

RACISTE MALGRÉ MOI!

Ensemble déconstruisons le racisme structurel !



MANUEL-1
DE L'ANIMATEUR.RICE



Ce manuel a été rédigé par Nicole TINANT et Tiffany LESCEUX, sur base d'articles originaux et de documents divers.

Merci aux membres du Groupe de travail campagne du CIEP et à l'équipe de BePax pour leur contribution, leur soutien et leurs conseils éclairés. Merci particulièrement à Doris pour sa relecture attentive.

The background features a large teal shape on the right side and a smaller teal shape in the center-left, both with sharp, angular edges. The text is centered and rendered in a bold, teal, sans-serif font.

PARTIE I
SE SITUER
ET
SE DÉPLACER

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

INTRODUCTION

Ce manuel a pour objectif d'outiller les animateur.rice.s et formateur.rice.s afin de faciliter leur émancipation ainsi que celle de leur public face à la problématique du racisme structurel. Compte tenu de la complexité de la thématique, nous avons structuré ce manuel en deux parties au départ des quatre axes de la pédagogie émancipatrice, à savoir :

Partie I : se situer et se déplacer

Partie II : s'allier et s'engager

Sources de domination

Hérité du passé, le système de domination structurel capitaliste, patriarcal et raciste dans lequel nous vivons transpire quotidiennement dans le mode d'organisation de notre société. Depuis des années, le MOC et ses organisations luttent contre la triple domination capitaliste, patriarcale et raciste particulièrement subie par le monde populaire. Pour stimuler la solidarité et renforcer le rapport de force dans l'action collective, certains phénomènes explicatifs, comme le néolibéralisme, le capital culturel et la situation socio-économique, sont mis en exergue. La lutte des classes sociales est depuis toujours le fer de lance de nos organisations, laissant, de ce fait, de nombreuses dominations liées au système patriarcal et raciste invisibilisées. C'est dans ce contexte qu'il a été décidé de mettre en œuvre cette campagne.

« Si nous voulons prendre la mesure des conditions de vie inhumaines d'inégalité, d'exploitation, d'oppression et d'injustice qui touchent à des degrés divers nombre de femmes et d'hommes, y compris dans notre pays, nous devons combiner trois clés de lecture. Ces trois clefs de lecture correspondent à trois systèmes de domination (entre les classes sociales, entre les genres, entre les groupes d'origines ethniques différentes) construits sur des rapports de pouvoir qui combinent une base d'exploitation économique et une légitimation biologique (la différence justifie l'inégalité et la discrimination). Ces trois modes de domination s'ajoutent les uns aux autres, en produisant un effet multiplicateur sur les personnes et les groupes qui sont discriminés. » extrait des *Options Fondamentales du MOC adoptées au Congrès du 21 mai 2011 « Pour une société égalitaire et durable »*, Pages 7-8

Émancipation

Par émancipation, nous entendons le fait de développer son esprit critique, de structurer sa pensée et de se détacher de la pensée dominante pour se construire une opinion personnelle face aux questions et problématiques qui nous entourent et qui nous affectent. Une pédagogie émancipatrice doit aussi permettre d'« *augmenter la capacité de ces personnes à s'impliquer dans des actions d'amélioration de leurs conditions de vie et de réaliser collectivement des transformations institutionnelles et structurelles qui modifient concrètement et durablement les rapports sociaux de domination vers plus de justice sociale* ». Cette émancipation exige de sortir de la place sociale occupée volontairement ou non. Transformation individuelle et transformation sociale ne vont pas l'une sans l'autre, ne prévalent pas l'une sur l'autre et ne s'excluent pas l'une l'autre.

Cette première partie vise à donner des éléments de compréhension de ce système structurel pour permettre à chacun.e de mieux « se situer » et « se déplacer » :

- « Se situer » renvoie à la construction identitaire. Il s'agira de découvrir qui l'on est dans ce système, de connaître ses valeurs et ses ressources (intellectuelles comme affectives) pour apprendre à les exprimer et les mettre à disposition du collectif.

- « Se déplacer » implique de revoir ses schémas de compréhension et d'ouvrir les yeux sur certaines réalités et donc de les déconstruire. C'est une étape cruciale, qui s'effectue souvent dans le conflit ou la confrontation, pour pouvoir dégager des enjeux réels et sortir des rôles habituels dans lesquels on est enfermé. À ce moment, on se trouve dans une position instable qui peut s'avérer insécurisante. Le soutien du groupe permet alors de franchir ce moment délicat. La force du collectif est un élément fondamental et indispensable pour ne pas rester seul face à ses difficultés.

Cette première partie présentera différents éléments permettant de mieux comprendre le système de domination structurel raciste dans lequel nous vivons et qui impacte tous les secteurs de vie : logement, santé, emploi, enseignement, police, etc. Nous sommes tous et toutes concerné.e.s en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.euse.s.

TABLE DES MATIÈRES

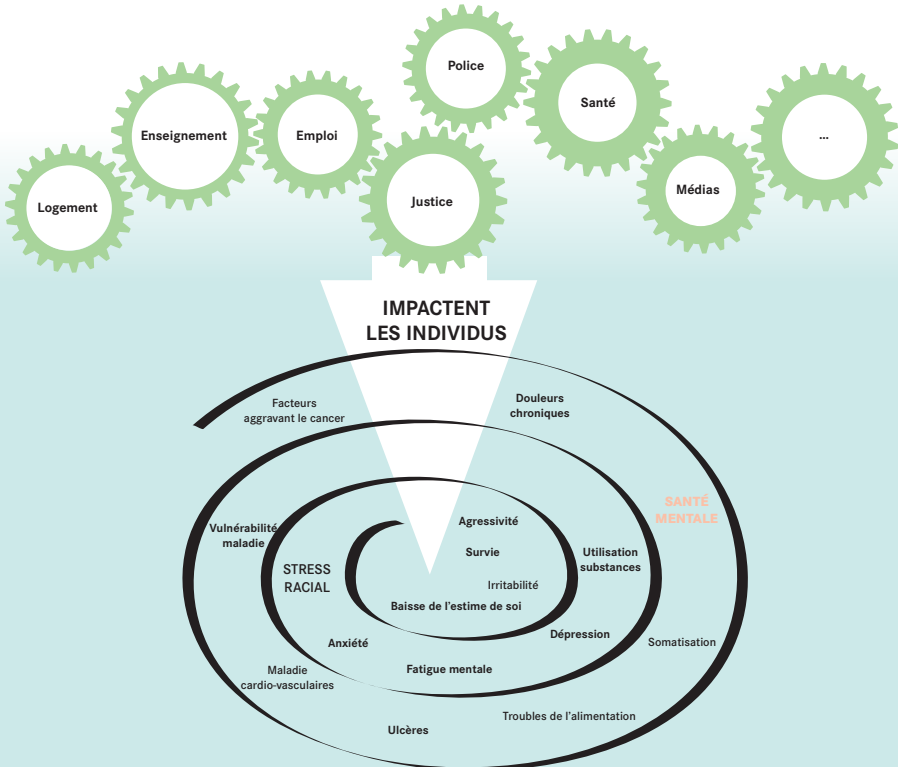
I. CONCEPTS EN DÉBAT	
I.1. Racisme, de quoi parle-t-on ?	
I.2. Changer de perspective	
II. LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION	
II.1. Discrimination, de quoi parle-t-on ?	
II.2. Critères protégés	
II.3. Domaines d'application.....	
II.4. Comportements interdits	
II.5. Reconnaître une discrimination	
II.6. Le centre Unia.....	
III. EMPLOI	
III.1. Au niveau de la recherche d'emploi :	
III.2. Au sein du cadre professionnel :	
IV. ENSEIGNEMENT	
IV.1. Comment cela se manifeste-t-il au sein du système scolaire ?	
IV.2. Au quotidien dans les écoles :	
V. LOGEMENT	
V.1. Achat d'un logement privé	
VI. MEDIAS	
VI.1. Représentation dans les médias	
VI.2. Au cinéma	
VII. SANTÉ	
VII.1. Mise en perspective générale	
VII.2. En tant que travailleur.euse.s tous secteurs confondus	
VII.3. En tant que patient.e.s	
VII.4. En tant que personnel soignant.....	
VII.5. Solutions polémiques	
VIII. POLICE - JUSTICE	
VIII.1. État des lieux : police	
VIII.2. État des lieux : justice.....	
IX. POUR UNE EXPERTISE SUR UNE THEMATIQUE	
X. POUR SIGNALER UNE DISCRIMINATION	
XI BIBLIOGRAPHIE	

I. CONCEPTS EN DÉBAT

I.1 RACISME, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Nurhan voit sa candidature dans une agence de voyage non retenue à cause de ses origines turques. Jamal envoie 2 CV identiques dans un hôtel bruxellois, l'un avec son vrai nom l'autre en changeant d'identité. Le 2^e a été rappelé très rapidement, jamais le 1^{er}, l'hôtel a du mal à se justifier. Justin, agent immobilier, condamné pour avoir refusé de faire visiter un logement car le propriétaire ne souhaitait pas louer à des personnes « de couleur noire ». Lamine est orienté vers l'enseignement technique par son conseil de classe alors qu'il souhaite continuer en général, et en a les capacités. Pour rester dans le général, il va devoir changer d'établissement. Luc, policier, appelé régulièrement bougnoule, macaque, nègre par ses collègues de travail. Thomas, inspecteur principal poursuivi dans deux affaires pour violence raciale. Samira ridiculisée alors qu'elle porte plainte pour violence conjugale. Naomi, victime d'une intoxication au paracétamol, morte de n'avoir pas été prise au sérieux par deux opératrices du Samu en France qui la raillaient alors qu'elle agonisait. Samir soumis au travail à de continuel propos « piquants », dévalorisants, « racistes », ... s'angoisse, s'épuise, déprime au point de faire un burn-out.

Ces témoignages ne sont que quelques exemples des manifestations du racisme dans notre société. Aucun secteur n'est épargné : l'emploi, le logement, la santé, l'enseignement, etc. Ces discriminations sont parfois visibles, souvent invisibles, insidieuses, cachées au sein de règles, de procédures, de pratiques, d'habitudes, etc. C'est une somme de discriminations qui s'ajoutent, au fur et à mesure, sur le dos des personnes qui en sont victimes. Que les auteur.e.s en aient l'intention ou non, ces actes et ces propos impactent durablement ceux et celles qui les subissent, dans leur quotidien, dans leur santé, dans leurs projets. C'est, entre autres, ce qui nous permet de dire que le racisme est ancré dans notre société, de manière structurelle et systémique. Ce n'est pas l'apanage de l'extrême de droite ou de franges de la population peu éduquées, mais nous sommes tous et toutes concernées, « malgré nous ».



Un système hérité du passé

Comment est-ce possible ? C'est un système que nous n'avons pas créé, nous citoyen.ne.s belges de 2021, mais qui est l'héritage d'un contexte historique de domination. Le processus émerge il y a plusieurs siècles avec la construction et la hiérarchisation de prétendues races¹ et ses conséquences (expériences, massacres, esclavage, colonisation, etc.). Un imaginaire est construit pour justifier l'infériorisation des peuples (zoos humains², propagande coloniale, etc.) et surtout leur domination et exploitation, ainsi que celle de leurs terres et matières premières. À partir de là, le monde s'est structuré autour d'une norme « blanche³ » (ce terme est utilisé pour désigner une personne non racisée – cfr. encadré ci-dessous), un système qui a progressivement imprégné les structures sociales, la culture, le vocabulaire, la littérature, etc. Ce ne sont pas des différences objectives et réelles qui poussent à la peur/au rejet mais des constructions historiques à des fins de pouvoir et de domination. Aujourd'hui, dans notre société, être racisé.e ou ne pas l'être impulse une expérience sociale différente. Certain.e.s subissent violences et inégalités du seul fait d'être exclu.e.s de « la norme », alors que celles et ceux qui rentrent dans cette norme jouissent de toute une série de facilités, de privilèges.

POURQUOI PARLER DE PERSONNES BLANCHES ET RACISÉES ?

Ces termes sont utilisés par le milieu antiraciste belge en général et ils permettent d'étudier justement le racisme sous sa forme structurelle. Ils expriment la « racisation » par autrui, par le regard et les attitudes des autres. Ils désignent des personnes renvoyées à une appartenance (réelle ou supposée), à un groupe ayant subi un processus de construction sociale. Si la race biologique n'existe pas, il existe bien une construction sociale qui discrimine des groupes et des individus, qui font l'objet d'une racisation. Nous utilisons donc les termes de « personnes racisées » et « personnes blanches »⁴ pour mieux comprendre les mécanismes en place, les rendre visibles, les dénoncer et les déconstruire. Ils n'ont pas vocation à enfermer les personnes ainsi désignées, ni à faire une différence sur base de la couleur de peau.

Un processus mental

La catégorisation est le fait d'appliquer des traits communs (positifs, négatifs ou neutres) à un groupe. Ce processus mental est nécessaire pour traiter la masse d'informations que nous recevons chaque jour, et nous permet de faire le tri dans celles-ci.

La hiérarchisation est le fait de considérer son groupe d'appartenance (endogroupe) comme positif et meilleur que tout autre groupe (exogroupe). Un préjugé⁵ est un jugement négatif que je pose sur un individu car je le classe dans un groupe spécifique et je lui applique le stéréotype connu sur ce groupe. Exemple : je pense que « tous les Français sentent le camembert » donc si je rencontre une personne qui ressemble à un.e Français.e, je penserai de suite qu'elle sent le camembert.

L'essentialisation est le fait d'appliquer un soi-disant trait naturel commun à tous les membres de l'exogroupe. Sans aucune échappatoire possible, ce trait naturel serait « coulé dans le bronze ». Exemple : tous les Français sont malpolis.

Les deux faces du racisme

Le racisme et les discriminations qu'il engendre prennent principalement deux formes :

- le racisme primaire et la discrimination individuelle. Il s'agit d'insultes, de moqueries, de violences, etc. Essentiellement des actes visibles, intentionnels, manifestement racistes, visibles et interindividuels. De ce fait, cette forme de racisme est largement combattue (par la loi et de nombreux.euses citoyen.ne.s).
- la discrimination structurelle. Elle trouve son origine dans l'organisation de la société (structures étatiques, privées, règlements, etc.), mais aussi dans ses valeurs, ses modes de pensées, ses pratiques, etc. Les normes qui structurent la vie en société vont perpétuer des inégalités structurelles sans que ce ne

1 Ce n'est évidemment pas une réalité biologique mais une construction sociale, politique et culturelle

2 Une exposition a été créée pour relater l'histoire de ces zoos humains et leurs conséquences sur la vision que les Occidentaux ont eu d'autres peuples (www.zoohumains.be) et un reportage du Dessous des cartes y est consacré (« Exhibitions ou l'invention du sauvage », ARTE France Développement, 2015 (en ligne) <http://malle-ensemble.org/spip.php?article337>)

3 Cette logique est la même pour la norme hétérosexuelle ou le patriarcat : la société a historiquement été pensée par et pour les hommes, par et pour les blanc.he.s, par et pour les personnes valides, ...

