

RACISME

SUR LE LIEU DE TRAVAIL



S'INFORMER, ÉCOUTER, S'ENGAGER

TABLE DES MATIÈRES

DÉCOUVRIR <i>cet outil</i>	3
S'INFORMER <i>2 constats essentiels</i>	7
Constat 1 : Les inégalités sur le marché du travail sont profondément ancrées dans :	7
Notre histoire commune	7
Le marché du travail actuel	11
Le système scolaire	18
Constat 2 : La lutte contre le racisme est un enjeu de santé professionnelle et publique	19
ÉCOUTER <i>Se mettre à l'écoute, une condition essentielle pour agir</i>	23
Préalable	23
I. Le différent, le risible et l'invisible - Les micro-agressions quotidiennes	24
Le poids du regard - contexte d'embauche	24
L'humanité des personnes racisées, une thématique drôle ? - Vie sociale en entreprise	26
Derrière les puissants se cachent les compétentes – contexte de réunions	28
II. Confiné dans un 30m² - des espaces inhospitaliers	33
Engagée, mais ne dépasse pas d'un pas – place et fonction	33
III. Mise en danger des personnes racisées - système d'impunité	38
La double violence d'un système d'impunité – culture d'entreprise	38
Reconnaissance ou violence ? – procédure interne	40
S'ENGAGER <i>Un engagement collectif, institutionnel et individuel</i>	42
En tant qu'employeur	43
I. Sortir du cas d'école : proactivité et engagement	43
II. La prévention des risques : priorité à la sécurité	48
Pour les personnes impactées	50
Le "radical self-care" : un engagement à soi sur le long terme	50
CHEMINER <i>Un cheminement continu et actif</i>	53

DÉCOUVRIR CET OUTIL



DE QUOI VA-T-ON PARLER EN UNE PHRASE ?

De racisme structurel sur le lieu de travail qui va se traduire en un cumul de violences et de discriminations. En tant qu'organisation qui souhaite se positionner contre ces violences, il est essentiel d'agir en termes de prévention pour la sécurité et la protection des personnes impactées négativement par ces discriminations et violences racistes.

UN NOUVEL OUTIL ?

Entre le souhait de créer un espace professionnel inclusif où la cohésion sociale et la solidarité règnent et la mise en application concrète de cette vision, il y a de nombreux **postulats à poser** et **d'actions à mettre en place**. D'autres outils existent et peuvent offrir des pistes très riches pour lutter contre les discriminations. La force et l'innovation de cet outil sont d'amener à un **cadre méthodologique d'ensemble** qui part des vécus et qui prend en compte l'**aspect systémique et structurel** des discriminations et violences racistes. De plus, méthodologiquement cet outil **part du terrain pour revenir au terrain**.

LE RACISME STRUCTUREL ET SYSTÉMI... QUOI ?

Le racisme c'est un système qui a une **histoire**, et chercher à comprendre cette histoire d'un point de vue social, historique, politique permet de mieux comprendre le monde actuel. Ce système a su évoluer, se transformer et perdurer. C'est un système qui **ne se dit pas** et qui pourtant se vit tous les jours pour les personnes que ce **système exclut**.

Les manifestations de ce système sont tellement évidentes qu'elles apparaissent comme faisant partie d'une norme, d'un parcours logique et d'un ordre presque naturel des individus. L'orientation scolaire et professionnelle est au démarrage de la problématique, et est imprégnée de logiques racistes (et d'autres logiques d'oppressions que nous n'aborderons pas ou peu dans cet outil).

Le racisme est un système qui imprègne chaque espace de la société. En tant qu'association, coopérative, ou encore start up, rien ne vous place en dehors de ce système et vouloir en sortir, c'est oser se regarder en tant qu'entreprise, questionner son management, être attentif à la culture d'entreprise. C'est aussi interroger ce qui est valorisé ou non au sein de ses équipes, questionner les mécanismes de recrutement et les possibles biais et, être attentif à offrir un réel cadre de bien-être qui prend en compte le vécu des personnes impactées par le racisme...

Les personnes racisées ont un **vécu particulier** en entreprise. Dans une société traversée par des inégalités structurelles, **la position** que l'on occupe a un **impact** sur notre manière d'interpréter et de penser la société.

Dans notre travail de formation, en tant que formateur-trice-s de Bepax, nous sommes confronté-e-s à deux histoires :

- La première, celle de nombreux manager-euse-s euro-descendant-e-s, qui affirment les postulats suivants : « il n'y a pas de racisme dans mon entreprise », « Cela ne concerne pas mon entreprise » « Je ne voyais pas l'intérêt d'une telle formation ».
- Une seconde histoire, celle des personnes racisées impactées par le racisme : « je n'osais pas m'inscrire, faire la demande, la justifier, cela me faisait peur », « j'ai eu peur d'alimenter les violences à mon égard et puis j'ai eu le courage de m'inscrire ».

Ces deux récits, qui pourraient se contredire, coexistent et cela montre qu'il est donc essentiel **de se situer** en tant qu'individu et institution dans cet enjeu du racisme structurel.

Tout comme le sexisme est une lutte constante, car les rapports de domination patriarcaux peuvent se jouer en permanence dans tout un ensemble de réactions, de dispositifs et de choix institutionnels, les enjeux de racisme sont également à voir comme des **rapports de pouvoir** au sein d'un système dans lequel nous sommes **toutes et tous immergé-es**. Or, le propre d'un système est de se perpétuer indépendamment de l'intention des individus.

Nous souhaitons sortir d'une lecture morale et individuelle du racisme qui représente un frein continu pour la prise en charge de ces violences et discriminations systémiques. Ce chemin de décentrement et de prise en compte de cette **lecture systémique** est là pour responsabiliser et non culpabiliser face à un système qui se reproduit.

« TOUS LES HOMMES ONT LES MÊMES DROITS...
MAIS DU COMMUN LOT, IL EN EST
QUI ONT PLUS DE POUVOIRS QUE D'AUTRES.
LÀ EST L'INÉGALITÉ. »

De Aimé Césaire,
La Tragédie du roi Christophe

POURQUOI ?

- Mettre en évidence de **multiples facettes des violences** vécues au quotidien par les personnes impactées par le racisme ;
- Mettre au centre la **sécurité** et la **protection** des personnes impactées par ces discriminations et violences ;
- Montrer l'articulation et l'enchevêtrement de ces violences qui peuvent amener à des **situations dramatiques** ;
- Donner des outils pour **reconnaître** les situations discriminatoires et violentes ;
- Amener à **se responsabiliser** individuellement et collectivement face à ces situations pour réfléchir ensuite aux possibles actions et réparations éventuelles ;
- Offrir un outil pour démarrer un **chemin collectif ou individuel** à l'intérieur de l'organisation.

PAR QUI ?

Ce travail a été réalisé dans le cadre de BePax, une organisation de lutte contre le racisme qui est structurellement financée pour le faire.

Et plus précisément par **Yasmine Kaddouri**, chargée de projets et de formation pour BePax. Mes diplômes et l'ensemble de mes expériences professionnelles ont pour fil rouge de travailler sur les différents systèmes de domination, leurs croisements et sur les mécanismes possibles de changements.

Cet outil a aussi été construit et réalisé grâce aux apports indispensables de :

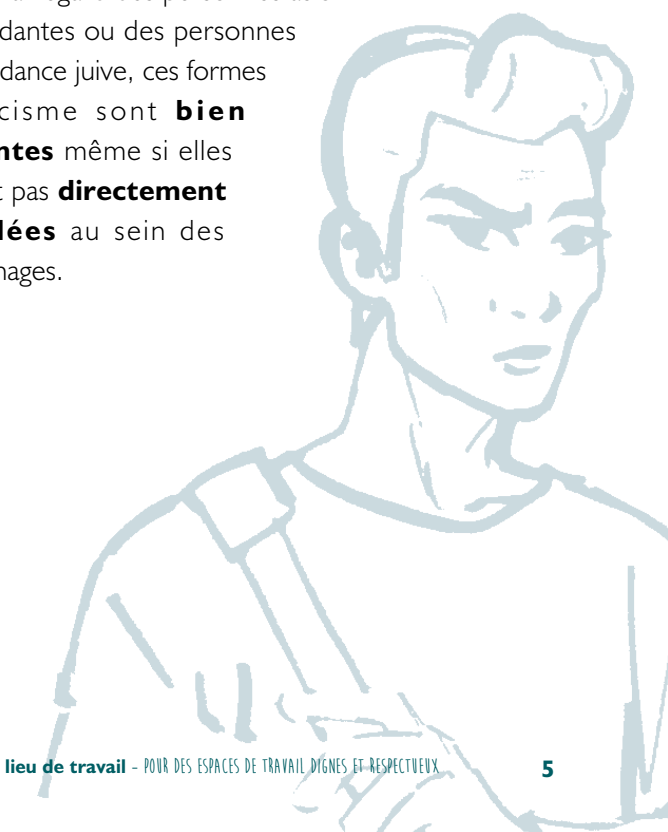
- **L'équipe de BePax** pour les contributions actives, réflexions et relectures. L'outil a été nourri par notre contenu de formations et par l'outil pédagogique « Racisme à l'école : comprendre pour agir ».
- **LK Imany**, autrice et artiste engagée (pour ne citer que ça). Elle utilise ses multiples talents pour parler des histoires que l'on ne raconte pas et offrir des représentations les plus justes des personnes racisées – illustratrice de l'outil.
- **Violaine Alonso**, Avocate au Barreau de Bruxelles, se spécialise en droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit du logement, avec une approche réflexive et engagée. Autrice notamment de l'article « Harcèlement moral et sexuel au travail, le parcours de combattante », in D. BERNARD & C. HARMEL (dir.), Droits des femmes. Code commenté, Larcier, Bruxelles, 2020.
- **Saadia Sahraoui**, thérapeute spécialisée sur les vécus traumatiques du racisme, spécialiste en cyber-sécurité qu'elle met au service de collectifs féministes. Elle est engagée dans une démarche globale de soins et de création d'outils à l'égard des personnes racisées.

Ces personnes possèdent une expertise de terrain, des connaissances issues du monde académique et militant, et pour une partie d'entre-elles : des connaissances ancrées dans un vécu en tant que personnes racisées. Cette expérience du vécu a une valeur essentielle au sein de BePax. Nous avons le souhait de la valoriser comme une **expertise supplémentaire** particulière.

Le plus important, cet outil a été réalisé à partir **des témoignages** que nous avons reçus. Ces témoignages émanent de personnes pour lesquelles nous avons une immense gratitude. Nous espérons avoir réalisé un travail à la hauteur de la confiance accordée par toutes ces personnes. Merci à toutes ces personnes résilientes qui ont accepté de partager ces récits et de rouvrir des pans de vie douloureux.

Cette récolte de témoignages fut **essentielle**. Essentielle, car le message clé de cet outil a été de se mettre à l'écoute des vécus, ne pas parler à la place de, ne pas simplifier des réalités extrêmement complexes. Essentielle oui, facile non. Travailler sur ces questions est **douloureux**. Ces réalités sont émotionnellement difficiles à travailler, car se mettre à l'écoute, c'est d'une certaine manière sortir du déni et de l'ignorance et devenir témoin d'injustices, de violences, de souffrances qui jusque-là restaient à distance.

Ces récits ce sont ceux de personnes d'âges différents, issues du monde associatif principalement. On y retrouve plusieurs témoignages de personnes afro-descendantes, de personnes d'origine maghrébine, de personnes musulmanes visibles et de personnes euro-descendantes touchées indirectement par des violences à l'égard d'une collègue, d'une cheffe, d'un conjoint. Si on ne discerne pas directement de racisme anti-Roms, de racisme à l'égard des personnes asio-descendantes ou des personnes d'ascendance juive, ces formes de racisme sont **bien présentes** même si elles ne sont pas **directement abordées** au sein des témoignages.



POUR QUI ?

Les exercices proposés dans l'outil pédagogique permettront de donner des pistes de réflexion **aux responsables d'équipe ou aux équipes elles-mêmes** autour des questions clés suivantes :

- comment se structure mon organisation ?
- Comment diversifier nos équipes ?
- Comment réduire les départs prématurés et les épuisements au sein des personnes racisées?
- Quelle est notre politique institutionnelle vis-à-vis du racisme et des discriminations ?

Nous souhaitons également que ces outils soient accessibles aux **personnes impactées par le racisme** face à des situations de discrimination dans le monde de l'emploi. Au sein d'un travail en tant que personne racisée, on peut se sentir **pas ou peu entendue**, on peut se sentir **vulnérabilisée** par un système qui nous place dans des postures **inconfortables** ou qui ne nous laisse pas l'espace pour développer nos capacités, on peut se sentir à la fois **menacée** et vu comme menaçante aux premières limites que l'on pose face à un système. Il n'est ni facile de pouvoir exprimer ce que l'on vit ou de toujours comprendre l'ensemble des mécanismes en action.

Cet outil offre, à destination des personnes racisées, des grilles d'analyse et outils utiles pour soutenir leurs parcours professionnels, ainsi qu'une réflexion spécifique développée par Saadia Sahraoui "Trauma racial : que puis-je mettre en place pour aller mieux?".

Enfin, cet outil s'adresse avant tout à un public de citoyen·ne·s engagé·e·s qui souhaite mieux comprendre les réalités de la société actuelle, développer des réflexions critiques et se responsabiliser.

COMMENT ?

Cet outil est le fruit du travail de terrain avec le secteur associatif, de précédentes formations réalisées en 2019 avec le soutien financier de Bruxelles Economie Emploi. En 2020, nous avons rendu un appel à projet pour formaliser ces savoirs qui a été à nouveau soutenu par Bruxelles Emploi. Nous sommes retournés sur le terrain en 2021, nous avons réalisé à nouveau des formations, ouvert des espaces de parole au sein de celles-ci et lancé un appel à témoignages à destination du grand public.

Cette expérience de terrain nous a permis de clarifier deux besoins essentiels. Celui de pouvoir parler du racisme en sécurité, aborder ces questions sans faire subir de violences supplémentaires aux personnes impactées par ce système. Et également elle a permis de développer des outils analytiques qui permettent d'envisager une approche systémique des questions liées aux racismes.

Pour répondre à ces besoins, nous vous proposons une démarche qui passe par plusieurs étapes :

1. Découvrir au sein de ce premier chapitre la thématique de travail et notre méthodologie ;
2. S'informer activement pour comprendre la thématique du racisme sur le lieu de travail grâce aux apports de l'histoire et des sciences sociales ;
3. Ecouter, se mettre en disposition pour réellement entendre les témoignages de violences racistes sur le lieu de travail ;
4. S'engager, c'est-à-dire s'engager individuellement et engager son organisation activement pour prévenir des risques liés aux violences racistes, aux discriminations et à la charge raciale ;
5. Cheminer, quelques références pour continuer ce chemin individuel et collectif.

2 Concept qui sera défini dans la suite du document



S'INFORMER

2 CONSTATS ESSENTIELS

Il est indispensable de se mettre à l'écoute des personnes confrontées au racisme pour comprendre l'impact et les effets que ces personnes vont expérimenter de manière répétée, cumulative tout au long de la vie et dans l'ensemble des domaines de la vie. Ce sera l'objectif du chapitre écouter.

Une étape préalable qui permet de se décentrer et de se mettre en empathie est de s'informer. Nous explorons donc par la grande loupe les questions de racisme au sein du marché de l'emploi par les apports de l'histoire et des sciences sociales. Ils permettent de faire un pas en arrière pour comprendre le contexte historique et social dans lequel les récits de vie partagés prennent place. Notre volonté est de démarrer une réflexion, nous ne serons donc pas exhaustifs sur ces questions.

Constat I : Les inégalités sur le marché du travail sont profondément ancrées dans :

NOTRE HISTOIRE COMMUNE

« CE QUI PERMET AU RACISME SYSTÉMIQUE DE PERDURER, C'EST VRAIMENT L'ABSENCE D'HISTOIRE. UNE HISTOIRE QUI A ÉTÉ TUE, SILENCIÉE, UNE HISTOIRE QUI N'A PAS ÉTÉ MISE EN MOTS. »

Rachida Brahim, sociologue, chercheuse à l'URMIS et autrice de la race tue deux fois

Parler de racisme structurel sans s'intéresser à ses racines serait une erreur, car elles ont un impact sur notre quotidien. Aujourd'hui, la vision majoritaire du racisme à laquelle nous sommes régulièrement confrontés lors de nos formations, est la suivante : celle du racisme comme le seul fait d'avoir des stéréotypes négatifs par rapport à l'Autre. Le racisme, en d'autres mots serait la peur, la haine ou le rejet de la différence. Ce serait même quelque chose de naturel, ayant toujours existé.

Le racisme tel qu'on l'entend aujourd'hui est un phénomène spécifique qui n'a pas toujours existé. Dans l'Égypte ancienne, ce qui permettait de construire une distinction entre le « Nous » et les « Autres » perçus comme barbares, étrangers, inférieurs, c'était le **lieu de naissance**. De même, si l'esclavage existait bien avant le début de la traite atlantique, il n'était pas associé spécifiquement aux populations africaines et **ne reposait pas** sur une organisation raciale du monde.

Il importe donc de comprendre quand et comment le racisme a émergé et s'est développé afin de comprendre la manière dont il fonctionne aujourd'hui.

Pour cela, il faut remonter à la fin du XVe siècle, lorsque les Européens explorent des territoires plus éloignés de l'Europe et souhaitent en exploiter les richesses. Progressivement, un commerce international se met en place sur base de la mise en esclavage des populations africaines. Et, à partir du **XVI^e** siècle se met ainsi en place le **commerce triangulaire** entre l'Europe, l'Afrique et les Amériques.

