène son arrivée sur un dos de chameau, en caricaturant ce qui aurait résulté, selon lui, de l'extension du droit de vote aux étrangers, 1986

b. 1995 – Loi tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l’approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale

Cette loi prévoit une peine d’emprisonnement pour toute personne niant les faits et le génocide durant la seconde guerre mondiale.

c. 1999 – Egalité de traitement entre hommes et femmes

La loi du 7 mai 1999 sur l’égalité de traitement entre hommes et femmes concerne les conditions de travail, l’accès à l’emploi et aux possibilités de promotion, l’accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

d. 2003 – Loi antidiscrimination

Le 25 février 2003, la Belgique adopte une loi tendant à lutter contre la discrimination.

Cette loi met en avant plusieurs types de discrimination auxquels les individus peuvent être confrontés.

Cette loi prévoit également que toute personne commettant un crime ou un délit se verra plus sévèrement punie si son acte porte sur une personne ou un groupe en raison de son âge, de son orientation sexuelle, de son sexe, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, de son handicap ou d’une caractéristique physique. L’approche civile (en particulier la possibilité d’intenter une action en cessation) constitua une innovation importante, y compris pour les critères protégés par la loi antiracisme et la loi sur le genre.

La loi de 2003 vient compléter la loi de 1981 sur le racisme mais également celle de 1999 sur le genre.

Cette loi tend à lutter contre les discriminations directes ou indirectes liées au genre des individus. Celle-ci s’inscrit principalement dans le monde du travail.

2003 sera également l’année où la Belgique autorisera les couples homosexuels à se marier. Après plusieurs années à réclamer le mariage pour tous et toutes, les militant-e-s pour les droits des personnes homosexuelles auront réussi, avec le soutien de diverses personnalités politiques, à faire approuver un projet de loi autorisant le mariage entre personnes du même sexe.



EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

LA DISCRIMINATION

Le travail et l’accès au logement sont deux domaines dans lesquels nous pouvons trouver beaucoup d’exemples de discrimination.

Vignette – affiche discrimination à l’embauche (Affiche du MRAP – Mouvement contre le racisme et pour l’amitié envers les peuples – avec un dessin de Charb, 2000.



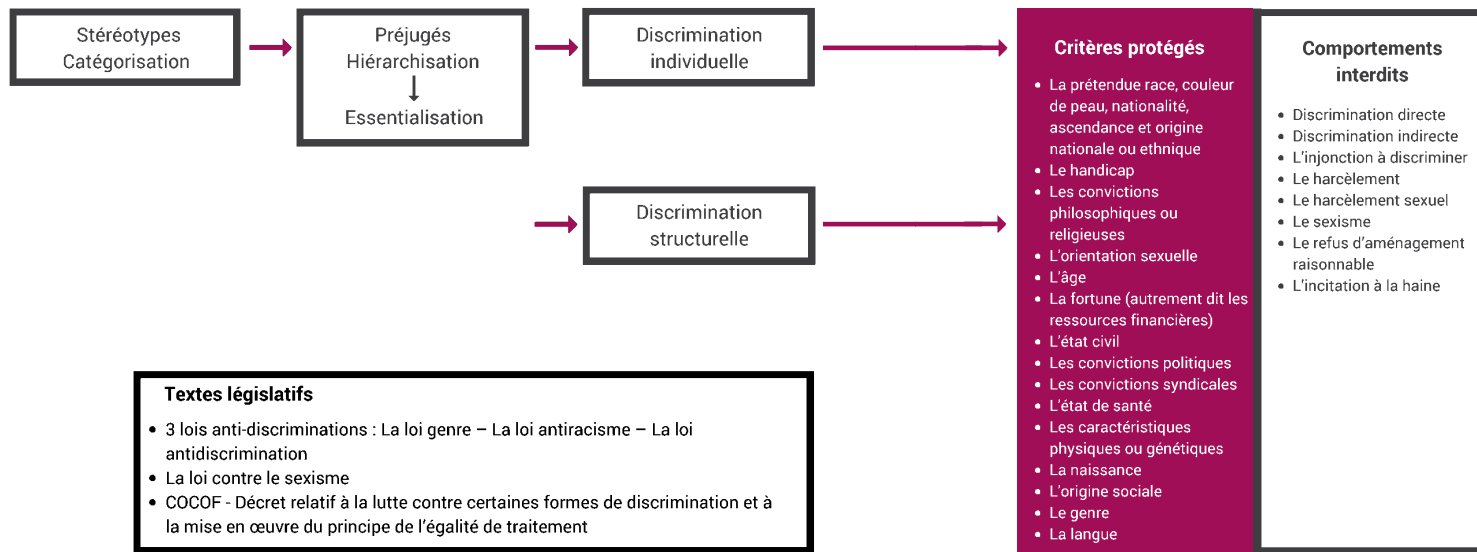
EXEMPLES

e. 2007 refonte des lois antidiscrimination (voir schéma page suivante)

En 2007, trois nouvelles lois antidiscrimination ont été votées par le Parlement et promulguées. L’objectif du législateur était de rendre la législation plus simple, plus pratique et plus efficace et d’améliorer le système de sanctions.

Le législateur a choisi de conserver trois lois distinctes – en l’occurrence une loi antiracisme modifiée, une nouvelle loi antidiscrimination et une loi sur le genre – mais en veillant fortement à harmoniser les concepts utilisés, le champ d’application matériel, les dispositions civiles et procédurales ainsi que le volet pénal de la lutte contre les discriminations.

Ainsi, les trois lois sur la discrimination identifient 19 critères protégés. Cela signifie que toute discrimination basée sur l’un de ces critères est interdite et punissable. Pour les 17 premiers critères, Unia est l’organisme compétent.



Ci-dessous vous trouverez la liste des critères ainsi que les lois auxquelles ils sont rattachés.

LOI ANTIRACISME :

► **La prétendue race, couleur de peau :** par la notion de «prétendue race», on souhaite surtout lutter contre l'intolérance ou la discrimination provenant d'une hiérarchisation des individus sur base de caractères biologiques ou génétiques apparents. Cette notion englobe aussi la couleur de peau. Le concept de «(prétendue) race» n'a pas été défini dans la loi elle-même, de sorte qu'il doit être compris au sens usuel du terme. Le législateur utilise

la notion de «prétendue race» afin de se distancier de l'idée qu'il existerait plusieurs races. Mais il doit tenir compte du fait que dans la pratique et dans d'anciens traités, il est encore fait usage de la notion de «race».

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

LE RACISME ANTI-NOIR-E-S

Le racisme anti-noir-e-s est le nom donné aux préjugés ou aux discriminations racistes qui touchent les afro-descendant-e-s sur base de leur couleur de peau.

De manière consciente ou inconsciente, la population reste porteuse de nombreux préjugés racistes à l'égard des personnes d'origine africaine. Ces stéréotypes sont étroitement liés aux images utilisées par la propagande coloniale belge et européenne qui réduisait les Congolais-e-s et les Africain-e-s au statut de «bons sauvages» ou de grands enfants, gentil-le-s mais peu intelligent-e-s et nonchalant-e-s.

« Les Noir-e-s sont paresseux/euses », « ils/elles prennent moins soin de leur logement », « ils/elles sont toujours en retard », « ils/elles ont une sexualité bestiale » ... Les stéréotypes envers les populations afro-descendantes sont nombreux et répandus, encore aujourd'hui. Et ils ne sont pas sans conséquence : ils permettent – même indirectement – de légitimer les nombreuses discriminations structurelles dont souffrent les personnes d'origine africaine. À titre d'illustration, les Belges d'origine congolaise sont, en moyenne, plus diplômé-e-s que les « Belgo-belges » mais sont également nettement plus au chômage.

EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

QUAND LE FOLKLORE BELGE VÉHICULE DES STÉRÉOTYPES RACISTES

Lors de la Ducasse de Ath, grande fête folklorique, il est possible d'apercevoir le personnage du «sauvage». Il est représenté par un homme blanc ma-

quillé en noir, des plumes sur la tête et attaché par des chaînes. Il est entouré d'hommes blancs qui le retiennent captif. L'homme grîmé en noir est sur un char et doit se comporter comme un animal: il crie, se débat, joue avec les chaînes, etc.

Sur le site de la ville, il est possible de lire les termes suivants: «Le «sauvage», enchaîné et agité, témoigne du goût de l'exotisme du 19^e siècle.»

Ce personnage est censé représenter un homme noir durant l'époque coloniale. Cette image continue actuellement de véhiculer des stéréotypes racistes sur les noirs.



Questions d'animation :

► **Quel groupe est mis en scène?**

- *Les personnes noires.*

► **Comment ce groupe est-il stéréotypé?**

- *Agressif, violent, sauvage, incivilisé, bruyant, bête.*

► **Quelle est l'origine de ces stéréotypes?**

- *Ces stéréotypes viennent principalement de l'époque coloniale où la Belgique a voulu «éduquer» certaines populations africaines qu'elles considéraient comme inférieures.*

EXEMPLES

RACISME ANTI-BLANC

Parfois évoquée, l'idée d'un racisme anti-blanc apparaît néanmoins comme un non-sens car elle ne présente aucune dimension structurelle et systémique. Une personne blanche ne sera pas, ou alors de manière très marginale, discriminée en raison de sa couleur de peau. On ne lui refusera pas un appartement sur la base de sa «race». On n'écartera pas son CV uniquement sur la base de son nom de famille. Ses compétences professionnelles ne risquent pas d'emblée d'être remises en cause en raison de son appartenance à un groupe racisé. Ses enfants grandiront en voyant autour d'eux/elles et dans les manuels d'histoire de nombreux exemples de réussite auxquels ils/elles pourront s'identifier et jamais on ne leur fera comprendre, même indirectement, qu'ils/elles ne sont pas tout à fait d'ici. Il y a bien sûr des injures et des agressions envers des personnes blanches, parce qu'elles sont blanches. Mais même si elles peuvent être blessantes, voire violentes, elles ne contribueront pas à créer une discrimination structurelle envers les blanc-he-s sur le marché du logement ou de l'emploi, ni ne les empêcheront de gravir l'échelle sociale. Pour résumer, une personne blanche peut bien entendu connaître toutes sortes de difficultés, mais celles-ci ne seront pas liées au fait d'être blanc-he-s. Comment un groupe social dominant, qui s'appuie inévitablement sur un système et de nombreux dispositifs historiques de domination, pourrait-il devenir la victime des groupes minoritaires? C'est pourquoi on ne parlera pas à ce propos de racisme.

