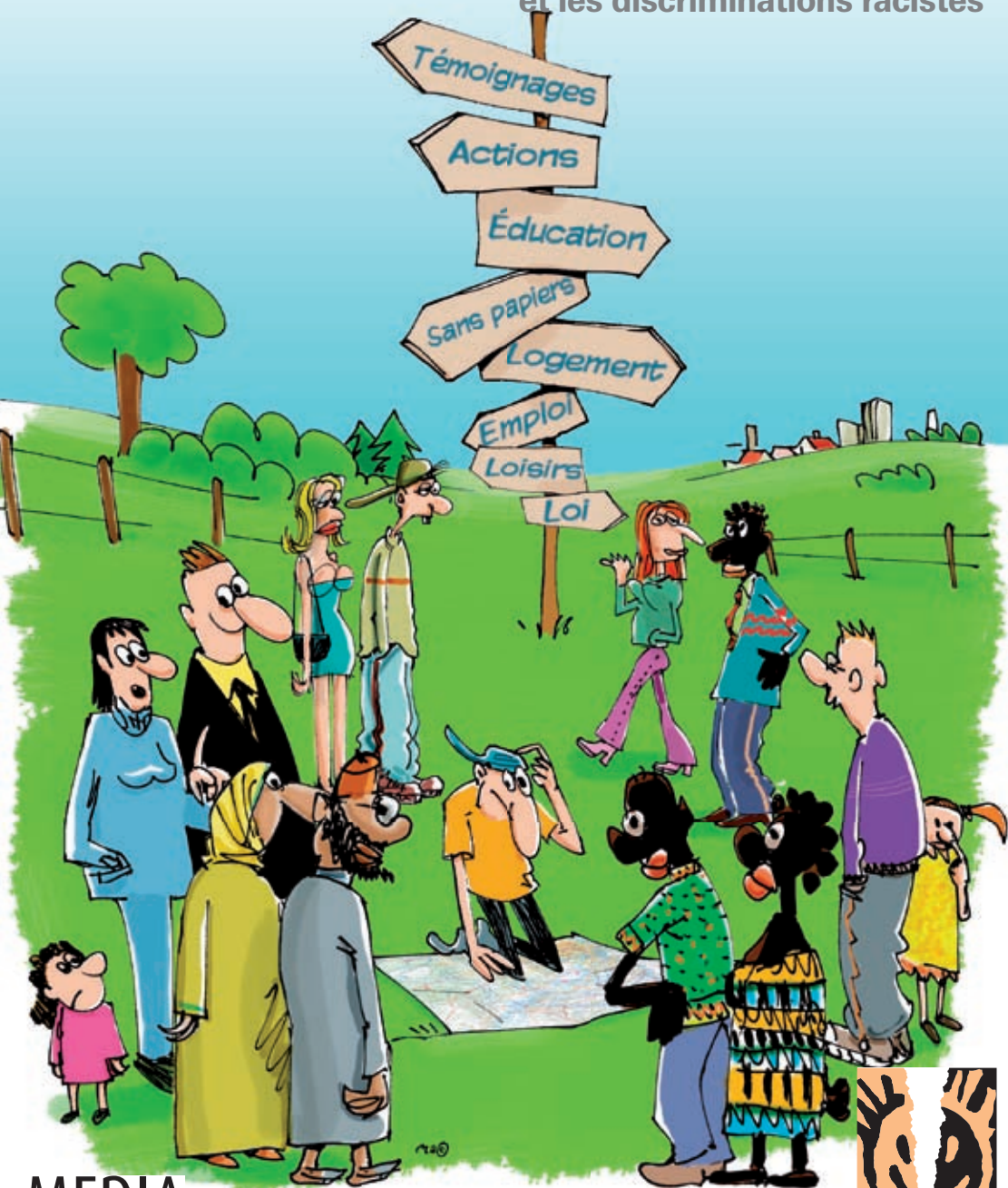


# Le guide de l'antiracisme

Un outil pratique pour lutter contre le racisme  
et les discriminations racistes



# Le guide de l'antiracisme

## sommaire

<b>Introduction</b>	3
<b>Lutter contre les discriminations au quotidien</b>	
La discrimination dans les loisirs	5
La discrimination dans le logement	9
La discrimination dans l'emploi	13
<b>Utiliser la loi</b>	
Quels sont les comportements interdits par la loi ?	17
Comment réagir lorsque l'on est victime de discrimination ?	18
Que dit la loi ?	19
<b>Éduquer à l'antiracisme</b>	
Éduquer pour le dialogue et contre le racisme, c'est possible et à la portée de tous !	24
Un classique d'animation antiraciste : le Cultionary	27
Défaire les stéréotypes dans et par le cinéma	30
<b>Lutter contre le racisme d'État</b>	
Les étrangers aussi ont des droits	38
La naissance officielle des centres fermés	41
<b>Rejoindre le mouvement antiraciste</b>	

Cet ouvrage a été rédigé par  
Didier DE LAVELEYE et Christian DESERT,  
avec les contributions de  
Christophe DELANGHE, Félix NICOLAI et Daniel BONVOISIN

# introduction

## Le guide de l'antiracisme

Un outil pratique pour lutter contre le racisme  
et les discriminations racistes

Ce guide est destiné aux personnes qui veulent vivre ensemble dans une société multiculturelle où chacun est égal en droit et en dignité, indépendamment de ses origines, de sa couleur de peau, de sa culture, de sa religion, de sa langue... Ce guide de l'antiracisme devrait vous aider à franchir le pas. De l'indifférence vers la volonté d'agir. De l'impuissance vers l'action. Il explore la réalité concrète du racisme et des discriminations. Il contient des informations utiles et pratiques, des explications synthétiques, des définitions clés, des témoignages, des réponses juridiques, des conseils, des pistes d'action, des outils pédagogiques... pour lutter contre le racisme.

### Racisme et antiracisme

Le **racisme** est une fausse théorie sur la hiérarchie des races, qui conclut à la nécessité de préserver de tout mélange la race que l'on croit supérieure, et à son droit de dominer les autres<sup>1</sup>. Le racisme a connu un essor effroyable durant la colonisation et l'esclavage des peuples soumis à la domination de l'Europe. Il a notamment permis de tolérer le massacre des Indiens d'Amérique et la traite des Africains. Il a ensuite atteint le comble

de l'horreur durant la guerre avec le génocide des juifs et des tziganes.

Cependant, même s'il est aujourd'hui reconnu que cette idée de supériorité génétique d'une race sur une autre n'a aucune valeur scientifique, le racisme n'a pas disparu pour autant. Les hommes n'ont cessé de chercher des arguments pour tenter de justifier leur prétendue supériorité sur les autres. Supériorité de leur culture, de leur civilisation, de leur croyance.

**Le racisme renvoie donc aujourd'hui plus généralement à toute attitude d'hostilité envers une nation, un groupe ethnique ou une communauté culturelle.** Cette attitude d'hostilité peut se traduire par la violence, l'exclusion ou la discrimination.



La **discrimination raciste** est un traitement défavorable infligé à une personne uniquement en raison de sa prétendue « race », sa nationalité, sa langue, sa culture, son origine nationale ou ethnique, sa couleur ou sa religion.

En Belgique, les discriminations racistes sont très fréquentes dans la vie quotidienne : dans le monde du travail, dans l'accès au logement ou même à l'entrée des boîtes de nuit ! Partout on constate que des portes se ferment aux personnes qui ne ressemblent pas aux critères de la société dominante. Pour lutter contre ces discriminations, il faut lutter contre les peurs et les préjugés racistes qui en sont à l'origine.

L'**antiracisme** vise à combattre le racisme sous toutes ses formes en s'opposant aux discriminations, aux haines, aux préjugés, aux inégalités qu'il suscite. L'antiracisme revendique l'égalité des droits et des chances pour tous. Il refuse toute tentation de domination politique, sociale, culturelle d'une communauté sur une autre. L'antiracisme nous invite à la vigilance face à nos peurs excessives de la différence. Vigilance face à nos angoisses primitives ou nos instincts de domination. Comme le dit si bien Albert Memmi, « C'est le racisme qui est naturel et l'antiracisme qui ne l'est pas : ce dernier ne peut être qu'une conquête, fruit d'une lutte longue et difficile et toujours menacée, comme l'est tout acquis culturel<sup>1</sup>. »

Partout dans le monde, les actes racistes sont principalement commis par des groupes qui cherchent à anéantir, exclure ou simplement dominer des minorités. Or, pour être antiraciste, une démocratie ne doit pas simplement appliquer la loi de la majorité, elle doit aussi veiller à protéger et respecter ses minorités. Ce respect passe avant tout par la reconnaissance de l'autre comme une personne, à la fois comme quelqu'un d'égal et de singulier, dont les différences sont autant de richesses à découvrir et à partager.

On ne peut donc pas se contenter de rester passif face au racisme et à ses nombreuses manifestations. Il faut être vigilant. Il faut agir. Il faut dialoguer. Pour une société multiculturelle. Par un dialogue interculturel.

Ce guide de l'antiracisme devrait nous aider à tous franchir le pas.

1. D'après le dictionnaire  
Le Robert.

2. MEMMI Albert, article  
« Racisme », dans  
*Encyclopaedia  
Universalis*, tome 15,  
p. 580.

## Lutter contre les discriminations

### dans les lieux de loisir

#### « La direction se réserve le droit d'entrée »

Cet avertissement ornant la porte de nombreuses discothèques et autres endroits de sortie ne peut servir d'alibi à une violation de la législation réprimant les actes racistes et xénophobes.

Si une discothèque désire refuser l'accès de son établissement aux personnes en état d'ébriété ou à celles ne portant pas de smoking, libre à elle. Elle pourrait même imposer à ses clients de porter un nez de clown ou de se déguiser en grenouille si cela lui chante. Mais refuser un client en raison de sa couleur, de sa prétendue race, de son origine, est sanctionné par la loi. Même s'il ne s'agit « que » de loisirs, le racisme à l'entrée des dancings doit être sévèrement combattu. Car, comme nous l'écrivions déjà à l'époque dans notre petit journal :

#### **Comment va-t-on vivre ensemble si on ne peut même pas s'amuser ensemble ?**

Voilà quelques années, le MRAX s'investissait dans une large campagne visant à dénoncer les discriminations dans les lieux de loisirs. Celle-ci prenait notamment la forme d'une enquête de terrain recourant, pour la première fois en Belgique, à la méthode du « testing » : des couples de couleurs différentes, vêtus de manière similaire et adoptant tous un comportement correct, se présentaient tour à tour à l'entrée d'une discothèque afin de d'observer la réaction des portiers.

#### Les boucs émissaires: sale chintoque, sale roosbeef!

Certaines personnes utilisent le terme « chintoque » pour désigner la communauté asiatique... Pour beaucoup d'asiatiques il est très énervant de s'entendre appeler chintoque comme si l'Asie se limitait à la Chine. On fait comme si les cultures asiatiques étaient toutes pareilles alors qu'elles sont très différentes.

Bref, l'Asie n'est pas le monde des chintoques!

De plus, même lorsque ce terme est utilisé pour désigner des chinois en particulier, il est insultant et péjoratif.

Et certains asiatiques se vengent d'ailleurs en considérant tous les européens dans un même ensemble et en les qualifiant de « roosbeef ».

Ces tests ont permis de conclure, de manière prévisible, que les principales victimes de la discrimination étaient les hommes d'apparence ou d'origine étrangère. Les motifs de refus d'entrée les plus fréquemment invoqués étaient l'obligation d'être accompagné ou de posséder une carte de membre. L'enquête mettait ainsi en lumière l'existence d'une véritable politique raciste dans le chef de certains tenanciers de discothèques. Depuis lors, le phénomène semble moins systématique, mais hélas il n'a pas encore disparu, comme l'atteste la fréquence des témoignages parvenant au MRAX ou ailleurs. Cette légère amélioration est notamment due à la mauvaise publicité qui a été faite aux discothèques que nous avons dénoncées, ainsi qu'au renforcement de la législation.



# témoignage

« J'ai toujours été habituée à sortir, que ce soit en discothèques, dans les karaokés, dans les soirées, sans m'imaginer qu'un jour, on m'y refuserait l'entrée car mon fiancé est marocain nationalisé Belge.

Depuis quelques temps, le bowling « X » a ouvert ses portes, c'est un endroit très branché, nous y allons quasiment chaque week-end depuis un mois, en couple ou accompagnés d'amis, pour jouer ou simplement boire un verre.

Jeudi dernier, à l'occasion de mon anniversaire, nous décidons d'aller au karaoké pour la première fois (le karaoké a lieu chaque jeudi). À peine sommes-nous arrivés devant l'entrée...

**Le portier :** Carte de membre !

**Nous (étonnés) :** nous ne sommes pas au courant !

**Le portier :** Photocopiez votre carte d'identité, glissez-la dans la boîte et vous recevrez la carte de membre par courrier.