D'emblée, l'objectif est donc l'**exploitation économique**. Les recherches historiques montrent que l'esclavage des Africain·e·s dans les plantations des Amériques va jouer un rôle central dans le développement du **capitalisme et des économies européennes**. Le capitalisme demande de produire, encore et encore, ce qui nécessite toujours plus d'esclaves. Et afin d'exploiter ces derniers, il faut toujours plus de violence. C'est là une des singularités que les historien·ne·s mettent en avant en ce qui concerne la traite atlantique : pour satisfaire les besoins toujours plus grands du capitalisme, et donc pour justifier la violence inouïe qui l'accompagne, il faut **déshumaniser** les esclaves.

UNE HISTOIRE D'EXCLUSION ET D'EXPLOITATION

Progressivement, malgré les énormes richesses qu'il procure, l'esclavage devient de plus en plus difficile à maintenir. Ce système tue, dépeuple, et ce système criminel coûte cher à mettre en œuvre et est aussi de plus en plus risqué en raison des résistances et des révoltes dont l'histoire parle peu préférant taire ces luttes pour la liberté.

Toutefois, **le capitalisme a besoin de cette exploitation** et les sociétés européennes doivent trouver une alternative. Se développe alors progressivement le système colonial par lequel les puissances européennes se rendent désormais « sur place », là où la **main d'œuvre** se trouve, à savoir essentiellement en Asie et en Afrique. Avec, à nouveau, une question qui se pose : comment justifier la poursuite de l'exploitation et la violence qui l'accompagne ?

Les Européens ont donc besoin d'une fiction pour continuer à justifier ces violences. Dans ce cas-ci, c'est

C'est ainsi qu'apparaît progressivement la **figure du Nègre**³, individu à qui on nie toute humanité. Or, comme le souligne l'historienne française Aurélia Michel, que ce soit via les pleurs d'un enfant, les naissances, les révoltes, les danses ou les prières, l'humanité des esclaves, otages d'un système criminel, ressurgit constamment. Constamment, les propriétaires d'esclaves doivent ainsi réaffirmer, renforcer cette déshumanisation par une violence toujours plus cruelle et inouïe, sous peine de se déshumaniser eux-mêmes par leurs **violences criminelles**.

Ainsi, cette nécessité de répondre aux besoins du développement capitaliste des économies européennes rend les **sociétés esclavagistes extrêmement violentes**. Violences d'une intensité dont peu ont conscience encore à l'heure actuelle. **Nous parlons d'un crime contre l'humanité⁴ tel que reconnu dans la loi, de destructions de populations, de traite d'humains, de viols, de meurtres, de mutilations, et pour certains de génocides... Cette violence raciste est véritablement ancrée au cœur du développement des sociétés européennes.**

la fiction de la **race** qui va intervenir. Le XIXe siècle voit donc s'affirmer l'idée de l'existence de **différentes races humaines, hiérarchisées entre elles**. Les termes tels que « noir », « sémite », « aryen » ou « jaune » vont renvoyer à des catégories raciales perçues comme naturelles et biologiques qui ont des caractéristiques propres. Les personnes racisées sont ainsi essentialisées, assignées à ces catégories et caractéristiques présentées comme naturelles⁵. La **catégorie « blanche »** se voit placée comme un idéal au sommet de la hiérarchie. Des travaux pseudo-scientifiques (en anthropologie, phrénologie, biologie, etc...) se multiplient, au cœur des capitales européennes, afin de « justifier » ce système de classification et de hiérarchisation des corps sur lequel repose l'exploitation économique. A chacune de ces catégories raciales ainsi créées est associée un **ensemble d'imaginaires** et caractéristiques supposés renforcer cette hiérarchisation.

Les **principaux empires coloniaux** furent la Belgique, la France, la Grande-Bretagne, le Portugal, l'Espagne, les Pays-Bas (liste non exhaustive). Ces pays ont placé sous emprise le reste du monde extra-européen, seuls 6 pays n'ont pas été colonisés (Japon, les deux Corées, Thaïlande, Libéria et Ethiopie)⁶. Il est bon de rappeler que malgré les croyances populaires, cette histoire est également une histoire de résistance active. Bien avant les indépendances, de nombreuses révoltes, rebellions et luttes collectives furent organisées dans les pays mis en domination.

La Belgique, ou plutôt l'empire colonial belge, eut **un rôle central** dans la création de cette histoire coloniale, à ce titre nous vous recommandons le livre coordonné par Amandine Lauro *Le Congo colonial: Une histoire en questions*. De manière non-exhaustive, l'empire colonial belge mit sous domination coloniale les régions actuelles du Congo RDC, du Burundi et de l'actuel Rwanda (mandat). L'histoire du Congo belge « fut caractérisée par une succession ininterrompue de crimes contre l'humanité et par le déploiement massif d'une propagande visant à justifier la colonisation. »⁷

L'HISTOIRE COLONIALE : PAS DE RUPTURE, MAIS UNE CONTINUITÉ

« L'ENJEU EST DE COMPRENDRE QUE NOUS ÉVOLUONS DANS UNE CULTURE RACISTE HÉRITÉE DE NOTRE HISTOIRE COLONIALE ET QUE NOUS PARTICIPONS TOUS·TES DE MANIÈRE PLUS OU MOINS CONSCIENTE AU MAINTIEN DE CETTE CULTURE »

Histoires Crépues @histoires_crepues, spécialiste et formateur à l'histoire coloniale

Les années qui suivirent la fin de la Seconde Guerre mondiale ont permis de **disqualifier** moralement et scientifiquement le **concept de race** : aujourd'hui, nous savons « qu'un Parisien blanc partage plus de 99,9% de son patrimoine génétique avec n'importe quel individu pris n'importe où sur la terre, et ni plus ni moins qu'avec son voisin de palier blanc »⁸. Pourtant ce système et cette vision du monde, se sont adaptés en recyclant les anciennes croyances. Ces croyances ont su **évoluer et s'adapter** en conservant par exemple l'idée d'une **hiérarchie**, mais qui serait située cette fois, non plus entre les races, mais entre les cultures.

On utilise d'autres concepts que celui de race, pour exclure, essentialiser et hiérarchiser les mêmes groupes avec des mécanismes identiques. Le marqueur de différenciation entre eux et nous sera « la culture de l'autre » versus « ma culture ». On va parler de la culture arabe ou musulmane qui serait incompatible avec « nos valeurs », de la culture

africaine qui ne permet pas aux afro-descendant·e·s de « s'intégrer », on va nommer un groupe « les chinois » pour parler de personnes issues de l'ensemble de l'Asie du Sud-est. Toutefois, derrière ces discours qui se présentent comme dénués de considérations raciales, on retrouve les mêmes mécanismes:



3 A. Michel (2020), « Un monde en nègre et blanc. Enquête historique sur l'ordre racial », Editions Points.

4 Loi française n°2001-434 du 21 mai 2021 <https://bit.ly/2ZSC8Hy>

5 Nour Outojane, « « Racisée » ? « Racisation » ? « Racialisé » ? « Racialisation » ? » Signe des temps BePax

6 <http://www.slate.fr/story/98505/pays-non-colonises-puissances-europeennes>

7 Dossier Décoloniser Arnaud Lismond-Mertes (CSCE) <http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble95dossierantiracisme>

8 Bessone M. et Alfred (2018), « Les races, ça existe ou pas ? », Gallimard Jeunesse, p. 33

Étape 1 - Homogénéisation (LA culture)

On va globaliser la culture en un bloc : LA culture arabo-musulmane, qu'on imagine identique, sans nuance, sans contradiction, sans donner de point de comparaison. LA culture arabo-musulmane serait identique qu'il s'agisse d'une personne née et qui a vécu en Syrie ou d'un belgo-marocain qui est né et qui a grandi en Europe. Ils auraient la même culture, les mêmes références, les mêmes normes, les mêmes croyances et pratiques religieuses. Une identité unique et restreinte.

On pourra ensuite l'essentialiser : LA culture arabo-musulmane est violente par nature de manière immuable dans le temps.

Étape 2 - Hiérarchisation : on accole à la culture de l'autre un ensemble de caractéristiques inférieures, anormales, arriérées⁹. La culture « arabo-musulmane » est dangereuse, barbare, et inférieure versus la culture occidentale est fondatrice des droits de l'homme, de la liberté, de la civilisation.

Étape 3 - Discrimination : ces différents mécanismes permettent de **justifier des traitements discriminatoires**¹⁰, car l'autre est **différent** (il ne fait pas partie de mon groupe) et l'autre est inférieur par nature (pas mon égal).

La race est donc un marqueur qui n'est certes plus justifiable d'un point de vue scientifique, mais dont les **effets n'ont pour autant pas cessé**. On va hiérarchiser des différences, les homogénéiser et essentialiser ces groupes. C'est sur cette **hiérarchisation de la différence** que nous souhaitons travailler, car elle a des impacts dans les représentations individuelles et partagées, dans le fonctionnement de nos appareils institutionnels, politiques et sécuritaires, dans l'accès aux biens et aux services, dans l'accès aux soins, et... dans l'accès au marché de l'emploi.

CE PASSAGE PAR L'HISTOIRE

NOUS APPREND PLUSIEURS CHOSSES :

- Cette histoire est une histoire criminelle extrêmement violente, une histoire de domination et d'exploitation
- Le racisme dans sa forme passée et présente est une idéologie au service de l'exclusion et de l'exploitation
- Le monde socio-économique dans lequel nous évoluons a été construit par cette histoire
- Nos imaginaires actuels sont marqués par toute la propagande coloniale et la culture raciste collectivement partagée
- Cette histoire contribue à façonner nos rapports sociaux et nos rapports de pouvoir actuels
- Nous nous situons dans une société imprégnée de cette histoire coloniale, c'est pourquoi on parle d'un continuum colonial (effets et traces de cette histoire)
- Le système raciste a su évoluer et se transformer au fil des siècles

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL

A travers le chapitre précédent, nous comprenons que le cadre socio-économique dans lequel nous évoluons actuellement a été **imprégné en profondeur et de manière durable par l'histoire coloniale belge et européenne**. Nous n'aborderons pas ce que ces systèmes coloniaux ont créé dans le partage du monde (exploitation, accaparement des ressources, division internationale du travail¹¹,...). Nous nous concentrerons sur l'espace social belge, et les inégalités actuelles qui se reproduisent sur une base raciale dans le marché du travail.

Les différentes dimensions du racisme

Alors, nommons les concepts desquels nous allons parler, si nous parlons de traitements inégaux sur une base raciale, nous parlons de **racisme**. Le racisme est souvent défini à partir des groupes cibles qui en sont victimes (racisme anti-noir, islamophobie, antisémitisme, romaphobie)¹². Nous souhaitons ici offrir l'angle de vue le plus complet, une grille de lecture qui permet de comprendre les différentes dimensions du racisme et les interactions entre ces dimensions, le racisme est :

- Un système historique de domination. Ce système évolue, s'adapte dans le temps et dans l'espace afin de se maintenir en place ;
- Un système qui crée et maintient une hiérarchie entre différents groupes sociaux ;
- Un système qui assure une répartition inégale des ressources, des opportunités selon la position raciale que l'on occupe ;
- Un système qui définit quels corps ont le droit de vivre dignement ;
- Un système, finalement, qui impacte au quotidien le vécu des individus.

Pour faire sens entre les réalités vécues par les différents groupes marginalisés sur base de l'origine et de l'appartenance religieuse à l'heure actuelle, nous avons fait le choix institutionnel de parler du **processus de racisation**. Des personnes étiquetées comme « Noir·e », « Arabe », « Asiatique », « Rom », « Juif·ve », « Musulmane » de par un type physique commun, un nom, un port de signe religieux vont être « sujettes à la **racisation**, c'est-à-dire elles vont subir le racisme et en seront **néativement impactées** »¹³. Nous utiliserons donc les termes de « **personnes racisées** » et « **personnes blanches** » pour mieux comprendre les mécanismes en place et les visibiliser. Ils n'ont pas vocation à enfermer les personnes ainsi désignées, ni à faire une différence sur base de la couleur de peau (en effet, dans le groupe de « personnes racisées » de nombreuses personnes ont une couleur de peau blanche, telles que des personnes Roms, des personnes de confession musulmane, des personnes d'origine d'Afrique du Nord,...)¹⁴. Parler de personne blanche permet de nommer le positionnement privilégié dans ce système historique et actuel de domination raciste.

« IL Y A DES BLANCS ET DES NON-BLANCS
PARCE QU'IL EXISTE - DU POINT DE VUE
DE L'IDÉOLOGIE RACISTE - DES GROUPES
DOMINANTS ET DES GROUPES DOMINÉS.
LA RACE EST DEVENUE L'IDÉOLOGIE DE LA
DOMINATION BLANCHE. NE PAS LA NOMMER C'EST
S'EMPÊCHER DE LA COMBATTRE. »

Chémery, Valentin, et al.
« La race n'existe pas, mais elle tue »

⁹ https://media-animation.be/IMG/pdf/peutonriredetous_outil_mediaanimation.pdf

¹⁰ <https://bepax.org/publications/colonialite-du-concept-aux-manifestations-concretes-des-rapports-de-pouvoir-entre-militantes-feminis.html>

¹¹ Ces thématiques sont abordées dans la recherche du Gresea <https://gresea.be/De-la-colonisation-au-colonialisme>

¹² Fiche pédagogique CIEP <https://bit.ly/3ln8R9c>

¹³ Nour Outojane auteure de « « Racisée » ? « Racisation » ? « Racialisé » ? « Racialisation » ? » Analyse Bepax 2021

¹⁴ Fiche pédagogique CIEP <https://bit.ly/3ln8R9c>

Ces inégalités raciales ont des répercussions importantes en termes d'accès à l'égalité des droits, à l'indépendance économique et renforcent les inégalités de fait entre les citoyen·ne·s dans plusieurs autres secteurs (logement, loisirs, etc.)¹⁵. Il y a **30 ans, ces constats étaient déjà d'actualité**, comme nous l'a rappelé le dossier d'Alter-échos consacré à la révolte de Forest en mai 1991¹⁶. Un passé dans lequel on peut trouver un écho actuel : violences policières, taux de chômage endémiques, manque de mixité scolaire.

Cette discrimination endémique des personnes racisées sur le marché du travail reste centrale comme en témoignent les résultats des recherches produites par les services publics et le monde universitaire. Les statistiques ethniques étant interdites sur notre territoire, différents concepts tels que « personnes d'origine étrangère », « personnes belgo-marocaines », « personnes belgo-burundaises » visibilisent sans cesse les frontières existantes parmi la population pour distinguer le « nous » du « eux ».

Nous nous intéresserons principalement à ces différentes personnes qui malgré une régularisation, une installation durable depuis plusieurs générations, une scolarité réalisée en Belgique, sont constamment renvoyées à un ailleurs.

Nous n'abordons pas de multiples autres problématiques vécues par des personnes réfugiées, des personnes en attente de régularisation, des personnes dont la demande d'asile a été déboutée, des personnes n'ayant pas suivi de scolarité en Europe... Ces problématiques n'ont pas été

abordées au sein des témoignages recueillis et ne peuvent être abordées de manière rapide et superficielle.

Ces diverses recherches mettent en avant que la discrimination se situe à de multiples niveaux : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination par rapport aux possibilités de promotion, nature des tâches confiées, valorisation du travail, discrimination en cas de licenciement collectif, précarité de la situation¹⁷.



Nous avons fait le choix de nous concentrer sur :

L'ACCÈS À L'EMPLOI

« Je sentais l'injustice, pas du refus, mais du fait de ne pas avoir eu ma chance pour prouver mes compétences professionnelles » Dounia.

De nombreuses études fournies par les services publics fédéraux et régionaux aboutissent à un **constat sans appel** : le phénomène de sur-chômage des populations « d'origine étrangère », extra-européennes est endémique, les chiffres actuellement peuvent déjà mettre en évidence **qu'au moins une personne d'origine étrangère sur deux** est victime de discrimination au moins une fois durant sa recherche d'emploi¹⁸. Les personnes d'origine étrangère restent encore et toujours plus exclues du marché du travail que les personnes d'origine belge¹⁹. Selon la recherche récente menée par Actiris « Les groupes les plus impactés par le chômage sont dans l'ordre : les populations d'origine « autre africaine » (41,3%), d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (39,3%), d'origine maghrébine (34,0%) et d'origine turque (30,5%). Leur taux de chômage est environ **3 à 3,5 fois plus important** que celui des personnes d'origine belge (11,8%) »²⁰.

Pour approfondir ces chiffres, nous pouvons partager les résultats d'une étude commanditée par la fondation Roi Baudouin en 2017 auprès des chercheur·euse·s de l'UCL, de l'ULiège et de la VUB. Cette étude met en évidence l'ampleur des violences et discriminations à l'égard des **afro-descendant·e·s**. Les Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais se caractérisent par un haut niveau d'éducation : plus de **60% sont porteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur**, soit un **niveau d'éducation plus élevé** que celui de la moyenne belge et d'autres groupes issus de l'immigration. Pourtant, le **taux de chômage** de ces populations est **4 fois supérieur** à celui de la moyenne nationale. En outre, en termes de ressenti, 80% des sondés estiment ne pas avoir les mêmes chances que la population non issue de l'immigration dans les domaines du logement et de l'emploi.

Le monitoring socio-économique d'Unia met également en évidence les **discriminations importantes** à l'égard des femmes et des hommes d'origine maghrébine. Seulement 46,5 % des personnes d'**origine maghrébine** ont un emploi, contre 73,7 % des personnes d'origine belge²¹. Cela commence dès le début de la carrière, les études montrent qu'il faut une moyenne de trois mois pour trouver une première expérience professionnelle pour les jeunes d'origine belge. Ce temps est multiplié par trois pour les jeunes d'origine maghrébine.