► **L'origine nationale ou ethnique:**

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

L'ANTITZIGANISME

L'antitziganisme est le nom donné aux préjugés ou aux discriminations racistes qui touchent les Rroms en tant que groupe ethnique.

Les Rroms ont fait l'objet de très nombreuses persécutions en Europe depuis leur arrivée sur le continent au

13^{ème} siècle. Marqué-e-s au fer rouge, spolié-e-s ou déporté-e-s à l'époque moderne, réduit-e-s en esclavage aux 18^{ème} et 19^{ème} siècles, victimes de la Shoah au 20^{ème} siècle, leur histoire n'est qu'une longue litanie de souffrances,

EXEMPLES >>>

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

qui semble trouver sa source dans la peur qu'éprouvent les populations sédentaires à l'égard de nomades.

Malgré des profils parfois très différents, les Roms constituent, de par leurs conditions de vie, un groupe accablé encore aujourd'hui de nombreux stéréotypes négatifs. Considéré-e-s comme

voleurs/voleuses et trafiquant-e-s – image relayée notamment par les médias –, ils/elles sont victimes de discrimination systématiques, voire de traitements indignes par des pouvoirs publics, incapables de résoudre les problèmes auxquels les Roms font face.

LES GITANS RÔDENT

Un stéréotype très commun sur les personnes roms : « tous/tes des voleurs/euses ».

Martial Dumont «Alain Simonis dérape en direct: 'Attention, des Gitans rôdent, fermez vos portes...'», L'avenir.net, 22 novembre 2016



Questions d'animation :

- ▶ **Quel groupe est mentionné dans le titre de l'article ?**
 - Les personnes Roms.
- ▶ **Comment ce groupe est-il stéréotypé ?**
 - Voleur, vagabond.

EXEMPLES

- ▶ **La nationalité :** on entend par « nationalité » l'appartenance légale d'une personne à un État.
- ▶ **L'ascendance :** on entend par « ascendance », la « ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents, aux grands-parents ; ensemble des générations de personnes d'où est issu quelqu'un ». Dans ce cadre et

selon les travaux préparatoires de la loi antiracisme, le concept d'ascendance proprement dit constitue « l'unique garantie contre l'antisémitisme pour les Juifs/ves dont l'origine nationale n'est pas connue ou pour les non pratiquants, qui peuvent difficilement prouver qu'ils appartiennent à un peuple ou à une culture ».

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

L'ANTISÉMITISME

L'antisémitisme est le nom donné aux préjugés ou aux discriminations qui touchent les juifs/juives. L'antisémitisme a une longue histoire dans les pays européens. Des populations juives s'y sont installées dès le début de notre ère, notamment suite à l'échec des révoltes des juifs/juives de Palestine contre l'occupant romain. Le christianisme naissant va très vite accuser les Juifs d'être coupables de l'assassinat du Christ. Cette accusation sera à la source du développement de l'antisémitisme européen dont la conséquence la plus tragique sera la Shoah, qui coûtera la vie à 6 millions de Juif-ve-s.

À l'accusation d'ordre religieux, s'en ajouteront progressivement d'autres, d'ordre : économique : « les Juifs/ves sont des banquiers/ères et des usuriers obsédés par l'argent » ; social : « les Juifs/ves sont socialement inférieurs » et doivent être tenu-e-s à l'écart du reste de la société dans des ghettos et porter un signe permettant de les distinguer des chrétiens comme la rouelle au Moyen Âge, ou l'étoile jaune sous le régime nazi ; racial : « les Juifs/ves sont une race inférieure » ; idéologique : « les Juifs/ves sont des révolutionnaires complotant pour renverser le pouvoir en place » (Théorie du complot juif) ; culturel : « les Juifs/ves, par leur culture, corrompent la morale et la civilisation du pays dans lequel ils vivent ».

Les personnes juives se voient étiquetées par de nombreux stéréotypes, autant physiques, psychiques que comportementaux. L'antisémitisme s'illustre aujourd'hui par des actes plutôt isolés comme des graffitis injurieux, des agressions physiques ou verbales, mais surtout sur internet via la « cyberhaine ». Cela peut aussi conduire au meurtre (par exemple, l'attentat au Musée Juif de Belgique, l'affaire Mohammed Merah, ou encore l'attentat à l'Hyper Cacher à Paris). La croyance dans un complot juif et l'importation de conflits internationaux – entre Palestinien-ne-s et Israélien-ne-s – ravive également l'antisémitisme aujourd'hui, dans la mesure où des citoyen-ne-s belges, étrangers au conflit s'identifient à l'une ou l'autre des parties belligérantes.

EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DES STÉRÉOTYPES ANTISÉMITES

Le «Protocole des sages de Sion» est un faux produit par la police secrète russe du Tsar Nicolas II en 1901, qui décrit un plan de conquête du monde ourdi par un groupe de sages Juif/Juive. Depuis la diffusion de ce texte, le stéréotype du/de la Juif-ve qui veut contrôler le monde est toujours présent dans l'imaginaire collectif.



Couverture d'une édition du «Protocole des sages de Sion»

Questions d'animation :

► Quel groupe est mis en scène dans l'image?

- Les personnes juives.

► Comment ce groupe est-il stéréotypé?

- Comme voulant contrôler le monde, idée du complot.

► Quelle est l'origine de ces stéréotypes?

- Au Moyen-Âge, les personnes juives étaient mal perçues car elles étaient vues comme étant à l'origine de la mort du Christ. Elles ont donc hérité des métiers dont personne ne voulait, à savoir les métiers liés à l'argent. Par la suite, des stéréotypes leur ont été associés, comme l'avarice. Les stéréotypes se sont transformés en complot en pensant qu'avec leurs pseudo richesses, les personnes juives pouvaient prendre le contrôle du monde.

DES ACTES ANTISÉMITES

Ilan Halimi était un jeune appartenant à la communauté juive. En 2006, Il a été enlevé, torturé et tué. Ses agres-

seurs le croyaient riche et avaient donc demandé une rançon. Les coupables ont été condamnés avec circonstance aggravante d'antisémitisme. Le jardin rebaptisé en sa mémoire se trouve dans le 12^{ème} arrondissement de Paris.



Questions d'animation :

► En quoi cela relève-t-il de l'antisémitisme?

- Crime de haine envers une personne parce qu'elle est juive.

► Quel est le stéréotype attribué à Ilan Halimi?

- La richesse.

► Quelle est l'origine de ce stéréotype?

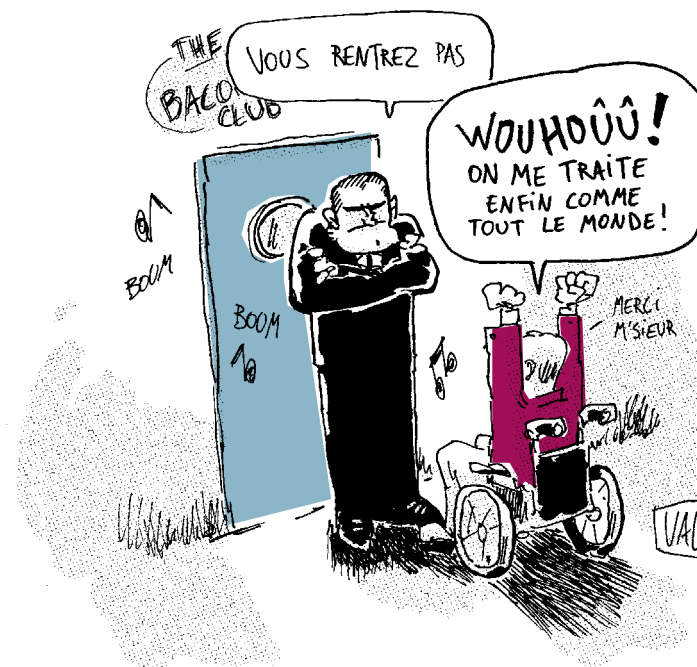
- Voir exemple précédent.

EXEMPLES

LOI ANTIDISCRIMINATION :

► **Le handicap** : la notion de handicap doit être entendue comme visant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle

à la pleine et effective participation des individus à la société sur la base de l'égalité avec les autres (Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Article 1^{er}).



DISCRIMINATION ENVERS UN JOURNALISTE EN SITUATION DE HANDICAP

«Serge, un journaliste, sollicite une interview auprès d'une artiste, via son agent. Serge précise qu'il se déplace en chaise roulante et demande d'en tenir compte lors du choix du lieu de l'interview. L'agent lui fait savoir, de façon fort désagréable, que ce n'est pas son problème et il tient le même discours en présence d'autres personnes. Par ailleurs, il remet en question ses compétences et son titre de journaliste parce qu'il est en situation de handicap.

Explication : un tel refus constitue une discrimination directe sur base du handicap et un refus d'aménagement raisonnable, ce qui est aussi discriminatoire. En effet, en refusant de collaborer

avec Serge, l'agent fait une distinction de traitement sur base de son handicap qui ne peut être justifiée que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.» (Source : ediv.be)



REFUS D'UN AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

«Anouk, une femme autiste, est engagée à la poste comme factrice. A cause de son handicap, elle travaille plus lentement qu'un facteur moyen et elle ne peut pas effectuer une ronde de distribution complète. Pour ce faire, elle a besoin d'environ 10 à 11 heures. Elle demande une tournée adaptée de 70% mais l'employeur refuse car un tel aménagement aurait, selon lui, un impact négatif sur l'organisation. En effet, certains travailleurs devraient

alors prendre en charge une partie de la tournée d'Anouk en plus de la leur. Pour éviter ceci, il l'assigne donc uniquement à des tâches administratives.

Le refus d'un aménagement raisonnable pour une personne en situation de handicap constitue une discrimination indirecte au sens de la législation antidiscrimination.» (Source : ediv.be)

Questions d'animation :

► En quoi cela relève-t-il d'une discrimination ?