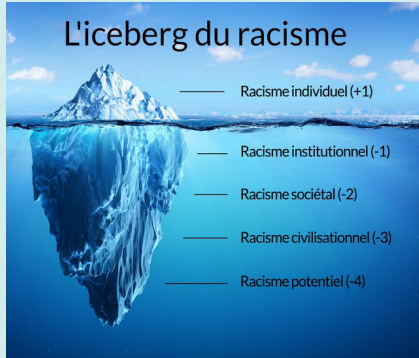
4 VIE FÉMININE, « Racisme, comprendre pour agir. Outil méthodologique », Bruxelles, 2018.

5 LÉGAL, J.-B., DELOUVÉE, S., « Stéréotypes, préjugés et discriminations », Paris, Dunod, 2015 (Collection Les Topos).

soit nécessairement intentionnel, visible ou manifeste. Ce qui rend ce racisme souvent plus difficile à saisir et donc à démontrer. Il est, en général, nécessaire que des études mettent en exergue ces discriminations existantes dans de nombreux domaines (école, emploi, logement, folklore, etc.).

Ces deux formes de discrimination vont se nourrir mutuellement, c'est un cercle vicieux et elles ne peuvent être déliées pour expliquer l'ensemble des comportements racistes.

Discrimination visible ? Invisible ?



La métaphore de l'iceberg⁶ rend bien compte de l'ampleur des manifestations et des effets du racisme invisible, représentée par la partie immergée. Le racisme visible et ses macro-agressions telles que les meurtres, la brutalité, le profilage racial, la malveillance, l'arrogance, les injures, le déni, ne sont que la pointe de l'iceberg. En dépit de la gravité des actes et de la sévérité des effets du racisme visible, les effets les plus dévastateurs pour les personnes racialisées sont causés par les micro-agressions du racisme invisible. Celui-ci s'exerce de manière inconsciente et sert de socle de validation, de justification et d'impunité face aux macro-agressions du racisme visible.



I.2 CHANGER DE PERSPECTIVE

« Je n'ai jamais eu l'intention de blesser qui que ce soit ». Bien souvent, le débat relatif aux polémiques racistes se résume à une question : y avait-il une intention raciste ? Pourtant, le racisme n'est pas nécessairement produit par une personne « mauvaise » et intolérante. L'intention raciste n'est pas toujours nécessaire, elle peut découler de pratiques et représentations institutionnelles, collectives ou idéologiques⁷.

Mais plutôt que de se focaliser sur l'intention, il est nécessaire de s'arrêter sur l'impact produit sur la personne par mon geste, ma parole, mon comportement. Si je m'aperçois que mon acte a un impact négatif (silence, propos, répartition de la parole...), il est impératif de reconnaître cet impact chez l'autre, de ne pas chercher à se justifier en parlant d'intention, mais plutôt de questionner « Pourquoi ce que j'ai dit peut être interprété comme raciste ». Ce qui importe plus est donc l'impact de mon acte, plutôt que l'intention que j'y

⁶ Pour en savoir plus sur les concepts de racisme sociétal, civilisationnel, ... présentés par G. Thésée et P.R. Carr, nous vous renvoyons à l'article qui lui est dédié : <https://theconversation.com/les-ravages-du-racisme-invisible-ou-la-partie-cachee-de-l-iceberg-141596>

⁷ Nicolas Rousseau, « Le racisme institutionnel, un concept mal connu », 2018, en ligne : <https://bepax.org/publications/le-racisme-institutionnel-un-concept-mal-connu.html>

ai mise : c'est une logique de décentration. Prendre en compte avant tout ce que l'autre ressent/perçoit, me mettre à sa place, l'écouter.

Privilège blanc

Etre blanc, c'est davantage qu'une couleur de peau⁸. C'est une position occupée dans le système, une question de pouvoir, d'opportunité, de privilèges⁹. Etre blanc, c'est occuper une position socio-raciale située. C'est une notion parfois difficile à accepter et à admettre pour les personnes blanches.

« (...) le privilège blanc, c'est vivre sans les conséquences négatives du racisme. Sans la discrimination structurelle, sans la conscience que votre race est toujours et avant tout perçue comme un problème, sans avoir « moins de chances de réussir à cause de votre race ». C'est vivre sans ces regards insistants qui vous font savoir que vous n'êtes pas à votre place, sans déterminisme culturel, sans la mémoire de la violence subie par vos ancêtres en raison de leur couleur de peau, c'est ne pas vivre sa vie entière marginalisé et aliéné, ne pas être exclu du grand récit de l'humanité. En décrivant et définissant l'absence de tout cela, on vient en quelque sorte bousculer le blanchocentrisme, on rappelle aux Blancs que, pour nous autres, leur expérience n'est pas la norme. »

(Reni Eddo Lodge¹⁰)

Les privilèges blancs peuvent être classés selon différentes catégories :

- La liberté psychologique (à l'opposé de la charge raciale). Par exemple : je peux envisager une multitude de choix sociaux, politiques, imaginatifs ou professionnels sans me demander si une personne de mon groupe racial sera acceptée ou autorisée à faire ce que j'ai envie de faire ; je peux sortir faire un jogging sans mes papiers.
- Les avantages matériels. Par exemple : si je dois déménager, que j'en ai les moyens, je peux être pratiquement sûr.e de louer ou d'acheter un logement dans un quartier où j'ai envie de vivre ; je peux choisir un produit pour cacher une imperfection ou des pansements de couleur chair qui correspondent plus ou moins à ma couleur de peau.
- Ne pas représenter son groupe, être considéré.e comme un individu unique. Par exemple : on ne me demande jamais de parler au nom de toutes les personnes de mon groupe racial ; je peux parler la bouche pleine sans que des gens ne l'attribuent à mon groupe racial.
- Etre valorisé.e et représenté.e dans la société. Par exemple : je peux être sûr.e qu'à l'école, mes enfants recevront un enseignement qui témoignera de l'existence de leur « race sociale » ; les personnes de mon groupe sont largement représentées au sein du pouvoir politique ; je peux trouver facilement des affiches, des livres d'images, des poupées ou des magazines pour enfants représentant son groupe ;
- Ne pas subir de racisme, de discriminations ou de violences : je peux critiquer notre gouvernement et dire combien je suis irritée par ses politiques et son comportement sans être considérée comme une marginale culturelle ; je ne subis pas de contrôle policier sans raison apparente.

Fragilité blanche¹¹ : qu'est-ce que c'est ?

C'est un sentiment d'inconfort ressenti par une personne blanche quand on parle de la race, le fait de se sentir personnellement attaqué. Cette fragilité se marque par des réactions diverses lors d'échanges concernant le racisme et particulièrement lorsqu'on évoque des situations dans lesquelles les personnes blanches s'identifient :

- Être silencieux/dans le déni/rejet, avec un non-verbal marqué
- Argumenter pour démontrer que ce n'est pas du racisme
- Insister sur le fait que ce n'était pas notre intention
- Se transformer en victime ("c'est difficile, on ne peut plus rien dire", etc.)
- Ressentir de la culpabilité et éprouver le besoin d'être rassuré
- Blaguer et dire des "phrases bateau" pour clore une discussion qui met mal à l'aise

⁸ Pour en prendre conscience, voici une vidéo : <https://www.facebook.com/Gentside/videos/291488282238379>

⁹ Nicolas Rousseau, postface de Betel Mabille, « Etre blanc-che, le confort de l'ignorance. Racisme et identités blanches », Bepax, 2019, en ligne : <https://bepax.org/publications/etre-blancme-le-confort-de-l-ignorance-1.html>

¹⁰ Reni Eddo-Lodge, « Le racisme est un problème de blanc », Éd. Autrement, 2018

¹¹ Robin DiAngelo, « La fragilité blanche, ce racisme que les blancs ne voient pas », Éd. Les Arènes, 2020.

Cette fragilité provient d'un manque d'endurance. À partir du moment où nous ne vivons pas l'oppression, cette oppression nous offre des avantages et des opportunités, et nous sommes socialisés de manière à ne pas les voir ; nous avons des angles morts, une expérience sociale particulière dont il faut prendre conscience.

C'est cette prise de conscience de notre place et notre point de vue situé qui nous permet d'agir adéquatement pour lutter contre le racisme, avec les personnes racisées.



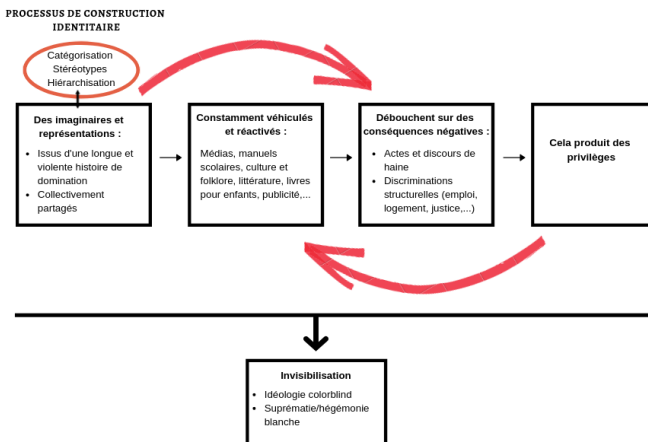
Charge raciale

Il s'agit d'une pression psychologique spécifique¹² sur les épaules des personnes racisées. Ces personnes se sentent constamment poussées à travailler plus fort que les autres, à surveiller leur comportement, leur accent. Elles mettent en place une stratégie de survie permanente, planifient des solutions pour faire face aux préjugés ou à la discrimination raciale, etc. Quand on évolue dans des milieux majoritairement blancs et qu'on ne l'est pas, il s'agira

de bien tout planifier. L'objectif étant de ne pas «faire de vagues», de peur d'être renvoyé.e à des stéréotypes et de subir des micro-agressions, ces petits commentaires de racisme ordinaire qui finissent par fragiliser à force de répétitions. Quelle tâche épuisante d'expliquer, de traduire, de rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes.

Voici quelques-unes des stratégies¹³ mises en place :

- Penser à ne pas paraître «trop» noir.e, arabe ou asiatique
- Adopter une certaine manière de parler, de s'habiller, de rire, réfléchir aux musiques qu'on choisit en soirée...
- Gommer des tics langagiers qu'on attribue à une origine ethnique
- Changer son look (troquer les couleurs pour un style plus « neutre ») pour éviter de paraître trop « exotique ».
- Boucler des cheveux raides, lisser des cheveux crépus
- Adopter une attitude « poker face » pour contrecarrer le stéréotype « du chinois qui sourit »
- Modifier son langage pour parler des discriminations



¹² Deux vidéos pour mieux appréhender ce concept : <https://www.youtube.com/watch?v=8CUJ79xnPOI> (extrait de 57 sec à 3min31) et <https://www.youtube.com/watch?v=iIFBVJKXho>

¹³ Pour aller plus loin : <https://bepax.org/publications/discrimination-charge-et-trauma-racial-la-sante-mentale-a-l-epreuve-du-racisme-quotidien.html>

II. LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION

En Belgique, une législation fédérale sanctionne les comportements discriminatoires sur base de critères qui peuvent être signalés :

- au Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia (hormis les critères liés au sexe) ;
- à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IEFH (pour les discriminations liées au sexe, y compris des personnes transgenres, et les critères apparentés ainsi que la composition de ménage)

II.1 DISCRIMINATION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Par discrimination, il est entendu « *une différence de traitement, entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable dans le champ d'application défini par la législation anti-discrimination qui se base sur un ou plusieurs critères protégés par la loi* »¹⁴. Il y a donc discrimination si ces trois éléments sont présents sans justification objective légale.

II.2 CRITÈRES PROTÉGÉS

La loi détermine 19 critères protégés : la langue, le handicap, l'ascendance, la couleur de peau, la prétendue race, la fortune, l'état de santé (actuel ou futur), la conviction syndicale, l'état civil, l'orientation sexuelle, la conviction politique, l'origine sociale (en Région wallonne, ce critère a été élargi à celui de condition sociale), le genre et ses critères apparentés : le sexe, le changement de sexe, l'expression de genre, l'identité de genre (les critères de maternité, grossesse et allaitement ont été ajoutés dans le décret wallon de 2019), l'origine nationale ou ethnique, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, la nationalité, la naissance, la caractéristique physique ou génétique et la composition de ménage.

II.3 DOMAINES D'APPLICATION

Une personne peut être victime de discrimination dans différents domaines :

- la sphère de l'emploi ;
- les médias et internet ;
- l'enseignement ;
- le logement ;
- l'accès et la fourniture de biens et services à la disposition du public (transports, banques, assurances, musées,...) ;
- la vie en société (espace public, voisinage, cercle familial) ;
- la police et la justice ;
- la sécurité sociale et la protection sociale : soins de santé, avantages sociaux, ... ;
- les loisirs (bars, hôtels, clubs sportifs, ...).

II.4 COMPORTEMENTS INTERDITS

- La législation anti-discrimination définit neuf types de comportements interdits :
- La discrimination directe, soit l'application d'un traitement différent selon les personnes dans une même situation ;
- La discrimination indirecte, soit une mesure d'apparence neutre qui défavorise certains groupes ;
- L'injonction de discriminer, à savoir donner l'ordre à quelqu'un de discriminer ;
- Le harcèlement ou l'intimidation, à savoir un comportement qui porte atteinte à la dignité de la personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- Le crime de haine qui recouvre l'incendie ou la destruction volontaire, les coups et blessures et les agressions sexuelles ;
- L'incitation à la haine, à savoir des propos tenus en public appelant à la haine, la violence ou la discrimination avec l'intention d'aller plus loin qu'une insulte ;

¹⁴ Extrait de la brochure *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche*, Service Diversité de la CSC, 2^e édition, février 2020

- La discrimination intentionnelle pour six critères : le sexe, la couleur de peau, la prétendue race, l'origine nationale ou ethnique et l'origine ou l'ascendance ;
- La discrimination de la part d'un fonctionnaire de l'État.