Pour finir ce point, parlons des groupes les plus invisibilisés au sein de l'Union Européenne. Les **personnes Roms**, qui constituent la minorité ethnique de l'Union européenne (UE) la plus importante et l'une des plus défavorisées²², témoignent de grandes difficultés d'accès au marché du travail. Les taux de chômage autodéclarés parmi les Roms sont **trois fois supérieurs** à ceux des non-Roms vivant à proximité et au reste de la population. Néanmoins, 74 % des personnes Roms sans emploi déclarent qu'elles **cherchent actuellement du travail**.

LE DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le **déclassement** professionnel se définit par le fait d'occuper une fonction qui ne requiert pas le niveau d'éducation que l'on a obtenu ou également le fait de recevoir un salaire en deçà des moyennes habituelles correspondant à ce niveau d'éducation.

Au sein des témoignages, on retrouve ce phénomène

« Deuxième jour, le N+1 me convoque pour faire l'évaluation de mon travail (travail très administratif pour lequel je suis largement surqualifiée) » Nelly.

Ce déclassement est nommé au détour d'une phrase. Il peut faire partie des **impensés** des **personnes privilégiées**. Avoir son diplôme en poche n'est pas la clé unique à obtenir un job à la hauteur de ses qualifications pour les personnes racisées. Il rappelle également que les discriminations touchent tout autant les travailleurs hautement que faiblement qualifiés²³.

15 Racisme structurel à l'emploi : des mécanismes subtils, mais réversibles, Sakina Ghani, Bepax

16 <https://www.alterechos.be/la-revolte-de-forest-30-ans-apres/>

17 <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2015-discrimination-immigres.pdf>

18 https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/discrimination-en-raison-de-lorigine-ethnique#toc_heading_1

19 <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socioeconomique-2019-marche-du-travail-et-origine>

20 View Bruxelles Monitoring selon l'origine nationale Juin 2019 <https://bit.ly/31su01h>

21 Analyse de Patrick Charlier, Président d'Unia, concernant le Monitoring socio-économique 2019, <https://www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine>

22 Pauvreté et emploi : la situation des Roms dans 11 États membres de l'UE https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-roma-survey-dif-employment_fr.pdf

23 <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2015-discrimination-immigres.pdf>

Cette réalité est étudiée et confirmée par les statistiques. En présentant le monitoring socio-économique 2019, Patrick Charlier, Président d'Unia nommait de manière claire cette réalité « un candidat hautement qualifié d'origine étrangère a **encore toujours relativement moins de chances** d'obtenir un emploi qu'un candidat d'origine belge ayant le même diplôme »²⁴.

En Belgique, la recherche de la fondation Roi Baudouin a pu visibiliser le **caractère systémique** de ce **déclassement** sur les populations belgo-congolaises, Belgo-Rwandaïses et Belgo-Burundaïses. Ce taux est **de plus de 50%**. Les résultats de ces recherches peuvent-être étendus à l'ensemble des populations afro-descendantes francophones en Belgique²⁵. Ces recherches concernent des personnes ayant suivi un parcours académique en Belgique, ainsi que des personnes ayant des diplômes obtenus hors de l'Europe et non reconnus.

PRÉCARITÉ ET PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Avoir accès au travail est essentiel, oui, pas sous n'importe quelles conditions ! Les chiffres montrent une réalité où les personnes racisées sont sur-représentées dans les contrats intérimaires, contrats de service, contrat art 60, emploi temporaire. **Sur-représentées** dans des emplois **mal payés, instables, dangereux**, dans des conditions de travail passées sous silence²⁶. Des jobs que l'on nomme les « emplois 3D » : **Dangerous, Dirty, Demanding**²⁷.

« J'ai travaillé 4 ans en tant qu'intérimaire où j'ai offert une grande partie de mon énergie à mon travail : j'ai accepté tout au long de mon contrat d'intérim d'être flexible, de travailler les samedis, les congés scolaires. » MM.

Cette répartition raciale du travail, **ethnostratification** se manifeste dans l'ensemble du marché du travail. Les personnes racisées se retrouvent dans des métiers difficiles, physiques, exposants et peu valorisés : soins de santé, nettoyage, hôtellerie, restauration, construction, transport, grande distribution. A l'inverse, les personnes « **d'origine**

belge » sont **sur-représentées** dans les secteurs de l'enseignement et de l'administration publique.

L'ethnostratification se manifeste également au sein d'une **même entreprise** comme souligné dans l'étude BePax *Qu'est-ce que l'ethnostratification ? Une question en trois dimensions* d'Anne-Claire Orban. « Le cas de la STIB, analysé par Younous Lamghari²⁸, offre un bel exemple de cas : sur 90% de travailleurs de nationalité belge, 38% sont considérés comme d'origine étrangère par la STIB. Aucun d'entre eux ne figure parmi les comités de direction et la plupart se situent dans les métiers peu qualifiés. »

Cette réalité se voit également tous les jours dans le milieu associatif, une analyse de son organigramme visibilise en un coup d'œil ces réalités. **Qui est à la direction ? Qui fait partie du Conseil d'Administration ? Qui est sur le terrain ? Qui fait partie de l'équipe administrative ?** La question de la précarisation est également centrale dans nos associations. L'invisibilisation et les réalités d'exploitation des personnes en contrat Article 60²⁹ doit interroger directement. Pourquoi ces personnes sont-elles absentes des organigrammes ? Pourquoi les contrats sont-ils rarement pérennisés ? Quelles responsabilités sont données ?

FEMMES ET RACISÉES : CUMUL DES INÉGALITÉS

Les femmes vivent toutes au sein d'un système patriarcal dont nous connaissons les réalités systémiques : discrimination, différence salariale, plafond de verre, prise en charge des métiers du soins aux personnes, prise en charge du travail domestique, familial et communautaire, ... Cependant, il est factuellement impossible de nier qu'il existe des différences d'expérience au sein de ce groupe « femmes ». Les femmes ne sont pas toutes situées de la même manière dans la société.

Les femmes racisées sont à l'intersection de discriminations systémiques et institutionnelles, **des discriminations sexistes et racistes**. Pour nommer les violences et discriminations spécifiques produites

24 Analyse de Patrick Charlier, Président d'Unia, concernant le Monitoring socio-économique 2019, <https://www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine>
25 <https://uclouvain.be/fr/chercher/actualites/belges-et-afro-descendants-discrimines.html>
26 <https://bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.html#Ancr2>
27 <https://bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.html#Ancr2>
28 <http://www.revue-democratie.be/index.php/societe/egalite-discrimination/301-stib-lentreprise-a-lepreuve-du-fait-religieux>
29 Pour une définition : <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/contrat-articles-60-61/>



par l'intersection de ces deux sources d'oppression, le concept d'**intersectionnalité**, publié la première fois par **Kimberlé Crenshaw**, juriste afro-américaine, est régulièrement nommé sans qu'il soit spécifiquement compris. Lorsqu'elle publie ce concept en 1989, Kimberlé Crenshaw souhaite mettre en lumière les discriminations spécifiques vécues par les femmes noires dans le contexte de l'emploi³⁰. Aïda Yancy nous offre une grille de lecture politique de ce concept dans son article L'intersectionnalité : *un concept à ne pas vider de sa substance*³¹, et nous partage plusieurs points clés pour le comprendre :

- Cet outil émane des luttes féministes noires ;
- Cet outil vise à mettre en lumière les effets spécifiques produits par le fait de se trouver au croisement de plusieurs violences systémiques et ne concerne donc que les personnes au carrefour de plusieurs discriminations dites systémiques (racisme, sexisme, classisme, validisme, homophobie, transphobie...) ;
- Il doit amener à trouver à un « problème complexe », une « solution complexe »

« J'ai travaillé 4 ans de travail en tant qu'intérimaire où j'ai offert une grande partie de mon énergie à mon travail : j'ai accepté tout au long de mon contrat d'intérim d'être flexible, de travailler les samedis, les congés scolaires. Mon voile n'a posé aucun problème. Tout s'est passé à merveille avec l'équipe et les clients. Mes évaluations sont très bonnes. Une fois question de contrat fixe, ce dernier n'est plus accepté. Or, il n'est pas interdit dans le règlement de travail. La direction est floue dans ses explications, me communique des informations contradictoires. Je me sens impuissante, perdue et surtout choquée. Le reste de l'équipe choquée aussi, mais impuissante également » MM.

Au sein du marché de l'emploi, les doubles discriminations systémiques vécues par les femmes racisées vont amener un cumul d'inégalités sur le marché de l'emploi.

- « Plus grand risque d'être au chômage ;
- Plus grand risque d'être sans revenu de remplacement lorsqu'elles sont au chômage ;
- Plus grand risque d'être confinées dans des métiers faiblement rémunérateurs, peu gratifiants et exigeants physiquement (horeca, soins, nettoyage) »³²

Et certains groupes sont singulièrement impactés négativement. Les monitoring d'Unia, d'Actiris les rapports du CIIB mettent tous un phénomène en lumière : la cumulation pour les femmes musulmanes visibles de trois formes de discrimination racisme, sexisme et islamophobie. Elles seront discriminées devant l'emploi, la formation, dans l'enseignement, dans les mondes culturel, médiatique, politique et dans l'espace public en général³³. Une exclusion lourde amenant à du non-emploi, un pont-levis entre les femmes racisées visiblement musulmanes et le monde de l'emploi :

Nous vous proposons le rapport du Collectif pour l'Inclusion et contre l'Islamophobie en Belgique (CIIB) sorti récemment pour approfondir cette forme de discrimination particulière : *Rapport Chiffres 2020. Etat de l'islamophobie en Belgique* septembre 2021.

30 https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e_1341702/
31 Aïda Yancy <https://www.bepax.org/publications/lintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html>
32 Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale Monitoring selon l'origine nationale présenté par Khadija Senhadji le 2/06/2021 aux assises de lutte contre le racisme
33 <https://bepax.org/publications/femme-genre-islamophobie.html>

DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES VERSUS DÉNI ENDÉMIQUE

Face à ces réalités endémiques, la reconnaissance des pratiques discriminatoires est édulcorée : processus inconscients, maladroites, volonté d'engager des personnes qui nous ressemblent, racisme malgré soi... Il serait donc intéressant de se questionner sur cette occultation collective des réalités.

Cette réalité n'est ni lointaine ni anecdotique. La voir comme une réalité externe, c'est accepter volontairement et activement de dénier une réalité présente dans l'espace social du travail.

Analyser son organisation - Ethnostratification

Un premier exercice³⁴ clôturera ce chapitre. Pourriez-vous répondre à ces différentes questions pour votre entreprise/collectif/association. L'idée est de répondre à la question par une première croix entre les groupes sociaux (et non naturels) « femme » et « homme » et de mettre une seconde croix entre les groupes « personne racisée » versus « personne blanche ».

DANS MON ENTREPRISE/ORGANISATION	Femme	Homme	Personne racisée	Personne blanche
Qui (une personne) a le contrôle final des décisions ?				
Quel groupe est le plus représenté en nombre ?				
Qui occupe principalement les postes avec la meilleure reconnaissance professionnelle symbolique ou financière ?				
Qui occupe principalement les postes qui donnent accès aux ressources et aux bénéfices symboliques (visibilité d'une publication, voyages, nombre de projets, passage TV...)				
Quel groupe est le plus représenté dans les métiers pénibles ou moins rémunérateurs ?				
Quel groupe est le plus représenté dans les contrats les plus précaires ?				

34 Cet exercice est inspiré des méthodologies féministes, Le Monde Selon les femmes, les essentiels du genre 02 - outils de l'approche genre

CES RECHERCHES STATISTIQUES METTENT EN ÉVIDENCE QUE :

- Le passage par l'histoire coloniale est indispensable, le racisme endémique présent sur le marché du travail est influencé par 500 ans d'histoire ;
- Les femmes racisées vont vivre une multiplication d'inégalités de traitement. Le sexisme va se multiplier à racisme anti-noir et/ou islamophobie... pour provoquer une relégation aux secteurs les plus pénibles, les moins valorisés, les plus précaires ;
- Accéder à un emploi est une chose pour les personnes racisées, accéder à un emploi stable, valorisé, à la hauteur de leurs compétences et formations professionnelles en est une autre ;
- S'il y a des groupes vulnérabilisés et exclus des systèmes de domination, il y a des groupes privilégiés par ces mêmes systèmes.

LE SYSTÈME SCOLAIRE³⁵

« Tout au long de mes études d'infirmière, j'ai eu l'impression que je devais travailler deux fois plus que les autres, dû au fait que je suis noire. J'avais des points négatifs et des stages ratés avec des justificatifs incohérents avec la réalité. J'ai eu des remarques du type " tu travailles bien pour une noire " lors de mes stages. Je travaille depuis quelques années maintenant, et j'ai eu la chance de tomber dans une équipe formidable, mais je suis également constamment exposée à des remarques racistes avec le public avec lequel je travaille » Attina.

Au sein de plusieurs témoignages, on voit la profondeur et l'accumulation des discriminations. Pour comprendre l'ampleur des discriminations à l'emploi, il importe de comprendre que les vécus discriminatoires démarrent dès le plus jeune âge en brisant des projets académiques, en désorientant des parcours professionnels, en modifiant la perception de soi en tant que personne racisée, de ses compétences, de ses qualités, ...

Tout au long de ce chapitre, on a pu observer que le racisme est loin de se limiter aux attitudes et intentions d'individus déviants, mais constitue une **structure sociale**, c'est-à-dire qu'il structure profondément tant la création de groupes sociaux que la nature des rapports de pouvoir entre eux. Une recherche menée sur la région de Bruxelles par Andrea Rea et Dirk Ja-cobs, de l'ULB met en évidence l'aspect structurel de ces discriminations. Cette étude constate que l'**appartenance raciale** continue à déterminer l'orientation scolaire dans le secondaire. « La différenciation du type d'enseignement selon l'origine ethnique / nationale reste forte. Un peu plus de 40% des parents d'élèves dans l'enseignement général sont nés à l'étranger. Dans l'enseignement technique et professionnel, c'est le cas pour 80% des parents d'élèves. »³⁶

Cette recherche amène de nombreuses questions concernant : la formation du corps professoral, le fonctionnement des conseils de classe, mais aussi concernant les imaginaires qui poussent à orienter davantage certain·e·s jeunes vers des filières techniques

et professionnelles, ... Et à tout un ensemble d'autres mécanismes qui amènent à ces statistiques. Un de nos témoignages a su mettre en lumière un mécanisme que nous n'aurions pas envisagé

« Les écoles professionnelles communales qui manquaient d'élèves, allaient uniquement faire de la publicité vers les quartiers populaires » MK.

CE FOCUS SUR LE SYSTÈME SCOLAIRE
MET EN EXERGUE QUE :

- Toutes les questions touchant au racisme doivent être lues avec la grille de lecture structurelle et systémique ;
- L'apprentissage de l'altérité commence dès l'enfance et de ce fait les violences vécues adultes vont avoir une résonance bien plus profonde ;
- L'ethnostratification démarre dès la désorientation scolaire ;
- Les effets de ce racisme structurel dès l'enfance peuvent produire : manque d'estime de soi, sentiment d'illégitimité, peur d'oser rêver ... et à terme amener les personnes racisées à s'auto-disqualifier ;
- Se voir représentées en tant que personnes racisées dans des sphères professionnelles diverses est une urgence.

35 Pour aller plus loin sur cette thématique, il existe un outil pédagogique créé par Nicolas Rousseau « Racisme à l'école : comprendre pour agir » de BePax
36 https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1693

Constat 2 : la lutte contre le racisme est un enjeu de santé professionnelle et publique

« J'ai quitté ce milieu, car j'en suis tombée malade » P. - « 40 ans après, je me souviens encore de son air méprisant et de sa volonté de m'humilier dans le froid, en me forçant à accomplir une tâche incompréhensible, laver les vitres par -10 degrés » MK - « En vérité ce qui m'a blessé c'est qu'on puisse dire ça de l'homme que j'aime » Léa - « Je me sens salie, en colère, je tremble, j'ai l'impression d'avoir pris des gifles, sans comprendre la raison de son comportement » Dounia - « Je me sens impuissante, perdue et surtout choquée. Le reste de l'équipe choquée aussi, mais impuissante également » MM - « Nous méritons d'être respectés » Binta - « Dans le premier cas, j'ai pleuré pendant une semaine, dans le second, j'ai été en colère plusieurs jours, lors du troisième, je suis partie en maladie 2 semaines » Nawal.

Nous venons de traverser durant tout ce chapitre des chiffres et statistiques qui ont su montrer l'aspect systémique de l'exclusion et les inégalités dans le monde de l'emploi. En parler permet de voir le tableau le plus complet dans lequel nos prochains témoignages prennent place. Ces chiffres, ces dossiers ne pourront jamais partager l'ampleur de ces réalités.

Ici nous avons le souhait de rappeler que les résistances physiologiques et mentales face aux phénomènes d'exclusion, aux inégalités de traitement, mais également aux violences, quelle que soit l'intensité de celles-ci ne sont pas infinies³⁷. L'enjeu des responsables d'entreprise et des équipes est de fournir activement un **cadre sécurisant au sein de l'espace professionnel**.

Le constat suivant est important : il est absolument essentiel de parler du racisme comme un **risque professionnel**. C'est une souffrance mentale et corporelle qui encore maintenant n'est pas considérée comme telle. L'inclusivité, la diversité au sein des entreprises ne peuvent être travaillées sans ancrage. L'enjeu n'est pas seulement l'accès à l'emploi, mais d'**offrir un espace de travail respectueux et digne pour les personnes racisées**.

