



RACISTE MALGRÉ MOI

Ensemble, déconstruisons le racisme structurel

Table des matières

1	– Introduction.....	3
	Christine STEINBACH	
2	– Racisme structurel : enjeux contemporains de la lutte antiraciste et voies d'action pour le MOC	5
	Ghalia DJELLOUL	
3	– S'allier et s'engager	10
	Mireille TSHEUSI-ROBERT	
4	– Parole aux organisations du MOC.....	15
	Dominique DECOUX	
5	– L'approche de la CSC sur le racisme structurel.....	17
	Anne LÉONARD	
6	– L'approche des JOC.....	17
	Amine TAIYMI	
7	– Approche des Équipes populaires	19
	Laurence DELPERDANGE	
8	– Approche de Vie Féminine	20
	Anne REYNAUD	
9	– Diversité et racisme structurel : les médias assurent-ils leur rôle dans le processus démocratique ?	24
	Sabri DERINÖZ	
10	– Emploi et racisme	27
	Malika BORBOUSE	
11	– Enseignement et racisme.....	32
	UNIA	
12	– Police et racisme.....	36
	Mohammed MIMOUN	
13	– Santé et racisme.....	38
	Barbara MOURIN ET Rachid BATHOUM	
14	– Législation et racisme.....	40
	Camille VAN HOVE ET Pierre GENTY	
15	– Logement et racisme.....	43
	Nicha MBULI	
16	– Safe space et racisme	46
	Salwa BOUJOUR	
17	– Décolonisation et racisme.....	50
	Cécile RUGIRA	
18	– Femmes et racisme	52
	Zaïna ASSUMANI ET Faïza CHERFI	
19	– Conclusions.....	56
	Arianne ESTENNE	
20	– Bibliographie.....	60

1 Introduction

Christine STEINBACH – Directrice du CIEP

En septembre 2021, après une longue période de confinement forcé dû à la pandémie de Covid-19, le CIEP-MOC lançait, avec la CSC-Diversité, une campagne inédite appelant à déconstruire ensemble le racisme structurel. La journée d'ouverture a rassemblé un public varié et remarquablement nombreux. Ce n'était pas seulement pour le plaisir, bien légitime, de se retrouver en présentiel par une belle journée de septembre. C'était aussi dû à l'acuité de la problématique et à la préparation qui avait prélué à cette campagne. En effet, dans les mois qui ont précédé le lancement de la campagne, le CIEP a construit et proposé, avec l'aide de BePax, des modules de formation visant à appréhender ce concept, sans doute davantage nouveau pour le Mouvement et à en déceler l'enjeu fondamental. Lutter contre le racisme structurel implique, avant toute chose, de prendre conscience et d'accepter le fait que nous sommes socialisés dans une société profondément marquée par un racisme qui impacte notre vie, notre manière de penser et notre subjectivité, et que cela imprègne tous les secteurs du quotidien : emploi, santé, logement, enseignement, police, etc.

Dans le Mouvement, l'invisibilité des situations injustes, discriminantes, stigmatisantes, constitue une vraie préoccupation, évoquée fréquemment dans les réflexions sur les modes d'action : comment faire en sorte que les trajectoires d'éducation permanente qui se construisent au départ des réalités de vie vécues aboutissent à rendre visibles ou plus visibles dans l'espace public, la réalité multiple, hétérogène, complexe des milieux populaires ?

Quelles stratégies déployer afin de rendre plus visibles aussi leurs aspirations, leurs revendications, leurs besoins légitimes d'autonomie, d'émancipation et de justice ? Ces questions nous occupent en permanence. Travailler à faire émerger l'invisible ; lutter contre les discriminations structurelles de toutes sortes, cela fait partie de l'ADN du MOC. De ses options fondamentales aussi. Nous y affirmons en effet que « La grandeur de la société humaine est de reconnaître et de promouvoir, envers et contre tout, l'égalité en dignité et en droit de tous les hommes et de toutes les femmes ; égalité qui se doit d'être effective dans tous les aspects de la vie en société. Cette exigence d'égalité suppose que toutes et tous se reconnaissent comme fondamentalement solidaires, à l'égard de tous les individus et groupes dominés »¹. Dans ce sens, le MOC entend lutter contre les trois sources de domination que sont le capitalisme, le racisme et le patriarcat. Avec la conscience qu'il s'agit d'un processus long, qui exige un questionnement et une action permanente. Parce qu'un mouvement social est toujours le produit d'une histoire humaine collective, elle-même ancrée dans un contexte, une histoire sociale, plus large.

Dans un article paru dans *Signe des temps* (revue de BePax)², Benjamin Peltier rappelle que l'évolution de l'antiracisme politique, en Belgique francophone, a davantage connu une évolution

¹ Options fondamentales, MOC, 2011.

² Benjamin PELTIER, « L'évolution de l'antiracisme dans notre société : un chemin, encore long, pour s'éloigner du déni », *Signe des Temps*, BePax, 24 août 2021 (en ligne) <https://bepax.org/publications/lrevolution-de-lantiracisme-dans-notre-societe-un-chemin-encore-long-pour-sreloigner-du-deni.html>

dans la manière dont est perçu le discours anti-raciste que dans la manière dont les institutions l'ont intégré. On se souvient par exemple de la loi dite Moureaux, en 1981, qui fait du racisme un délit (et non plus une opinion) et sanctionne les insultes et les violences à caractère raciste. Même si elle représente indéniablement une avancée, cette loi ne s'attaque qu'à la partie visible de l'iceberg. Surtout, cette action sur le symptôme tend à donner l'impression que, puisque le racisme n'est pas une opinion mais un délit, seuls des individus mal intentionnés sont susceptibles de s'en rendre coupables. Autrement dit, c'est l'arbre qui cache la forêt, le symptôme qui occulte le mal. Le législateur signifie que : « le racisme n'existe pas pour la société dans son ensemble, il convient donc qu'il n'existe pas pour les individus ». Mais dans la réalité, ce que vivent les personnes racisées (au sens sociologique et non biologique du terme, s'entend) se situe à mille lieux de cette théorie : dans l'accès à l'emploi, au logement, aux soins de santé, à l'école... elles expérimentent que toutes les sphères, toutes les institutions de la société sont imprégnées, façonnées par des décennies de propagande coloniale.

L'anecdote qui suit me revient souvent à l'esprit lorsqu'on parle de « blanchité ». C'était du temps de ma jeunesse, dans les années 1980. Nous sommes un groupe d'amies au café, un soir, et l'un de nous fait une photo de groupe. Nous découvrons cette photo quelques temps plus tard et nous rions parce que notre ami Florent n'est quasiment pas visible. Il n'y a aucune intention méchante dans ce rire, évidemment. Mais il ne vient à l'idée de personne (et à moi non plus) de se demander comment il se fait que la photographie n'a pas été conçue pour faire en sorte que TOUS les humains puissent être photographiés. Car Florent est noir. Or le référentiel, pour la photographie comme pour tant d'autres choses, c'est le blanc. À l'époque, dans le petit groupe, nous nous sommes simplement dit que, forcément, puisque Florent est noir, on ne peut pas le voir correctement sur une photo. Parce que nous sommes blanches, l'idée que le référentiel est forcément le blanc ne nous avait pas interpellées. Il ne nous paraissait pas injuste.

Prendre conscience que nous faisons partie du système, même sans le vouloir, et que nous sommes socialisées pour ne pas voir certaines oppressions, c'est le début d'un sentiment d'inconfort, certes, mais que l'on peut qualifier de salutaire. Parce que dans une société où le racisme est structurel, un peu comme des infiltrations d'eau multiples dans le ciment de ce qu'on appelle « cohésion sociale », se sentir « moins confortable » signifie qu'au lieu de continuer à perpétuer le système, on commence à entrer en résistance.

Pour celles et ceux qui ne correspondent pas à ce référentiel blanc, l'inconfort, le vécu d'une oppression se font sentir dans une multitude de situations de la vie quotidienne. Ils viennent s'ajouter, compliquer, aggraver d'autres formes d'oppressions, d'injustices liées aux inégalités socioéconomiques et d'accès à la démocratie que subissent les milieux populaires. Il faut donc « déballer le sac à dos invisible » comme disait la chercheuse américaine Peggy McIntosh. C'est ce à quoi veut contribuer ce cahier du CIEP, qui prend sa source dans les apports de la journée d'étude ouvrant la campagne. Dans un premier temps, avec Ghali DJELLOUL puis avec Mireille TSHEUSI-ROBERT, nous allons appréhender les enjeux contemporains de la lutte anti-raciste, et réfléchir sur les alliances et l'engagement dans cette lutte.

Dans une deuxième partie, le MOC et ses organisations donneront un aperçu de leur approche et des dynamiques par lesquelles se travaille la problématique du racisme structurel, en différents lieux.

La troisième partie du Cahier explore, avec différentes auteures, une série de secteurs de la vie quotidienne, afin d'ouvrir aussi largement que possible le champ de sensibilisation à la manière dont le racisme structurel imprègne nos institutions : médias, emploi, santé, police, logement, espace public... Le thème de la décolonisation est également abordé et une animation pour susciter la déconstruction du racisme structurel est proposée, avant les conclusions livrées par Ariane ESTENNE, présidente du MOC. ■

2 Racisme structurel : enjeux contemporains de la lutte antiraciste et voies d'action pour le MOC

Ghalia DJELLOUL – Sociologue, Secrétaire générale chez Bepax (2020-2022)

Est-ce que la lutte contre le racisme est une question nouvelle pour le MOC ? La réponse est non, car elle fait partie des options fondamentales du MOC, dans l'histoire duquel on trouve une tradition d'alliance entre le mouvement ouvrier et les luttes pour la décolonisation. Pourtant, cette lutte apparaît comme nouvelle pour une large part du public, y compris des membres du MOC qui participent aux formations de Bepax. Pour les personnes racisées qui subissent le racisme dans leur chair, évoquer le racisme est tout de suite une évidence. Mais pour les personnes blanches n'étant pas victimes de racisme, il y a régulièrement une sorte de surprise lorsque le sujet est abordé. Cette dernière laisse souvent place à la sidération lorsque les personnes blanches se rendent compte de l'étendue du racisme qui existe encore dans nos sociétés. Lors de ces formations, certaines personnes ont du mal à se défaire d'une forme de déni et se débattent dans un ensemble de justifications qui les empêchent de voir la réalité.

L'enjeu principal est donc de sortir de ce déni, déni de l'existence du racisme, de l'étendue de ce phénomène et de son caractère structurel. Ce déni n'est pas simplement une ignorance involontaire à laquelle on peut remédier. Il s'agit également d'un déni actif qui est construit et maintenu car il est garant d'un système en place. Comment travailler (sur) cette ignorance ?

Les mécanismes de l'ignorance

Le premier frein qui apparaît au sein du mouvement ouvrier, lorsqu'on veut y travailler le racisme, est de penser que prendre en compte la race occulterait l'existence de la classe. Or, lorsqu'on est un mouvement de lutte ouvrière, on part d'une lecture de classe et non de race. Il y a une crainte d'effacer ou d'oublier la classe si on se met à travailler sur le racisme. Pourtant, la question du racisme permet de compléter la compréhension des autres systèmes de domination. Ces systèmes ne travaillent pas séparément et de manière isolée, ils se complètent et se renforcent. Il est donc important de combiner la lecture de ces différents systèmes grâce à une approche intersectionnelle. Il y a donc un frein idéologique d'une part mais également un frein sémantique. Certains mots peuvent être utilisés pour empêcher certaines minorités de faire des demandes de reconnaissance. Au nom de l'universalisme et de l'égalité, on se refuse de reconnaître les revendications de communautés ou de minorités et on crée justement plus d'inégalités. En débattant sur ces concepts, on oublie quels sont les effets réels sur les populations minorisées et sur la lutte qu'on entend mener avec elles.

Tous ces freins participent à la reproduction du système. Ils fabriquent une ignorance que

Charles Mills appelle « *l'ignorance blanche* »¹. Celle-ci n'est pas seulement un manque de connaissance, c'est également une indifférence. On est dans un mécanisme qui permet d'entrer dans une forme de déni et de ne pas être en empathie avec le vécu des personnes qui subissent le système de domination. Cette ignorance est composée d'une forme d'indifférence mais aussi d'incompréhension. Elle est le fruit d'une construction sociale de plusieurs siècles. Il ne s'agit pas d'un choix individuel, mais d'une culture de l'ignorance qui a été fabriquée et maintenue par plusieurs générations et qui est le fruit de la suprématie blanche.

Les mécanismes de cette ignorance sont à la fois participer à un silence neutre en ne nommant pas, en feignant de ne pas voir, en ne relevant pas les choses qui sont problématiques alors même qu'on les observe. Dans le même temps, participer à la mise sous silence des personnes qui subissent le racisme structurel, par un ensemble de pressions et de menaces. Cette ignorance permet aussi de donner l'illusion ou d'induire une intériorisation de cet ordre social comme étant naturel. Cela a pour conséquence de dissuader de résister. Ce mécanisme touche également les personnes victimes de racisme qui ont intériorisé cet ordre social et qui participent à cette ignorance. Les victimes du racisme pensent que c'est parfois mieux de taire les choses. C'est à cause de cette ignorance que le système se maintient et nous y participons toutes et tous au moins de manière involontaire en ne brisant pas le silence.

Sortir de l'ignorance

Il faut donc sortir du déni et déconstruire les mécanismes qui maintiennent l'ignorance. Pour cela, Bepax a élaboré une méthode qui peut se résumer en quatre étapes.

La première, c'est d'historiciser, nous replacer dans une histoire longue. Cette histoire pèse

au quotidien sur nos réalités, sur les cadres sociaux dans lesquels on vit. Nous avons hérité d'un passé qui structure nos sociétés et la meilleure manière de se défaire du racisme comme organisation sociale, c'est justement de prendre conscience de cet héritage.

La deuxième étape, c'est de se situer. L'organisation sociale produit des groupes, les classe et les hiérarchise. Chaque personne appartient à un groupe et certain.es se situent même entre plusieurs groupes et le vivent dans leur chair. Le fait de se situer nous permet d'aller un pas plus loin et de nous intéresser alors au racisme comme un système. Le racisme structure tous les aspects de la vie, c'est quelque chose qu'on expérimente depuis la naissance. On le vit au niveau des soins de santé, de l'éducation, de la recherche d'emploi, dans les médias, dans le rapport avec la police et les institutions. C'est une expérience vécue aussi dans notre corps. En se situant au sein de ce système, nous nous mettons en capacité de nous mouvoir.

Ceci nous amène à la troisième étape qui est celle de la mise à l'écoute depuis notre position sociale singulière. En se mettant à l'écoute de l'expérience de vie des personnes, il est possible de se mettre en empathie de leur vécu et ainsi de rompre le mécanisme de l'ignorance.

Vient enfin la dernière étape qui est la prise de conscience. Il s'agit de l'étape la plus importante durant laquelle nous nous ouvrons sur ce qui se passe autour de nous, sur les souffrances et les violences qui nous entourent. Lors de cette prise de conscience, nous nous demandons comment est-ce que nous participons à cette mise sous silence, à ces violences, à ces exclusions et à la reproduction de cet eurocentrisme.

Cet éveil ne doit pas rester au niveau individuel, c'est une lutte et une prise de conscience qui doit être collective. Si le racisme est un système, nous en faisons toutes et tous partie et nous devons donc nous en libérer collectivement, à tous les niveaux. Le racisme est une culture, une culture de la suprématie blanche ; il nous empêche de vivre ensemble, de nous faire confiance et de créer des solidarités. La lutte contre le racisme nomme et visibilise cet état de fait. Ce combat est d'autant plus important que

¹ À ce sujet, lire l'article de Charles MILLS, *White Ignorance*, dans Shannon SULLIVAN et Nancy TUANA, *Race and Epistemologies of Ignorance*, New York, State University of New York Press, 2007, pp. 13-28.

le contexte international et européen devient extrêmement inquiétant. On le voit notamment dans les débats qui se déroulent en France, qui contaminent et débordent sur la Belgique francophone. On le remarque également en Flandre où l'extrême-droite a le vent en poupe. Il y a une « extrême-droitisation » du discours politique, du débat public, et ce changement gagne de plus en plus les esprits. Cette « extrême-droitisation » est d'autant plus forte qu'en face se développe le mouvement de lutte antiraciste. On a donc deux forces qui se font face. D'une part, l'extrême-droite qui cherche à contenir et refouler les revendications antiracistes, et d'autre part, les mouvements de lutte contre le racisme qui cherchent à se faire entendre et à organiser des actions collectives pour mettre fin à ce système qui oppresse les minorités.

Entrer en résistance

Comment fait-on pour entrer en résistance et s'opposer au système ? Au sein du MOC, il y a plusieurs choses qui se passent déjà. La thématique de l'antiracisme est traitée sur le terrain, elle remonte du public mais on ne sait pas toujours comment l'aborder. On ne sait pas quels mots utiliser, on ne sait pas par quel bout les prendre et du coup on préfère rester silencieux. Comment aborder l'islamophobie genrée et la question du port du foulard ? Comment ne pas renforcer tel identitarisme, tel communautarisme, alors qu'on voit bien sur le terrain que les femmes sont exclues à cause de leur tenue vestimentaire. Le silence est un refuge parce que nous ne savons pas, nous sommes tétanisés face à cette question et toute cette violence qui se décharge. Interroger ce silence est vraiment important parce qu'il permet de rendre visible plutôt que de penser que ce silence est un vide.

Il faut également interroger les oublis. Il y a des questions qui n'apparaissent pas beaucoup dans la gauche progressiste et les mouvements qui la composent. La question de l'antisémitisme à gauche, c'est aussi un angle mort, une question qui a du mal à être problématisée comme telle. Il y a également la romaphobie qui est invis-

bilisée. L'antisémitisme, lui, est marqué par une spécificité : il a toujours été alimenté par le complotisme. L'idée du grand remplacement portait d'abord sur les juifs au début du siècle passé. Aujourd'hui, cette théorie est appliquée aux musulmans, mais quand on s'intéresse à l'histoire, on se rend compte qu'en fait, les mêmes motifs sont récurrents. La racialisation n'est pas du tout un processus qui a seulement eu lieu dans les colonies, il y a également eu la construction de minorités en Europe. En complexifiant le regard, on peut se demander comment le racisme est nourri par le capitalisme et le sexisme. Cela nous permet de faire de nouveaux liens, que nous n'arrivions pas à voir.

En interrogeant nos aveuglements, nous nous rendons compte qu'il y a des choses que nous ne voulons pas voir. C'est notamment vrai pour les migrant·es qui meurent aux frontières de l'Europe. C'est quelque chose de quotidien et, malgré tout, les médias participent à repousser notre sensibilité sur ces questions-là, à travers le vocabulaire qu'ils utilisent. Ce n'est pas uniquement la question de la présence du racisme dans notre société, c'est aussi la manière dont le racisme tue au quotidien. C'est structurel, qu'il s'agisse des violences policières récurrentes où de la façon dont sont gérées nos frontières. Ce sont des choses qui se passent et que nous ne voyons pas, il y a une dissonance. Nous ne pouvons pas croire que nous sommes dans un système démocratique, que nous construisons un projet de société basé sur la solidarité et nous rendre compte que collectivement, nous laissons faire ce genre de choses.

Il a aussi une série de pièges qu'il faut éviter lorsqu'on lutte contre le racisme. Il y a tout d'abord des débats dans lesquels il vaut mieux ne pas s'engager. Le discours de l'extrême droite tente de présenter certains groupes comme étant distincts du groupe national, voire comme incompatibles et dangereux pour la nation. Dans l'espace public, il y a des confusions qui sont créées, des passerelles qui sont faites avec le complotisme et qui amènent à des énoncés qui sont en soi des pièges. Si on entre dans ces débats, alors on est déjà en train de justifier ou de discourir dans le champ de l'extrême-droite.

Pour les personnes racisées, c'est un piège parce qu'elles sont toujours placées dans une posture de justification, face à des accusations dont elles ne peuvent jamais se laver complètement.

Comment éviter les pièges ? Cela fait partie des questions nécessaires à se poser pour renouveler, ou en tout cas enrichir, le projet de société que propose le MOC avec une lecture antiraciste pour vraiment digérer et intégrer l'antiracisme. Il est temps de sortir de cette culpabilité qui nous paralyse et de rentrer en responsabilité. Concrètement, il y a déjà nombre de poches de résistance qui existent localement mais qui ne sont pas pensées de manière transversale. Il faut partir de la base, ce qui signifie également partir du vécu et des besoins des personnes racisées. La lutte antiraciste est une opportunité de mieux se relier à son terrain et de briser les obstacles qui empêchent la construction d'une solidarité. En se responsabilisant, en amplifiant ce qui se dit, ce qui se fait déjà, le MOC peut mettre en avant les vécus de ces personnes-là et aussi se rendre plus accueillant. Cet accueil passe également par une réflexion sur l'hospitalité des lieux de travail, par la création d'espaces sécurisés, et plus généralement d'un cadre qui mette le mouvement au travail pour déconstruire les rapports de domination en son sein.

Faisons attention au retour de bâton

La lutte antiraciste subit malheureusement un retour de bâton à cause du contexte actuel que nous avons évoqué précédemment. Comment est-ce que ce contexte menace la lutte antiraciste ? Tout d'abord, il ne faut pas envisager cette lutte de façon linéaire, il y a évidemment des avancées et des reculs. Mais ce retour de bâton fait émerger une lutte beaucoup plus politique, beaucoup plus affirmée. L'enjeu désormais pour le mouvement antiraciste est de s'intéresser à la matérialité du racisme, prendre conscience des différentes manifestations du racisme. Le racisme au niveau individuel est assez facile à observer et à appréhender. En ce qui concerne le racisme au niveau institutionnel, il n'est plus question de personnes, mais de normes, de

règles de fonctionnement, de la manière dont une vision du monde et de la société est contenue par cette institution. C'est un niveau supérieur de racialisation que nous tentons de visualiser et de déconstruire. C'est un des enjeux les plus importants, celui de réussir à faire comprendre qu'il existe un racisme institutionnel.

L'autre enjeu de taille, c'est d'arriver à se défendre face aux attaques et aux menaces d'intimidation dont les militant·es et les associations qui dénoncent le racisme font l'objet. La criminalisation des militant·es antiracistes, c'est typiquement quelque chose qu'on peut retrouver sur les chaînes d'information françaises. On y parle de militant·es racistes et donc les personnes qui veulent dénoncer le racisme sont présentées comme des personnes qui promeuvent le racisme. Cela se voit par l'apparition de nouveaux qualificatifs tels que indigénistes, décoloniaux, islamogauchistes etc. Ces nouvelles catégories visent à stigmatiser, à injurier et à disqualifier en caricaturant et défigurant ce qu'est la décolonisation, par exemple, pour justement inverser la culpabilité. C'est une stratégie mise en place pour tenter d'une part d'ignorer et d'autre part de culpabiliser, voire criminaliser. On retrouve le même procédé lorsqu'on accuse les féministes d'être sexistes. C'est typiquement une lecture qui est déconnectée de l'historicité et de la matérialité des choses. Face à ce phénomène qui est de plus en plus violent et qui menace la liberté d'expression et d'association, il est très important d'être au côté des militant·es et militantes du mouvement antiraciste.

