



Bureau de dépôt -
Bruxelles X
P701162



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

L'ESPERLUETTE

Trimestriel du CIEP | MOC

n° 106 - Octobre-Novembre-Décembre 2020



TÉLÉTRAVAIL SOLITAIRE OU SOLIDAIRE?

Racisme : un système à déconstruire ! S'interpeller en mouvement pour agir
Ici l'ombre, une naissance en confinement

Tiffany LESCEUX et Nicole TINANT (Permanent.es CIEP communautaire) ◆

Racisme : un système à déconstruire ! S'interpeller en mouvement pour agir

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. Comme toute vocation d'un système, il vise à se perpétuer indépendamment de l'intention individuelle de ceux et celles qui œuvrent activement à le transformer. Depuis des années, le MOC et ses organisations luttent contre cette triple domination plus spécifiquement subie par le monde populaire particulièrement fragilisé par la domination capitaliste. 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 contre la domination capitaliste est depuis toujours le fer de lance de nos organisations, laissant de ce fait, de nombreuses dominations liées au système patriarcal et raciste invisibilisées.

Cet article rend compte de l'organisation de cycles de formation, ce qui constitue la première étape du processus mis en œuvre dans le mouvement, en collaboration avec BePax. L'objectif visé était d'interroger ce système de domination raciste qui nous concerne tous et toutes en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.seuse.s, ... Pour nous décentrer, nous devons accepter le fait que nous sommes socialisé.e.s dans une société profondément marquée par un racisme qui impacte notre vie, notre manière de penser et notre subjectivité que cela soit dans les secteurs de l'emploi, de la santé, du logement, de l'enseignement, de la police, etc. L'évaluation des formations a mis en exergue, pour une majorité des participant.e.s, l'importance du proces-

sus de décentrage : « Cette mise devant le miroir a été très percutante et m'a fait prendre conscience à quel point nous reproduisons le schéma que nous dénonçons. » (Marc'), « C'est un travail de déconstruction permanent pour nous, les blancs, car le rôle de la socialisation est fort et continue toujours » (Carine).

Voir pour se construire un langage commun

Pour répondre à cet enjeu, nous avons mis en place des formations à destination principalement de permanent.e.s du mouvement, qu'il.elle.s travaillent au CIEP ou dans une des organisations constitutives. Deux sessions ont été organisées en septembre, à Namur et à Bruxelles, tandis que la 3^e prévue à Jumet a été reportée pour cause de Covid-19. Ces formations ont été réalisées grâce au partenariat avec l'ASBL BePax, qui travaille dans le milieu antiraciste depuis plusieurs années et a accumulé une grande expertise.

Cette formation avait comme objectifs, outre de faire mouvement autour de

la problématique, de mieux cerner ce que recouvre la notion de racisme structurel mais aussi tous les concepts inhérents. De manière générale, ces notions sont mal connues, ou pas assez, et il nous semblait essentiel que la formation permette, au moins, de construire un langage commun. Les évaluations des participant.e.s confirment cette ambition : « Une analyse profonde sur le racisme institutionnel, explication claire qui a bien montré les systèmes de racisme » (Julie), « Une compréhension du mécanisme de racisme structurel, mouvant et partout » (Eric).

Le cheminement pour y parvenir n'a pour autant pas été simple, et a nécessité de la part des participant.e.s une constante décentration et une ouverture d'esprit. Les formateurs et formatrices ont assuré un balisage progressif pour naviguer autour des concepts, les comprendre et se les approprier.