**Nous :** C'est nouveau ! ?

Mais le portier referme la porte, mon copain réouvre la porte pour avoir quelques explications et appeler une connaissance qui travaille au bar.

**Le portier :** Je vous ai tout dit !

Il referme la porte, nous repartons déçus mais nous reviendrons demain, c'est peut-être à cause du karaoké. Malgré tout, nous avons observé l'entrée pendant quinze minutes environ et personne ne se faisait refuser ou demander cette imaginaire carte de membre.

Vendredi 23 h 45, nous revoici au bowling. À peine arrivés devant l'entrée...

**Le portier :** Carte de membre !

**Nous :** On a la photocopie.

**Le portier :** Dans la boîte !

**Mon copain :** Oui mais on peut rentrer.

**Le portier :** Non, pas de carte, pas d'entrée.

**Mon copain :** Ok, j'appelle la police.

Mon copain était sûr de lui : pas de casier judiciaire, jamais de problème, ... En bref, un modèle pour certaines personnes qu'on laisse entrer.

**Le portier :** Appelles qui tu veux !

Mon copain téléphone, on lui répond que dans vingt minutes une patrouille arrive, après avoir pris ses coordonnées. Après plus de trente minutes, mon copain retéléphone.

**Mon copain :** Si vous ne comptez pas venir, dites-le-moi.

**La police :** Non, ils vont arriver.

Après plus d'une heure, ils arrivent à deux. Mon copain leur explique tout depuis le début en insistant sur le fait que l'on n'avait jamais eu de problèmes pour rentrer.

**La police :** Oui mais chaque établissement est dans le droit d'appliquer ses règles. C'est peut-être un club privé ?

**Mon copain :** Nous n'avons jamais eu aucun problème et un bowling n'est pas un club privé. D'ailleurs tout le monde rentre sans carte.

**La police :** Attendez ici, on va voir.

À peine trois minutes après, ils reviennent.

**La police :** Il faut suivre la procédure pour la carte de membre.

**Mon copain :** Vous êtes comme eux et n'essayez même pas de résoudre le problème, vous n'êtes que des racistes comme le portier.

**La police :** Allez, au revoir.

Je pense que je n'ai jamais été aussi révoltée. Imaginez-vous, vous rencontrez enfin votre moitié, ce n'est pas toujours facile de le faire accepter auprès de votre entourage mais tout se passe très bien et ce sont des « portiers » qui arrivent à vous foutre le moral à zéro.

Après le départ de la police, mon ami, tête, y retourne.

**Mon copain :** Bon, je dois mettre ma copie dans la boîte ?

**Le portier :** Si tu glisses ton papier, je le déchire devant toi. Tu ne mettras plus les pieds ici, tu peux appeler qui tu veux même l'armée mais c'est fini pour toi ici.

Nous sommes repartis dégoûtés de la vie, c'est inadmissible le racisme dans un pays soi-disant démocratique et libre comme le nôtre.

J'ai pris en charge de vous écrire car pour mon copain c'est une habitude depuis qu'il sort (et le portier du bowling est de la même famille qu'un ami avec qui nous sortons le samedi, il ne veut pas avoir d'ennuis). Il « s'écrase » mais moi je n'admets pas que l'on puisse rabaisser les gens de cette façon, alors il est temps de faire quelque chose et de moins cataloguer certaines personnes mais apprendre à les connaître.

Martine

# témoi





La technique du « testing » à l'entrée des boîtes de nuit : on constate que le couple A est entré sans problème tandis que le couple B est refusé sans raison valable. Si la même différence de traitement peut être constatée entre le couple C et D (C est accepté, D est refusé, la seule différence notable entre les deux couples étant la couleur de leur peau), le juge pourra alors conclure qu'il y a discrimination raciste. La boîte de nuit sera condamnée.

**Attention!** Si les couples A et C ont présentés une carte de membre par exemple, alors que les couples B et D n'en avaient pas, alors il n'y a pas de discrimination. En revanche, si le couple C ou D n'avaient pas non plus de carte de membre, alors le juge pourrait bien accepter ce testing comme un début de preuve.

Veillez à récolter des témoignages sur place.

N'hésitez pas à contacter le Bureau des plaintes du MRAX avant de lancer votre propre « testing »!

## Chacun de nous, que pouvons nous faire ?

Le MRAX organise régulièrement des testings à l'entrée des boîtes de nuit. Si vous voulez y participer, prenez contact avec nous (MRAX : 02/209.62.50 / [mrax@mrax.be](mailto:mrax@mrax.be)). Transmettez-nous vos témoignages, car ils pourront aider d'autres victimes (plus il y a de plaintes contre un tenancier d'établissement, plus il y aura de chances de le condamner). Ils nous aideront à combattre les discriminations racistes.

Venez en parler avec nous.



## La discrimination

## dans le logement

### « Désolé, c'est déjà loué »

Une enquête menée par le MRAX a démontré que sur 584 candidats locataires, 60% affirment avoir eu des difficultés dans leurs recherches d'un logement, principalement en raison du prix élevé des loyers. Mais ces difficultés s'aggravent et sont plus fréquentes pour les personnes originaires du Maroc ou de Turquie (87%) et d'Afrique subsaharienne (79%). Parmi ces personnes 12,6% attribuent leur difficulté à leur origine sociale et ethnique, et 11,5% mettent précisément en cause les discriminations racistes qu'ils subissent (apparence physique, origine du nom). Notons que le fait d'avoir ou non la nationalité belge n'améliore pas leur situation, ce qui démontre clairement la stigmatisation de certains groupes ethniques<sup>3</sup>.

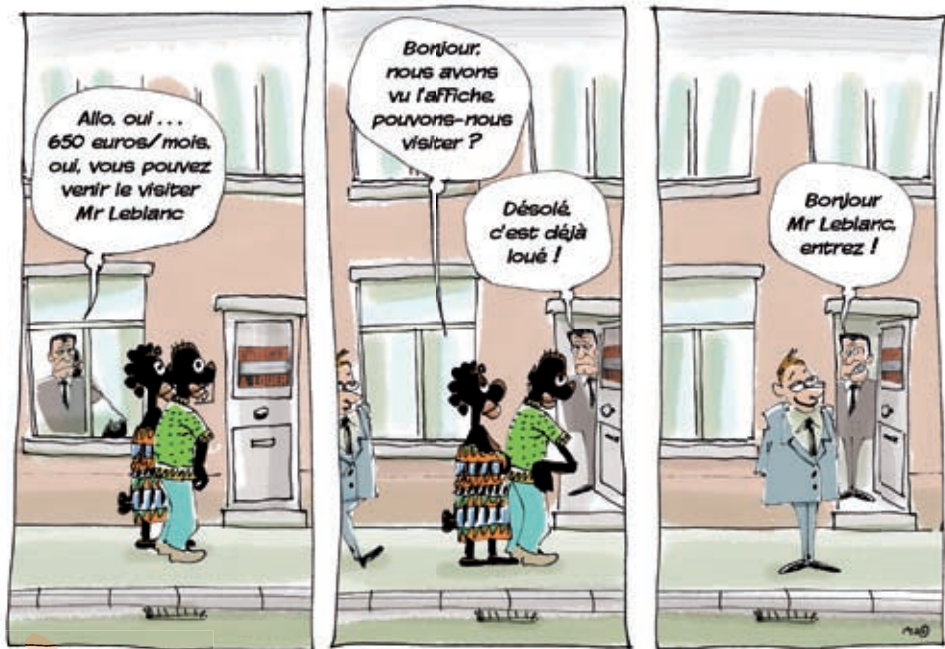
### Enquêtes auprès des propriétaires

L'enquête du MRAX s'est également intéressée aux propriétaires. Dans leur recherche de locataires, les propriétaires reconnaissent utiliser toute une série de critères sélectifs qui sont plus ou moins objectifs et subjectifs (tels que les revenus, la bonne présentation, l'attitude, le nombre d'enfants, ...) des candidats locataires. Bien que généralement les propriétaires nient considérer la couleur ou l'origine ethnique comme un critère de sélection, celle-ci est souvent associée, dans leur esprit, à d'autres critères qui en font un argument pour refuser des personnes. Un propriétaire nous déclarait par exemple : « *Le problème c'est que la plupart des Noirs n'ont pas de boulot ou un boulot de merde, et ça pour moi c'est un critère négatif.* » L'appel téléphonique pour prendre rendez-vous afin de visiter un appartement constitue habituellement la première étape de sélection sociale et de discrimination raciale. Lors d'un test téléphonique mené à Molenbeek 58% des propriétaires contactés ont refusé de donner des informations aux candidats d'origine étrangère.

La stigmatisation des personnes d'origine étrangère comme locataires à risque repose sur des peurs dont certaines résultent d'expériences malheureuses vécues par le propriétaire. Mais beaucoup de ces peurs sont le fruit de réputations véhiculées non pas à partir d'expériences concrètes mais sur base de stéréotypes et de rumeurs.

→ Voir le mécanisme des stéréotypes et préjugés  
au chapitre « Éduquer à l'antiracisme »

3. *Le livre de la discrimination au logement*, MRAX, 2004.



## Les boucs émissaires : Sale nègre!, bougnoul!, macaque!

Le terme « nègre » vient du portugais *nero* ou de l'espagnol *negro* (noir). Au départ, ce terme n'a rien de péjoratif, il décrit juste la couleur de peau. Mais, en français, il prendra vite un sens très péjoratif, synonyme d'une population inférieure et vouée à l'esclavage. Les théories raciales des penseurs européens les plus influents de l'époque, donneront raison aux marchands d'esclave, en rapprochant les Noirs des animaux (formes anatomiques venant du singe, cerveau rétréci, instincts grossiers, etc.)...

La conquête coloniale et le commerce des esclaves vont alors pouvoir se dérouler à une vitesse incroyable et bénéficier d'un large soutien. Ils produiront les dégâts que l'on connaît.

Dans la première moitié du *xx<sup>e</sup>* siècle, des penseurs Africains tels Léopold Sédar Senghor ou Aimé Césaire redonneront un sens positif, dans une perspective identitaire, voir nationaliste, au mot « nègre ». On parlera dès lors de « négritude » pour désigner ce mouvement de révolte africaine. En Europe, il faudra attendre les années 1950 et l'abandon officiel progressif de la politique coloniale et raciste par les pays européens, pour que le mot nègre soit remplacé par « Noir » avec une majuscule éventuelle quand on souhaite insister sur l'idée de peuple (vers 1960). Les expressions politiquement correctes telles que « personne de couleur » ou, dans le langage familier, l'anglicisme « black », sont également devenues courantes.

# temoignage

J'avais fini par trouver un appartement correct du côté de Forest — une reprise de bail. J'ai immédiatement proposé un acompte à la locataire sortante. « Minute, elle m'a dit, ne vous emballez pas, il faut d'abord que je plaide votre cause. » — « Plaider ma cause!?! » que j'ai répété, sans comprendre. Cette jeune femme connaissait sans doute les goûts de son propriétaire en matière raciale, parce qu'elle m'a suggéré d'assister à l'entretien depuis la pièce d'à côté. Et le lendemain je guettais le verdict, planqué derrière la porte comme un malfrat... Les premiers échanges m'ont glacé d'effroi. Le propriétaire tenait des propos racistes comme jamais je n'en ai entendus. Tout y est passé : notre odeur nauséabonde, notre mode de vie trop expansif, notre manque d'éducation, nos produits alimentaires qui attirent les cafards, j'en passe et des meilleures. Je suis sorti de la chambre comme un somnambule. J'ai fixé le propriétaire dans les

yeux et j'ai cru qu'il allait disparaître de honte sous le tapis. La locataire, elle, ne savait comment réagir. Dans ses yeux je lisais son impuissance. Le type a bredouillé « Attendez ». Mais je suis sorti sans un mot. Sans même claquer la porte. J'ai ma dignité. Mais me faire humilier comme ça, pardon, j'en ai encore les jambes coupées... »

Extrait de *Le livre noir de la discrimination au logement*, MRAX 2004.



# temoi

## Chacun de nous, que pouvons nous faire ?

**Vous êtes victime ?** Cherchez des témoins, demandez à des amis différents de vous de se présenter aussi pour ce logement ; ils pourront ensuite témoigner pour vous.

Le MRAX organise régulièrement des « testings », propose des médiations ou vous aide à déposer plainte.

Transmettez-nous vos témoignages. Ils nous aideront à combattre les discriminations racistes.

**Vous êtes propriétaire ?** Identifiez objectivement vos éventuelles craintes, en évitant les préjugés. Basez vos décisions sur des faits et des documents précis afin de ne pas vous laisser guider par les apparences.

**Venez en parler avec nous.**





### « Vous n'avez pas le profil de l'emploi!... »

En Belgique, un patron sur deux avoue qu'il préfère ne pas engager de personnel d'origine étrangère.