Lors de la réception des témoignages, il fut difficile d'entendre le témoignage d'une jeune femme brillante et passionnée qui lors d'un stage a subi un ensemble de violences et de l'harcèlement raciste sur son lieu de travail. Elle témoignait de cette difficulté d'envisager sereinement le futur, après un ensemble de violences qui lui provoquaient un **stress généralisé**

« Détruite, tu rentres chez toi. On m'a proposé un poste, par la suite, exigeant, poste de mes rêves, j'ai dû refuser contre ma volonté, je n'avais plus la force mentale. » Elle.

La recherche d'Emmanuelle Nsunda « Discrimination raciale dans le monde professionnel : Femmes noires et burn-out »³⁸ est particulièrement éclairante à cet égard. Elle y parle des risques psycho-sociaux particuliers auxquels sont exposées les travailleuses issues des minorités, et les femmes noires en particulier. Des groupes qui mettent en place de multiples stratégies de résistances et d'entraides, mais vulnérabilisés (et non vulnérables) par un ensemble d'expériences particulières auxquels ceux-ci sont exposés.

37 Marie DaSylva, coach pour les personnes racisées et Emmanuelle Nsunda Auteure de « Discrimination raciale dans le monde professionnel : Femmes noires et burn out » nous ont permis de développer cette réflexion
38 Emmanuelle Nsunda <https://www.bepax.org/publications/discrimination-raciale-dans-le-monde-professionnel-femmes-noires-et-burn-out.html>

Elle y présente les **multiples phénomènes** qu'elle a pu observer à travers des témoignages de vécus de femmes noires en milieu professionnel qui amènent à ces **souffrances profondes sur le lieu de travail** :

Elle y développe plusieurs **facteurs explicatifs** qui peuvent accélérer et amplifier des états d'épuisement professionnel :

- La gestion émotionnelle des agressions racistes sur le lieu de travail
- L'anticipation quotidienne des préjugés et remarques racistes
- La charge émotionnelle à devoir prendre en charge la prévention des risques racistes dans l'espace professionnel
- L'isolement, la solitude dans les cercles professionnels auxquels seule une minorité de personnes racisées ont accès
- Une fatigue liée à ce stress racial accumulée depuis de nombreuses années dont durant les années de formation scolaire

Cette charge psychique a un nom, c'est la **charge raciale**. Ce concept a été développé par la chercheuse et professeure Maboula Soumahoro et désigne cette « tâche épuisante d'expliquer, de traduire, de rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes »³⁹... Et d'agir en conséquence. Evoluer en tant que personne racisée dans un monde structuré autour de la blancheur demande une capacité d'adaptation permanente aux situations pour tenter de se « fondre » dans la norme, de la résilience pour rebondir après un épisode traumatisant ou encore une capacité de contrôle de ses émotions pour entamer le dialogue avec une personne susceptible de tenir des propos racistes à tout moment. Dans le podcast « charge raciale » la double peine, Rokhaya Diallo et Grace Lee insistent sur les doubles violences vécues par les personnes racisées : celles de subir les assignations raciales et micro-agressions et celles de devoir trouver une issue sans heurt à la situation.

Ces expériences de fatigue psychique et physique sont également étudiées à un niveau plus large, celui de la société. Le racisme commence enfin à être reconnu comme un enjeu de santé publique. **L'expérience du racisme engendre un stress quotidien et continu** dans l'espace privé, l'espace public, l'espace professionnel. Sauf à s'isoler complètement, ce qui n'est guère possible, ce stress est quotidien. Toute la société nous rappelle que l'on est vu comme l'autre, l'étranger et que de ce fait, on est potentiellement en danger. Mon père⁴⁰, enseignant de profession, partageait ce témoignage lors d'une conférence sur la santé mentale et le trauma racial⁴¹

« Je me lève à 7h, j'ouvre la TV. J'entends le débat Darmanin/ Le Pen, il lui dit " Je ne vous trouve pas assez dure à l'égard de l'Islam et de l'Immigration". Je vais chez le médecin, une secrétaire me tutoie sans me connaître. D'un ton menaçant, me signale que je ne dois pas trainer hors de la salle d'attente, je me permets de lui dire que je n'ai pas bougé, que je suis un enseignant de 60 ans, et qu'elle me fait cette remarque sur base de préjugés. Lors de la consultation avec le médecin, celui-ci me demande si je sais lire. Je sors. Dans ce village, j'ai des regards constants. J'ai l'impression d'être dans une course à l'insulte, à qui insultera le plus et le plus fort les Arabes et les musulmans. Je me demande constamment jusqu'où cela ira ».

Ce continuum de violences quotidiennes entraîne des milliers de fissures, invisibles qui s'amplifient jusqu'à devenir difficiles à réparer. Ces violences ont des impacts concrets en terme psychique, mais également physique.



39 https://www.lemonde.fr/afrique/article/2020/02/02/livre-maboula-soumahoro-explore-la-charge-raciale_6028154_3212.html
 40 Je parle au nom de Yasmine Kaddouri, rédactrice principale de l'outil
 41 <https://etopia.be/evnement/une-face-cachee-du-racisme-la-sante-mentale/>

Cette réalité est très clairement expliquée dans l'article suivant de Nina Pareja *L'expérience du racisme rend-elle malade?* Elle présente l'étude de David Williams, sociologue spécialiste des liens entre race, racisme et santé à Harvard. Celui-ci affirme que le lien entre stress chronique et problèmes de santé n'est plus à prouver, et que l'expérience du racisme engendre ce stress. Ce sociologue montre cette réalité au travers d'un témoignage simple et pourtant déchirant qu'il a récolté lors de cette étude « *Je le sens dans mon corps à chaque fois que j'aperçois une voiture de police, ma pression sanguine s'accélère* ». Les personnes qui vivent des discriminations sont plus susceptibles de développer du diabète, des cancers ou des problèmes cardio-vasculaires. David Williams le résume ainsi : « Ils vieillissent plus vite que les autres. »⁴²

Nous n'avons ni prise sur l'histoire, et assez peu sur la société dans sa globalité, nous devons avancer sur l'ici et maintenant : l'espace professionnel. Nous avons tous et toutes une certaine agentivité sur notre réalité, nous avons des espaces sur lesquels avancer.

Analyser son organisation – Charge raciale

« Passer au scanner son organisation sans forcément attendre qu'une employée racisée soit passée par un burn-out est loin d'être un luxe. Si le cas venait malheureusement à se présenter, cela devrait être considéré comme un signal d'alarme sérieux afin d'enclencher sans délai une réflexion globale sur la question au sein de l'association/entreprise. »
Emmanuelle Nsunda, afro-féministe, podcasteuse, créatrice du projet « Afrofeminism in progress »

QUESTIONS	Oui	Non
Avez-vous remarqué des départs prématurés au sein des personnes racisées de votre organisation ?		
Si oui, lors de ces départs prématurés, avez-vous réalisé un entretien de départ pour en comprendre les raisons ?		
Ces personnes sont-elles parties dans des conditions positives pour leur carrière professionnelle ?		
Avez-vous été témoin de remarques, d'humour, de questionnements infériorisants à l'égard des personnes racisées ?		
Existe-t-il une procédure mise en place pour prendre en charge ce type de micro-agressions ?		
Les responsables d'équipe, la personne de confiance et la direction sont-elles conscientisées aux questions de racisme ?		

42 <http://www.slate.fr/story/206951/racisme-lien-sante-maladie-etats-unis-etudes-noir-blanc-difference->

ÉCOUTER



SE METTRE À L'ÉCOUTE, UNE CONDITION ESSENTIELLE POUR AGIR

« QUE L'EXPRESSION DU RACISME PRENNE UNE TOURNURE VIOLENTE OU NON, LA SOLUTION POUR EN SORTIR NE SE TROUVE PAS QUE DANS LA CAPACITÉ À BOUSCULER NOS PILIERS LES PLUS STRUCTURANTS. L'ESSENTIEL N'EST PAS D'ÊTRE EXEMPT DE TOUT PRÉJUGÉ, MAIS D'ÊTRE CONSCIENT DU FAIT QU'ON EN EST POTENTIELLEMENT PORTEUR. »

Rokhaya Diallo, journaliste, auteure, militante antiraciste et féministe, éditorialiste et réalisatrice

Préalable

Nous avons réalisé dans les chapitres précédents des liens entre le passé et le présent et fait le pont entre des témoignages individuels et des phénomènes sociaux. Dans la partie « Ecouter », nous vous proposons de nous mettre à l'écoute de vécus de racisme sur le lieu de travail et d'y réfléchir de manière collective.

Comprendre ce que le racisme produit comme mécanismes est un premier chemin qui donne plus de pouvoir d'agir. C'est également résister aux multiples formes de déni et d'ignorance. Cette ignorance découle notamment du vécu de domination lui-même. Les personnes dominantes sont socialisées de manière « à ne pas savoir ». C'est pour cette raison que le vécu des personnes racisées doit être prioritaire dans la lutte anti-raciste quels que soient les domaines et les thématiques.

A travers ces témoignages, nous avons le souhait de :

- Ne pas parler à la place de, mais entendre les témoignages des personnes impactées par le racisme
- Mettre en évidence au sein de trois sous-sections, différents mécanismes du racisme :
 - Les tentatives de déshumanisation par l'invisibilisation et l'infériorisation vécues par les personnes racisées,
 - Le confinement des personnes racisées à des espaces limités lors de leurs engagements
 - La mise en place de systèmes d'impunité qui vont privilégier la sécurité des auteurs de discriminations ou de violences raciales.
- Analyser également les espaces et la manière dont se déroulent les interactions, car les interactions sur le lieu de travail ne se situent pas dans un vide sociétal.

Quelques remarques :

- Nous ne pourrions pas analyser pour chaque témoignage l'ensemble des mécanismes. Des éléments de ces témoignages se recoupent. Nous avons voulu mettre en exergue certains concepts spécifiques par témoignage. Nous vous invitons à les lire ensemble pour vous offrir une image plus complète du propos.
- La question du harcèlement est indispensable à approfondir, nous avons eu plusieurs cas qui témoignaient d'un harcèlement violent, mais nous n'avons pas les outils pour pouvoir en parler ici de manière complète.
- Certaines autres formes de violences furent partagées dont l'hypersexualisation des femmes racisées sur le lieu de travail. A nouveau, nous ne l'aborderons pas dans cet outil, car ce sujet mérite un travail approfondi.
- Les dessins ont pour vocation de partager la pluralité d'identités et d'origines des personnes racisées qui peuvent vivre des violences et discriminations aux mécanismes identiques. Nos dessins n'ont pas l'objectif de représenter directement les personnes qui ont témoigné.



I LE DIFFÉRENT, LE RISIBLE ET L'INVISIBLE – LES MICRO-AGRESSIONS QUOTIDIENNES

Dans cette première section du chapitre « écouter », nous allons analyser trois situations. Ces exemples illustrent le racisme récurrent que vivent les personnes racisées au travail. Ces situations différentes montrent un mécanisme commun de domination : dominer par le mépris et l'ignorance, dominer sous couvert d'humour, dominer en invisibilisant et en s'accaparant le travail d'autrui.

LE POIDS DU REGARD – CONTEXTE D'EMBAUCHE

« Lors d'un entretien, à mon entrée dans le bureau, il y avait deux interviewers : un homme blanc et une femme blanche. La dame en me voyant a fait la remarque suivante "ah...Bah... Aujourd'hui, c'est la journée des Africains". J'ai trouvé ça malaisant, mais vu le contexte je n'ai pas osé réagir. Je n'ai pas eu le job. Plus tard, je me suis dit que j'aurais peut-être pu demander à être interviewé par d'autres personnes. Mais bon, je doute de leur accord en l'absence de témoin neutre. Un an après, je suis entré dans l'entreprise en question pour le même job, mais j'ai eu d'autres interviewers, eux aussi blancs » Jo.

Dans quel espace⁴³ se situe-t-on ?

Un entretien d'embauche est un processus qui doit répondre à certains prescrits légaux⁴⁴. Le cadre du recrutement est essentiel à connaître, à ce titre UNIA propose des formations et des accompagnements pour les collaborateurs de services RH ou de services du personnel et les gestionnaires d'équipe. Nous proposons également un récapitulatif ainsi qu'un commentaire réflexif sur ce cadre juridique dans la partie « S'engager ».

Quelles sont les personnes en présence ?

Deux personnes perçues comme blanches en tant que recruteur·euse·s. Une personne noire qui est candidate pour un poste vacant. La femme blanche dans ce cadre est l'auteure de la micro-agression raciste, l'homme blanc est témoin et complice, la personne racisée est victime de l'agression.

Qui a le pouvoir ?

Les deux personnes perçues comme blanches sont dans la position de pouvoir, elles peuvent donner accès ou non à l'emploi. L'interviewé est dans une position de vulnérabilité dans ce contexte d'entretien.

Quels mécanismes sont identifiables et leurs potentiels effets ?

Le candidat, et l'ensemble des candidat·e·s qui ont précédé durant la journée sont **assigné·e·s à l'extériorité**, à l'étranger

“ la journée des Africains ”.

Cette personne se voit assignée à une identité unique, venant de l'ailleurs. On refuse directement la possibilité de venir d'un « ici ». Les candidat·e·s désigné·es par la recruteuse sont présenté·es comme un groupe homogène « des Africains ».

Cette personne qui arrive en entretien avec ses compétences, son parcours professionnel et scolaire, ses passions s'entend **dénier toute sa singularité**. Ce qu'il entendra au travers de cette remarque c'est le **filtre racial** qui va modifier la relation entre lui et les interviewers. Dans cette situation, la personne pourrait potentiellement débiter son entretien en anticipant l'ensemble des stéréotypes racistes issus de l'histoire coloniale que cette micro-agression induit (passivité, non fiable, moins civilisé...) durant l'ensemble

⁴³ Nous avons choisi la notion d'espace dans une lecture étendue. Cela nous permet de communiquer des informations sur le cadre, le milieu dans lequel se situe la situation, et le temps au besoin.

⁴⁴ <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/accompagnement-formation>

de son entretien professionnel. Cette anticipation ajoute au potentiel stress de l'entretien, une charge raciale extrêmement importante.

Cette remarque à l'égard des candidat·e·s afrodescendant·e·s peut traduire une forme de mépris. A ce titre, il est intéressant de noter qu'une des formes particulières du racisme anti-Noirs se caractérise par le mépris et la condescendance. Mireille Tsheusi-Robert dans son ouvrage *Racisme anti-Noirs: entre méconnaissance et mépris* met en lumière cette forme spécifique de racisme envers les personnes africaines et les personnes afro-descendant·e·s : « l'histoire de la domination occidentale en Afrique (et les stéréotypes qui ont été créés lors de cette domination) nous montre que le racisme envers les afro-descendants se caractérise davantage par le **mépris**, la **condescendance**, la **sous-estimation**, l'absence de confiance et le dégoût que par la peur ou la phobie »⁴⁵.

L'HUMANITÉ DES PERSONNES RACISÉES, UNE THÉMATIQUE DRÔLE ? - VIE SOCIALE EN ENTREPRISE

« ...Au bureau, il y a de temps en temps des réflexions racistes du type « racisme ordinaire » qui font référence à ma couleur de peau. Parfois, je réagis en essayant de pousser à réfléchir à l'absurdité du propos, parfois je m'abstiens parce que j'estime que le contexte pourrait entraîner une conséquence néfaste pour moi. Ainsi, lorsqu'une cliente noire est venue voir un collègue blanc avec ses petites filles noires qui l'attendaient dans le couloir, un autre collègue blanc a commenté "Jo, tu es venu avec tes enfants aujourd'hui ?" ce qui a fait rire de nombreux collègues environnants et l'auteur de la blague, j'ai répliqué "qu'est-ce qui te fait dire que ce sont mes enfants ?". Il a bégayé "ben, ça se voit". J'ai enchaîné en disant "tu veux dire qu'elles sont aussi belles que moi ?" Il a tourné en rond puis changé de sujet. (...) »

« Ce type de blague, j'en ai vécu un peu partout (école, sport, soirée). Par exemple, dès qu'on était dans l'obscurité, j'avais droit à "on ne te voit pas dans le noir". Il y a deux ans j'ai trouvé une réplique magique "c'est dommage que tu ne sois pas une lumière" ...Je l'ai exposé à deux amies blanches qui toutes deux sont très déconstruites sur ces sujets-là et pourtant chacune a comme première réflexion "c'est quand même dur comme réplique", donc pour elles ce propos est plus dur que celui que je reçois... pourtant la première blague me déshumanise, me réduit à ma couleur de peau alors que ma réplique le renvoie à la bêtise de son propos. » Jo.

Par cette remarque, la recruteuse se situe comme faisant partie de la norme. Dans une société structurée par la blanchité comme étant la neutralité, les personnes perçues comme blanches ne sont pas supposées avoir des origines ni venir de quelque part. Elles sont à leur place. Leur présence ne pose pas de question : elle est socialement acceptable. Dans tous les endroits de la société qui sont perçus comme « normaux » ou valorisés socialement, les personnes blanches sont à leur place et leur présence ne suscitera pas l'étonnement. À l'inverse, visiblement, les personnes exclues de cette norme ne sont pas tout à fait supposées être là. Et si elles sont là, elles viennent malgré tout de quelque part, d'ailleurs. Leur présence pose question.

Une multiplicité de statistiques présentes dans cet outil témoigne de l'exclusion endémique vécue par des personnes afro-descendantes en recherche d'emploi.



Dans quel espace se situe-t-on ?