Être placé.e en inconfort

Pour ouvrir le bal, la question suivante était posée aux participant.e.s : « Le ra-



« Est-il toujours existé ? » La réponse apportée a permis de soulever les premiers aspects fondamentaux quand on parle de racisme : le système de domination dans lequel il est construit, basé sur la hiérarchie des races, phénomène qui a marqué la société actuelle, et qui la marque encore. C'est le deuxième constat posé par les formateur.rice.s : l'imaginaire collectif est encore marqué par ce rapport de domination, dans différents secteurs de la société, comme l'enseignement, le journalisme, les médias, etc. « Une prise de conscience de l'ancrage imaginaire [du racisme] : ça va prendre du temps à déconstruire » (Mireille), « Des exemples [proposés par les formateur.rice.s] qui une fois analysés nous font remettre en question tous ces stéréotypes, ces discriminations dans lesquelles on baigne et dont on s'en rend compte. Avec tout ça ça va impliquer comme pensées et comportements inconscients » (Benoit). Les participants expliquent entre autres les deux catégories utilisées en formation, celle des personnes blanches et celle des personnes racisées, qui ont provoqué un certain inconfort chez de nombreux participant.e.s. Les formateur.rice.s avaient auparavant annoncé la couleur : cette formation mettrait en inconfort car elle oblige à se décentrer, à dépasser un certain cadre moral « le racisme c'est mal, moi je ne suis pas raciste, ce sont juste des personnes d'extrême droite qui le sont », pour saisir ce qui se cache derrière ces termes. En l'occurrence ici, comprendre le poids de la racialisation, de la construction sociale encore forte qui structure notre société, des personnes « racisées » victimes de racisme et personnes « blanches » qui ne se rendent pas compte.

Cette première étape a été complétée par une meilleure connaissance des mécanismes psycho-sociaux en jeu², savoir la catégorisation, le préjugé, la hiérarchisation et l'essentialisation, les deux derniers concepts étant moins connus des participant.e.s mais permettent de faire le lien avec le contexte de domination précédemment cité.

Omniprésence du racisme structurel

Une fois ces premiers concepts intégrés, nous nous sommes attaqué.e.s aux différentes formes du racisme. À la question « comment se manifeste le racisme aujourd'hui ? », les participant.e.s ont répondu : agressions, insultes, moqueries, discriminations, etc. Pourtant, le racisme prend de multiples autres formes, invisibles et souvent « non-intentionnelles », à travers des actes, attitudes, normes, pratiques routinières, pensées, habitudes qui impactent négativement les personnes racisées. « Tous ces détails de la vie quotidienne à travers lesquels s'expriment des formes de racisme » (Anne). Il peut s'agir de discrimination à l'emploi, au logement, dans les soins de santé, mais aussi de violences symboliques, de questions banales ou de micro-agressions. Cette dimension, souvent invisible, permet de mieux appréhender « l'omniprésence du racisme dans notre système » et de « se rendre compte des réalités vécues au quotidien ». Mais ce qui a particulièrement résonné chez les participant.e.s en formation est le fait de se concentrer non pas sur l'intentionnalité de l'acte, mais plutôt sur l'impact que celui-ci a sur la personne qui en est victime. Changer de point de vue permet ainsi de répondre à un enjeu fondamental : visibiliser le racisme structurel. Dans le système raciste, ce n'est pas l'individu qui est à remettre en cause, mais tout le système, dans lequel nous baignons tous et toutes. « Individualiser les actes, c'est dépolitiser » (Marc).

Pour terminer le volet conceptuel, la notion de « privilège blanc » a été abordée, à travers un exercice sur l'identité. D'emblée, les formateur.rice.s ont expliqué la notion de privilège, en tant qu'avantage ou facilité. Dans l'exercice proposé sur les identités (« La molécule de l'identité »), la formatrice a interrogé les participant.e.s : « Quel groupe d'appartenance vous donne des avantages ? ». Le fait d'être de classe moyenne ou supérieure, ainsi que le fait d'être un

homme ont été facilement relevés par les participant.e.s. Mais le fait d'être « blanc » est également une facilité dans la vie quotidienne ! Les privilèges sont liés au fait d'être « dans la norme d'une société dans un contexte particulier ».

Les évaluations de la première journée ont confirmé le sentiment de malaise, mais aussi et surtout le sentiment d'avoir changé de vision des choses, de s'être



décentré.e.s et remis.e.s en question. « Ce qui m'a le plus marqué, ce sont les changements opérés chez les autres participants. On voyait que le processus, les explications fonctionnaient. » (Rachid), « Cette formation a suscité une remise en question de mes connaissances, de la notion de « fragilité blanche » et de l'impact que je peux avoir sur l'autre » (Benoit), « Le fait de m'interroger sur mes pratiques, mes attitudes » (Elodie).