Malgré des campagnes de sensibilisation et la volonté politique des pouvoirs publics, il subsiste encore de très nombreux comportements discriminatoires et racistes sur le marché de l'emploi. En Belgique, près de 34% des personnes d'origine étrangère hautement qualifiées ne trouvent pas de travail, contre 7,8% des Belges au même niveau de qualification (CSE 2007). Cet écart est en grande partie dû aux discriminations. Des études universitaires ont montré qu'environ une personne d'origine étrangère sur deux subit un traitement inégal lors de ses entretiens d'embauches, tel qu'un comportement désagréable, des réactions différentes, des déclarations mensongères ou simplement un refus explicite d'engagement en raison de l'origine, de la religion ou de la couleur du candidat! (Martens et Oauli, 2005) Quel gâchis de compétences et de richesses!

Différentes études montrent aussi que, contrairement à ce que disent certains, « les étrangers » (mais aussi les personnes d'origine étrangère ou simplement perçues comme tel) passent beaucoup plus de temps à la recherche d'un emploi que les « Belges » (ou perçus comme tel), avec beaucoup moins de chance de succès...

Mais les discriminations racistes ne s'arrêtent pas à l'embauche. Les personnes d'origine étrangère, les minorités culturelles et religieuses, subissent aussi des discriminations au cours de leur carrière professionnelle : lors des promotions, lors de conflits entre collègues, etc. Ainsi, s'il est déjà plus difficile à toutes ces personnes d'accéder à un emploi, surtout s'il est qualifié, il est également plus difficile de gagner des promotions, d'évoluer dans sa carrière et d'accéder aux postes à haute responsabilité et à haut salaire. Et ici, ce ne sont plus uniquement les patrons qui doivent être blâmés, mais aussi les collègues.



## Comment agir pour briser le mur de verre ?

Comme la plupart des discriminations dans l'emploi sont invisibles, mais bien réelles, on dit souvent qu'il existe un « mur de verre » sur le chemin qui mène à certains emplois. Aussi, pour lutter contre ces discriminations, il faut souvent intervenir au cœur des pratiques et des présentations de tous les acteurs. Les pouvoirs publics ont proposé des politiques de diversité : ils demandent à des entreprises de signer des « chartes de la diversité » ou ils donnent des prix de la diversité à des entreprises ouvertes à cette question et apparemment sans « mur de verre ». Des entreprises s'engagent sur base volontaire et promettent de ne plus discriminer. Ce qui signifie que la composition de leur personnel devrait, à terme, être similaire à la composition ethnique ou culturelle de la société. Y compris auprès des cadres dirigeants... Cependant il existe rarement une véritable contrainte, et surtout, il n'existe pas vraiment

d'évaluation de ces engagements. Ceci en raison d'un manque d'instrument de mesure (voir l'encadré « Comment mesurer et contrôler la diversité ? »). De ce fait, beaucoup considèrent que si on se limite à ces mesures, on arrivera seulement à un résultat « cosmétique », à une efficacité limitée.

Il est parfois proposé d'utiliser des **curriculum vitae « anonymes »** : on interdit d'inscrire son nom ou d'apposer sa photo directement sur le CV.

Cette solution permettrait d'éviter la sélection des candidatures à partie du nom ou du faciès des candidats. Les personnes portant des noms (ou d'apparence) arabes ou africains, par exemple, auraient moins la malchance de voir leur candidature aller directement à la poubelle. Cette mesure a une certaine efficacité mais chacun sait qu'après le CV il y a les entretiens d'embauche, et là la discrimination peut à nouveau se faire sentir de manière tout aussi brutale. Ce n'est donc qu'une solution partielle.

## Comment mesurer et contrôler la diversité ?

On ne peut pas lutter contre ce qu'on ne connaît pas. C'est une évidence. Et pourtant, dès lors que tout le monde s'entend sur le fait que les entreprises ne peuvent filtrer aucun groupe ou minorité, il devient plus difficile de s'entendre sur la méthode. Deux grandes options existent.

### Les statistiques ethniques

De la même manière que l'État (tout comme les employeurs) enregistre de nombreuses données personnelles (âge, état civil, nombre d'enfants, ... et même la nationalité), on pourrait enregistrer l'identité culturelle ou l'origine nationale de chacun. Cette solution permettrait à l'État de vérifier précisément la composition de chaque entreprise ou secteur d'activité, et donc d'identifier là où les problèmes se posent. En vue d'établir des solutions ciblées et adaptées.

De nombreuses personnes s'opposent à cette méthode car elle leur rappelle les registres des juifs que les nazis (avec l'aide des Belges parfois) ont établis durant la guerre ; ce qui a permis de plus facilement les traquer jusque dans les camps d'extermination. Il existe cependant des solutions techniques qui permettraient de rendre ces données anonymes, ce qui empêcherait ce type d'usage illicite.

### Les cadastres de la diversité sur base volontaire

D'autres personnes s'opposent à l'établissement de « statistiques ethniques » parce qu'elles refusent de devoir donner — ou de choisir — leur identité ethnique ou culturelle. Pour pallier à tout cela, une autre méthode consiste à établir des relevés de la diversité sur base volontaire : chacun choisissant librement de se définir ou non, en fonction de critères libres (dans une liste fermée ou ouverte). Dans chaque entreprise, chacun pourrait librement et anonymement remplir une fiche d'identification des critères sensibles susceptibles d'être à la source d'une discrimination. Des relevés réguliers permettraient ainsi de contrôler l'évolution de la diversité.

# temoignage

Témoignage d'un ex-employé de la poste à qui on refilait les tournées les plus difficiles, qui a subi des injures racistes suivies d'agressions physiques, avant d'être licencié pour avoir osé se plaindre...

« À la poste, face aux faits de harcèlement, on dit qu'on va vous déplacer dans un autre bureau, comme cela vous irez mieux et on ne fait pas d'enquête.

Vous croyez qu'au début je me suis plaint du travail que j'avais? On me donnait le travail que les Flamands ne voulaient pas faire. On m'enlevait des tournées faciles. Vous croyez que les tournées faciles se donnent aux étrangers? Lorsqu'il y a des réserves, qui va sortir? Ce sont les étrangers! Ce ne sera pas un Flamand ou un autre, c'est l'étranger qui va sortir. Cela m'est arrivé personnellement. Je me suis renseigné, pourquoi cette personne qui m'avait agressé physiquement, pourquoi est-ce qu'elle n'est pas inquiétée malgré ma plainte interne? Je me suis renseigné et je sais que les gens se connaissent d'un bureau à l'autre. Je finis par penser qu'il existe des protections à un plus haut niveau pour les agissements racistes. Est-ce que la poste peut éviter la justice?

Lorsqu'une personne est harcelée par des racistes, sa famille en souffre, ma femme en a beaucoup souffert. J'en suis arrivé à un point où j'ai failli être mentalement malade.

Heureusement, je me suis ressaisi! Pour tenir le coup, j'ai commencé à suivre un traitement à mes frais. Mais c'est difficile, je n'ai pas eu de réponse à mes plaintes. Lorsque j'ai été agressé physiquement, ils n'ont pas donné suite à cette plainte mais ils ont reconnu que j'avais été victime d'injures racistes. Est-ce qu'ils ont appliqué la loi en matière de protection ou une enquête interne? Non! Les syndicats non plus n'ont pas voulu être avec moi. S'ils avaient voulu me défendre, ils auraient pu. Ils n'ont pas voulu prendre ma défense. Par contre, un témoin a écrit qu'il avait entendu les insultes racistes en néerlandais, « grand sale sac noir » et vu les coups que le collègue facteur m'avait portés.

Y aura-t-il finalement justice? Avec toutes les preuves que j'ai données, normalement la justice devrait trancher en ma faveur! Mais quand un étranger va en justice, il doit être sûr à mille pour cent à qui il a à faire. Un étranger, c'est d'abord un ex-colonisé. Lorsque l'étranger est victime, il est encore coupable.

Je ne sais pas si vous comprenez bien. On est marginalisés, on est coupable d'être victime en tant qu'étranger, c'est une double peine... »



# témoi



## Comment une discrimination peut-elle être positive ?

Pour permettre aux victimes de discriminations de lutter contre les préjugés négatifs qui les enferment, on leur accorde, de manière provisoire, un traitement préférentiel : à compétence égale, la personne potentiellement la plus discriminée est choisie. À l'heure actuelle, quelques pays ont mis en œuvre une telle politique, en général dans le domaine de l'accès à l'éducation et à l'emploi ainsi que dans celui de la représentation politique.

La discrimination positive, c'est en quelque sorte, reprendre les critères qui ont servi à discriminer pour lutter contre ces mêmes discriminations.

cilement analyser les résultats et voir s'il y a oui ou non discrimination. À noter que ces tests peuvent être utilisés en justice. Ce n'est donc pas un moyen de pression négligeable.

Enfin, les « **discriminations positives** » sont souvent évoquées. Pour pouvoir réduire les inégalités et rétablir l'égalité des chances, il faut pouvoir agir directement sur celles-ci. L'idée serait alors de recourir à des politiques consistant plutôt à inviter les employeurs — et en premier lieu les administrations publiques — à engager des personnes d'origine étrangère

là où elles sont curieusement absentes ou sous-représentées.

Il y a de nombreuses années déjà que ce type de solution est utilisé dans notre pays pour combattre d'autres discriminations, basées sur le quartier de résidence, sur le handicap physique, l'âge ou le sexe. En politique, par exemple, l'égalité hommes-femmes (la parité) a été imposée par la loi et elle paraît aujourd'hui naturelle ! De même, face au chômage des jeunes, des mesures avantageuses sont appliquées en leur faveur afin de réduire leur difficulté à trouver un premier emploi.

### Chacun de nous, que pouvons nous faire ?

**Vous êtes victime d'une discrimination à l'embauche ou dans vos relations de travail ?** N'hésitez pas à porter plainte ou à nous demander de l'aide pour une médiation.

**Vous avez du travail ?** Militez autour de vous pour une société plus ouverte sur sa diversité ! Interpellez votre syndicat. Exigez des organisations syndicales qu'elles interpellent votre patron sur l'état de la diversité dans son entreprise. Exiger que des plans de diversité soient suivis tout au long des carrières, y compris dans les fonctions dirigeantes. Demandez à ce que l'entreprise offre des formations spécifiques au personnel et se soumette à des évaluations externes. Nous pouvons vous conseiller.

**Vous êtes un patron ?** Vous constatez que la composition de votre personnel ne correspond pas tout à fait à celle de la société ? Engagez-vous dans un plan de diversité ambitieux. Formez-vous au management de la diversité. Si vos recruteurs et vos cadres semblent réticents, proposez-leurs des formations adaptées. Nous pouvons vous y aider.

**Venez en parler avec nous.**

## Quels sont les comportements interdits par la loi

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (modifiée par la loi du 10 mai 2007) interdit à la fois les faits de discriminations et certains actes racistes.

**Il y a discrimination raciste** lorsqu'une personne, en raison de sa prétendue race, est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne qui est dans une situation comparable. La discrimination est interdite dans presque tous les domaines de la vie publique.

- **L'emploi**

Ex. : *refus d'embauche, harcèlement raciste de collègues ou d'un supérieur...*

- **L'offre de biens et de services**

Ex. : *refus de louer un appartement (« étrangers s'abstenir ! »), refus d'entrer dans une discothèque ou de servir un client dans un bar...*

- **La participation à toutes les activités économiques, sociales ou culturelles ouvertes au public...**

Ex. : *affiliation dans un club sportif.*

- **Le comportement discriminatoire des agents publics**

Ex. : *refus d'attribution d'un logement social, discrimination commise par un policier...*

- **Dans les matières relevant des compétences des Communautés et Régions**, il existe aussi des législations réprimant la discrimination.

Ex. : *discrimination lors de l'inscription dans une école, interdiction d'accès à un transport public...*

Parmi **les faits de racisme** réprimés, on distingue :

- **L'incitation à la discrimination ou à la haine raciale** (dans certaines conditions de publicité)

Ex. : *un toutes-boîtes qui appellerait à renvoyer les étrangers dans leur pays. Dans certaines circonstances, des insultes à caractère raciste...*

- **La diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale**

Ex. : *diffuser un ouvrage « pseudo-scientifique » développant des thèses sur la supériorité raciale et justifiant une politique discriminatoire.*

- **L'appartenance à un groupement raciste**

Ex. : *les personnes qui font partie ou prêtent leur concours à un groupement prônant la discrimination peuvent être poursuivies.*

- **Les « motifs abjects »** (l'augmentation des peines prévues pour certains crimes ou délits lorsque leur mobile est jugé raciste)

Ex. : *meurtre raciste, insultes racistes...*



# utiliser la loi

## Comment réagir lorsque l'on est victime de discrimination

Avant toute chose, il est important d'être attentif à bien réunir des preuves. Tous les éléments qui pourraient être utiles par la suite doivent être précieusement conservés.