Le MOC, en tant qu'acteur collectif, présent sur les différents niveaux d'actions de terrain jusqu'au plaidoyer politique, a la possibilité d'amplifier ces revendications et de mettre la pression pour faire avancer la lutte antiraciste. Le MOC fait d'ailleurs déjà partie de la coalition NAPAR qui regroupe 65 organisations demandant un plan d'action contre le racisme, promis par la Belgique depuis plus de 20 ans mais qui n'est toujours pas réalisé. Le MOC a également un rôle à jouer pour lutter contre le développement des idées d'extrême-droite, en se positionnant par rapport à ces débats. Il peut également lutter contre ces mécanismes qui permettent

tout le temps de résister au réel et qui nous empêchent de voir que ce racisme est présent dans notre société. En regardant le passé en face et en mesurant à quel point il pèse encore sur le présent, il sera dès lors possible de développer une vision commune pour demander des répa-

rations. Il convient enfin de se tenir aux côtés de celles et ceux qui mènent la lutte et qui font face à des vents de plus en plus contraires qui menacent leurs libertés politiques, mais également celles de l'ensemble de la société. ■

Pour aller plus loin

Shannon SULLIVAN et Nancy TUANA, *Race and Epistemologies of Ignorance*, New York, State University of New York Press, 2007.

3 S'allier et s'engager

10

Mireille TSHEUSI-ROBERT – présidente de Bamko ASBL

L'objectif de cet article est de dresser une série de conseils et d'exemples pour les personnes qui désirent s'allier et s'engager pour la cause antiraciste. Commençons par définir le terme « allié » et plus particulièrement la notion d'« allié blanc » utilisée dans le cadre de la lutte antiraciste. Cette notion s'est développée dans des discussions au sein de milieux militants. Un·e allié·e est une personne issue d'un groupe majoritaire ou favorisé qui ne subit pas une ou des oppressions données, que ce soit aujourd'hui ou dans le passé, de façon individuelle ou collective, et qui prend conscience de ses privilèges ainsi que des violences et discriminations individuelles et structurelles que vivent les minorisé·es. Il ou elle choisit de lutter passivement ou activement pour la justice, l'équité et l'égalité, aux côtés des groupes opprimés qui les reconnaissent comme des « allié·es » ou « complices » lorsque ces dernier·ères mettent en péril leur propre confort et que les intentions vont au-delà de la bonne conscience, de l'opportunisme professionnel, politique et médiatique.

Quelques préalables à comprendre

Il y a plusieurs préalables à comprendre pour devenir un·e allié·e. En premier lieu, il importe de reconnaître que le racisme est un système qui nous précède toutes et tous. Il existait déjà lorsque nous sommes arrivé·es au monde, personne ne peut être accusé de l'avoir créé aujourd'hui et maintenant. Tout le monde a reçu

une éducation raciale, même si on ne le sait pas, même si on ne nous a jamais parlé de race ; les non-dits en la matière sont probants. Sans en avoir conscience, nous avons été en contact avec des conceptions et des préceptes racistes. Nous avons une position qui nous a été attribuée dans ce système de hiérarchisation raciale.¹

Il est également nécessaire de comprendre que le racisme est une expérience collective, massive et statistiquement significative. Lorsqu'on est accusé·e de « sale blanc·he », il ne s'agit pas de racisme parce que ce n'est justement pas une expérience collective et massive. Le racisme est aussi une question de pouvoir qu'on peut résumer en trois éléments : tout d'abord, l'accès à la parole, la visibilité médiatique mais aussi la visibilité dans les lieux de pouvoir ; ensuite, l'étiquette qu'on nous donne et la crédibilité qui en découle lorsqu'on prend la parole ; enfin, l'aspect financier. L'accès à l'argent et aux subsides publics est difficile pour les associations antiracistes.

Un autre préalable à connaître lorsque l'on veut devenir un·e allié·e est l'existence du privilège racial. En tant qu'allié·e entrant en contact avec des associations antiracistes, il faut avoir conscience du privilège reçu lorsqu'on est une personne blanche. Le contester entraîne de rompre le contact avec ces associations. Il faut également tenir compte de l'histoire et la connaître, étudier à minima les systèmes d'es-

¹ Voir à ce sujet l'ouvrage de Robin DIANGELO, *Fragilité blanche : ce racisme que les blancs ne voient pas*, Paris, Les arènes, 2020.

clavage, de colonisation, de néo-colonisation, les systèmes de balkanisation etc, et se rendre compte également de la cohérence et de l'hégémonie du système raciste présent partout. Il y a bien entendu des personnes qui luttent contre ce système mais elles constituent une minorité, le racisme se retrouve dans nombre de milieux différents.

Les bases pour ne pas exercer le racisme

Il va de soi que lorsqu'on veut devenir un·e allié·e du mouvement antiraciste, il ne faut pas exercer le racisme soi-même. L'attention doit aussi se porter sur de nombreux autres éléments pour lutter contre le racisme et prendre conscience que l'insulte raciale n'est que la face émergée de l'iceberg, la partie visible. En-dessous, se retrouve l'ensemble du système raciste.

Un autre enseignement important à avoir à l'esprit est que nous ne sommes pas forcément en capacité de nous rendre compte des faits qui relèvent du racisme. Il vaut mieux ne pas statur seul·e et porter ses arguments en discussion avec le mouvement anti-raciste. Il est important de prendre contact avec le mouvement plutôt qu'avec un·e ami·e racisé·e qui n'a peut-être pas étudié la question. La couleur de peau, ou le foulard qu'on porte sur sa tête, ne donne pas une capacité d'expertise sur le sujet.

Il existe plusieurs moyens d'essayer de réduire au silence les personnes racisées, notamment les menaces de mort mais aussi nombre d'autres mécanismes. Prenons comme exemple une situation vécue personnellement à plusieurs reprises. Lors d'une prise de parole devant un groupe, il peut y avoir une attitude de crispation chez certain·es tandis que d'autres regardent ailleurs ou se mettent à discuter. Dans ce genre de moment et face à ces attitudes, on se demande à quoi sert notre parole si elle n'est pas d'abord écoutée.

Un comportement à éviter est de contredire par principe l'analyse raciale, souvent parce qu'on ne la comprend pas. Il s'agit d'une sorte de mécanisme de défense dans lequel le « mais » est souvent utilisé en réaction à ce qu'on en-

tend. Pour lutter contre ce réflexe, on peut créer un carnet de résilience dans lequel on écrit tous les « *mais* » soulevés. La deuxième étape de cette démarche implique de faire des recherches sur l'ensemble des remarques notées pour voir si d'autres personnes ont déjà entendu ces « *mais* » et découvrir quelles sont les réponses qui y sont données. Il arrive souvent de contredire des personnes racisées, mais il faut avant tout se concentrer sur le contenu de leur propos et non pas s'opposer à ces personnes par principe.

Un reproche souvent adressé aux personnes racisées est de voir du racisme partout. Il faut les écouter et non pas dévaloriser ou minorer ce qui est dit. Les théories qui servent à la résilience, les termes qui sont nouveaux parfois et qui sont créés par des afro-descendant·es sont souvent dénigrés. Ces mots nouveaux expriment en fait un travail de recherche sur le racisme et chacun·e se doit de réfléchir à ce qu'ils signifient et à la réalité qu'ils décrivent. Le terme d'intersectionnalité, par exemple, est souvent jugé non pertinent. La recherche sur le sujet permettra peut-être de trouver une meilleure expression.

Les militants et surtout les militantes antiracistes, qui sont souvent aussi féministes, sont régulièrement la cible d'attaques. Par respect pour ces personnes engagées, il importe de bien peser nos mots lorsque l'on veut contredire leurs propos. Il peut arriver d'avoir une attitude passive ou agressive, particulièrement envers les femmes racisées, sans s'en rendre compte. Constatons aussi que les femmes sont plus présentes dans les mouvements antiracistes et qu'elles sont souvent plus contredites que les hommes.

Nous sommes parfois plus indigné·e par le combat contre le racisme que contre le racisme lui-même. Un·e allié·e ne devrait pas s'offusquer des stratégies mises en place dans la lutte contre le racisme. Les réunions en non-mixité sont souvent très critiquées, mais nécessaires, comprenons-le. Il vaut mieux prendre note de ces points de vue divergents et laisser passer le temps de la réflexion. Celui-ci permet parfois de mieux comprendre la démarche plutôt que de réagir immédiatement en condamnant

cette méthodologie. Soyons prudent·e lorsque l'on veut critiquer la manière dont la lutte est organisée, car elle est menée par des gens qui souffrent.

Un autre comportement à éviter est de systématiquement souligner la faute (aussi appelée la menace du stéréotype). C'est, par exemple, pointer que la personne qui nous parle fait une faute de français pour ensuite décrédibiliser son discours. Cette attitude n'est pas celle d'un·e allié·e.

Un autre point très important est la maîtrise des stéréotypes. Cet exercice peut se faire à la maison ou en équipe. Pour chaque origine ou critère de discrimination, il faut essayer de trouver tous les stéréotypes et préjugés qu'on connaît, qu'on a déjà entendus ou qu'on a observés. Ensuite les noter sur un papier et essayer de les apprendre par cœur. On en connaît déjà intuitivement quelques-uns, mais c'est intéressant de l'explicitier. Cet exercice peut être réalisé avec d'autres groupes et permet de découvrir des stéréotypes inconnus. Pourquoi est-ce important de les mémoriser ? Lorsqu'une personne de notre entourage fait une mauvaise blague, on a parfois du mal à connaître la limite qui détermine ce qui est raciste ou pas. Le fait de connaître les stéréotypes et préjugés sur le bout des doigts permet de lever ce doute et de réagir beaucoup plus vite face à un propos raciste. Cet exercice peut être réalisé avec des enfants car cela leur permet très tôt de faire la différence entre un propos raciste ou non et de s'autolimiter dans leurs blagues.

Freins à la compréhension du racisme

Prenons ensuite en compte que toute une série de blocages nous empêchent de devenir un·e allié·e. Tout d'abord, il y a la transmission explicite d'une culture raciste, ancestrale et « pan-occidentale » : les stéréotypes et préjugés sur certains groupes racisés sont souvent les mêmes dans toute l'Europe. Existe aussi le déni du refus de perdre son confort et les privilèges blancs. Les Occidentaux ont un sentiment de supériorité et des difficultés à le remettre en cause. S'y ajoute le fait que nous vivons dans une civili-

sation axée sur des valeurs individualistes. Lorsque les questions raciales sont évoquées, on a souvent tendance à ramener les faits à des cas individuels sans arriver à penser au niveau collectif ; ce qui nécessite de conceptualiser les différents niveaux de racisme qui existent et qui s'ajoutent les uns aux autres. Étudier ces différents niveaux permet de mieux comprendre le fonctionnement du système.

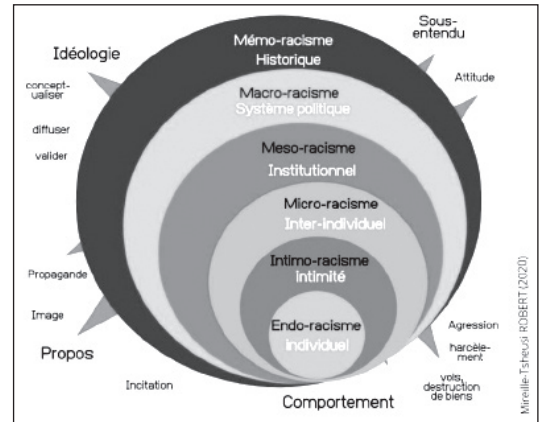


Figure 1 Les différents niveaux du racisme

D'allié·e à complice

« Dans une société raciste, il n'est pas suffisant de ne pas l'être, il faut être anti-raciste », disait Angela Davis. L'allié·e essaye de ne pas être raciste, et c'est déjà beaucoup. Pour devenir un·e complice, il faut devenir antiraciste et c'est beaucoup plus difficile. Ce processus prend du temps et parfois plusieurs années ; de plus, certaines conditions doivent être respectées. Il y a tout d'abord la perception des racisé·es. Lorsque le racisme s'est créé, les personnes racisées étaient perçues comme des objets d'étude. L'Afrique et ses habitant·es ont fait l'objet de recherches, certains scientifiques se sont spécialisés dans l'étude de ce continent. Lorsqu'on devient un·e allié·e, on voit les racisé·es comme un projet, on développe un projet antiraciste. Ensuite lorsqu'on devient complice, on voit les personnes racisées comme des sujets, des acteur·rices. Un sujet agit, contredit et crée des discussions qui peuvent nous mettre en tension, qui nous remettent en question. Lorsque

nous sommes contredits ou attaqué·es par des personnes racisées, nous sommes sur la bonne voie. L'étape suivante consiste à les considérer en tant que trajet, c'est-à-dire qu'on peut cheminer ensemble, avoir des objectifs communs.

Une réponse individuelle ne peut être apportée à un problème collectif, à un problème structurel. L'allié·e va d'abord penser à ne pas lui-même ou elle-même être raciste et donc apporter une réponse individuelle. En tant que complice, aller un peu plus en profondeur est nécessaire,

commencer à penser aux problèmes structurels et aux réponses à trouver pour les résoudre. Il est difficile d'apporter des réponses collectives sans le cheminement préalable des réponses individuelles. Il est important de ne pas brûler les étapes : commencer par une remise en question de soi, ensuite une remise en cause du système pour finir par la mise en danger.

Qu'est-ce qu'une mise en danger ? C'est mettre sa position en difficulté pour défendre la cause antiraciste. À titre d'exemple, l'ASBL

Quelques conseils pour les Allié·es et Complices :

1. Rédiger une charte antiraciste en famille interculturelle ou au travail.
2. Avoir des buts antiracistes (formations, actions participatives, militantisme pour des changements légaux, etc.)
3. Montrer une disposition à être remis·e en question / à être la cible du ressentiment des racisé·es.
4. Maitriser différents rythmes :
 - Le rythme rapide pour la revendication politique ;
 - Le rythme long pour la compréhension et l'analyse ;
 - Pour l'analyse toujours à froid, le rythme moyen pour tisser des liens d'amitié et prendre le temps de fréquenter des racisés.
5. Autoformation : être débrouillard·e·s et créatif·ves.
6. « Abstraction empathique » : sachant les chiffres et le fait social raciste, prendre parti pour la victime jusqu'à preuve du contraire.
7. Créer un « safe space » ou un environnement de travail permettant le dialogue, des sas de décompression.
8. Décentralité blanche : ne pas laisser ses émotions, expériences, ressentis, mais aussi sa fragilité blanche ou ses désaccords dominer le débat.
9. Ne pas limiter la recherche ou la lutte antiraciste au niveau de sa propre compréhension.
10. Protéger et défendre les victimes avec leur approbation (par exemple, stopper les mauvaises blagues).
11. Maitriser la liste des stéréotypes et des préjugés pour les différents groupes victimes de racisme.
12. Mettre ses privilèges au service de la lutte (« *performer sa blancheur* »).
13. Casser la « White connection » et la « White solidarity ».
14. Identifier ses catégories argumentatives dans son processus de défense (le déni, la remise en question du professionnalisme de ceux et celles avec qui on est en désaccord).
15. Ne pas plagier les racisé·es.
16. L'allié·e ne remplace pas l'agressé·e, éviter de se comporter en « super blanc·he ». Proposer et se demander si le projet que vous voulez lancer est utile.
17. Éviter le « Whitesplaining », il vaut mieux partager ses connaissances avec les racistes ou les personnes en processus de déconstruction.
18. Se spécialiser dans une forme particulière de racisme pour être plus efficace.
19. Analyser les situations racistes sous différents angles et avec des outils préalablement conçus.
20. Regarder ses privilèges dans différents domaines de la vie (par exemple, ouvrir un « carnet de résilience » en énumérant ses privilèges et ses préjugés).

Bamko a mis en place des formations féministes et antiracistes en collaboration avec des universités belges. Dans une de ces universités, une des femmes ayant promu le projet a perdu son emploi après la mise en place de ces formations. Elle nous a expliqué qu'on lui avait reproché d'être à l'initiative de ce projet. Elle a donc mis en danger sa position, s'est servie de son privilège, de son poste, pour mettre ces formations en place. Elle a heureusement retrouvé du travail peu de temps après et son héritage est resté, car cette université a continué à donner ces formations.

Au stade d'allié·e, le racisme est surtout envisagé comme une question morale. On essaye de se positionner par rapport à cette moralité, d'établir ce qui est bien ou mal comme compor-

tement. Pour le ou la complice, le racisme n'est plus uniquement une question de morale, il devient également une question éthique, politique et juridique. Pendant cette période de transition entre le statut d'allié·e et celui de complice, il y a d'abord une phase de déni : on nie l'histoire, on essaye de trouver des excuses ou on ignore les faits, notamment pour ce qui a trait à la colonisation. Vient ensuite le temps de la culpabilité : il importe de sortir rapidement de cet état qui ne fait pas avancer les choses et n'est pas ce que les personnes racisées attendent de nous. Être complice implique d'entrer en responsabilité et de commencer à poser des actes. Cela demande du temps, de l'humilité et une capacité d'analyse pour savoir comment il faut assumer cette responsabilité. ■

Pour aller plus loin

Nathalie ACHARD, *Mon privilège, ton oppression : et si prendre ma responsabilité pouvait changer le monde ?*,

Paris, Hachette-Marabout, 2021 (Époque Épique).

Robin DIANGELO, *Fragilité blanche : ce racisme que les blancs ne voient pas*, Paris, Les arènes, 2020.

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

Pierre TEVANIAN, *La mécanique raciste*, Paris, Découverte, 2017.

4 Parole aux organisations du MOC

Dominique DECOUX – Secrétaire générale du MOC

Je vais vous présenter un projet concernant un aspect des politiques futures du MOC en matière de politique du personnel : le développement d'une politique résolument ouverte à la diversité. Ce constat n'est pas nouveau, mais force est de constater une nouvelle fois que le MOC compte en ses rangs peu de membres du personnel issues de la diversité, des diversités.

Notre volonté est donc de mettre en place une politique qui permette de changer les choses. Il s'agit d'œuvrer, en outre, pour que cette politique du MOC irradie ses services, ses composantes et ce, dans toutes ses dimensions. En effet, parler de diversité ne peut se limiter à la question des personnes racisées, aux origines ethniques et aux couleurs de peau différentes. Cela doit aussi intégrer les dimensions genre, âge, santé et handicap. Mais puisqu'aujourd'hui nous parlons de la lutte contre le racisme structurel, nous mettrons l'accent sur la première dimension.

Nos valeurs MOC nous poussent à vouloir une telle politique. La lutte pour l'égalité et contre les discriminations est bien au cœur de nos missions et constitue même le fondement de notre existence. Pourtant, la volonté ne suffit pas, il ne s'agit pas de seulement vouloir bien faire. La question qui va nous animer ces prochains mois est de savoir comment construire structurellement une politique du personnel qui intègre toutes les dimensions de la diversité. Finalement, il s'agit de ne pas continuer à croire qu'on peut faire une politique du personnel ouverte à la diversité sans en avoir conscience,

comme certain·es font de la prose sans y penser, mais de mettre en place une série de pratiques qui permettent d'y arriver. Une politique de diversité doit donc être, voulue, pensée, mise en œuvre dans un réel plan d'actions qui contient des objectifs tant quantitatifs que qualitatifs, des moyens et des méthodes, des évaluations et des prospectives.

La première étape, qui est en cours, est le recrutement d'une direction des ressources humaines qui permettra de développer nos réflexions sur nos pratiques de recrutement. Si on veut plus de diversité à l'intérieur du MOC, cela ne va donc pas se faire tout seul. Développer une politique du personnel en accord avec nos valeurs passe aussi par l'engagement d'une personne dédiée à cette mission.

La deuxième étape est d'interroger, de faire un état de la situation et d'évaluer nos pratiques. Nous devons en effet analyser aujourd'hui les processus en cours, les dynamiques à l'œuvre dans nos modes de recrutement. Il est évident que nous voulons faire au mieux, mais nos pratiques ne produisent-elles pas des biais indésirables, nous privant bien involontairement de certaines candidatures ? Il faudra enfin se fixer des objectifs précis en la matière qui nous permettront, je l'espère, d'ici quelques années, d'avoir des équipes renouvelées. Nous sommes un certain nombre à approcher de l'heure de la retraite, gageons que nous serons remplacé·es par des personnes issues de toutes les diversités et mettons-nous en actions concrètes pour y arriver. ■

5 L'approche de la CSC du racisme structurel

16

Anne LÉONARD – Secrétaire Nationale de la CSC

C'est le Service Diversité qui, pour la CSC francophone, prend toutes les initiatives nécessaires pour la lutte contre toutes les discriminations, notamment au travail et dans la recherche d'emploi. Lutte contre le racisme, lutte contre les préjugés. Le service Diversité est coordonné par Malika Borbouse qui a activement contribué à l'organisation de cette journée d'étude et s'appuie sur plusieurs permanentes et permanents dans les régions. Le service Diversité a aussi jeté tous les ponts utiles avec les collègues néerlandophones pour mener des initiatives communes de lutte contre le racisme et se renforcer mutuellement. C'est ainsi que chaque année, le 21 mars, est lancée une campagne nationale de sensibilisation, qui en 2022 sous le slogan « *Osez réagir* », a pour objectif que chaque témoin d'injustices et de faits racistes, puisse témoigner et accompagner la victime de violence, d'actes ou de propos racistes.

Depuis plusieurs années, le service Diversité outille nos permanent·es et nos délégué·es. Il crée des outils de formation très pratiques et des capsules vidéo pédagogiques car c'est en leur proposant du concret que les militant·es ont envie de s'emparer de la thématique dans leur entreprise ou dans leur secteur. L'outil « *La valise des migrants* » retrace le vécu de cinq migrant·es et peut être utilisée dans de

nombreux secteurs et entreprises pour que les délégué·es prennent des initiatives à leur niveau en matière de lutte contre le racisme. Ces outils permettent réellement d'ancrer dans le temps un changement de mentalité et c'est aussi à partir de ces outils très concrets que nous pouvons en parler avec les militant·es.