II.5 RECONNAITRE UNE DISCRIMINATION

Face à une différence de traitement subie (comportement interdit), trois questions doivent être posées pour savoir s'il y a discrimination selon la législation belge¹⁵.

- Cette situation concerne-t-elle un domaine d'application prévu par la loi ? Si c'est le cas, l'analyse peut continuer.
- Concerne-t-elle un des critères protégés par la loi ? Si oui, l'analyse peut se poursuivre. Dans le cas contraire, cela pourrait être notamment une injustice.
- Peut-on justifier¹⁶ ce comportement interdit selon la loi ? Si ce n'est pas le cas, on peut supposer qu'il y a effectivement discrimination au sens légal du terme.



II.6 LE CENTRE UNIA

Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia est une institution publique indépendante créée par la loi du 15 février 1993 pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ses missions consistent à assurer :

- la promotion d'une participation égale et inclusive de chacun.e, quelle que soit sa situation (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, convictions, etc.) dans tous les secteurs (emploi, logement, enseignement, santé, ...);
- la collaboration entre les autorités politiques et publiques, les citoyen.ne.s, la société civile, les professionnel.le.s, les partenaires associatifs et académiques, etc. ;
- le développement de la connaissance et du respect des droits fondamentaux, du droit anti-discrimination et le suivi de l'application de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Le Centre Unia assume trois fonctions:

- le traitement des signalements individuels par le dialogue dans un premier temps et par une action en justice si nécessaire ;
- l'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement ;
- l'émission d'avis et de recommandations sur demande mais également sur initiative propre.

¹⁵ Inspiré d'un schéma d'Unia et d'un tableau réalisé dans le cadre du projet européen Leonardo TOI Transfert d'une démarche intégrée de prévention et lutte contre les discriminations dans le champ de l'emploi et de la formation, auquel la CSC a participé de septembre 2011 à septembre 2013

¹⁶ Il existe une série de justifications objectives permettant le traitement inégal, principalement pour les discriminations indirectes. Ce sont des exceptions, examinées au cas par cas. Ainsi, on peut par exemple explicitement demander un acteur noir pour filmer la vie de Nelson Mandela (« Lexique Discrimination » disponible sur Unia.be)

III. EMPLOI



Jamal envoie 2 CV identiques dans un hôtel bruxellois, l'un avec son vrai nom l'autre en changeant d'identité. Le 2^e a été rappelé très rapidement, jamais le 1^{er}, l'hôtel a du mal à se justifier ! A Tubize, Jean se voit signifier la fin de son contrat à cause de sa couleur de peau, une partie de la clientèle ne voulant pas « être servie par un noir ».

En 2019, Unia a établi qu'une discrimination structurelle des demandeur.euse.s d'emploi d'origine étrangère¹⁷ existe sur le marché du travail belge. La discrimination est parfois visible/directe mais elle est le plus souvent invisible : une mesure ou une règle qui semble neutre mais discrimine en fait les personnes racisées, comme par exemple l'exigence d'avoir le néerlandais comme langue maternelle¹⁸. La discrimination prend donc de multiples visages : présente dans les procédures, les pratiques, les règlements d'ordre intérieur, elle l'est aussi au niveau de l'employeur, des sociétés de recrutement ou des collègues !



III.1 AU NIVEAU DE LA RECHERCHE D'EMPLOI :

- Le type d'emploi : les personnes racisées se concentrent plus dans des secteurs où les emplois sont plus précaires, moins bien payés, avec de plus mauvaises conditions de travail. Ce phénomène s'appelle « l'ethnostratification » du marché de l'emploi : le marché du travail est divisé en « couches », les personnes racisées se retrouvent principalement dans certaines couches, et les personnes blanches dans d'autres.

Secteurs avec les proportions les plus élevées de personnes racisées	Secteurs avec les proportions les plus élevées de personnes blanches
 <ul style="list-style-type: none"> Nettoyage HORECA Intérim Entretien du textile Construction 	 <ul style="list-style-type: none"> Banques et investissement Notariat Industrie alimentaire Secteur audiovisuel Secteur socio-éducatif

- Les salaires : de manière générale, les personnes racisées occupent des emplois où les salaires sont moins élevés, alors même que parfois elles sont surdiplômées.
- Le recrutement : même à diplôme égal, les personnes racisées ont beaucoup moins de chances de trouver un emploi dans leur secteur¹⁹. Par exemple, une étude sur les populations belgo-rwandaïse, belgo-burundaise et belgo-congolaise réalisée en 2017 par Sarah Demart démontre que 60% de ces populations possèdent un diplôme d'enseignement supérieur mais a un taux de chômage 4x supérieur à celui des belgo-belges et que 56% sont surqualifiés pour leur boulot.

Elles connaissent par ailleurs une discrimination plus forte de la part des recruteur.euse.s dans tous les secteurs d'emploi. Des testings ont été organisés par des associations ainsi que des mises en situation, où, à CV égaux, la personne racisée était constamment discriminée.



¹⁷ Unia, « Monitoring socio-économique, marché du travail et origine », 2019, Bruxelles, consulté en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf

¹⁸ Ibidem

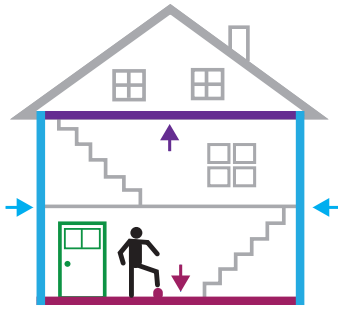
¹⁹ Unia, « Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne », 11 mars 2020, consulté en ligne <https://www.unia.be/fr/artides/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-samelioire-mais-reste-a-la-traine>

De nombreux mécanismes expliquent la mise en place de cette société stratifiée. Parmi ceux-ci, certains sont liés à la culture organisationnelle.

- Certain.e.s employeur.euse.s exigent la maîtrise de certaines compétences²⁰, pourtant pas toujours nécessaires dans la fonction (exemple : la connaissance des langues nationales).
- Certain.e.s conseiller.ère.s « emploi »²¹ orienteraient de préférence les personnes racisées vers certains types d'emploi, sur base de préjugés liés à ces personnes. Par exemple, une femme afro-descendante se voit plus souvent proposer une formation d'aide à domicile ou d'aide-soignante. Pour les femmes arrivées de l'Est de l'Europe, on les dirigerait plutôt vers la formation d'aide-ménagère.
- Niche ethnique et entrepreneuriat ethnique: des travailleur.euse.s vont chercher à intégrer des « niches ethniques » afin de s'insérer rapidement sur le marché de l'emploi, même si ce n'est pas l'emploi qu'ils souhaitent, mais parce qu'ils ont une certitude d'y trouver une place. L'entrepreneuriat ethnique est une porte de sortie, permettant de développer une activité d'indépendant.e.

III.2 AU SEIN DU CADRE PROFESSIONNEL

- L'évolution professionnelle : au sein d'une même entreprise, il n'est pas rare que les postes de direction soient occupés par des hommes blancs et que les personnes racisées ne soient peu ou pas représentées dans les postes de manager ou de direction²². Ce constat est expliqué par plusieurs phénomènes :



- **Le plafond de verre** : il désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes. Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'il n'est ni visible, ni clairement identifié.

- **Plancher collant** : l'expression se réfère à la difficulté qu'a une catégorie de personnes d'être promue en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise.

- **La porte tournante** : c'est le fait que des personnes racisées ne restent pas longtemps dans une entreprise car elles sentent directement qu'il y a une impossibilité d'y évoluer en raison de leur couleur de peau par exemple, ou de leurs convictions reli-

gieuses. Il y a donc une perte de talents pour l'entreprise, car elle-même fait preuve de préjugés et empêche une partie de ses travailleur.euse.s d'y trouver leur vraie place.

- **Les murs qui rétrécissent** : indiquent les limites que les personnes intègrent, bloquant le développement de leur confiance en soi, voire leurs possibilités effectives d'évolution personnelle.
- Les micro-agressions des collègues ou du patron²³: que ce soit sous forme de blagues, de préjugés, de propos déplacés ou de tâches attribuées, le racisme est aussi présent dans les équipes de travail, avec la hiérarchie, etc. Parfois plus difficiles à visibiliser ou à répertorier, plus insidieuses, ces micro-agressions rendent la vie des personnes racisées infernales²⁴. Un exemple : *dans mon ancienne boîte, qui était une très grosse agence de pub, la situation était assez particulière : on était à peu près 1000 employés, c'était un vrai moulin, et pourtant il n'y avait que 50 personnes maximum issues de la diversité. C'était même un brin comique, parce que cette boîte se voulait hyper moderne, hyper engagée dans la diversité et l'inclusion. Or, il se trouve qu'à cette époque, je m'entendais très bien avec une collègue qui était d'origine maghrébine, et quand on passait dans les couloirs, on nous appelait toujours le "pôle immigration"*²⁵

20 Orban A.-C., BePax, « Qu'est-ce que l'ethnostratification », 4 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-mecanismes.html>

21 Ibidem

22 Orban A.-C., BePax, « Qu'est-ce que l'ethnostratification », 4 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.html>

23 Pour aller plus loin sur ce thème des micro-agressions au boulot, nous vous renvoyons vers le podcast « Kiff ta race » dans l'épisode « Comment survivre au taf? » : <https://www.youtube.com/watch?v=zL15XeVzxxJ>

24 Marie Dasylyva, ancienne travailleuse dans la mode, reconvertie en coach pour personnes racisées : https://www.youtube.com/watch?v=Fckw1Zs9neI&feature=emb_logo

25 Témoignage de Xenia, une jeune communicante parisienne. Dans l'article, elle raconte d'autres micro-agressions subies au quotidien au travail. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/racisme-ordinaire-entreprise>

I.V ENSEIGNEMENT

Lamine est orienté vers l'enseignement technique par son conseil de classe alors qu'il souhaite continuer en général, et en a les capacités. Pour rester dans le général, il va devoir changer d'établissement. Meriem portant le voile se voit refuser son inscription dans une école supérieure de mode.



Selon Unia²⁶, les systèmes d'enseignement en Belgique reproduisent l'inégalité structurelle basée sur l'origine²⁷. Contrairement à la Communauté flamande²⁸, il n'existe pas en Fédération Wallonie-Bruxelles de tradition visant à recenser l'origine ethnique des élèves au-delà de la nationalité. Néanmoins, les chercheur.euse.s ont pu identifier certains éléments démontrant une discrimination structurelle dans l'enseignement.

IV.1 COMMENT CELA SE MANIFESTE-T-IL AU SEIN DU SYSTÈME SCOLAIRE ?

- Des écoles où la mixité n'est pas toujours la norme. Le quasi-marché scolaire est un phénomène qui provoque une compétition entre les écoles et des attitudes très différentes quant à l'accueil de la diversité. Lorsque les établissements occupent une bonne position sur le marché scolaire, ils cherchent à maintenir leur réputation pour attirer les parents, la plupart du temps au détriment d'une diversité au sein des élèves. À l'inverse, une école moins bien positionnée mettra en avant la mixité sociale au sein de son établissement. C'est de cette manière que les écoles accueillent soit très peu d'élèves racisé.e.s, soit énormément, ce qui pose question quant à la gestion de la diversité dans les établissements. *Exemple: Une école note sur son site internet que la plupart des élèves ont un lien avec la commune (parents, grands-parents) et que l'école ne comptait donc que très peu d'élèves d'origine étrangère.*
- Une faible représentation²⁹ d'enseignant.e.s racisé.e.s dans les écoles maternelles, primaires, secondaires et supérieures, l'enseignement à temps partiel, artistique et de promotion sociale dans toutes les parties du pays
- Un retard scolaire : les élèves racisé.e.s ont plus de risques d'être maintenus en 3^e maternelle que les autres.
- Une orientation scolaire déterminée : les élèves racisé.e.s ont plus de chances d'être orienté.e.s vers des - filières qualifiantes, quelques soient leurs niveaux scolaires. En Région bruxelloise, des chercheur.euse.s ont montré que 80% des parents d'élèves de l'enseignement qualifiant bruxellois étaient nés à l'étranger alors que ce n'était le cas que pour 40% des élèves de l'enseignement général. Ils et elles³⁰ ont également mis en évidence que les décisions des conseils de classe ne se basent pas toujours sur les compétences des élèves, mais que les préjugés, inconscients ou non, des enseignant.e.s jouent un rôle déterminant. *Par exemple, des enseignant.e.s justifient les réorientations par le manque de soutien parental supposé de l'élève d'une origine sociale peu élevée et/ou étrangère.*
- Dans l'enseignement supérieur, un accès restreint aux femmes portant le foulard : Safiya et quatre autres jeunes femmes témoignent de leurs difficultés et de leurs impasses autour du hashtag #touche-pâmesétudes³¹.

Depuis, les écoles supérieures et de promotion sociale de l'enseignement officiel organisé par Wallonie-Bruxelles Enseignement autorisent le port du voile mais pas les autres.

26 Unia, « Monitoring socio-économique, marché du travail et origine », 2019, Bruxelles, consulté en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf

27 La dénomination « origine ethnique » est utilisée ici comme le critère générique pour renvoyer aux différents critères dits « raciaux » qui légalement comprennent la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la prétendue race et la couleur de peau

28 Unia, « Baromètre de la diversité 2017 », 2018, Bruxelles, consulté en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_FR_AS.pdf

29 NAPAR, « Propositions d'actions prioritaires de la Coalition NAPAR, pour un plan d'action interfédéral contre le racisme », mars 2020, Bruxelles.

30 Unia, « L'enseignement en Belgique reste inégalitaire », Bruxelles, 4 février 2018, consulté en ligne <https://www.unia.be/fr/articles/lenseignement-en-belgique-reste-inegalitaire-selon-lorigine-sociale-ou-ethnique-des-eleves>

31 Une vidéo est également disponible <https://www.facebook.com/watch/?ref=external&v=743976206170653>

IV.2 AU QUOTIDIEN DANS LES ÉCOLES

- Des questions, remarques ou insultes à caractère raciste de la part d'enseignant.e.s ou d'éducateur.rice.s. Exemple : *Pendant un voyage scolaire, une surveillante ne connaissait pas mon prénom et m'a appelée « ching chong » ; Un enseignant corrige les copies de ses élèves. Il a l'habitude de classer les copies des meilleures aux moins bonnes notes. Au-dessus de la pile, il s'étonne de voir une copie d'un élève afro-descendant. « Cela m'a étonné de voir qu'un élève noir avait de bons points » raconte-t-il ; Mon prof de musique il a dit que c'est dans la nature des noirs de scander.*
- Des questions, remarques ou insultes à caractère raciste de la part d'élèves. Exemple : *toute la classe qui se retourne pour regarder la seule personne noire lorsqu'il est question de l'Afrique ; Un enfant en primaire m'avait interdit de jouer dans le groupe parce que j'avais une couleur de peau différente ; Dans la cour, un adolescent a dit à une jeune femme « Tes belle pour une noire ».*
- Des sanctions disciplinaires plus sévères pour les élèves d'origine étrangère.