- *Le refus ou l'absence d'aménagement raisonnable constitue une discrimination au regard de la loi de 2007.*

► Qu'est-ce que « l'aménagement raisonnable » ?

- *« Mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée ».*

► Qu'auriez-vous fait à la place de l'employeur ?

- *Connaissez-vous des situations similaires ?*

EXEMPLES

► **Les convictions religieuses ou philosophiques :** on entend par convictions religieuses ou philosophiques les convictions qui concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités. On pense ainsi à l'Islam, au Judaïsme ou au Christianisme. D'autres convictions dans lesquelles l'existence ou non d'un dieu n'est pas une question centrale sont également visées (par ex : le bouddhisme, l'athéisme, la libre pensée...). Précisons que l'on se réfère ici tant à la notion de « signe d'appartenance convictionnelle » (objet, image, vêtement, symbole qui exprime une appartenance religieuse et idéologique) qu'aux pratiques religieuses (prières, jeûnes, sabbat, sacrifice, jours fériés...) et comportements dictés par les religions (refus de serrer la main,

de se faire soigner par un homme/femme, obligations alimentaires,...).

Le critère de conviction religieuse ou philosophique est très largement interprété par la Cour européenne des droits de l'Homme : il s'agit de « l'expression d'une vue atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence ou d'importance ». Ainsi la Cour affirme que le végétarisme, le pacifisme, le fait de refuser de pratiquer la chasse, etc. doivent être considérés comme des convictions dont le respect s'impose, à moins que la restriction à la liberté individuelle puisse être justifiée (si elle est prescrite par une loi, poursuit un objectif légitime et est nécessaire dans une société démocratique).

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

ISLAMOPHOBIE : PRÉJUGÉS



« J'ai déjà eu un patron qui m'a dit « Je ne veux pas de musulmans parce que je n'ai pas envie que ma coiffeuse soit fatiguée pendant le Ramadan. Ça ne va pas être possible de travailler comme ça... » Finalement, il a failli signer avec une iranienne. »

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 5. CONVICTION RELIGIEUSE ET HOMOPHOBIE

Questions d'animation :

▶ **Quelle population est ciblée dans cette situation ?**

- *Les femmes musulmanes.*

▶ **Qu'est-ce qui pose problème au patron ?**

- *Le patron a peur que son employée soit fatiguée durant le Ramadan.*

▶ **Quels stéréotypes sont mis en avant ?**

- *Que les pratiques de la religion musulmane sont incompatibles avec le fait de travailler.*

▶ **En quoi est-ce une discrimination ?**

- *Discrimination à l'emploi, à l'éducation, sur base des convictions religieuses.*



LIBERTÉ OU ISLAM ? : STÉRÉOTYPES

« La liberté ou l'islam ? Osez choisir », cette image s'appuie sur le stéréotype d'un Islam qui se voudrait forcément rigoriste, représenté par la femme en niqab, en opposition avec les valeurs occidentales, la liberté de montrer son corps à travers le bikini. Au passage, cette image véhicule également un message sexiste : le corps des femmes est ici instrumentalisé, il devient le terrain où se joue le choc entre les valeurs occidentales et les prétendues valeurs de l'islam.



Questions d'animation :

▶ **Quelles sont les valeurs/concepts opposés dans cette vignette ?**

- *L'Islam et la liberté de la femme.*

▶ **Qu'est-ce que cette image sous-entend ?**

- *Que l'Islam contraint les femmes à se voiler. Il est important de montrer aux participant-e-s l'absurdité d'un tel slogan. Il existe pourtant différents courants au sein du monde musulman. Tous n'imposent pas le voile.*

▶ **Qu'est-ce que cela évoque pour vous ?**

▶ **Qu'est-ce que ce type d'image peut provoquer chez les spectateurs/trices ?**

- *Augmentation des stéréotypes liés à l'Islam ce qui peut entraîner de la discrimination.*
- *Augmentation des fausses croyances à l'égard de l'Islam et des personnes musulmanes.*
- *Pour les personnes musulmanes, sentiment d'incompréhension, de fixation de certains partis politiques sur leur religion, sentiment d'insécurité.*

EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DES ACTES ISLAMOPHOBES

- ▶ En 2015, le tribunal correctionnel de Dendermonde condamne à des peines de prison et de travail des supporters qui, après un match de football se sont arrêtés sur une aire d'autoroute

et s'en sont pris à un couple d'origine turque dont la femme était voilée. Les supporters ont fait plusieurs saluts hitlériens et ont tenu des propos tels que « Mohamed retourne à Marrakech, on ne veut pas de musulmans chez nous. » Le foulard porté par la femme a également été arraché.

De plus en plus de mouvements affichent publiquement des revendications et messages islamophobes dans l'espace public.

Manifestation du mouvement Pegida à Breda, en Hollande.



Questions d'animation :

- ▶ **De quel type de discrimination s'agit-il ?**
 - Pour l'exemple 1 : agression islamophobe.
 - Pour l'exemple 2 : discours de haine islamophobe.
- ▶ **Qu'est-ce que l'islamophobie ?**
 - Ce sont les actes de racisme et les discriminations qui visent spécifiquement les personnes musulmanes ou supposées musulmanes.
- ▶ **À quels stéréotypes sont confrontées les personnes musulmanes ?**
 - Personnes terroristes, violentes, agressives, incivilisées, etc.
- ▶ **Avez-vous déjà vécu des situations d'islamophobie en tant que victime et/ou témoin ?**

▶ **L'orientation sexuelle :** on entend par orientation sexuelle tout ce qui recouvre l'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité. L'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité sont des formes naturelles de sexualité ; elles se définissent en fonction du genre des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attraction, tant physique qu'émotionnelle, et de l'affection.

L'**homophobie** se traduit par des comportements de rejets, de mépris voire de haine, envers des personnes homosexuelles ou identifiées comme telles. Ce terme est souvent utilisé comme terme parapluie pour reprendre les discriminations également vécues par les personnes bisexuelles et lesbiennes. Jusqu'à très récemment en Europe, toute pratique s'écartant de l'hétéro-normativité était considérée comme déviante et traitée comme une maladie. Cependant, au début du 21^{ème} siècle, certains pays européens, dont la Belgique, ont reconnu légalement les unions civiles entre personnes de même sexe. Malgré cette avancée, les stéréotypes touchant les personnes homosexuelles sont encore nombreux. Victimes de discriminations, elles sont aussi la cible d'actes de haine pouvant aller jusqu'au meurtre.

La **lesbophobie** a de spécifique que les femmes lesbiennes sont à l'intersection entre deux discriminations : celle liée au genre (sexisme) et celle liée à l'orientation sexuelle (homophobie). Par exemple, la lesbophobie peut se manifester par l'idée que deux femmes ne peuvent être en couple car il est nécessaire qu'un homme soit présent pour accomplir les tâches qui lui sont associées. De plus, il est à constater l'invisibilisation des femmes lesbiennes dans la lutte et les mouvements pour les minorités sexuelles. Elle résulte en partie de la reproduction sexiste du système où, au sein mêmes de minorités, la mise en avant des hommes se fait au détriment de celle des femmes.

La **biphobie** est également ancrée dans nos sociétés et ce, à différents niveaux. Face aux normes hétérosexuelles de notre société, les personnes bisexuelles peuvent être perçues soit comme n'ayant pas fait un « choix » définitif sur leur sexualité, soit comme des personnes homosexuelles n'osant pas affirmer leur attraction sexuelle et affective. De ces deux stéréotypes découlent un arsenal de préjugés dont celui qui avance que la bisexualité serait une sorte de flou entre l'homosexualité et l'hétérosexualité.

EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

UNE ÉCOLE DE DANSE POUR COUPLES HÉTÉROSEXUELS

► Une école de danse en Belgique avait pour règle que les couples de danseurs/danseuses devaient obligatoirement être composés d'un homme et d'une femme. Ainsi, les personnes homosexuelles ne pouvaient pas danser avec leur partenaire. Unia a signifié aux responsables de l'école de danse que cette règle était dis-

criminatoire compte tenu du fait que les couples homosexuels devaient également avoir accès à l'école et danser ensemble à l'instar des couples hétérosexuels. Par la suite, l'établissement a supprimé cette règle et les couples homosexuels peuvent désormais danser ensemble comme tous les autres couples.

IMPOSSIBILITÉ DE MONTER EN GRADE À CAUSE DE SON HOMOSEXUALITÉ

► Mise en situation : Jean, dont l'homosexualité est connue, travaille dans une société depuis plusieurs années et postule chaque fois qu'un poste à responsabilités se libère. Jusqu'à ce jour, sa candidature a été systématiquement ignorée. Vous craignez qu'il

échoue à se faire respecter par une équipe de travailleurs qui pourraient plaisanter à son sujet. Vous préférez ne pas prendre de risque et confier le poste à un candidat, à vos yeux, plus fiable.

Questions d'animation :

- Cette situation est-elle discriminante ? Si oui, sur base de quel critère ?
 - Orientation sexuelle.
- Qu'est-ce que l'homophobie ?
 - L'homophobie se traduit par des comportements de rejets, de mépris voire de haine, envers des personnes homosexuelles ou identifiées comme telles.
- Avez-vous déjà vécu/été témoin d'une situation homophobe ?



► **L'âge** : on ne peut fixer un âge minimum ou maximum sans raison et on ne peut sans raison faire dépendre une décision d'un âge déterminé. Il ne faut pas confondre « âge » et « ancienneté »

Les discriminations liées à l'âge résultent de stéréotypes que la société renvoie sur les personnes en fonction de leur âge. Ces discriminations se retrouvent particulièrement dans le monde du travail ou dans le secteur du

logement. Ainsi, il est courant de voir apparaître des mentions d'âge dans des offres d'emploi, ce qui est illégal (sauf justification prévue par la loi : par exemple, une marque de vêtements pour enfant recherchant des modèles âgés entre 5 et 10 ans). Même si la distinction d'âge est nécessaire dans certaines situations (le droit de vote, les permis de conduire, etc.) cela n'empêche pas le fait qu'elle soit interdite dans d'autres. Cette discrimination démontre le poids des stéréotypes liés à l'âge d'une personne. Par exemple, les personnes âgées ne seraient plus assez dynamiques et motivées pour rechercher un emploi, tandis que les personnes jeunes seraient perçues comme trop immatures pour arriver à entretenir un logement. Ces discriminations sont illégales et la personne qui discrimine peut être sanctionnée.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :

- POUR ALLER PLUS LOIN ► CAHIER PÉDAGOGIQUE
- 4. DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE

Dans le cadre du film « Le Signalement », une personne témoigne en expliquant qu'elle a déjà entendu la phrase « C'est une personne presque à la pension, donc elle ne fait plus rien » dans le cadre de sa profession. Il s'agit ici d'un stéréotype sur les personnes âgées qui

seraient plus lentes et moins productives que les jeunes, surtout lorsqu'elles atteignent l'âge de la pension.