Évidemment à la CSC, comme dans toutes nos organisations, la solidarité et la justice sont au cœur de nos valeurs. Nous voulons aussi développer l'esprit critique face aux discours clivants et extrémistes. Avec la CSC Migrants, nous le faisons en traitant des enjeux relatifs à la migration. Nous développons l'action collective au départ des travailleur·euses sans papiers notamment. C'est en sensibilisant à l'exploitation des travailleur·euses migrants, en travaillant la lutte contre le dumping social, l'exploitation des travailleur·euses avec ou sans papiers que nous recréerons cette solidarité nécessaire entre les travailleur·euses.

Le 21 mars 2022 a commencé une nouvelle campagne très concrète contre le racisme en entreprise. Une caravane a fait le tour des entreprises qui ont décidé avec les délégations syndicales de démarrer cette campagne de sensibilisation. Donner la première impulsion au départ d'entreprises pilotes est très important pour nous. ■

6 L'approche des JOC

Amine TAIYMI – Président des JOC

Un des éléments super importants pour les JOC (Les Jeunes Organisés et Combattifs) est la formation. En effet, on ne peut parler de racisme qu'à partir du moment où l'on a pris le temps de se former. Le racisme est un système d'oppression, c'est une construction sociale créée en Europe et déployée par l'esclavage en dehors de l'Europe. Le racisme n'est pas seulement la peur de l'autre, la peur est une émotion, le racisme se manifeste à travers des actes dans le quartier dans lequel on habite, dans l'accès au logement, dans l'accès à l'emploi, etc.

Il faut penser le racisme dans sa dimension systémique. Si tu es Arabe, noir, musulman, tu n'auras pas les mêmes chances pour accéder à l'emploi qu'un Belge blanc. Le racisme est maléfique par essence et il faut le remettre en cause en combattant son système et donc, il faut viser un changement structurel, il faut le mettre en crise. On peut, par exemple, s'opposer à ce système très concrètement en rejetant la construction des centres fermés et en mettant en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires pour y arriver.

Nous devons réfléchir la lutte antiraciste au-delà de son aspect moral. Il faut organiser des rencontres interculturelles, mais ce n'est qu'un début, on doit tendre vers une lutte antiraciste qui est aussi matérielle. Il faut combattre l'esclavagisme en amenant d'avantage d'égalité dans la considération des personnes et pour y arriver, il faut notamment viser la décolonisation de

l'espace public en enlevant les monuments à la gloire de la colonisation belge.

Les JOC pensent qu'il existe un agenda politique visant le renforcement de la domination raciste. Une domination consolidée par une construction sociale qui repose sur l'imaginaire des groupes. Cette construction induit les émotions particulières qui poussent à croire, par exemple, que les musulmans constituent un groupe violent. Cet imaginaire développe une émotion qui provoque du rejet et c'est parce qu'il y a domination de celui qui a peur sur celui qui fait peur, qu'on a un comportement raciste. On ne doit pas oublier que cette construction sociale est nourrie dès l'enfance, à l'école, dans les émissions de télévision et via la presse. Tout est construction sociale puisque les scientifiques ont établi que le concept de race n'était pas pertinent. Au niveau juridique, le racisme anti-blanc est reconnu comme discrimination raciste. Au niveau des JOC, le racisme anti-blanc n'existe pas.

Les JOC comptent huit fédérations en Wallonie et à Bruxelles qui entreprennent chacune des actions pour lutter contre le racisme. Aux JOC-Namur, un groupe antiraciste organise des visites de musées qui traitent la question du colonialisme, et compte se consacrer à l'histoire de l'Afrique subsaharienne. Du côté de Tournai, la fédération fait partie d'une plateforme d'interculturalité au sein de laquelle les JOC essayent de déconstruire le paternalisme encore trop

présent au sein de ses membres. La fédération bruxelloise fait partie du collectif CARE qui assure un suivi pour les victimes de racisme dans la capitale. À Bruxelles, les JOC sont également très actives dans la lutte pour la régularisation des sans-papiers. À Charleroi, un groupe « migration » est en construction, en collaboration avec le MOC-Charleroi, pour travailler sur les conditions de vie dans les centres fermés. À la Louvière, nous préparons des visites décoloniales. En ce qui concerne Mons, il y a eu tout un travail de soutien lors du procès de Mawda. À Liège, les JOC ont apporté leur soutien pour

la régularisation des sans-papiers présent·es dans la province. À Verviers, les JOC se sont concentrés sur la question de la décolonisation, en organisant un parcours décolonial. Nous travaillons aussi sur une web-série qui exposera le racisme et l'ensemble de ses formes à Verviers.

Au niveau national, nous nous employons à soutenir l'ensemble des fédérations. En plus de la campagne pour la régularisation des sans-papiers, une autre campagne intitulée « stop répression » a été lancée pour dénoncer l'ensemble des violences policières souvent liées au racisme. ■



Approche des Équipes Populaires

Laurence DELPERDANGE – Équipes Populaires

Dans l'entretien qu'il m'avait accordé pour Chroniques du no jobs land¹, un ouvrage qui rassemblait des témoignages de personnes sans emploi, Mohamed, 22 ans, disait : « *Je suis perdu* ». Porteur d'un diplôme de 7^e année en électricité dans l'enseignement professionnel, il mettait toute son énergie à trouver un emploi, mais peine perdue. Parlant de son droit aux allocations de chômage, il expliquait : « *On m'a envoyé des trucs à remplir. Je ne savais pas lesquels je devais remplir. J'essaie de me débrouiller moi-même mais parfois, je ne fais pas comme il faut.* » ; illustrant ainsi le sort de beaucoup de jeunes issues de son quartier anderlechtois.

L'histoire digitale de Béatrice², notre collègue congolaise, raconte sa difficulté à trouver un logement au moment où elle souhaite se rapprocher de son lieu de travail. Celle de Francesca commence par ces mots : « *Après la mort de mes parents en Angola, l'insécurité régnait dans ma famille et mon entourage, j'avais 13 ans et j'avais peur de l'avenir. Parfois, j'ai même pensé mourir. Des années plus tard, j'ai fait une rencontre à Kinshasa, rencontre qui m'a amenée en Belgique. J'avais 26 ans et arrivée en Europe, j'ai été transférée au centre d'accueil du Petit-Château. Enceinte, je me suis sentie très seule. Pas de famille, mon copain*

m'avait abandonnée. J'avais besoin de soutien pour partager mes émotions ; la douleur et la souffrance... ».

En recueillant ces témoignages, en conviant en 2015, nos militant·es à une journée d'étude sur *Des préjugés qui nous divisent* avec, comme intervenante, Ginette Herman ou en invitant le philosophe Jean-Michel Longneaux lors d'un café citoyen, après le massacre à la rédaction de Charlie Hebdo, en proposant des animations sur le thème des préjugés, en travaillant dans nos groupes, Les molécules de l'identité, en nous engageant activement dans la dynamique Commune hospitalière, en participant à l'hébergement d'un petit groupe d'hommes réfugiés lors des confinements, en faisant campagne autour du thème « *Extrême droite non merci* », les Équipes Populaires affichent clairement être du côté de ceux et celles qui subissent des discriminations récurrentes, de ceux et celles qui en raison de leur pays d'origine sont stigmatisé·es, nié·es, insulté·es parfois. Nous pourrions avoir le sentiment d'en faire assez.

Aujourd'hui, nous sommes convaincu·es que cela ne suffit pas. Sensibiliser les personnes qui préfèrent aller du côté du 'même' rassurant, qui craignant de perdre leurs privilèges, voient l'autre différent·e comme une menace, est déjà faire œuvre d'engagement. Or, cela ne suffit pas. Car nous sommes aussi ces personnes. « *Nous et eux* » : le titre de l'histoire digitale³ de Providence, une

¹ Laurence DELPERDANGE et Christophe SMETS, Chroniques du no jobs land. 12 témoins en quête d'emploi, Équipes Populaires et PAC, 2013.

² Un projet des Équipes Populaires (en ligne) www.histoires-digitales.be

³ *Ibidem*

jeune femme rwandaise qui raconte comment s'est tissée au fil des années, cette stratégie pour monter la majorité hutue contre la minorité tutsie. Ce n'est qu'en décodant ce qui nous place aujourd'hui, nous Blanc·hes, dans une position privilégiée, en réalisant à quel point cela se traduit aujourd'hui encore par des discriminations, des préjugés malgré des lois (Loi Moureaux de 1981) sensées gommer ces inégalités forgées depuis quelques décennies, mais aussi en interrogeant nos propres comportements, que nous pourrions aller plus loin.

Comme le soulignait Jean-Michel Longneaux, « *donner une place à la différence qui dérange implique des deuils* », cela implique d'ouvrir plus grand les yeux. Tant que nous n'interrogeons pas en profondeur les mécaniques qui, depuis des siècles, se sont inscrites dans notre histoire collective ; tant que nous n'ouvrons pas suffisamment nos colonnes, nos bureaux, nos panels, nos lieux d'échanges, nos groupes aux représentant·es de la diversité, nous cultiverons un entre nous et nous ne nous laisserons pas interpellé, secouer, bouleverser par d'autres discours que le nôtre, dominant.

Toni Morrison, auteure noire américaine, dans son discours lors de la remise de son prix Nobel de littérature en 1993⁴, soulignait que « *le langage officiel forgé pour sanctionner l'ignorance et préserver les privilèges est une armure polie à outrance, une coquille délaissée depuis longtemps par le chevalier... « Il inspire le respect des écoliers, il offre un refuge aux despotes, il remémore au public de faux souvenirs de stabilité et d'harmonie »*. Elle parle du pillage de la langue conçue pour aliéner les minorités : « *Des langages propres au maintien de l'ordre et à la domination qui ne permettent pas, interdisent même, l'acquisition de connaissances et l'échange d'idées. Le langage embellit pour électriser les insatisfaits et les démunis afin qu'ils attaquent leurs voisins...* ».

Comme nous avons réalisé le *Dico menteur des mots du capitalisme*, il serait utile d'écrire ensemble le dico menteur des mots du racisme. J'ai entendu dire que dans un pays d'Afrique, des habitant·es amené·es à travailler avec des

responsables d'ONG européens avaient traduit le mot « planification » qui revenait régulièrement dans les échanges par « rêve de l'homme blanc ». Traduction géniale qui en dit si long sur notre tendance à vouloir faire rentrer le foisonnement des réalités dans des cases, des données statistiques, des tableaux. C'est à partir de ces planifications que l'esclavage a vu le jour et que les génocides ont été perpétrés. Monter les humains les uns contre les autres, pour tirer à soi la couverture est depuis longtemps, une manière d'ériger nos sociétés. Décoder cela, être conscient·e que cela a forgé la société dans laquelle nous baignons, est essentiel. Être au fait de la manière dont cela marque encore aujourd'hui notre inconscient collectif est un devoir. Sans cela, nous demeurerons cette majorité silencieuse qui pense que le racisme ne la concerne pas.

Écrivain américain né à Harlem, auteur du livre *Le racisme en question*, James Baldwin professe que la race est une invention qui ne sert qu'à leurrer et désorienter. Où et comment pouvons-nous faire société commune ? Dans sa préface au livre *La prochaine fois le feu*⁵ de James Baldwin, Christiane Taubira parlant de l'auteur dit : « *Il sait la domination fondée sur un mensonge auquel la majorité des citoyens adhère de bonne foi. Pour Baldwin, il faut d'abord découdre ce mensonge afin de créer la possibilité d'une société ancrée sur ces principes et valeurs d'égalité bruyamment proclamés, si peu appliqués, mais fiévreusement convoqués chaque fois qu'une parole, un acte, une intention assumés s'érigent délibérément en défi à cet ordre établi sur le désordre d'une inégalité institutionnellement organisée* ». Dans une lettre à son neveu, James Baldwin dit : « *Nous ne serons libres que le jour où les autres le seront* ».

Lire des auteurs comme James Baldwin, Franz Fanon, Patrick Chamoiseau, Edouard Glissant, Toni Morrison, Angela Davis, Chumalanda Ngozi Adichie, ... laisse entrer un grand courant d'air à la fois pur et décoiffant dans nos cœurs et nos esprits englués par trop de fausses certitudes et de coupable ignorance : « *L'innocence de ceux qui se sont inventé une histoire pour se prétendre supérieurs. Innocence, ignorance, indifférence, incons-*

4 Tony MORRISON, *Entre vos mains*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 2018 (ill. Pascal Lemaitre).

5 James BALDWIN, *La prochaine fois, le feu*, Paris, Gallimard, 2018.

cience... », peut-on lire dans la préface de Christiane Taubira.

Pour terminer, je voudrais vous parler du Kasàlà⁶, une pratique ancestrale de la littérature orale africaine remise à l'honneur par Ngo Semsara Kabuta, professeur émérite en langue et littérature africaine de l'Université de Gand. Pratique qui aujourd'hui a intégré le cursus de la Faculté de psychologie sociale de l'Université

de Rimouski au Québec, via Jeanne Marie Rugira. Cette pratique a pour objectif de « *Remettre l'homme debout* ». Sur le site dédié au Kasàlà, on peut lire « *Nous vous invitons à partager un rêve : amener l'humain, par-delà la famille, l'ethnie, la couleur de la peau, la classe sociale à développer une solidarité citoyenne, à retrouver sa noblesse...* ». Le kasàlà dit : « *Je suis moi par et pour les autres.* » Retour à l'unité. ■

Pour aller plus loin

Patrick CHAMOISEAU, *Ecrire un pays dominé*, Paris, Gallimard, 1997.

Franz FANON, *Peau noire, masques blancs*, Paris, Seuil, 2015.

Edouard GLISSANT, *L'intention poétique*, Paris, Seuil, 1969.

Edouard GLISSANT, *Poétique de la relation*, Paris, Gallimard, 2012. « *Racistes malgré nous ? Comprendre et agir contre le racisme structurel* », *Contraste, Les Equipes Populaires*, n°206, Septembre-Octobre 2021.

⁶ www.kasala.be. Voir aussi l'Interview de Jean Le Kasàlà dans *Les liens*, pour prendre soin de soi et des autres, dans *Contrastes, Équipes Populaires*, n° 203, Mars-Avril, 2021, p. 8.

8 Approche de Vie Féminine

Anne REYNAUD – Chargée de projet à Vie Féminine

En tant que mouvement d'Éducation Permanente Féministe majoritairement blanc, Vie Féminine a travaillé pour impulser une démarche antiraciste et féministe au sein du mouvement. Ce processus, cette démarche, a pris un certain temps. La date clé se situe en 2010 lorsque Vie Féminine tient un congrès durant lequel toutes les membres du mouvement décident collectivement d'adopter une lecture de la société qui tienne compte des trois systèmes de domination que sont le patriarcat, le capitalisme et le racisme. Dans la réalité sociale, les inégalités de genre se mélangent, se combinent et se croisent avec d'autres types d'inégalités ; on ne peut pas les segmenter ni les découper. Vie Féminine entame un tournant dans son approche d'éducation permanente auprès des femmes en décidant de poser le racisme comme système de domination et d'aller au-delà de la dimension interpersonnelle qu'il peut prendre, de ne plus s'arrêter à la notion d'interculturalité ou de diversité.

9 nœuds identifiés pour déconstruire les freins

Ce travail sur le long terme est en cours. Ce processus s'est inscrit en plusieurs étapes et notamment une étape de consultations des femmes qui constituent le mouvement, qu'elles soient bénévoles ou travailleuses. La question suivante a été posée : qu'est-ce qui, aujourd'hui, dans le mouvement

constitue, ou peut constituer, un frein aux solidarités entre les femmes ? À partir des réponses obtenues, neuf nœuds ont été identifiés :

- 1. La difficulté pour les animatrices et les bénévoles-relais** de repérer, de gérer et de réagir face aux propos, comportements racistes ou supposés racistes avec le risque de se rendre involontairement complice de ce type de violence ;
- 2. Les vécus difficiles des femmes confrontées au racisme**, les témoignages de discriminations vécues par les femmes racisées, les rejets dont elles sont victimes... et le manque de reconnaissance qu'elles rencontrent ;
- 3. Le contexte d'austérité et la montée de la précarité des femmes** des milieux populaires, qu'elles soient belges ou étrangères. Cette précarisation, au lieu de solidariser les femmes, les divise. Cela fragilise les solidarités et crée une concurrence entre les femmes ;
- 4. Les réactions racistes** (ou supposées racistes), les préjugés, les comportements de rejet, la peur, les jugements de l'autre... qui s'expriment, de manière explicite ou implicite, dans des lieux ou des situations précises dans notre réseau et ailleurs ;
- 5. Les questions religieuses et philosophiques** : il y a comme un tabou sur ces questions, des malaises pour certaines de se dire croyantes, une attitude perçue comme antiféministe ;
- 6. Les discours dominants** (de la part des politiques, des institutions, des médias..., etc.) qui banalisent le racisme et se cristallisent dans des images formant des imaginaires. Les médias et

les réseaux sociaux portent une responsabilité particulière dans cette banalisation du racisme ;

7. La méconnaissance des mécanismes de domination propres au racisme. Au mieux, on reste au niveau des interactions dans le vivre ensemble qui, à elles seules, ne permettent pas de prendre en compte les rapports de pouvoir à l'œuvre ;

8. La méconnaissance de l'histoire des migrations et de leurs contributions au développement économique du pays d'accueil, l'absence de mémoire et de transmission de cette histoire collective de la Belgique ;

9. La globalisation et ses phénomènes qui s'intensifient (ex. : changements climatiques, révolutions numériques, conflits armés, migrations, etc.) mais sur lesquels nous avons l'impression d'avoir peu de prise au niveau local/national, ce qui renforce un sentiment d'insécurité.

Deux axes de travail : formation et travail de proximité

Pour appréhender ces nœuds, nous avons développé deux axes de travail. Le premier est un axe de travail « formation » tandis que le deuxième est un axe de travail de proximité sur le terrain.

Nous avons développé une formation qui s'intitule « Racisme : Obstacle aux solidarités entre les

femmes ? ». Au sein de ce dispositif pédagogique, dispensé en deux jours et comprenant cinq modules, nous cherchons à illustrer les parallèles qui existent entre le système de domination raciste et les systèmes de domination patriarcal et capitaliste. Nous y analysons aussi la manière dont le féminisme peut être instrumentalisé à des fins racistes. Nous faisons également entendre des voix de féministes racisées pour entrer dans une démarche de féminisme solidaire.

Le travail de proximité s'est matérialisé avec le projet « La Fabrique des solidarités ». Nous travaillons sur ce projet depuis 2016. Il a été mis en place car nous avons constaté que les discours simplistes, racistes et sexistes tendaient à se généraliser. À l'inverse, il était de plus en plus difficile de trouver des lieux pour se questionner, débattre et échanger. Nous avons donc lancé « La Fabrique des solidarités » pour multiplier les lieux de mixité sociale et culturelle où il est possible de confronter ses idées, d'échanger et de réfléchir collectivement contre le racisme, le sexisme, le classisme et les préjugés qui s'y rapportent. Huit « Fabriques des solidarités » se sont développées dans toutes les régions où Vie Féminine est déployée. La prochaine étape de ce travail est de travailler ensemble la question décoloniale pour continuer à améliorer nos pratiques antiracistes, afin de tendre vers une société égalitaire, solidaire et juste. ■

¹ Pour en savoir plus, consulter le rapport *Les fabriques des solidarités* (en ligne) www.viefeminine.be/les-fabriques-des-solidarites-en

9

Diversité et racisme structurel: les médias assurent-ils leur rôle dans le processus démocratique ? ¹

Sabri DERINÖZ – Media & Diversity in Action

Certaines considèrent que, dans les sociétés occidentales, nous sommes dans une ère « postraciale ». Tout d'abord dans le sens où la conception biologique de la race est dorénavant vue comme fautive et ayant été à l'origine d'énormément de pages noires de l'histoire humaine. Cette vision est considérée comme résolue et ses effets en grande partie résolus. Il resterait seulement des résidus liés à des déviations morales d'individus face aux comportements sociaux attendus en Occident¹. Dans cette logique, la référence au racisme en Occident est associée aux horreurs récentes notamment liées au régime Nazi, horreurs qui deviennent en quelque sorte la grille de lecture de ce qu'est le « racisme », laissant de côté toute possibilité de parler d'un racisme recontextualisé, comme si cette forme de racisme était « gelée »².

Ce racisme « solidifié », décontextualisé, lu parfois comme « universel », empêcherait de nommer le racisme quand il apparaît sous d'autres formes, plus volatiles en fonction des différents contextes dans lequel il se manifeste. Pourtant, beaucoup de chercheur·es montrent que le racisme peut être compris de manière différente, certaines académicien·es parlant même de la nécessité de parler de « racismes » au pluriel pour mettre en évidence la complexité

de sa ou ses définitions. Le phénomène raciste est complexe, alliant contextes historique, politique et social différents et étant souvent articulé ou imbriqué avec des questions de classe, genre, nationalité, sexualité ou encore d'identité religieuse. La définition du racisme est politique tout autant que son utilisation publique, lorsque l'on qualifie quelque chose comme étant raciste ou ne l'étant pas³.

Quelles études sur le racisme et les médias en Belgique francophone ?

Des associations se sont saisies de ces enjeux, notamment dans un dossier proposé il y a quelques années par l'association Bamko mais aussi avec le livret *Racisme, médias et société* réalisé tout récemment par Média Animation et édité par la RTBE.

Les universités se sont-elles emparées de la question ? En cherchant dans des bases de données d'articles scientifiques avec des mots clés comme « racisme », « médias », et « Belgique », il n'est pas évident de trouver des études sur le sujet. Est-ce que cela signifie un manque d'intérêt pour la question ? Pas forcément, car les études scientifiques ont souvent un objet moins général. En cherchant avec ces mots-clés, on va ainsi rater des recherches, par exemple, sur « *les discriminations ethno-raciales dans le processus*

1 Gavan TITLEY, *Racism and Media*, Maynooth, SAGE Publications Ltd., 2019.

2 Alana LENTIN, « Racism in public or public racism : doing anti-racism in 'post-racial' times », *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 39, 2016, n°1, pp. 33-48.

4. Gavan TITLEY, *op. cit.*

de sélection des œuvres de fiction du média de service public belge francophone». Des études peuvent aussi éventuellement exister sur des mécanismes de discrimination qui s'articuleraient avec un ou des racismes. En tout cas elles semblent peu visibles.

En Belgique, une étude commanditée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Association des journalistes professionnels (AJP) en 1993, mise à jour en 2007, sur la manière dont les médias donnaient des représentations des personnes étrangères, est parfois citée comme pionnière sur la question des médias et des minorités⁴. Cette étude, apparue dans un contexte de montée de l'extrême droite en Belgique au début des années 1990, a été suivie de recommandations en matière de couverture de presse à propos des informations impliquant des personnes issues des minorités ethniques.

