

Le guide de l'antiracisme



mraX

Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie

Le racisme,

un combat permanent et sans cesse renouvelé !

Aujourd'hui, en ce début de nouveau millénaire, l'information et la sensibilisation sur les questions liées aux phénomènes du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie s'imposent à nous de manière fondamentale.

Le devoir de mémoire est, à ce titre, plus que jamais nécessaire. Le souvenir de la Shoah, du génocide des Arméniens, du génocide rwandais, ou encore de l'épuration ethnique en ex-Yougoslavie doivent nous rappeler chaque jour des conséquences du racisme.

Mais si le devoir de mémoire doit être présent dans nos consciences, il nous faut aussi faire état inlassablement de ces petits faits-divers quotidiens et innombrables, qui parsèment notre quotidien de vexations à répétition, d'humiliations et de violences envers certaines populations étrangères ou d'origine étrangère.

De notre point de vue, la connaissance réelle, profonde et sensible des cultures multiples de l'autre (qui sont maintenant aussi les nôtres) peut conduire à un respect mutuel. Ce respect, chacun de nous peut le promouvoir et le renforcer par un refus de se replier sur des appartenances naturalisées. Le refus du repli sur soi (qu'il soit identitaire ou communautaire), de la fièvre nationaliste (ou régionaliste, c'est selon) ainsi que la montée et l'accroissement des extrémismes de droite de tout acabit qui s'étend à l'ensemble du continent européen, peut nous permettre de créer et de consolider les conditions d'un combat, chaque jour renouvelé, contre le phénomène du racisme qui, il convient de le rappeler, s'ancre d'abord dans l'incertitude de l'avenir, dans l'angoisse du quotidien et dans cette volonté de se construire une identité, de se définir face à un monde où les bouleversements sont tels qu'ils broient les individus dans une uniformisation généralisée des modes de vie.

Lutter contre le racisme, c'est avant tout combattre cette dangereuse illusion identitaire qui fige chacun de nous dans un monde culturel comme s'il existait des identités ou des traits de caractère naturels, donc éternels et irréconciliables. Le fameux « choc des civilisations » de Samuel P. Huntington - ramassé d'assertions gratuites et d'inepties pseudo-philosophiques - tant vantée par une frange d'intellectuels américains, ne peut que nous conduire à une vision de l'humanité

enfermée dans des catégories absolues leurs attribuant des qualités et des défauts immuables et invariants.

C'est à nous, hommes et femmes de progrès, ici et maintenant, de raisonner autrement, en termes d'hommes et de femmes, égaux en dignité et en droits, en termes de citoyens, d'origines multiples et variés. Et ce mode de pensée commence avant tout par une compréhension de notre humanité riche et plurielle. Nous y sommes...

Le MRAX

Si la relativité se révèle juste, les Allemands diront que je suis allemand, les Suisses que je suis citoyen suisse, et les Français que je suis un grand homme de science. Si la relativité se révèle fausse, les Français diront que je suis suisse, les Suisses que je suis allemand et les Allemands que je suis juif.

(Albert Einstein)

Sommaire

Le racisme, un combat permanent et sans cesse renouvelé !	2
Présentation	
Un outil pratique pour lutter contre le racisme et les discriminations racistes	5
Qu'est-ce que le racisme ?	6
Au quotidien	
La discrimination dans les loisirs	8
La discrimination dans le logement	12
La discrimination dans l'emploi	15
Lutter contre le racisme d'État	
Les immigrés aussi ont des droits	19
La naissance officielle des centres fermés	22
Utiliser la loi	
Quels sont les comportements interdits par la loi ?	25
Comment réagir lorsque l'on est victime de discrimination ?	27
Que dit la loi ?	28
Éduquer à l'antiracisme	
Éduquer pour le dialogue et contre le racisme, c'est possible et à la portée de tous !	34
La pédagogie antiraciste selon le MRAX	37
Défaire les stéréotypes dans et par le cinéma	41
Rejoindre le mouvement antiraciste	47

Cet ouvrage a été rédigé par

1^{re} édition 2008 :

Didier DE LAVELEYE et Christian DESERT, avec les contributions de
Christophe DELANGHE, Félix NICOLAI et Daniel BONVOISIN (Média Animation)

2^e édition 2015 :

Des modifications ont été apportées par Michaëlle NEY, Assiya LAMJAHI, Malamine FADIABA, Vincent CORNIL et Coralie GENNUSO

Présentation

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.



Qu'est-ce que le racisme ?

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 ¹. 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 l'horreur durant la guerre avec le génocide des Juifs et des Tsiganes. 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 vers une nation, un groupe, 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 culturel². »

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 Univesalis, tome 15, p. 580.

Au quotidien

La discriminations dans les lieux de loisirs

« La direction se réserve le droit d'entrée »

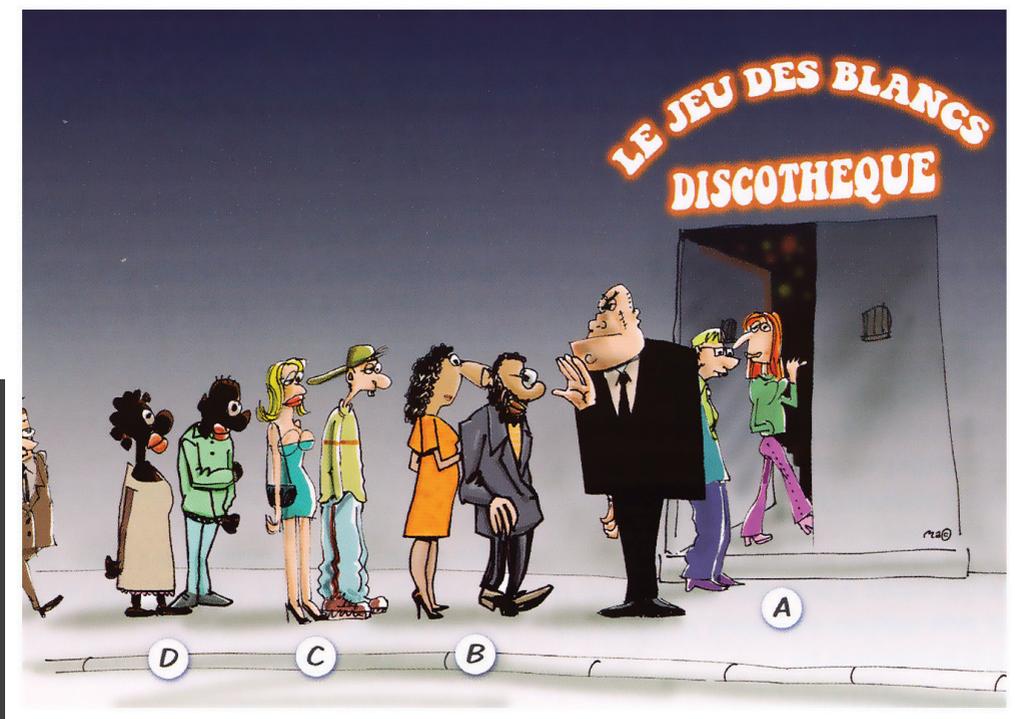
Cet avertissement ornant la porte de nombreuses discothèques et autres endroits de sortie ne peut servir d'alibi à une violation de la législation réprimant les actes racistes et xénophobes.

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 d'observer la réaction des portiers.

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.



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 présenté 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 » !

TÉMOIGNAGE

« J'ai toujours été habituée à sortir, que ce soit en discothèque, dans les karaokés, dans les soirées, sans m'imaginer qu'un jour, on m'y refuserait l'entrée car mon fiancé est marocain naturalisé belge. Depuis quelques temps, le bowling « X » a ouvert ses portes, c'est un endroit très branché, nous y allions 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 : Appelle 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, têtù, 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

LES BOUCS ÉMISSAIRES :

SALE CHINETOQUE !, SALE ROSBIF !

Certaines personnes utilisent le terme « Chinetoque » pour désigner la communauté asiatique... Pour beaucoup d'Asiatiques il est très énervant de s'entendre appeler Chinetoque 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 « Chinetoques » !

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

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).

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

Au quotidien

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 ethniques³.

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.