EXEMPLES

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DISCRIMINATION LIÉE À L'ÂGE

En 2011, Unia a été médiateur dans une situation de discrimination fondée sur l'âge dans le secteur du logement. Un propriétaire souhaitait louer un appartement à des personnes ayant

40 ans ou plus. Un candidat locataire âgé de 37 ans a dès lors contacté Unia qui a permis de mettre en lumière la discrimination fondée sur l'âge.

le Signalement

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 4. DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE

«Ce sont vraiment mes collègues qui m'ont fait comprendre que c'était de la discrimination. Parce que pour moi... J'étais plus choquée qu'on me sorte une

phrase pareille: «Je préfère travailler avec la relève» parce qu'on ne me connaît pas. Mais au fond, c'est ça la discrimination. C'est vous juger sans vous connaître.»

Questions d'animation :

▶ En quoi s'agit-il d'une discrimination ?

- *L'âge est une discrimination lorsqu'aucune raison objective et raisonnable n'est invoquée. Cependant, certaines limites d'âge sont imposées légalement comme pour le permis de conduire ou le droit de vote.*

▶ Quels sont les stéréotypes liés à l'âge ?

- *Les personnes âgées sont lentes, en mauvaise santé, ont des problèmes de mémoire, etc.*
- *Les personnes jeunes sont irrespectueuses, malpolies, dynamiques, etc.*
- *L'objectif est que les participant-e-s parlent de leurs propres stéréotypes et s'interrogent à ce sujet.*

▶ Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?

EXEMPLES

Les autres critères sont :

- ▶ **La fortune** : le fait de disposer ou non d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine.
- ▶ **L'état civil** : l'état matrimonial d'une personne. Des situations voisines comme le partenariat enregistré ou éventuellement la cohabitation de fait, entrent également dans le champ d'application de cette disposition.
- ▶ **Les convictions politiques** : le fait d'adhérer à un courant de pensée politique sans pour autant être membre d'un parti politique à part entière.
- ▶ **Les convictions syndicales** : le fait d'adhérer à un courant de pensée syndical sans pour autant devoir être affilié à un syndicat.
- ▶ **L'état de santé actuel ou futur** : l'état actuel de maladie physique ou mentale diagnostiqué ou l'état de santé futur ou raisonnablement prévisible.
- ▶ **Les caractéristiques physiques ou génétiques** : les caractéristiques innées ou apparues indépendamment de la volonté de la personne (exemples : tache de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations...).

2007 – LOI GENRE :

La loi Genre interdit toute discrimination fondée sur un des critères suivants :

- ▶ **Le genre** : le fait d'être traité-e de manière moins favorable parce qu'on est une femme ou un homme.
- ▶ **La grossesse, la maternité et l'accouchement** : le fait de traiter une personne de manière moins favorable parce qu'elle est enceinte, à des enfants, ou voudrait en avoir.
- ▶ **Le « changement de sexe »** : le traitement moins favorable de personnes qui optent pour un « changement de

sexes», au moyen d'un traitement hormonal et/ou d'interventions chirurgicales. Ce choix n'est pas fait par toutes les personnes transgenres.

- ▶ **La naissance** : le traitement inégal basé sur la seule qualité (quelle qu'elle soit) d'un parent / des parents.
- ▶ **L'origine sociale** : tout ce qui réfère au positionnement d'un individu au regard de ses origines familiales et de son réseau social.

Une personne discriminée sur base d'un ou de plusieurs de ces 17 critères peut entamer une procédure de médiation ou de négociation auprès d'Unia.

À ces 17 critères, s'ajoute le critère de la langue : On entend par « langue », le fait de s'exprimer ou non dans une langue déterminée. Par ailleurs, exiger l'absence de tout accent (ex. : accent neutre...) pourrait être considéré comme une discrimination sur base de la langue. À ce jour, aucun organisme public n'a reçu de compétence spécifique.

Le dernier critère est le critère du genre qui sera développé plus en détail ci-dessous.

sexe», au moyen d'un traitement hormonal et/ou d'interventions chirurgicales. Ce choix n'est pas fait par toutes les personnes transgenres.

- ▶ **L'identité de genre** : le traitement moins favorable à cause de la façon dont une personne vit et désigne son genre.
- ▶ **L'expression de genre** : le traitement moins favorable à cause de la façon dont une personne exprime son genre, par son apparence et son comportement (par exemple par ses vêtements, sa coupe de cheveux, etc.).

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

SEXISME ET HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

«J'ai parlé avec un collègue masculin mais là on avait une discussion plus générale [...] Sur la violence faite aux femmes, sur le fait qu'on ne savait pas descendre de ce bureau sans avoir une seule remarque, qui peut être de la plus simple, «ok tu es belle toi» à «ça va grosse pute?», ce n'est quand même pas n'importe quoi. Et je ne sais pas ce qui pourrait être mis en place pour que ça s'arrête vraiment parce que parfois je me pose des questions.[...] [...] Il y a tout un travail là-dessus à faire en termes d'éducation et en



termes de remise au point du fait que non, ça n'est pas drôle. Et en plus, ça n'est pas du tout nécessaire.»



RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 2. FEMMES ET TRAVAILLEUSES

Questions d'animation :

- ▶ Quelles sont les violences faites aux femmes?
 - Sexisme, violences sexuelles, misogynie, etc.
- ▶ Peut-on faire des blagues à caractère sexiste sur le lieu de travail?
 - Si ces blagues sont répétées, cela s'apparente à du harcèlement voire du harcèlement sexuel. C'est le vécu de la victime qui est pris en compte et non l'intention de l'auteur des blagues.
- ▶ Avez-vous déjà vécu une situation similaire?

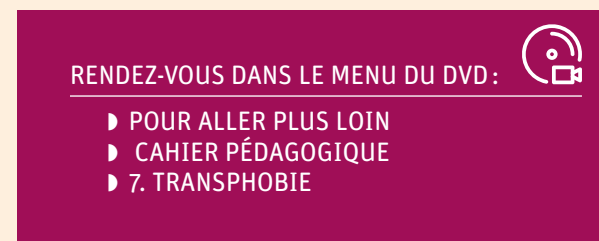
SEXISME DANS LES PUBLICITÉS

En février 2017, le magasin Lidl promet la vente d'une marque de boisson à bas prix en y associant le cliché sexiste que les femmes coûtent cher car elles souhaitent des sacs à main, des voyages, des beaux vêtements, etc.¹⁸ Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) a sanctionné le magasin en reconnaissant le caractère sexiste de la publicité. Extrait de la publicité :

«Et une femme délicieuse, vous aimez ça aussi? Mais ça coûte cher les femmes délicieuses. Elles veulent de belles sa-coches, elles aiment aller au restaurant tous les week-ends [...] Elles veulent aussi partir en week-end mais pas en Ardennes! Aux Canaries, à Dubaï, à New York, [...] Alors, vous voulez toujours vous payer une femme délicieuse? Si oui, Lidl a du Cola qui va vous laisser assez d'argent pour l'entretenir [...]»

Questions d'animation :

- ▶ Quels sont les stéréotypes mis en avant dans cette publicité?
 - Les femmes coûtent cher aux hommes.
 - Les femmes ont des goûts de luxe.
 - Les femmes doivent se faire «entretenir».
 - Les hommes ont l'obligation «d'entretenir» leurs femmes.



«Dans les jeunes qui se présentent et qui sont en recherche ou qui rencontrent des problèmes, j'ai par exemple eu le cas d'une jeune femme transgenre qui est arrivée chez moi vraiment dans un état désespéré de ne pas trouver [de stage]. Elle était malmenée, elle cherchait

activement un endroit où faire un stage, c'était une jeune adulte. Elle ne trouvait pas tout simplement parce qu'elle était victime de discrimination. Elle n'était pas jugée par rapport à ses compétences mais jugée par rapport à son apparence et donc discriminée à cause de ça.»

EXEMPLES

Questions d'animation :

► À l'égard de qui a lieu cette discrimination ?

- Une femme transgenre.

► Pourquoi s'agit-il d'une forme de discrimination ?

- Il s'agit d'une discrimination directe où en raison de sa transidentité, cette personne n'arrive pas à trouver de lieu de stage. Il s'agit d'une discrimination basée sur l'identité et l'expression de genre.

Le sexe, l'expression de genre et l'identité de genre sont trois données distinctes. Le sexe correspond à l'état biologique d'une personne.

Nous sommes donc soit mâle, soit femelle, soit avec des caractéristiques biologiques qui ne sont pas exclusive-

ment mâles ou femelles. On parlera dès lors de personnes intersexuées.

Le genre est une construction sociale. Le spectre du genres va du masculin au féminin (ou l'inverse) en passant par une multitude de genres entre les deux. C'est la société dans laquelle

nous vivons qui instaure les normes correspondant au genre masculin et féminin. En fonction de l'époque, les normes ne seront également pas les mêmes. Actuellement, le masculin est encore associé aux caractéristiques liées à la virilité, au pouvoir, à la rationalité.

Tandis que le féminin est associé à l'émotion, à la tendresse, à l'empathie. Néanmoins, la société actuelle tend vers une évolution où ces « normes » de genre ne seraient plus liées exclusivement au masculin ou au féminin mais seraient simplement perçues comme des caractéristiques intrinsèques à une personne, peu importe son genre ou même son sexe.