IV.3 AU NIVEAU DES COURS³²

- Un enseignement où l'on aborde peu ou pas la question de la (dé)colonisation. Il en ressort une forte méconnaissance des élèves et du corps enseignant du passé de la Belgique et particulièrement de l'impact de la propagande coloniale sur les stéréotypes et préjugés véhiculés à l'encontre des personnes noires.
- Le manque de valorisation d'autres peuples/de personnes racisées dans les cours d'histoire, par exemple dans l'histoire nationale.
- Le manque de diversité dans les cours : il est très rare de retrouver des auteur.e.s racisé.e.s dans les cours de français, de visionner des films créés par ou avec des personnes racisées, etc. Pour les élèves, il en ressort l'image que seules les personnes blanches créent et participent au développement sociétal, culturel, artistique, scientifique du monde.

IV.4 AU NIVEAU DU FOLKLORE DE L'ÉCOLE

- Les spectacles de fin d'année sont des espaces propices à développer des préjugés ou stéréotypes, comme lors de spectacles de danse, de représentations des continents, etc. Exemple : une classe de rhéto qui lors d'un spectacle représente les musulmans avec des bombes autour de la taille. Mais également dans la place donnée aux personnes racisées : pourront-elles incarner Marie ou Joseph dans la crèche de l'école ? Par ailleurs, certains folklores régionaux ou nationaux bien implantés sont dénoncés par de nombreuses organisations pour leur caractère raciste, tels que Père Fouettard³³.
- Dans les bricolages, recettes de cuisine ou autres activités artistiques³⁴ : il n'est pas rare de proposer des recettes « typiques » d'ailleurs qui ne le sont pas vraiment, de proposer des habits d'autres pays comme des déguisements, de dénaturer des pratiques artistiques, etc. tout comme d'assigner à des élèves des identités.

Des conséquences à long terme

- En termes d'apprentissage tout au long de la vie : la mauvaise image laissée par l'école peut induire chez les individus des réticences ou des peurs à poursuivre d'autres formes d'apprentissage.
- En termes de confiance en soi, un parcours scolaire difficile laisse également des traces.
- Départ plus difficile/biaisé sur le marché de l'emploi : l'orientation vers des secteurs non souhaités par les élèves engendre une baisse de motivation pour trouver du travail. Par ailleurs, les secteurs dans lesquels les personnes racisées sont le plus représentés sont des secteurs souvent précaires, mal payés, etc.
- Manque de modèles pour se construire.

³² Nous vous conseillons l'excellent article de BePax « Comment réagir face au racisme à l'école? » à destination principalement du monde enseignant.

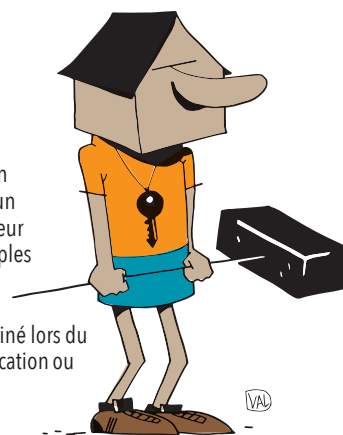
³³ A ce sujet, l'ASBL Bamko a réalisé une série de documents pour dénoncer ce folklore : <https://www.bamko.org/p/C3%A8re-fouettard>

³⁴ A ce sujet, nous vous invitons à écouter le podcast « Kiff ta race » dans son épisode « Nos enfants à rude école » : Lien vers le podcast : <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/nos-enfants-a-rude-ecole>

V. LOGEMENT

Sophia se voit refuser la visite d'un appartement à louer parce qu'elle porte un foulard. Justin, agent immobilier, condamné pour avoir refusé de faire visiter un logement car le propriétaire ne souhaitait pas louer à des personnes « de couleur noire ». Karima obligée d'accepter un bail de trois mois à titre d'essai. Les exemples sont nombreux....

Selon les statistiques d'Unia (2018)³⁵, le domaine le plus fréquemment incriminé lors du signalement de discrimination reste le logement, avec des refus de visite, de location ou de vente en raison de critères de fortune, raciaux ou de handicap.



V.1 LE LOGEMENT, UN DROIT

Pilier essentiel de l'insertion sociale des individus, le droit à un logement décent est inscrit dans la Constitution belge (Article 23) et pourtant son accessibilité pour tous et toutes est un réel défi, surtout pour certaines populations racisées ou bénéficiaires de revenus de remplacement. Les problèmes sont multiples : parc de logement social vieillissant, offre publique insuffisante, insalubrité, marchands de sommeil, paupérisation de la population, augmentation du nombre de personnes isolées et de familles monoparentales, flambée des prix, ... et discriminations.

V.2 LOCATION D'UN LOGEMENT SOCIAL

En Belgique, l'offre effective de logements publics est très fragmentée avec un nombre important d'acteurs institutionnels, de règlements et d'informations inégalement accessibles. L'offre est très réduite, notamment par rapport aux pays voisins, difficilement compréhensible et dispersée. Les demandes ne cessent d'augmenter, mais pas l'offre : le délai d'attente est souvent d'au moins cinq ans ! Selon le baromètre de la diversité Logement (Unia, 2014)³⁶, les pratiques discriminatoires existent dans le logement public. Malgré une évolution positive dans le secteur, le problème reste entier pour les logements appartenant aux communes ou au CPAS. Ceux-ci échappent aux règles d'attribution du logement social et la tentation d'une sélection des « bons publics » est grande.

« Certaines sociétés de logement social tentent d'influer sur la composition de la population de certains quartiers ou immeubles en interdisant les antennes paraboliques ou en proposant des logements dont la cuisine est ouverte (« ce qui passe mal dans les familles musulmanes traditionnelles du fait de la séparation des hommes et des femmes »³⁷).

En effet, les règles d'attribution sont très complexes et tendent à favoriser les points d'ancienneté (appréciation objective) au détriment de la situation sociale des personnes (appréciation subjective). La question se pose également au niveau des Agences Immobilières Sociales (A.I.S.) dont les règles d'attribution ne sont pas uniformisées. On y retrouve parfois des exigences interdites dans le logement social, comme celle du casier judiciaire. Comparativement à ses pays voisins, la Belgique a une offre de logements sociaux très réduite qui ne répond que faiblement aux demandes qui ne cessent d'augmenter³⁸. De ce fait, une part importante de la population se tourne vers le marché locatif privé.

35 Bruxelles Logement Service Public Régional de Bruxelles, « La discrimination au logement : de quoi s'agit-il ? Comment y réagir ? », mars 2019, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1363_BXL_Logement_-_brochure_-_FR-AS.pdf

36 UNIA, « Baromètre de la diversité Logement », Bruxelles, 2014, en ligne <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-logement>

37 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, « Discrimination dans le logement social », Bruxelles, 2010, en ligne http://www.revue-democratie.be/index.php?option=com_content&view=article&id=562:discrimination-dans-le-logement-social&catid=26&Itemid=33

38 Un documentaire sur la recherche d'un logement par une famille illustre le propos: <https://www.youtube.com/watch?v=CJewJXD-mFk>

V.3 LOCATION D'UN LOGEMENT PRIVÉ

Selon les statistiques d'Unia (2018), 30% des signalements concernent des discriminations sur des critères dits « raciaux », ce qui représente une augmentation de 10% par rapport à 2017. Par ailleurs, certaines personnes cumulent une multiplicité de critères de discrimination qui les fragilisent d'autant plus. Par exemple, une personne racisée élevant seule ses enfants et travaillant sous un contrat intérimaire.³⁹

Bailleurs

La discrimination peut se produire tout au long du processus de location : placement de l'annonce, prise de contact par le candidat.e locataire, visite par le candidat.e locataire et signature du bail, son exécution (et finalement sa résiliation). Les stratégies de discrimination varient en fonction de l'étape du processus et du groupe cible que l'on veut exclure. Les bailleurs sont souvent conscients de l'illégalité de la discrimination à l'égard de certains groupes. C'est pourquoi le refus de louer est rarement explicite dans l'annonce, il s'agit plutôt de stratégies d'évitement⁴⁰ ou de refus subtils, visibilisés lors de « tests de situation »⁴¹ :

- Annonce : une sélection des canaux de diffusion, des formulations indirectes pour dissuader des candidat.e.s non souhaité.e.s, ... Notons qu'en 2018, le screening des annonces de location a relevé qu'un nombre réduit d'annonces discriminait directement sur base de critères dits « raciaux ». Exemples : « *fiches de salaire exigées* », studio « *idéal pour travailleur célibataire, étudiant, stagiaire ou personne seule* », copie de la carte d'identité par email, interdiction d'installer une antenne parabolique, maîtrise de la langue régionale, etc.
- Prise de contact (Unia, 2014) : toutes les personnes intéressées ne sont pas invitées à visiter l'habitation après un contact par téléphone ou par mail, établissement d'un dossier avec fiche de renseignements, preuves écrites, copie de la carte d'identité, fiches de paie, contrat de travail, références du propriétaire précédent, référence de l'employeur, demande d'une tierce personne garante, etc.
- Visite du logement : une personne racisée qui se présente pour une visite locative est souvent : moins bien traitée, mal reçue ; la personne qui fait la visite est très distante, peu motivée à montrer le logement, elle pose plus de questions sur la profession, la raison du déménagement.
- Signature du bail, exécution, résiliation : exigence de plus d'informations (preuve de solvabilité), frais supplémentaires (frais de dossier, de réservation, garantie, etc.), position de faiblesse du locataire lors de la négociation, proposition de contrat à court terme, période de test, mauvais traitements pendant la location.

« Oui, j'aime bien recevoir des amis, vous le faites quand même aussi au nouvel an et à d'autres moments? Avec nous, ils en font toujours tout un foin, à tel point que j'ai fini par arrêter, alors que je paye tout autant que les autres. » (locataire, focus group des personnes d'origine subsaharienne, Anvers)

En 2016, le CNRS (France) a réalisé une recherche au départ de cinq candidatures fictives (Petit, Rousseau, Chettouh, Mehdaoui, Sambou, etc.) pour 5.000 annonces de location. Elle a mis en exergue que les « Maghrébins » avaient 26,7 % de chances en moins d'avoir une réponse positive ainsi qu'un « top 10 » des villes discriminantes : Limoges, Orléans, Amiens, Béthune, Caen, Le Havre, Valenciennes, Avignon, Perpignan et Nancy. Parmi les motifs incriminés, on retrouve une aversion pour les personnes bénéficiant d'une allocation, les personnes de confession musulmane ou les personnes d'origine étrangère ainsi qu'une association à divers problèmes tels que le non-paiement, le mauvais entretien du logement, les troubles de voisinage, ...

Agences immobilières

L'agence immobilière fait souvent office de filtre entre le bailleur et le candidat locataire. Elle peut se retrancher derrière des procédures impersonnelles et faciliter la discrimination voulue par le bailleur. Une recherche menée dans la région bruxelloise par le biais de « mystery calls » montre que 33% des agents

³⁹ À ce propos, le témoignage d'une jeune femme peut être visionné sur https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_discrimination-au-logement-ce-n-est-pas-facile-de-porter-plainte?id=9448623

⁴⁰ Pour ouvrir le débat sur cette question, un vidéo humoristique inversant les discriminations peut être visionnée : <https://www.youtube.com/watch?v=eEGrO7jD6O>

⁴¹ Le « test de situation » consiste à comparer la manière dont sont traitées deux demandes de personnes ayant un profil similaire, sauf pour une caractéristique (leur origine, par exemple) afin de mettre en évidence une éventuelle discrimination de traitement (Voir Conseils pratiques permettant aux locataires la collecte d'éléments de preuve : www.unia.be, rubrique « Logement »)

immobiliers qui font suite à une question discriminatoire sont conscients qu'ils ou elles violent la loi. Un nombre très élevé d'agents immobiliers n'ont pas de problème avec les exigences des bailleurs d'écartier les « étranger.ère.s » (42%) ou les « chômeur.euse.s » (61%). Une petite partie (14% et 7%) refuse explicitement d'y prêter son concours, tandis qu'une autre (34% et 24,3%) en rejette la responsabilité sur le. la propriétaire. Or, les agents immobiliers jouent un rôle important dans les processus de discrimination⁴². En collaboration avec l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI), Unia les sensibilise par le biais de modules e-learning, de fiches de renseignements-type et l'utilisation régulière de « mystery clients »⁴³.

Locataires

En tant que candidat « locataire », la répétition de ces situations de discrimination a un impact émotionnel important : colère, impuissance, découragement, résignation, acceptation, ... Les locataires adoptent des stratégies individuelles par manque de soutien et de protection de la part des pouvoirs publics. Les services d'aide existants sont insuffisamment connus ou n'offrent pas toujours l'aide dont les gens ont besoin, elles n'apportent généralement pas d'aide directe dans la recherche d'un logement.

Parmi les stratégies utilisées :

- évaluer les risques de discrimination avant de poser sa candidature (classification, indicateurs, ...);
- éviter les agences immobilières et tenter de prendre contact avec le ou la propriétaire souvent plus ouvert.e à la négociation après une clarification de la situation et un apaisement de ses angoisses ;
- éveiller la sympathie, gommer les stéréotypes, faire face à des pratiques interdites ;
- cacher, taire sa situation le plus longtemps possible ;
- utiliser le « bouche à oreille », un intermédiaire pour renforcer la confiance du bailleur

Mystery calls

Pour lutter contre la discrimination raciste, les gouvernements effectuent régulièrement des testings proactifs et des « mystery calls⁴⁴ » : les gouvernements fournissent le budget et les ressources humaines nécessaires aux inspections de logements afin de mettre en œuvre cette approche dans l'ensemble de leur région. Ces actions ciblent tant les agents immobiliers que les propriétaires individuels, et les différentes étapes de la conclusion d'un contrat de bail (obtention d'un rendez-vous pour une visite et traitement lors de cette visite). La Région Bruxelloise a instauré la possibilité de recourir à des tests de discrimination en vue de détecter des pratiques discriminatoires. Le. la propriétaire reconnu.e coupable d'une discrimination peut voir sa responsabilité civile engagée et devoir payer des dommages et intérêts forfaitaires.