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



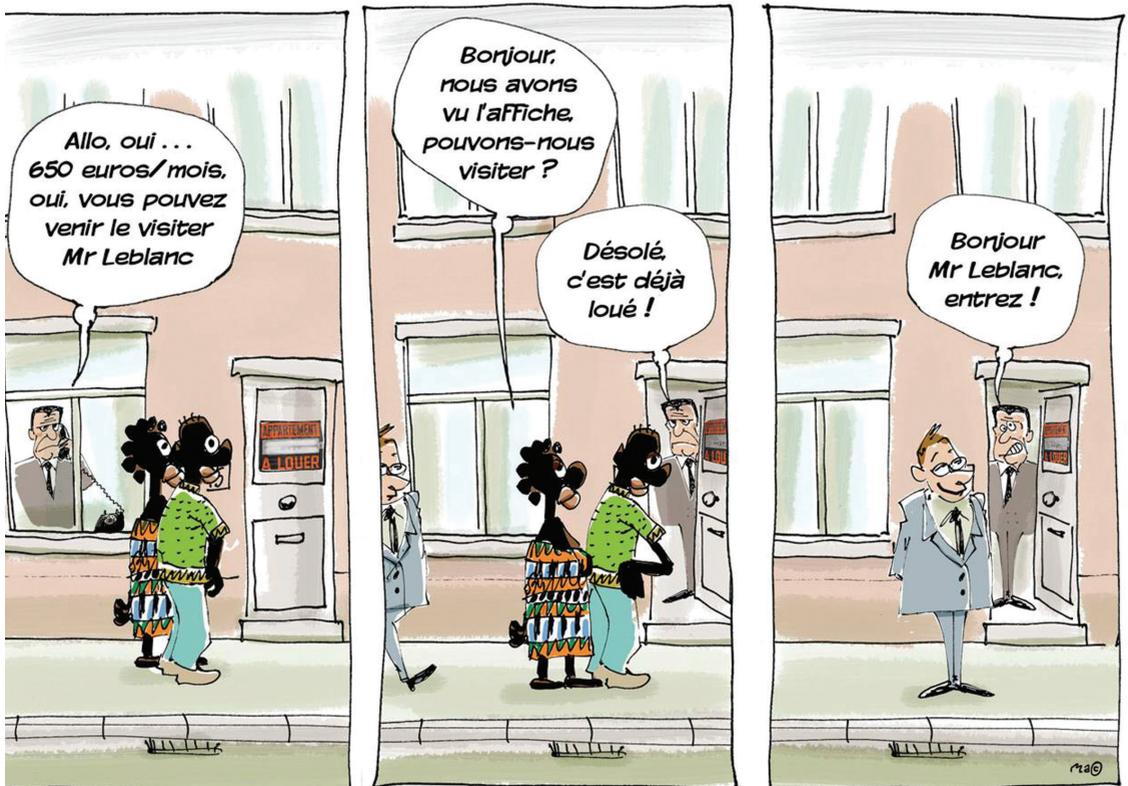
TÉMOIGNAGE

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



LES BOUCS ÉMISSAIRES :

SALE NÈGRE !, BOUGNOULE !, 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'esclaves, 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 XXe siècle, des penseurs africains tels Léopold Sédar Senghor ou Aimé Césaire redonneront un sens positif, dans une perspective identitaire, voire 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.

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

Au quotidien

La discrimination dans l'emploi

« 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 entrevues 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 telles) passent beaucoup plus de temps à la recherche d'un emploi que les « Belges » (ou perçus comme tels), avec beaucoup moins de chances 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 pour 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 représentations 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 partir 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 établi 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 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.

TÉMOIGNAGE

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 marginalisé, on est coupable d'être victime en tant qu'étranger, c'est une double peine... »

Une méthode plus répressive consiste à **généraliser l'usage des « tests de situation » ou « testings »**. Le principe de ces tests est simple : pour mettre au jour une discrimination basée sur l'origine des candidats à un emploi, on envoie à un employeur deux séries de CV pratiquement identiques sur le plan des qualifications et compétences décrites, mais avec des noms ou des faciès de candidats contrastés. Par la suite, on peut facilement 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

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.

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. Exigez 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

Lutter contre le racisme d'État

Les immigrés aussi ont des droits !

Le mouvement des « sans-papiers » - surtout le terme « sans-papiers » - a souvent fait les gros titres des journaux, en raison des manifestations, des occupations et des grèves de la faim menées par des personnes de toutes nationalités cherchant à obtenir des papiers.

La question des « sans-papiers » n'est pas nouvelle. Depuis de nombreuses années, des personnes « sans-papiers », qui habitent depuis des années en Belgique et qui travaillent pour des salaires de misère, veulent montrer qu'elles ont fait tous les efforts possibles pour s'intégrer.

Ne disposant pas de titre de séjour, cette intégration se fait dans des conditions précaires les laissant à la merci de tous les opportunistes du domaine de l'emploi, du logement, de certains avocats, etc. Pourtant, au même titre que les autres personnes vivant en Belgique, elles contribuent largement à notre économie.

Si la loi sur le séjour des étrangers (loi du 15 décembre 1980) contient des dispositions permettant à une personne qui n'a pas ou qui n'a plus de titre de séjour d'obtenir une autorisation de séjour depuis le territoire belge, la pratique montre que les possibilités de régularisation sont minces et souvent arbitraires ; obligeant ces personnes à mettre leur vie en danger pour sortir de situations invivables.

On évalue à plus ou moins 150.000 le nombre de personnes « sans-papiers » contraintes de vivre dans ces conditions en Belgique. La dernière opération de régularisation remonte à 2009 et les sans-papiers sont de plus en plus nombreux à en réclamer une nouvelle, ils sont en cela soutenus par de nombreux acteurs de la société civile. La Coordination des sans-papiers de Belgique propose des critères de régularisation objectifs, clairs et permanents inscrits dans la loi.

En dehors des opérations de régularisations, l'insécurité juridique règne. À nous d'agir.

Dans ce dossier, nous allons, dans un premier temps, examiner la disposition légale servant actuellement de base à la régularisation des sans-papiers (« l'article 9bis »), puis nous verrons quelle est la revendication de la Coordination des sans-papiers.

La lutte des sans-papiers

La demande de régularisation pour « circonstances exceptionnelles »

En matière de séjour, la règle est que toute demande d'autorisation de séjour de plus de trois doit être faite auprès du poste diplomatique ou consulaire belge dans le pays d'origine. La personne ne pourra venir et séjourner en Belgique que si cette autorisation lui est accordée.

L'article 9bis établit une dérogation à ce principe puisqu'il permet dans certaines circonstances dites exceptionnelles d'obtenir une autorisation de séjour depuis le territoire belge. Cette demande devant être introduite auprès du bourgmestre du lieu de résidence de la personne étrangère.

La situation actuelle pose deux problèmes majeurs :

1. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'étant pas définie dans la loi, il est bien souvent difficile de convaincre l'Office des étrangers qu'il est face à de telles circonstances.

Ces circonstances doivent être justifiées dans deux phases de la demande. Pour que la demande soit recevable, l'étranger doit invoquer les circonstances exceptionnelles rendant impossible voire particulièrement difficile l'introduction de la demande à partir de son pays d'origine. Bien souvent, dès la phase de recevabilité, la demande est refusée car l'Office des étrangers estime dans la majorité des cas qu'il n'existe pas de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, la phase de fond du dossier (nombre d'années en Belgique, situation sociale et familiale...) n'est même pas examinée !

2. Même si la première difficulté (passer au-dessus du filtre de la recevabilité de la demande) est vaincue, il reste à prouver que les conditions de fonds sont réunies. Nouveau problème, les motifs de fond permettant la « régularisation » ne sont point définis dans la loi. Même si les juridictions (essentiellement le Conseil du contentieux des étrangers : juridiction administrative compétente pour connaître des recours contre les décisions négatives) ont fixé quelques critères qui s'imposent au ministre, ceux-ci manquent de précision.