Juger

Dans le cadre de ces journées de formation, les participant.e.s ont été outillé.e.s dans le processus d'analyse critique du système dans lequel il.elle.s baignent. Pour ce faire, nous avons, avec le soutien de BePax, réalisé des **fiches d'interpellation sur des thématiques spécifiques**³.

Une fiche « Screening interne » interroge l'état des lieux général au sein des organisations en matière de recrutement, ressources humaines, carrière, formation, communication et gestion d'équipe. Cette fiche vise à susciter une prise de conscience de la situation, des pratiques positives ou inadéquates et des (mé) connaissances. Elle invite le.la lecteur.

rice à s'interroger et prendre la mesure de ses comportements et de son implication face à des situations spécifiques tout en réfléchissant aux actions à mettre en œuvre pour y remédier. Plus largement, la fiche a été transmise à *diver.se.s* acteur.rice.s du mouvement.

Une fiche générale sur le « **Racisme structurel** » propose une clarification des concepts, enjeux et débats actuels pour

Agir, être allié.e

Durant la formation, une attention particulière a été portée à l'émergence des pistes d'actions en fonction des régions et des mouvements. Dans un premier temps, nous avons débattu de la posture d'« allié.e ». Dans un cadre de militantisme, l'« allié.e » est, selon Betel Mabille de BePax, « *une personne qui ne subit pas une oppression mais qui va s'associer aux personnes qui en sont victimes pour combattre ensemble le système* »⁴. « *La possibilité d'être allié.e même si c'est un sujet délicat est quelque chose qui m'a particulièrement marquée* » (Mireille). Les échanges ont permis de faire une distinction entre une alliance d'ordre individuelle et organisationnelle. En tant qu'individu, certain.e.s ont pris conscience de leur position dans le système, de l'importance de se décentrer et d'accepter le fait qu'il n'y a

pas de privilèges sans discrimination. Parmi les propositions concrètes d'actions qui ont émergé en tant qu'allié.e, retenons celle de dénoncer ce qui est constaté sans toutefois parler à la place d'une personne racisée. « *Je comprends que ce soit douloureux à entendre, c'est comme lorsqu'un homme prend la parole pour expliquer ce que ressent une femme battue et pour dire ce qu'il y a de mieux à faire pour elle* » (Sophie).

Le racisme constitue non seulement une expertise mais également un vécu. Une personne non-racisée n'aura jamais de vécu de discrimination, il importe donc de susciter le partage et l'expression des personnes qui en ont. « *Ce qui m'a le plus marqué c'est à quel point des choses a priori insignifiantes peuvent être significatives pour d'autres* » (Yvan).

Comme face à toute domination, l'humilité est à cultiver. Il importe de faire reconnaître l'expertise des personnes racisées, trop souvent dénigrée au nom d'un manque de prise de recul.

Pour éviter de se retrouver dans une posture de complicité, il est important de rapporter les actes et les paroles racistes dont nous sommes témoins, de sortir de

notre zone de confort et d'accepter de se remettre en question. « *La culpabilité ne sert à rien et elle prend beaucoup de place. Elle doit plutôt nous servir de moteur, il faut l'accepter mais surtout ce ressenti ne doit pas prendre la place sur le ressenti de la victime de racisme* » (Michel).