V.4 ACHAT D'UN LOGEMENT PRIVÉ

Des discriminations dans l'octroi d'un prêt immobilier ont également été relevées par une étude française au départ d'une opération de « mystery shopping »⁴⁵. Concernant l'octroi d'un crédit immobilier, les rendez-vous ont été accordés sans discrimination. Néanmoins, l'étude relève un accueil en agence par le. la conseiller.ère bancaire très différent selon le profil racisé ou non de son. sa client.e : pièce d'identité exigée, entretien rapide ayant lieu debout, offre moins attractive, ... Pour un prêt à la création d'entreprise, les traitements discriminatoires ont été encore plus marqués jusqu'à ne faire aucune offre, aucune simulation, etc. Par ailleurs, certain.e.s acheteur.euse.s ont été éconduit.e.s dans leur projet d'achat suite à une pression de l'environnement qui voulait éviter un « certain type » de voisinage.

42 En guise d'exemple, nous vous suggérons une vidéo interpellante « pas de noirs, pas d'arabes, pas de japs » <https://www.youtube.com/watch?v=IIIIV7MnaIY>

43 Le « test de situation » consiste à comparer la manière dont sont traitées deux demandes de personnes ayant un profil similaire, sauf pour une caractéristique (leur origine, par exemple) afin de mettre en évidence une éventuelle discrimination de traitement (Voir Conseils pratiques permettant aux locataires la collecte d'éléments de preuve : www.unia.be, rubrique « Logement »)

44 L'enquête « mystery calls » réalisée par S.O.S. Racisme en France est assez accablante (<https://www.tf1.fr/tmc/quotidien-avec-yann-barthes/videos/chaouch-express-ecoutes-accablantes-de-l-enquete-racisme-logement.html>)

45 Chocron Véronique, « Etre noir ou d'origine maghrébine, un facteur de discrimination dans l'accès au crédit bancaire », Le Monde, 21 septembre 2017, en ligne https://www.lemonde.fr/economie/article/2017/09/21/etre-noir-ou-d-origine-maghrébine-un-facteur-de-discrimination-dans-l-accès-au-credit-bancaire_5189178_3234.html



VI. MÉDIAS

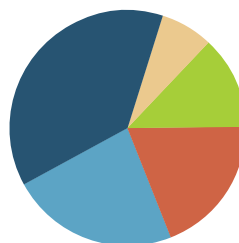
Des personnes noires visibles principalement quand il s'agit de football à la télévision. Peu d'expert.e.s racisé.e.s interviewé.e.s dans les journaux télévisés. Angelina Jolie dans le film « Un cœur invaincu » en 2007 dans lequel elle interprète le rôle de Marianne Pearl, une femme afro-cubaine. Le film « Prince of Persia » dans lequel l'acteur Jake Gyllenhaal, acteur blanc a été choisi pour représenter un Prince de Perse.

VI.1 REPRÉSENTATION DANS LES MÉDIAS

En Belgique, d'après le dernier rapport du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), 14,39% des intervenant.e.s en 2017 étaient perçu.e.s par le spectateur .rice.s comme issu.e.s de la diversité. Mais le plus important réside dans le fait que, contrairement aux autres groupes de la population, elles sont surtout représentées dans le sport ou dans des rôles liés à des faits divers (témoins, acteur, etc.) et apparaissent très peu, par exemple, dans les rôles d'expert.e.s ou de journalistes, comme le montre le graphique. Ce qui ne fait que renforcer les stéréotypes et préjugés dont sont victimes les personnes racisées.

Rôles des personnes racisées dans les médias

- Sport
- Témoin ordinaire (affect)
- Info et documentaires
- Expert.e
- Journaliste/animateur.rice



En plus d'être peu représentées⁴⁶, les personnes racisées sont souvent également victimes de stéréotypes et de préjugés, particulièrement quand il s'agit de relayer des faits divers. On se souvient de ce jeune homme d'origine pakistanaise dont la photo a circulé dans les médias, identifié comme « individu dangereux », accusé d'avoir une arme dans son sac, alors que c'était... une batte de cricket⁴⁷. Ou de la polémique autour d'une jeune enfant à la tête blonde, qui ne pouvait être la fille d'un couple Rom et avait certainement dû être enlevée⁴⁸. Plus généralement, les médias ont tendance à mettre en avant « l'origine supposée » d'une personne si elle a commis un délit ou au contraire, à anonymiser la personne si elle a mené une action positive.

Du côté des équipes journalistiques, le constat est identique. Dans les filières journalistiques, il y a un manque de diversité au sein des étudiant.e.s⁴⁹. Et celles et ceux qui sont diplômé.e.s ne croient pas forcément dans leurs chances d'intégrer les grands médias d'information (ex : RTBF)⁵⁰. Les équipes de rédactions des médias représentent donc peu la société en général. Et les journalistes, souvent des hommes, blancs, d'un milieu social plutôt favorisé, ne font pas exception. «*On n'a pas les mêmes réflexes quand on est dans un entre-soi. Plus il y a de diversité, plus on s'ouvre à la diversité. Les discussions que vous avez le matin entre collègues ont une influence. Les gens racisés ont une place particulière dans la société et ont ce prisme-là dans le traitement qu'ils en font tous les jours*»⁵¹.

46 Pour aborder la question de l'invisibilisation des personnes racisées dans les médias, Betel Mabille était l'invitée des Décodéurs (la Première) : https://www.rtbf.be/audio/detail_les-decodeurs-le-debat?id=2643166

47 RTBF, « *Le dangereux terroriste était en fait... un joueur de cricket* », Bruxelles, 22 novembre 2014, consulté en ligne https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_le-dangereux-terroriste-etait-juste-un-joueur-de-cricet?id=8433778

48 Bonvoisin D., « *Ange blond, les médias et les stéréotypes sur les blonds* », Bruxelles, 17 novembre 2014, consulté en ligne <https://media-animation.be/Ange-blond-les-medias-et-les-stereotypes-sur-les-Roms.html>

49 voir fiche enseignement pour aller plus loin

50 RTBF, « *Notre info, si blanche... pourquoi et comment mieux incarner la «diversité»?* », 30 décembre 2018, consulté en ligne https://www.rtbf.be/info/medias/detail_notre-info-si-blanche-pourquoi-et-comment-mieux-incarner-la-diversite?id=10108164

51 *Ibidem*

En quoi cela est-il un problème ?

« Si nous ne voyons pas des représentations diverses, nous homogénéisons le monde, or il est mixte. Par l'invisibilité de certaines communautés à l'écran, le cinéma perpétue la création d'images mentales tronquées de notre monde et des populations »⁵². Que ce soit au cinéma, au journal télévisé, dans les séries, dans les documentaires, etc. la manière de représenter les personnes influence chaque téléspectateur. reconnaître la diversité de la société, aujourd'hui mais aussi dans le passé (par exemple, le fait que la plupart des films historiques montrent des personnes blanches fausse la réalité historique et renforce la vision selon laquelle seules les personnes blanches ont forgé le monde) est primordial pour lutter contre le racisme.

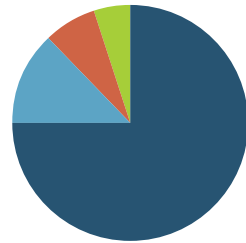
De plus, si les personnes racisées ne sont pas représentées dans les « métiers médiatiques », tels que journalistes, scénaristes, etc.; il y a peu de chances que leurs vécus, leurs perspectives ou leur vision de la société soient relayées. L'histoire médiatique continue donc d'être écrite majoritairement d'un point de vue non-racisé.

VI.2 AU CINÉMA

Quant au cinéma⁵³, l'étude de l'*USC's Annenberg Inclusion Initiative*⁵⁴ a évalué le taux de représentation des minorités au sein des tops 100 des œuvres les plus vues chaque année au cinéma entre 2007 et 2017. Elle ne représente pas du tout les proportions que l'on retrouve dans la société américaine.

Taux de représentation des groupes dans les films américains

- Blanc.hes
- Afro-descendant.e.s
- Hispaniques/Latinos
- Asiatiques



Plusieurs mécanismes se cachent derrière ce constat :

- Le **whitewashing** qui signifie « blanchiment » et désigne la pratique qui consiste à engager des acteurs blancs pour jouer des personnages noirs, asiatiques, mexicains, arabes dans un film⁵⁵. Ce phénomène crée des images mentales tronquées de ce qu'est notre monde et de ceux et celles qui contribuent à le construire.



Angelina Jolie joue le rôle d'une cubaine métisse, afro-latino-cubaine. Et noire de peau.
Jake Gyllenhaal (américain d'origine suédoise) joue le rôle d'un prince de Perse.



Avatar : le dernier maître de l'air (2010), une adaptation cinématographique de la série animée américaine du même nom. Dans la série animée, les personnages sont d'origines assez diverses alors que dans le film seuls des acteurs blancs ont été choisis⁵⁶ pour incarner les rôles principaux, à l'exception de Zuko qui incarne le « méchant » dans le film (dans la série, le personnage est plus complexe).

⁵² Goffard, C., « L'invisibilité des communautés asiatiques dans le cinéma occidental : quel pouvoir a le cinéma sur notre imaginaire ? », Bruxelles, 12 juin 2019, consulté en ligne <https://media-animation.be/L-invisibilite-des-communautes-asiatiques-dans-le-cinema-occidental-quel.html>

⁵³ *Ibidem*

⁵⁴ qui mène des enquêtes sur l'inégalité dans les films populaires

⁵⁵ Goffard, C., « Le white-washing au cinéma », 9 décembre 2016, consulté en ligne <https://media-animation.be/Le-whitewashing-au-cinema.html>

⁵⁶ *Ibidem*



- Le « solipsisme blanc »⁵⁷, c'est-à-dire le fait que les personnes blanches continuent à être présentées comme les individus lambdas, comme la norme. Ils peuvent donc jouer tous les rôles, alors qu'un.e acteur.rice racisé.e ne sera souvent engagé.e que pour un rôle racisé⁵⁸. De plus, ces rôles seront souvent très stéréotypés (par exemple, la personne d'origine prétendument arabe sera engagée pour des rôles de délinquants ou de terroristes⁵⁹).
- Plusieurs acteurs et actrices dénoncent cet état de fait, dont Aïssa Maïga, actrice française noire, dans un livre intitulé « Noire n'est pas mon métier ».⁶⁰
- L'inadéquation des techniques cinématographiques pour les personnes non blanches⁶¹ : les techniques audiovisuelles se sont développées en prenant le visage blanc comme référence. Filmer des personnes avec une autre couleur de peau, pour que cela fonctionne correctement, devient donc un défi technique !
- Le manque de diversité au sein des décideurs du cinéma (cfr. polémique #OscarsSoWhite en 2015⁶²). Il s'agit d'avoir de la diversité aussi derrière les écrans, que ce soient chez les producteur.rice.s, directeur.rice.s de casting ou dirigeant.e.s de studio. Selon le rapport de l'*USC's Annenberg Inclusion Initiative*, en 2017, 81,7% étaient des hommes blancs⁶³.

57 De Stexhe, Y., « Du whitewashing au white savior : Au-delà de la présence, l'importance des rôles », 6 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/du-whitewashing-au-white-savior-au-dela-de-la-presence-l-importance-des-roles.html>

58 Voir à ce sujet le livre « Noire n'est pas mon métier »

59 Goffard, C., « L'invisibilité des communautés asiatiques dans le cinéma occidental : quel pouvoir a le cinéma sur notre imaginaire ? », Bruxelles, 12 juin 2019, consulté en ligne <https://media-animation.be/L-invisibilite-des-communautes-asiatiques-dans-le-cinema-occidental-quel.html>

60 Elle explique sa démarche dans cette vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=wNjoziYh5x4>

61 Rousseau, N., « Cinéma : la blancheur au centre de la technique », 4 mars 2019 consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/des-visages-plus-blancs-que-blancs-cinema-racisme-et-le-poids-de-la-blanchite.html>

62 Ouattara, A., « La représentation compte ! », 12 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/la-representation-compte.html>

63 Goffard, C., *Ibidem*

VII. SANTÉ

Naomi, victime d'une intoxication au paracétamol, morte de n'avoir pas été prise au sérieux par deux opératrices du Samu en France qui la raillaient alors qu'elle agonisait. Le père d'Ayse qui a dû batailler pour obtenir un scanner après des douleurs au ventre jugées (à tort) bénignes. Un.e patient.e refusant d'être soigné.e par le Dr Kamarou parce que sa peau est sale. Samir soumis au travail à de continuel propos « piquants », dévalorisants, « racistes », ... s'angoisse, s'épuise, déprime au point de faire un burn out.



VII.1 MISE EN PERSPECTIVE GÉNÉRALE

Un climat structurellement raciste et discriminatoire favorise l'émergence de micro-agressions quotidiennes (petites remarques qui tournent au vrai traumatisme, c'est le racisme ordinaire présent dans l'humour déplacé, la taquinerie voir le harcèlement) qui impactent la santé physique et mentale des personnes qui en sont victimes. Face à cette « charge raciale », la mise en place de stratégies pour se « fondre dans la masse » peut provoquer différentes réactions :

1. un sentiment d'insécurité permanent engendrant du stress et de l'anxiété, la peur d'être contrôlé-e, discriminé-e, agressé-e, questionné-e, etc ;
2. une dévalorisation, une perte de confiance en soi, une dépression, un isolement social, un suicide ;
3. le sentiment d'être invisible, délaissé-e, de ne plus appartenir au pays dans lequel la personne habite ;
4. une perte du sentiment d'intégration sociale et un manque de confiance dans les institutions de l'État ;
5. une détérioration de sa santé : fatigue mentale, frustration, anxiété, colère, stress, perte de concentration, etc.

Influence de l'histoire

La médecine a joué un rôle important dans le processus de colonisation, ce qui explique la persistance d'un racisme médical structurel qui, aujourd'hui, affecte encore les personnes racisées. L'histoire de la médecine moderne a longtemps participé à la déshumanisation des personnes colonisées et /ou mises en esclavage. De nombreuses expérimentations traumatisantes ont été perpétrées sur leur corps au nom de la science, cobayes pour des chirurgies expérimentales, avortements et stérilisations forcées, ...