En conclusion, l'article 9bis de la loi du 15 décembre 1980 laisse beaucoup trop de place au pouvoir de décision au ministre ou son délégué 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

La Coordination des sans-papiers de Belgique – qui réunit différents collectifs de sans-papiers – propose une modification de la loi en y inscrivant des critères objectifs, clairs et justes d'obtention d'un titre de séjour :

1. Lorsque la procédure d'asile est restée trop longtemps sans réponse (3 ans, en ce compris la durée de la procédure au Conseil d'Etat);
2. Pour des raisons indépendantes de la volonté de la personne qui l'empêchent de retourner dans son pays d'origine. Par exemple, pays en guerre civile, risque de torture, épidémie, etc ;
3. Lorsque l'on a développé des « attaches sociales durables » en Belgique. Par exemple, être en Belgique depuis plus de 5 ans, avoir un enfant de nationalité belge, etc ;
4. Lorsque l'on dispose d'un projet de contribution socio-économique en Belgique. Par exemple une promesse d'emploi, un projet d'activité indépendante, etc ;
5. Être gravement malade ou handicapé.

Ces critères ont été repris de la proposition de modification de la loi faite par l'Union de défense des sans-papiers (UDEP) en 2006.

Cette proposition de l'UDEP avait été reprise par plusieurs partis politiques et reprenait notamment les deux points suivants :

1. Les « circonstances exceptionnelles » ne seraient plus exigées. L'UDEP voulait 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 prévoyait aussi que ce n'est pas le ministre mais une commission indépendante qui doit se prononcer sur les demandes de régularisation.

L'exigence de critères clairs est la seule manière de mettre fin à l'arbitraire et aux différences de traitement telles qu'elles existent actuellement.

Attention ! Si à l'époque ce changement de loi n'était pas certain, il l'est encore moins aujourd'hui ! Il dépendra notamment de la mobilisation de tous les citoyens, quelle que soit leur nationalité et leur situation administrative (avec ou sans papiers).



INFOS COMPLÉMENTAIRES : WWW.MRAX.BE

Lutter contre le racisme d'État

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 bel et bien 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.

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 refoulement 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 demandeurs, 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 leurs 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.

LES BOUCS ÉMISSAIRES :

SALE JUIF !, YQUPIN!

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.

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.

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

CRACPE : <http://www.cracpe.domainepublic.net/>

CIRÉ : <http://www.cire.be>

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

Utiliser la loi

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-boites 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...*

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 à l'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.

Utiliser la loi

Que dit la loi ?

Depuis les nouvelles lois du 10 mai 2007, le racisme et les discriminations racistes sont englobés 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, bien sûr, ne signifie 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.

Le volet civil de la loi ⁴

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

Une victime de discrimination peut intenter 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

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...).

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 citées 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 à l'antiracisme 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 »

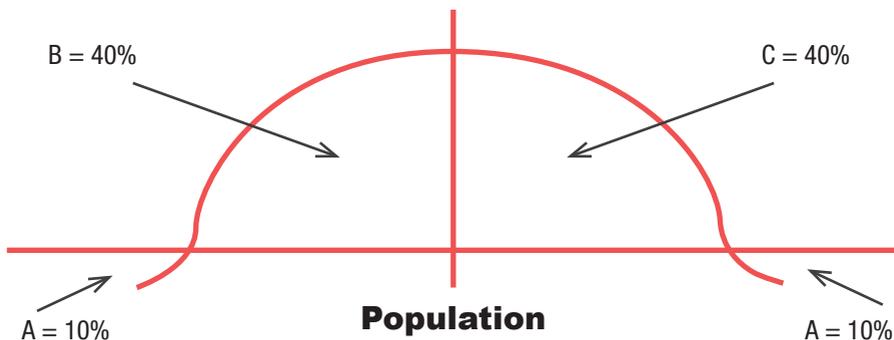
(Claude Lévi-Strauss)

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 le graphique ci-contre, 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'ambivalents est de 28 %. Ces taux sont les plus élevés d'Europe après ceux de la Grèce !



A. Les personnes déjà conscientes des problèmes du racisme et plus ou moins activement engagées dans des activités antiracistes (environ 10 %).
 B. Les personnes tolérantes mais non (encore) engagées dans des activités antiracistes (40 %)

C. Les personnes ayant des tendances racistes, mais qui ne commettent pas d'actes racistes (40 %).
 D. Les racistes qui manifestent ouvertement leurs penchants racistes (10 %).

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 »⁶. 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 « Cultinary » 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 Cultinary, l'animateur demande au groupe d'examiner les images, de les analyser. Souvent cette étape

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).

Un article fort intéressant « L'Antiracisme à l'école : sortir des incantations rituelles » de Jean-Paul Tauvel (dans Migrants Formation, no 109, juin 1997, CNDP) montre la spécificité de différentes approches possibles ainsi que leurs avantages et inconvénients.

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 ?)

- **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 antiarabe et/ou antimusulman 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

La pédagogie antiraciste⁷ selon le MRAX

Les méthodes s'appuient sur les principes de pédagogie de l'éducation permanente. Un principe important dans la démarche consiste à élaborer la création d'un savoir collectif à partir des apports de chaque participant. La notion d'interactivité prime dans l'élaboration de l'animation. Cette pratique utilise généralement des voies éducatives différentes de celle de l'organisation d'apprentissage promulguée dans les institutions scolaires classiques. Notre action se complexifie par une modification implicite des repères des élèves dans leur rapport aux techniques habituelles d'enseignement. C'est au niveau de la proxémique, et dans la définition du cadre de travail que notre méthode se différencie (gestion de l'espace, la place de l'animateur en tant qu'élément moteur de transmission de savoirs).

Dans notre démarche, nous visons dans un premier temps à vulgariser des savoirs afin de donner la possibilité aux élèves de créer des liens entre les différents concepts abordés. Nous tentons au maximum de travailler à partir des expériences vécues et des souvenirs qui surgissent de leur mémoire.

Cette façon de procéder a plusieurs finalités :

1. Aller à la rencontre des jeunes et leur donner la parole afin qu'ils expriment leur réalité et leurs émotions.
2. Plus particulièrement, accorder un temps de parole et une reconnaissance aux victimes de discriminations.
3. Tenter d'offrir à chacun une place symbolique dans tout espace collectif par un travail sur les identités.
4. Développer une dynamique de « levier social » par l'élargissement des champs conceptuels des jeunes.
5. Développer un esprit critique, une pensée autonome distincte de l'obligation de réfléchir selon des modèles imposés.
6. Susciter leur motivation à agir tout en prenant du recul sur leurs actions.

7. Ouvrages de référence :

ECKMANN Monique et ESER DAVOLIO Miryam, Pédagogie de l'antiracisme, Aspects théoriques et supports pratiques, IES Editions, Genève, 2002

TAUVEL, Jean-Paul, L'antiracisme à l'école : sortir des incantations rituelles dans Migrants Formation, n° 109, juin 1997.

La réflexion et l'action

Le premier est « **la réflexion** », le second est « **l'action** ». À partir de la prise de conscience des stéréotypes, des préjugés et des discriminations, l'éducation antiraciste vise aussi à modifier les attitudes et les comportements qui, à leur tour, pourront peut-être avoir un impact sur les représentations. Cette démarche sous-entend un principe d'influence réciproque de « l'agir » sur « le penser » et inversement.

Une des difficultés à laquelle nous devons faire face lors de nos animations est l'environnement scolaire, et plus particulièrement, la culture de l'enseignement actuel ainsi que son mode opératoire. En effet, le mode d'enseignement aurait tendance à cloisonner le savoir. C'est-à-dire que, sur le fond, chaque matière est enseignée indépendamment des autres, et, sur la forme, le temps d'apprentissage est segmenté de façon précise.

La gestion de l'espace est commune dans de nombreuses écoles (professeur face aux élèves disposés en rang).

E.T. Hall affirme : Le cerveau créateur est un mécanisme qui oublie. Nous sommes tellement obsédés par la nécessité de nous rappeler les faits (inculqués à l'école), que nous ne nous rendons pas compte de l'importance de l'oubli.

L'application de nos méthodes informelles divergentes de celles de l'enseignement classique. Nos interventions se donnent pour objectif de susciter la créativité individuelle et de groupe. Nous devons créer un contexte propice qui permette à chacun de trouver sa place dans l'espace, dans l'échange et dans le groupe.

L'organisation de l'espace est primordiale et va parfois à l'encontre de celle établie dans les classes où nous intervenons. En partant du précepte que le mouvement est également créateur et moteur d'expression et de réflexion pour certains, l'animation intègre cette notion dans son déroulement par une disposition changeante du public.