En tant que mouvement ou organisation, la prise de conscience de ce système raciste et de notre position privilégiée est un prérequis incontournable si nous désirons l'utiliser à bon escient. Il y a lieu de s'imprégner des combats défendus par les groupes racisés bien placés pour décrire les violences racistes et la manière de lutter adéquatement. Naturellement, cette posture est inconfortable et sera toujours compliquée à accepter. En tant que groupe dominant dans le cadre de ce combat, nous disposons d'un pouvoir institutionnel qui peut œuvrer à l'émergence de changements structurels : travail sur les pratiques, sur la culture, les normes, etc. Nous pouvons mettre ce pouvoir institutionnel à disposition des personnes racisées, nous pouvons « *leur donner notre micro* ». Mais attention, même si nous luttons pour la même chose, les enjeux ne sont pas les mêmes pour les individus : « *J'ai pris conscience que pour nous les " blancs ", la lutte antiraciste est une question de valeurs, alors que pour les personnes racisées, c'est une question de survie* » (Benoit). Il nous faut donc être attentif.ve à lutter « avec » et non pas « à la place », au risque de mettre les personnes racisées dans des situations très inconfortables, parce qu'on « aura voulu bien faire ». « *Il est difficile d'accepter de ne pas avoir le rôle de " sauveur " dans cette lutte. Dans mon organisation, ce n'est pas à moi, personne blanche, de déclencher des choses sans les personnes racisées (relais d'une discrimination, etc.) car ce sont elles qui, in fine, vont avoir le poids de ce problème sur leurs épaules* » (France).

La fiche « **Screening interne** » a stimulé chez certain.e.s l'envie de « *voir un changement dans nos institutions* » et de consolider des alliances inter-mouvement pour que ce combat soit mieux pris en considération. « *J'aimerais pour*



éveiller au pouvoir des mots, à l'importance des langages de domination qui conditionnent notre vision du monde et impactent nos (ré)actions. Une fiche « **Législation anti-discrimination** » précise la législation fédérale belge sanctionnant les comportements discriminatoires et la manière de les signaler. Les six autres fiches mettent en perspective l'aspect structurel qui traversent une série de thématiques spécifiques (**emploi, police, justice, logement, enseignement, santé et médias**). Après un état des lieux qui met en exergue la problématique et ses enjeux spécifiques, le lecteur et la lectrice sont invité.e.s à réfléchir à la manière de déconstruire ce système de domination.

Durant le processus de formation, les constats relatés dans les fiches ont systématiquement été replacés dans le cadre du système raciste permettant ainsi de croiser les différents secteurs de discriminations. Prenons pour exemple, les violences structurelles rencontrées dans le monde du travail, qui engendrent des impacts en matière de santé mentale ou qui prennent leur source au sein du secteur de l'enseignement.

l'avenir que nous allions vers un vrai monitoring par rapport aux différentes dimensions dans notre organisation que cela soit la GRH, la communication, ... » (Jérôme).

Agir, créer des synergies en région

Pour finir, les participant.e.s ont été mis.es en situation d'envisager la mise en œuvre d'une action au départ de l'analyse stratégique de leur région ou de leur organisation. À partir d'un projet spécifique, il.elle.s devaient repérer les acteur.rice.s allié.e.s, adversaires ou neutres pouvant intervenir et identifier les caractéristiques par rapport à leur équipe en matière de contraintes, atouts, enjeux, organisation, contestations, rapport de pouvoir conflictuel, etc.

Lors de la formation à Namur, certain.e.s participant.e.s ont regretté le manque de temps consacré à l'exercice. Nous avons tenu compte de cet aspect dans la formation à Bruxelles, ce qui a permis de faire émerger une production collective très dynamique et constructive. La région de Namur s'est particulièrement focalisée sur les médias. Les animateur.rice.s projetaient de questionner les médias grand public sur leurs pratiques, mais aussi les médias de leurs organisations. Il.elle.s envisageaient de réaliser un travail avec des journalistes, des auteur.e.s, etc., peut-être organiser un colloque.

Au Luxembourg, les animateur.rice.s se sont plutôt concentré.e.s sur leurs pratiques en interne, les méthodes de travail utilisées avec leurs publics, leur souhait de développer un langage commun en interne pour mieux aborder le racisme, tout en investiguant les activités à réaliser en mouvement, par exemple avec Vie Féminine. Le projet de parler de privilèges blancs à un public de blanc.he.s a également émergé.

À Liège, l'attention s'est portée sur l'organisation d'une balade « décoloniale » ainsi que d'animations diverses axées sur la santé en partenariat avec les écoles d'aides-soignantes.