Pandémie de covid-19 révélatrice d'inégalités structurelles

Des publications nord-américaines ou anglaises mettent en évidence une surmortalité liée à la COVID-19 des personnes noires et originaires du sous-continent indien⁶⁴. De multiples hypothèses ont été émises :

- Surexposition au virus dans les emplois peu qualifiés au contact du public (aide à domicile, livraison, services de soins, ...), dans lesquels les personnes racisées sont surreprésentées;
- Exiguïté des logements de ces travailleur.euse.s pauvres;
- Comportements sociaux plus à risques ;
- Fréquence plus importante de comorbidités (obésité, diabète, conditions de vie plus précaires, ...).
- Mais surtout ... le stress chronique (micro-agression, charge raciale) et l'accès différencié à des soins préventifs et curatifs de qualité.

Elles relèvent également des agressions de patient.e.s qui insultent le.la soignant.e, des patient.e.s qui demandent à être soigné.e.s par un.e autre professionnel.le, etc.

⁶⁴ Collectif, «Racisme systémique et inégalités de santé, une urgence sanitaire et sociétale révélée par la pandémie COVID-19», septembre 2020, en ligne: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7497546/>

VII.2 EN TANT QUE TRAVAILLEUR.EUSE.S TOUS SECTEURS CONFONDUS

Dans le cadre professionnel, différents éléments et mécanismes récurrents peuvent avoir un impact négatif sur la santé d'un.e travailleur.euse racisé.e⁶⁵:

- Protection de l'agresseur.euse : face à une situation conflictuelle stigmatisante, le.la responsable du service ou de l'entreprise a tendance à protéger l'agresseur.euse au détriment de la victime. Il en fait « une simple dispute entre collègues » et n'envisage aucune prise en charge institutionnelle. La victime tentera de sensibiliser l'équipe aux discriminations mais en tant que personne stigmatisée, sa parole n'aura que peu de poids.
- Victimisation de l'agresseur.euse et du.de la responsable : incapable de mesurer la violence de ses propos et de leur impact, l'agresseur.euse se pose en victime et évite ainsi de se remettre en question ainsi que le système qui le privilégie en tant que membre du groupe dominant.
- Climat permissif et révolte : dans un climat permissif, l'« humour » raciste, les petits gestes d'exclusion, les propos « piquants » provoquent des micro-agressions qui vont inévitablement donner lieu à des énervements excessifs. Pour la personne qui en est victime, le « climax »⁶⁶ illustre la somme des micro-agressions supportées depuis un certain temps. La crise qui en résulte apparaît isolée, sortie de nulle part et provoque incompréhension et agacement. Notons que cette réaction de déni est propre à tous les groupes dominants dans un rapport de domination. Par ailleurs, dénoncer le racisme reste risqué pour les personnes racisées. Elles doivent constamment évaluer les conséquences avant de dénoncer au risque de se voir accuser de victimisation, exagération, division, agressivité et colère. Les risques sont réels (perte d'emploi, d'opportunités, cyber-harcèlement, manipulation et instrumentalisation des propos, ...)
- Syndrome de « stress racial »⁶⁷ : les micro-agressions liées au climat permissif et de révolte ont un impact psycho-sanitaire sur la victime qui, in fine, présente les symptômes d'un stress post-traumatique. La recherche en santé publique canadienne fait référence au syndrome du « stress racial » lors de l'apparition d'un ensemble de symptômes : anxiété, fatigue mentale, dépression, douleurs chroniques, maladies cardio-vasculaires, consommation de drogues, ... Ce syndrome participe au phénomène de burn-out chez les personnes racisées.
- Auto-destruction : pour s'adapter au monde qui l'entoure, la personne racisée risque de s'engager dans un mécanisme d'auto-destruction et détruire sa santé. Par exemple, le fait de défrisier ses cheveux au risque de les perdre, de blanchir sa peau avec le risque de l'infecter, et même de développer un cancer, etc.

VII.3 EN TANT QUE PATIENT.E.S

Le racisme structurel a un impact sur la manière dont le.la patient.e va être accueilli.e et pris.e en charge par les professionnel.le.s du secteur médico-social. Différents facteurs négatifs peuvent être pointés :

- Des *stéréotypes raciaux*, des croyances des telles que les africaines sont fortes, les magrébines en font des tonnes, Par exemple : des patient.e.s accusé.e.s de jouer la comédie au nom du « syndrome méditerranéen ». Bien que ce syndrome soit scientifiquement inexistant, le personnel soignant fait référence à cette croyance selon laquelle les patient.e.s originaires des pays méditerranéens exprimeraient leur douleur de manière plus expansive⁶⁸ ;
- une *méconnaissance du racisme*, voire une négation, par les professionnel.le.s de santé. Ceux.celles-ci ne contextualisent pas le système dont ils et elles font partie. De ce fait, il.elle.s ne prennent pas en compte le facteur « racisme » dans le diagnostic et le traitement de leurs patient.e.s racisé.e.s. Or, parfois, c'est justement ce facteur qui est la raison même de la consultation médicale ;
- une *absence de réglementation institutionnelle* pour la prise en charge des patient.e.s (selon leur langue, leur régime alimentaire, leur origine, etc). De ce fait, le personnel racisé est mis à contribution pour pallier à ces manquements, « bricoler » une prise en charge.

65 ORBAN A.-Cl., *Burn-out, handicap et racisme : analyse*, BePax, 12 décembre 2019 (en ligne) www.bepax.org/publications/burn-out-handicap-et-racisme-analyse.html

66 Le « climax » est le point ultime ou culminant dans une succession ou progression à travers le temps. En littérature, le climax désigne le point culminant d'un récit, le moment où la tension dramatique est à son comble (<https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/climax>).

67 Le syndrome du « stress racial » permet de comprendre qu'avec un diplôme et un statut socio-économique égal, une personne racisée aura une espérance de vie moins longue qu'une personne blanche.

68 *Les Dessous de la Santé*: Cas n°1 «Le syndrome Méditerranéen»: https://www.youtube.com/watch?v=_zPu4Uzc6PQ

Des cas mortels ont été relevés dans la presse ces dernières années :

- Naomi Musenga décédée à l'hôpital civil de Strasbourg en 2018 car elle n'avait pas été prise au sérieux par le SAMU⁶⁹.
- Joyce Echaquan meurt sous des insultes racistes et des moqueries proférées par le personnel soignant à l'hôpital De Joliet près de Montréal⁷⁰.

En consultation médicale, la personne racisée peut se sentir vulnérable face à l'ostracisme, aux attitudes des autres patients ou du personnel médical que cela soit dans une salle d'attente ou lors d'une consultation médicale⁷¹.

VII.4 EN TANT QUE PERSONNEL SOIGNANT

Très peu représentées dans les staff de direction, les personnes racisées sont surreprésentées dans les postes moins qualifiés, tels qu'aide-soignant.e.s, personnel d'entretien, etc.

On les retrouve souvent parmi les équipes paramédicales des services gériatriques et des maisons de repos. Des équipes racisées qui prennent en charge des patient.e.s très majoritairement «blanc.he.s». Des stéréotypes circulent également : « nonchalance », « un petit tempérament méditerranéen... pas toujours productif », etc.

Le racisme des patient.e.s envers le personnel soignant racisé est un phénomène connu mais rarement encadré ou sanctionné⁷². Lorsque des patient.e.s « engueulent » le personnel soignant racisé ou expriment leurs craintes de se faire soigner, cela génère des tensions au sein des équipes soignantes. Elles ont des difficultés à reconnaître la problématique, ces pratiques sont tellement fréquentes qu'elles en sont devenues banales.

Les médecins sont aussi mal outillés pour diagnostiquer les problèmes ou maladies de peau tels que le psoriasis chez certain.e.s patient.e.s racisées. Selon une enquête, 47 % de dermatologues et d'internes estiment que « leur formation est inadaptée à traiter les maladies de peaux noires ». La drépanocytose, première maladie génétique au monde, est invisibilisée/méconnue dans les pays occidentaux. Très douloureuse, elle touche essentiellement les personnes noires et méditerranéennes (150 millions de malades sur terre)⁷³.

VII.5 SOLUTIONS POLÉMIQUES

« Safe spaces » non-mixtes⁷⁴ : outil de survie et de bien-être, le « safe space » est un endroit qui permet aux personnes marginalisées de se réunir entre elles afin de communiquer autour de leurs expériences de marginalisation. Ces espaces, limités dans le temps, permettent la communication, l'échange d'expériences, le renforcement des capacités (empowerment), la culture de l'estime de soi, l'expression libre et la construction d'une réflexion collective.

Celles et ceux dont la parole est trop souvent niée, méprisée ou exclue vont pouvoir investir des lieux de rencontres et de débats mixtes et ouverts à tous après s'être renforcés dans les safe spaces.

« Listes de soignant.e.s racisé.e.s »⁷⁵ : après la diffusion d'une liste de gynécologues racisé.e.s officiant en Île-de-France en août 2020, les réactions du monde médical ont été très divisées d'un côté, indignation de la Licra (Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme) et de l'ordre des médecins, de l'autre, colère de nombreux internautes contre ces réactions d'indignation.

69 BRUT, Naomi Musenga est morte après avoir demandé de l'aide au SAMU, 11 mai 2018, en ligne: <https://www.youtube.com/watch?v=riE-pGxRryo>

70 Une autochtone meurt dans un hôpital au Canada, car sa souffrance n'est pas prise en compte par le personnel médical (insultes, etc.) <https://www.youtube.com/watch?v=syZpMXFv-O4>

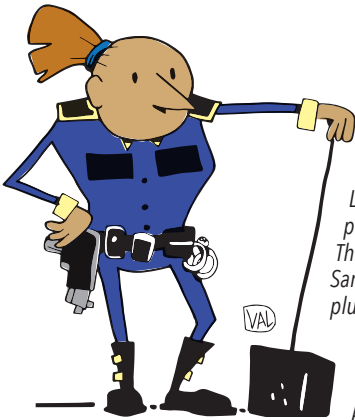
71 Le magazine de la santé (France), l'affaire de la patiente voilée (refoulée dans un cabinet médical) <https://www.youtube.com/watch?v=uhzlnvAlfIM>

72 « Pas d'infirmière noire » <https://www.youtube.com/watch?v=BKNN0H3kdnE>

73 « La drépanocytose, une maladie victime d'un racisme systémique ? » <https://www.youtube.com/watch?v=7-boqLcaUp4>

74 La non-mixité, on en pense quoi ? https://www.youtube.com/watch?v=Gm1a25alnaY&feature=emb_title

75 <https://www.youtube.com/watch?v=8CVJ79xnPOI>



VIII. POLICE – JUSTICE

Léontine contrôlée quatre fois par la police en une semaine. Luc, policier, appelé régulièrement bougnoule, macaque, nègre par ses collègues de travail. Thomas, inspecteur principal poursuivi dans deux affaires pour violence raciale. Samira ridiculisée alors qu'elle porte plainte pour violence conjugale. Encore plus récemment, Adil qui cherche à fuir un contrôle policier en période de confinement par crainte d'une amende, ce qui entraîne une course poursuite provoquant sa mort.

Au niveau international, depuis la mort de l'afro-américain Georges Floyd, la pression populaire contre les violences policières émerge de partout, témoignages, manifestations *Black Lives Matter*, interpellations politiques, *Defund the police* appelant au dé-financement de la police américaine, ...

VIII.1 ÉTAT DES LIEUX : POLICE

Criminalité et insécurité

Il importe de dissocier la criminalité réelle au sein d'un quartier et le sentiment d'insécurité subjectif vécu par ses habitant.e.s qui peut varier en fonction de l'insalubrité, l'âge élevé, l'isolement, la précarité et le fait d'avoir déjà été victime d'une agression. Certains médias ou hommes politiques renforcent ce sentiment en instrumentalisant les statistiques de criminalité qui ne représentent pas la criminalité réelle. À ce propos, notons la politique du chiffre menée par Sarkozy en France dès 2007 responsable de dérives dans l'enregistrement des plaintes de victimes⁷⁶. Puisque l'arrestation d'un.e meurtrier.ère, d'un.e fumeur.euse de « cannabis » ou d'un.e sans-papier avait la même valeur statistique, les policier.ère.s avaient notamment l'injonction d'écumer les arrêts de bus, ...

Dans les quartiers où certaines communautés sont fortement représentées, une logique de clivage peut également s'installer chez les habitants comme chez les policier.ère.s (eux/nous). Le rôle du.de la policier.ère est important dans la perception de l'insécurité. Un bon travail de proximité associé à une intervention efficace en cas de litige, dans un esprit inclusif et de dialogue, contribue à développer un sentiment de sécurité.

Police sous pression

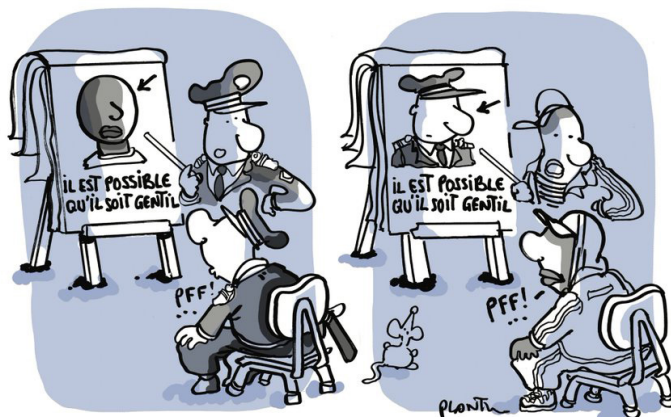
Unia travaille régulièrement avec la police pour, entre autres, harmoniser les politiques de recherche et de poursuite concernant les infractions aux lois et décrets « antidiscrimination ». Mais, ce n'est pas aisé car l'environnement est sous pression : sous-effectifs, polyvalence des tâches à prendre en charge, augmentation des tensions, ... Une analyse sur la charge psychosociale et le harcèlement des agents de la police fédérale (de septembre à novembre 2018) a mis en exergue que :

- 1 femme sur 4 a été victime de harcèlement sexuel dans les 6 derniers mois avant l'enquête
- 1 travailleur.euse sur 5 se dit victime de discriminations
- 1 agent sur 6 ne trouve plus de sens à son travail
- 57 % ont envie parfois de quitter leur travail
- 1 travailleur.euse sur 3 estime qu'il y a une charge émotionnelle exigeante
- 1 personne sur 2 dit avoir été stressée au travail

Les policier.ère.s sont également confronté.e.s à de plus en plus de violences à leur rencontre, 80% ont été confrontés à des mots ou interpellations visant à les provoquer. Ils et elles ressentent que leur autorité n'est plus reconnue ainsi qu'un manque de communication entre travailleur.euse.s

⁷⁶ BORREDON L., « Du ministre au gardien de la paix. Comment la politique du chiffre s'impose aux policiers », *Le Monde*, 3 octobre 2011, (en ligne) www.lemonde.fr/societe/article/2011/10/03/du-ministre-au-gardien-de-la-paix-comment-la-politique-du-chiffre-s-impose-aux-policiers_1581438_3224.html

Luttons contre le racisme



Confiance ébranlée

Par ailleurs, on assiste à d'importantes violences policières sans nécessairement que tous et toutes les policier.ère.s ne soient individuellement racistes. En 2017, 167 agent.e.s de la police (en majorité bruxellois.e.s) ont été poursuivi.e.s en justice : 85 acquittements pour 77 condamnations. Les faits reprochés comprennent « arrestations arbitraires et illégales », « faux » (imitation d'une signature sur un PV), « détournement », ...