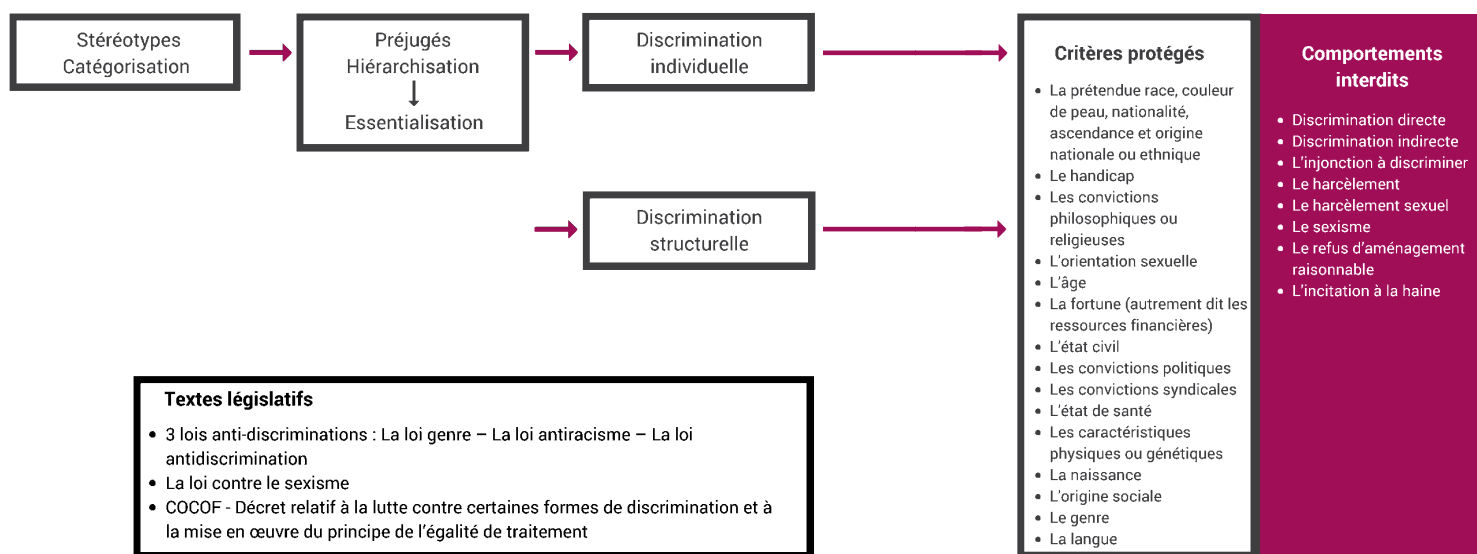
L'« identité de genre » renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun par rapport à son propre genre, qui cor-

respond ou non au genre assigné à la naissance.

L'« expression de genre » renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtement, langage, comportement,) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.

Depuis 2017, une nouvelle loi a été adoptée à l'intention des personnes transgenres, leur permettant de modifier leur état civil d'une manière plus simple et surtout, plus respectueuse des droits humains. En effet, l'ancienne loi de 2007 concernant le changement de l'état civil a été plusieurs fois pointée comme allant à l'encontre des droits de l'Homme, notamment par le critère de stérilisation qui devait être rempli par les personnes pour pouvoir prétendre à un changement de l'enregistrement du sexe.

EXEMPLES



LES COMPORTEMENTS INTERDITS :

En plus des critères protégés, les lois antidiscrimination mettent en avant une série de comportements interdits à mettre en lien avec les critères cités précédemment. Si une personne adopte un de ces comportements, elle risque des sanctions allant d'une amende à une peine de prison.

Discrimination directe: Il y a discrimination directe lorsque quelqu'un subit de manière directe, pour une raison liée à l'un des critères protégés, un traitement moins favorable qu'une autre personne placée dans une situation comparable. Dans le

cas des discriminations directes, la volonté et l'intention de discriminer sont claires et perceptibles.

Discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte à propos d'un acte ou d'une mesure qui, en apparence, n'opère aucune différenciation, mais qui peut avoir pour effet de désavantager particulièrement un groupe de personnes déterminé en raison d'un critère discriminatoire (tels que le handicap, l'état de santé...), sans justification objective et raisonnable. La discrimination indirecte s'intéresse au résultat discriminatoire que produit une mesure et non à l'intention discriminatoire ou non qu'avait son auteur. La discrimination indirecte peut être le résultat d'un processus de décision et de prise de position défendu par un principe d'égalité mais qui, in fine, aboutit à un résultat discriminant

et inégalitaire envers une ou plusieurs personnes.

Absence d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne en situation de handicap : la loi nous apporte une définition de l'aménagement raisonnable, à savoir « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. » Le refus d'un aménagement raisonnable, que cela soit dans le monde du travail ou encore dans le secteur du logement, constitue une discrimination. L'aménagement raisonnable se place dans les discriminations indirectes.

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- POUR ALLER PLUS LOIN
- AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES : PRÉVOIR ET ANTICIPER

« Je me souviens d'une anecdote. De mémoire, c'était un service de santé mentale qui venait prendre des renseignements. C'était une première réunion, un premier contact pour envisager un investissement assez important. Ils voulaient déménager, acheter un autre bâtiment. Je leur ai dit « Quand vous cherchez le bâtiment,

n'oubliez pas de chercher quelque chose que l'on puisse adapter pour le rendre au moins partiellement accessible. Ils me regardent avec des yeux « avec quoi est-ce qu'il vient? Nous n'avons pas dans notre patientèle des personnes à mobilité réduite ! ». Mais peut-être ne pensent-ils pas : « Nous n'en avons pas parce que nous

Harcèlement : le harcèlement basé sur l'un des critères protégés est une discrimination, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Selon la loi bien-être, le harcèlement se caractérise par « des conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution et qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte

à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Il faut donc plusieurs comportements pour pouvoir parler de harcèlement discriminatoire au travail, sauf dans le cas du harcèlement sexuel. Dans ce cas, un seul comportement indésirable suffit à établir un fait de harcèlement.



ne savons pas les accueillir. Si notre infrastructure savait les accueillir, peut-être qu'ils s'y présenteraient. »

« Un service de santé mentale avait acheté une maison unifamiliale à Bruxelles pour emménager. Un intérêt de cette maison, c'est qu'il y avait aussi un porche d'entrée carrossable mais le service de santé mentale n'avait pas l'intention de rentrer des voitures dans la maison [...] Dans le cas d'une maison unifamiliale par exemple, il n'est pas dit qu'il faut rendre accessible toute la maison et mettre un ascenseur comme dans le métro. Les dépenses auraient été disproportionnées. Ce que l'on fait comme compromis en

général dans ces cas-là, c'est cette notion d'aménagement raisonnable. On demande que toutes les fonctions du bâtiment soient accessibles. [...] Si une personne à mobilité réduite se présente, c'est le psychiatre ou le psychologue qui descendra du deuxième étage où il a son bureau ou son local de consultation et qui recevra le patient au rez-de-chaussée et non pas le patient qui montra au deuxième étage. »

EXEMPLES

LE HARCÈLEMENT

«Jean-Louis est arrivé récemment dans la brigade. Il est d'origine congolaise. Dans la brigade, l'habitude est de donner des surnoms, celui donné à Jean-Louis est «Blanche-Neige». Il a signifié à plusieurs reprises que ce surnom lui déplait, mais certains collègues continuent de l'appeler ainsi. Dès qu'il a le dos tourné, les collègues ont pris l'habitude de se moquer de lui» (eDiv, Formation en ligne sur les lois antidiscrimination <http://cntr.dev.cblue.be/>)

Voici un exemple de harcèlement sur le lieu de travail qui est motivé par des critères de la Loi antidiscrimination de 2007. Le comportement indésirable (le surnom, les moqueries) dégradant et humiliant part ici d'un motif lié à la couleur de la peau de la victime de harcèlement.

Questions d'animation :

► **En quoi le comportement décrit peut-il être défini comme «harcèlement» (ou «intimidation») ?**

- *Il s'agit d'une blague raciste répétée à plusieurs reprises à l'encontre d'un travailleur d'origine congolaise. Il s'agit d'un comportement dégradant et humiliant en raison de la couleur de peau de Jean-Louis.*

EXEMPLES

Injonction à discriminer : l'injonction à discriminer consiste à charger une personne (une cheffe de personnel, par exemple) de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres.

Incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination, à la ségrégation : l'incitation concerne les propos qui appellent à la haine, la violence ou la discrimination, et avec lesquels l'auteur

a l'intention d'aller plus loin que la «simple» insulte. Pour que l'incitation existe, il faut que les propos soient publics (par exemple, via un affichage, des tracts distribués, en présence de témoins, via Facebook ou courrier électronique...).

Deux autres comportements sont interdits par la loi sur le genre mais également la loi sur le sexisme (qui sera développée ci-dessous), à savoir : le harcèlement sexuel et le sexisme.

Le harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce type de harcèlement peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales (regards insistants, remarques équivoques, exposition de photos pornographiques, attouchements, coups et blessures, viol...).

Le sexisme : pour être considéré comme sexiste, le comportement en question doit réunir simultanément cinq caractéristiques :

1. tout propos ou tout acte...
2. dans l'espace public...
3. qui a manifestement pour objet...
4. d'humilier une ou plusieurs personnes...
5. en raison de son/leur sexe, avec pour conséquence une atteinte grave à la dignité de cette/ces personnes.

Crimes de haine et motif abject : par «crime de haine» ou «délit de haine», on entend une infraction pénale - coups et blessures, harcèlement, non-assistance à personne en danger, viol, meurtre, destruction de biens immobiliers ou mobiliers, diffamation, violation de sépulture, etc. - dont un des motifs est l'hostilité à l'égard de la victime en raison de son origine, de sa religion, de son orientation sexuelle, de son handicap (ou de tout autre critère de discrimination protégé par la loi). Le «motif abject» constitue une circonstance aggravante et entraîne une peine plus lourde.

Il apparaît aussi que les dommages causés à la victime d'un crime avec motif abject ont un important impact psychologique sur celle-ci. La victime n'est en effet pas victime car elle se trouve au mauvais endroit au mauvais moment ou encore car elle est en conflit avec l'auteur du délit : elle est sélectionnée par cet auteur en raison d'une caractéristique constitutive de son identité. Par conséquent, le crime abject ne touche pas seulement la victime dans son intégrité physique, mais l'atteint dans son identité propre. En outre, il développe un sentiment de peur et d'insécurité au sein du groupe auquel la victime appartient.