Par ailleurs, l'idée de création d'un savoir collectif n'est pas toujours en accord avec une certaine vision élitiste et compétitive qui règne dans la politique de certaines écoles.

Les différents aspects organisationnels et idéologiques ont, à mon sens, un impact sur les représentations sociales qui s'établissent au sein de l'école, sur le « comment penser les choses » transmis aux étudiants.

Méthode d'analyse Critique d'Auto Structuration

Notre méthode se veut globale et systémique. Elle s'organise sur une approche de l'animation basée sur l'Analyse Critique d'Auto Structuration (une méthode

structuraliste qui se développe en quatre phases) :

a - Une phase critique d'imprégnation

Établir les premiers contacts avec le public cible, créer un climat de travail convenable pour tous et s'imprégner de la thématique du jour. Étape très importante, elle permet de :

- s'imprégner du climat d'ensemble des participants du groupe. Elle aide à vous donner les premières impressions.
- mettre à la portée des participants le canevas de travail de la journée/ de l'animation ou de la formation.
- explorer des liens, similitudes comme différence dans un groupe comme facteur d'enrichissement collectif.
- créer des liens en se familiarisant avec les participants par la présentation.
- mettre en évidence les liens dans un groupe.
- se présenter et créer un premier contact avec les participants.
- faire connaissance avec les participants, cerner le profil du public et installer un premier contact.
- amener les participants à se présenter de manière ludique afin de faire ressortir et mettre en évidence la diversité dans le groupe

b - Une phase critique de déconstruction

Pour la phase de déconstruction il faut travailler essentiellement sur deux modes opératoires pour une prise de conscience en toute connaissance de cause :

- Agir sur les mentalités
Agir sur les mentalités, c'est travailler sur les opinions par des informations de base, des débats et des discussions, développer par des interactions, la capacité des participants à l'écoute, au dialogue pacifique et à la formulation positive des opinions.
- Agir sur les comportements
Modifier les comportements et les attitudes suppose un travail sur les sentiments, les perceptions et le vécu des participants, en partant de leurs ressources et de leurs expériences, pour atteindre des objectifs de déconstruction des mentalités et des représentations.

c - Une phase critique de reconstruction

Pour cette phase il faut travailler surtout à

- définir et à construire des alternatives positives,
- aller à la recherche de pistes de solutions positives.

- passer du savoir-être au savoir-faire, de l'analytique à l'opérationnel pour atteindre des objectifs concrets de définition et de réalisation d'actions,
- prévenir et agir contre les haines, les violences et autres formes de discriminations.

d - Une phase critique d'auto évaluation

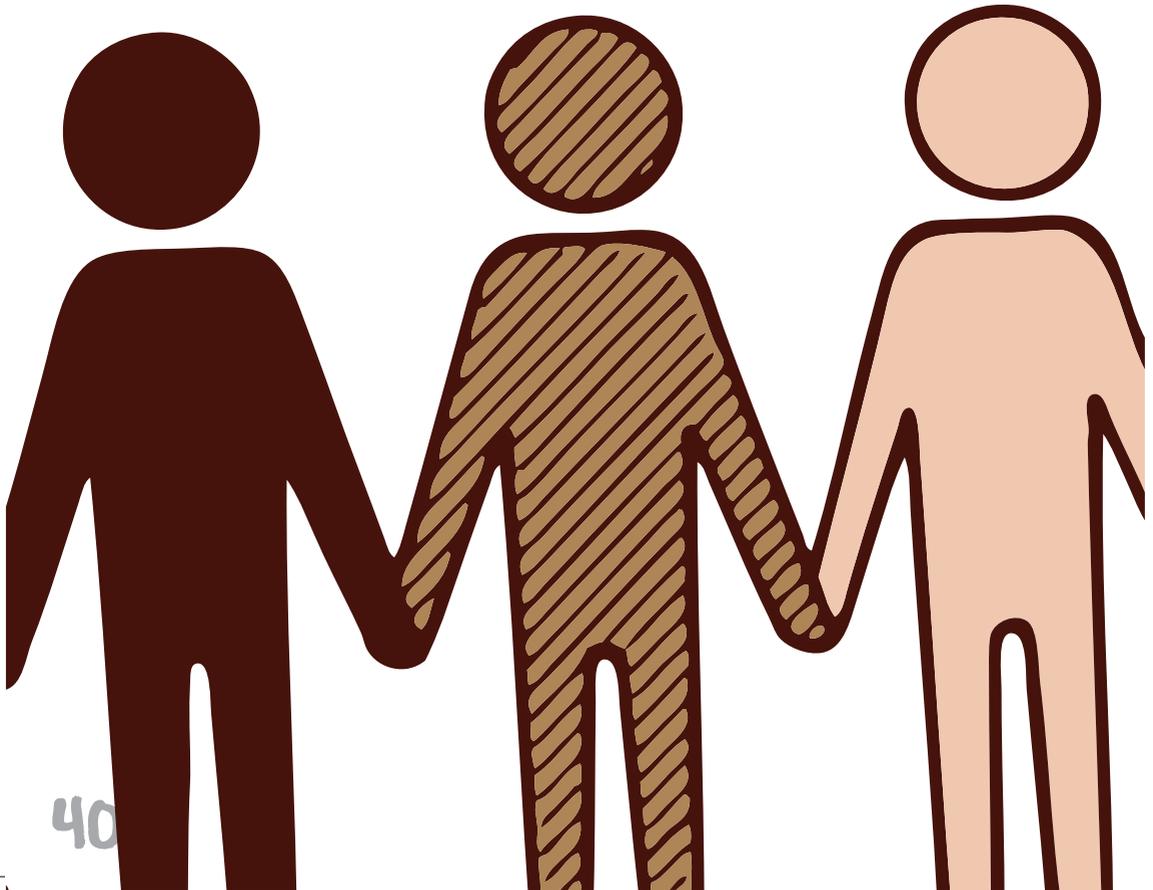
En animation, l'évaluation permet de vérifier, l'atteinte, des objectifs fixés au départ, la réussite du projet, les degrés de satisfaction des participants.

Qu'avez-vous pensé de l'ambiance dans votre groupe durant l'animation ?

Comment avez-vous apprécié les exercices que nous avons faits avec vous ?

Comment vous sentez-vous maintenant à l'issue de l'animation ?

Autant de question de ce genre peuvent se poser en évaluation en fonction des objectifs assignés.



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 soi, 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 tous genres 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 tendances 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 prête aux athlètes des qualités supérieures héritées de leur nationalité.

LE CINÉMA, UN MÉDIA SUBJECTIF ET RÉVÉLATEUR

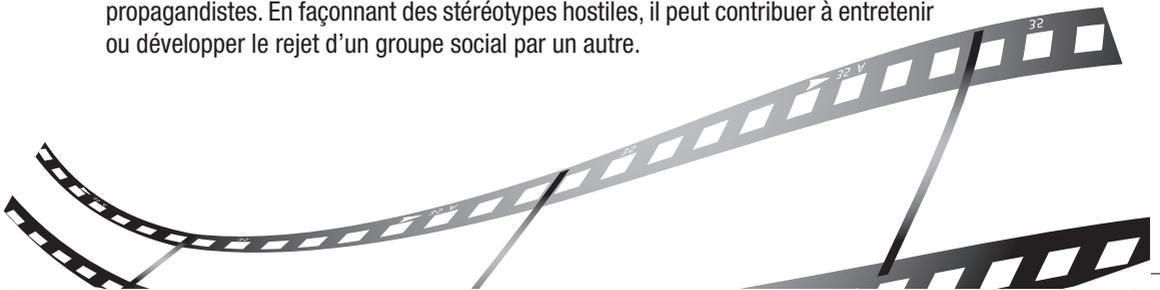
Bien qu'il est fréquent d'entendre au sujet d'un film ou d'un reportage qu'il est « réaliste », il est important de garder à l'esprit qu'une œuvre filmée est immanquablement subjective. Ce qui est donné à voir et ce qui est raconté sont toujours dépendants des choix qu'opère le réalisateur. À ce titre, 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.

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 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 le visionnage. 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 TSGANE !

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 préjugés, 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...