Ex. : photographier une petite annonce locative, demander les coordonnées des témoins de propos racistes, conserver un mail xénophobe...

Ensuite, plusieurs voies sont offertes à la victime.

- **Consulter un avocat**

Un service d'aide juridique (partiellement) gratuite est mis à la disposition des bas revenus. Des renseignements sont disponibles dans les palais de justice.

- **Dénoncer les faits aux autorités judiciaires**

Il est toutefois préférable d'analyser préalablement la situation avec un spécialiste, une association comme le MRAX peut utilement vous conseiller et, par exemple, vous fournir un modèle de plainte.

- **Saisir une association (le MRAX) ou une institution (le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) spécialisée.** Dans le domaine de l'emploi, les faits peuvent également être dénoncés aux syndicats.

L'intervention du service d'aide aux victimes peut prendre plusieurs formes :

- information et analyse juridique ;
- aide dans la récolte de la preuve (par exemple en organisant un test de situation) ;
- traitement de la plainte : du courrier adressé à l'auteur des faits jusqu'au soutien dans une action en justice en passant par la recherche d'une solution à l'amiable.

La solution amiable (« médiation ») constitue souvent un outil efficace. En effet, la négociation peut aboutir rapidement à un résultat concret, par exemple la location d'un appartement ou une mise à niveau du salaire. De plus, le dialogue avec l'auteur d'une discrimination demeure le meilleur moyen de faire évoluer les mentalités et de lutter contre les préjugés.

Par contre, dans certains dossiers particulièrement graves et/ou symboliques, une action en justice s'impose.



Depuis les nouvelles lois du 10 mai 2007, le racisme et les discriminations racistes sont englobées dans le cadre général de la lutte contre les discriminations. Cette nouvelle législation comporte trois volets : une loi « racisme », une loi « sexisme » et une loi générale relative aux « autres critères de discrimination ». L'objectif commun est d'interdire toute forme de traitement défavorable envers des personnes en raison d'une identité ou d'une caractéristique particulière : la couleur de peau, l'origine, l'âge, le genre, etc.

### Quels sont les motifs de discrimination interdits ?

La loi « racisme » interdit cinq motifs de discrimination (on parle de « critères protégés ») : la prétendue « race », la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique et la nationalité.

Parmi les motifs de discrimination interdits par la loi générale relative aux « autres critères de discrimination », on trouve notamment deux autres critères qui font partie de l'antiracisme au sens large : les convictions religieuses ou philosophiques et la langue.

#### Que recouvre la notion de discrimination ?

Quatre types de comportements sont considérés comme une discrimination et de ce fait interdits.

- **La discrimination directe.** Tout traitement défavorable basé sur un des critères protégés par la loi (ex. : une discothèque qui ne laisse jamais entrer des Noirs ; une petite annonce pour un appartement à louer précisant « Étrangers, s'abstenir ! », un employeur refusant d'embaucher un candidat suffisamment qualifié au seul motif de son origine arabo-musulmane...).
- **La discrimination indirecte.** Toute pratique apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés (ex. : un règlement de travail qui interdit le port d'un couvre-chef alors qu'aucun élément rationnel (sécurité, hygiène...) ne le justifie. Cette disposition apparemment neutre a pour effet d'exclure les femmes portant le voile).
- **Le harcèlement « discriminatoire »,** lié à un critère protégé. Ce sont les dispositions générales relatives au harcèlement moral qui s'appliqueront.
- **L'injonction de discriminer.** Elle sera souvent présente dans deux cas de figure : l'embauche avec intermédiaire (une agence d'intérim le plus souvent) et la location via une agence immobilière. En cas de discrimination, l'employeur ou le propriétaire qui a enjoint de pratiquer la discrimination pourra aussi être poursuivi.

#### Dans quels domaines la loi s'applique-t-elle ?

Le champ d'application de la loi est très large. Seuls les domaines relevant de la sphère strictement privée en sont exclus. Parmi les principaux domaines d'application, on trouve

l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services à la disposition du public (ex. : la location immobilière, l'entrée dans un restaurant ou une discothèque, l'accès aux soins hospitaliers...), les relations de travail (de l'embauche au licenciement en passant par l'ensemble du parcours professionnel — promotion, relations avec les collègues...) et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Précisons toutefois que la loi s'applique uniquement aux matières ressortant des compétences de l'État fédéral. Le texte ne s'applique pas aux domaines qui relèvent des compétences des Communautés et Régions. Ainsi des matières aussi importantes et propices aux discriminations que l'enseignement, le logement social, l'orientation et la formation professionnelles, le transport ou encore le statut des fonctionnaires régionaux et communautaires ne sont pas soumises à la législation. Cela ne signifie bien sûr pas que la discrimination est permise dans tous ces domaines. Chaque entité fédérée a en effet l'obligation d'adopter des décrets ou ordonnances interdisant la discrimination dans leur sphère de compétences. Les entités fédérées travaillent actuellement à la réforme de leur législation et on peut espérer que la loi fédérale servira de modèle.

### **Une discrimination peut-elle être justifiée ?**

La discrimination raciste directe est interdite de manière absolue. Elle ne pourra donc jamais être justifiée. La seule exception concerne le domaine de l'emploi dans lequel la différence de traitement peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (dans le domaine artistique par exemple).

Pour d'autres motifs de discrimination, dont les convictions religieuses et la langue, une discrimination directe pourra être justifiée par un objectif légitime si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Le même régime de justification s'applique à la discrimination indirecte, quel que soit le motif de discrimination.

4. **En droit civil**, c'est le dommage causé à une victime qui est uniquement pris en compte. Le juge constate l'existence d'une faute et d'un dommage et condamne le responsable à indemniser la victime de son dommage. En revanche, **en droit pénal**, c'est le dommage causé à la société qui est avant tout jugé. Le juge se prononce sur l'existence éventuelle d'une infraction et condamne le coupable à une peine qu'il doit payer à la société (amende, emprisonnement, travaux d'intérêt général...).

## **Le volet civil de la loi**

### **Quelles sont les actions en justice à la disposition de la victime ?**

Une victime de discrimination peut tenter une action classique en dédommagement. Elle devra alors prouver l'existence d'une faute (dans ce cas, la violation de la législation anti-discrimination), d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Depuis 2003, elle dispose d'une autre voie appelée « l'action en cessation ». Cette procédure particulière permet à la victime de réagir rapidement face à une discrimination. En effet, la procédure est menée « comme en référé » (c'est-à-dire selon des formes simplifiées) ce qui signifie qu'une décision peut, en principe, être obtenue en quelques mois. Comme son nom l'indique, le but de la procédure est d'obtenir la constatation et la cessation du comportement discriminatoire. Depuis 2007, il est également possible d'obtenir des dommages et intérêts en intentant une action en cessation.

### **Comment le dommage subi est-il réparé ?**

La loi prévoit un système de dédommagement novateur qui devrait combler les lacunes

passées. Auparavant, le dommage moral était régulièrement sous-évalué et la victime pouvait s'attendre à recevoir un euro symbolique en guise de dédommagement. Par ailleurs, il s'avérait fort difficile d'évaluer le dommage causé dans de nombreux cas : comment évaluer financièrement, par exemple, le refus d'embaucher ou la non location d'un appartement ?

Désormais, des dommages et intérêts forfaitaires sont prévus. Un tel système a pour objectifs d'indemniser la victime de manière plus juste et d'accélérer les procédures en évitant des débats sans fin. Le forfait s'élève à 6 mois de rémunération dans le domaine de l'emploi et à 1300 euros dans les autres cas. Il peut être réduit de moitié dans certains cas.

Si la victime estime que son dommage est plus important, elle conserve la possibilité de réclamer un dédommagement supérieur au forfait. Dans ce cas, elle devra bien entendu prouver l'étendue du dommage subi.

### Comment prouver une discrimination ?

La victime de discrimination est souvent confrontée à de sérieux problèmes de preuves. Hormis quelques cas rarissimes (annonce immobilière excluant explicitement les étrangers, envoi d'un mail interne par erreur, présence de nombreux témoins...), la preuve d'une discrimination est très difficile à apporter.

- **L'aménagement de la charge de la preuve**

Afin de trouver une solution à ces difficultés, la législation prévoit un système particulier d'assouplissement de la charge de la preuve. On parle parfois erronément de « renversement de la charge de la preuve » pour désigner le système alors qu'il s'agit en fait d'un partage de la charge de la preuve. Ce système ne vaut que pour les procédures civiles. En droit pénal, le principe de la présomption d'innocence implique que ce n'est jamais à l'accusé de prouver, même en partie, son innocence. Selon le principe du déplacement de la charge de la preuve, la preuve d'une discrimination est apportée en deux temps :

1. *Dans un premier temps*, la victime de la discrimination doit avancer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Elle doit donc apporter un début de preuve, une présomption suffisamment forte pour convaincre le juge qu'il pourrait y avoir discrimination.



2. *Dans un second temps*, si le juge estime le début de preuve suffisamment convaincant, il se tourne vers l'auteur présumé de la discrimination qui doit fournir la preuve de l'absence de discrimination (par exemple en démontrant que les personnes traitées différemment n'étaient pas dans des situations comparables).

- **Les modes de preuve**

Quels sont les faits pouvant être avancés par la victime pour faire apporter la preuve d'une discrimination ?

La loi en énumère quelques-uns à titre exemplatif. Citons notamment :

**Le test de « récurrence ».** Il consiste en la présentation au juge de données dont il ressort qu'il existe un canevas de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant le critère protégé. En démontrant la récurrence du traitement défavorable, on fait naître la présomption que c'est bien la caractéristique protégée (« race », origine, etc) qui est à la base du traitement différencié (ex. : une victime présumée d'une discrimination sur la base de la couleur de la peau lors d'un entretien d'embauche indique que plusieurs personnes à couleur de peau différente ont également été refusées dans la procédure d'embauche par ce même employeur).

**Le test de comparabilité** ou méthode comparative permet à la victime d'apporter des éléments qui permettent d'établir que sa situation est comparable avec celle d'une personne (appelée « personne de référence ») qui a été mieux traitée qu'elle. La « personne de référence » est donc celle avec qui la victime de discrimination se compare afin de constater la différence de traitement. Il importe que la situation de la victime et de la personne de référence soient comparables, à l'exception bien sûr du critère sur lequel se base la discrimination. De cette manière, on pourra éliminer les autres facteurs qui auraient pu expliquer le traitement différent et il ne restera plus qu'un seul facteur explicatif, en l'occurrence le critère protégé (ex. : une personne parlant avec un accent étranger souhaite louer un appartement et prend contact avec le propriétaire ou l'agent immobilier. L'agent immobilier ou le propriétaire ne donne pas suite à la demande sous prétexte que l'appartement est déjà loué. Ensuite, une autre personne, sans accent étranger, se présente également en tant que candidat, et est invitée à voir l'appartement).

**Le test de situation ou « testing »** est un mélange des deux méthodes ci-dessus. Il met en lumière à la fois une récurrence du traitement défavorable de personnes partageant le critère protégé et une différence de traitement entre des personnes comparables selon qu'elles présentent ou non le critère protégé (ex. : plusieurs testeurs noirs n'ont pu pénétrer dans la boîte de nuit alors que les testeurs blancs n'ont pas éprouvé de difficultés).

La loi insiste également sur l'**utilisation des statistiques** générales ou particulières comme mode de preuve d'une discrimination. Néanmoins, leur usage est actuellement délicat en l'absence de données statistiques précises relatives à l'origine ethnique (voir l'encadré « Comment mesurer les discriminations », dans le chapitre précédent).

Enfin, rappelons que **les modes de preuve classiques**, tels l'écrit ou le témoignage, peuvent toujours être produits devant le juge.



## Un système de protection particulier est prévu

*La loi instaure un dispositif de protection contre les représailles.* De manière générale, lorsqu'une plainte est introduite pour des faits de discrimination, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte. Si cette obligation n'est pas respectée, la victime peut porter l'affaire devant le juge.

Ainsi, dans le domaine de l'emploi, **un travailleur ayant porté plainte pour traitement discriminatoire ne pourra pas être licencié**, à l'employeur de prouver que sa décision n'a aucun rapport avec la plainte.

Avancée intéressante, **les témoins de la discrimination (par exemple les collègues) bénéficieront eux-aussi de cette protection.**

## Le volet pénal de la loi

Contrairement à la situation dans les procédures civiles, seuls les faits intentionnels seront sanctionnés pénalement. Une condamnation ne sera possible au pénal que si deux éléments sont prouvés : le fait de racisme ou de discrimination (élément matériel de l'infraction) **et** l'intention raciste ou discriminatoire de son auteur (élément moral de l'infraction).