CRIME DE HAINE ENVERS VALENTIN VERMEESCH

En 2017, la Belgique était choquée par le meurtre et la torture de Valentin Vermeesch. Ce jeune homme de 18 ans avait été jeté vivant dans la Meuse par des personnes qu'il considérait comme ses amis. Valentin Vermeesch avait une légère déficience intellec-

tuelle. Ses agresseurs avaient profité de cette déficience pour torturer Valentin et le jeter à l'eau. Celui-ci n'avait aucune chance de s'en sortir, sa déficience intellectuelle l'empêchait d'apprendre à nager. Cette affaire est toujours en cours.

EXEMPLES

B. 2014 - LA LOI SEXISME

La nouvelle loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public (appelée «loi sexisme») est entrée en vigueur le 3 août 2014. Cette loi est la seule dans le monde qui donne une définition du sexisme et le définit comme une infraction.

Pour être considéré comme sexiste, le comportement en question doit réunir simultanément, comme mentionné précédemment, cinq caractéristiques:

1. tout propos ou tout acte...
2. dans l'espace public...
3. qui a manifestement pour objet...

4. d'humilier une ou plusieurs personnes...
5. en raison de son/leur sexe, avec pour conséquence une atteinte grave à la dignité de cette/ces personnes.

Les comportements sexistes sont donc réprimandés légalement et peuvent aller jusqu'à une peine de prison.



C. COCOF - DÉCRET RELATIF À LA LUTTE CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION ET À LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Adopté en 2010, ce décret relatif à la lutte contre les discriminations transcrit les directives européennes et tend à réprimer les discriminations sur base des critères dits «raciaux», de l'âge, de l'orientation sexuelle, des convictions religieuses ou philosophiques et du handicap. Il impose également une sanction et une indemnisation à l'égard des victimes de discrimination.

Le champ d'application de ce décret sont les secteurs d'activités bruxellois francophones suivants:

- ▶ Le transport scolaire et la gestion des bâtiments scolaires ;
- ▶ Les infrastructures communales, provinciales, intercommunales et privées, concernant l'éducation physique, les sports et la vie en plein air ;
- ▶ Le tourisme ;
- ▶ La promotion sociale ;
- ▶ La politique de santé ;
- ▶ L'aide aux personnes ;

- ▶ L'accès aux biens et services, et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre ;
- ▶ L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public ;
- ▶ Les relations de travail au sein de l'administration de la COCOF

Au-delà de lutter contre les discriminations, ce décret impose aux institutions de la COCOF de promouvoir la diversité des profils des personnes employées en leur sein, au travers de la mise en place de plans d'action diversité.

POUR ALLER PLUS LOIN...

La lutte contre les discriminations présente des inconvénients auxquels nous nous devons d'être attentifs-ves. Lutter contre une discrimination est en soi positif mais peut malheureusement entraîner d'autres discriminations.

Le fait de vivre une discrimination n'empêche pas d'être discriminant soi-même. Comme expliqué pré-

cedemment, les phénomènes de stéréotypes sont des constructions mentales naturelles.

Il est donc courant qu'une personne discriminée puisse elle-même avoir des comportements discriminants envers une personne ayant d'autres spécificités identitaires que les siennes. Comme expliqué précédemment,

ce processus mental peut être déconstruit dès lors que l'on va à la rencontre d'autres groupes ou que l'on se renseigne sur les particularités mais également les similitudes entre notre groupe et le groupe extérieur à nous.

Partager un sort commun de discriminé-e n'entraîne pas automatiquement une solidarité mutuelle. Depuis quelques années, on assiste ainsi à une concurrence des victimes (ou hiérarchisation des luttes).

EXEMPLES / ILLUSTRATIONS

DIEUDONNÉ – CONCURRENCE ENTRE LE RACISME ANTI-NOIR-E-S ET L'ANTISÉMITISME

« Je travaille pour faire un film sur la traite négrière et [...] les autorités sionistes – parce qu'aujourd'hui ce sont les autorités sionistes – [...] me répondent : ce n'est pas un sujet de film. Avec l'argent public on fait 150 films sur la Shoah, moi je demande à faire un film sur la traite des Noirs, et on me dit que ce n'est pas un sujet. C'est une guerre qui est déclarée, culturellement, au monde noir [...] : 400 ans d'esclavage, et je ne vous parle même pas de la dé-

colonisation... Et on essaie de nous faire pleurer. Soyons raisonnables. Soit on partage tout [...], et on dit : c'est la souffrance de l'humanité, et chaque fois qu'il y a un problème, on en parle. Mais qu'on n'essaie pas de cette façon-là, de cette manière. Moi je parle aujourd'hui de pornographie mémorielle. Ça devient insupportable ». (Propos tenus par Dieudonné à Alger le 16 février 2005 à l'occasion d'une conférence de presse).

Questions d'animation :

► En quoi cet extrait illustre la concurrence des victimes ?

- Selon Dieudonné, les médias donnent beaucoup d'importance à la Shoah contrairement aux autres génocides. Il s'agit d'une concurrence ou d'une hiérarchisation où selon le comédien, où l'esclavage des personnes noires et la colonisation seraient relayés à un second plan, derrière la Shoah et le massacre des personnes juives dans les années 40.

Dieudonné a été condamné pour incitation à la haine et tenue de propos antisémites.

4 A QUI S'ADRESSER LORSQUE L'ON EST VICTIME OU TÉMOIN D'UNE DISCRIMINATION ?

En Belgique, plusieurs organismes sont compétents pour aider les personnes victimes de discrimination.

A. LES INSTITUTIONS

1. Unia

Dans la plupart des cas, Unia privilégie la conciliation (excuses, explications, réparations, etc.). Dans certains cas, Unia peut décider de déclencher ou de se joindre à une action en justice. Unia peut également conclure qu'après examen de votre demande il n'est pas compétent, que votre signalement n'est pas fondé ou encore que les éléments sont insuffisants pour pouvoir trancher et/ou agir. Les services d'Unia sont gratuits. Chaque démarche se fait avec votre accord, en toute confidentialité et indépendance. Pour rappel, Unia est compétent pour 17 critères protégés (voir chapitre « La législation antidiscrimination »).

Coordonnées :
138, Rue Royale
1000 Bruxelles
02/212 30 00
info@unia.be

Appelez le numéro gratuit 0800 12 800 ou formez le 02 212 30 00, du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h. Il est également possible d'introduire un signalement en utilisant ce formulaire de signalement¹⁹.

Consultez le site d'Unia :
www.unia.be

2. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Dans le cadre d'une discrimination fondée sur le genre, **l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** peut également recevoir des plaintes de victimes. L'Institut pourra aider les victimes à constituer un dossier, tenter une médiation entre la victime et l'auteur et potentiellement accompagner la victime dans son parcours judiciaire si la médiation échoue. L'Institut est compétent pour les critères de sexe, de la maternité, l'accouchement, la grossesse, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre.

Coordonnées:
1, Rue Ernest Blerot
1070 Bruxelles
02/233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

Appelez le numéro gratuit 0800 12 800. Les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12 h, et le mercredi après-midi de 13h à 16h. En dehors de ces heures, vous pouvez laisser un message sur le répondeur. Il est également possible d'introduire un signalement en utilisant ce formulaire de signalement²⁰.

Consultez le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes:
<http://igvm-iefh.belgium.be/fr>.

3. PHARE

Le Service PHARE apporte information, conseils et interventions financières aux personnes en situation de handicap en Région bruxelloise.

Coordonnées:
42, Rue des Palais
1030 Bruxelles
02/800 82 03

B. LES ASSOCIATIONS

1. MRAX

Le **MRAX** reçoit les plaintes pour racisme, xénophobie ou antisémitisme. Il peut aider les victimes à constituer un dossier, à porter plainte et peut

aller jusqu'à les accompagner dans les démarches face au tribunal.

Coordonnées:
Rue de la Poste 37
1210 Bruxelles

2. Maisons Arc en Ciel

Concernant l'orientation sexuelle, les maisons arc-en-ciel peuvent être une ressource en termes d'aide aux personnes victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle. Les maisons arc-en-ciel sont des associations fédérant les services proposés aux personnes LGBT d'une même région. Ainsi, il existe au moins

une maison arc-en-ciel par province et celle-ci peut soutenir et aider les personnes victimes d'homophobie, lesbophobie, biphobie et également transphobie.

Coordonnées:
Rue du Marché au Charbon 42
1000 Bruxelles

3. Genres Pluriels

Genres Pluriels est une association œuvrant au soutien, à la visibilité, à la valorisation, à l'amélioration des droits et à la lutte contre les discriminations qui s'exercent à l'encontre des personnes transgenres/aux genres fluides (personnes en transition, drag kings/drag queens, tra(ns)vesti-e-s, butchs, androgynes, queer,...) et intersex(ué)es. L'association se veut non seulement une structure d'accueil et de soutien pour ce public

ainsi que son entourage, mais aussi une plateforme d'information, de formation, d'action, de vigilance, de recherche – dans une démarche de travail en réseau avec tous les acteurs d'une société ouverte à la diversité des identités humaines et culturelles.

Coordonnées: 42, Rue marché au Charbon - 1000 Bruxelles
0487 63 23 43

C. LES SYNDICATS

En cas de présomption de discrimination sur le lieu du travail, il est possible de faire appel à son organisation

syndicale, via le/la délégué-e ou le/la permanent-e.

D. SÉQUENCES DU FILM « LE SIGNALEMENT »

Objectif: Les séquences du film «Le Signalement» et «Pour aller plus loin» permettent d'illustrer le contenu du livret pédagogique. Chacune des séquences reprises ci-dessus peut permettre d'amener au débat et à la réflexion sur les différentes discriminations abordées dans l'outil pédagogique.

Film: Le signalement.