En matière de violences policières entraînant la mort, la Belgique n'a pas été épargnée durant le contexte de confinement Covid. Fuir un contrôle par crainte d'une amende ne devrait jamais entraîner la mort. Et si certains jeunes sont prêts à prendre ce risque mortel face à un contrôle de police, cela interpelle face à la peur que notre police suscite.

Parmi les pratiques les plus décriées par les citoyen.ne.s émerge la pratique du profilage ethnique.

Profilage ethnique

Le profilage ethnique est une discrimination qui qualifie le « recours à des critères tels que la race ou l'origine nationale ou ethnique pour légitimer des contrôles d'identité, des opérations de surveillance ou des enquêtes en l'absence de motifs objectifs ou raisonnables ». Une étude de 2013⁷⁷ montre, qu'en France, les personnes de couleur de peau noire ont jusqu'à 11,5 fois plus de risques que les blanc.he.s d'être contrôlées par la police, et les personnes stigmatisées arabes, jusqu'à 14,8. À ce propos, le rapport d'Amnesty International est très éclairant⁷⁸. Bien que le droit international et belge l'interdise, le délit de faciès ou « sale gueule » est très courant. Et, par ailleurs, les quartiers à forte densité de personnes racisées sont plus souvent contrôlés. Le manque de recherches et de données sur les contrôles d'identité ne permet pas de répondre adéquatement au problème qui est invisibilisé : aucune politique nationale ou obligation dans les zones de police, aucune collecte de données, ni de définition de ce que recouvrent les termes « motifs raisonnables » qui permettent aux policier.ère.s d'effectuer un contrôle. Le profilage ethnique renforce les contrôles préjugés existants et l'animosité envers certains groupes surtout lorsque les contrôles policiers ont lieu dans l'espace public. Il provoque également la méfiance des personnes ciblées, ce qui diminue la légitimité et l'efficacité du travail de la police. Les personnes contrôlées reprochent principalement aux policier.ère.s leur impolitesse, leurs propos déplacés, voire racistes, l'absence de possibilité de communication avec les agents, l'usage excessif des menottes, les fouilles abusives et humiliantes, l'usage illégitime de la force ...

77 Police et profilage ethnique. Analyse du cadre juridique en Belgique, Amnesty International Belgium, 2017 (en ligne) www.amnesty.be/IMG/pdf/police_et_profilage_ethnique_analyse_du_cadre_juridique_en_belgique.pdf

78 « Les bleus broient du noir ? », 12 juillet 2012 (en ligne) www.stop-repression.be/racisme/#_ftnref12

Porter plainte⁷⁹

Dans la relation policier-victime qui dépose plainte, les victimes attendent que la police reconnaisse qu'une limite a été franchie. Elles sont motivées à déposer plainte car elles veulent croire dans le système judiciaire. Néanmoins, il y a une confrontation de deux logiques : le policier agit, questionne pour répondre à des impératifs d'efficacité policière, de qualification juridique et de rapidité alors que la victime éprouve le besoin d'être reconnue dans la violence émotionnelle qu'elle a subie.

Les victimes peuvent ne pas être réorientées vers les services d'assistance aux victimes ou les institutions de promotion de l'égalité qui leur auraient offert un soutien complémentaire. Certaines circonstances vont dissuader les victimes (et leur entourage) de porter plainte comme un manque de prise en considération (absence de PV), la minimisation des faits, des moqueries ou des préjugés exprimés par des policiers, un accueil inadapté lors du dépôt de plainte, etc. Une étude⁸⁰ souligne le fait que la police n'est pas toujours attentive au motif de haine et n'investigue pas systématiquement cet aspect, notamment par méconnaissance de la législation. L'étude pointe également un manque de confiance de certains publics vis-à-vis de la police. Certaines victimes émettent par ailleurs des doutes sur l'utilité d'une plainte à la police (surtout en l'absence de préjudice physique ou matériel), ce qui pose plus largement la question de la pertinence d'une réponse judiciaire pour ce type de faits.

Pour mieux aider les victimes de délits de haine à se reconstruire, une brochure⁸¹ de la Fondation Roi Baudouin (2020) recense des témoignages de victimes sur ce qui les a aidées ou freinées dans leur parcours de reconstruction.

VIII.2 ÉTAT DES LIEUX : JUSTICE

Le système judiciaire est un rouage important dans le fonctionnement de notre société et donc du racisme structurel : manière dont une plainte est enregistrée et suivie, possibilité de recours, poursuites judiciaires, etc. Différents processus expliquent le pourcentage important de personnes racisées en prison⁸², relevons entre autres :

- la précarisation et l'origine sociale, le fait d'être plus ou moins exposé.e au risque de pauvreté ;
- la recherche de boucs émissaires qui nourrit une peur croissante envers les étrangers.ère.s ;
- une expression de la culpabilité différente selon la culture⁸³ ;
- la criminalisation des jeunes défavorisés qui subissent le profilage ethnique car, selon la police, ils sont « plus susceptibles de commettre un crime ». Ce ciblage donne plus souvent lieu à des poursuites judiciaires avec, in fine, des punitions plus sévères : détention préventive plus souvent appliquée, procédure accélérée plus souvent utilisée, peines de prisons plus fréquentes que les mesures alternatives, moins souvent de liberté conditionnelle, temps de détention plus long, etc. ;

En matière de drogue, les Belges « blancs » sont placés en détention préventive dans 42,9% des cas contre 62,9% des cas pour les jeunes d'origine marocaine. De manière plus générale, dans la plupart des chefs d'inculpation (coups et blessures volontaires, vols, escroquerie), le temps de détention des étrangers.ère.s est le double de celui des Belges⁸⁴ !

Signalements : classement sans suite des délits de haine

Unia enregistre chaque année un nombre croissant de signalements alors que peu de signalements de faits de discrimination (code de prévention 56) se retrouvent devant le tribunal correctionnel. L'étude de l'INCC (2019) vise à mieux comprendre les mécanismes à la fois structurels et individuels qui mènent à l'absence de poursuites dans ces dossiers. Elle montre que le nombre d'affaires reste relativement faible (4492 dos-

⁷⁹ UNIA, « Recommandations d'Unia : les législations antidiscrimination et le classement sans suite », 2021, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Position_Paper_INCC-FRB_FR_maro.pdf

⁸⁰ Etude de l'Institut National de criminalistique et de criminologie (INCC, 2019) sur le classement sans suite des infractions liées à la haine et à la discrimination (code de prévention 56) https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/rapport_44_FR-nov2020.pdf

⁸¹ FONDATION ROI BAUDOIN, « Comment (mieux) aider les victimes de délits de haine à se reconstruire ? », octobre 2020, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/FRB_Brochure_Delits_de_Haine_FR_web.pdf

⁸² BRION F., « La surreprésentation des étrangers en prison : quelques enseignements d'une brève étude de démographie carcérale », dans F. BRION, A. REA, C. SCHAUT et A. TIXHON, *Mon délit ? Mon origine. Criminalité et criminalisation de l'immigration*, Bruxelles, De Boeck Université, 2001, pp. 225-257.

⁸³ LEYS Ch. et LICATA L., « Les émotions d'un prévenu peuvent-elles influencer sa peine ? », <https://www.justice-en-ligne.be/Les-emotions-d-un-prevenu-peuvent>

⁸⁴ « Sept organisations lancent une campagne contre le profilage ethnique par la police », *Le Soir*, 10 juin 2020 (en ligne) www.lesoir.be/306205/article/2020-06-10/sept-organisations-lancent-une-campagne-contre-le-profilage-ethnique-par-la

siers enregistrés de 2013 à 2017) et que ce code est rarement utilisé, à titre de prévention secondaire (aux alentours de 150 affaires pour la même période). Par ailleurs, une grande proportion de ces affaires est classée sans suite (environ 75 % pour les années 2013 à 2017, tous arrondissements confondus), principalement pour des « motifs dits techniques » (près de 70 %). L'étude met en exergue différents éléments :

- charges insuffisantes ou absence d'infraction (66 %)
- dossiers classés pour motif d'opportunité très élevé à Bruxelles (74 %)
- manque de connaissance des policiers pour apprécier les nuances des lois antidiscrimination,
- urgence dans laquelle les policiers doivent travailler
- logiciel d'encodage inadapté au niveau policier
- pratiques diversifiées entre les zones de police locale.
- Etc.

Néanmoins, l'analyse de ces dossiers montre qu'ils sont en général pris au sérieux par les autorités et qu'un nombre important de devoirs d'enquête ont été réalisés dans les dossiers étudiés (comme audition victime/suspect/témoins, enquêtes, saisies images caméra ou captures d'écran, ...)⁸⁵.

Cette étude questionne l'adéquation de la réponse pénale aux faits de haine, surtout dans des contextes particuliers, comme les conflits de voisinage. La « parole libérée » qui ressort dans des situations de stress, peut-elle être maîtrisée par des sanctions systématiques ? Une judiciarisation progressive permet-elle de prendre en charge ce problème social de façon satisfaisante pour les victimes et d'ouvrir sur une réelle amélioration du vivre-ensemble. Cette recherche pointe que les magistrats eux-mêmes remettent en cause la pertinence de leurs interventions et interroge sur l'utilité des démarches imposées aux professionnels (police, parquet) pour un impact estimé limité ou superficiel dans des dossiers qui ne sont par ailleurs pas toujours ceux auxquels les autorités judiciaires souhaitent donner la priorité.

85 https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/rapport_44_FR-nov2020.pdf

IX. POUR UNE EXPERTISE SUR UNE THÉMATIQUE

Sur le racisme en général :

- Be Pax ASBL : <https://www.bepax.org/> ou par mail : info@bepax.org
- Unia : <https://www.unia.be/fr>
- MRAX : <http://mrax.be/wp/>

Sur le racisme anti-noir :

- Bamko ASBL : <https://www.bamko.org>

Sur la décolonisation :

- Collectif Mémoire Coloniale et lutte contre les discriminations : <https://www.memoirecoloniale.be>
- Coopération par l'Education et la Culture (CEC) : <https://www.cec-ong.org/> OU info@cec-ong.org : spécialisé dans la propagande coloniale.
- Jérémie Piolat : jeremiepiolat@yahoo.fr : pratiques en éducation permanente et la décolonisation
- Aymar Bisoka : aymar.nyenyebisoka@umons.ac.be : décolonisation, communauté de soins
- Véronique Clette-Gakuba : vclette@ulb.ac.be : place des alliés, militantisme
- Fiona Nziza : fznziza@louvaincooperation.org : décoloniser la coopération au développement

Sur l'emploi :

- Service Diversité de la FEC : Malika Borbouse – malika.borbouse@acv-csc.be

Sur l'enseignement :

- Unia : Cristel BAETENS Cristel.Baetens@unia.be et Florence PONDEVILLE : Florence.Pondeville@unia.be
- MRAX – Esther Kouablan (directrice) : esther.kouablan@mrax.be

Sur la santé :

- Barbara MOURIN (Espace Semaphore) - <https://www.espacesemaphore.be/>
- Unia : Rachid BATHOUM - rachid.bathoum@unia.be

Sur les médias :

- ASBL Media & Diversity in Action : Sabri Derinoz ou Salwa Boujour <http://mediadiversity.be/>

Sur le logement :

- Caroline Rosillon
- Unia : Anaïs LEFRÈRE : anais.lefrere@unia.be et Camille VAN HOVE : camille.vanhove@unia.be
- MRAX : asiye.zorsu@mrax.be

Sur la police/justice :

- JOC Bruxelles : Mohamed Mimoun : jocbruxelles@joc.be
- Unia : Martin Fortez martin.fortez@unia.be

Sur la question des femmes :

- Vie Féminine : Faiza Cherfi (formation@viefeminine.be) ou Anne Reynaud (chargee-projet@viefeminine.be)

Sur la posture d'allié.e, les processus de changement au sein des organisations et plus généralement les questions de race, de genre, de sexualité ainsi que l'intersectionnalité :

- Aïda Yancy : aidayancypro@gmail.com

X. POUR SIGNALER UNE DISCRIMINATION

Il est possible de déposer un signalement de discrimination sur un formulaire qui se trouve en ligne sur le site d'Unia (<https://www.unia.be/fr/contacter-unia>) ou via le MRAX grâce à leur service juridique (<http://mrax.be/wp/> ou par mail : juridique@mrax.be).

Il est important de savoir que déposer un signalement ne signifie pas porter plainte. Toute personne victime, témoin d'une discrimination, ... peut la signaler afin que celle-ci soit documentée et répertoriée. L'organisme analyse alors le cas, entend les parties et trouve une solution avec celles-ci (médiation) ou bien envisage une action en justice. À ce propos, notons que déposer plainte demande un investissement et un courage extraordinaire. La victime devra, non seulement, faire suivre la plainte mais elle sera également confrontée à son agresseur.euse.

Unia réalise également des statistiques annuelles sur base des signalements recueillis.

XI. BIBLIOGRAPHIE

Vous trouverez ci-dessous les principaux ouvrages ou articles utilisés pour rédiger le syllabus.