Pour obtenir la liste complète des outils du catalogue d'animations du MRAX et/ou des compléments d'information quant à leur utilisation, n'hésitez pas à contacter le Service Animation, du lundi au vendredi, de 9h00 à 16h00 :

- Par téléphone au 02/209.62.53
- Par courriel à animation@mrax.be



Rejoindre le Mouvement antiraciste

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 avez envie de vous engager, avec nous, en faveur d'une société égalitaire? Vous désirez tout simplement soutenir le MRAX dans les combats qu'il mène depuis plusieurs décennies ?

Devenez membre du MRAX !

Aidez le MRAX à poursuivre ses objectifs en devenant membre cotisant : versez 20 € sur le compte BE67 0012 3298 5487 en mentionnant en communication « cotisation annuelle » (7,5 € pour les étudiants, chômeurs et personnes sans ressources).

Pour plus de renseignements, contactez le secrétariat au 02 209 62 50 (mrax@mrax.be)

Devenez un militant bénévole !

Vous voulez vous impliquer 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

www.mrax.be

Ou rejoignez-nous sur Facebook

Informations générales : 02 209 62 50

Bureau des plaintes – Médiations – Assistance juridique gratuite :
02 209 62 58

Uniquement sur rendez-vous.

Accueil social des étrangers – consultations gratuites : 02 209 62 55
Tous les mardis, jeudi et vendredi de 13h30 à 16h.

Service Animation : 02 209 62 53
Du lundi au vendredi de 09 à 16h.

Centre de documentation : 02 209 62 51
Du lundi au vendredi de 09 à 17h (17h30, le vendredi).





Images

Objectif :

Introduction du sujet, approche simple, obtenir une idée des différents avis/intérêts/émotions des membres du groupe envers le sujet.

Groupe :

au moins 10 personnes

Préparation/ Matériel :

Collecter différentes images qui représentent des termes/concepts/ idées que nous mettons en relation avec les termes « colonisation » et « colonialisme. Cela peut aussi être des images qui ne sont pas directement liées à la colonisation mais qui représentent, par exemple, un terme tel qu'« oppression » ou « exploitation.

Déroulement :

1. Mettre les chaises en cercle. Disperser les images sur le sol.
2. Inviter le groupe à se lever et à regarder les différentes images. Puis chacun choisit une image qui a, à son avis, une relation ou justement n'a pas de relation avec les termes « colonisation » ou « colonialisme.
3. Chacun a la possibilité de s'exprimer sur son image, de dire pourquoi il l'a choisi ou ce que l'image signifie pour lui. Personne n'est interrompu. Lorsque tout le monde s'est exprimé, le groupe peut commencer un débat sur ce qui était dit.

FICHE D'ANIMATION

Anciens crimes,
revendications
actuelles : comment
juger aujourd'hui la
responsabilité de la
Belgique pour sa politique en
tant que colonisateur du Congo ?

Le Procès

Objectif :

Meilleure compréhension des différentes positions dans le débat actuel/meilleure compréhension de la difficulté de faire un jugement juste et satisfaisant pour les différentes parties.

Groupe :

10-15 personnes.

Type :

Jeu de rôle

Distribution des rôles :

- 1 juge
- 2 - 3 plaignants (descendants des victimes des crimes coloniaux)
- 2 - 3 représentants d'une NGO
- 2 - 3 accusés (représentants de l'État européen)
- Éventuellement 2 - 3 représentants de l'État africain
- 2 journalistes

Préparation/ Matériel :

- une salle assez grande, quelques tables, des chaises pour tout le monde
- papier / crayons pour pouvoir bricoler des badges pour chaque groupe
- Informations / documents sur les différentes positions qui s'opposent dans le procès. Pour chaque position (plaignants, accusés, NGO...), collectionner différents documents qui expliquent bien le point de vue, plus un document contenant des informations générales sur le conflit (ce document sera distribué à tout le monde).

FICHE D'ANIMATION

Déroulement :

1. Les différents groupes / positions sont rapidement présentés et expliqués par les animateurs. Puis, chaque participant peut choisir une position (le choix devrait être le plus libre possible, mais il faut bien assez de représentants pour chaque point de vue)
2. Les petits groupes se mettent ensemble. Ils ont 1h30 pour lire les documents, pour réfléchir sur leurs arguments (et sur ceux des autres) et pour imaginer une stratégie.
3. Le juge lit des documents généraux sur le conflit pour connaître le débat en question. Il prépare la salle pour le procès, il met les tables et les chaises en place et il décide où les différents groupes seront assis.
4. Les journalistes préparent, comme le juge, les informations générales. Ils notent des questions qu'ils peuvent poser aux différents groupes. Puis, ils font le tour et interviewent les différents groupes sur leurs points de vue / leurs intérêts. Finalement, les journalistes mettent les informations ensemble pour rédiger un texte introducteur qui sera lu au début du procès.
5. Il est important de fixer un certain temps pour la durée du procès (par exemple une heure/ 1h30). Le juge regarde l'heure ! Au début du procès, les journalistes présentent le débat/les différentes positions qui s'opposent. Puis, le juge donne la parole à chaque groupe. D'abord, chaque groupe doit avoir la possibilité d'expliquer son point de vue. Les autres groupes peuvent réagir après avoir écouté. Si un groupe n'arrive pas à prendre la parole ou si le débat devient trop agité, le juge doit intervenir. Il peut aussi poser des questions.



FICHE D'ANIMATION

Carte du monde

Objectif :

Être conscient de notre représentation mentale du monde. Acquérir une connaissance sur les choix opérés par la cartographie pour refléter nos visions ethnocentriques.

Groupe (taille, âge) :

Tout groupe.

Durée :

20 à 60 minutes.

Matériel nécessaire :

une feuille A4 et un stylo par participant, un plus : exemple de cartes du monde.

Type :

Exercice.

Description :

1. L'activité se passe mieux si les participants s'asseyent en cercle ou en demi-cercle (assurez-vous qu'il n'y a pas de carte du monde, dans la pièce, qu'ils pourraient regarder). Distribuez à chaque participant une feuille et un stylo.
2. C'est un exercice individuel : chaque participant doit dessiner une carte du monde. L'animateur explique clairement le degré d'exactitude qu'il attend. En général, demander de dessiner les contours des continents et les principales îles est amplement suffisant (10 à 15 minutes).
3. À la fin de l'exercice, l'animateur propose aux participants de montrer leur carte aux autres en déposant leur carte en face d'eux. L'animateur donne un instant pour observer les cartes de tout le monde. Ensuite, il y a deux temps : le temps de l'écoute et le temps de l'évaluation.
4. Pendant le temps de l'écoute, l'animateur encourage les participants à répondre aux questions suivantes : quelles parties du monde étaient les plus difficiles à dessiner ? D'où

FICHE D'ANIMATION

êtes-vous partis ? Quelle part du monde pensez-vous être la mieux / la moins bien représentée ? Qu'est-ce qui a été laissé de côté ? L'animateur amène les participants à remarquer les principales tendances : par exemple, les Européens tendent à avoir des difficultés à dessiner l'Asie, laissent une grande distance entre l'Europe et l'Afrique, parfois l'Afrique est complètement séparée de l'Europe et du Moyen-Orient...

5. Pendant l'évaluation, l'animateur peut montrer des cartes différentes (de Mercator, Peters, Robinson, Eckart, Canters) et pointer la caractéristique eurocentrique des cartes de Mercator. Un concept clé pour une représentation juste du monde est qu'il n'y a pas de carte « juste », mais toutes les cartes sont basées sur des représentations qui sont des choix. Elles sont toutes scientifiques mais servent des objectifs différents.

On peut penser aux fois où on parle d'un endroit du monde sans savoir exactement où il est et on peut montrer comment la vision de Mercator a entraîné une vision déformée du monde. Une variation de l'exercice est de demander à 1/3 du groupe de dessiner avec l'Europe et l'Afrique au centre, un autre 1/3 de dessiner l'Europe et l'Afrique sur le côté gauche de la carte et le troisième 1/3 de dessiner l'Europe et l'Afrique sur le côté droit de la carte.

En voyant comment un groupe a eu des facilités par rapport aux deux autres, on peut entraîner la discussion notre représentation du monde.

FICHE D'ANIMATION

Citrons

Objectif :

C'est un jeu brise-glace qui introduit l'idée des différences individuelles. Cela peut servir à débiter une session sur les stéréotypes, les différences et l'égalité des chances.

Groupe (taille, âge) :

variable.

Durée :

30 minutes.