Une étude de 2015 s'intéresse à la diversité ethnique des équipes journalistiques en Belgique, en comparant les politiques de la VRT, de la RTBF et de BX1. Les chercheurs y concluent que « tout se passe donc comme si le secteur des médias était marqué par une double ethnostratification : d'abord à l'échelle du marché du travail global, l'industrie médiatique étant un secteur peu accessible aux minorités ; ensuite, au sein même de ce secteur, les minorités étant principalement présentes dans les fonctions de second plan »⁵.

Et la « diversité » ?

Au fur et à mesure des années, l'appréhension du racisme a évolué de questions concernant la façon dont on traite « les étrangers » au début des années 1990 à des questions de discriminations envers diverses minorités, de plus en plus prises en compte, sous l'impulsion du

contexte européen. Cette approche s'est rapidement accompagnée de discours sur le problème du manque de « diversité », notamment dans les médias, sous l'impulsion entre autres d'acteurs de l'entreprise qui favorisent une lecture « positive » des questions de discrimination en suivant l'exemple de ce qui se fait notamment aux USA d'où la notion de diversité est originaire⁶.

C'est cette lecture qui, poussée par les pouvoirs publics inspirés de ce qui se faisait en France, a mené au développement de recherches sur la « diversité dans les médias » au début des années 2010. Il en est ressorti une série d'études qualitatives et quantitatives, portées principalement par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)⁷ et l'AJP⁸, respectivement le Régulateur de l'audiovisuel et l'organisation qui défend les journalistes professionnels, sur financements publics. On pense notamment au « Plan d'action pour l'égalité et la diversité dans les médias audiovisuels » développé par la ministre Fadila Lanaan et piloté par le CSA. Il visait à développer une série d'études quantitatives et qualitatives entre 2011 et 2014 dans le but d'objectiver la situation et de sensibiliser les acteurs de l'audiovisuel. En plus d'études basées sur cinq critères de « diversité », à savoir l'origine, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le genre et le handicap, certaines études ont apporté des angles plus spécifiques comme la représentation de la jeunesse (dans le cadre du Plan Jeunesse 2012 de la ministre de la Jeunesse Éveline Huytebroeck)⁹ et de l'homosexualité¹⁰.

Que disent les baromètres de la « diversité » ? Sur la question des représentations des personnes perçues selon leur origine ethnique

5. Catherine GHOSN, « Minorités ethniques et télévision : quel constat en France et à l'étranger ? Comparaison sélective », *Les Enjeux de l'information et de la communication*, 2013/1, n°14, pp. 51-61
6. Morgane GILADI et Sybille REGOUT, « La diversité ethnique des équipes journalistiques : un enjeu difficile ? », dans Muriel SACCO (éd.), *Bruxelles, ville mosaïque. Entre espaces, diversités et politiques*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2015, pp. 95-106.

7. Alexandre TANDÉ, *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité ? : le développement d'une action publique ambiguë en région de Bruxelles-Capitale (1997-2012)*, Thèse de doctorat, Université Lille 2, 2013 (en ligne) www.theses.fr/2013LIL20014
8. Diversité et égalité. Collection du CSA (en ligne) www.csa.be/egalitediversite/
9. Recherches et études de l'AJP (en ligne) www.ajp.be/diversite/
10. Halima EL HADDADI et Sabri DERINÖZ, *Image et représentations des enfants et des jeunes dans les médias télévisés de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, CSA, Bruxelles, 2013 (en ligne) www.csa.be/wp-content/uploads/documents-csa/publ_barom%C3%A8tre_jeunes_2013_final.pdf
11. Sabri DERINÖZ, *La représentation de l'homosexualité dans les médias de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, Bruxelles, CSA, 2013

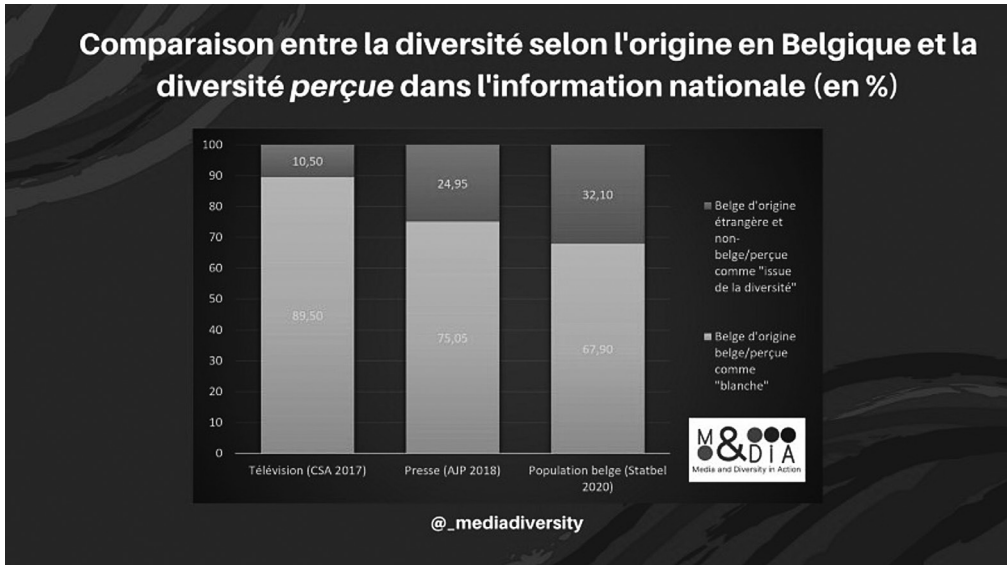


Figure 1 - Graphique comparant les résultats des baromètres «diversité» avec les statistiques de la population (source : M&DiA)

- souvent euphémisées sous le terme « *issues de la diversité* », ces baromètres montrent de façon régulière des personnes fortement cantonnées à des représentations en tant qu'artistes ou sportives ou présentes dans l'actualité internationale. On les retrouve peu dans des rôles médiatiques prestigieux comme expertes, porte-paroles, journalistes ou animateur·rices.

La question de l'égalité et de la diversité dans les médias s'est donc petit à petit inscrite à l'agenda, du moins dans les discours des différents acteurs. Cependant les derniers chiffres objectifs relatifs à la représentation de différents groupes minorisés dans les médias publiés ces dernières années ne montrent que peu ou aucune évolution, que ce soit dans l'audiovisuel ou dans la presse écrite. Le Baromètre *Diversité & égalité 2017* du CSA souligne ainsi que « *certain paramètre de l'égalité et de la diversité poursuivent les évolutions déjà amorcées précédemment ou amorcent des transformations* » mais qu'« *il n'y a pas de bouleversements mais plutôt des évolutions qui se mesurent en " sauts de puces "* » alors que « *d'autres critères de l'égalité et de la diversité stagnent voire reculent alors même que l'on pensait les changements impulsés* » avec « *une diminution de la représentation de la diversité des origines à l'écran, une sous-représentation des femmes et un tabou qui persiste autour de l'intégration du handicap et de certaines catégories d'âge dans les pro-*

grammes télévisuels ». Dans sa dernière Étude de la diversité et de l'égalité dans la presse quotidienne belge francophone, l'AJP souligne aussi ce manque d'évolution¹².

Quel est le rôle des médias ?

Cette grille de lecture poussée par certains acteurs institutionnels, qui n'implique pas ou peu les personnes directement concernées, est-elle la meilleure pour comprendre les enjeux du racisme dans les médias ? Chupin, Soubiron et Tasset remarquent que les positions prises par le CSA français sur la « diversité dans les médias » sont celles de la représentation-miroir, ce qui « *détermine un problème public et formate les réponses qui pourraient lui être apportées* (Gusfield, 1981 : 55-61) »¹². Nayrac note que l'émergence de la question sociale de la représentation des minorités est basée sur deux présupposés « *trop rarement questionnés* » et qu'elle remet en question : « *Le premier est que l'exclusion télévisuelle révèle et renforce l'exclusion symbolique et sociale des minorisés, et que donc,*

12. *Étude de la diversité et de l'égalité dans la presse quotidienne belge francophone*, Bruxelles, AJP, 2019 (en ligne) www.ajp.be/telechargements/diversite/diversite2019/etude.pdf

13. Ivan CHUPIN, Aude SOUBIRON et Cyprien TASSET, « Entre social et ethnique », *Terrains & travaux*, 2016/2, n°29, pp. 217-236.

par renversement, une meilleure visibilité médiatique et la présence de professionnels « issus de la diversité » engendreraient une « reconnaissance politique et symbolique au sein de l'imaginaire collectif national » (Macé, 2006b).[...] Le second présupposé qui fonde la question sociale de la représentation des minorités, et qui semble partagé par toutes les parties en jeu, est celui qui attribue à la télévision la fonction de refléter la société et de contribuer ainsi à la cohésion sociale »¹³. Pour Maxime Cervulle, les acteurs semblent penser que la représentativité est un impératif politique d'une représentation équitable, proportionnelle et un levier politique permettant de court-circuiter la reproduction du racisme : rendre visible la diversité signifierait aussi contribuer à la « dé-racialisation » de l'espace public médiatique alors que le déficit alimenterait la pensée raciste¹⁴.

Tout ça s'inscrit évidemment dans une réflexion plus générale sur le rôle des médias dans une société. Les médias doivent-ils représenter la société dans son inégalité ou ont-ils un rôle social à jouer en réfléchissant aux effets sur leurs publics, que ce soit en termes d'appartenance symbolique à la communauté, de modèles sociaux positifs ou de renforcement de stéréotypes ? Si des journalistes se positionnent pour être au plus près de la réalité, la déontologie journalistique pousse aussi à prendre en compte des discours qu'on entend moins, des personnes qui ont moins la capacité de faire entendre leur voix dans l'espace public.

Problème de diversité ou d'homogénéité ?

La question de la reproduction de certaines lectures du monde se pose rarement chez les journalistes, qui construisent souvent leur identité professionnelle sur cette capacité revendiquée à prendre du recul et à donner une information objective. Dans ce cadre, au lieu de penser à la « diversité », on pourrait plutôt se pencher sur la

question d'homogénéité chez les producteurs de contenus médiatiques (information ou fiction). Une étude de l'AJP de 2013 souligne le manque de diversité au sein de la profession des journalistes¹⁵. Les profils socioéconomiques sont très similaires, ce qui implique probablement des lectures du monde relativement proches, créant des effets sur le traitement de l'information : qu'est-ce qui est « news worthy » (intérêt médiatique) ? Que va-t-on mettre en avant ? Sous quel angle ? Quelle source nous paraît légitime ? Déjà qu'on entend moins une partie de la population, qui n'a pas les moyens d'accéder à l'espace public, si en plus les oreilles filtrent l'information pour ne prendre que ce qu'elles considèrent comme important, on se retrouve avec différents goulots d'étranglement qui pénalisent une représentation correcte de la diversité.

Venons-en au rôle des médias dans une démocratie. Dans les modèles démocratiques pensés en Europe, la démocratie ne fonctionne qu'avec un espace public où les idées et opinions peuvent être échangées. Les médias constitueraient un de ces espaces publics où ces discussions ont lieu. Le pluralisme des médias serait donc un corolaire d'une démocratie fonctionnelle : il faut une diversité de médias, et ces médias doivent reproduire une diversité d'idées et d'opinions. Au niveau de la régulation européenne, la lecture du pluralisme des médias est souvent structurelle : assurer une diversité d'organisations médiatiques devrait permettre d'assurer une variété de points de vue. C'est un élément qui mérite d'être nuancé au regard de la finalité sociale d'une grande partie de ces médias¹⁶ ou encore de la façon dont ces organisations médiatiques sélectionnent leurs journalistes, reproduisant des schémas préexistants, déterminant parfois comme « compétences »

14. Magali NAYRAC, « La question de la représentation des minorités dans les médias, ou le champ médiatique comme révélateur d'enjeux sociopolitiques contemporains », *Cahiers de l'Urmis*, 2011, n°13 (en ligne) <https://doi.org/10.4000/urmis.1054>

14 Maxime CERVULLE, *Dans le blanc des yeux : diversité, racisme et médias*, Paris, Éd. Amsterdam, 2013

15 Les barrières à l'accès à la profession de journaliste sont aussi nombreuses et s'inscrivent dans un contexte plus généralisé de discriminations, notamment au niveau scolaire, pour certaines populations.

16 Notons que, la « débatibilité » du racisme, le fait de diffuser un contenu qui sera discuté comme étant raciste ou non ou qui indiquera si quelque chose est raciste ou non, peut même devenir une forme de stratégie économique car ce type d'objet polémique sera bien plus partagé, ce qui lui donnera probablement une plus grande valeur dans une logique de course au clic (Gavan TITLEY, *op. cit.*).

Karppinen (2018) réfléchit à l'importance de la *diversité* pour les *démocraties* et au rôle qu'ont les *journalistes* :

- Nos sociétés européennes ont une vision idéalisée de la démocratie dans laquelle les médias ont un rôle essentiel dans la diffusion d'une *pluralité d'opinions et d'idées* dans la *sphère publique*. Cette vision est souvent critiquée par des chercheurs comme étant naïve et ignorant les inégalités structurelles d'accès à la sphère publique entre différents groupes sociaux.
- Quel est le rôle des *journalistes* ?
 - Doivent-ils *refléter la société* du mieux possible ? De façon égale ou proportionnelle ?
 - Ou leur rôle est-il de mettre en avant des points de vue, nouveaux ou marginalisés, qui *contestent les structures de pouvoir* asymétriques existantes ?
 - Quelles voix doivent avoir accès à la sphère publique ? Comment ?
 - Le journalisme : lieu de « consensus » ou de « conflits politiques » ?
- Qu'est-ce qui limite la pluralité de points de vue défendue dans nos démocraties ? Le manque de diversité de sources ? De contenu ? Le manque d'exposition du citoyen ? Le fonctionnement même des organisations médiatiques n'est-il pas un obstacle ?

@_mediadiversity

Figure 2 - Synthèse d'un article de Karppinen sur l'articulation entre diversité, journalistes et démocratie (source : M&DIA)

journalistiques des critères plutôt situés socialement (ex : vocabulaire utilisé, façon de parler).

Dans cette logique, on peut aussi penser en termes de normes définies par le groupe majoritaire. C'est notamment le point de vue pris par les *critical white studies* : en ne parlant pas d'un point de vue situé, d'un groupe minoritaire (*black studies, feminist studies, ...*) mais en parlant de groupe en présence hégémonique qui définit les normes sociales d'une société à travers laquelle des groupes peuvent vivre une domination. Ce groupe est souvent un impensé. En 2013, Cervulle fait « l'étude des modalités dynamiques par lesquelles des individus ou groupes peuvent adhérer ou être assignés à une "identité blanche" socialement gratifiante »¹⁷. Il part de la grille de lecture, vue précédemment, de la représentativité/reconnaissance comme solution au racisme pour proposer une perspective inverse en se concentrant

sur les effets du groupe dominant plutôt que sur la présence des groupes dominés. Il parle notamment de l'hyper(in)visibilité blanche : certaines normes sont tellement ancrées (hypervisibles) qu'elles en deviennent invisibles. On va par exemple être tellement habitués à une façon dont la majorité des films sont filmés actuellement que des films qui sont réalisés d'une autre façon, seront jugés probablement « objectivement » comme de moins bonne qualité car ne correspondant pas à ce à quoi l'œil s'est habitué. Ces éléments poussent à penser à la façon dont le secteur des médias *mainstreams* favoriserait la reproduction d'un entre-soi qui contribuerait à une production médiatique fort homogène et limitée, loin des standards idéalisés d'un modèle démocratique incluant une diversité de voix et d'opinions. ■

Pour aller plus loin

Kari KARPINNEN, « 25. Journalism, Pluralism, and Diversity », dans Tim VOS (éd.), *Journalism*, Boston-Berlin, De Gruyter, pp. 493-510.

¹⁷ Maxime CERVULLE, *op. cit.*

10 Emploi et racisme¹

Malika BORBOUSE – xx

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia) a établi en 2019 qu'il existe une discrimination structurelle touchant des demandeur.euses d'emploi d'origine étrangère sur le marché du travail belge². Cette discrimination peut être visible ou directe, mais elle est le plus souvent invisible. Certaines mesures ou règles peuvent sembler neutres tout en discriminant en réalité les personnes racisées. La discrimination prend donc de multiples visages. Elle est présente dans les procédures, les pratiques, les règlements d'ordre intérieur ; elle l'est aussi au niveau de l'employeur.euse, des sociétés de recrutement ou des collègues.

Le racisme se manifeste sur plusieurs niveaux lors de la recherche d'emploi. Il existe un phénomène qui s'appelle « *l'ethnostratification* » du marché de l'emploi³. Le marché du travail est divisé en « couches » : les personnes racisées se retrouvent principalement dans certaines de ces couches et les personnes blanches dans d'autres. Cela veut dire que les personnes discriminées occupent des emplois plus précaires avec de moins bonnes conditions de travail. Le racisme se manifeste également au niveau des salaires. Les personnes racisées occupent des postes avec

des salaires moins élevés alors même qu'elles sont parfois surdiplômées. En ce qui concerne le recrutement, des études ont été réalisées et elles ont démontré qu'à CV égaux, la personne racisée est systématiquement discriminée⁴.

La mise en place de cette société stratifiée s'explique par de nombreux mécanismes discriminants liés parfois à la culture organisationnelle. Certaines employeur.euses exigent la maîtrise de compétences qui ne sont pourtant pas toujours nécessaires à l'exercice de la fonction⁵. Des conseiller.euses pour l'emploi orienteraient de préférence les personnes racisées vers certains types d'emploi, se basant sur des préjugés liés à ces personnes. Il existe également des niches « ethniques » que les travailleur.euses vont chercher à rejoindre afin de s'intégrer rapidement sur le marché de l'emploi.

Le racisme et les discriminations existent également au sein du cadre professionnel. L'évolution professionnelle est plus compliquée pour les personnes racisées. Au sein d'une entreprise, les postes de direction sont en général occupés par des hommes blancs et les personnes racisées ne sont que peu ou pas représentées dans des postes de manager ou de direction. Il existe un « *plafond de verre* » qui empêche certaines catégories de personnes d'accéder aux niveaux

1 Synthèse sur le sujet et compte-rendu de l'atelier animé par Malika Borbouse - CSC Diversité

2 *Marché du travail et origine : 2019. Monitoring socioéconomique*, Unia (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf

3 Anne-Claire ORBAN, « Qu'est-ce que l'ethnostratification ? Mécanismes », BePax, 4 mars 2019 (en ligne) www.bepax.org/bepax/themes/pdfGenerator/generatePdfGlobal.php?id=683.

4 *Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne*, Unia, 11 mars 2020 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine.

5 Anne-Claire ORBAN, *op. cit.*

supérieurs. Ce plafond de verre est difficile à percevoir et à identifier. Il existe également le « *phénomène du plancher collant* » qui désigne la difficulté qu'a une catégorie de personnes d'être promues en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise. Face à ces obstacles, les personnes racisées ont tendance à vouloir changer de boulot plus rapidement car elles sentent qu'il leur est impossible d'évoluer professionnellement à cause de leur couleur de peau ou de leur croyance religieuse, c'est ce qu'on appelle le « *phénomène de la porte tournante* ».

Le racisme dans l'emploi s'illustre aussi par les micro-agressions perpétrées par les collègues ou le patron⁶. Elles peuvent prendre la forme de blagues, de préjugés, de propos déplacés ou de tâches attribuées. Parfois difficiles à visibiliser ou à répertorier, ces micro-agressions sont plus insidieuses et rendent la vie des personnes racisées infernale.

Déroulement de l'atelier

Animé par Malika Borbouse, l'atelier avait pour objectif de symboliser le poids des réalités subies par les personnes d'origine étrangère, voire « étrangères » dans leur recherche d'un travail ou au travail. Ce poids a été représenté par des pots en verre remplis de cailloux noirs qui devaient à la fin de l'animation entrer dans une mallette de travail. L'animation a d'abord commencé par un brainstorming au départ d'une question posée à l'assemblée, « *Selon vous, comment se manifeste le racisme dans le travail ? À quel moment ?* ». Plusieurs éléments en sont ressortis, comme la discrimination liée au nom de famille, l'usage de mauvaises blagues, le plafond de verre, les stéréotypes, les non-reconnaitances des diplômes étrangers.

La suite de l'animation s'est organisée autour de trois vidéos et trois podcasts permettant de présenter différents aspects du racisme dans le milieu du travail. Un temps de discussion était prévu après chaque visionnage afin que chacun·e puisse partager son ressenti sur le sujet. Les participant·es avaient tous reçu une tablette sur laquelle ils et elles devaient écrire

un titre évocateur de la situation représentée dans la vidéo.

Le premier film est une démonstration de la différence de traitement qu'un employeur adopte envers les CV de personnes racisées. Le deuxième exemple présente le cas des sociétés Addeco et l'Oréal qui ont été condamnées pour avoir créé des profils types recherchés dans leurs offres d'emploi. L'Oréal avait émis des exigences spécifiques pour établir le profil des personnes recherchées, en utilisant notamment l'abréviation BBR pour Blanc-Bleu-Rouge. Il a été établi que la société Adecco avait les mêmes pratiques en Belgique en utilisant le code BBB pour Blanc-Bleu-Belge. Cette discrimination raciale a été dévoilée et les deux sociétés ont été condamnées pour discrimination raciale à l'embauche. La troisième vidéo est une mise en situation qui met en évidence comment certain·es employeur·euses essayent de trouver n'importe quel élément manquant sur un CV pour ne pas devoir engager une personne racisée.

Le premier podcast présente le cas d'une femme d'origine africaine qui est victime de discrimination au travail. Elle se rend compte qu'elle est moins bien payée que son collègue. Avec une coach, elle met en place une stratégie afin d'éveiller la conscience de son patron. Occupant une fonction importante et presque irremplaçable, elle réussit à le convaincre et à obtenir gain de cause. Le deuxième podcast nous apporte le témoignage de la présentatrice météo de la RTBE, Cécile Djunga, qui a subi des réflexions racistes de la part des téléspectateur·rices pendant un an avant de réagir sur les réseaux sociaux et, ensuite, de porter plainte. Elle a souhaité apporter son témoignage pour montrer que le racisme est toujours bien présent et qu'elle le vivait quotidiennement au boulot. Le dernier podcast présente un employé musulman surpris en train de faire la prière au boulot. Il essaye de faire croire à sa collègue qu'il n'était pas en train de prier mais de faire du yoga. Cette situation illustre le fait que les religions ne sont pas toutes acceptées dans le milieu du travail et qu'il est difficile pour les personnes discriminées de pouvoir s'assumer en tant que croyant·es et pratiquant·es.