La loi prévoit trois grands types d'infractions :

- **La pénalisation de certaines discriminations.** Les discriminations racistes dans le domaine de l'emploi et de l'accès aux biens et services (logement, lieux de loisirs...) sont pénalement réprimées. Il en va de même pour les discriminations commises par des agents publics.
- **Les motifs abjects :** les peines prévues pour certains crimes ou délits (dont le viol, le meurtre, les lésions corporelles volontaires, les atteintes portées à l'honneur des personnes) seront augmentées lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison, notamment, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité ou de sa conviction religieuse ou philosophique.
- **La répression du racisme idéologique :** infractions d'incitation à la haine ou à la discrimination, de diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale et d'appartenance à un groupement qui prône la discrimination.

## Quid des insultes et propos racistes ?

Proférés *dans des conditions de publicité*, ils pourront être poursuivis, selon les circonstances, soit comme incitation à la haine raciste, soit en tant qu'atteintes à l'honneur ou à la considération des personnes (motif abject).



# Éduquer à l'antiracisme

Éduquer pour le dialogue

et contre le racisme

c'est possible et à la portée de tous !

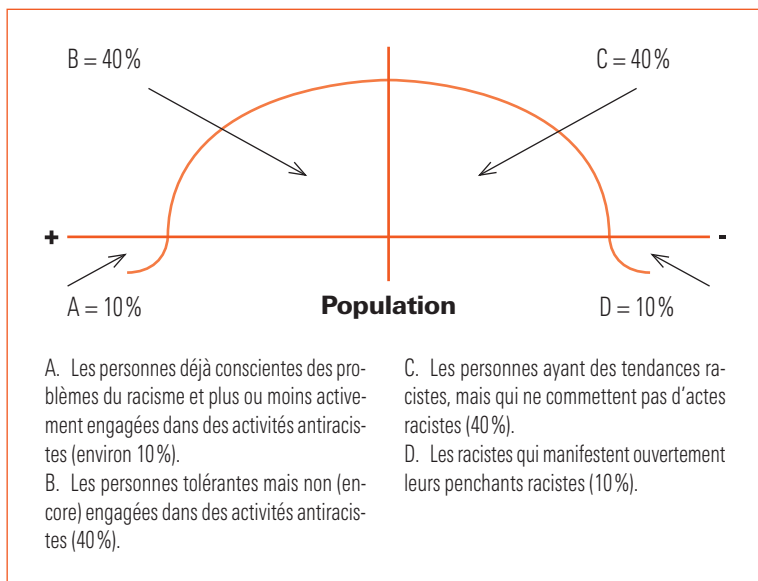
**« Découvrir les autres,  
c'est s'ouvrir à une relation  
et non se heurter à une barrière »**

(Claude Lévi-Strauss)

Le racisme et ses différentes formes d'expression sont présents dans beaucoup de sphères de notre société. Le MRAX mène depuis 20 ans, des actions éducatives sur le terrain avec des enfants, des jeunes, des adultes. Riches de cette expérience, nous avons constaté qu'ouvrir un espace collectif de parole autour des questions du racisme avec, au

préalable, un contenu et une réflexion pédagogique, est utile et nécessaire. Et on ne doit pas forcément être professeur, animateur (-trice), éducateur (-trice)... pour mettre en place une activité pédagogique sur ces thèmes. Si vous êtes confrontés, dans votre entourage, à des attitudes et des propos racistes ou xénophobes, il est possible d'agir ! Les outils à votre disposition ne manquent pas (voir ci-dessous).

Comme indiqué sur ce graphique, la proportion des personnes qui risquent d'avoir des comportements racistes s'élève à 40% en Belgique et la part de la population « tolérante » mais pas vraiment engagée est de l'ordre de 40% également. Il s'agit donc pour nous de travailler à amener une partie importante de la catégorie C (les personnes à tendance raciste) en B (les



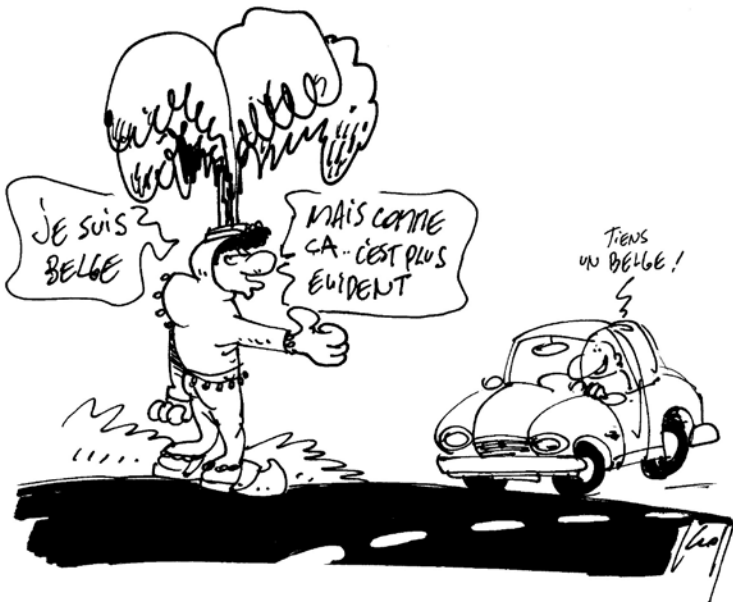
tolérants non-racistes mais insensibles ou pas très décidés) et ensuite d'activer les B en A : former des antiracistes convaincus !

D'autres statistiques à l'échelle européenne montrent que le taux de personnes se proclamant intolérantes vis-à-vis des immigrés en Belgique est de 25 %, le taux d'ambivalent est de 28 %. Ces taux sont les plus élevés d'Europe après ceux de la Grèce<sup>5</sup> !

**Un mot sur la méthode :** l'éducation antiraciste est envisageable de différentes façons. Notre expérience nous a prouvé que le travail basé sur des activités ludiques, participatives et à partir des réalités des publics, est indispensable. Les méthodes que nous vous conseillons se basent sur les principes de « l'éducation non-formelle »<sup>6</sup>. Il n'y a évidemment pas une seule et unique bonne démarche d'éducation contre le racisme. Elle doit se faire à travers une série d'étapes et de différentes manières.

La démarche que nous utilisons suit un cheminement bien précis.

- **Découvrir les représentations.** Très souvent, il est plus qu'utile de commencer par l'écoute et la mise en évidence de ce que chacun se représente ou des représentations communes du groupe. C'est notamment là que vous pourrez mesurer l'amplitude des préjugés et des stéréotypes. C'est la première étape de l'exercice « *Cultionary* » que vous trouvez ci-dessous.
- **Décoder, mettre en question des évidences.** La deuxième étape consiste à analyser les propos tenus, les avis émis. Dans le cas du *Cultionary*, l'animateur demande au groupe d'examiner les images, de les analyser. Souvent cette étape conduit directement à la mise en question des représentations. C'est en tout cas le moment de veiller à mettre en doute celles-ci. (Comment-a-t-on représenté le chômeur ? À quelles images fait-t-on appel ? D'où vient cette idée ? Est-ce que le groupe partage cette image ?)



5. [www.idaev.de/html/RassismusundRechtsextrismusinEuropa.pdf](http://www.idaev.de/html/RassismusundRechtsextrismusinEuropa.pdf) – d'après une étude de l'agence européenne des droits fondamentaux [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)

6. De bonnes références à la fois sur les approches et les outils se trouvent notamment dans le kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux » ([www.eycb.coe.int/edupack/fr\\_index.html](http://www.eycb.coe.int/edupack/fr_index.html)). Un article fort intéressant « L'Antiracisme à l'école : sortir des incantations rituelles » de Jean-Paul Tauvel (dans *Migrants Formation*, n° 109, juin 1997, CNDP) montre la spécificité de différentes approches possibles ainsi que leurs avantages et inconvénients.

- **Approfondir les connaissances.** Une fois les stéréotypes questionnés, c'est le moment de faire en sorte d'apporter de nouvelles connaissances. Il s'agit ici d'encourager si possible les participants à apporter un nouveau savoir au groupe (être en mesure à ce moment de donner des chiffres sur les chômeurs, leur réalité de vie...).
- **Initier le changement des attitudes.** Une fois que la représentation est mise en évidence et corrigée ou améliorée, le but est d'encourager les participants à une action. Celle-ci ne pourra être que stimulée, encouragée et non forcée. En tout cas l'animateur donnera l'occasion au groupe de traduire son énergie d'apprentissage en une action concrète, ne fut-ce qu'en encourageant les personnes à partager leurs nouvelles connaissances avec d'autres ou à s'interroger sur d'autres « évidences ».

## Les boucs émissaires : sale arabe, sale musulman, barbu !

Les immigrés du Maghreb sont arrivés en Europe pour faire les travaux les plus pénibles. Considérés comme simple force de travail, corps sans sentiments ni intelligence, ils ont été et continuent à être durement frappés par le mépris et les discriminations qui touchent la classe ouvrière.

De plus, depuis les attentats du 11 septembre 2001 contre les tours de New York, un nouveau racisme anti-arabe et/ou anti-musulman a vu le jour. L'assimilation de tout arabe à l'extrémisme islamique, la suspicion généralisée à l'égard des populations concernées, ont ravivé les plaies de ceux qui subissaient déjà le racisme antérieur.

Oriana Fallaci est la représentante la plus extrémiste de ce nouveau racisme. Sous le prétexte de dénoncer l'extrémisme islamique, elle tient, à propos des musulmans et des populations arabes, des propos proches de la propagande antisémite nazie : « Au lieu de contribuer au progrès de l'humanité, ils passent leur temps avec le derrière en l'air, à prier cinq fois par jour... Se multiplient comme des rats... Les Albanais inoculent aux Italiens la syphilis et le sida, etc. ».

# Éduquer à l'antiracisme

## Un classique d'animation antiraciste le Cultionary

Quelle est la première image que vous avez d'une personne d'un autre pays ?

De quelle manière la traduiriez-vous par un dessin ? Si vous aimez « Pictionary » vous allez adorer « 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 participants 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. (Nous optons ici pour une version sans points car le but est de rassembler un maximum de dessins différents. Le but est simplement de deviner et non de gagner.)
7. Après avoir fait le tour de toutes les équipes, demandez au dessinateur de chaque équipe d'inscrire le mot sous leur dessin, qu'il soit terminé ou non.

**Stéréotype** Image toute faite, souvent caricaturale et parfois négative, qu'on se fait de quelqu'un ou de quelque chose. Le stéréotype, s'il est utilisé à la lettre pour juger une personne, peut se mouvoir en préjugé et être la source d'une discrimination.

**Préjugés** On nomme préjugés des opinions formées sur quelqu'un ou quelque chose en l'absence d'information ou de connaissance suffisante. Les préjugés sont souvent nécessaires quand on découvre quelque chose qu'on ne connaissait pas auparavant mais ils doivent être rectifiés aussi vite que possible à la lumière de l'expérience. Il y a risque de racisme si on ne fait pas cette démarche, si on reste fixé sur ses préjugés..

7. Version adaptée d'après <http://www.eycb.coe.int/edupack/fr/index.html>

8. Demandez ensuite aux équipes de choisir un autre dessinateur. Faites en sorte que chacun puisse dessiner au moins une fois.
9. Au fur et à mesure, 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 participants 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 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 quels sont leurs effets sur nos relations avec les personnes concernées?

#### **Conseils pour l'animateur : *Dessine-moi un stéréotype et je te dirai qui...***

N'oubliez pas que les personnes qui se considèrent comme de mauvais 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. Il est aussi très important de veiller à déconstruire des stéréotypes très répandus soit à titre d'exemple pendant l'activité, soit par une activité suivant le *Cultio-nary*.

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 toute condamnation 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.

Un préjugé raciste consiste à disqualifier une personne en raison du stéréotype que l'on se fait du groupe ou de l'identité de cette personne.

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 un ou plusieurs noms de minorités bien représentées dans votre région et d'autres, au contraire, non représentées, 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, en fonction de l'origine et du lieu géographique, sociale et économique. Encouragez les membres du groupe à une conscience accrue de l'emploi de stéréotypes par les médias, la publicité, etc. Demandez-leur de réfléchir à des exemples, qu'ils présenteront lors d'une prochaine session.

### **Suggestions de mots à illustrer**

Les règles du jeu et le choix des mots à illustrer doivent être 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. Nous procédons en progressant, c'est-à-dire que nous commençons par des objets simples (Maison – Fleur), ensuite des nationalités et puis des catégories de personnes plus complexes :

Maison – Fleur – Africain –  
Américain – Arabe – Belge –  
Délinquant – Bouddhiste –  
Musulman – Wallon – Juif –  
Réfugié – Terroriste – Flamand...  
Vous pouvez également vous inspirer des exemples de « bouc-émissaires » présentés dans ce guide.