Matériel nécessaire :

Assez de citrons pour tout le monde, un panier pour les porter.

Type :

Exercice, brise-glace.

Description :

1. Distribuer un citron à tout le monde.
2. Demander à chacun de repérer les éléments distinctifs et de sentir la peau.
3. Pousser les gens à personnaliser le citron en lui donnant un nom.
4. Après 5 min, récupérez les citrons et les mélanger.
5. Répandre les citrons sur le sol.
6. Demander que chacun récupère son citron.
7. Si désaccord, tenter de se prononcer sur la question. Si pas d'accord, le placer du côté des non-identifiés. Quand il ne reste plus qu'eux, la majorité des gens reconnaissent le leur !
8. Réflexion : comment peut-on être sûr de reconnaître son fruit ? Parallèles entre l'exercice et les différences entre les gens. Questionner les stéréotypes : même couleur, même forme ? Se référer aux stéréotypes entre les gens en fonction de la race, du genre, de la culture. Qu'est-ce que cela signifie ?



Inclus ou pas ?

Objectif :

Pour que les participants sachent ce que l'on ressent lorsqu'on est exclu.

Groupe (taille, âge) :

Groupe de 23 personnes.

Durée :

45 à 60 minutes.

Matériel nécessaire :

Les sièges, les règles.

Description :

L'animateur explique que l'exercice va durer de 10 à 15 minutes et demande que le groupe forme un cercle fermé.

L'animateur explique qu'il va commencer en disant un mot. Le participant à sa droite en dira un autre, et puis le participant à sa droite et ainsi de suite jusqu'à ce qu'on arrive de nouveau à l'animateur.

Il explique à présent qu'il y a des règles à suivre ! Lorsqu'une personne est éliminée, elle doit quitter le cercle et faire 2 pas en arrière.

L'exercice sera fini quand il n'y aura plus que 8 participants.

Règles : Le but du jeu est d'être éliminé. L'animateur dit quand on a été éliminé. Il ne peut pas être éliminé. On ne peut pas dire aux autres pourquoi on a été éliminé.

À la fin du jeu, on fait le compte-rendu, tous ensemble, où on distingue trois groupes :

1. Ceux qui n'ont pas été éliminés.
2. Ceux qui ont été éliminés par hasard
3. Ceux qui ont été éliminés en sachant pourquoi.

Comment se sent-on d'être dans tel ou tel groupe ? Comment se sent-on en général ? Y a-t-il des liens avec notre société ?

Solution : Pour être éliminé, les mots devaient se suivre dans un ordre alphabétique. L'animateur commence avec un mot qui commence par « a ». La prochaine personne qui dit un mot commençant par « b » est éliminée. Si personne n'a dit un mot commençant par « b » pendant le tour, l'animateur reprend le tour avec un mot commençant par « b », etc. Puis quand quelqu'un dit un mot qui commence par « c » il se verra éliminé. Donc la lettre d'élimination devient le « d ».

FICHE D'ANIMATION



La montre-S

Objectif :

- Présenter le concept de stéréotype : une image (trop) simplifiée.
- Analyser l'action des stéréotypes dans la société : image partagée en société et perpétuée par la socialisation.

Groupe (taille, âge) :

10 à 30.

Durée :

30-45 minutes.

Matériel nécessaire :

Feuille A4, papier adhésif, stylos.

Type :

Exercice.

Description :

Arrangement de la salle :

Disposer les chaises en cercles (une par participant), si le groupe est trop grand, faire deux cercles.

Utiliser du papier adhésif pour dessiner une montre au sol, face aux participants dans le cercle. La montre sert à dynamiser l'exercice, à aider à prendre un rythme rapide, pour assurer la réussite de l'exercice.

Préparer une feuille A4 par participants avec comme titre une catégorie de personne (exemples : artiste, musulman, politicien, rom, japonais, prêtre) ou une image suggestive.

Demander aux participants de s'asseoir. Distribuer une feuille par personne et expliquer qu'ils doivent associer le mot en haut de la page avec le premier adjectif qui leur passe par la tête.

Ils notent alors l'adjectif sur la feuille et la passe au voisin de droite. Expliquer les règles d'écriture : de haut en bas. Ensuite, on plie sa feuille pour cacher son adjectif avant de la passer au voisin. L'animateur se trouve au milieu du cercle et fait un signe lorsque les feuilles tournent (en même temps) (tic-tac-tic).

Arrêter l'exercice lorsque les feuilles ont fait un tour complet. Reprendre les feuilles et lisez-les brièvement. Reprendre quelques catégories et les écrire au tableau.

Compte-rendu :

- Degré d'exactitude du stéréotype / simplification par catégorisation.
- Est-ce que les stéréotypes sont mauvais ? Peut-on éviter les stéréotypes ?
- Stéréotypes comme images partagées par la société
- Comment les stéréotypes sont intégrés dans le processus de socialisation et comment ils sont transmis/perpétués.

Le jeu des cereles

Objectif :

Analyser les sensations causées par l'exclusion. Analyser les comportements inclusifs et exclusifs et les dynamiques d'exclusion.

Groupe (taille, âge) :

10-15 participants

Durée :

45 minutes.

Matériel nécessaire :

Panneau et marqueurs.

Type :

Exercice de simulation
Exercice.

Description :

Demander à un groupe de volontaires (4-5 personnes) de quitter la pièce, diviser le reste du groupe en petits sous-groupes, un par volontaire qui est sorti.

On donne comme instruction au groupe de débiter une discussion et de ne pas y intégrer le volontaire, toutes les stratégies peuvent être utilisées excepté la violence physique. On rappelle les volontaires qui doivent tenter de rentrer dans les groupes et de prendre part à la discussion.

L'entraîneur observe ce qui se passe dans les différents groupes pendant 5 à 10 minutes maximum (si la tension croît trop, arrêter l'activité).

Diviser le panneau en quatre parties et entamer une discussion à propos des stratégies utilisées par les exclus pour être intégrés, acceptés; les stratégies utilisées pour exclure les volontaires; la manière dont les gens se sont sentis en étant exclus, en excluant.

Discuter à propos des effets à long terme de l'exclusion, au niveau personnel, du groupe et de la société.

Source :

EPTO Peer Trainers Manual® Anti-Defamation League A WORLD OF DIFFERENCE® Institute

FICHE D'ANIMATION



Le mur des Préjugés

Objectif :

Introduire les concepts de discrimination, de préjugé, de stéréotype. Différencier ces différentes notions. Faire face, reconnaître ses propres préjugés et stéréotypes.

Groupe (taille, âge) :

15 à 20 personnes.

Durée :

45 minutes.

Matériel nécessaire :

Panneau de papier ou 10 grandes feuilles blanches, stylos.

Type :

Exercice.

Description :

10 feuilles blanches sont accrochées au mur et ont chacune un titre : des groupes de gens sur différents critères.

Il faudra inscrire une ou deux caractéristiques pour chaque groupe de personnes.

Il faut écrire ses premières idées, rapidement, et ne pas trop réfléchir. Ne pas lire ce qui a déjà été noté.

Le jeu est silencieux, il ne faut donc pas commenter ce que l'on voit. Se rasseoir une fois qu'on a fini.

Exemples de groupes (en évitant ceux dont les participants pourraient faire partie): politiciens, japonais, artistes, joueurs de foot, femmes, anglais, drogués, adeptes de yoga. Tout est lu.

Discussions sur ce que l'on voit sur les murs, sur ce que sont les préjugés, les stéréotypes et les discriminations.

Source :

Group MOST, Belgrade.

Qu'est-ce qu'une minorité ?

Objectif :

Amener à une compréhension commune du terme minorité. Encourager des échanges entre les participants.

Groupe (taille, âge) :

20 à 30 participants

Durée :

45 minutes.

Matériel nécessaire :

Papiers, stylos.

Type :

Exercice.

Description :

Chaque personne écrit 4 caractéristiques d'une minorité. Ensuite, les participants se mettent par 3 et partagent les caractéristiques qu'ils ont choisies. S'ils ont choisi différents mots, ils négocient à 3 pour n'en garder finalement que 4.

Ensuite, ils se mettent par groupe de 6 et font de même.

À la fin, tout le groupe est rassemblé et ils trouvent une définition commune de minorité à partir des 4 caractéristiques sélectionnées.