⁶ Voir le podcast, *Kiff'ta race* (en ligne)

Témoignage :

« Cela fait plus de vingt ans que je suis à la banque, je suis dans le département Corporate action. J'ai remarqué que des personnes arrivaient d'autre départements, promues manager sans aucun problème, sauf une fois, une personne nommé Farida, d'origine étrangère et arrivée d'un autre département. Comme par hasard, elle n'a pas eu de poste de manager. Elle a eu un poste où elle devait être une subordonnée de quelqu'un qui n'avait pas son grade. Ça ne s'était jamais vu au Corporate. Pourquoi elle ? Parce qu'elle s'appelait Farida ? Je ne peux pas le prouver mais c'est vraiment à cause de ça »⁷. ■

Pour aller plus loin

Les vidéos de l'atelier sont disponibles sur Youtube, Journée d'étude racisme structurel

Atelier « Emploi et racisme » 1 : www.youtube.com/watch?v=fG7C7SN-J3I&t=2012s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien

Atelier « Emploi et racisme » 2 : www.youtube.com/watch?v=aOibKLeDMT4&t=1132s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien

7 Pour d'autres témoignages, voir la vidéo du MOC *Raciste malgré moi : ensemble déconstruisons le racisme structurel - thème emploi* (en ligne)

11 Enseignement et racisme¹

UNIA -

Notre société actuelle connaît une diversité croissante qui crée des défis importants pour l'enseignement. Le défi concernant le racisme est de taille puisque la loi interdit toute discrimination. Pourtant en Belgique, de nombreux élèves LGBT, d'origine sociale faible, d'origine étrangère ou en situation de handicap(s), subissent une multitude d'inégalités et de processus d'exclusion dans le milieu scolaire. Malgré les efforts mis en place, le système éducatif en Belgique n'arrive pas à réduire ces inégalités.

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia) a dressé un baromètre de la diversité dans l'enseignement à partir de cinq critères protégés par la législation anti-discrimination² : le handicap, l'origine sociale, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le genre³. Le genre des élèves est ici étudié d'un point de vue transversal dans les combinaisons qu'il peut avoir avec les autres critères. Ce baromètre a été réalisé grâce aux recherches d'universitaires de l'ULB, de la KUL et de l'Université de Gand. Il remplit plusieurs objectifs. Tout d'abord, il dresse un état des lieux de la recherche sur la ségrégation en milieu scolaire et sur l'enseignement inclusif. Il analyse les pratiques mises en

place pour gérer la diversité dans les écoles. Ensuite, il étudie les processus d'orientation à partir d'une analyse statistique et de questionnaires sur la base de « vignettes » ou de situations fictives, pour déceler les facteurs influençant les décisions des conseils de classe.

Le système scolaire belge, néerlandophone et francophone, agit comme un « quasi-marché »⁴. Il repose notamment sur le libre choix des parents qui ont la possibilité de sélectionner une école parmi celles qu'ils estiment les meilleures. L'autonomie des établissements scolaires vient compléter ce fonctionnement. Le système de financement public reposant sur le nombre d'élèves inscrit.es entraîne une logique de compétition entre les écoles et favorise cette logique de marché. Il en découle un système hiérarchisé dans lequel les écoles se positionnent. Ce système a une influence sur le recrutement et la gestion des élèves par les écoles en fonction de la position qu'elles occupent sur le marché scolaire. Certains établissements s'orientent vers l'accueil d'un certain type d'élèves. En conséquence, il y a des écoles dont la composition sociale est très homogène ce qui entraîne des réalités scolaires très différentes de l'une à l'autre. Les écoles répondent au défi de la diversité comme elles le peuvent, surtout lorsqu'elles y sont confrontées. Des établissements scolaires se spécialisent même dans la gestion de certains types d'élèves et mettent en place des actions

1 Le texte présenté ici est une synthèse des principaux constats dressés par Unia dans son baromètre de la diversité dans l'enseignement, qui ont été exposés lors de l'atelier sur le thème.

2 *Quels sont les critères de discrimination?* UNIA (en ligne) www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination

3 *Baromètre de la diversité : Enseignement*, UNIA, 2018.

4 *Idem*, p. 28.

concrètes, comme des systèmes de traduction ou d'aide scolaire.

Pour gérer la diversité, les professeur·es ont besoin d'être outillé·es. À la question « *Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure vous sentez compétent dans la gestion de différents types de diversité ?* », de nombreux professeurs répondent qu'ils et elles se sentent peu compétent·es, en particulier pour enseigner de manière adéquate aux primo-arrivant·es. Le corps professoral dans sa grande majorité arrive cependant à parler de manière ouverte à l'ensemble des sujets sensibles en lien avec la diversité⁵, mais semble mal à l'aise avec certaines thématiques comme l'orientation sexuelle.

Dans une autre partie du Baromètre, le processus d'orientation scolaire est analysé. Il a été établi que le critère socio-économique joue un rôle déterminant en la matière⁶. Le système scolaire, malgré l'introduction du *Pacte d'excellence*, se caractérise toujours par un système d'orientation en cascade, qui amène plus fréquemment certains types d'élèves d'un enseignement académique vers une forme d'enseignement plus professionnalisant. Cette orientation est en fait un processus non choisi qui tend à reproduire des inégalités en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Une enquête a été réalisée sur les pratiques d'orientation des établissements d'enseignement secondaire. L'objectif de cette enquête était de mesurer les arguments mobilisés par les enseignant·es pour prendre leurs décisions en conseil de classe en matière d'orientation ou de redoublement. Les résultats de cette enquête montrent que de nombreux effets relatifs à l'origine sociale, à l'origine ethnique et au genre entrent en compte dans les décisions d'orientation⁷, ce qui rejoint les résultats des analyses statistiques où se notent des écarts importants entre les élèves en fonction du genre et de leurs capacités socio-économiques : on observe en effet une plus grande proportion d'élèves (garçons) issus de familles moins favorisées sur le plan

socio-économique dans l'enseignement professionnel. Dans les filières les moins favorisées de l'enseignement professionnel, on retrouve une très grande majorité de filles (par exemple dans le domaine de l'aide aux personnes) ; les garçons issus de l'immigration sont aussi surreprésentés dans l'enseignement spécialisé...

L'enquête montre qu'en ce qui concerne les élèves d'origine sociale élevée, le conseil de classe décide d'une réorientation en s'appuyant sur des justifications qui traduisent leurs attentes scolaires importantes et leurs exigences. Au contraire, en ce qui concerne des élèves issus d'un milieu social moins élevé, le conseil de classe recourt à des arguments de réorientation qui traduisent une vision peu positive de l'environnement familial de ces élèves. Les préjugés des enseignant·es les poussent à ne pas accorder d'aide ou de remédiation aux élèves venant de classes sociales défavorisées, considérant que l'environnement familial ne permettra pas de mettre cette aide à profit. On estime alors plus important d'orienter ces élèves vers des formes d'enseignement qualifiant, leur permettant de rejoindre plus rapidement le marché du travail.

Les résultats révèlent également que l'origine ethnique des élèves influence les décisions du corps enseignant lors de l'attribution des attestations. Les attributions de réussites sont justifiées généralement par l'environnement familial lorsqu'il s'agit d'élèves d'origine belge, ce qui n'est pas le cas des élèves d'origine étrangère. Dans l'enseignement qualifiant, la réorientation des élèves d'origine étrangère est parfois justifiée en mettant en avant le maintien de la réputation de l'école. Malgré la volonté affichée des écoles de mieux accueillir la diversité des élèves, force est donc de constater que les stéréotypes et préjugés, même inconscients, jouent encore un rôle puissant dans la reproduction des inégalités scolaires.

Les recommandations d'Unia

Dans le rapport de son Baromètre, Unia émet également une série de recommandations pour

⁵ *Idem*, p. 121.

⁶ *Pour un enseignement plus inclusif*, UNIA, p. 11.

⁷ *Baromètre de la diversité*, op. cit., p. 159.

se diriger vers un enseignement plus inclusif. L'enseignement belge doit faire de l'orientation un véritable choix positif pour tous les élèves. Le corps enseignant doit être sensibilisé aux préjugés et stéréotypes liés à certaines caractéristiques d'élèves. Il faut notamment casser les stéréotypes de genre liés à certaines orientations. Pour améliorer ce processus d'orientation, Unia recommande de réguler les exigences en termes d'objectifs d'apprentissage, de renforcer la capacité de délibération du conseil de classe, d'impliquer d'avantage l'élève dans ses choix d'orientation et d'accroître les liens entre l'établissement scolaire et les familles d'élèves.

Pour lutter contre les discriminations, Unia invite les écoles à prendre au sérieux les situations de harcèlement, d'instaurer une démarche préventive et de prévoir des formations spécifiques pour l'ensemble de la communauté éducative. Pour lutter contre la ségrégation scolaire, Unia préconise de mettre en place une procédure d'inscription capable de corriger les inégalités et d'améliorer la mixité sociale. Cette procédure pourrait être organisée depuis l'entrée en primaire.

La lutte contre les discriminations à l'école implique également que la formation du corps enseignant sur cette matière soit plus complète. Actuellement, les cours consacrés à la gestion de la diversité se limitent trop souvent à la gestion de la diversité ethnoculturelle. Il manque les aspects juridiques et sociologiques. Un cours de sensibilisation devrait être organisé avec, comme objectif de déconstruire les stéréotypes⁸ concernant les familles défavorisées, les familles issues de l'immigration, le genre et l'orientation sexuelle. Cette formation pourrait également comprendre un volet pratique présentant des mesures concrètes et des exemples de dispositifs scolaires plus inclusifs à l'égard de tous les critères protégés⁹.

8 *Déjouer les pièges des stéréotypes et des préjugés, outiller les futurs enseignants à la gestion de la diversité et à la promotion de l'inclusion*, UNIA, Bruxelles, 2022 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2022-303-Int%C3%Aggrer_la_lutte_contre_les_st%C3%Agf%C3%Agotypes_et_pr%C3%Agjug%C3%Ags_au_programme_de_formation_des_enseignants.pdf.

9 *Idem*, p. 170.

Témoignage

C'est vrai qu'on a essayé de m'orienter vers une filière technique, moins scientifique. En français, on avait commencé à voir ce que c'étaient les plaidoyers, cela faisait partie de la dynamique d'apprentissage. J'en avais fait un sur la télévision, je l'avais fait tout seul en utilisant un dictionnaire pour enrichir mon vocabulaire. Lorsque je l'avais rendu, le professeur de Français m'avait dit : « ah mais c'est très bien mais la prochaine fois essaye de le faire tout seul ». Un peu interloqué je lui avais répondu que l'avais fait tout seul mais il m'a répondu que je mentais. Je ne suis pas sûr qu'il aurait eu le même propos si ça avait été quelqu'un plus « couleur locale ». Ça m'avait quand même affecté parce que je trouvais que c'était mettre en doute mon honnêteté intellectuelle alors que franchement j'avais travaillé pour. Dans mon parcours universitaire, j'ai également été confronté à des formes de discrimination mais elles se présentaient de façon plus insidieuses et sournoises. J'ai remarqué, par exemple, que pour certains examens oraux, moi ou systématiquement les personnes qui étaient d'origine étrangère, on avait des traitements différents de la part de certains professeurs. On avait des questions plus vicieuses, on tournait plus autour du pot. Idem pour les examens écrits, j'ai pu constater simplement en allant revoir les copies que la notation de certains professeurs était beaucoup plus acerbe et restrictive pour les gens d'origine étrangère. Lors de travaux de groupes, j'ai aussi pu constater qu'on n'avait pas tous eu la même notation, sauf dans les groupes où nous étions tous d'origine étrangère¹⁰. ■

10 Témoignages disponibles en ligne : www.youtube.com/watch?v=njLKweViSGo&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien.

Pour aller plus loin

Baromètre de la diversité : Enseignement, UNIA, Bruxelles 2018 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_FR_AS.pdf.

Pour un enseignement plus inclusif : Journée du CIEP « Ensemble déconstruisons le racisme structurel », UNIA, 2021 (en ligne) www.ciep.be/images/Campagnes/2021-Campagne/Actions/JourneeLancement/UNIA-Atelier_CIEP_210921_-_enseignement.pdf.

Dominique LAFONTAINE, Sophie BRICTEUX et Geneviève HINDRICKX (et al.), *Performance des jeunes de 15 ans en lecture, mathématiques et sciences. Premiers résultats de PISA 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles*, Liège, ULiège, 2019 (en ligne) www.pisa-fwb.uliege.be/cms/c_7486746/fr/synthese-resultats-pisa-2018-1.

Shakil CHOUDHURY, *Vivre la diversité : pour en finir avec le clivage eux/nous*, Montréal, Mémoire d'encrier, 2019.

Sébastien GOUDEAU, *Comment l'école reproduit-elle les inégalités ?*, Grenoble, Presses Universitaires Grenoble, 2020.

Alexandra ADRIAENSSENS et Deborah KUPPERBERG, *Sexes & manuels : Promouvoir l'égalité dans les manuels scolaires*, Bruxelles, Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2012.

Inclusion et éducation : Tous, sans exception. Rapport mondial de suivi sur l'éducation, Paris, UNESCO, 2020.

Plusieurs outils d'animation sont également disponibles sur le site de l'UNIA : www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/outils-crees-par-dautres-organisations?keywords

12 Police et racisme

Atelier animé par Mohammed MIMOUN – Permanent des JOC de la ville de Bruxelles

La JOC a commencé à se consacrer à la lutte contre le racisme à partir de 2012 avec le lancement de la campagne « Stop répression » menée dans plusieurs villes du pays. Le projet de cette campagne est survenu à la suite d'une manifestation durant laquelle le mouvement a subi une forte répression. Après cette manifestation, les militant·es bruxellois·es se sont concerté·es. Après deux ans de travail et plusieurs assemblées générales, la campagne « Stop répression » est apparue. Elle s'organise autour de cinq axes : une analyse du racisme dans la police, une opposition à la criminalisation des mouvements sociaux, une opposition à la militarisation de la police, une opposition à la surveillance de masse et une opposition au « tout sécuritaire ».

À cette époque, très peu de gens travaillaient ces questions et la JOC fait partie des précurseurs avec d'autres mouvements tels que le parti Égalité et quelques autres groupes autonomes. À ce moment, la Ligue des droits humains commence à s'y intéresser. Dans un premier temps, la JOC aborde la problématique de la répression sous son aspect législatif. Les militant·es du mouvement sont majoritairement des étudiant·es venant de la classe moyenne supérieure. L'identité de la JOC est d'ailleurs retravaillée à la même période. En effet, c'est en 2014 que le mouvement change de nom, les Jeunes Ouvrières Chrétiennes deviennent les Jeunes Organisés Combatifs. Les militant·es considéraient qu'il y avait très peu d'ouvrier·ères dans leurs rangs et se sentaient encore moins de confession chrétienne. Le 15 mars de la même année, le mouve-

ment participe avec un nouveau logo et un nouveau nom à la manifestation lors de la journée internationale contre les violences policières.

La campagne « Stop répression » devait remplir deux objectifs : travailler la question des répressions en manifestation et entrer dans les quartiers populaires. Il y avait cependant un frein pour remplir le deuxième objectif, la majorité des militant·es n'étant pas issues des milieux populaires et habitant plutôt Saint-Gilles ou Ixelles. Les violences policières n'étaient pas très médiatisées à ce moment-là et lorsqu'on en parlait, c'était surtout perçu comme un phénomène nécessaire pour le maintien de l'ordre et la sécurité de tout un·e chacun·e. La perception que la population a de la police a beaucoup évolué depuis le début des années 2000. On a pu voir un sentiment pro-flic à Bruxelles se développer pendant la politique de tolérance zéro en 2010. Cette politique dans les quartiers populaires a été perçue comme un désastre : beaucoup de jeunes ont été déscolarisés pour être emmenés en prison, parfois pour des faits mineurs de détention de drogue.

En ce qui concerne le problème du racisme dans la police à Bruxelles, le problème vient notamment des effectifs qui ne sont pas bruxellois. Cela implique chez ceux-ci beaucoup de fantasmes sur la jeunesse bruxelloise et ses dangers. De nombreuses policières viennent ainsi de la commune d'Alost et ont une vision bien particulière de Bruxelles.

Le premier travail que les JOC ont réalisé sur ces questions a été la déconstruction des ana-

lyses faites sur le thème de la « pomme pourrie ». Cette analogie était utilisée pour exprimer que si on arrivait à se débarrasser des policier·ères qui posent problème dans l'institution, on arriverait à régler les problèmes de l'institution. Cependant, l'impunité dans l'institution policière montre qu'il n'y a pas de réelle volonté de travailler cette question de « pomme pourrie ». Les policier·ères, aussi pourri·es qu'il·elles soient, seront protégé·es par l'institution. Il y a une omerta dans la police qui l'empêche de se remettre en question. Lors de rencontres entre la police et la Ligue des droits humains, les commissaires passaient ainsi plus de temps à défendre leur bilan qu'à travailler sur ce sujet. Dans la zone de police Bruxelles-Nord, il·elles ont mis en avant le fait que dans leur bilan, ils n'avaient reçu aucune plainte contre leurs policier·ères, mais ils n'ont jamais interrogé le fait que l'absence de dépôt de plainte ne signifie pas l'absence de problèmes. En Belgique, comme il existe très peu de chiffres sur les violences policières, il est quasiment impossible d'avoir des discussions sur ce sujet avec l'institution.

Les jeunes bruxellois·es des quartiers populaires sont beaucoup plus contrôlé·es que la moyenne et il·elles sont aussi plus susceptibles d'être dans la rue à cause du décrochage scolaire et du manque d'emploi. Ces jeunes deviennent des proies de choix pour les policier·ères bruxellois·es qui ont des quotas à respecter, ce que l'on entend de la bouche de certain·es policier·ères. Tous ces états de fait font que les jeunes se retrouvent beaucoup plus souvent sur les bancs de la justice.

Le but premier de la police est de maintenir l'ordre, mais la question est de savoir quel ordre.

Si on prend l'expression au pied de la lettre, il s'agit de faire en sorte que la société puisse fonctionner. Cependant, l'ordre est établi par notre Gouvernement et donc l'ordre que la police est forcée de maintenir est perçu comme celui des puissants. La jeunesse bruxelloise fait aussi peur aux partis politiques qui cherchent par ailleurs à séduire une partie de l'électorat en promettant des quartiers plus sécurisés. L'orientation politique de ces partis donne donc une conséquence directe sur le travail de la police, ce qui provoque des effets sur les quartiers populaires. Chaque fois qu'une nouvelle technique ou qu'un nouvel équipement a été mis en test dans les quartiers populaires, son emploi s'est ensuite généralisé dans d'autres zones de police.

Table-ronde

La suite de l'atelier a pris la forme d'une table-ronde durant laquelle chacune a eu l'occasion d'exposer ses expériences et ses arguments sur le problème du racisme dans la police. Le débat a été nourri par la présence d'un délégué syndical travaillant au sein de la police, qui a pu partager son expérience personnelle. La discussion a mis en évidence le fait qu'il y a bien entendu des policières qui font bien leur boulot mais qu'il y a un gros problème d'impunité pour celles et ceux qui ne respectent pas la loi. Issues de régions différentes de Wallonie, les participant·es ont également pu se rendre compte que la situation bruxelloise est assez spécifique et que les régions connaissent parfois des réalités fort différentes. ■

Pour aller plus loin :

Police et profilage ethnique : analyse du cadre juridique en Belgique, Bruxelles, AMNESTY INTERNATIONAL, 2017 (en ligne) www.amnesty.be/IMG/pdf/police_et_profilage_ethnique._analyse_du_cadre_juridique_en_belgique.pdf

Valentine MAHIEU et Sarah VAN PRAET, *Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination*, Bruxelles, INCC, 2020 (en ligne) https://incc.fgov.be/upload/publicaties/rapport_44a_fr-nov2020.pdf

13 Santé et racisme

38

Atelier animé par Barbara MOURIN – asbl Espace Sémaphore et Rachid BATHOUM – ex collaborateur de Unia.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La santé est ainsi prise en compte dans sa globalité. Elle est associée à la notion de bien-être.

Témoignage

Ah c'est clair ! Mon père, il ne savait ni lire ni écrire, il faisait ce boulot, là, et moi on me demandait d'aller à l'école pour faire le même boulot que mon père ! Je ne voyais pas l'utilité d'aller étudier alors ! Moi à 12 ans, je ne me voyais pas avec une salopette et une truëlle en main et aller faire des pièces de qualification en 1^{ère}, 2^e ; 3^e professionnelle, à construire des murs en briques et faire de l'électricité... ce n'est pas que c'est dénigrant, mais ce n'est pas ça que je me voyais faire. Je ne me voyais vraiment pas aller faire de la maçonnerie, aller travailler dans le bâtiment. Quand je vois comment les patrons à l'époque traitaient nos parents même quand mon père était malade il n'osait pas rester à la maison, il voulait/devait aller travailler. Ce n'était pas « Appelle Mohamed », c'était « appelle le bougnoule » c'est comme ça qu'ils se parlaient entre eux de nos parents » (A.)

Il ne s'agit plus de se demander comment sont traitées ou maltraitées les discriminées et comment s'applique le droit ou pas. Il s'agit de

saisir comment sont construits et produits, de manière contextuelle et processuelle, les dégâts des discriminations ethno-raciales sur la santé.

L'ASBL Espace Sémaphore¹, Centre de psychologie et Sociologie interculturelle, a mis en évidence, dans ses enquêtes de terrain, les symptômes du traumatisme racial sur le plan clinique. Depuis 2016 en Région Bruxelloise et en 2020 en Région Wallonne, des entretiens ont été réalisés avec des personnes racisées. En écoutant leurs histoires et leurs parcours, un cheminement des souffrances a pu être déterminé. Les dégâts observés au niveau de la santé ont permis de comprendre cet impact, tant au niveau psychique que physique. La synthèse des dégâts sur la santé construite à l'issue de ces enquêtes corrobore les conclusions des études pluridisciplinaires élaborées aux USA depuis des années. Lorsqu'une personne subit une accumulation d'expériences racistes, elle peut développer un « traumatisme racial ». Cette réaction traumatique provoque un choc, de l'incrédulité voire de la honte et entraîne un ensemble de symptômes qui peuvent persister lorsque l'expérience du racisme est vécue de façon régulière. Ces symptômes peuvent prendre la forme de cauchemars et de flash-back, mais aussi d'un repli social en développant une agoraphobie ou un évitement des forces de l'ordre ou des Blanc·hes. Les per-

¹ L'Espace Sémaphore est un centre qui a comme objectif l'amélioration de la santé mentale des personnes qui ont connu l'exil ou la migration. Le centre effectue également un travail de recherche.

sonnes qui développent ce traumatisme s'exposent également à l'hypervigilance, au mauvais sommeil, aux problèmes de concentration, au doute de soi, à la colère ou la culpabilité. Les personnes discriminées peuvent développer des stratégies d'adaptation comme la banalisation, le déni, la réévaluation positive, la recherche du soutien social ou la confrontation.