Le travailleur concerné se trouve « au bureau ». Dans la première situation, il évoque « un couloir », dans d'autres parties du témoignage non retranscrites, la personne évoque « une fête d'entreprise ». La personne qui témoigne partage également que ces remarques, il les vit

« un peu partout (le sport, l'école, soirée) ».

Quelles sont les personnes en présence ?

Lors de la première situation, il y a le travailleur concerné (victime de la remarque raciste), une personne blanche, (auteure de la remarque raciste), d'autres collègues environnants (témoins et complices de la situation), une cliente noire avec ses petites filles. Au sein du témoignage complet on apprend que l'entreprise est presque exclusivement composée de collègues blanc·he·s.

Qui a le pouvoir ?

Nous nous concentrons ici sur la première situation. Il y a un nombre majoritaire de personnes blanches travaillant dans l'entreprise, ce qui les situe comme dominantes par le nombre et par la manière dont elles sont situées ra-

cialement : des personnes blanches représentant la norme invisible. De plus, nous ne l'aborderons pas en profondeur, mais il y a bien une seconde relation de pouvoir. La « cliente » et « ses petites filles » sont par la même occasion assignées et infériorisées par la remarque.

Quels mécanismes sont identifiables ?

La thématique de l'humour est un sujet qui amène de nombreuses crispations. Pour beaucoup, l'humour ne pourrait être une forme de violence raciste, car d'une part, c'est léger, c'est bénin et d'autre part, c'est une forme de liberté.

Pour comprendre le caractère raciste de ces remarques, un exercice inspiré de l'outil *Peut-on rire de tout* réalisé par Média-Animation permet de questionner ces différentes dites-blagues⁴⁶.

- Pourriez-vous définir ce qui rend drôle la « blague » ?
- Pourriez-vous définir ce que la blague exploite comme stéréotypes pour faire rire ?
- Arrivez-vous à identifier la première fois que vous avez entendu une blague identique ou jouant sur les mêmes sous-entendus ? Et dans quel contexte ?

45 Racisme anti-Noirs : entre méconnaissance et mépris, Mireille-Tsheusi Robert, 2016

46 Exercice issu de l'outil *Peut-on rire de tout* de Média-animation, et légèrement modifié

En répondant à ces questions, on comprend que les blagues sont situées dans un contexte social et historique. En retour la question est donc : **le mépris est-il acceptable sous couvert d'humour ?**

Le livre *Racisme Récréatif* d'Adilson Moreira nous amène une réflexion pour y répondre. Juriste de profession, il explique que « L'humour raciste est une sorte de discours de haine »⁴⁷. Cet humour « a des conséquences sociales concrètes sur les minorités visées : il les empêche d'avoir une réputation sociale positive et d'être perçues comme des acteurs sociaux de valeur »⁴⁸. Pour Adilson Moreira, l'humour n'est pas un amusement bénin, mais une pratique qui va préserver « la position sociale du groupe dominant ». Cette déshumanisation, ce mépris de sa propre dignité c'est ce que la personne qui témoigne tente de faire comprendre à ses amies, qui étant privilégiées par ce système ne comprennent pas à ce moment-là, et ce faisant lui empêche la possibilité même de se défendre de ces violences par son assertivité.

DERRIÈRE LES PUISSANTS SE CACHENT LES COMPÉTENTES - CONTEXTE DE RÉUNIONS

« Je suis venue à mes frais, sans aucune rémunération pour un stage dans le cadre de mes études supérieures de gestion de projets européens. Le premier jour, pas d'accueil, on me dit “tu vas aller monter les meubles”. Il y avait de nombreux stagiaires, des personnes blanches, et une autre stagiaire racisée. Nous étions les deux seules personnes racisées. Je travaillais sans compter, sur de multiples projets. On ne nous prenait pas en considération. En réunion, mon coordinateur ne nous présentait pas moi et l'autre stagiaire racisée. Il supprimait mon nom des documents de travail que je lui rendais, il me disait “fais des tests, et laisse-les-nous dans le serveur”. Il ne le faisait pas la même chose aux autres stagiaires blancs. Avec l'autre stagiaire racisée, il ne nous mettait pas en copie des e-mails, pas même des e-mails d'information. Les responsables ne nous invitaient pas elle et moi quand ils faisaient venir des représentants. Les voyages, on ne me les donnait pas, mais on les donnait à des stagiaires blancs qui n'avaient pas travaillé sur les projets. Enfin, j'ai réalisé un chouette projet pour nos partenariats hors Europe que j'ai pris car personne ne le développait et n'était intéressé à le faire, j'ai travaillé avec une équipe en or, j'y ai mis toute mon énergie. Il me l'a retiré et l'a présenté à son nom. (...) Quand j'ai voulu parler de tous ces vécus au directeur, il a organisé une rencontre collective à l'extérieur où j'étais seule avec tous mes supérieurs, le directeur a conclu de cette rencontre : “tant que tu n'as pas de preuve, ça n'existe pas” » Elle.

Cette blague va modifier l'espace social, c'est pour cela qu'il est important de mettre en évidence **l'effet de groupe** « nombreux collègues environnants ». Cette remarque va renforcer la position du groupe majoritaire. Les « nombreux collègues environnants » vont **potentiellement se sentir à l'aise de reproduire des micro-agressions** identiques **sans avoir peur de la désapprobation** du reste du groupe⁴⁹ (réflexion produite par Thomas Ford chercheur en psychologie dans le cadre de recherche sur l'humour sexiste).

Finalement, nous remarquons la résilience, la pédagogie énorme développée par le témoinnant. Cette résilience active a un coût mental pour la personne. Elle développe tout un ensemble de stratégies (très positives et drôles) pour montrer le caractère racial et déshumanisant de ces micro-agressions.

Dans quel espace se situe-t-on ?

Le témoignage se déroule sur le lieu de travail. Les violences multiples se situent dans des espaces différents : en réunion, virtuellement, à l'extérieur du travail.

Quelles sont les personnes en présence?

Il y a un coordinateur (supérieur hiérarchique de la personne, l'auteur des violences quotidiennes), une direction (complice et active dans la mise en place d'un système d'impunité), un ensemble de stagiaires situé-e-s différemment : des stagiaires blanc·he·s et deux stagiaires racisées (comprenant la personne qui témoigne).

Qui a le pouvoir ?

Le cadre est important à rappeler, c'est celui de l'exécution d'un contrat de stage : un contrat qui en lui-même par le contexte et la structure du contrat amène une grande vulnérabilité et précarité. Les deux personnes blanches les plus citées dans les situations de violences sont le coordinateur et la direction. Ils sont dans une triple situation de pouvoir : pouvoir hiérarchique accentué par le fait que ce sont des personnes blanches et des hommes plus âgés. Ils ont le pouvoir de valider les compétences du stage, ce qui entraîne des répercussions directes pour l'obtention d'un diplôme. L'ensemble du groupe est majoritairement blanc, ce qui rajoute une dimension de pouvoir.

Quels mécanismes sont identifiables ?

Dans l'ensemble du témoignage, nous sommes face à du harcèlement dont l'intensité évolue d'une guerre de « basse intensité »⁵⁰ à des violences hautes qui ne seront pas incluses dans le témoignage, car nous n'avons pas les outils pour l'analyser avec la profondeur nécessaire. Nous décelons potentiellement un cas de harcèlement aggravé d'une dimension raciste dans ce témoignage au travers de la dimension répétitive et régulière des actions abusives.

La personne qui témoigne se voit dès son arrivée **dénier son bagage académique et ses savoirs professionnels**

“tu vas aller monter des meubles”.

Ce sera le premier acte d'une longue série. Hassinah Semah dans son étude *Colonialité, du concept aux manifestations concrètes des rapports de pouvoir entre militantes féministes* utilise le concept de *colonialité* fondé par Aníbal Quijano, sociologue péruvien. Il désigne la prolongation et l'évolution

des rapports de domination coloniale dans le cadre de la modernité actuelle. Un des mécanismes de cette colonialité qu'elle a pu étudier dans le cadre des associations féministes est le déni « des compétences intellectuelles par l'affectation systématique à des tâches subalternes et/ou sous-qualifiées »⁵¹ des femmes racisées.

Ce déni de ses compétences est accompagné par une **invisibilisation totale de son travail** : la suppression de son nom, la demande de fournir du travail non reconnu « pour tester », le fait de ne pas être présentée aux personnes externes. Son nom, sa présence, ses travaux sont invisibilisés par sa hiérarchie, ses compétences dénigrées. En parallèle, **son travail est accaparé et utilisé** par son supérieur hiérarchique

« Il me l'a retiré et l'a présenté à son nom ».

Son coordinateur renforce sa position dominante par **l'accaparement des savoirs**. Ce cadre met en place activement un système pour **renforcer ses privilèges** déjà en place du fait de sa fonction et sa position sociale dans un monde du travail structuré autour de la blancheur et du patriarcat.

Les différents stagiaires ne seront pas traités de la même manière en fonction de leur position raciale. Les stagiaires sont traités de **manière inéquitable**, certains accèdent à des voyages, d'autres pas, certains se voient présentés, d'autre non. Les deux stagiaires racisées se voient **rappeler un ordre racial**. Une balise importante pour comprendre les phénomènes de racisme est de ne jamais déconnecter le racisme de l'histoire qui l'a vu émerger, évoluer et s'adapter. La production de corps exploitables à merci est un phénomène produit par l'histoire esclavagiste et coloniale comme l'étudie Françoise Vergès dans *Un féminisme décolonial*. **Des corps exploitables, mais invisibles**. Ce phénomène dans la société moderne est très facile à illustrer. **Qui sont les corps que l'on retrouve dans les premiers bus à 5h30 du matin ? Qui sont les corps invisibles qui s'assurent de la propreté des bureaux les nuits et à l'aube ? Qui sont les corps derrière ce numéro gratuit payé au salaire minimal pour s'assurer d'un dossier assurance habitation à 4h du matin ?** L'invisibilisation du travail et l'exploitation des personnes racisées sont des phénomènes témoignant du continuum colonial dans lequel nous nous situons.

47 <https://www.artsixmic.fr/2020-10-17-adilson-moreira-le-racisme-recreatif-quelle-est-la-relation-entre-humour-et-racisme-149384-2/>
48 <https://www.artsixmic.fr/2020-10-17-adilson-moreira-le-racisme-recreatif-quelle-est-la-relation-entre-humour-et-racisme-149384-2/>
49 <http://www.slate.fr/story/156365/humour-inclusif>

50 Concept énoncé par Ghali Djelloul lors du colloque Dare to Care « une face cachée du racisme : la santé mentale » <https://etopia.be/evenement/une-face-cachee-du-racisme-la-sante-mentale/>. Le podcast de la journée bientôt diffusé

51 <https://bepax.org/publications/colonialite-du-concept-aux-manifestations-concretes-des-rapports-de-pouvoir-entre-militantes-feminis.html>



Dans une partie du témoignage que nous n'avons pas mentionné ici, lorsque la personne résiste aux différents phénomènes, elle se voit en premier intimidée par des insultes sexistes et remarques racistes :

« Quand je ne rigolais pas, j'étais "l'insociable", "tu ne t'es pas intégrée" "tu es une révolutionnaire". (...) Ça a eu des répercussions directes sur mon évaluation de stage. » Elle.

Lorsqu'elle obtient d'être vue par la direction, celui-ci la place en minorité, et organise une rencontre avec l'ensemble de ceux qui la harcèlent. Elle se verra réduite au silence

“ tant que tu n'as pas de preuve, ça n'existe pas ”.

L'ouvrage collectif de Didier et Eric Fassin et l'article *les discri-*

minations racistes dans le monde du travail de Véronique de Rudder et François Vourc'h nous offre des clés de lecture importantes pour conclure l'analyse de ce témoignage : la « remise à sa place et réduction au silence visent à décourager toute revendication et même toute reconnaissance des qualités personnelles et du travail accompli : non seulement empêcher les minoritaires de franchir les frontières assignées ou crever le « plafond de verre », mais les contraindre comme ils le disent eux-mêmes, à **faire « deux fois plus »**⁵². Cette contrainte, la stagiaire en témoigne

« J'y travaillais sans compter, sur de multiples projets ».

Véronique de Rudder et François Vourc'h continuent ainsi : « Ainsi **rapports de domination et rapports d'exploitation se soutiennent** ils les uns les autres. La domination n'a pas des effets seulement symboliques (...),

elle aliène ceux qui les subissent jusqu'à les faire **douter d'eux-mêmes**(...). Il en va ici du racisme comme du sexisme (les deux font d'ailleurs, si l'on ose dire, bon ménage)... Assujettissement et subordination réduisent à merci ceux qui les éprouvent, et **permettent d'obtenir d'eux plus et mieux** que l'exploitation « normale » de leur force de travail. Le déni de l'expérience vécue, la répression de la plainte et de la réclamation, bref, la dé-négation du racisme vient clore sur lui-même ce système de sujétion⁵³. »⁵⁴. Ce que vit la personne qui témoigne

n'a rien d'inédit et d'anodin. Elle va vivre un rappel de l'ordre dominant, lors du début de la construction de son projet professionnel. Nous rappelons qu'une première expérience de travail de cet ordre ne peut **jamais être acceptée**. Nous souhaitons une carrière brillante et épanouissante à la personne qui a eu le courage de témoigner grâce à toutes ses compétences et sa résilience. Cette résilience, démarche active de résistance et de lutte, est une charge mentale que trop souvent la personne porte seule.

POUR CONCLURE CETTE PREMIÈRE SECTION

Ces trois situations nous permettent d'exemplifier les **micro-agressions raciales**: ces attaques qui blessent en profondeur les personnes impactées. Ces micro-agressions sont définies par le Docteur Derald Wing Sue comme “les affronts, les offenses ou les insultes, verbales, non verbales, et environnementales, intentionnelles ou non, qui communiquent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs aux personnes cibles sur la seule base de leur appartenance à un groupe marginalisé.”

Il classe les micro-agressions en trois catégories⁵⁶:

- Les **micro-attaques** : des actes raciaux explicites comme de l'évitement, des traitements inégaux,...
- les **micro-insultes** : parole qui amène à réaffirmer la domination en diminuant l'héritage ou l'identité raciale d'une personne,
- Les **micro-invalidations** : « communications qui excluent, nient ou invalident les perceptions psychologiques, les sentiments ou la réalité expérimentale d'une personne appartenant à un groupe particulier ».

Ces micro-agressions peuvent créer un racisme d'« ambiance », un espace où l'air est saturé par des rappels à la norme. Lors des formations données par BePax, nous avons reçu de nombreux témoignages d'invisibilisation sur le lieu de travail : non invitation aux réunions, échanges d'e-mails où les personnes racisées concernées par la discussion ne sont pas mises en copie, choix d'un jour de non-travail de la personne racisée pour les réunions d'équipe. Nous avons également au quotidien des témoignages de remarques racistes : remarques animalisantes, stéréotypes dévalorisants, questions intrusives et déplacées, ...

Une réaction que nous observons régulièrement lorsque des personnes racisées témoignent de ces expériences en formation est le réflexe par les personnes blanches présentes d'avancer de multiples autres explications. Une présomption que ce type de phénomène ne serait pas lié au racisme. Ce type de réaction est un déni actif de l'expérience du racisme. Il est évident qu'une multiplicité de phénomènes peuvent se mettre en place dans ce type de situation : sexisme, classisme, âgisme...Mais dénier le racisme dès le départ, serait de refuser que la race en tant que construit social est un élément à inclure dans l'équation. Un déni du vécu et une nouvelle réduction au silence.

⁵³ Synonyme de soumission

⁵⁴ Fassin, Éric, et Didier Fassin. De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française. La Découverte, 2006

⁵⁵ http://www.cases-rebelles.org/micro-agressions_recherches/

⁵⁶ http://www.cases-rebelles.org/micro-agressions_recherches/

Exercice – S’engager pour lutter contre les micro-agressions

Pour réduire les micro-agressions racistes sur le lieu de travail et de ce fait la charge raciale vécue par les employés racisés, chaque niveau de pouvoir de l’institution doit se questionner et s’engager. Pour la mise en place de stratégie collective sur le lieu de travail, nous vous recommandons vivement l’outil « Genre, 6 niveaux pour comprendre et construire des stratégies » créé par l’ONG Le Monde Selon les Femmes. Il a été conçu à partir de la grille de Jacques d’Ardoino. Nous avons choisi d’utiliser des éléments proposés de cet outil auquel nous apportons quelques ajouts spécifiques à la question de la réduction de la charge raciale. Ce tableau permettra d’initier une réflexion que nous vous proposons de poursuivre.