Compte-rendu :

On se pose les questions suivantes :

- Que sont les minorités ?
- Qu'est-ce qu'une minorité ethnique ?
- Comment devient-on une minorité ?
- Comment cesse-t-on d'être une minorité ?
- Comment peut-on changer son statut de minorité ?
- Qui peut le changer ?
- Est-ce qu'être une minorité signifie être désavantagé ?
- Quel genre de discrimination peut-on combattre à travers la législation ?
- Quelles limites a la législation ?

FICHE D'ANIMATION

Race et racisme : Fait ou fiction ?

Objectif :

Savoir plus de la « race » et du racisme. Les participants pourront identifier les différents types de racisme. Les participants pourront discuter de la signification, des racines et d'où vient l'idée de « race ».

Matériel nécessaire :

Définitions, tableau à feuilles, stylos, ruban adhésif

Durée :

Au moins 90 minutes.

Type :

Exercice.

Description :

RACE (30 min)

Disperser les participants aux quatre coins de la pièce. réponse la question « Combien y a-t-il de races ? » Les options sont: Zero/Une/Trois/Aucune de ces options

Tous les participants sont demandés pour quoi ils ont choisi leur coin. Après avoir discuté le sujet, les participants sont demandés s'ils veulent bouger et pour quoi. S'il n'existe pas « la race » existe-t-il le racisme ?

RACISME (45 min)

Les participants sont divisés en groupes de trois, qu'ils discutent les mots importants et leurs conclusions sur « Comment définir le racisme ? » Il faut après présenter les résultats au groupe. Après avoir lu la documentation.

Conceptions et réflexions, sur le terme de « race ». Y a-t-il des commentaires à ajouter ? Peut-être qu'il y a une définition qui touche particulièrement un des participants à cause de sa situation personnelle ? On peut juger la race sur la couleur de peau, la nationalité et les origines ethniques ou nationales. Les participants devraient confirmer, ajouter ou rayer de la liste. Cela fournit un bon outil de référence pour tout le stage.

TYPES DU RACISME. Les différents types de racisme sont discutés et les participants devraient réfléchir s'ils font cela avec les jeunes avec lesquels ils travaillent. Les trois types de racisme sont : personnel, culturel et institutionnel.

Faites ensemble une récapitulation et permettez que des personnes qui veulent ajouter quelque chose puissent le faire. Puis terminez la séance.

Réaction à une attaque

Objectif :

Pour s'entraîner à avoir des réactions appropriées qui prennent en compte tous les éléments d'une situation, y compris les différences culturelles et de moyens de communication.

Groupe (taille, âge) :

5 à 6 participants

Durée :

15 minutes pour l'exercice,
15-30 minutes pour le compte-rendu.

Matériel nécessaire :

Cartes avec des accusations, des injures, des jugements (voir description)

Type :

Exercice de simulation.

Description :

Préparez des cartes avec des accusations, des jugements, des injures violentes. Plus le message est dur, mieux c'est.

1. Donnez à chaque groupe un tas de cartes avec des messages violents.
2. Une personne du groupe tire une carte et crie le message violent à une autre personne du groupe. La tâche de la personne qui reçoit le message est de réagir de manière à ne pas envenimer le conflit et à adoucir la situation.

Les règles pour une telle réaction sont :

- dire à la personne comment on se sent après avoir entendu ce message, en commençant sa phrase par « je sens... »
 - dire ce qu'on voit mais ne pas faire de jugement.
 - faire une demande en fonction de ce dont on a besoin. Demandez aux personnes de ne pas réagir comme elles le font en général mais d'utiliser réellement ces recommandations. En général, c'est un exercice très difficile parce que nous sommes habitués à avoir des réactions spontanées.
3. Faites le compte-rendu après l'exercice, qu'est-ce qui a été difficile, pourquoi les personnes trouvent difficile de partager leurs sentiments lorsqu'elles ont été attaquées. Vous pouvez amener à la prise en compte du fait que les mots sont perçus et utilisés différemment par les personnes en fonction de leur culture, de leur environnement social. Où apprend-t-on nos modèles de réactions ? Pourquoi certaines personnes se sentent-elle plus blessées en entendant des injures que d'autres ? J'ai créé cette méthode dans le cadre d'une formation sur l'éducation par les pairs axées sur des projets de diversités culturelles. Ce qui est important c'est de montrer que la diversité culturelle est non seulement une appartenance culturelle nationale différente, mais aussi une appartenance sociale différente.

FICHE D'ANIMATION

Sentir l'exclusion : Visage peinturluré

Objectif :

- Pour se rendre compte de la discrimination raciale ;
- Pour sentir les conséquences des différences ;
- Pour penser profondément à l'exclusion.

Groupe (taille, âge) :

Maximum 4 personnes.

Durée :

1h30.

Matériel nécessaire :

Peinture pour visage, espace public

Type :

Exercice,
Exercice de simulation

Description :

- Les participants se peignent le visage
- Ils se baladent dans des espaces publics, magasins, parcs, etc. et essaient d'avoir des échanges avec des personnes (si c'est possible, divisez le groupe entre « acteurs » et « observateurs » pour avoir des perspectives différentes).
- Le compte rendu
- Propositions de questions : Comment vous êtes-vous senti d'être différent ? Comment ont réagi les gens ? Quelles étaient les différences par rapport à vos expériences quotidiennes ? Qu'est ce que ça vous apprend sur l'inclusion/l'exclusion ?

Solo

Objectif :

Permettre aux participants d'identifier et de réfléchir sur les éléments qui forment leur propre identité. Permettre aux participants de prendre du temps pour réfléchir sur eux-mêmes.

Groupe (taille, âge) :

Groupes de toute taille,
à partir de 15 ans

Durée :

40 minutes, y compris 10
minutes de réflexion sur soi.

Matériel nécessaire :

Activité, de préférence, en plein air

Type :

Exercice.

Description :

Prévenez les participants que leur auto-évaluation sera le point de départ d'une réflexion sur l'inclusion et la diversité et qu'ils auront 10 minutes pour faire une auto-évaluation.

1. Emmenez le groupe dehors et fixez un point de regroupement. Expliquez l'activité en disant : « l'identité a beaucoup d'aspects, visibles et invisibles ». Prenez 10 minutes pour réfléchir sur comment vous vous percevez aujourd'hui : quels sont les éléments de votre identité ? Ils peuvent se poser les questions suivantes :
 - Quels éléments vous construisent en tant que personnes ?
 - Comment vous décririez-vous ?
 - Quelles expériences d'inclusion et de diversité ont été importantes dans la construction de votre personne ?
 - Quand vous êtes-vous sentis inclus et quand vous êtes-vous sentis exclus ? - Comment vous sentez-vous en ce moment ?
 - Qu'est-ce qui vous met à l'aise ?
2. Demandez aux participants de se disperser à distance l'un de l'autre mais de sorte que vous puissiez les appeler quand leur temps de réflexion sera terminé. Dites-leur de tracer un cercle (imaginaire ou réel, si possible) autour d'eux, duquel ils ne sortent pas pendant leurs 10 minutes de réflexion.
3. Appelez les participants à rejoindre le point de regroupement après 10 minutes. Si vous travaillez avec des jeunes avec lesquels vous savez qu'il peut y avoir des réticences, c'est important d'expliquer les objectifs de l'exercice et les bénéfices qu'il peut apporter. Recherchez un accord commun pour faire un tel exercice avant de le commencer. Cette activité en solo peut démontrer les bienfaits que peut apporter l'auto-évaluation dans la vie sociale et individuelle. Nous affirmons en effet que c'est bénéfique de prendre du temps pour penser à ses propres sentiments et pour évaluer ses actions.

FICHE D'ANIMATION



Expérience personnelle

Objectif :

Échanger des sentiments par rapport à une discrimination subie ou infligée

Groupe (taille, âge) :

Durée :

Toute taille de groupe.

30 minutes.

Implique de travailler en duo.

Matériel nécessaire :

Tableau de conférence, stylo.

Type :

Exercice.

Description :

Cet exercice se fait par 2.

Partage avec ton partenaire 2 expériences/pensées.

1. une expérience où vous vous êtes sentis discriminés par quelqu'un.
2. une expérience où vous pensez avoir discriminé quelqu'un.

Chacun a 10 minutes pour ses 2 histoires. Partagez vos sentiments par rapport aux deux situations.