À Bruxelles, les sous-groupes rassemblaient des animateur.rice.s du Ciep

du Brabant Wallon et d'autres organisations. Un sous-groupe a projeté la mise en œuvre d'un outil de monitoring interne de représentativité au niveau du MOC avec la création d'une cellule « Diversité » avec une fonction de veilleur.euse.s visant entre autres à favoriser la diversité et éviter l'émergence de préjugés, discriminations dans toutes les campagnes ou communications. Pour mettre en exergue l'importance de ce projet, quelques exemples ont été cités, par exemple lors de la réalisation des premières affiches pour les élections sociales. Elles avaient été conçues par des « blanc.he.s » (service presse de la CSC), avec la photo de « blanc.he.s » et donc pour des « blanc.he.s ».

Dans un autre sous-groupe, un projet de formation continuée a été envisagé en lien avec la ségrégation raciale. Destiné aux enseignant.e.s et aux directions d'école, ce module de sensibilisation serait obligatoire en journée pédagogique et s'organiserait au moins une fois par an. Le projet porté par la CSC enseignement s'appuierait sur un travail de terrain (enquête via les Équipes populaires, sondage réalisé par la CSC alimentation et service, ...).

En conclusion

Vu l'ampleur de la tâche, prendre à bras le corps la lutte contre le racisme structurel est un travail de longue haleine au sein du mouvement. Ce cycle de formation n'était qu'une première étape, mais elle augure de belles perspectives pour aborder cette question un peu partout dans le MOC. Ces formations auront surtout soulevé la nécessité, pour chacune de se former, avant tout, sur cette question, se former aux concepts, se décentrer pour mieux agir, en tant qu'allié.e. Au moment de clôturer la formation, de nombreuses nouvelles attentes étaient formulées : « Une autre formation qui suive celle-ci dans une année pour voir le changement dans les pratiques et sur nos terrains ainsi que les nouvelles problématiques » (Marc), « Pouvoir continuer, avoir une journée/an par exemple pour traiter de cette thématique ». « Une méthode pour en parler avec notre pu-

blic », « Des exercices et des mises en situations à proposer à des groupes en éducation ».

Le besoin d'actions concrètes et de participer à des actions concrètes sur le thème s'est fait sentir, également en termes d'outillage pour aborder cette question avec les différents publics (méthode, exercices, mises en situations). En tout cas, les participant.e.s ont pointé l'importance de « voir un changement dans nos institutions » (Isabelle), « Aller vers un vrai monitoring par rapport aux différentes dimensions dans notre organisation (GRH, communication, ...) » (Francine) ou « créer des alliances » (Jérôme).

1. Les témoignages proviennent des évaluations des deux formations. Les prénoms sont fictifs.
2. Voir la fiche sur le « Racisme structurel » disponible en ligne : <https://ciep.be/index.php/2012-11-29-08-08-12/2012-11-29-08-09-11/autres-formations>
3. <https://ciep.be/index.php/2012-11-29-08-08-12/2012-11-29-08-09-11/autres-formations>
4. Betel MABILLE, « Les allié.e.s de la lutte antiraciste », In *Être blanc.he : le confort de l'ignorance*, BePax, décembre 2019, pp.60-68 (en ligne) <https://bepax.org/files/files/etudes/BePax-Etude-Etre-blanc-he-le-confort-de-l-ignorance.pdf>



Exhibitions ou l'invention du sauvage, ARTE France Développement, 2015 (en ligne) <http://malle-ensemble.org/spip.php?article337>

Jean-Baptiste LÉGAL et Sylvain DELOUVÉE, *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, Paris, Dunod, 2015 (Collection Les Topos).

Racisme, comprendre pour agir. Outil méthodologique, Bruxelles, Vie Féminine, 2018.

Nicolas ROUSSEAU, *Être blanc.he, le confort de l'ignorance*, Bruxelles, BePax, 2019 (en ligne) <https://bepax.org/files/files/etudes/BePax-Etude-Etre-blanc-he-le-confort-de-l-ignorance.pdf>

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

www.bepax.be