## **Une boîte à outils pédagogiques en ligne**

Nous vous invitons à découvrir une base de données rassemblant des nombreux outils pédagogiques (fiches d'animation, documents de référence, etc) conçus par des animateurs de différentes associations antiracistes de toute l'Europe, directement accessible en ligne (en collaboration avec les réseaux SALTO-YOUTH et ENAR) sur <http://www.mrax.be/outils/>.

Cette base de données vous donne directement accès à une multitude de fiches d'animation qui peuvent être utilisées avec votre public. Vous pouvez en consulter une liste complète et y sélectionner l'outil qui vous convient. Vous pouvez aussi rechercher un outil par thème ou catégorie. Nous vous invitons également à contribuer à enrichir cette base de données, soit en y ajoutant vos propres outils, soit en intégrant vos commentaires et suggestions dans une fiche existante (expériences d'utilisation, suggestions d'adaptation, d'amélioration, propositions de sources et de ressources complémentaires). Votre ajout ne sera pas visible en ligne immédiatement, il vous faudra patienter que nous ayons le temps nécessaire afin de réviser et approuver son contenu, merci !





# Éduquer à l'antiracisme

## Défaire les stéréotypes

### dans et par le cinéma

Le septième art n'est-il pas aussi reflet, véhicule et amplificateur des préjugés de nos sociétés ? Souvent malgré lui, il façonne des stéréotypes sur l'autre et il est nécessaire de les décoder. L'animation « À la croisée des stéréotypes » réunit quelques films qui ont pour points communs leur caractère populaire et la mise en exergue d'un regard extérieur sur l'Occident. Qu'il soit critique, fasciné ou hostile, ce cinéma ne manquera pas de nous interroger et de relativiser le regard que chacun porte sur les autres. L'animation sensibilise les participants à leurs propres stéréotypes et aux risques des préjugés.

## Qu'est-ce que le stéréotype ?

### Définition

On peut définir le stéréotype comme étant la représentation simplifiée d'un groupe social aux yeux d'un autre groupe social. Il s'apparente à une image mentale qui aide à représenter un concept plus complexe. Il se fonde sur quelques traits présumés représentatifs du groupe qu'il représente. Les stéréotypes s'acquièrent dès l'enfance et comportent des caractéristiques héritées du milieu social et culturel dans lequel on grandit, mais aussi de ses propres expériences de vie.

### La fonction du stéréotype

Le stéréotype a une utilité importante pour appréhender le monde. En caractérisant les différents groupes sociaux qui composent la société, les stéréotypes sont des outils pratiques qui permettent aisément de se représenter le monde dans lequel on vit.

Souvent, le stéréotype est assimilé à un préjugé négatif et réducteur à l'encontre d'un groupe social ou culturel. Or, le stéréotype n'est pas forcément un préjugé négatif et il est important de lui redonner un sens plus général et moins diabolisé.

Sans les stéréotypes, il serait très difficile de se représenter simplement la société dans laquelle on vit. Le stéréotype est donc une simplification de la réalité qu'on a perçue ou qu'on nous a inculquée. En soit, cette simplification est indispensable chaque fois que l'on entre en contact avec une personne ou une situation inconnue : on fait comme si on la connaissait en lui attribuant des qualités présumées, à l'aide du stéréotype.

## Le stéréotype, le récit et le cinéma

La force évocatrice du stéréotype a une utilité toute particulière pour raconter une histoire, quel qu'en soit le support (le conte, la bande dessinée, le cinéma...). En effet, il permet au réalisateur de faire l'économie d'une longue description. En évoquant une petite fille, un ouvrier ou un Chinois, le narrateur n'a pas besoin de beaucoup d'efforts pour que le public comprenne d'emblée quelles sont les caractéristiques générales de ce personnage. Le stéréotype qui lui est attaché complète son portrait sans qu'il soit nécessaire de multiplier les explications.

Du côté du spectateur, le stéréotype aide à comprendre « qui est qui », parmi les personnages qui apparaissent à l'écran. Dans les récits, le stéréotype permet donc de réaliser une double économie : une économie du discours, pour le réalisateur et une économie de la compréhension de ce discours, pour le spectateur. Au cinéma, cet usage du stéréotype est tout particulièrement pratique. Disposant de peu de temps pour camper un personnage, le narrateur aura recours au stéréotype pour rapidement installer les éléments nécessaires à son intrigue. Le cinéma regorge donc de stéréotypes en tout genre qu'il a souvent contribué à créer : le détective privé, le policier, le jeune de banlieue, le tueur en série, etc.

## Les risques du stéréotype

Le stéréotype devient problématique lorsqu'il n'est pas pris pour ce qu'il est. C'est-à-dire lorsqu'on prend pour une vérité générale une représentation caricaturale dont la fonction fondamentale n'est pas d'établir le portrait fidèle d'un groupe social mais bien son raccourci le plus usuel. En simplifiant, le stéréotype élude la complexité de chaque groupe social. Mais aussi les innombrables différences qui peuvent exister entre un individu et les caractéristiques supposées de son groupe d'appartenance. Bref, le stéréotype devient un préjugé lorsqu'il est pris pour une réalité avérée et non plus pour une simplification. Le stéréotype peut alors devenir un véritable frein au travail de découverte et de réflexion, non seulement au cinéma, mais aussi dans la réalité.

Par ailleurs, l'élaboration d'un stéréotype ne se fait pas non plus de manière « objective ». Lorsqu'un groupe social crée le stéréotype d'un autre groupe social, il intègre dans ce processus les idéologies qui le traversent et la manière dont il conçoit le monde. Un stéréotype peut donc être chargé négativement à l'encontre d'un groupe social. Les propagandes racistes vont ainsi tenter d'attacher des éléments négatifs aux stéréotypes qu'ils cherchent à forger pour ensuite les exploiter. À partir de ce moment, la propagande raciste sera reçue d'autant mieux dans le public que le stéréotype est inculqué et ce cercle vicieux aura ten-



## **Le cinéma, un média subjectif et révélateur**

Bien qu'il est fréquent d'entendre au sujet d'un film ou d'un reportage qu'il est « réaliste », il est important de garder à l'esprit qu'une œuvre filmée est inmanquablement subjective. Ce qui est donné à voir et ce qui est raconté sont toujours dépendants des choix qu'opère le réalisateur. À ce titre, tout film manifeste le point de vue de quelqu'un sur un sujet. Il existe toutefois des films qui tentent de mettre en perspective deux ou trois points de vues simultanés, pour faire réfléchir le spectateur. Leur visionnement demande alors un véritable effort. Ce sont rarement des films très populaires...

La subjectivité d'une œuvre cinématographique ne s'arrête pas à celle de ses auteurs. À travers leur regard, c'est aussi celui de la société dont ils sont issus qui s'exprime. Même en cherchant à s'affranchir de l'influence de son milieu socioculturel, un auteur ne peut faire abstraction que des éléments dont il a conscience. Implicitement, il véhiculera tout de même un certain point de vue qu'il hérite de son milieu, de sa culture et de son époque. À ce titre, un film permet de prendre connaissance tant de la vision d'un réalisateur sur un sujet que celle de la société qui a engendré cet auteur. Les préoccupations du moment, la manière dont elles sont abordées se manifestent explicitement ou implicitement. Les stéréotypes, matières premières d'un récit, sont parmi les éléments les plus révélateurs de la vision de cette société. Et à travers sa vision, c'est la société elle-même qui se dévoile à qui la regarde par-delà la surface du récit.

Une œuvre cinématographique ne manifeste pas non plus les seuls points de vue de ses auteurs et de leur culture. La vision même du film et les sentiments qu'elle provoque font appel au point de vue du spectateur. Celui-ci aussi est influencé par son propre milieu socioculturel, par le genre de film qu'il a l'habitude de voir et par ses préoccupations personnelles. Au final, un film confronte la subjectivité de celui qui le propose à celle de celui qui le voit.

dance à se répéter, en amplifiant son effet à chaque tour. On le trouve en négatif dans la spirale de la haine ethnique et parfois en positif, comme par exemple dans l'enthousiasme que suscite une équipe sportive où on prône aux athlètes des qualités supérieures héritées de leur nationalité.

## **L'influence du cinéma sur les stéréotypes**

Les médias audiovisuels comme le cinéma ou la télévision ont une forte puissance de suggestion car ils tendent à entretenir l'illusion qu'ils représentent le « réel ». Les représentations qu'ils véhiculent sont convaincantes et contribuent de ce fait à nourrir les stéréotypes. À ce titre, le cinéma est une arme très efficace pour les propagandistes. En façonnant des stéréotypes hostiles, il peut contribuer à entretenir ou développer le rejet d'un groupe social par un autre.

## L'animation À la croisée des stéréotypes

Comment révéler la présence des stéréotypes au cinéma ? Telle est la question à laquelle l'animation tente de répondre en proposant une méthode expérimentale.

### L'expérience du spectateur

Le dispositif se base sur ce que ressent le spectateur à la vision d'un film pour l'éveiller à la question du stéréotype. Il ne s'agit donc pas de lui proposer la démonstration d'une théorie mais bien de faire en sorte qu'il déduise la problématique grâce à son propre ressenti et grâce à l'échange avec les autres spectateurs.

### Des missions au spectateur

Concrètement, les animateurs distribuent à chaque spectateur une « mission » qu'on leur propose de suivre pendant la vision. Pour l'essentiel, il s'agit de se concentrer sur un personnage bien précis afin d'en dresser le portrait : décrire son caractère, son rôle dans l'histoire, ce qui le caractérise et ce sur quoi le film insiste tout particulièrement à son sujet. Ces missions diffèrent d'un spectateur à l'autre et concernent tant des personnages principaux que des personnages secondaires. Elles peuvent aussi porter sur des thèmes plus généraux tels les représentations d'une minorité en particulier ou d'un pays.

### Les boucs émissaires : Sale Tsigane !

L'image du Tsigane sale, violent, bagarreur, voleur d'enfants et des femmes des sédentaires a la vie dure.

Le mot tsigane est même devenu une injure dans certains pays. En Slovaquie, on dit « ne tsignise pas » à la place de « ne mens pas », et on emploie des expressions telles que « Sale comme un Tsigane », « Une faim de Tsigane », « Il vole comme un Tsigane ». Aujourd'hui, la communauté Tsigane préfère souvent le terme de « Rom » qui signifie « Hommes », dans leur langue, le romani. Rom répond mieux que Tsigane à leur profond désir de reconnaissance. Car comment un Rom qui ne ment pas, n'est pas sale et ne vole pas pourrait-il être heureux qu'on le qualifie de Tsigane... Partout dans le monde, les populations nomades — les gens du voyage — subissent très régulièrement de multiples préjudices, injures et discriminations de la part des populations sédentaires. On oublie souvent de rappeler que les Roms ont aussi été persécutés par les Nazis durant la guerre. L'origine de ces mauvais traitements, est sans nul doute la xénophobie, la peur de ceux qui sont différents de nous.

### **Le partage des résultats**

Après la projection, les spectateurs sont invités à mettre en commun les résultats de leurs observations. L'objectif étant de quitter le domaine général couvert par la fiction du film pour s'intéresser aux détails, là où se nichent les stéréotypes. En comparant le traitement accordé aux personnages principaux à celui des personnages secondaires, les spectateurs se rendront souvent compte que ces derniers sont réduits à des gros traits, à des clichés. Faire l'inventaire de ces clichés permet de définir le stéréotype.

### **La mise en évidence des stéréotypes**

Les films utilisés pour l'animation ont pour particularité de placer dans des rôles secondaires des Occidentaux. La manière dont ceux-ci sont décrits devraient apparaître, aux yeux du public occidental, comme caricaturale, comme stéréotypée. Cette réduction est d'autant plus palpable que les autres personnages, essentiellement les personnages principaux, sont eux plus subtils et moins connotés par leur appartenance culturelle.

### **Le débat**

L'objectif de l'animation est donc de faire réaliser ce constat par les spectateurs. Partant de là, l'objectif final est de faire réfléchir, par comparaison, à la place qu'occupent les minorités dans le cinéma que le public occidental a l'habitude de voir. Cette réflexion peut solliciter la culture cinématographique du public en lui demandant d'évoquer des films qui présentent des similitudes avec celui qu'ils viennent de voir mais où la situation est inversée : les premiers rôles sont tenus par des Occidentaux et les seconds par des minorités.

### **Les films projetés dans le cadre de l'animation**

Ces films ont la particularité de mettre en scène des Occidentaux au regard d'un point de vue qui n'est pas occidental. En effet, ils s'adressent à un autre public que le public belge : le public africain ou de la diaspora pour *Pièces d'identités*, le public turc pour *Vallée des loups – Irak* et le public indien pour *Neal 'n' Nikki*. De même, ils ont été conçus pour être « populaires » et donc vus par le plus grand nombre. À ce titre, les habitudes narratives — et donc les stéréotypes — sont propres au public visé et sans doute inhabituelles pour le public belge. Ces films sont avant tout d'excellents moyens de découvrir des cultures cinématographiques difficiles d'accès. Les figures de l'altérité y sont différentes de celles du cinéma occidental (nord-américain ou européen) bien que l'Autre de ces trois films peut nous sembler singulièrement familier...