Les employé·e·s s’engagent individuellement	● S’informer individuellement sur le racisme structurel et systémique ● S’informer sur la blanchité ● Développer des capacités d’empathie ● Être à l’écoute de ses propres émotions face à la thématique pour les analyser et les gérer
Les employé·e·s s’engagent dans leurs interactions interpersonnelles	● Développer une réflexion autour de l’écoute active, du décentrement et du respect dans les interactions interindividuelles ● S’assurer que les personnes racisées aient des espaces de paroles où partager la charge raciale au travail
L’équipe s’engage collectivement	● Diagnostiquer les modes de fonctionnement du groupe, la répartition des responsabilités et des rôles informels ● Développer une réflexion collective sur les espaces safes de dialogue sur le racisme⁵⁷ ● Répartir équitablement la parole en réunion ● Répartir équitablement les valorisations symboliques (voyages, passages radio) ● Visibiliser chaque travailleur·euse sur les documents finaux, et clarifier les critères derrière ces choix
L’organisation s’engage à	● Etablir un plan de formation sur le racisme structurel ● Proposer une formation à l’auto-défense à l’égard des personnes racisées ● Etablir des procédures et des sanctions ● Faire un diagnostic de l’organigramme : qui est où, quelle expérience est valorisée, qui n’est pas visible dans l’organigramme (ex : les personnes en contrats article 60 et les personnels de nettoyage sont régulièrement exclus)
L’institution s’engage à	● Développer une approche de lutte contre la charge raciale dans la charte de l’entreprise ● Communiquer les valeurs à l’ensemble des sous-traitants et sanctionner en cas de non-respect ● Analyser l’ensemble des éléments de communication amenant des biais racistes

57 <https://ccdi.ca/media/2317/20200819-ccdi-guide-pour-un-milieu-de-travail-inclusif-cr%C3%A9er-un-espace-s%C3%A9curitaire-pour-le-dialogue-sur-l-anti-racisme-final.pdf>

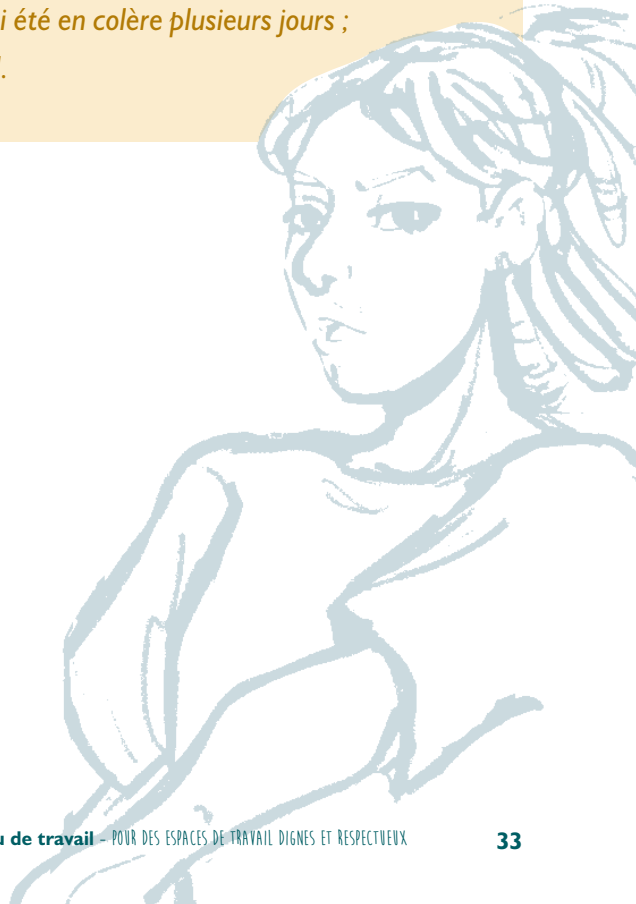


CONFINÉ DANS UN 30M² –
DES ESPACES INHOSPITALIERS

Nous avons vu la régularité des situations de micro-agressions racistes dans la précédente partie. Ces micro-agressions peuvent amener à rendre les espaces toxiques pour l’épanouissement professionnel des personnes racisées. Cette seconde section a pour objectif de montrer comment des structures institutionnelles peuvent se révéler non accueillantes pour les personnes qu’elles ont ou vont engager.

ENGAGÉE, MAIS NE DÉPASSE PAS D’UN PAS – PLACE ET FONCTION

« Dans ma vie, j’ai entendu plusieurs fois cette phrase : “ce serait pas mal d’engager une petite Arabe/ Musulmane ” (au choix). **La première fois**, c’était après avoir été moi-même engagée, lors d’une procédure longue et étrange. J’avais dû faire du bénévolat à mon arrivée. Les membres de l’équipe, presque toutes blanches, m’ont expliqué que le CA avait choisi ma candidature en raison de mes origines. A leurs yeux, c’était injuste et discriminant pour les autres candidatures, puisqu’on “risquait de ne plus engager des personnes compétentes”, et au contraire, de “produire de la discrimination en voulant choisir des personnes de la diversité”. Bienvenue. J’ai dû **rassurer** les équipes, promettre que je ne postulerais pas aux prochaines ouvertures de postes, présenter mes qualifications et gérer leurs émotions à elles. Quand j’ai pleuré, on m’a dit que c’était l’habitude, et que je ne devais pas trop y penser. J’ai voulu en discuter en équipe, on ne m’en a **pas laissé l’espace** : “Il n’y a rien à faire, on n’a rien à dire”. **La deuxième fois**, c’était lorsque j’étais administratrice d’un CA. La directrice - que j’apprécie - a dit : “ce serait pas mal d’engager une petite musulmane”, avec une explication sur les jeunes des quartiers. Comment lui dire ? Oui, il faut engager des personnes minorisées, mais ni en les mettant dans des cases, ni en leur octroyant une place attribuée. **La troisième fois**, j’étais simplement de trop. Après mon arrivée, un membre de l’AG s’est demandé s’il n’y avait pas trop de personnes racisées dans l’association. Dans le premier cas, j’ai pleuré pendant une semaine, dans le second, j’ai été en colère plusieurs jours ; lors du troisième, je suis partie en **maladie 2 semaines**. » Nawal.



Dans quel espace se situe-t-on ?

Dans trois institutions différentes, ce qui crée un effet de répétition de la violence.

- Dans le premier cas, c'est à l'arrivée de la personne. Elle est passée par un processus de recrutement « long et étrange ». C'est à son accueil qu'elle apprend par les équipes que le Conseil d'Administration l'aurait choisie en partie pour son origine.
- Dans le second cas, elle est membre du Conseil d'Administration. C'est la directrice de l'institution qui émet, lors d'une réunion, la possibilité d'engager d'une personne racisée, « musulmane ».
- La troisième fois, la personne revit cette violence au moment de son engagement, lorsqu' un membre de l'Assemblée Générale de l'institution où elle vient d'être engagée questionne sa présence « un membre de l'AG s'est demandé s'il n'y avait pas trop de personnes racisées dans l'association ».

Qui a le pouvoir ?

Dans le **premier cas**, le CA a choisi son engagement de manière discrétionnaire. Les **équipes**, majoritairement blanches, se sentent en **danger**. Le processus d'accueil, plus le fait que l'équipe soit majoritairement blanche, vulnérabilisent la personne qui témoigne à son arrivée. Dans le **deuxième cas**, la personne est elle-même dans une position de pouvoir qui la positionne dans un rapport d'autorité vis-à-vis de la directrice qui émet la remarque raciste. Lors de la troisième situation, c'est un **membre de l'AG** qui questionne sa présence, symboliquement et institutionnellement.

Quels mécanismes sont identifiables ?

Commençons par un rappel important. Quelle que soit l'intentionnalité des personnes qui ont émis les remarques dans les deux premières situations, la **personne qui témoigne a vécu des violences**. Un premier **réflexe** serait de se **focaliser sur l'intention** de départ, les possibles « bonnes intentions malgré quelques maladroites » en **occultant les effets produits**. Les effets sur la personne qui les reçoit sont énoncés clairement, la témoignante a

« pleuré une semaine la première fois, la deuxième j'ai juste été en colère plusieurs jours. La troisième, je suis partie en maladie 2 semaines. ».

Dans la première situation, la personne qui témoigne insiste sur la réaction des équipes qui désapprouvent le choix du Conseil d'Administration. Les réactions à son arrivée témoignent de l'**ignorance et de la difficulté de décentrement des équipes** : ne faisant pas l'objet d'oppression raciste, ces personnes vivent la venue d'une nouvelle employée racisée comme une injustice importante. Elles évoquent la peur d'un **renversement des inégalités à l'embauche**

« (...) et au contraire, de “ produire de la discrimination en voulant choisir des personnes de la diversité ” ».

La partie « S'informer » montre l'aspect massif et structurel des discriminations à l'emploi pour les personnes racisées et permet de comprendre la violence qu'un tel propos a pour la personne concernée. Ces paroles **ignorent** les aspects structurels et historiques du racisme.

Dans cette première situation, la personne intègre l'institution dans une position de **vulnérabilité**. Elle est imposée à une équipe qu'elle doit **rassurer** et doit promettre **de ne pas** se présenter aux prochaines ouvertures de poste. C'est une **violence secondaire pour la personne** qui sera aggravée par l'absence d'espace pour pouvoir parler et se voit **réduite au silence**. Elle doit **réprimer** ses propres **émotions les plus naturelles** (phénomène étudié au travers du concept de *conscience racisée* de Hassinah Semah⁵⁸), pour rassurer les équipes et assurer qu'elle ne prendra pas la place d'autrui.

Ainsi, se forme une **frontière** entre le « nous » et le « elle ». Le groupe majoritairement blanc rappelle à la nouvelle arrivante que sa place est **en dehors de l'institution**. Le groupe ne conscientise potentiellement pas la manière dont il est lui-même situé, mais place en concurrence les personnes blanches versus les personnes racisées. La question soumise en Assemblée Générale (3e situation) du nombre important de personnes racisées fait quant à elle écho à la situation vécue précédemment et produit une grande souffrance suite à laquelle la personne finit par partir en maladie. Ces situations sont un rappel de la norme blanche duquel elle ne fait pas partie.

La deuxième situation est différente : la réaction de l'auteur du témoignage consiste à penser que l'engagement des personnes racisées ne doit avoir lieu « ni en les mettant dans des cases, ni en leur octroyant une place attribuée ».

Le fait d'engager des personnes racisées à des postes spécifiques dans les entreprises est étudié par Véronique de Rudder et François Vourc'h dans l'article *Les discriminations racistes dans le monde du travail*⁵⁹. Les auteurs mettent en lumière un phénomène qui consiste à engager de personnes racisées à des emplois ciblés : « Dans certains cas, elles (sic nldr: les entreprises) le font pour des emplois « ciblés », destinés à assurer la pacification des relations sociales. C'est le cas des emplois de « grands frères », de « femmes-relais » et autres médiateurs. »⁶⁰. Les personnes engagées dans ces conditions se voient donc cantonnées à des **fonctions imaginées pour elles, sans elles**. L'article continue en avançant que ces choix se font en vertu d'une prétendue « proximité ethnico-culturelle ». Ce sont ces mêmes imaginaires qui ont amené ce choix d'une « petite musulmane » pour répondre aux besoins des « jeunes des quartiers ». Le « petit » amène également une mécanique infériorisante et infantilisante.

Finalement, lors de l'ensemble de ce témoignage, un mot nous vient à l'esprit : « **menace** ». Les stéréotypes, largement véhiculés et issus de l'histoire coloniale, présentent les populations d'origine maghrébine et les personnes musulmanes (visibles ou étiquetées comme telles) comme un danger. Cet imaginaire associé à une forme de menace interne, se voit largement relayé dans les médias, certains discours politiques, ... Les études réalisées par UNIA confirment ce stéréotype collectivement partagé au sein de la société. En Belgique, « Les Maghrébins sont considérés comme une « menace » et comme un groupe « fournissant peu d'efforts pour s'adapter⁶¹ » ». Cela constitue une charge raciale constante pour des populations perçues comme « Arabes ». Ce groupe est dès lors amené à sans cesse prouver sa légitimité, et rassurer sur le fait qu'il ne présente pas un risque pour le groupe majoritaire.

POUR CONCLURE CETTE SECONDE SECTION

Face à ces deux premières sections, nous nous interrogeons donc sur cette norme invisible qui est sans cesse rappelée aux personnes racisées sans être nommée. Il est donc utile de définir le concept de **blanchité**, concept qui permet de nommer le système qui produit l'exploitation, la domination, l'exclusion, les inégalités de traitement.

QU'EST-CE QU'EST LA BLANCHITÉ ⁶² ?	QUELLE EST L'EXPÉRIENCE DE LA BLANCHITÉ ?
C'est une norme qui ne dit pas son nom, mais qui structure profondément la société, c'est une « hégémonie sociale, culturelle et politique à laquelle sont confrontées les minorités ethnoraciales » ⁶³ Maxime Cervulle.	Elle est omniprésente : elle structure l'ensemble de la vie sociale et produit des privilèges pour celles et ceux qu'elle inclut en son sein.
C'est un système où la personne blanche (comme catégorie sociale) est vue comme supérieure et comme universelle.	Elle est "invisible" : elle ne dit pas son nom et les privilèges qu'elle produit ne sont pas perçus comme tels par celles et ceux qui en bénéficient, mais comme des évidences. Notons que bien souvent, pour les personnes exclues de cette norme, elle est au contraire particulièrement visible.

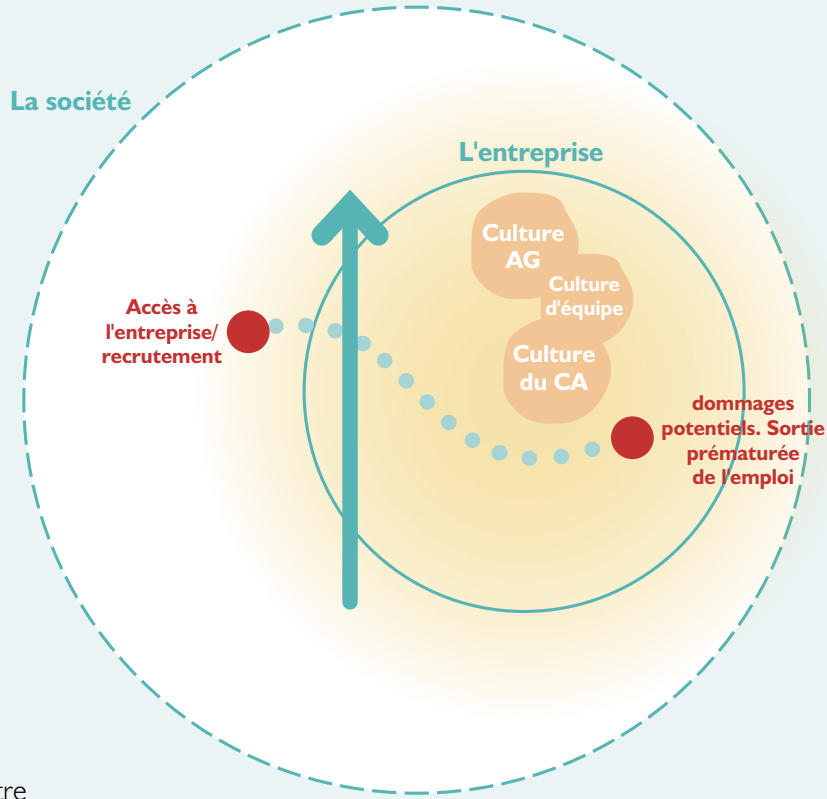
58 <https://bit.ly/3dtQ6Tp>

59 de l'ouvrage collectif « De la question sociale à la question raciale » cité ci-dessous
60 Fassin, Didier & Fassin, Éric (dir.). – De la question sociale à la question raciale : représenter la société française, Paris, La Découverte, 2006
61 https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_n%C3%A9grofobie_FR_Layout.pdf
62 Pour aller plus loin, voir notamment Nicolas Rousseau Être Blanc·he : le confort de l'ignorance
63 <https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/9156>

Cette norme est omniprésente dans notre société, et donc l'est par ailleurs dans nos entreprises et nos organisations. Un engagement profond d'une institution en faveur de plus de représentativité de la société doit se faire en parallèle avec un réel questionnement autour de l'ensemble de ses structures de pouvoir.

Nous vous conseillons à ce titre le document « Concentric Circles: Unpacking Privilege and Power »⁶⁴ développé par Maggie Potapchuk, MP Associates duquel nous nous inspirons et dont nous reprenons une série de questions.

- Quelle est la politique de l'institution contre les violences et les discriminations racistes ? Les différents niveaux de pouvoirs sont-ils en accord ? Il y a-t-il un engagement écrit ?
- Y'a-t-il une réflexion de lutte contre les violences et les discriminations racistes dans tous les pôles et métiers de l'organisation ?
- Quelles sont les questions qui ne sont pas posées ou qui ne peuvent pas être posées concernant les enjeux de racisme ?
- Quels sont les processus décisionnels formels et visibles au sein de l'organisation ? Au sein du processus formel de prise de décision, qui est inclus et exclu du processus ? Quel est le rôle de chaque personne au sein de l'organisation et quelle est leur identité raciale/ethnique ?
- Comment les inégalités, les privilèges et la dynamique du pouvoir influent-ils sur le processus décisionnel formel au sein d'une organisation ?



64 <https://bit.ly/31FqdxD>

Imaginaire des métiers survalorisés



Imaginaire des métiers pénibles et peu valorisés



Imaginaire représentatif de la société de demain



ukimany



MISE EN DANGER DES PERSONNES RACISÉES- SYSTÈME D'IMPUNITÉ

Dans la première section, nous avons parlé de micro-agressions racistes et de la charge raciale que cela induit envers les personnes racisées. Nous sommes ensuite passés à l'analyse des espaces : comment des cultures d'équipe, de CA, d'AG et donc d'entreprise vont produire un cadre inhospitalier pour l'épanouissement professionnel des personnes racisées. Finalement dans cette troisième section, nous souhaitons montrer la manière dont des systèmes discriminants et violents peuvent perdurer sur le long terme en créant des systèmes d'impunité. Cette dernière section est le pas vers la conclusion « S'engager » qui rappelle le cadre juridique et l'importance d'être proactif en la matière. Cette conclusion propose également une réflexion engagée autour de la prévention des discriminations et des violences au travail.