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD:

- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 1. REMARQUES SEXISTES

Questions d'animation :

- ▶ Avez-vous déjà entendu ce type de remarques?
- ▶ Qu'en pensez-vous? Comment vous êtes-vous senti-e-s?
- ▶ S'agit-il d'un stéréotype ou d'un préjugé?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD:

- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 2. FEMMES ET TRAVAILLEUSES

Questions d'animation :

- ▶ Quels éléments peuvent faire penser à une situation de discrimination?
- ▶ Avez-vous déjà entendu ce type de réflexion?
Avez-vous déjà eu ce type de réflexion?
- ▶ Qu'est-ce que l'extrait évoque pour vous?
- ▶ Comment réagir face à ce type de propos lorsqu'on est victime?
Lorsqu'on est témoin?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD:

- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 3. CRITÈRES PHYSIQUES

Questions d'animation :

- ▶ L'apparence physique doit-elle jouer dans une candidature pour un emploi?
- ▶ Y a-t-il des éléments pouvant faire penser à une situation de discrimination?
- ▶ Peut-on porter plainte et/ou contacter Unia contre ces propos?
- ▶ Avez-vous déjà été victime de ce type de propos?
Avez-vous déjà eu ce type de propos?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD:

- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 4. DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE

Questions d'animation :

- ▶ Y a-t-il des éléments pouvant faire penser à une situation de discrimination?
- ▶ Aviez-vous connaissance des discriminations liées à l'âge?
- ▶ Ce type de propos/comportement est-il légal?
- ▶ Comment réagir face à ce type de propos? Qui contacter?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD:

- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE
- ▶ 5. CONVICTIONS RELIGIEUSES ET HOMOPHOBIE

Questions d'animation :

- ▶ Peut-on refuser d'engager un-e travailleur/euse sur base de sa religion?
- ▶ Peut-on refuser d'engager un-e- travailleur/euse sur base de son orientation sexuelle?
- ▶ Avez-vous déjà été confronté-e à ce type de situation?
En tant que témoin et/ou en tant que victime?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 6. MUSULMANS DONC HOMOPHOBES ?

Questions d'animation :

- ▶ Que pensez-vous de cet extrait ?
- ▶ Comment cet extrait illustre-t-il les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ?
- ▶ A votre avis, comment s'est terminée cette situation ?
- ▶ Peut-on être discriminant quand on est soi-même discriminé ?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 7. TRANSPHOBIE

Questions d'animation :

- ▶ Quels sont les éléments faisant penser à une situation de discrimination ?
- ▶ Aviez-vous connaissance de la transphobie ?
- ▶ Qu'est-ce que la transphobie ?
- ▶ Qui contacter face à ce type de situation ?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 8. RACISME ET ORIENTATION SEXUELLE

Questions d'animation :

- ▶ Qu'est-ce qui vous interpelle dans cette situation ?
- ▶ En quoi cette situation illustre-t-elle l'intersectionnalité ?

RENDEZ-VOUS DANS LE MENU DU DVD :



- ▶ POUR ALLER PLUS LOIN
- ▶ CAHIER PÉDAGOGIQUE ▶ 9. HANDICAP ET FORMATION

Questions d'animation :

- ▶ Pourrait-il s'agir d'une discrimination ? Si oui, sur base de quel critère ?
- ▶ Qu'est-ce qui vous interpelle dans cette situation ?
- ▶ En quoi cette situation illustre-t-elle le validisme ?

E. LA MOLÉCULE DE L'IDENTITÉ : RÉFLEXION SUR LA FLUCTUATION DES GROUPES SOCIAUX (ENDOGROUPE/EXOGRUPE)

Objectif : réfléchir d'abord sur soi-même, découvrir que l'on peut être en même temps en connexion avec les autres et différents d'eux.

Durée : 40 minutes

Taille du groupe : Indifférente

Compléter sa molécule d'identité

- Les participants inscrivent leur nom et prénom au centre de la molécule d'identité (en annexe).
- Ils complètent ensuite, les cercles périphériques en choisissant cinq groupes d'appartenance (ou héritages) auxquels ils s'identifient. Ces groupes peuvent être très variés, on peut même penser à ses hobbies, ...

Séance « stand up »

Inviter les participant-e-s à se lever chaque fois qu'un élément de leurs cinq cercles rejoint une catégorie citée dans la liste ci-dessous. Ces catégories peuvent être affichées pour inspirer les personnes formées. On précise la catégorie en citant quelques exemples.

- | | |
|---|---|
| ▶ Territoire | ▶ Métier / occupation |
| ▶ Identité nationale, régionale ou ethnique | ▶ Hobby |
| ▶ Milieu social | ▶ Amateur d'art |
| ▶ Langue | ▶ Âge |
| ▶ Citoyen du monde | ▶ Activités bénévoles, engagement dans une association |
| ▶ Humain | ▶ Implication dans un groupe (école, groupe de jeunes, etc) |
| ▶ Genre | ▶ Orientation sexuelle |
| ▶ Orientation sexuelle | ▶ Orientation politique |
| ▶ Entourage affectif | |
| ▶ Couleur de peau : blanc, noir, méfis | |

On demande si un type d'appartenance manque à la liste.

Discussion : Qu'avez-vous ressenti lorsque vous étiez seul-e debout ? / quand vous étiez dans un groupe ? / Avez-vous appris quelque chose sur vous-même ?

Dans cette phase de l'exercice, l'animateur/trice peut proposer aux participant-e-s de partager, deux par deux ou en grand groupe, une expérience positive et/ou négative liée à l'une de ses appartenances. Cela permet un débat sur les discriminations et les privilèges.

Une discussion est aussi possible concernant les tensions et contradictions ressenties par les participant-e-s entre leurs différentes appartenances. Cela permet de comprendre que certains préjugés sont activés en nous du fait de nos appartenances et de notre besoin d'être accepté-e-s par les autres dans nos groupes d'appartenance.

L'animateur invite les participant-e-s à prendre conscience de ces tensions dans leur identité et leur demande comment ils font pour les résoudre ou au moins les gérer.

Conclusion : Cette méthode invite le participant à se connaître lui-même en identifiant ses appartenances identitaires multiples. Elle peut permettre d'établir des liens entre participants à priori d'identités diverses. On ne se présente pas de la même manière en fonction du milieu dans lequel on se trouve.

SOURCE: Anti-defamation league

F. CULTIONARY

Thèmes abordés

Images, stéréotypes et préjugés

Objectifs

- ▶ Travailler sur nos stéréotypes et nos préjugés à propos des autres, afin de les analyser.
- ▶ Travailler sur les images que nous avons des groupes minoritaires.
- ▶ Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes.
- ▶ Générer une créativité et des idées spontanées de la part du groupe.

Préparation

▶ Une liste de mots à illustrer ▶ Un tableau de papier et un marqueur pour noter les scores ▶ Des feuilles de papier (format A4) et des stylos pour les dessins du groupe ▶ Du scotch ou des punaises pour afficher les dessins

Durée: De 45 minutes à 2 heures (selon la taille du groupe)

Taille du groupe: Indifférente

Instructions

1. Demandez aux participant-e-s de former des équipes de 3-4.
2. Demandez aux équipes de se procurer des feuilles de papier et un stylo, et de s'asseoir dans un coin, un peu à l'écart des autres.
3. Appelez un des membres de chaque équipe et donnez-leur un mot.
4. Demandez-leur de rejoindre leurs groupes et de traduire le mot par un dessin, tandis que les autres membres de l'équipe tentent de deviner de quoi il s'agit. Ils ne doivent dessiner ni chiffres, ni mots et ne pas parler, si ce n'est pour confirmer l'exactitude de la réponse.
5. Le reste de l'équipe doit seulement proposer des solutions, et ne pas poser de questions.
6. Si la réponse a été trouvée, l'équipe l'annonce et marque 1 point. Sinon, elle marque 0 point. Inscrivez le score sur le tableau.
7. Après avoir fait le tour de toutes les équipes, demandez au/à la dessinateur/trice de chaque équipe d'inscrire le mot sous leur dessin, qu'il soit terminé ou non.
8. Demandez ensuite aux équipes de choisir un-e autre dessinateur/trice. Faites-en sorte que chacun puisse dessiner au moins une fois.
9. A la fin, demandez aux groupes d'afficher leurs dessins, afin qu'ils puissent comparer et discuter des différentes interprétations et des images associées aux mots.

Compte rendu et évaluation

- ▶ Procédez en petits groupes (éventuellement en conservant les mêmes équipes). Demandez aux participant-e-s si l'activité leur a semblé difficile et pourquoi.
- ▶ Demandez ensuite aux participants d'observer les dessins affichés et de comparer les diverses images associées aux mots, ainsi que la diversité d'interprétation. Demandez-leur si ces images correspondent ou non à la réalité et interrogez les dessinateurs/trices à propos des images qu'ils ont choisies pour illustrer les mots.
- ▶ Continuez en discutant de l'origine de nos images: Sont-elles positives ou négatives, et quelles sont leurs effets sur nos relations avec les personnes concernées?

Conseils pour l'animateur

Si le groupe est restreint, vous pouvez jouer en un seul groupe. Au premier tour, demandez à une personne de dessiner. Au tour suivant, c'est la personne qui trouve la solution qui dessine.

N'oubliez pas que les personnes qui se considèrent comme de piètres dessinateurs risquent de craindre que ce jeu ne soit difficile. Rassurez-les en leur expliquant que ce ne sont pas les chefs-d'œuvre qui vous intéressent et encouragez-les à se lancer.

Cette activité est susceptible de faire ressortir les stéréotypes les plus immédiats et les plus communs à propos des autres, notamment les étrangers et les minorités. C'est un jeu très créatif et amusant. Cependant, il est capital

que cette activité ne se limite pas aux dessins, mais que les groupes réfléchissent aux risques des stéréotypes et à l'origine des images que nous avons des autres.

Chacun de nous a besoin de stéréotypes pour établir un lien avec notre environnement et les personnes qui nous entourent. Nous avons tous des stéréotypes ; cela n'est pas seulement inévitable, c'est nécessaire. Par conséquent, il faut éviter tout jugement sur les stéréotypes des participants. L'évaluation et la discussion doivent contribuer à la prise de conscience de ce que sont les stéréotypes : des images et des suppositions qui, bien souvent, n'ont pas grand-chose à voir avec la réalité. Être attentif aux stéréotypes et aux risques que comporte le fait de les prendre pour argent comptant est certainement la meilleure façon de prévenir les préjugés qui conduisent à la discrimination.