# Pièces d'identités

Réalisateur : Mweze Dieudonné Ngangura Congo/1998/92'  
Genre : comédie sociale www.liberationfilms.be

## Synopsis

Un vieux roi congolais, Mani Kongo, part en Belgique pour retrouver sa fille Mwana dont il n'a plus de nouvelles et qu'il avait confiée à un internat religieux. Paré de ses attributs royaux et de son souvenir de l'expo 58 où il avait été convié avec faste, le vieux père découvre une Belgique peu hospitalière et une diaspora congolaise en proie à ses contradictions. Ignorant que son père la cherche, Mwana sort de prison et accepte un boulot de danseuse dans un cabaret pour aider la police à mettre la main sur un mystérieux braqueur masqué.

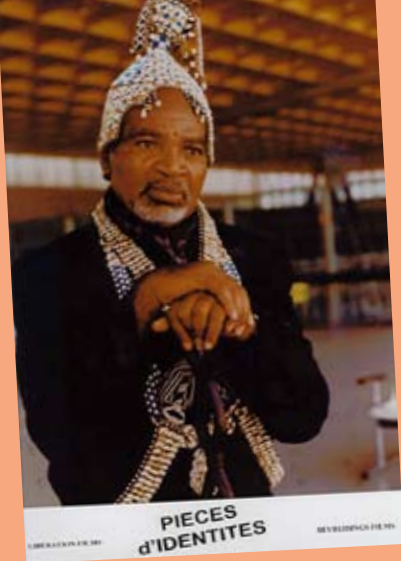
## Présentation

Film tout public, *Pièces d'identités* est l'œuvre d'un auteur congolais formé à l'IAD dans les années 1970 et qui réside depuis plusieurs années à Bruxelles. Bien que financé par des organismes européens et réalisé avec une équipe technique belge, le film s'adresse bien à un public africain et véhicule une vision du Sud. Très bien accueilli dans les pays d'Afrique francophone, le film été récompensé au festival de Ouagadougou et s'inscrit dans le cinéma populaire. Selon une interview donnée par l'auteur ([www.africultures.com](http://www.africultures.com)), le succès du film auprès du public africain est notamment dû au regard réaliste porté sur les personnages occidentaux et belges, dans des régions où l'Occident reste un eldorado mythifié.

## Regards croisés

Le regard du film sur l'Occident passe à travers deux groupes de personnages : les Africains de la diaspora et les Belges. Les premiers sont tous en prise avec l'Occident et vivent leur insertion avec difficulté. L'occidentalisation et leur situation précaire provoquent chez eux une crise d'identité face aux racines et induisent des comportements souvent problématiques par lesquels le film offre une vision critique de l'Occident. Quant aux personnages belges, ils sont « Bruxellois » dans l'acception caricaturale du terme. Policiers ou piliers de comptoir, antipathiques ou non, ils véhiculent un stéréotype du Belge, pas très éloigné du folklore et délibérément choisi pour son opposition avec l'image traditionnelle du blanc riche et éduqué.

Grossi dans le sens inverse, le film est notamment remarquable pour l'usage qu'il fait de l'accent. On pourra relever que si le Belge parle avec un accent souvent surjoué, l'Africain, en revan-



che, s'exprime dans un français châtié, aux antipodes de la caricature habituelle de l'accent noir. Ceci rejoint un procédé commun à tous les cinémas qui caractérisent volontiers l'Autre à travers sa façon de parler, exotique et grossière pour faire rire.

## Côté spectateur

*Pièces d'identités* est un film qui convient tant pour le public jeune qu'adulte. Ses naïvetés narratives participent à l'impression de fraîcheur qui s'en dégage et ce, malgré la gravité des situations vécues par les personnages. Sans être enlevé, le montage est cependant dynamique et pourra lever les impressions de gaucherie parfois associées à un cinéma africain méconnu des spectateurs occidentaux. Le fait que l'action se déroule à Bruxelles dans des lieux reconnaissables contribue à un décalage original entre le lieu de l'action et son point de vue inhabituel.



# Vallée des loups - Irak

Réalisation : Serdar Akar

Turquie/2005/Couleurs/122'

Genre : film de guerre et d'action

Point de vue : Les États-Unis dans le cinéma turc

[www.valleyofthewolvesiraq.com](http://www.valleyofthewolvesiraq.com)

## Synopsis

En 2003, scandalisé par le suicide d'un ami humilié par des soldats américains, l'espion Polat Alemdar se rend en Irak du Nord pour tuer le responsable. Dans cette région, les troupes américaines sont aux ordres de Sam William Marshall, un ancien militaire reconverti en trafiquant. Grâce à ses hommes, il fait régner son autorité et ses intérêts sur une région divisée, où la population souffre des exactions des soldats américains.

## Présentation

Énorme succès du box-office turc et inspirée d'une série télévisée populaire, La Vallée des Loups – Irak est certainement le premier long-métrage issu du Moyen-Orient qui se dote des moyens d'un film d'action hollywoodien pour mettre en scène le conflit irakien. Tout à fait inhabituel pour l'inversion qui place l'armée américaine dans le mauvais rôle, le film développe un manichéisme qui renverse le point de vue habituellement pro-occidental des films de guerre.

Simpliste et caricatural sur la question de l'Irak, le film véhicule un point de vue très turc et nationaliste. S'il dénonce les abus américains en mélangeant fiction et actualité (dont les évènements d'Abu Ghraib); il tronque aussi la situation civile du pays en esquivant le conflit entre sunnites et chiites, et en présentant les Kurdes d'Irak comme des collaborateurs. Cependant, il s'en prend aussi à l'extrémisme religieux.

Sorti dans quelques salles en France, plus largement en Allemagne où il a attiré des milliers de spectateurs, le film n'a été que fort confidentiellement diffusé en Belgique. Son contenu polémique, et antisémite en filigrane, a certainement joué en sa défaveur en Europe. En Allemagne, il a été l'objet de plusieurs tentatives d'interdiction pure et simple tandis que l'absence de couverture médiatique l'ont condamné dans les autres pays.

## Regards croisés

Le film permet de souligner comment certaines manières de filmer le « méchant » contribuent à lui donner ce rôle. Ici, les soldats américains se déplacent en bande et sont débraillés, inorganisés, cruels et bêtes. Bref, une manière peu conventionnelle de voir le militaire US, habituellement exemplaire et discipliné,



mais courante quant il s'agit d'évoquer les ennemis des héros du cinéma occidental. On pourra aussi relever la grille de lecture religieuse du conflit, incarnée par le fanatisme caricatural du personnage de Sam, lui-même épaulé par un complice dont le judaïsme discret alimente l'antisémitisme latent du récit. Face à eux, les héros adhèrent à un islam modéré, sage et généreux qui condamne sans réserve le terrorisme fanatique. Cette lecture particulière du christianisme peut être mise en perspective avec la manière dont le cinéma d'action et de guerre traite l'islam, régulièrement réduit à une vision simpliste et agressive, présentée comme la cause des conflits.

## Côté spectateur

Les ambitions cinématographiques sont claires : faire du grand spectacle et de l'action. Cependant, malgré une aide américaine – incarnée par les deux acteurs Billy Zane (Titanic) et Gary Busey (un second rôle familier) –, le résultat est loin de concurrencer les films occidentaux du genre. Le montage est inégal, l'action est souvent absurde et naïve, et ses maladresses prêtent à sourire. Toutefois, le point de vue original du film garantit son intérêt.



# Neal 'N' Nikki

Réalisation : Arjun Sablok

Inde/2005/Couleurs/105'

Genre : comédie musicale

Point de vue : Le Canada vu par les Indiens

www.yashrajfilms.com

## Synopsis

Neal est un jeune Indien qui a grandi au Canada avec sa famille. Tombeur invétéré, Neal est cependant en âge de prendre une épouse. Tandis que sa famille arrange le futur mariage avec une lointaine Indienne, Neal veut vivre une ultime virée à Vancouver. Son objectif est simple : il a 21 jours pour inscrire 21 filles à son tableau de chasse. Mais il tombe alors sur Nikki, une jeune Indienne déléguée dont les maladresses contrecarrent ses ambitions.

## Présentation

Neal 'n' Nikki peut être considéré comme l'équivalent de Bollywood des « teenage movies » américains. Il cible ouvertement la jeunesse indienne auprès de laquelle il fit beaucoup d'entrées, sans pour autant atteindre le succès escompté. Bien que court pour un film indien (1h40 au lieu de 3h), il reprend le thème cher à la comédie romantique indienne qu'est le mariage pour justifier un discours nettement axé autour du sexe. Le cinéma de Bollywood se caractérise aussi par l'omniprésence de la comédie musicale et Neal 'n' Nikki ne fait pas exception bien que les passages chantés et dansés soient moins fréquents que dans d'autres productions. L'omniprésence à l'écran des corps féminins, jamais dénudés mais toujours mis en valeur par des pièces de tissus moulantes et affriolantes, suscita quelques réactions offusquées. Fleuretant avec le « pornographique » aux yeux de quelques critiques, le film est paradoxalement pudique quant il s'agit de mettre en scène les contacts charnels, finalement fort rares. Si l'acte sexuel est un thème central, il est exclu de l'image.

## Regards croisés

Le film a la particularité de faire dérouler toute son intrigue au Canada, véritable territoire de chasse de Neal le tombeur. A l'image du cinéma de Bollywood où le quotidien est souvent idéalisé, le Canada apparaît comme un pays de cocagne, prospère et bienheureux. La vie dorée de la jeunesse canadienne semble dès lors se résumer à la fête et aux loisirs : sports, voyages, fêtes et sexe à profusion. Cet hédonisme ambiant est tout particulièrement représenté par les jeunes filles, qui semblent toutes complètement désinhibées et offertes au désir masculin. Les rôles féminins sont – à l'exception du personnage de Nikki – complètement passifs et leurs apparitions à l'écran ne sont



justifiées que par leur plastique. Le film véhicule donc ouvertement une image de la femme occidentale réduite à un phantasme sexuel vraisemblablement exotique pour la jeunesse indienne.

Cette approche n'est pas sans rappeler la production américaine des films « teenage » et peut poser question quant à la propagation d'une certaine image de la femme à travers le cinéma occidental. Elle pourra être mise en parallèle avec la place qu'accorde le cinéma occidental, voire la littérature, à la femme du Sud, dont l'exotisme attractif l'a souvent réduite à l'intérêt sexuel qu'elle représente aux yeux du public masculin du Nord.

## Côté spectateur

Neal 'n' Nikki fera la démonstration que le cinéma indien n'a rien à envier à son homologue américain quant à la mise en scène. Il permet, grâce à sa durée et à sa narration conventionnelle, de prendre connaissance des grandes caractéristiques du cinéma de Bollywood : mariage, danse, musique et romance. L'intrigue est pauvre, naïve et cousue de fil blanc, et l'humour est franchement potache, voire simpliste. Le film reste cependant divertissant et bon enfant.

# Lutter contre le racisme d'État

Les étrangers aussi ont des droits !

Le terme de « sans-papiers » est devenu très connu. On a beaucoup parlé ces dernières années des grèves de la faim de sans-papiers de toutes nationalités cherchant à obtenir des papiers.

À chaque fois, des personnes vivant depuis des années en Belgique, travaillant très souvent pour des salaires de misère, vivant seules ou en famille, veulent montrer qu'elles ont fait tous les efforts possibles pour s'intégrer.

Mais puisqu'elles n'ont pas de papiers, elles sont forcées de s'intégrer en étant à la merci de tous les exploités du domaine de l'emploi, du logement, de certains avocats, etc. Elles ont, au même titre que les autres personnes vivant en Belgique, largement contribué à notre économie.

Et étant donné que les possibilités de régularisation en matière de papiers sont minces et souvent arbitraires, elles n'ont plus d'autre solution que de mettre leur vie en danger via une grève de la faim pour sortir de situations invivables.

On évalue à plusieurs dizaines de milliers les personnes forcées de survivre dans ces conditions. La dernière opération de régularisation remonte à 2000 et les sans-papiers sont de plus en plus nombreux à en réclamer une nouvelle. Ils ont eux-mêmes proposé de critères de régularisation via l'Union pour la défense des sans-papiers (UDEP).

Dans ce court dossier, nous allons d'abord voir quelle est la possibilité de régularisation actuelle, on l'appelle en langage juridique « l'article 9 bis », puis nous verrons quelle est la proposition de l'Union pour la défense des sans-papiers. Cette proposition a déjà recueilli le soutien de partis politiques même si elle n'a pas été adoptée par le gouvernement. À nous d'agir...