LA DOUBLE VIOLENCE D'UN SYSTÈME D'IMPUNITÉ – CULTURE D'ENTREPRISE

« Après l'obtention de mon diplôme universitaire en sciences sociales, je décide de m'orienter vers le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. (...) Je postule, et envoie plusieurs candidatures, sans succès. Arrive une réponse favorable, et après un test écrit et une première rencontre positive avec la directrice. Je suis confiante après l'entretien avec la directrice, j'ai les qualifications et l'expérience pour le poste(...). J'ai mon second entretien avec une formatrice de l'asbl. D'emblée, les premières questions furent portées sur ma situation personnelle et familiale. Je suis étonnée, car je m'attendais à des questions professionnelles. “Est-ce que vous êtes en couple ? Votre copain est de quelle origine ? Vous êtes de quelle religion ? Vous faites le Ramadan ? etc”. Puis la formatrice me demande “d'où je viens”. Je ne comprends pas. Elle m'explique : “c'est quoi votre origine ? Vous avez grandi où ?”. Je suis sans mot. Je réponds que je ne vois plus très bien le lien avec le poste de formatrice en ISP. Elle me répond de but en blanc : “bien sûr que vous le voyez. Vous comptez retourner chez vous ?”. Je suis choquée, je perds les mots. Les questions continuent de fuser. “Si un participant vous parle en arabe, vous faites quoi ?”. (...) Tout le long, cette personne a été hautaine, dédaigneuse. J'ai eu quelques questions de contenus, mais elle levait les yeux au ciel. Elle a clôturé l'entretien en disant “je ne sens pas que vous êtes quelqu'un sur qui je peux compter”. Quelques jours plus tard, je reçois un coup de fil de la directrice qui m'explique tristement que je n'ai pas été choisie, et que c'est clairement à cause de la formatrice qui m'a complètement dénigrée. Je sentais l'injustice, pas du refus, mais du fait de ne pas avoir eu ma chance pour prouver mes compétences professionnelles. Cet entretien a été le procès de mon nom de famille, de mon identité et prétendue croyance religieuse sur base de ma couleur de peau. » Dounia

Dans quel espace se situe-t-on ?

Un entretien d'embauche, soit un espace qui doit répondre à certains prescrits légaux. Ce processus se déroule en plusieurs phases : sélection du CV, test écrit et 1er entretien avec la directrice, 2e entretien avec une formatrice, appel de la directrice pour mettre fin au processus. Dans cette

situation, ces obligations légales ne sont aucunement respectées. La législation anti-discrimination fixe 19 critères, appelés « critères protégés », sur base desquels la discrimination est interdite et sur lesquels un·e recruteur·se ne peut poser de questions (le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la conviction religieuse...⁶⁵). Les aspects légaux seront détaillés dans la conclusion « S'engager ».

Quelles sont les personnes en présence ?

Il y a une formatrice qui réalise le second entretien oral (l'auteur de la discrimination), une direction (complice de la discrimination), la personne qui témoigne (victime de la discrimination).

Qui a le pouvoir ?

La formatrice et la directrice sont dans une position de pouvoir, elles peuvent donner accès ou non à l'emploi. L'intervinté est dans une position de vulnérabilité dans ce contexte d'entretien.

Quels mécanismes sont identifiables ?

Nous avons analysé lors de la première situation que le renvoi permanent des personnes racisées à l'étranger, au lointain, à l'exotique, à l'altérité est une charge raciale et un rappel de la norme dominante. Dans l'entretien, la violence des interrogations nous interpelle

« Cet entretien a été le procès de mon nom de famille, de mon identité et prétendue croyance religieuse sur base de ma couleur de peau. ».

Une violence qui témoigne d'une défiance importante de la part de la seconde recruteuse

“je ne sens pas que vous êtes quelqu'un sur qui je peux compter”.

La personne qui témoigne est assignée par l'auteur de la discrimination à deux groupes de ce que nous comprenons au travers des questions : « arabe » et « musulmane ». De nombreuses questions interdites par la loi et extrêmement intrusives lui seront posées.

La personne qui témoigne va se retrouver niée dans toute sa multiplicité et dans sa complexité, elle ne sera vue que sous le prisme des **groupes d'appartenance auxquels elle est rattachée sur base de son apparence et de groupes raciaux construits socialement**. A cet égard, la chercheuse en sociologie Kaoutar Harchi permet de mettre en mots ces effets dévastateurs « l'assignation raciale est un phénomène en entonnoir qui vous nie et refuse l'ensemble de votre complexité. Qui vous attache. Tout à coup, vous êtes lié·e, alourdi·e, noyé·e par quelque chose qui n'est pas la totalité de ce que vous êtes. »⁶⁶.

A nouveau, nous rappelons qu'une balise essentielle est de ne jamais déconnecter le racisme de l'histoire qui l'a vu émerger. La recherche de Fatima Zohra Lalaoui-Chiali *Stéréotypes, écrits coloniaux et postcoloniaux : le cas de l'Algérie* montre que l'imaginaire activé lors de l'entretien est le produit de l'histoire coloniale : « Les écrits coloniaux justifient alors la mission civilisatrice en montrant les zones colonisées comme dépourvues de toute forme de civilisation. Quelques attributs mélioratifs jadis appliqués à l'Arabe – courageux, noble, cavalier émérite – disparaissent complètement au profit d'autres, diamétralement opposés : **fourbe puisqu'il frappe dans le dos**, cavalier médiocre puisqu'il monte une « bique ». Certains vocables qu'on retrouve pratiquement dans tous les écrits, et ce depuis les croisades, sont connotés péjorativement comme *fanatique, fataliste, sauvage, sanguinaire*. »⁶⁷

Aujourd'hui, ces imaginaires sont loin d'avoir disparu. Ce manque de confiance envers la personne racisée dit plus de l'imaginaire colonial porté par la recruteuse que de l'interaction⁶⁸. La **présomption de culpabilité**⁶⁹ est instaurée dès le début de l'entretien (et potentiellement en amont de celui-ci), les questions se font de plus en plus insistantes et nombreuses pour pouvoir confirmer les stéréotypes portés par l'auteur de la discrimination : famille, couple, religion supposée, pratiques religieuses, jusqu'aux potentielles interactions avec les candidats perçus comme faisant partie d'un même groupe. Ces réflexes et imaginaires coloniaux amèneront la formatrice à exclure la personne du processus de sélection sans s'être (ou très peu et superficiellement) intéressée aux savoirs et compétences de la candidate. Elle soumettra ensuite sa décision à la direction.

La directrice approuvera implicitement la décision de son employée : « je reçois un coup de fil de la directrice qui m'explique tristement que je n'ai pas été choisie, et que c'est clairement à cause de la formatrice qui m'a complètement dénigrée ». La directrice qui pourtant avait validé le premier entretien se rend complice de cette discrimination. En validant cette décision, malgré qu'elle marque implicitement à l'oral un potentiel désaccord sur celle-ci, elle permet de perpétuer des violences et des discriminations. On voit bien que ce système d'impunité mis en place est institutionnel.

⁶⁶ Kaoutar Harchi auteure de « Comme nous existons » (éd. @actessud, 2021), dans l'épisode : « Assignation raciale, les maux pour le dire » de Kiffe ta race

⁶⁷ <https://journals.openedition.org/itineraires/2125>

⁶⁸ Cette réflexion émane de la réaction de Christiane Taubira à l'égard de l'utilisation du terme « Ensauvagement »

⁶⁹ Pour aller plus loin : « Se défendre : Une philosophie de la violence » Elsa Dorlin, 2017

RECONNAISSANCE OU VIOLENCE ? – PROCÉDURE INTERNE

« (...) Comme chaque matin, habitant à Liège je voulais prendre mon train pour aller au travail et voilà qu'un malheureux matin je glisse sur le chemin du travail et je me foule la cheville. (...) Le médecin me donne quatre semaines de convalescence. J'en informe directement le travail. A mon retour, quatre semaines plus tard, je sens une ambiance différente dans le service. Nous sommes 27 personnes séparées en quatre dans des open-spaces. A la tête de chaque groupe un N+I et pour l'ensemble du personnel, une cheffe avec son bureau privé. Premier jour du retour, je sens une tension, je me dis que c'est de ma faute de m'être blessée en contrat de remplacement. Deuxième jour, le N+I me convoque pour faire l'évaluation de mon travail (travail très administratif pour lequel je suis largement surqualifiée). Il me dit que je fais du bon travail et ensuite me présente ses excuses, car il aurait commis une faute. Il me dit que c'est la direction qui lui a demandé de venir me parler (sous-entendu ce n'est pas de lui-même). Au début, il ne voulait pas me dire la faute qu'il avait commise. Il disait seulement qu'il n'était pas raciste, me complimentait tout en disant que je ne devais pas prendre mal ce qu'il avait dit. J'insiste pour connaître la faute. Là, il me dit qu'en apprenant que je n'allais pas venir le jour de mon accident, sous le coup de la colère, il m'a insultée de "Bougnoul" en mon absence. J'étais choquée, seule face à lui, apprenant cette histoire de cette manière. Me rendant compte que personne ne m'en a parlé avant. Je lui explique en sanglots à quel point ça me touche, car c'est mon premier travail, que je culpabilisais énormément d'être absente, que j'ai été victime de racisme tout au long de mon parcours d'études, ainsi que mes parents dans leurs professions, qu'il n'insultait pas que moi, mais toute une communauté. Quand il m'a vue émue, il s'est lui-même mis à pleurer en s'excusant. J'avais du mal à y croire. » Nelly

Dans quel espace se situe-t-on ?

Nous identifions deux temps et espaces importants pour l'analyse de la situation. Le premier est l'open space où l'injure raciste sera tenue par le responsable direct de la personne qui témoigne, le N+I. Dans un deuxième temps, une réunion d'évaluation du travailleur sera utilisée consciemment par son responsable direct pour lui témoigner de l'insulte raciste qu'il a tenue en son absence (à la suite d'une demande de la directrice générale).

Quelles sont les personnes en présence ?

Il y a le responsable direct (N+I) (auteur de l'injure raciste), la directrice (avertie de l'acte posé par son employé), la personne qui témoigne (victime de l'injure), les collègues de la personne témoignant (témoins directs dans l'open-space)

Qui a le pouvoir ?

Le N+I et la directrice sont dans une position de pouvoir hiérarchique.

Quels mécanismes sont identifiables ?

Certains termes ont servi, historiquement, à justifier et perpétuer l'oppression raciste. Il importe de ne jamais déconnecter ces termes des effets qu'ils ont produits et continuent de produire. L'appellation raciste *Bougnoul* est « essentiellement appliquée aux Noirs et aux Arabes. L'usage de bougnoul est lié à la colonisation française. Le mot est marqué, dès le début, par une couleur dépréciative. *Bou-gnoul* est emprunté à la langue wolof où il signifie "noir". Ce terme ethnique détourné apparaît au Sénégal,

dans le jargon de la marine et de l'infanterie coloniale, pour désigner péjorativement un "individu corvéable" ⁷⁰. Juridiquement, les insultes racistes sont condamnables. A nouveau, un rappel de la loi sera réalisé dans la conclusion « S'engager ».

Cette insulte raciste aura un double impact pour la personne qui la subit : un impact psychologique et symbolique extrêmement violent pour elle, mais aussi pour l'ensemble des personnes qui sont potentiellement visées par cette insulte et qui voient constamment leur humanité moquée, méprisée, niée :

« J'ai été victime de racisme tout au long de mon parcours d'études, ainsi que mes parents dans leurs professions, qu'il n'insultait pas que moi, mais toute une communauté. ».

Cette situation interpelle sur le processus de gestion de l'insulte raciste en situation de travail. Elle nous amène à nous interroger sur :

- La **temporalité** entre le moment de l'acte commis et la gestion de l'acte raciste (l'injure) par la direction,
- La **gestion de la communication** vis-à-vis de la victime et du personnel présent. Après son mois d'absence maladie, elle remarque une tension dans l'open-space où elle travaille, mais n'est pas informée. L'acte raciste (injure) commis ne lui sera adressé qu'au deuxième jour,
- L'**utilisation de la confrontation** entre victime et auteur comme moyen de gestion choisie par la directrice sans consultation de la victime,
- L'**instrumentalisation d'une évaluation** comme « moment de réparation » par l'auteur de l'insulte raciste, qui choisit un moment de domination hiérarchique formel,
- Le **(non)engagement de l'auteur** et la non prise de conscience de la gravité de son acte et de ses effets,
- Le **(non)engagement de l'institution** en termes de prévention et de communication vis-à-vis de l'ensemble du personnel témoin ou non de la situation,

Ces interrogations nous amènent à visibiliser que le problème n'est en rien une situation interpersonnelle entre deux personnes, mais un enjeu pour l'ensemble de l'institution.

A la lecture de cette situation, une autre problématique attire notre attention. Nous avons parlé de la méthode problématique : un entretien d'évaluation, maintenant nous nous focaliserons **sur la forme et le déroulement de cet entretien**.

Deux éléments centraux prennent toute la place :

- L'auteur ne veut pas spontanément informer de la faute professionnelle qu'il a commise. La victime doit insister pour être informée. Il insistera sur sa moralité, il se justifie de ne pas être raciste et a comme objectif de garder une image de soi positive « non raciste ».
- L'auteur occultera entièrement le problème de départ et se focalisera sur ses propres émotions et non l'impact de son acte sur la victime.

L'auteur n'est en rien réflexif sur les préjugés et imaginaires intériorisés, ce qui lui importe c'est de rétablir sa valeur morale et de la protéger, quitte à reproduire des violences supplémentaires à l'égard de la personne victime de son offense.

Ces émotions de déni, de tristesse, de stress face à une interpellation sur le caractère raciste d'un propos ou d'un acte et ont été décrites par l'auteure Robin Di Angelo sous le nom « fragilité blanche » ⁷¹.

POUR CONCLURE CETTE TROISIÈME SECTION

La section suivante sera consacrée à la prévention des risques et à la mise en place d'un cadre juridique proactif pour un bien-être au travail des personnes racisées. Nous vous proposerons l'analyse juridique de Violaine Alonso et une réflexion méthodologique en termes de prévention des risques au travail partagée par Garance Asbl. Ces apports permettront de lutter contre ces systèmes d'impunité.

⁷⁰ <https://www.lesoir.be/77477/article/2017-01-13/bougnoul-bougnoule>

⁷¹ <http://www.slate.fr/story/165092/fragile-blanche-robin-diangelo-concept-sociologue-racisme-blanc-privileges>

S'ENGAGER

UN ENGAGEMENT COLLECTIF, INSTITUTIONNEL ET INDIVIDUEL

Les différents témoignages montrent l'ampleur, la multiplicité et l'aspect récurrent du racisme au travail : un ensemble de discriminations et de violences qui peuvent créer un système maltraitant à l'égard des personnes racisées. Dans le podcast La Reprise de Thi Nhu An Pham, Maître Fabing auteure de « manuel contre le harcèlement au travail » partageait cette phrase « **les changements sociétaux commencent par le travail** ». C'est de ça dont il est question, d'avancer de manière structurée, planifiée, organisée à notre niveau de pouvoir pour faire avancer les lignes. Il n'y aura pas de conclusion théorique, conceptuelle, mais une conclusion qui est un appel à un engagement institutionnel. C'est un choix volontaire de notre part.

A l'égard des employeurs, notre conclusion se résume en quatre actions : connaître le cadre global de la loi et le respecter, être proactif vis-à-vis du cadre juridique, faire de la prévention des risques une priorité, s'engager pour la sécurité des personnes racisées face aux micro-agressions, harcèlement et discriminations.

C'est le programme du dernier chapitre « S'engager en tant qu'employeur »

- Sortir du cas d'école : proactivité et engagement
- La prévention des risques : priorité à la sécurité

A l'égard des personnes racisées, nous vous proposons l'apport de Saadia Sahraoui « Radical Self Care : un engagement à soi ». Elle y offre de multiples pistes pour pouvoir réagir aux violences racistes et faire face au trauma racial.

En tant qu'employeur

I SORTIR DU CAS D'ÉCOLE : PROACTIVITÉ ET ENGAGEMENT

Violaine Alonso, Avocate au Barreau de Bruxelles nous partage un rappel des principales obligations et interdictions des employeurs en matière de lutte contre le racisme. Vous pourrez trouver une fiche pratique en page 47. Les textes de loi seront commentés et analysés ci-dessous.

CONTRAT DE TRAVAIL : QUELLES SONT LES PRINCIPALES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ?

1. Les principales obligations et interdictions en la matière

I. Interdiction de discriminer ou d'enjoindre à discriminer

La discrimination peut se manifester à n'importe **quel stade d'une relation de travail**. L'interdiction de discriminer ou d'enjoindre à discriminer s'applique aussi bien au **moment de la procédure de recrutement**, que **durant l'exercice du contrat de travail** ou **à la fin de celui-ci**.

Il est interdit de discriminer une personne ou un groupe en raison notamment de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique. Il s'agit de **critères protégés**.

Toutes les **discriminations sont interdites**, qu'elles soient directes ou indirectes. On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'un critère protégé. Il est également possible qu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tous des effets discriminatoires. On parle alors de discrimination indirecte.

Sont par exemple interdites les pratiques suivantes :

- Demander à une agence de nettoyage de ne sélectionner que des aide-ménagères de couleur blanche (injonction à discriminer) ;
- Exiger, dans une offre d'emploi, que les candidats soient domiciliés à maximum 3 km de l'entreprise s'il s'avère qu'en fait la majorité des candidats de couleur noire habitent dans des quartiers plus éloignés ;

- Prévoir, dans une offre d'emploi, des **conditions relatives à la nationalité** ou des éléments **susceptibles d'entraîner une discrimination indirecte** ;
- **Écarter** une candidature en raison de l'origine du candidat ;
- Poser, durant un entretien d'embauche, des **questions touchant à la vie privée** sans rapport avec la fonction (ex. sur les pratiques culturelles du candidat) ;
- **Écarter**, sur base des critères protégés, un travailleur des possibilités d'obtenir une **promotion**, de **suivre une formation**, de **bénéficier d'un contrat à durée indéterminée**, d'obtenir une **augmentation salariale**, une **prime** ou des **avantages extralégaux** ;
- Pratiquer une 'ségrégation raciale' dans l'organisation du travail (ex. : ne pas donner accès aux travailleurs d'origine africaine des fonctions supérieures) ;
- Infliger des sanctions injustifiées ;
- Tolérer des « blagues » racistes ;
- **Licencier** sur base d'un (ou plusieurs) **critère protégé**.