CONCEPTS EN GÉNÉRAL

- BePax, « Discrimination, charge et trauma racial », 22 décembre 2020, en ligne <https://bepax.org/publications/discrimination-charge-et-trauma-racial-la-sante-mentale-a-l-epreuve-du-racisme-quotidien.html>
- Nicolas Rousseau, « Le racisme institutionnel, un concept mal connu », 2018, en ligne : <https://bepax.org/publications/le-racisme-institutionnel-un-concept-mal-connu.html>
- Nicolas Rousseau, postface de Betel Mabile, « Etre blanc-che, le confort de l'ignorance. Racisme et identités blanches », Bepax, 2019, en ligne : <https://bepax.org/publications/etre-blancmhe-le-confort-de-l-ignorance-1.html>
- Reni Eddo-Lodge, « Le racisme est un problème de blanc », Éd. Autrement, 2018
- Robin DiAngelo, « La fragilité blanche, ce racisme que les blancs ne voient pas », Éd. Les Arènes, 2020.
- Service Diversité de la CSC, « Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche », 2^e édition, février 2020

Vidéos :

- Pourquoi parler de personnes blanches et racisées ? : https://www.youtube.com/watch?v=c_QOCdIY7ac
- « Tu viens d'où ? » - Kiffe ta race : <https://www.youtube.com/watch?v=aNZQhf2MeAc>
- Privilège blanc – vidéos des « doigts levés » : <https://www.facebook.com/Gentside/videos/291488282238379>
- « Check tes privilèges blancs » - Kiff ta race: Check tes privilèges blancs
- Sans blanc de rien : série de 4 émissions <https://open.spotify.com/show/6W77CmxDBu33xc620wuRws>
- Vidéos humoristiques canadiennes pour aborder la question de la norme blanche et des stéréotypes envers les personnes racisées en inversant le propos : <https://www.monamiblanco.org/pub-tv/>
- Être allié : <https://www.lallab.org/11-conseils-pour-etre-un-e-bon-ne-allie-e/>
- Comment être un.e allié.e : <https://www.youtube.com/watch?v=Q5DSL00WwY>
- Tout va bien : lutter sans dominer https://www.youtube.com/watch?v=_Yy2W6ZtatQ
- La non-mixité, on en pense quoi ? https://www.youtube.com/watch?v=Gm1a25alnaY&feature=emb_title

LOGEMENT :

- Bruxelles Logement Service Public Régional de Bruxelles, « *La discrimination au logement : de quoi s'agit-il ? Comment y réagir ?* », mars 2019, en ligne : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1363_BXL_Logement_-_brochure_-_FR-AS.pdf
- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, « Discrimination dans le logement social », Bruxelles, 2010, en ligne http://www.revue-democratie.be/index.php?option=com_content&view=article&id=562:discrimination-dans-le-logement-social&catid=26&Itemid=33
- Chocron Véronique, « Etre noir ou d'origine maghrébine, un facteur de discrimination dans l'accès au crédit bancaire », *Le Monde*, 21 septembre 2017, en ligne https://www.lemonde.fr/economie/article/2017/09/21/etre-noir-ou-d-origine-maghrebine-un-facteur-de-discrimination-dans-l-acces-au-credit-bancaire_5189178_3234.html
- SOS Racisme, « Discriminations raciales au logement, ça suffit ! », mai 2019, en ligne <https://drive.google.com/file/d/1Aqmk7Wp3Ppf6wZUTM-ho9O8Dpwjr00vo/view>
- UNIA, « Baromètre de la diversité Logement », Bruxelles, 2014, en ligne <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-logement>

Vidéos :

- Un agent immobilier discrimine en direct : <https://www.youtube.com/watch?v=IIIIEV7MnaY>
- Un documentaire sur la recherche d'un logement par une famille <https://www.youtube.com/watch?v=CTewJXD-mFk>
- Le témoignage d'une jeune femme isolée et racisée sur sa recherche de logement : https://www.rtb.be/info/belgique/detail_discrimination-au-logement-ce-n-est-pas-facile-de-porter-plainte?id=9448623
- Une vidéo humoristique inversant les discriminations : <https://www.youtube.com/watch?v=eEGrO7JD6OI>
- Les résultats de l'enquête de SOS racisme sur le logement : <https://www.tf1.fr/tmc/quotidien-avec-yann-barthes/videos/chaouch-express-ecoutes-accablantes-de-l-enquete-racisme-logement.html>

ENSEIGNEMENT :

- Bamko-cran, « Père Fouettard, ma couleur de peau n'est pas un déguisement », Bruxelles, en ligne: <https://www.bamko.org/p%C3%A8re-fouettard>
- Anne-Claire Orban & Nicolas Rousseau, « Réagir face au racisme dans l'enseignement », Bruxelles, 29 janvier 2021, en ligne : <https://www.bepax.org/publications/reagir-face-au-racisme-dans-l-enseignement.html>
- NAPAR, « Propositions d'actions prioritaires de la Coalition NAPAR, pour un plan d'action interfédéral contre le racisme », mars 2020, Bruxelles.
- Unia, « Monitoring socio-économique, marché du travail et origine », 2019, Bruxelles, consulté en ligne : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf
- Unia, « Baromètre de la diversité 2017 », 2018, Bruxelles, consulté en ligne : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_FR-AS.pdf

- Unia, « L'enseignement en Belgique reste inégalitaire », Bruxelles, 4 février 2018, consulté en ligne <https://www.unia.be/fr/articles/lenseignement-en-belgique-reste-inegalitaire-selon-lorigine-sociale-ou-ethnique-des-eleves>
- Anne-Claire Orban & Nicolas Rousseau, « Réagir face au racisme dans l'enseignement », Bepax, 2021 consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/reagir-face-au-racisme-dans-lenseignement.html>

Vidéos/podcast :

- « Kiff ta race » dans son épisode « Nos enfants à rude école » <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/nos-enfants-a-rude-ecole>
- Une vidéo relatant le combat de jeunes étudiantes portant le foulard, dans leur accès aux études supérieures : <https://www.facebook.com/watch/?ref=external&v=743976206170653>

EMPLOI :

- Orban A-C., BePax, « Qu'est-ce que l'ethnostratification », 4 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-mecanismes.html>
- Unia, « Monitoring socio-économique, marché du travail et origine », 2019, Bruxelles, consulté en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf
- Unia, « Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne », 11 mars 2020, consulté en ligne <https://www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traîne>

Vidéos/podcast :

- « Kiff ta race » dans l'épisode « Comment survivre au taf ? » : <https://www.youtube.com/watch?v=zL15XeVzxxU>
- Vidéo de Marie Dasyva, ancienne travailleuse dans la mode, reconvertie en coach pour personnes racisées : https://www.youtube.com/watch?v=Fckw1Zs9nel&feature=emb_logo
- Témoignage de Xenia, une jeune communicante parisienne. Dans l'article, elle raconte d'autres micro-agressions subies au quotidien au travail. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/racisme-ordinaire-entreprise>

MÉDIAS :

- Bonvoisin D., « Ange blond, les médias et les stéréotypes sur les blonds », Bruxelles, 17 novembre 2014, consulté en ligne <https://media-animation.be/Ange-blond-les-medias-et-les-stereotypes-sur-les-Roms.html>
- De Stexhe, Y., « Du whitewashing au white savior : Au-delà de la présence, l'importance des rôles », 6 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/du-whitewashing-au-white-savior-au-dela-de-la-presence-limportance-des-roles.html>
- Goffard, C., « L'invisibilité des communautés asiatiques dans le cinéma occidental : quel pouvoir a le cinéma sur notre imaginaire ? », Bruxelles, 12 juin 2019, consulté en ligne <https://media-animation.be/L-invisibilite-des-communautas-asiatiques-dans-le-cinema-occidental-quel.html>
- Goffard, C., « Le white-washing au cinéma », 9 décembre 2016, consulté en ligne <https://media-animation.be/Le-whitewashing-au-cinema.html>

- Ouattara, A., « La représentation compte ! », 12 mars 2019, consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/la-representation-compte.html>
- Rousseau, N., « Cinéma : la blancheur au centre de la technique », 4 mars 2019 consulté en ligne <https://www.bepax.org/publications/des-visages-plus-blancs-que-blancs-cinema-racisme-et-le-poids-de-la-blanchite.html>
- RTBF, « Notre info, si blanche... : pourquoi et comment mieux incarner la « diversité » ? », 30 décembre 2018, consulté en ligne https://www.rtf.be/info/medias/detail_notre-info-si-blanche-pourquoi-et-comment-mieux-incarner-la-diversite?id=10108164
- RTBF, « Le dangereux terroriste était en fait... un joueur de cricket », Bruxelles, 22 novembre 2014, consulté en ligne https://www.rtf.be/info/belgique/detail_le-dangereux-terroriste-etait-juste-un-joueur-de-cricket?id=8433778

Vidéos/podcast :

- Pour aborder la question de l'invisibilisation des personnes racisées dans les médias, Betel Mabilie était l'invitée des Décodeurs (la Première) : https://www.rtf.be/auvio/detail_les-decodeurs-le-debat?id=2643166
- Maïga Aïssa, « Noire n'est pas mon métier », Editions Seuil, 2018. Une vidéo relate son expérience : <https://www.youtube.com/watch?v=wNjoiYh5x4>

SANTÉ :

- ORBAN A.-Cl., « Burn-out, handicap et racisme : analyse », BePax, 12 décembre 2019 disponible en ligne www.bepax.org/publications/burn-out-handicap-et-racisme-analyse.html
- Collectif, « Racisme systémique et inégalités de santé, une urgence sanitaire et sociétale révélée par la pandémie COVID-19 », disponible en ligne <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7497546/>
- Maurisse Marie, « Pourquoi le coronavirus s'attaque davantage aux minorités », 9 novembre 2019, disponible en ligne <https://www.letemps.ch/sciences/coronavirus-sattaque-davantage-aux-minorites>

Vidéos/podcast :

- Les dessous de la Santé, « Le syndrome méditerranéen », 23 janvier 2019, disponible en ligne https://www.youtube.com/watch?v=_zPu4Uzc6PQ
- Une autochtone meurt dans un hôpital au Canada, car sa souffrance n'est pas prise en compte par le personnel médical (insultes, etc.) <https://www.youtube.com/watch?v=syZpMXFv-O4>
- Le magazine de la santé (France), l'affaire de la patiente voilée (refoulée dans un cabinet médical) <https://www.youtube.com/watch?v=uHzlnvAlfiM>
- « Pas d'infirmière noire » <https://www.youtube.com/watch?v=BKNN0H3kdnE>
- « La drépanocytose, une maladie victime d'un racisme systémique ? » <https://www.youtube.com/watch?v=7-boqLCaUp4>
- Le racisme médical – histoire de la médecine et racisme : <https://www.youtube.com/watch?v=8CVJ79xnPOI>
- Le racisme gangrène le secteur médical : <https://www.youtube.com/watch?v=iITf8VJKXho>

POLICE/JUSTICE :

- AMNESTY INTERNATIONAL BELGIUM, « Police et profilage ethnique. Analyse du cadre juridique en Belgique », 2017, en ligne www.amnesty.be/IMG/pdf/police_et_profilage_ethnique_analyse_du_cadre_juridique_en_belgique.pdf
- BORREDON L., « Du ministre au gardien de la paix. Comment la politique du chiffre s'impose aux policiers », La Monde, 3 octobre 2011, (en ligne) www.lemonde.fr/societe/article/2011/10/03/du-ministre-au-gardien-de-la-paix-comment-la-politique-du-chiffre-s-impose-aux-policiers_1581438_3224.html
- BRION F., « La surreprésentation des étrangers en prison : quelques enseignements d'une brève étude de démographie carcérale », dans F. BRION, A. REA, C. SCHAUT et A. TIXHON, Mon délit ? Mon origine. Criminalité et criminalisation de l'immigration, Bruxelles, De Boeck Université, 2001, pp. 225-257.
- FONDATION ROI BAUDOIN, « Comment (mieux) aider les victimes de délits de haine à se reconstruire ? », octobre 2020, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/FRB_Brochure_Delits_de_Haine_FR_web.pdf
- LE SOIR, « Sept organisations lancent une campagne contre le profilage ethnique par la police », 10 juin 2020, en ligne www.lesoir.be/306205/article/2020-06-10/sept-organisations-lancent-une-campagne-contre-le-profilage-ethnique-par-la
- LEYS Ch. et LICATA L., « Les émotions d'un prévenu peuvent-elles influencer sa peine ? », <https://www.justice-en-ligne.be/Les-emotions-d-un-prevenu-peuvent>
- MAHIEU Valentine, VAN PRAET Sarah, « Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination », novembre 2020, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/rapport_44_FR-nov2020.pdf
- UNIA, « Recommandations d'Unia : les législations antidiscrimination et le classement sans suite », 2021, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Position_Paper_INCC-FRB_FR_mar0.pdf
- UNIA, « Etude de l'Institut National de criminalistique et de criminologie (INCC, 2019) sur le classement sans suite des infractions liées à la haine et à la discrimination (code de prévention 56) », novembre 2020, en ligne https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/rapport_44_FR-nov2020.pdf

Vidéos/podcast :

- « Les bleus broient du noir ? », 12 juillet 2012 (en ligne) www.stop-repression.be/racisme/#_ftnref12
- Justice pour Adil, <https://www.youtube.com/watch?v=UBCc8PJW2xU>
- « Racisme dans la police, des accusations répétées depuis des années », https://www.youtube.com/watch?v=4mXGZkz_4xE
- Profilage ethnique, témoignage d'une euro-députée : <https://www.youtube.com/watch?v=OjmCAj2XVOU>
- Des policières racistes en patrouille : <https://www.youtube.com/watch?v=RxYwJcQkvBU>
- Un ancien policier dénonce le racisme dans la police: <https://www.facebook.com/watch/?v=2631192300429761>
- Interview de Rachida Brahim qui expose des chiffres sur les violences policières en France : <https://www.youtube.com/watch?v=XnzSKpQuTbU>
- Une police sous pression : <https://www.letemps.ch/societe/prejuges-frustrations-nourrissent-racisme-policier>

Le Centre d'Information et d'Éducation Populaire du MOC (CIEP), est chargé des activités éducatives et culturelles du MOC.

Organisés en équipes régionales et communautaires, nous appuyons à travers la formation les activités du MOC et des organisations qui le constituent. Notre souci est de donner aux groupes et aux individus les outils nécessaires à leur engagement comme acteurs et citoyens et de participer au développement d'une société démocratique par une réelle démocratisation du savoir et une valorisation de l'action collective.

Notre originalité réside essentiellement dans la philosophie de notre travail et dans notre expérience accumulée d'une pédagogie participative notamment à travers l'ISCO et le Bagic.

L'Éducation permanente est notre quotidien la formation notre spécialité.

CONTACT: Centre d'Information et d'Éducation Populaire
Chaussée de Haecht, 577-579 – 1030 Bruxelles