## La lutte des sans-papiers

### La demande de régularisation

Actuellement la loi prévoit que le ministre de l'Intérieur ou son délégué (c'est-à-dire l'Office des étrangers) se prononce sur les demandes de régularisation (article 9 bis de la loi du 15 décembre 1980).

En principe, cette demande de régularisation doit être faite à partir du pays d'origine de la personne, via l'ambassade belge dans ce pays. Toutefois, la demande peut être faite sur le territoire belge lorsqu'il existe des « circonstances exceptionnelles ».

La situation actuelle pose deux problèmes majeurs :

1. Bien souvent, les demandes sont refusées car l'Office des étrangers estime qu'il n'existe pas de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le fond du dossier (nombre d'années en Belgique, situation sociale et familiale...) n'est même pas examiné! **Or, la notion de « circonstances exceptionnelles »** n'est pas définie précisément et, sauf quelques cas particulier, il est très difficile de convaincre l'Office des étrangers de l'existence d'une situation exceptionnelle.
2. Même si la première difficulté (passer au dessus du filtre des circonstances exceptionnelles) est vaincue, il reste à prouver que les conditions de la régularisation sont réunies. Nouveau problème, ces conditions ne sont définies nulle part ! En effet, **aujourd'hui la loi ne détermine pas les critères de régularisation** ! Même si les juridictions (principalement le Conseil d'État) ont fixé quelques critères qui s'imposent au ministre, ceux-ci manquent de précision.

En conclusion, la loi (l'article 9 bis) laisse beaucoup trop de place au pouvoir de décision du ministre et ne donne aucune garantie quant à la réponse finale. On parle à ce propos de pouvoir discrétionnaire du ministre et même d'arbitraire.

## Les demandes de modification de la loi

L'Union de défense des sans-papiers (UDEP — [www.udep.org](http://www.udep.org)) a proposé une modification de la loi actuelle. Cette proposition a été reprise par plusieurs partis politiques et pourrait déboucher sur une nouvelle loi.



**Attention**, ce changement de loi n'est pas certain du tout ! Il dépendra notamment de la mobilisation de tous les citoyens, quelle que soit leur nationalité et leur situation juridique (avec ou sans papiers).

La proposition de l'UDEP résout les problèmes actuels :

1. Les « circonstances exceptionnelles » ne seraient plus exigées.  
L'UDEP veut supprimer l'obligation de retour vers le pays d'origine pour les étrangers qui sont déjà sur le territoire belge.
2. la proposition de loi prévoit aussi que c'est n'est pas le ministre mais une commission indépendante qui doit se prononcer sur les demandes de régularisation.  
La grande nouveauté demandée est la détermination de critères clairement définis par la loi. L'existence de critères clairs est la seule manière de mettre fin à l'arbitraire et aux différences de traitement telles qu'elles existent actuellement.

Dans la proposition de loi UDEP, les 5 critères de régularisation sont :

- Une procédure d'asile restée trop longtemps sans réponse (3 ans).
- Des raisons indépendantes de la volonté qui empêchent la personne de retourner dans son pays d'origine.  
*Ex. : pays en guerre civile, risque de torture...*
- Être gravement malade ou handicapé.
- Avoir développé des « attaches sociales durables » en Belgique.  
*Ex. : être en Belgique depuis plus de 5 ans, avoir un enfant de nationalité belge...*
- Disposer d'un projet de contribution socio-économique en Belgique  
*Ex. : promesse d'emploi, projet d'activité indépendante...*

**Attention !** La régularisation n'est pas certaine. Il ne s'agit que d'un accord et tout dépendra des décisions finales du futur gouvernement et de la mobilisation de tous !

→ infos complémentaires : [www.mrax.be](http://www.mrax.be)

# Lutter contre le racisme d'Etat

La naissance officielle

des centres fermés

La « question » de l'immigration devint une des principales préoccupations du monde politique suite aux émeutes de 1991 et au « dimanche noir » qui marqua la montée fulgurante de l'extrême droite en Belgique lors des élections du 24 novembre 1991. La population vivait dans le sentiment d'insécurité et pour que l'intégration des étrangers légalement admis sur le territoire soit possible, l'idée maîtresse de l'époque (et d'aujourd'hui encore) était l'arrêt de toute nouvelle immigration et l'expulsion des clandestins. C'est dans ce cadre que la loi Tobback du 6 mai 1993 fut votée. Cette loi fut l'acte officiel de naissance des centres fermés.

Les détenus des centres fermés, qu'ils soient illégaux ou demandeurs d'asile sont victimes de discriminations. En effet, en les enfermant dans des centres comme des criminels (alors qu'ils ne le sont pas!), en les privant de leur liberté... ceux-ci sont victimes de la violation de certains de leurs droits fondamentaux. La loi de 1981 et ses modifications successives interdit toute discrimination sur base de l'origine ethnique ou nationale or les détenus de ces centres sont bels et biens des victimes de discrimination ethnique et nationale. Sur base de l'argument que ceux-ci sont illégaux et de nationalité différente de celle du pays d'accueil, ils sont enfermés dans ces centres aux conditions inhumaines.

## Les boucs émissaires: sale juif! youpin!

Le racisme contre les juifs, l'antisémitisme, est ancien. La haine des juifs a des origines religieuses. Au début, on accusait les juifs de ne pas croire que Jésus était le « fils de Dieu », le Messie, et de commettre des crimes contre les chrétiens: par exemple, on racontait que les juifs, le jour de Pâques devaient enlever et sacrifier un bébé chrétien. On disait aussi que les juifs empoisonnaient les puits et, en cas d'épidémie, on disait que c'était de la faute des juifs. Quand quelque chose n'allait pas, on accusait les juifs qui étaient « différents » des autres habitants, d'être responsables. À ces boucs émissaires, on reprochait tout et son contraire: s'ils étaient riches, c'était des « profiteurs » qui aimaient l'argent et dépouillaient les chrétiens, s'ils étaient pauvres, c'était des « parasites » « sales et pouilleux... ».

Plus tard, Hitler va reprendre cet antisémitisme ancien en y ajoutant des théories raciales fumeuses et en planifiant une extermination systématique des juifs d'Europe. Ce génocide fit six millions de morts.

## Pourquoi sont-ils enfermés dans des centres ?

Les personnes détenues dans les centres fermés sont soit des individus appréhendés à la frontière du pays qui ne disposaient pas de papiers et étaient donc en situation irrégulière, soit des individus appréhendés sur le territoire par quelque autorité qui bénéficiaient d'un permis de séjour mais qui a expiré. Ces individus sont donc détenus dans des centres dans l'attente de leur renvoi vers leur pays d'origine. On trouve aussi dans les centres fermés des personnes qui ont fait une demande d'asile dans un autre État membre (« cas Dublin ») ou dès leur arrivée sur le territoire belge (« demande à la frontière »). Une personne introduisant une demande d'asile depuis un centre fermé est doublement pénalisée. En effet, pour ces deman-

deurs, certaines procédures sont limitées. Par exemple, alors que le délai pour effectuer un recours contre une réponse négative à la demande est de 3 jours pour un demandeur d'asile séjournant en Belgique, ce délai est limité à 24 heures pour les détenus de centres fermés. De plus, le stress lié à la détention et la difficulté d'accéder à une documentation de qualité rendent plus difficile la préparation du dossier d'asile. Enfin la communication entre le demandeur détenu dans un centre et les avocats et associations d'aides aux demandeurs d'asile est très complexe et difficile. Certains détenus affirment n'avoir jamais vu leur avocat, il leur est interdit de communiquer avec leur avocat ou avec toute autre personne par fax... Or la procédure d'une demande d'asile doit faire l'objet d'un suivi continu et rigoureux étant donné la complexité de celle-ci. Les détenus sont donc particulièrement lésés que ce soit dans leurs démarches administratives ou au niveau des rapports avec l'extérieur.



## Centres fermés : centres à fermer !

L'enfermement d'étrangers non délinquants et les expulsions forcées sont actuellement une des formes les plus dures de traitement discriminatoire. Ils favorisent la peur et la mise à l'écart de l'étranger en désignant, aux yeux de l'opinion publique, l'étranger comme un être potentiellement dangereux, dont il faut se protéger en le mettant dans des prisons spéciales avant de l'évacuer en le jetant comme un colis dans un avion.

Dans les centres fermés, des personnes fréquemment traumatisées par un trajet de migration difficile sont soumises à l'arbitraire de ceux qui les gardent, avec le risque toujours présent de dérapages. De plus, des personnes très différentes, issues du monde entier, sont forcées de cohabiter pendant de longues semaines dans des espaces réduits. Des situations de stress extrême entraînent forcément des épisodes de tension et de violence entre groupes d'origines diverses. On pourrait allonger la liste des dysfonctionnements des centres fermés : soins médicaux pas toujours à la hauteur, tentatives de suicide, arbitraire des gardiens, courrier et conversations téléphoniques contrôlés, « inexpulsables » renforçant la clandestinité, etc.

Il était donc du devoir du Mouvement antiraciste de combattre ce système en dénonçant ces pratiques, mais aussi en exposant à un public largement mal informé l'existence de ces centres fermés et leur fonctionnement.

### Chacun de nous, que pouvons-nous faire ?

Marquez votre soutien en participant aux nombreuses manifestations organisées par les associations.

UDEP : <http://www.udep.org>

CRER : <http://regularisation.canalblog.com>

CRACPE : <http://www.cracpe.tk/>

CIRÉ : <http://www.cire.be>

MRAX : <http://www.mrax.be>





# Rejoindre

Le MRAX se mobilise pour aider les victimes et pour agir contre toutes les sources de racisme. Une assistance juridique (conseil, médiation et action en justice). Un service d'accueil spécialisé en droit des étrangers. Des campagnes d'information et de sensibilisation. Des animations sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés auprès de divers publics (écoles, associations, etc). Des formations de volontaires à l'animation citoyenne. Un soutien à des initiatives locales.

## Rejoignez-nous !

Le MRAX c'est toute une équipe, des membres, des bénévoles, qui prennent part à la vie de l'association par leur participation aux actions et manifestations, leur soutien aux activités, leur contribution à la réflexion au sein d'un mouvement rassemblant des personnes d'origines et d'horizons culturels, politiques, religieux et philosophiques différents.

Vous croyez, comme nous, que notre diversité est une chance ? Vous avez envie de vous engager, avec nous, en faveur d'une société plus respectueuse des droits de tous ? Vous désirez tout simplement soutenir le MRAX dans les combats qu'il mène plus de soixante ans ?

### Les boucs émissaires : sale spaghetti !

- Macaroni, tête de radis !
- Spaghetti !
- Mangeur de pizzas !
- Sale rital !
- Votre devoir de mathématiques, cher monsieur : archinul ! De la camelote italienne !

Gérard Cortanze est d'origine italienne et il est devenu écrivain. Il raconte que, de même que de nombreux italiens, il a trop entendu ces insultes pendant son enfance. Elles venaient d'élèves ou de professeurs, dans la cour de l'école ou en classe... Son grand-père, Roberto, avait fui Nice et Marseille à cause de cela, des insultes (« maca », « piau », « christo ») et des coups... Il faudra 50 ans à Gérard pour accepter ces racines si méprisées mais qui étaient ce qu'il aimait le plus au monde, cette partie qui avait fait de lui ce qu'il était.



# le Mouvement antiraciste

## **Devenez membre du MRAX !**

Pour devenir membre du MRAX, rien de plus simple : versez seulement 20 euros sur le compte 001-2329854-87 en mentionnant en communication « cotisation annuelle » (7,5 euros pour les étudiants, chômeurs et personnes sans ressources).

Pendant un an vous recevrez dans votre boîte aux lettres le bimestriel du MRAX, le **MRAX-info**. Pour plus de renseignements, contactez le secrétariat au 02 209 62 54 (mrax@mrax.be)

## **Devenez un militant bénévole !**

Vous voulez aider davantage le Mouvement à lutter contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme ? Vous désirez consacrer une partie de votre temps libre à des campagnes de lutte contre le racisme ? Vous avez envie d'agir avec nous, de participer à l'une ou l'autre de nos campagnes ? D'animer des groupes ou de monter un projet ? N'hésitez pas à prendre contact avec notre service animation au 02 209 62 53 (animation@mrax.be).

## **MRAX asbl Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie**

37 rue de la Poste · 1210 Bruxelles

Infos générales 02 209 62 50

Bureau des plaintes – Médiations – Assistance juridique gratuite  
*Uniquement sur rendez-vous* 02 209 62 58

Accueil social des étrangers – consultations gratuites  
*Tous les mardi, jeudi et vendredi de 13 h 30 à 16 h.*

## **Média animation asbl Ressources en éducation aux médias**

100 avenue Emmanuel Mounier · 1200 Bruxelles

Téléphone 02 256 72 33

Fax 02 245 82 80

[www.media-animation.be](http://www.media-animation.be)

[info@media-animation.be](mailto:info@media-animation.be)