À ces faits de racisme, que subissent les personnes migrantes, étrangères ou perçues comme telles, s'ajoutent d'autres facteurs qui affectent leur santé : l'obtention du statut de séjour, le niveau de maîtrise de la langue, le niveau de connaissance des systèmes complexes en place dans la société d'accueil, le passage d'un système d'interprétation (normes sociales et culturelles à un autre), les conditions de l'accueil, l'accès aux droits et la situation sociale (logement, emploi, parcours scolaire).

L'asbl Espace Sémaphore s'associe aux recommandations émises par Unia à destination des décideurs et décideuses politiques.

- Pour la formation des professionnel·les de santé : intégrer les compétences culturelles dans le cursus médical, infirmier, paramédical et social en général.

Il faudrait également favoriser l'orientation des migrant·es et des minorités ethniques vers toutes les formations de soins et pas uniquement vers les professions d'aides-soignant·es.

- En collaboration avec différentes disciplines (sociologie, anthropologie, psychologie, édu-

cation du patient, santé publique), des programmes d'information et de sensibilisation peuvent être mis en place. Ils doivent être conçus en partenariat avec les publics concernés et les professionnel·les de santé travaillant avec eux. La société doit prendre conscience que le racisme provoque **une crise de santé publique** que nous ne pouvons plus ignorer.

- Une autre piste d'action est de soutenir la création d'une loi à l'échelon national et européen qui permette d'identifier précisément, avec les personnes concernées, ce qui sera vraiment utile à la lutte contre les dégâts des discriminations ethno-raciales.

Compte-rendu de l'atelier

L'atelier s'est déroulé sous la forme d'un partage de témoignages recueillis par l'asbl Espace Sémaphore. Les participant·es de l'atelier ont été invité·es à former des groupes pour donner leurs avis et émettre des pistes de recommandations sur base des témoignages découverts durant l'animation. Selon les participant·es, il faudrait multiplier les formations et créer des campagnes de sensibilisation pour susciter et accroître une prise de conscience sur le sujet. L'éducation permanente est perçue comme un outil important pour développer cette prise de conscience. ■

Pour aller plus loin

Barbara MOURIN et Marichela VARGAS, « Santé mentale et migration(s) : De quoi parle-t-on ? »,

La Mauvaise Herbe, n°10, 2020, pp. 8-17.

Rachid BATHOUM et Carlo CALDARINI, *Dégâts des discriminations ethno raciales sur la santé*,

Rapport de recherche-action 2021-2022 subsidiée par la Région Wallonne, 2022 (en ligne)

www.espace-semaphore.be

14 Législation et racisme

Atelier animé par **Camille VAN HOVE** et **Pierre GENTY** – Unia

En Belgique, la législation (qu'elle soit fédérale, régionale ou communautaire) interdit les discriminations. Au sens de la législation, il est question de discrimination lorsqu'une personne est traitée différemment en raison d'un critère protégé et que cette différence de traitement n'est pas justifiée. Toute personne victime de discrimination peut signaler ces faits à Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations) à l'exception des discriminations sur la base du genre et de la langue. Les discriminations sur base du genre peuvent être signalées à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En 2020, Unia a ouvert 956 dossiers à la suite de signalements sur la base des critères dits « raciaux », ce qui représente 37 % des dossiers ouverts cette année-là. L'objet de l'atelier était de présenter la façon dont est analysée une situation de discrimination au sens de la législation. Lorsqu'on se trouve face à une différence de traitement, quatre questions permettent de déterminer si cette différence relève de la discrimination au sens de la législation :

1. Est-ce que cette différence est faite sur la base d'un critère protégé ?

La législation interdit la discrimination sur la base de 19 critères¹. Parmi ceux-ci, cinq critères sont dits « raciaux » : l'ascendance, la prétendue race, l'origine nationale ou ethnique, la nationa-

lité et la couleur de peau. L'ascendance désigne la « *ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents* ». Dans ce cadre, il s'agit de « *l'unique garantie contre l'antisémitisme pour les Juifs dont l'origine nationale n'est pas connue ou pour les non pratiquants* ». La législation utilise la notion de « prétendue » race pour se distancier de l'idée qu'il existerait plusieurs races. Mais le législateur a tenu compte du fait que, en pratique et dans d'anciens traités, le terme « race » est encore utilisé. Le critère de l'origine nationale ou ethnique cherche à protéger contre l'intolérance ou la discrimination envers les personnes sur base de différences ethnoculturelles ou nationales. Le critère de la nationalité désigne l'appartenance légale d'une personne à un État. Le critère de la couleur de peau défend les personnes contre toute discrimination liée à la couleur de peau.

2. S'agit-il d'un domaine dans lequel la législation anti-discrimination est d'application ?

La législation sur les discriminations s'applique dans les domaines de la vie en société : l'emploi, l'enseignement, le logement, l'internet, les biens et services (assurances, bars, hôtels, transport, etc.), la police, la justice, les soins de santé, les loisirs et les médias. Les faits de discrimination dans la sphère privée n'entrent donc pas dans le domaine d'application de la loi sauf s'il s'agit d'une infraction pénale.

¹ <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>

3. S'agit-il d'un comportement interdit ?

Le troisième point qu'il faut éclaircir pour savoir s'il y a discrimination au sens de la loi, c'est de déterminer si le comportement est interdit. La législation a défini plusieurs types de comportements interdits :

- La discrimination directe, c'est-à-dire l'application d'un traitement différent à des personnes dans une même situation ;
- La discrimination indirecte, à savoir une mesure d'apparence neutre mais qui défavorise certaines personnes ou certains groupes de personnes ;
- L'injonction de discriminer, à savoir le fait de donner l'ordre à quelqu'un de pratiquer une discrimination ;
- Le harcèlement ou l'intimidation, tout comportement qui porte atteinte à la dignité de la personne et qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- Le refus d'aménagements raisonnables est considéré comme un fait de discrimination ;
- L'incitation à la haine, l'incitation à la discrimination raciale, le délit de haine et le comportement discriminant de la part d'un-e fonctionnaire sont des faits qui relèvent du volet pénal des législations anti-discrimination.

4. En matière de discrimination directe ou indirecte, existe-t-il une justification au sens de la législation ?

Si on ne peut pas justifier une différence de traitement au sens de la législation, alors il s'agit de discrimination. Il existe des régimes de justifications qui diffèrent en fonction du critère, du domaine et du type de comportement. Ainsi, refuser un logement à une personne en fonction de sa couleur de peau ne peut à aucun moment être justifié. Cependant, refuser un logement dont le loyer est de 1.000 euros à une personne qui a un revenu de 1.250 euros et aucune autre ressource pourrait être considéré comme justifié de façon objective et raisonnable.

En matière d'emploi, les différences de traitement sur la base de certains critères ne peuvent être justifiées que par une exigence pro-

fessionnelle essentielle et déterminante. C'est le cas si on recrute, par exemple, un homme noir pour interpréter Barack Obama dans un film. Enfin, si une différence de traitement est prévue par une loi, un décret ou une ordonnance, il ne s'agit pas de discrimination au sens de la législation. La législation prévoit aussi l'existence de mesures d'actions positives qui visent à prévenir ou compenser des désavantages face auxquels peuvent être confrontées certaines personnes. Cette justification doit répondre à des conditions strictes : il doit exister une inégalité manifeste, la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir, la mesure en question doit être de nature temporaire et ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. En matière d'emploi, la législation reconnaît un dernier régime de justification pour les entreprises de tendance. Il s'applique uniquement aux situations relatives à des différences de traitement sur la base de convictions religieuses, philosophiques ou politiques. L'appréciation doit se faire en lien avec la fonction exercée, sa nature et son contexte. Les éléments propres à la vie privée de l'individu ne peuvent pas influencer son recrutement ou son licenciement. Par exemple, un hôpital catholique, dont le fil rouge de la gestion repose sur la pensée catholique, peut demander à ses médecins de ne pas pratiquer l'avortement, car cela fait partie intégrante du critère de conviction religieuse.

Déposer un signalement

Toute personne victime, témoin d'une discrimination ou qui s'interroge sur la loi peut contacter Unia pour prendre écoute, demander conseils ou orientation si nécessaire. Si Unia est compétent et que les faits sont avérés, le dossier est traité. Unia conseille alors la personne sur les démarches à effectuer et, avec l'accord de la victime, peut prendre contact avec la partie mise en cause. L'objectif est d'aboutir à un dialogue et des solutions constructives, tenant compte de l'analyse qu'Unia fait du dossier et de la demande de la victime (excuses, répara-

tion, ...). Si cette négociation n'aboutit pas, il y a la possibilité d'aller en justice.

Lorsqu'on pense avoir été discriminé.e à cause de son origine, par exemple en cherchant un logement, il n'est pas toujours aisé de le prouver. Unia propose une méthode destinée à le vérifier. Il faut alors poser à nouveau sa candidature par mail ou par appel téléphonique enregistré. Il faut ensuite demander à une connaissance ou à une association de poser le même

jour une candidature similaire avec un nom à consonance belge. Si la réponse est différente, les preuves peuvent être envoyées à Unia qui analysera le dossier et s'il est question de discrimination, pourra conseiller la victime sur les démarches à entreprendre. Cet outil est disponible en ligne : www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/prouver-une-discrimination-raciale-au-logement-comment-le-prouver. ■

Pour aller plus loin

Lexique discrimination, en ce compris sexe et délits de haine, UNIA, Bruxelles, 2019 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Lexique_Discrimination_112019.pdf

Atelier animé par **Nicha MBULI** – MRAX

Inscrit dans la Constitution belge¹ comme un des droits essentiels permettant à tous et toutes de mener une vie conforme à la dignité humaine, le droit à un logement décent, plus spécifiquement l'accessibilité audit droit, se révèle constituer un réel défi. Les difficultés sont multiples : parc de logement vieillissant, offre publique insuffisante, insalubrité, paupérisation de la population et discriminations. En Belgique, l'offre effective est très fragmentée avec un nombre important d'acteurs institutionnels, de règlements et d'informations inégalement accessibles. D'où l'importance de l'information et de la sensibilisation à la réalité de terrain que constitue l'inégalité dans l'accès au droit à un logement décent subie par les personnes qui font l'objet de perceptions ou de comportements racistes.

Les pratiques discriminatoires dans le domaine du logement ont été mises en lumière par le *Baromètre de la diversité Logement* publié par Unia en 2014². Bailleurs privés ou publics, aucun n'échappe à ces pratiques. En ce qui concerne le logement public, si une évolution positive est à souligner dans le secteur, le problème des discriminations reste entier lorsqu'on aborde la question des logements appartenant aux communes ou aux CPAS. Pour ces logements échappant aux règles d'attribution du logement social, la

tentation d'une sélection des « bons publics » est grande³. Les règles d'attribution sont complexes et tendent à favoriser les points d'ancienneté au détriment de la situation sociale des personnes. On trouve parfois des exigences illégales dans le logement social, comme celle du casier judiciaire.

Le secteur de la location de logements privés n'est pas en reste. Il constitue d'ailleurs la majorité des signalements reçus par Unia en 2021 (83,8 %). Selon le rapport annuel chiffré d'Unia, pour l'année 2021, le secteur du logement, « *en constante augmentation depuis 2016* », occupe la première position des dossiers⁴ ouverts dans le domaine des biens et services avec 45,8 % des signalements⁵. 40,8 % de ces signalements avaient pour critère de distinction « *l'état de fortune* », ensuite les critères dits « raciaux » [30,5 %] et, enfin, le critère du handicap [10,85 %]. Certaines personnes cumulent malheureusement une pluralité de critères de discrimination qui les vulnérabilise encore plus. C'est le cas, par exemple, d'une personne

¹ Art.23 de la Constitution

² UNIA, *Baromètre de la diversité : Logement, 2014* (en ligne) https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/barometre_de_la_diversite_logement.pdf.

³ UNIA, *Diversité et discrimination dans le logement social : pour une approche critique de la « mixité sociale »*, 2010 (en ligne) https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Mixite_FR_DEF.pdf.

⁴ UNIA, *Baromètre de la diversité : Logement, 2014* (en ligne) https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/barometre_de_la_diversite_logement.pdf.

⁵ UNIA, *Rapport annuel 2021*, p.35 (en ligne) https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_chiffres_2021_Unia_FR_def.pdf

racisée qui élève seule ses enfants et qui a un contrat d'intérimaire.

La discrimination peut intervenir à différents moments tout au long du processus de location. Elle peut prendre des formes différentes en fonction de l'étape du processus et du groupe que l'on souhaite exclure. Les bailleurs savent que la discrimination envers des groupes de personnes est illégale, c'est pour cette raison que le refus de louer est rarement explicité dans l'annonce. Ils vont plutôt mettre en place des stratégies subtiles de refus. Lors de l'annonce, ils vont sélectionner les canaux de diffusion ou utiliser des formulations indirectes pour dissuader des candidat·es non souhaité·es. Les discriminations se manifestent aussi lors de la prise de contact : toutes les personnes intéressées ne sont pas invitées à visiter le logement. Un dossier avec les fiches de paie, le contrat de travail, les références du propriétaire précédent, peut être demandé. Une personne racisée qui se présente à la visite du logement est souvent moins bien traitée que les autres. Elle doit généralement répondre à plus de questions sur sa profession et les raisons de son déménagement. Avant la signature du contrat, il est parfois demandé une période de test ou un contrat à court terme.

Les bailleurs font régulièrement appel à des agences immobilières pour filtrer les candidat·es locataires. Ces agences utilisent des procédures impersonnelles qui leur permettent de faciliter la discrimination voulue par les bailleurs. Pour lutter contre ce phénomène, Unia collabore avec l'Institut professionnel des agents immobiliers⁶ afin de les sensibiliser par le biais de modules de formation, de fiches de renseignements et l'utilisation régulière de « clients mystères ».

Pour les candidat·es locataires, la répétition de ces discriminations a un impact émotionnel important. Ils et elles utilisent des stratégies individuelles en raison du manque de soutien des pouvoirs publics. Parmi ces stratégies, on retrouve l'évaluation des risques de discrimination avant de candidater, la préférence du contact direct avec le/la propriétaire et le non-

usage des agences immobilières, le gommage des stéréotypes et l'utilisation du « bouche à oreille » pour renforcer la confiance du bailleur.

Témoignage

Quand j'ai commencé à travailler, j'ai très vite voulu quitter le domicile familial. Donc j'ai cherché un logement mais je ne voulais plus me retrouver dans les quartiers à forte concentration communautaire. Je voulais absolument chercher à changer de quartier et évoluer dans un « autre monde ». J'avais trouvé un petit flat à louer et après avoir lu l'annonce, j'ai téléphoné à la dame qui m'a proposé de visiter l'appartement un dimanche. Je débarque donc le dimanche et après avoir sonné, la dame m'ouvre et marque un temps d'arrêt. Je me présente en lui disant que je viens pour le flat à louer et elle me répond qu'il est déjà pris. Je me suis dit : « Tu me donnes rendez-vous dimanche et là comme par hasard c'est pris ». J'avais déjà les trois mois de caution, je sors l'argent et je le pose sur la table. Je lui ai dit que j'étais prête à payer les trois mois plus le premier mois de caution. J'avais déjà assimilé que mon apparence pouvait jouer contre moi. Je m'étais dit qu'il valait mieux que je vienne avec l'argent, si mon apparence ne faisait pas bouger les choses, l'argent surement, et j'ai bien fait parce que j'ai eu le flat à ce moment-là.»

Présentation de l'atelier

Dans un premier temps, nous avons pratiqué une approche sociologique de la discrimination afin d'aborder les stéréotypes et les préjugés ainsi que leur origine. Dans un deuxième temps, l'atelier s'est focalisé sur la législation en vigueur, en prenant appui sur l'expérience des personnes présentes. Nous avons discuté des pratiques discriminatoires dans la location, via des exemples tant dans le secteur privé que public. Nous avons également parlé de ces pratiques dans le droit d'accès à la propriété. Enfin une série de conseils aux locataires ont été énoncés. À savoir : vérifier que les informations requises par les propriétaires répondent aux prescrits légaux, se faire accompagner par une

⁶ <https://www.ipi.be/>

tierce personne pour visiter le logement, demander de l'aide auprès des associations compétentes et leur signaler tout cas suspect de discri-

mination. Lors de la procédure de candidature, il est aussi conseillé de privilégier les emails afin de garder une trace des échanges. ■

16 Safe Space

Atelier animé par **Salwa BOUJOUR** – Co-fondatrice de l'association Media&Diversity in Action.

Nés aux États-Unis dans la communauté LGBTQIA+ dans les années 1960-1970, les Safe Space sont des espaces de non-mixité, des endroits sécurisés de rencontre pour les personnes minorisées. Ils sont basés sur les principes de respect mutuel, de sororité lorsqu'ils sont réservés aux femmes, de bienveillance et d'empathie. Dans ces espaces, nous pouvons échanger autour des thématiques qui nous concernent en tant que personnes minorisées sans que le discours soit invalidé.

L'objectif en créant ce type de projet était de partager les défis rencontrés en tant que personne minorisée, de partager des vécus en lien avec les discriminations et les différentes violences subies lorsqu'on est une personne discriminée. L'idée est d'éviter un épuisement mental et émotionnel et de favoriser une santé positive, qu'elle soit physique ou mentale, dans une société où ces éléments cruciaux sont la plupart du temps occultés. Il existe une gêne autour des questions de santé mentale et cela a comme conséquence des difficultés de s'exprimer sur ces questions. Une série de données empiriques et qualitatives récoltées sur le terrain a permis de mettre en évidence des sentiments de solitude extrême par rapport aux violences vécues, que ce soit le harcèlement sexuel, le racisme, le sexisme ou encore la violence économique de l'écart salarial. En outre, un sentiment de culpabilité est apparu très clairement en lien avec ce que les personnes vivent, le fait qu'elles rencontrent des difficultés pour en parler et la honte de subir cette violence.

Malgré le fait qu'il s'agisse de violences très récurrentes, il y a un mutisme profond chez les personnes minorisées. Personne n'en parle parce qu'il n'existe pas d'espace où ces questions et expériences peuvent être discutées. Tous ces sentiments, mutisme, honte, solitude et culpabilité, sont couplés au fait que la dimension intersectionnelle n'est pas prise en compte. C'est une notion qui existe pourtant depuis longtemps dans la littérature scientifique aux États-Unis. Elle est arrivée très récemment en Europe dans le domaine public, mais elle n'est pas encore intégrée dans les constructions de projets et dans la culture d'entreprise.

Lorsque cette notion n'est pas prise en compte, le vécu des personnes minorisées est difficilement compréhensible et en particulier celui des femmes subissant plusieurs types d'oppression à la fois. Par exemple, certaines personnes et certaines institutions ne comprennent pas qu'une femme musulmane qui porte le foulard soit l'objet de plusieurs discriminations à cause de l'accumulation de critères engendrant chacun un nombre de violences différentes. Il existe d'une part, un ressentiment par rapport aux injustices qu'on vit en tant que personne discriminée et d'autre part, très peu de marge de manœuvre pour y répondre. Le racisme a des conséquences vécues dans sa chair ; il peut entraîner un traumatisme racial¹ et provoquer un impact sur notre vie, malgré les générations qui passent.

¹ A ce sujet, lire le compte-rendu de l'atelier sur la santé et le racisme [page x](#)

L'objectif des Safe Space est donc de pouvoir parler de toutes ces situations et vécus de racisme dans un espace, en confiance, sans que personne puisse nier ce qui est dit. Dans les débats politico-médiatiques, lorsque des personnes parlent de ce qu'elles vivent, lorsque les femmes expriment ce qu'elles subissent, il y a toujours quelqu'un pour dire que ce n'est pas vrai. Dans les Safe Space, tout le monde s'écoute, ce qui permet de libérer la parole.

Créer ces Safe Space était donc important car c'est une manière de répondre positivement à des expériences violentes, en créant un cercle vertueux dans lequel les personnes minorisées peuvent être elles-mêmes et dans lequel elles peuvent décharger tout le poids de la société qui pèse sur leurs épaules. C'est une manière de renforcer l'empowerment et de se fortifier collectivement. Les participant·es se nourrissent des expériences des autres et des solutions trouvées face aux violences subies. On n'y est pas seulement dans une position de victime mais dans le renforcement mutuel. Des personnes minorisées disposent d'un espace dans lequel elles reprennent le contrôle sur leur existence et sur les sujets dans lesquels elles sont invisibilisées. L'objectif est donc aussi de donner des outils aux personnes minorisées pour qu'elles puissent mieux résister et réagir aux discriminations.

Témoignage d'une participante à un Safe Space

Pour moi le Safe Space c'est un espace bienveillant dans lequel je sais que je suis entourée de personnes qui vivent les mêmes oppressions que moi et surtout qui me comprennent. Ça veut dire que je ne dois pas faire attention à ce que je dis ni peser mes mots. Je sais que ma parole ne sera pas interrompue et que les expériences que je partage ne vont pas être minimisées, voire complètement niées. Ça peut paraître bête ou être du détail mais c'est super important que je puisse me sentir bien dans la conversation. Il y a très peu d'endroits où ce principe-là est vraiment respecté et je pense que c'est cet aspect-là qui fait que je peux respirer. Il y a vraiment un

poids en moins pendant les Safe Space parce que je me sens en sécurité grâce à ce cadre-là. Je dirais donc que ce cadre est vraiment la base pour qu'on puisse se sentir bien, mais aussi parce que tout le monde est respectueux des récits des autres, on se renforce mutuellement. Grâce à ce partage d'expériences, on se rend compte qu'on n'est pas la seule à vivre ces expériences et donc que le problème ne vient pas de nous mais qu'il est structurel, il est sociétal. Écouter le récit des autres, même s'il est différent du nôtre, ça nous permet de mieux réagir si un jour nous sommes amenés à faire face au même problème. Comme c'est toujours le même groupe qui se réunit, il y a un vrai soutien qui se crée entre nous. On se voit évoluer dans les bons comme dans les mauvais moments et on réfléchit à des pistes de solutions ensemble.

Comment créer un Safe Space ?

Lorsqu'on projette de créer un Safe Space, il est important de penser à la cohérence du groupe et de garder en tête les objectifs de ce dispositif. D'abord se projeter et imaginer les sujets qui seront abordés. La question du choix du groupe doit alors être réfléchi. Cherche-t-on à créer un groupe mixte dans lequel on accepte des femmes racisées et des femmes blanches ? Dans le cadre d'un Safe Space qui s'adresse aux LGBTQIA+, se demander si on crée un groupe uniquement avec les personnes homosexuelles ou uniquement avec des personnes transgenres, etc. Les possibilités sont vraiment vastes mais il est important de réfléchir au groupe qu'on souhaite créer afin d'atteindre ses objectifs de la façon la plus qualitative possible. On peut imaginer par exemple de créer un Safe Space uniquement pour les femmes asiodescendantes, car elles ne vivent pas le racisme de la même manière que les femmes d'origine africaine.