Compte-rendu avec le groupe :

Est-ce que c'était difficile de se souvenir de ces situations ? Des réflexions ? Apprentissages ? L'animateur écrit les différents sentiments qui sont exprimés en parlant de discriminations subies ou infligées, discussion.

Voyage en train

Objectif :

Pour se rendre compte du racisme et des préjugés. Pour discuter des préjugés et mieux comprendre les stéréotypes.

Groupe (taille, âge) : Durée :

15 à 35 personnes.

45 à 60 minutes.

Matériel nécessaire :

un stylo.

Type :

Exercice.

Description :

Divisez le groupe en sous-groupes de 5 personnes. Vous leur donnez les instructions : « Vous allez faire un long voyage en train. Il faut le passer dans un compartiment, il y a 8 compartiments avec des gens différents dans chacun (énumérés ci-dessous) :

1. un musicien avec un guitare électrique
2. un juif
3. un arabe
4. un alcoolique
5. un mendiant
6. un homosexuel
7. un homme noir
8. une belle femme blonde



Le groupe doit choisir dans quel compartiment il veut voyager. C'est mieux si tous les 5 restent ensemble, mais ce n'est pas obligatoire.

Ensuite, il explique son choix et le défend.

Il explique pourquoi il a choisi « X » et pas « Y ».

Il faut dire quelque chose sur chaque passager.

Après, les groupes discutent 20 minutes pour ensuite présenter leur voyage en tant que groupe ou en tant d'individus au groupe entier. Ils peuvent employer le tableau de conférence pour leur présentation. Ensuite, l'animateur amène les groupes à comprendre leurs choix.

FICHE D'ANIMATION



Mené par les mains

Objectif :

Jeu théâtral pour augmenter la perception de nos sens et de notre corps, pour nous sortir de nos comportements habituels et pour amorcer un dépassement de nos pensées et interactions habituelles.

Groupe (taille, âge) :

16 à 32 personnes.

Durée :

10 minutes.

Type :

Exercice, énergiser.

Description :

Se mettre par 2. D'abord, un des deux est le meneur pendant quelques minutes, et, à mon signe, on change les rôles.

Les partenaires se placent face-à-face à 15 centimètres l'un de l'autre. Chacun se calque sur son partenaire.

Le meneur bouge ses mains et son corps et le suiveur exécute les mêmes gestes, en miroir.

Le meneur peut réaliser tous les gestes qui lui passent par la tête mais sans torturer son partenaire.

On peut ajouter :

- Des changements fréquents du meneur et du suiveur ;
- Une troisième personne au duo : l'un mène, les deux autres suivent.

Source :

Augusto Boal.

Les rejetés, outsiders

Objectif :

Exercice interactif explorant les effets des groupes exclusifs sur un individu, s'intéressant à la manière dont nous réagissons à des expériences de rejet. Cela permet aussi de s'interroger sur ce que l'on

ressent quand on fait partie d'un groupe.

Groupe (taille, âge) :

Minimum 12 personnes.

Durée :

10 minutes.

Type :

Exercice, Activité de construction de groupe.

Description :

1 personne sort. Les personnes qui restent se divisent en petit groupe sur base de critères définis tels : couleur des yeux, habillement, accent.

3 minutes. La personne revient et doit deviner à quel groupe elle appartient et pourquoi. Si elle se trompe, elle ne peut le rejoindre même si elle avait choisi le bon groupe.

4 min. Répéter l'expérience avec le plus de participants possible.

Réflexion : Comment réagissons-nous quand nous appartenons à un groupe ? Est-ce facile de rejeter les personnes de l'extérieur ? A-t-on de l'empathie pour la personne « rejetée » ou apprécions-nous notre pouvoir ?
3 min

Commentaire : Cet exercice se centre sur les impressions ressenties quand il y a rejet plutôt que communication. Discussion sur les préjugés, les réactions au connu inconnu. Expériences personnelles.

FICHE D'ANIMATION



Puzzle « les droits de l'homme »

Objectif :

Cette activité peut servir à énergiser mais son but principal est d'augmenter la conscience de l'étendue et de l'indivisibilité des droits de l'homme.

Groupe (taille, âge) :

Jusqu'à 30 personnes.

Durée :

30 minutes.

Matériel nécessaire :

Grand carton de 1m sur 1m50, peinture, marqueurs, cutters.

Type :

Exercice, énergiser.

Description :

1. Peindre une face du carton dans une couleur différente que l'autre face.
 2. Dessiner une personne ou un groupe de personnes sur cette face. Dessiner des pièces de puzzle sur le dessin et couper le dessin.
 3. Écrire sur chaque pièce sur le dos du dessin un article (simplifié si nécessaire) de la déclaration universelle des droits de l'homme.
 4. Quand les participants arrivent, donner à chacun une pièce de puzzle ou plus. Leur expliquer qu'ils ont reçu un article des droits de l'homme mais qu'on aura besoin de les rassembler tous pour avoir une personne complète.
 5. Demander aux participants de lire un à un les droits de l'homme de leur pièce et leur expliquer ou demander à quelqu'un d'expliquer ce droit.
 6. Lorsque toutes les pièces sont lues, inviter les participants à faire une personne entière à partir de ces pièces en regardant l'autre face de la pièce et en reformant le puzzle.
 7. Lorsque le puzzle est fait, parler de l'importance des droits de l'homme et de comment ils sont respectés, pratiqués.
- 

Perceptions de la diversité culturelle

Objectif :

Comprendre ses perceptions individuelles de la diversité culturelle, et les confronter à celles des membres du groupe.

Groupe (taille, âge) :

Tout groupe, divisé en plus petits groupes

Durée :

3 heures.

Matériel nécessaire :

Magazines, journaux, publicité, etc.
Ciseaux, colle.

Type :

Exercice.

Description :

1. Les participants réfléchissent à la diversité culturelle dans leur propre contexte social. Ils se posent les questions suivantes (30 minutes) :
 - Qu'est-ce que signifie pour moi la diversité culturelle ?
 - Qu'est-ce que c'est dans mon contexte social ?
 - Qui et quoi est perçu comme culturellement différent ? Pourquoi ?
 - Quels débats sociaux et politiques sont-ils associés à la diversité culturelle ?
 - Êtes-vous perçu comme culturellement différent, et pourquoi ? Pourquoi pas ?
2. Après avoir pensé seuls à ces questions, ils partagent leurs réflexions en groupes. Chaque groupe crée un montage à partir de photos et textes de journaux et ils préparent une présentation qui reflète ce qu'est la diversité culturelle, dans ses multiples facettes et qui rende compte des questions qui ont surgit dans leurs discussions (1h).
3. Les groupes présentent leurs montages. L'animateur questionne et interprète les différents montages de sorte de faire ressortir les différentes compréhensions et évaluations de la diversité culturelle et leurs rapports avec la diversité en général.

Il pose la question de pourquoi la diversité culturelle est devenue une question clef dans les sociétés européennes et met en exergue les forces et les faiblesses des différentes approches sur cette question. Les questions clefs incluent les différentes manières d'aborder la diversité culturelle, les sociétés multiculturelles, et les liens avec l'anti-discrimination.

FICHE D'ANIMATION

Réflexion et évaluation :

- Avez-vous compris le droit de l'homme repris sur votre pièce ?
- Que pensez-vous qu'il signifie en pratique ?
- Avez-vous déjà eu le sentiment que vos droits ont été violés ?
- Si un droit est violé pour une personne ou inaccessible pour une autre, quelle conséquence cela a pour les autres individus ?
- Comment vivrait-on si on était privé d'un ou de quelques droits dont nous avons parlé ?
- Quel est le lien entre nos droits de l'homme et notre dignité humaine ?

Si on établit cette activité au début d'une formation, on peut rendre une pièce de puzzle à la fin de la journée pour que, le lendemain, les participants démarrent la journée en reformant le puzzle. Cela leur permettra de se souvenir de ce qu'ils ont appris la veille. À la fin de l'activité, on peut donner à chaque participant une copie de la déclaration universelle des droits de l'homme et leur demander de lire seuls ou à voix haute pour le groupe le préambule et les 3 premiers articles qui font le lien entre les droits de l'homme et la dignité humaine.

Source :

T-Kit sur l'inclusion sociale www.training-youth.net.