Il est intéressant de noter que nous avons rarement des clichés sur les personnes avec qui nous avons peu de contact. Par exemple, réfléchissez à vos stéréotypes à propos des habitants de Slovaquie, de Moldavie, de Saint-Marin ou du Bhoutan ; tout au plus pensons-nous que « ce sont des gens charmants ». Nous vous suggérons par conséquent d'inclure dans votre liste de mots le nom d'une minorité représentée dans votre pays et d'une autre, au contraire, non représentée, et avec laquelle le groupe aura eu peu de contacts directs. Demandez aux participants de s'interroger sur les différences entre les stéréotypes et les raisons qui motivent ces différences.

L'un des autres points à soulever durant cette discussion est l'origine des stéréotypes: le rôle des médias, de l'éducation scolaire, de la famille et du groupe de pairs.

Concernant Cultionary:

Les règles du jeu et le choix des mots à illustrer doivent être en fonction du contexte culturel et national du groupe. Par conséquent, les mots de la liste ci-dessous ne sont que des suggestions; à vous de les adapter à vos besoins spécifiques. Si, par exemple, vous envisagez de faire illustrer des nationalités, il sera important d'interdire l'utilisation des drapeaux ou des symboles des devises nationales - ce serait trop facile ! D'autre part, pour empêcher les participants de deviner par séquences d'idées, il sera important d'alterner le nom de minorités avec d'autres mots relatifs à des concepts, des objets ou des personnes sans rapport avec le sujet. Par exemple, si vous voulez les faire représenter un Hongrois, un Roumain et un Français, il sera mieux de commencer par « Hongrois », puis de proposer « racisme » ou « minorité », et ensuite « Roumain » suivi de « ami », et seulement enfin « Français ». Cela apportera de la variété, stimulera la compétition et rendra l'activité plus amusante.

Suggestions de mots à illustrer

Racisme - Différence - Éducation - Discrimination - Antisémitisme - Réfugié - Conflit - Européen - Ressortissant national (du pays dans lequel se déroule l'activité) - Paysan - Pauvreté - Musulman - Homosexuel - Égalité - Séropositif(ve) - Rrom (Tsigane ou Voyageur) - Japonais - Russe - Africain - Droits de l'homme - Médias - Touriste - Étranger - Solidarité - Réfugié-e - Aveugle - Amour - Arabe - Moldave.

Suggestions de suivi

Encouragez les membres du groupe à une conscience accrue de l'emploi de stéréotypes par les médias, la publicité et de leur réaction face aux stéréotypes. Demandez-leur de réfléchir à des exemples qu'ils/elles présenteront lors de la prochaine session.

SOURCE: Kit pédagogique « Tous différentes, tous égaux », Direction de la Jeunesse et du Sport, Conseil de l'Europe, 2^{ème} édition

G. MON ICEBERG CULTUREL

Objectifs

Prendre conscience de son cadre de référence (valeurs, normes, stéréotypes) comme des aspects visibles et invisibles des cultures auxquelles on appartient.

Cadre

Durée: 2x50 minutes

Matériel: Grandes feuilles, tableau. Photocopies de l'iceberg

Nombre de participants: pas de minimum

Déroulement

Activité: Au tableau ou sur une grande feuille, dessinez un iceberg.

Avec le groupe, sélectionnez les concepts suivants pour les placer soit dans la partie émergée de l'iceberg, soit dans la partie immergée, selon ce qui est selon le groupe visible et invisible de la culture. (Veillez à les donner de façon aléatoire).

Profitez de l'occasion pour clarifier la définition des concepts avec les participant-e-s. À titre d'exemple, voici quelques idées issues de la pratique:

Perception immédiate, donc partie émergée:

Tenue vestimentaire – langue – fête – tradition – nourriture – artisanat – outils – salutations – habitat – jeux- danse ...

Concepts sujets à débat: religion – convictions philosophiques – mode d'organisation familiale – relation hommes-femmes – formes de politesses, ...

Ce qui échappe à la perception immédiate, pour la partie immergée: normes – valeurs – stéréotypes – préjugés, ...

Répondre individuellement à cette série de questions pour ensuite compléter son iceberg culturel. Choisir et adapter les questions en fonction des participants.

- ▮ Quelles sont mes tenues vestimentaires?
- ▮ Quelles sont les langues que je parle?
- ▮ Quelles sont les fêtes / traditions auxquelles je participe / j'assiste?
- ▮ Quelles est la nourriture que je mange / ne mange pas?
- ▮ Quelles sont mes règles de politesse pour dire bonjour ou au revoir?
- ▮ Quelles sont mes normes? A qui, à quoi est-ce que j'obéis (ou pas)?
- ▮ Quelles sont mes valeurs? Quels sont les meilleurs comportements selon moi? Qu'est-ce qui est le plus important dans la vie?
- ▮ Quels sont mes stéréotypes, mes préjugés? Qu'est-ce que je pense des autres cultures?

Chaque participant-e complète son iceberg.

Pour prolonger la réflexion, quelques participant-e-s présentent leur iceberg au groupe

SOURCE: Centre de documentation du collectif Alpha asbl. 2010. Se connaître soi pour comprendre l'Autre. En ligne. < http://www.collectif-alpha.be/IMG/pdf/identite_culturelle-annexe_1.pdf >

H. IMAGES ET STÉRÉOTYPES

Objectifs

Identifier les images, les représentations, les stéréotypes assignés aux individus en fonction des convictions religieuses et philosophiques, comme d'autres éléments de l'identité ou de la culture.

Cadre

Durée: 50 minutes

Nombre de participant-e-s: minimum 8

Activité

Avec l'aide des participant-e-s, identifiez quelques groupes d'appartenance (vous pouvez vous inspirer de l'animation « La molécule d'identité ») desquels ils font partie, plus précisément des groupes relatifs aux convictions religieuses et philosophiques. Il peut par exemple s'agir des groupes : chrétiens-catholiques, musulmans, athées, etc. Vous pouvez aussi ajouter d'autres groupes (filles, garçons, ...), le plus important étant de sensibiliser aux « images » stéréotypées véhiculées sur des groupes entiers.

Demandez aux participants de se répartir dans les petits groupes identifiés, avec au minimum au moins 2 personnes par groupe.

Chaque groupe est alors invité à lister les stéréotypes véhiculés sur son propre groupe, que ce soit au travers des médias, des blagues ou ce qu'on en dit sur les réseaux sociaux ou par les discussions dans l'entourage. Cette façon de fonctionner permet aux groupes d'exprimer par eux-mêmes ces stéréotypes, sans se les voir assigner par les autres. C'est plus respectueux et évite l'impression de jugement. De plus, chaque groupe peut citer un exemple qui contrecarre un de ces stéréotypes.

On se réunit ensuite en grand groupe et chaque sous-groupe expriment les stéréotypes trouvés ainsi que le contre-exemple.

Discussion

- ▶ Quels sentiments ressent-on face à ces images, ces stéréotypes ?
- ▶ Quels sont nos comportements en fonction de ces images, de ces stéréotypes ?
- ▶ Comment éviter d'avoir des comportements en fonction de ces images et stéréotypes ?

SOURCES

- 1- Extrait du film « Le Signalement – Pour aller plus loin » - Point de vue des chercheurs en psychologie sociale
- 2- https://www.rtb.be/info/societe/detail_femmes-au-volant-moins-d-accidents-vias-compare-le-comportement-des-femmes-et-des-hommes-au-volant?id=9860461
- 3- Extrait du film « Le Signalement – Pour aller plus loin » - Point de vue des chercheurs en psychologie sociale.
- 4- Extrait du film « Le Signalement – Pour aller plus loin » - Point de vue des chercheurs en psychologie sociale.
- 5- Plateforme d'information : humanrights.ch
- 6- Ibidem
- 7- <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=47195>
- 8- Arrêt Kalliri, 18/10/2017
- 9- Extrait du film « Le Signalement – Pour aller plus loin » - Point de vue des chercheurs en psychologie sociale
- 10- Ibidem
- 11- Extrait du film « Le Signalement – Pour aller plus loin » - Point de vue des chercheurs en psychologie sociale.
- 12- <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=47195>
- 13- <http://www.aedh.eu/lagence-des-droits-fondamentaux-de-lunion-europeenne-publie-son-enquete-sur-les-crimes-de-haine-et-la-discrimination-a-legard-des-personnes-lesbiennes-gays-bisexuelles-et-transgenres-lgb/>
- 14- Baromètre de la diversité : Logement
- 15- http://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/50_de_plaintes_en_plus_pour_des_discriminations_liees_au_genre_en_2016
- 16- <http://www.lalibre.be/economie/immo/un-tiers-des-agents-immobiliers-bruxellois-participe-a-la-discrimination-59370294cd7002254344ce32>
DISCRIMIBRUX : <http://logement.brussels/documents/documents-du-cil/discriminibrux/rapport-denquete-discrimination-fr>
- 17- <https://www.unia.be/fr/articles/logement-et-handicap-une-copropriete-refuse-des-amenagements-raisonnables>
- 18- http://www.lavenir.net/cnt/dmf20170619_01020747/pub-lidl-sexiste-selon-le-csa
- 19- <https://www.unia.be/fr/signaler-une-discrimination>
- 20- <https://apps.digital.belgium.be/forms/show/igvm/complaint/latest?lng=fr>

UNIA

Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

EN FAIT, DOMINER
LE MONDE, ÇA
M'INTÉRESSE PAS
TELLEMENT.

SI ON POUVAIT
DÉJÀ ME FOUTRE
LA PAIX, JE SERAIS
DÉJÀ BIEN CONTENT



Rédaction : Betel Mabille

Remerciements : Emmanuelle Devillé,
Michel Vanderkam, Valérie Vanheer,
Laure Gréban, Marc André,
Valentin Delieu, Jacques Borzykowski,
Pauline Loeckx, Barbara Ortiz, Françoise
Goffinet, Nicolas Bossut, Hannane Ahedar,
Benjamin Peltier, Nicolas Rousseau,
Edgar Szoc

Design : www.waag-bxl.be

Unia

Rue Royale 138
1000 Bruxelles

+32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be