Le Safe Space doit avoir des objectifs clairs à atteindre avec un canevas, des sujets à aborder, tout en laissant la possibilité de suggestions aux participant·es. À titre d'exemple, le Safe Space organisé pour les femmes journalistes proposait une série de sujets qui concernaient leurs res-

sentis et leurs besoins en tant que femmes journalistes pour évoluer dans la profession.

La périodicité des réunions doit également être réfléchie. Il est possible d'envisager des Safe Space qui se tiennent régulièrement, toutes les semaines ou toutes les deux semaines, et d'autres qui s'organisent ponctuellement. La communication doit être inclusive et adaptée au public qu'on souhaite cibler et donc utiliser les bonnes représentations, ne pas faire appel à des stéréotypes.

Il est envisageable d'organiser des Safe Space avec des groupes différents à chaque séance. Cependant, travailler régulièrement avec un même groupe permet d'étudier en profondeur une thématique, de mettre en évidence une évolution tout au long des réunions, mais aussi d'établir une connaissance plus complète concernant ces groupes (bien que récolter des données ne soit pas nécessairement l'objectif premier).

Avec le Covid-19, des Safe Space ont été développés en ligne. En principe, le secret d'un bon Safe Space est de créer une synergie entre personnes qui ne se connaissent pas. C'est un véritable défi de faire en sorte que des personnes de ce type puissent arriver à se faire confiance. Pour un Safe Space en ligne, le contexte n'est pas le même et il est nécessaire d'en tenir compte pour créer cette dynamique malgré la distance instaurée par l'écran.

Pour pouvoir établir cette synergie, le rôle de la modératrice ou du modérateur est important. Les règles du Safe Space seront souvent rappelées : la bienveillance, l'empathie, le fait de ne pas interrompre, invalider les autres et formuler de jugement. Ces règles doivent être redites à chaque session pour qu'elles soient bien intégrées et que le climat de sécurité puisse se développer. Une astuce de modérateur-riche est de parler de ses expériences propres. Le-la modérateur-riche doit inspirer la confiance et être concernée par le sujet. Animer une réunion sans être concerné-e est un non-sens. Il vaut mieux avoir de bonnes connaissances sur les rapports de domination, de pouvoir et sur les discriminations. Le-la modérateur-riche doit pouvoir lire le langage du corps et comprendre les émotions des participant·es afin de s'assurer que tout le

monde se sent bien. Les profils peuvent être très différents : certaines personnes sont réservées et il faut être capable de les amener à s'exprimer, faire en sorte que le temps de parole soit équitablement réparti même si certaines personnes sont plutôt dans une dynamique d'écoute.

Le cadre doit être assez cosy pour que tout le groupe puisse se sentir à l'aise. Idéalement, il s'agira d'un endroit calme avec la présence de nourriture pour que les participant·es commencent à entamer la conversation plus facilement. Le groupe ne doit pas compter plus de dix personnes pour que tout le monde puisse prendre la parole.

Le Safe Space comme outil de cohésion sociale

Il est difficile d'obtenir des subsides pour mettre sur pied des Safe Space. Le fait de les présenter comme un outil de cohésion sociale alors qu'il ne s'agit que de réunions en non-mixité résonne presque comme un oxymore pour les personnes qui ne maîtrisent pas le sujet. Cependant, les Safe Space s'adressent à des personnes qui sont sans cesse minorisées et exclues de lieux et d'espaces stratégiques pour leur émancipation dans la société. Les personnes qui critiquent ces réunions en non-mixité sont la plupart du temps du groupe des dominant·es. Elles évoluent souvent dans un entre soi tout à fait homogène sans toujours s'en rendre compte et peuvent elles-mêmes être excluantes. Créer des Safe Space sonne comme un retrait de leur privilège. En outre, il y a une certaine méfiance vis-à-vis des personnes marginalisées : « *Que vont-elles dire en notre absence ?* ». Il s'agit finalement d'une attitude assez réactionnaire qui relève de fragilités - qu'elles soient blanches ou masculines². Ces Safe Space sont des lieux et des moments où les personnes constamment exclues peuvent souffler avant de revenir plus apaisées au sein de la société. Ces réunions leur permettent d'avoir

2 La fragilité est un mécanisme de défense ou de déni qui permet de détourner la conversation, empêchant d'identifier le racisme systémique qui persiste dans nos sociétés. A ce sujet voir le livre de DIANGELO Robin, *Fragilité blanche. Ce racisme que les blancs ne voient pas*, Paris, Les arènes, 2020, 245 p.

plus de recul et d'être capables de mieux s'exprimer face à certaines situations de violence.

Il est possible de mettre en place des Safe Space un peu partout. Les entreprises peuvent devenir un endroit « safe », si elles sont plus inclusives et si une vraie diversité y est présente. L'espace doit être aménagé en consé-

quence pour que tout le monde puisse s'y sentir bien, notamment les personnes en situation de handicap(s). L'attention doit également être portée sur la mise sous silence des faits de racisme et de sexisme au sein de l'entreprise, les victimes doivent être écoutées et des décisions d'actions prises le cas échéant. ■

17 Décolonisation et racisme

Cécile RUGIRA – Plateforme Décolonisation des esprits et de l'espace public

La Plateforme *Décolonisation des esprits et de l'espace public* est une plateforme associative montoise, initiée par le MOC Hainaut Centre. Elle est constituée de diverses associations classiques, mais aussi d'associations initiées par des personnes d'origine étrangère, en grande majorité d'Afrique subsaharienne. Depuis peu, la question de la décolonisation des esprits et de l'espace public a été mise dans le débat public et portée par des militant·es décoloniaux et anti-racistes, dont la majorité est constituée de jeunes issues de la deuxième génération de migration africaine. Cette génération revendique entre autres la mise à l'agenda de la décolonisation de l'espace public, des savoirs et des mentalités.

En Belgique, cette lutte est portée principalement par le Collectif *Mémoire Coloniale* ou encore l'association *Bamko*. En 2018, *Mémoire coloniale* s'est rendu à Mons pour organiser des balades décoloniales. Le Collectif s'est coordonné avec les associations locales pour interpeller les pouvoirs publics, demandant de contextualiser les monuments coloniaux présents dans l'espace public montois. Une plaque commémorative des héros de l'indépendance du Congo, dont principalement Patrice Lumumba, a été apposée sur le porche de l'Hôtel de Ville, lieu symbolique où figure depuis 1930 une plaque commémorative en l'honneur des colons belges au Congo. À l'issue de ce travail coopératif, les seize associations montoises ont décidé de créer une plateforme pour poursuivre ce travail de décolonisation avec deux objectifs globaux.

Le premier objectif de la Plateforme est de sensibiliser un public large à la notion du

racisme systémique, héritage entre autres de l'époque coloniale. Ce racisme systémique est une mécanique de domination sociale, culturelle, économique et politique, qui se perpétue dans la société et ses institutions. Il imprègne nos cultures et traditions, modèle nos modes de fonctionnement sociaux. Pour l'éradiquer, il faut un travail tant individuel que collectif.

Le deuxième objectif global de la Plateforme est de permettre aux personnes racisées de réaliser un travail de mémoire et de résilience par la réappropriation de leur histoire, la construction d'une narration positive de cette dernière, la résistance aux oppressions et la réfutation des places assignées. Dans le cadre de ce travail de mémoire et de résilience, le public afro-descendant a eu besoin de mettre en place des ateliers qui les concernent sous la forme de « Safe Space » destinés à collectiviser les vécus liés au racisme structurel subi, à s'exprimer librement, développer l'esprit critique face à ce phénomène et élaborer individuellement et collectivement des pistes de résilience et de résistance, comme un préalable aux alliances dans la lutte collective. La plateforme avait fait l'expérience que lorsque l'on raconte les discriminations raciales à des personnes qui ne les vivent pas, le premier réflexe est le déni ou la relativisation. Cette réaction pousse au silence et ne permet ni la résilience, ni la résistance, ni les alliances.

Le fonctionnement au sein des ateliers a nécessité la présence de deux animateur·rices - homme et femme. Pour la bonne tenue de ces ateliers, une charte de participation a été établie. Les groupes étant mixtes en termes de genre et

d'intergénérationnel, le but de cette charte est de s'assurer que tout le monde puisse prendre la parole, que les hommes ne prennent pas trop de place et ne réduisent l'expression des femmes, que les jeunes ne s'effacent pas devant le droit d'ainesse conféré aux plus âgé.es.

Ces ateliers ont rassemblé trente-six participant.es qui se sont réuni.es un samedi sur deux pendant trois années. Lors de ces ateliers, des échanges ont eu lieu sur l'histoire coloniale et pré-coloniale, les parcours migratoires, les discriminations vécues, les humiliations et les hontes ressenties face au racisme. Il y a sur ce sujet une différence de points de vue et de vécus entre les générations. Les plus jeunes ont souvent reproché à leurs parents de n'avoir pas réagi aux humiliations qu'ils ont subies. La génération des parents a pris le temps d'expliquer pourquoi ils ont accepté ces humiliations. Ces réunions ont aussi servi à apprendre à s'organiser pour lutter collectivement et légalement avec les personnes alliées. Cette lutte collective se fait avec les alliés des afro-descendant.es.

Au bout de deux ans, l'impact de ces ateliers sur les participant.es a été évalué. Grâce à la collaboration de l'Université de Mons, des étudiant.es en première année de Master en Transitions et innovations sociales ont réalisé une enquête de terrain, dont le but était de recueillir leur vécu en Belgique en lien avec la question du racisme systémique et de vérifier si leur participation à ces ateliers les avait renforcé.es. Quatre impacts majeurs ont été relevés. Tout d'abord, le fait de pouvoir nommer son expérience et de pouvoir collectiviser cette narration a permis de créer une communauté de soin et aussi d'augmenter le capital biographique qui soutient la psyché de l'être humain. Quand on ne sait pas dire d'où on vient et quel'es sont nos ancêtres, on manque d'ancrage. Il en résulte un mal-être et il devient très difficile de s'ouvrir aux autres. Lorsqu'on sait d'où on vient, on peut se tenir

droit parmi les autres. Ces ateliers ont également permis de construire collectivement un schéma de compréhension des dynamiques oppressives postcoloniales et de comprendre que le racisme a des liens avec le capitalisme qui lui a donné naissance. C'est pour des intérêts économiques que le racisme se perpétue. La connaissance du fonctionnement de ce système permet de se situer et de comprendre qu'il nous aliène tous et toutes et qu'il hiérarchise les êtres humains. Dès lors, on peut travailler pour se rencontrer. Le quatrième impact majeur de ces ateliers est d'apprendre à organiser des résistances personnelles, intergroupes et extracommunautaires avec les personnes qui se positionnent comme des vraies alliées.

Témoignage

Je suis arrivé en Belgique avec ma mère et là à l'aéroport on a déclaré au contrôleur qu'on était des réfugiés [...] il a appelé un policier qui a pété un câble... il nous a crié dessus dans une langue que je ne comprenais pas... ils nous ont mis tout nus et fouillés au corps séparément, j'ai cru mourir ... je n'ai jamais compris pourquoi. J'avais à peine 6 ans. [...] C'était un peu mon premier contact avec la Belgique ... enfin on va dire l'accueil quoi... Un vide absolu dans ma tête et mon âme...

Témoignage

J'ai appris que voilà, il y avait eu l'esclavage, la colonisation, juste pour que les européens puissent s'enrichir en nous prenant nos territoires, nos ressources et nos corps. J'ai appris comment cette logique a construit les sociétés des pays colonisateurs et c'est un petit peu comme ça que j'ai pu comprendre... Enfin, mettre les mots sur ce qui nous est arrivé et ce qui nous arrive encore aujourd'hui... ■

Pour aller plus loin

La suite de l'atelier a donné lieu à une série de questions et de remarques disponibles en vidéo, en ligne sur le site du CIEP www.ciep.be/index.php/2012-11-29-08-11-38/campagnes-2021-racisme-structurel/la-campagne-en-actions-2021/journee-de-lancement-de-la-campagne-raciste-malgre-moi

18 Femmes et racisme¹

ZAÏNA ASSUMANI et FAÏZA CHERFI - Vie Féminine

L'actualité alimente en Belgique un sentiment de peur et la recrudescence de racisme. En parallèle, les conditions de vie des plus précaires se détériorent sous l'effet des politiques néolibérales. Les discours dominants s'appuient sur ce contexte et nous dressent les uns et les unes contre les autres. La population se trouve divisée, fracturée, mise en concurrence. Ce contexte impacte directement le quotidien des femmes qui sont la cible de discriminations, voient leurs droits reculer, ne sont pas écoutées... Ces divisions et discriminations prennent aussi place entre les femmes elles-mêmes.

L'invitation à prendre le temps de comprendre le contexte dans lequel nous baignons et à décoder les discours simplistes, à la fois sexistes, racistes et anti-pauvres a été lancée dans le mouvement Vie Féminine ! Durant la Semaine d'Étude de Vie Féminine sur le thème *Tisser des solidarités, dans une société toujours plus sexiste et raciste* (2017), vingt ateliers simultanés ont été consacrés au racisme et à ses multiples formes. En suivi de cette semaine d'étude, une analyse complète des témoignages récoltés a été réalisée par Noémie Emmanuel du bureau d'étude de Vie Féminine.

¹ A l'occasion de la journée d'étude et le lancement de la campagne CIEP/CSC-Diversité *Raciste malgré moi : ensemble, déconstruisons le racisme structurel* du 21 septembre 2021, Vie Féminine a animé un atelier thématique *Femmes et racisme*, à partir de données de terrain, récoltées lors de sa Semaine d'Étude 2017 *Tisser des solidarités, dans une société toujours plus sexiste et raciste*.

Présentation des résultats de cette analyse

Au total, 194 témoignages, anecdotes, vécus... ont été partagés dans les vingt ateliers simultanés, soit une moyenne de dix témoignages par atelier. Ces témoignages ont été classés sous trois catégories :

- Le « racisme hostile »

Le racisme hostile construit l'« Autre » comme violent·e, agressif·ve, dangereux·se.. Ex : « *Retourne dans ton pays, sale profiteur !* ». Cette forme de racisme est celle qui est analysée le plus facilement. L'Autre est perçue comme une menace dont il faut se protéger. Sa seule présence nous agresse : on montre du doigt, on dévisage, on insulte. Cette forme de racisme suscite un discours inquiet : « *Ils sont partout* », « *Tous des terroristes* », « *Tous des voleurs* », etc.

- Le « racisme invisible »

Dans le racisme invisible, l'« Autre » est exclue. On ne lui parle pas et on ne le voit pas. On lui est indifférent. On ne lui adresse pas la parole. Cette forme de racisme est paradoxalement très répandue : l'Autre est invisibilisé·e, on agit comme si elle·il n'existait pas. La réaction n'est plus le regard haineux ou l'injure, comme dans le cas du racisme hostile, mais l'indifférence et le silence.

- Le « racisme infantilisant »

Dans le racisme infantilisant, l'Autre est perçue comme ayant besoin d'aide. C'est sans doute la forme de racisme la plus difficile à percevoir car parfois, elle se confond avec de « bons sentiments », mais elle contribue pourtant à alimen-

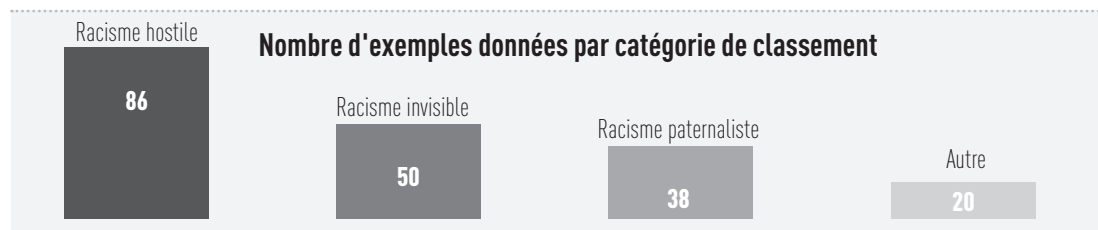
ter la mécanique raciste. L'Autre est considéré·e comme un·e enfant, immature ou malade, une personne sous-développée, dépourvue d'autonomie. Elle·il a besoin d'un·e tuteur ou tutrice et ne peut pas faire les choses sans assistance.

Une catégorie supplémentaire était également prévue pour y intégrer les exemples de « racisme « anti-blanc » » ou d'autres exemples complexes à classer.

Ce classement en catégorie est basé sur des catégories subjectives ; le classement dépendant du focus choisi par les formatrices (un même exemple pouvant, selon la partie que l'on décortique, appartenir à plusieurs catégories), de la justification proposée, du niveau de détail donné par les participantes, de la bonne compréhension des catégories... Ainsi, un même type d'exemple (citons les discriminations au logement) peut avoir été mis dans la catégorie « hostile » par une formatrice et « invisible » par une autre. Par ailleurs, l'annotation de certains exemples ne nous a pas permis de saisir le sens ou le contenu de ces derniers.

Sur 194 témoignages, 174 ont été repris dans les 3 principales catégories (soit 90 %) et 20 %

dans la catégorie supplémentaire ici-nommée « Autre » (soit 10 %). Lorsque l'on regarde la répartition des exemples, on remarque d'emblée que la catégorie « racisme hostile » est la plus fournie, suivie par les catégories « racisme invisible », « racisme paternaliste » et finalement la catégorie « autre ». Ce résultat non surprenant suit les tendances généralement observées dans ce type de formation, à savoir la plus grande facilité pour les participantes à reconnaître et identifier le « racisme hostile », de loin le plus évident, le plus visible et le plus dénoncé. En effet, beaucoup ignorent que le racisme peut se manifester autrement que par de l'hostilité. Dès lors, la découverte de ces deux autres modes d'expressions peut induire une vraie prise de conscience, parfois brutale pour les participantes, car en ouvrant ce champ, nous élargissons le nombre de propos et de croyances potentiellement racistes et dans lesquels nous pourrions nous reconnaître, soit en tant qu'actrice soit en tant que victime. Néanmoins, il est intéressant de voir que les deux autres catégories sont relativement bien fournies et que peu de formatrices ont dû



« Racisme hostile »	« Racisme invisible »	« Racisme paternaliste »	« Autre »
Je n'ai pas le droit au revenu d'intégration alors que les réfugiés y ont droit.	Des parents qui veulent sortir leurs enfants de leur «ghetto» en les mettant dans des écoles catholiques.	Voile et neutralité du service public. Voile = soumission-pas émancipé = tout ce qui est mal	T'es raciste, toi !
Film doublé où l'acteur noir américain à une voix avec un accent «africain».	Fête de quartier: on ne mange pas le plat de «la congolaise».	TFE sur les violences conjugales avec une lecture féministe. Surprise quand j'ai vu, lors du discours, la personne voilée qui l'avait écrit !	Sale raciste !
Dans un bus. Deux femmes qui portent le voile, l'une d'elles bouscule une autre femme qui lui dit «tu es dans mon pays, tu ne connais pas les règles !!»	Bureau de la mutuelle : 2 poids, 2 mesures: accueil différent si c'est une femme blanche ou deux femmes marocaines	Anniversaire : enfants d'origine étrangère. « Je pensais que je mettais mes enfants dans une meilleure école »	Seule blanche dans un lieu pour téléphoner, on n'a jamais voulu prendre son argent.

recourir aux exemples-types proposés en cas de manque d'exemples exprimés.

Racismes spécifiques

Bien que ce premier classement nous permette de dessiner un portrait assez concret des réalités vécues par les femmes, il nous a semblé intéressant de nous pencher sur les exemples donnés dans ces catégories spécifiques. En effet, la typologie de classement proposée est basée sur le mode de démonstration du système raciste. Or, à la lecture des exemples donnés, on se rend compte qu'en plus de celui-ci, le racisme peut être étudié sous l'angle du « public-cible ». Ce faisant, nous avons pu identifier neuf formes de racismes spécifiques (correspondant chacune à un « public cible »), ainsi que deux catégories non-spécifiques :

- Islamophobie / Racisme « anti-arabes »
- Négrophobie / Racisme « anti-noir-es »
- Xénophobie / Racisme « anti-étrangers-ères », « anti-migrant-es », eux/nous
- Prolophobie / Racisme « anti-pauvres »
- Antisémitisme / Racisme « anti-juifs-ves »
- Racisme « anti-roms »
- Racisme « anti-italien-nes »
- Racisme « anti-blanc-hes »
- Racisme « entre-eux »
- Exemples de racisme au public-cible non identifié
- Exemples inclassables.

En adoptant cet angle d'entrée, on remarque que le racisme spécifique revenant le plus fréquemment est la **xénophobie**. En effet, 31 % des exemples donnés concernent des personnes perçues comme étrangères, migrant-es ou un « eux » par opposition au « nous ». Le second racisme spécifique le plus fréquemment cité est la **négrophobie** qui concerne 22 % des situations données, suivie par **l'islamophobie** avec 15 % et finalement, la catégorie « exemples de racisme au public-cible non identifié » avec 14 % des cas cités. Les autres catégories identifiées représentent chacune moins de 10 % des exemples.

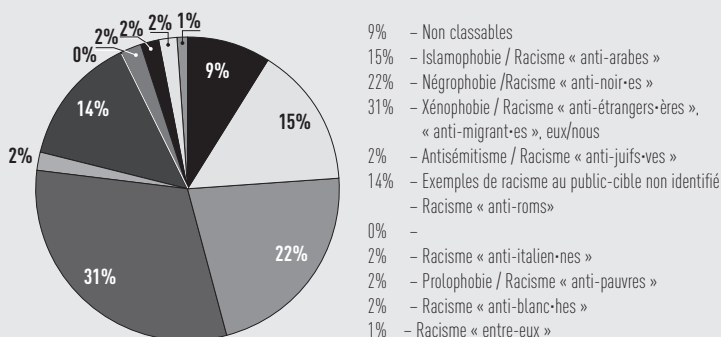
Il saute aux yeux que les catégories xénophobie et négrophobie représentent, à elles seules, plus de la moitié des exemples donnés. La forte présence d'exemples xénophobes conforte l'idée que le paradigme « eux / nous » est bien présent dans notre société où les stéréotypes sur les étrangères et les migrant-es sont largement diffusés dans la presse, sur les réseaux sociaux ainsi que via le monde politique. Il est à noter que le racisme anti-noir-e, bien que moins médiatisé, est toujours aussi présent.

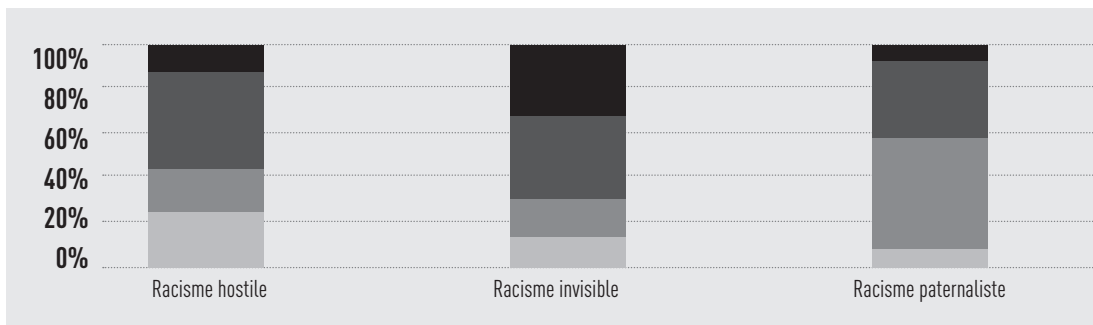
Finalement, nous pouvons supposer sans prendre trop de risques que la catégorie « exemples de racisme au public-cible non identifié » reprend en son sein les grandes tendances observées, soit des exemples de xénophobie, de négrophobie et d'islamophobie.

Quel racisme pour quel mode de démonstration ?

La première partie de notre analyse nous a permis de dresser un premier portrait des vécus et témoignages des femmes présentes lors de la Semaine d'Étude. En effet, nous avons remarqué le nombre important d'exemples de « racisme hostile » mais aussi l'existence de racismes visant des publics spécifiques. Afin de compléter ce tableau, nous avons voulu faire le lien entre ces deux premiers constats en nous demandant si certains racismes spécifiques étaient plus ou moins présents dans l'une ou l'autre de nos catégories de départ. En d'autres mots, nous avons voulu identifier quelles étaient les principales

Proportion de racismes spécifiques sur l'ensemble des exemples donnés





réactions racistes que suscitent nos publics-cibles, à savoir de l'hostilité, de l'ignorance (au sens d'invisibiliser) ou du paternalisme.

1. Xénophobie

Nous remarquons que la xénophobie a une proportion d'exemples légèrement plus élevée lorsqu'il s'agit de « racisme hostile » (36 % des cas) que pour des cas de « racisme invisible » (30 %) ou de « racisme paternaliste » (32 %), la répartition restant toutefois relativement stable.

Exemples de xénophobie :

Racisme hostile	Racisme invisible	Racisme paternaliste
«Rentre dans ton pays ! »	Un propriétaire refuse de louer à des étrangers.	Les étrangers travaillent moins vite.

2. Négrophobie

Cette répartition stable ne se retrouve pas du tout dans le cas de la négrophobie. De toutes les formes de racisme spécifique rencontrées, la négrophobie est celle dont les proportions varient le plus selon le mode de démonstration. En effet, la proportion d'exemples négrophobes est respectivement de 21 % pour le « racisme hostile », 20 % pour le « racisme invisible » et 50 % pour le « racisme paternaliste ». En d'autres termes, la moitié des exemples de racisme ciblant les noires ou les afro-descendant·es semblent s'exprimer au travers d'une attitude paternaliste. Face à ce constat, on peut légitimement se poser la question du legs colonial dans lequel le « racisme paternaliste » trouve sa source, et de sa présence toujours actuelle dans les discours d'aujourd'hui.

Exemples de négrophobie :

Racisme hostile	Racisme invisible	Racisme paternaliste
Contrôle d'identité dans un train d'un groupe de personnes d'origine africaine.	Femme burundaise qui attend son tour à la pharmacie. La pharmacienne ne l'a jamais servie. Quand moi (blanche), je me suis adressée à la pharmacienne, c'était ok.	Une bénévoles blanche refuse de travailler avec sa nouvelle collègue noire, car elle ne la trouve pas capable de donner des cours de français à cause de son «accent» alors qu'elle enseigne depuis 4 ans.

3. Islamophobie

La répartition de l'islamophobie dans les trois catégories semble également être à l'image de la société actuelle en se déclinant de manière décroissante, du « racisme hostile » (24 %) au « racisme invisible » (13 %) et au « racisme paternaliste » (8 %). Alors que les exemples racistes donnés dans la première catégorie font référence aux « Arabes », aux « terroristes », aux « Marocains », aux « femmes voilées », ... il est à noter que s'agissant du « racisme invisible », seules ces dernières sont ciblées. Il semblerait donc que si les femmes qui portent un voile sont victimes de « racisme hostile », elles sont surtout victimes de la volonté de la société de les faire disparaître de son champ visuel et mental.

Exemples d'islamophobie :

Racisme hostile	Racisme invisible	Racisme paternaliste
Au passage piéton, une voiture accélère sur un groupe de femmes qui portent le voile.	Je porte le voile. Lors d'une réunion, on m'a demandé de sortir.	TFE sur les violences conjugales avec une lecture féministe. Surprise quand j'ai vu la personne voilée qui l'avait écrit !

4. Racisme au public-cible non identifié

Afin d'avoir une vision complète des quatre grandes tendances de racisme spécifique, nous avons choisi de maintenir la catégorie « exemples de racisme au public-cible non identifié » dans notre graphique, même si par définition nous ne pouvons en déterminer le public. Nous pouvons donc simplement dire que la proportion de ce racisme non défini est beaucoup plus grande dans la catégorie « racisme invisible » (35 %) que dans les deux autres catégories (13 % pour le « racisme hostile » et 8 % pour le « racisme paternaliste »).

Exemples de racisme au public-cible non identifié :

Racisme hostile	Racisme invisible	Racisme paternaliste
«Elle est lente !	A l'Église, à la paix du Christ, je tends la main et on m'ignore.	«Fais aide-soignante !

Conclusions

L'atelier *Les trois visages du racisme* avait pour objectif de poser un cadre théorique à cette Semaine d'Étude de 2017 en introduisant les participantes aux multiples formes que peut prendre le racisme. La méthodologie participative utilisée a permis de récolter un nombre important de témoignages et de situations de racisme vécues par les femmes de Vie Féminine. L'analyse de ceux-ci a permis de dessiner un portrait relativement précis de ces réalités, mais aussi de faire émerger certaines tendances.

Le premier constat qui peut être tiré est que les exemples de « racisme hostile » sont ceux les plus fréquemment cités. Cette observation peut s'expliquer notamment par le fait que ce type de racisme est bien souvent le plus marquant, mais également celui sur lequel se focalise le plus la lutte anti-raciste - que ce soit au niveau de la loi ou au niveau du plaidoyer. De ce fait, pour beaucoup de participantes, l'existence d'un « racisme

paternaliste » et d'un « racisme invisible » est une découverte provoquant de nombreux débats et questions. C'est d'ailleurs pour ces deux catégories que les exemples sont bien souvent donnés avec hésitation « *J'ai un exemple mais je ne sais pas si c'est vraiment raciste...* ». Il y a donc bien la perception d'un malaise, mais le doute subsiste quant à la qualification de l'évènement.

Au sein de Vie Féminine, le « racisme paternaliste » est celui qui questionne le plus les femmes. En effet, la frontière entre l'aide, l'accueil, la charité, la protection et une attitude, ici en l'occurrence maternaliste, est parfois ténue. Vie Féminine étant un mouvement animé par des valeurs de rencontre, d'entraide et de solidarité, réfléchir sur l'expression et la motivation de celles-ci semble nécessaire afin de rester vigilantes à la non-reproduction du système de domination raciste.

Le second constat concerne les racismes spécifiques présents dans les exemples donnés. Sans surprise, la xénophobie, la négrophobie et l'islamophobie sont les types de racisme les plus fréquents. Ils représentent d'ailleurs 2/3 des exemples donnés. Les réalités vécues par les femmes de Vie Féminine semblent donc bien correspondre à l'état de notre société actuelle. À noter que, comme attendu, des exemples de racisme dit « anti-blanc·hes » ont été donnés dans chacun des groupes. Ceux-ci montrent que l'identification du racisme comme système de domination construit, s'exprimant de manière récurrente et articulé sur trois niveaux, est toujours nécessaire et que la préparation d'une réponse spécifique à ces exemples est indispensable.

Le troisième et dernier constat est plutôt une tendance qui se dégage des exemples donnés. Celle-ci semble montrer une corrélation entre le type de racisme spécifique et le mode de démonstration de celui-ci. Si la xénophobie est exprimée autant de manière hostile, invisible et paternaliste, ce n'est pas le cas de l'islamophobie et de la négrophobie pour lesquelles les variations entre catégories sont importantes. Cette tendance est riche d'enseignements car elle fait apparaître des facteurs sous-jacents à la construction de ces attitudes racistes, comme

le colonialisme, le soi-disant « choc des civilisations » ... Ce constat nous encourage à continuer à travailler les questions historiques et sociologiques indispensables à la déconstruction de ce système de domination, comme nous le proposons dans la formation *Racisme : Comprendre pour agir*.

Finalement, les évaluations majoritairement positives de cet atelier nous encouragent à réitérer l'expérience et en faire bénéficier le plus

grand nombre. Cet atelier offre également plusieurs pistes de travail pour le futur telles que consolider les activités et réflexions déjà entreprises (formation sur le racisme comme système de domination, projet «Fabriques des solidarités»...) mais aussi en approfondir d'autres (le colonialisme, l'histoire des migrations, le rapport au voile porté par des musulmanes, le maternalisme, ...). ■

Pour aller plus loin

Sarah DEMART, Bruno SCHOUMAKER, Marie GODIN et Adam ILKE, *Des citoyens aux racines africaines: un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2017 (en ligne) www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171121_CF.

Pierre TEVANIEN, *La Mécanique raciste*, Dilecta, 2008 (coll. État des lieux).

Mireille TSHEUSI ROBERT, *Racisme anti-Noirs : Entre méconnaissance et mépris*, Mons, Éditions Couleurs Livre Asbl, 2016.

Françoise VERGES, *Le ventre des femmes : Capitalisme, racialisation, féminisme*, Paris, Albin Michel, 2017.

Joan SCOTT, « Pierre Tevanian : La mécanique raciste. Ismahane Chouder, Malika Latrèche et Pierre Tevanian : Les filles voilées parlent », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 28, n°3, 2009, pp. 126-130.

19 Conclusions

ARIANNE ESTENNE – Présidente du MOC

Je me souviens encore du bureau politique du MOC d'avril 2019, où nous avons reçu deux représentants de la coalition Napar, et avons décidé collectivement, non seulement d'adhérer à la coalition et ses onze propositions pour un plan d'action belge contre le racisme, mais surtout de commencer à nous outiller et à nous former sur ce thème. De là a émergé la volonté de mener campagne sur ce sujet. Plus de deux ans après, une pandémie et un beau parcours de formation du Mouvement plus loin, nous y voilà.

Ce Cahier reprend les interventions de la journée qui marquait le début d'une campagne, qui n'est elle-même que le début d'un processus qui va, qui doit nous toucher en profondeur, car l'objectif de cette journée de lancement était bien de prendre conscience ensemble de l'étendue, de l'ampleur, de la nécessité et de l'urgence du travail qui nous attend.

Nous voilà loin, très loin d'un saupoudrage de bonne conscience, donc ! Car, comme le disent les différents textes de ce cahier, l'antiracisme ne se décrète pas. Il ne suffit pas de le dire pour le faire, comme le féminisme d'ailleurs... Non, l'antiracisme n'est pas un pin's qui s'accroche à la veste pour afficher une position.

L'antiracisme est avant tout une démarche, une démarche autocritique, une démarche active, un processus donc en constante évolution. Il n'est jamais possible d'affirmer une fois pour toute, « *ça y est, voilà, je suis déconstruit, je suis anti-raciste* », ni pour des personnes, ni encore moins pour des institutions comme les nôtres.

Car l'antiracisme doit obligatoirement passer par des faits, par des actions concrètes, et cela avec nos organisations constitutives qui ont confirmé qu'elles s'inscrivent également dans cette démarche. Une action conjointe, donc, du MOC, de ses organisations constitutives, et de nos services, dont WSM notre ONG, et cela à trois niveaux : introspection-formation-actions : trois niveaux qui se nourrissent les uns les autres, qui se répondent.

D'abord, une démarche d'introspection : être à l'écoute de ce qui se passe dans notre Mouvement ; reconnaître ce qui existe, ce qui s'y passe ; voir que nous comptons parmi notre public bon nombre de personnes racisées et particulièrement en lien avec nos projets ILLI, FLE ou Alpha. Surtout ne pas opposer nos différents publics mais comprendre que les personnes racisées composent aujourd'hui en grande partie les classes populaires, les travailleureuses précaires, les « marges » que nous souhaitons mobiliser.

Ensuite, la formation qui passe par une appropriation des concepts élaborés par les militant·es antiracistes elles-mêmes : tels que les concepts de personnes racisées, de blancheur, de privilèges, de fragilité, d'alliances et de complicité : autant de concepts construits par des décennies de lutte et d'études académiques. Notre stratégie politique d'alliance passe bien entendu par une confiance et même une amplification de ces luttes menées par les militant·es concerné·es, en évitant de se positionner en surplomb comme juges extérieurs de leur action.

Ces outils nous apprennent à énoncer et repérer les choses, à analyser, à dénoncer et à lutter contre ce système raciste.

Et enfin, évidemment, le troisième niveau est celui des actions concrètes pour passer de la posture d'allié·es à celle de complices, ou comme Ghalia Djelloul l'a dit : « *pour passer de la culpabilité à la responsabilité* ».

D'abord, notre responsabilité en interne : notre secrétaire générale Dominique Decoux s'est déjà engagée à imposer cette vigilance en ce qui concerne la gestion et l'accompagnement des ressources humaines et la diversification de nos équipes.

Ensuite, notre responsabilité au niveau politique : puisque cela concerne évidemment aussi les actions que nous menons dans le cadre de notre stratégie politique et de nos cinq priorités. Sur chacune de nos priorités politiques et transversales, et singulièrement sur les enjeux internationaux et de migration, mais évidemment aussi les enjeux d'emploi, de santé et d'écologie, les pièges de hiérarchisation des luttes et des humains ne sont jamais très loin. Nous devons

nous astreindre à une vigilance absolue pour éviter ces mauvais réflexes et arriver « à *mettre en danger le racisme* » comme disent les JOC.

À ce sujet, je voudrais également évoquer notre priorité démocratique, car je suis convaincue que si le MOC se saisit effectivement de ce chantier antiraciste et arrive à transformer les discours en gestes concrets, nous avons la capacité, la force d'action, en action conjointe avec nos organisations constitutives et nos services, avec tous nos publics, de représenter une barrière contre l'extrême droite, un rempart contre la « *xénophobie tranquille* », comme dit la si grande Christiane Taubira. Le MOC ne peut rester silencieux, ni spectateur passif de cette « extrême-droitisation » à l'œuvre actuellement. Le MOC ne peut rester à distance des luttes antiracistes en cours. Cela traverse évidemment directement le dossier de la régularisation des personnes sans papiers, pour laquelle nous avons manifesté au niveau national le 3 octobre 2021.

À nous de jouer... ensemble, bonne campagne à tous et toutes !



20 Bibliographie

- Nathalie ACHARD, *Mon privilège, ton oppression : et si prendre ma responsabilité pouvait changer le monde ?*, Paris, Hachette - Marabout, 2021 (Epoque Epique).
- Alexandra ADRIAENSSENS et Deborah KUPPERBERG, *Sexes & manuels : Promouvoir l'égalité dans les manuels scolaires*, Bruxelles, Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2012.
- AMNESTY INTERNATIONAL, *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
- Rachid BATHOUM et Carlo CALDARINI *Dégâts des discriminations ethno raciales sur la santé, Rapport de recherche-action 2021-2022 subsidiée par la Région Wallonne*, Espace Sémaphore (en ligne) www.espace-semaphore.be
- Maxime CERVULLE, *Dans le blanc des yeux : diversité, racisme et médias*, Paris, Ed. Amsterdam, 2013.
- Patrick CHAMOISEAU, *Écrire en pays dominé*, Paris, Gallimard, 1997.
- Shakil CHOUDHURY, *Vivre la diversité : pour en finir avec le clivage eux/nous*, Montréal, Mémoire d'encrier, 2019.
- Ivan CHUPIN, Aude SOUBIRON et Cyprien TASSET, « Entre social et ethnique », *Terrains & travaux*, 2016/2, n°29, pp. 217-236.
- Sarah DEMART, Bruno SCHOUMAKER, Marie GODIN et Adam ILKE, *Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2017 (en ligne) https://media.kbs-frb.be/fr/media/7528/20171121_CF.pdf
- Robin DIANGELO, *Fragilité blanche : ce racisme que les blancs ne voient pas*, Paris, Les arènes, 2020.
- Franz FANON, *Peau noire, masques blancs*, Paris, Seuil, 2015.
- Catherine GHOSN, « Minorités ethniques et télévision : quel constat en France et à l'étranger ? Comparaison sélective », *Les Jeux de l'information et de la communication*, 2013/1, n°14, pp. 51-61.
- Morgane GILADI et Sybille REGOUT, « La diversité ethnique des équipes journalistiques : un enjeu difficile ? », dans Muriel SACCO (éd.), *Bruxelles, ville mosaïque. Entre espaces, diversités et politiques*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2015, pp. 95-106.
- Édouard GLISSANT, *L'intention poétique*, Paris, Seuil, 1969.
- Édouard GLISSANT, *Poétique de la relation*, Paris, Gallimard, 2012.

- Sébastien GOUDEAU, *Comment l'école reproduit-elle les inégalités?*, Grenoble, Presses Universitaires Grenoble, 2020.
- Inclusion et éducation : Tous, sans exception. Rapport mondial de suivi sur l'éducation*, Paris, UNESCO, 2020.
- Kari KARPINEN, « 25. Journalism, Pluralism, and Diversity », dans VOS Tim (éd.), *Journalism*, Boston - Berlin, De Gruyter, pp. 493-510.
- Dominique LAFONTAINE, Sophie BRICTEUX, Geneviève HINDRICKX (et al.), *Performance des jeunes de 15 ans en lecture, mathématiques et sciences. Premiers résultats de PISA 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles*, Liège, ULiège, 2019 (en ligne) www.pisa-fwb.uliege.be/cms/c_7486746/fr/synthese-resultats-pisa-2018-1.
- Alana LENTIN, « Racism in public or public racism : doing anti-racism in 'post-racial' times », *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 39, 2016, n°1, pp. 33-48.
- MAHIEU Valentine et VAN PRAET Sarah, *Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination*, Bruxelles, INCC, 2020 (en ligne) https://nicc.fgov.be/upload/publicaties/rapport_44a_fr-nov2020.pdf
- Barbara MOURIN et Marichela VARGAS, « Santé mentale et migration(s) : De quoi parle-t-on ? », *La Mauvaise Herbe*, n°10, 2020, pp 8-17.
- Magali NAYRAC, « La question de la représentation des minorités dans les médias, ou le champ médiatique comme révélateur d'enjeux sociopolitiques contemporains », *Cahiers de l'Urmis*, 2011, n°13 (en ligne) <https://doi.org/10.4000/urmis.1054>
- Anne-Claire ORBAN, *Qu'est-ce que l'ethnostratification? Mécanismes*, BePax, Bruxelles, 4 mars 2019 (en ligne) www.bepax.org/bepax/themes/pdfGenerator/generatePdfGlobal.php?id=683.
- Racistes malgré nous? Comprendre et agir contre le racisme structurel (dossier)*, *Contrastes*, Les Équipes Populaires, n° 206, Sept.-Oct. 2021.
- Nicolas ROUSSEAU, *Être blanche : le confort de l'ignorance. Racisme et identités blanches*, Bruxelles, Bepax, 2019 (en ligne) <https://bepax.org/files/files/etudes/BePax-Etude-Etre-blanc-he-le-confort-de-l-ignorance.pdf>
- Joan SCOTT, « Pierre Tevanian : La mécanique raciste. Ismahane Chouder, Malika Latrèche et Pierre Tevanian : Les filles voilées parlent » (compte-rendu), *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 28, n° 3, 2009, pp. 126-130.
- Shannon SULLIVAN et Nancy TUANA (éds), *Race and Epistemologies of Ignorance*, New York, State University of New York Press, 2007.
- Alexandre TANDÉ, *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité? : le développement d'une action publique ambiguë en région de Bruxelles-Capitale (1997-2012)*, Thèse de doctorat, Université Lille 2 (en ligne) www.theses.fr/2013LIL20014.
- Pierre TEVANIAN, *La mécanique raciste*, Paris, Découverte, 2017.
- Gavan TITLEY, *Racism and Media*, Maynooth, SAGE Publications Ltd., 2019.
- Mireille TSHEUSI ROBERT, *Racisme anti-Noirs : Entre méconnaissance et mépris*, Mons, Éditions Couleurs Livre Asbl, 2016.
- UNIA, *Baromètre de la diversité : Enseignement*, Bruxelles, 2018 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_FR_AS.pdf.

- UNIA, *Déjouer les pièges des stéréotypes et des préjugés, outiller les futurs enseignants à la gestion de la diversité et à la promotion de l'inclusion*, Bruxelles, 2022 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2022-303-Int%C3%A9grer_la_lutte_contre_les_st%C3%A9r%C3%A9otypes_et_pr%C3%A9jug%C3%A9s_au_programme_de_formation_des_enseignants.pdf.
- UNIA, *Diversité et discrimination dans le logement social : pour une approche critique de la « mixité sociale »*, Bruxelles, 2010 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Mixite_FR_DEF.pdf.
- UNIA, *Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne*, Bruxelles, 11 mars 2020 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-samelioire-mais-reste-a-la-traine.
- UNIA, *Lexique discrimination, en ce compris sexe et délits de haine*, Bruxelles, 2019 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Lexique_Discrimination_112019.pdf.
- UNIA, *Marché du travail et origine : 2019. Monitoring socioéconomique*, Bruxelles, 2019 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf.
- UNIA, *Pour un enseignement plus inclusif : Journée du CIEP « Ensemble déconstruisons le racisme structurel »*, 2021 (en ligne) www.ciep.be/images/Campagnes/2021-Campagne/Actions/JourneeLancement/UNIA_Atelier_CIEP_210921_-_enseignement.pdf.
- UNIA, *Quels sont les critères de discrimination ?* (en ligne) www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination.
- UNIA, *Rapport annuel 2021, Bruxelles*, 2021 (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_chiffres_2021_Unia_FR_def.pdf.
- Françoise VERGES, *Le ventre des femmes : Capitalisme, racialisation, féminisme*, Paris, Albin Michel, 2017.

Avec le soutien



de Mouvement Social, scrl

Éditeur responsable : Mario BUCCI, chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles. DCI