II. Interdiction du harcèlement ou des violences au travail

Par ailleurs, au cours de l'exécution du contrat de travail, il y a également un risque de harcèlement à caractère discriminatoire et de violence morale ou physique à caractère raciste.



2. Rôle primordial de l'employeur

En matière de discrimination et racisme sur le marché de l'emploi, l'arsenal juridique a été adapté afin de le rendre plus conforme aux réalités du terrain. Toutefois, cet arsenal ne peut suffire. D'importantes **responsabilités** pèsent également sur les **employeurs** qui doivent intensifier leurs efforts dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, mais aussi pour la promotion et le développement de la gestion de la diversité.

a. Obligation de prévention et d'intervention

L'employeur doit protéger ses employés des risques qui pourraient survenir dans le cadre de leur contrat de travail. Dans cet objectif, il doit appliquer les principes généraux de prévention, c'est-à-dire viser **une approche systématique afin d'éviter les risques**, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle, informer les travailleurs de leurs droits. Il doit également **intervenir pour**

mettre un terme aux risques quand ceux-ci n'ont pu être évités.

Enfin, il doit mettre en place les **structures permettant aux employés victimes de ces comportements de déposer une plainte formelle ou informelle** (voir ci-dessous).

b. Sortir du cas d'école

Pour lutter efficacement contre les discriminations que pourraient subir les employés, une attitude résolument proac-

tive et engagée de l'employeur sera nécessaire. En effet, le spectre des discriminations dont pourraient être victimes les travailleurs est large, et dépasse largement les « cas d'école » que tout le monde s'accorde pour dénoncer.

Les discriminations ne sont pas toutes intentionnelles, avec un but délibéré de discriminer quelqu'un ou de lui nuire. Certaines sont également inconscientes ou les conséquences non voulues de diverses décisions ou procédures. On pense par exemple à la **culture d'entreprise** qui peut porter en elle des éléments systémiques discriminants ou harcelants.

Ces discriminations découlent largement de biais cognitifs : un goût pour l'entre-soi, mais également une tendance à déformer la réalité via des stéréotypes souvent moins favorables vis-à-vis de personnes différentes du groupe de référence.

Afin de lutter contre ces discriminations, on encouragera les pratiques suivantes :

- **professionnaliser** les politiques de compétences et ainsi réduire les biais dans l'évaluation des candidats travailleurs ou des travailleurs ;
- **développer des mesures** et règles de conduite pour prévenir la discrimination et rompre, à terme, l'aspect structurel de la discrimination ;
- **mettre en place des actions positives**⁷², soit des mesures spéciales et temporaires visant à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique (campagnes de recrutement pour certains groupes-cibles, programmes de soutien aux candidats lors de la procédure de candidature, etc).
-

On rappellera à cet égard que les institutions publiques régionales bruxelloises, de même que les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale ont désormais l'obligation de mettre en place un **plan diversité**⁷³. En ce qui concerne les entreprises du secteur marchand et non marchand, si elles développent volontairement une poli-

tique d'égalité au moyen de plan de diversité, elles peuvent, moyennant le respect de conditions strictes, obtenir un subside et la délivrance d'un label dit « label diversité »⁷⁴.

Le caractère non intentionnel des discriminations n'enlève en rien les dommages dans la sphère professionnelle, sociale, monétaire, psychologique et physique de la personne victime. On rappellera à cet égard que la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée pour les discriminations commises par lui-même ou un membre de son personnel, qu'elles soient intentionnelles ou tout à fait involontaires.

c. Exemples concrets de mesures à prendre

Comme développé ci-dessus, le risque de discrimination est donc réel, même pour un employeur qui se dirait bien intentionné. Il nous semble donc essentiel que l'employeur s'investisse dans le bien-être au travail des travailleurs porteurs d'un critère protégé. Cela passe, dans un premier temps par conscientiser et acter le fait que ces personnes seront presque inévitablement exposées à un continuum de discriminations allant des micro-agressions (blagues, remarques, allusions à caractère raciste, ...) voir à des formes graves de harcèlement moral et violence au travail. Dans un second temps, il revient donc à l'employeur de mettre en place des mesures proactives telles que :

- former les personnes non racisées de son équipe aux questions de lutte contre le racisme et les discriminations ;
- veiller à ce que la personne de confiance et le conseiller en prévention soient spécifiquement formés sur ces questions ;
- clarifier la politique de l'entreprise en matière de refus du racisme et des discriminations et communiquer sur ces points ;
- adopter une politique intransigeante face aux comportements racistes et discriminatoires ;
- ...

⁷² Encadrées par l'arrêté royal du 11 février 2019

⁷³ Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

⁷⁴ Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises.

3. Personnes et structures disponibles pour les travailleurs

Cette section concerne plus **spécifiquement les travailleurs** qui estimeraient avoir été victimes de discrimination, violence raciste ou harcèlement à caractère discriminatoire dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail.

Dans ce cas, la première chose à faire est de conserver toutes les preuves, directes ou indirectes, des comportements subis : échanges de mails, capture d'écran des sms, témoignages de collègues, ... En cas de procédure en justice, tous ces éléments peuvent être utilisés. Attention, à l'ère de l'ultra-numérisation, les preuves peuvent disparaître rapidement (perte de son accès à sa boîte mail professionnelle en cas de rupture du contrat de travail, perte de son téléphone,...). Il est donc prudent de conserver ses preuves avant même de décider si des démarches seront entamées suite aux comportements subis.

Différentes options s'offrent aux travailleurs victimes de discrimination/harcèlement/violence au travail :

SI CES COMPORTEMENTS SONT TOUJOURS EN COURS :

- Interpeler la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux⁷⁵ afin d'obtenir des informations sur les possibilités d'intervention au vu du problème qui aura été identifié ;
- Faire une demande d'intervention **informelle** auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cette intervention consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.
- Faire une demande d'intervention **formelle** auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Après avoir analysé la situation dénoncée, le conseiller en prévention doit remettre un avis écrit à l'employeur dans lequel il identifie **des mesures adaptées** qui pourraient permettre de mettre un terme aux faits. Dans ce cas, le travailleur est protégé contre d'éventuelles 'mesures de représailles' (comme le licenciement) de l'employeur. Cette protection bénéficie également aux témoins qui sont disposés à faire un témoignage écrit.
- Interpeler un syndicat ou Unia pour qu'ils interviennent auprès de l'employeur
- Déposer une plainte auprès de la police
- En cas de discrimination : introduire une action en cessation devant le.la Président.e du tribunal du travail

SI CES COMPORTEMENTS NE SONT PLUS EN COURS

- Introduire une procédure devant le tribunal du travail pour indemnisation du préjudice subi
- Déposer plainte auprès de la police
- Interpeler un syndicat ou Unia pour qu'ils interviennent auprès de l'employeur



75 Les coordonnées de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux doivent être reprises dans le règlement de travail ainsi qu'à un endroit facilement accessible pour les travailleurs (affiche, intranet..).

CONTRAT DE TRAVAIL : QUELLES SONT LES PRINCIPALES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ?				
	Définitions	Personnes concernées par ces obligations/interdictions	Principales bases légales	Sanctions en cas de non respect des obligations/interdictions
Interdiction de discriminer et d'enjoindre à discriminer	Distinctions ou traitements non différenciés qui directement ou indirectement impliquent un traitement moins favorable pour la personne visée par un critère protégé sous quelle que forme que ce soit. Critères sur base desquels il est interdit de discriminer : nationalité, une préférence race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique. (seuls les critères applicables en matières de racisme sont présentés ici)	supérieur hiérarchique, collègue ainsi que toute personne qui entre en contact avec les travailleurs ou le supérieur hiérarchique lors de l'exécution de leur travail	supérieur hiérarchique, collègue ainsi que toute personne qui entre en contact avec les travailleurs ou le supérieur hiérarchique lors de l'exécution de leur travail	"Interruption de la pratique discriminatoire" : réintégration du travail discriminé dans sa fonction antérieure, annulation d'une clause discriminatoire, décision judiciaire ordonnant de mettre fin à la pratique discriminatoire. Indemnisation de la victime : indemnisation du dommage réelle ou indemnisation forfaitaire (Trois ou six mois de rémunération brute, selon les circonstances) Sanction de l'auteur de l'acte : amende et/ou peine de prison"
Prendre des mesures de prévention des risques psychosociaux	"Risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique et physique suite à l'exposition à une situation de travail comportant un danger. Cette situation de travail "" dangereuse "" peut être liée à l'organisation du travail, aux conditions de travail, aux conditions de vie au travail, au contenu du travail ou aux relations interpersonnelles au travail. Ex.: stress, harcèlement, violence. Mesures de prévention des risques psychosociaux : l'employeur doit mettre en place des mesures qui permettent de prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, prévenir les dommages ou, à tout le moins, les limiter. Il doit également intervenir et mettre un terme aux violences/harcèlement quand ils se déclenchent."	"Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. On vise ici notamment des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à (...) une préférence race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, (...)."	loi 4 aout 1996, articles 119 à 122 code pénal social	Indemnisation de la victime : indemnisation du dommage réelle, pas d'indemnisation forfaitaire Sanction de l'employeur en cas de défaut d'exécution de ses obligations
Interdiction de harcèlement moral au travail, lié à un critère de discrimination	"Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. On vise ici notamment des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à (...) une préférence race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, (...)."	supérieur hiérarchique, collègue ainsi que toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ex: des clients, des usagers, des livreurs,...)	loi 4 aout 1996, article 442 bis du code pénal, article 119 du code pénal social	Indemnisation de la victime : indemnisation du dommage réelle ou indemnisation forfaitaire (six mois de rémunération brute lorsque le harcèlement est lié à un critère de discrimination) Sanction de l'auteur de l'acte : amende et/ou peine de prison
Interdiction des violences au travail, d'autant plus si elles présentent un caractère raciste	Chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail . On vise ici principalement les comportements instantanés : injure/insultes/brimades racistes, agressions,....	supérieur hiérarchique, collègue ainsi que toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ex: des clients, des usagers, des livreurs,...)	loi 4 aout 1996, articles 398 et 448 du code pénal, article 119 du code pénal social	Indemnisation de la victime : indemnisation du dommage réelle ou indemnisation forfaitaire (six mois de rémunération brute lorsque la violence est liée à un critère de discrimination) Sanction de l'auteur de l'acte : amende et/ou peine de prison



LA PRÉVENTION DES RISQUES : PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ

Lors du développement de notre réflexion sur les pratiques institutionnelles de gestion des risques de violences et de discriminations racistes nous avons récolté le témoignage d'une dernière personne. Cette personne y témoigne des agressions qu'elle a pu vivre sur son lieu de travail de la part d'une paire. Lorsqu'elle a adressé à son employeur les agressions subies, il a d'abord proposé une discussion avec l'ensemble des parties. Ce processus supposait pour la victime de se reconfronter à son agresseuse, et de s'exposer à nouveau aux potentielles réactions de l'auteur des violences. À la suite du refus de ce processus par la victime, il lui fut imputé de réfléchir à la manière dont l'institution pourrait gérer ce processus. Une double violence, une double charge malgré une reconnaissance institutionnelle du problème.

« J'ai vécu dans le cadre de mon travail des formes de violence continue de la part d'une paire. Celles-ci alternaient entre des formes d'invisibilisation de mon travail, de coupures systématiques de ma parole en public et autres propos violents et déplacés, liés à mes origines. Suite à un congé où j'ai pu me reposer, j'ai réalisé l'accumulation des agressions à mon égard par cette personne et observé des **schémas répétitifs** dans ces agressions. J'ai surtout réalisé combien elles m'avaient **affectée** dans mon estime personnelle et mon travail. En l'absence de cadre prévu à cet effet, j'ai dû réfléchir moi-même à une manière **d'adresser ce problème**. Ma direction m'a d'abord proposé d'avoir une **discussion** en face à face avec cette personne en leur présence. Proposition que j'ai déclinée, car je pressentais une **réaction émotionnelle potentiellement violente**. Pire, je n'avais pas envie que cela soit ramené à un simple conflit interpersonnel, mais bien à des violences ayant une dimension raciste sur le lieu de travail. Ces journées à réfléchir à une solution satisfaisante ont été moralement et physiquement très dures... Suite à cette réflexion : j'ai fait part par écrit à la **personne concernée de mon besoin de prendre mes distances avec elle en listant quelques motifs**. Elle a été ensuite convoquée pour une discussion avec la direction. Au vu de la violence de la réaction qui a suivi, il était primordial de me sentir soutenue dans ma démarche, et que **l'institution prenne en charge ce rôle de médiation et se positionne sur ces comportements**. » Anonyme

Ce dernier témoignage s'ajoute à tous les précédents, pour rappeler que face à des enjeux systémiques et structurels se déroulant sur le lieu de travail, les institutions doivent donner une réponse institutionnelle globale. Pour se faire, il est d'abord primordial de s'engager à respecter le cadre légal et d'être proactif dans son application. En complément, nous souhaitons vous apporter une réflexion critique et éthique autour de la gestion des agressions, violences et discriminations. **Cette réflexion met l'accent sur : la sécurité de la victime, la responsabilité et redevabilité de l'agresseur, la réparation de la victime en fonction de ses besoins, la transformation du cadre institutionnel.**

Cette réflexion est issue d'un cycle de formation suivi par BePax avec Garance ASBL : Garance Pro. Garance ASBL a pour mission est de lutter en faveur de l'égalité de genres par la prévention des violences basées sur le genre, et partage de nombreux outils pour développer de réelles compétences professionnelles de gestion des risques et des violences sur le lieu de travail.

L'outil ci-dessous est le fruit d'une réflexion de Garance autour de la Justice Transformatrice⁷⁶. Concept développé par des groupes minoritaires dont les communautés noires, migrantes et LGBTIQ aux Etats-Unis mais également par des groupes autochtones et marginalisées en Amérique latine⁷⁷. Ces réflexions issues du travail militant de terrain amènent à une réflexion critique du système juridique qui lui-même est au cœur de la production de ces violences systémiques et étatiques.

Dans le cadre de cet outil pédagogique, nous proposons cette réflexion comme un cadre méthodologique de gestion des risques et une réflexion supplémentaire **en respect du cadre légal**.

ÉTAPES CLÉS	LEURS TRADUCTIONS
Sécurité	La priorité est d'arrêter la violence au plus vite et de sécuriser la victime. L'institution doit refuser cette violence et reconnaître la gravité de l'acte de domination. La victime doit être au plus vite protégée et éloignée de son agresseur, le temps de pouvoir mettre des procédures en place et de s'informer sur l'ensemble des éléments significatifs pour agir globalement (faits, auteur·e·s, ...).
Reconnaissance	La victime doit avoir des espaces d'écoute pour ne pas rester seule avec ce ressenti. Des espaces où sa parole ne sera pas remise en question. Il est donc indispensable d'avoir des espaces où les personnes sont conscientisées et des espaces en non-mixité pour pouvoir se livrer. L'auteur des violences doit rentrer dans un processus de responsabilisation. Ce qu'il a fait n'est pas admissible ni acceptable. L'institution doit prendre position et le communiquer (cette communication se fait en respect des besoins de la victime). Idéalement l'institution travaille avec l'auteur pour qu'il reconnaisse son erreur dans un format qui convient à la victime de l'agression. La priorité est de respecter : la volonté, le rythme, le consentement de la victime. L'institution doit agir, mais priorise la sécurité émotionnelle et physique de la victime. L'institution doit pouvoir proposer à la victime différentes pistes et scénarios de solution et lui donner l'occasion d'avoir une voix qui sera écoutée. L'institution prend également conscience que si elle doit travailler sur la problématique et remuer le trauma, elle doit veiller au soutien de la victime.
Responsabilité	L'auteur doit prendre ses responsabilités, il doit mettre en place des actions pour que cela n'arrive plus : suivre une formation, s'informer, s'intégrer à un groupe de travail, groupe de lecture. L'institution clarifie ce qui est attendu. L'institution prend ses responsabilités : une réflexion et des actions doivent être mises en place pour que cette situation ne se renouvelle pas. La compensation doit être prise en compte : la personne victime de l'agression a eu des impacts moraux, sociaux... Et c'est donc une responsabilité de l'auteur et du collectif de s'assurer de son bien-être et de la réparation.
Réintégration	La victime n'a pas à assumer le coût social lié à la responsabilité de l'agresseur. Comme de nombreuses féministes l'amènent à l'égard des violences sexuelles : la honte doit changer de camp. Cette vision est transformatrice, et non morale, donc il est essentiel de penser à l'après et réfléchir à comment recréer un lien social sécure (si c'est acceptable juridiquement et acceptable pour la victime) entre l'agresseur et la victime et de réfléchir à comment réintégrer dans la collectivité. Deux relations dont l'institution a la responsabilité : celle de la victime et de l'auteur et celle de la victime et de l'institution.

76 Nous ne pouvons explorer la thématique, pour aller plus loin : <http://www.garance.be/spip.php?article586>
77 Laurence Ingenito, Geneviève Pagé <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2017-4-page-61.htm>

Pour les personnes impactées

LE "RADICAL SELF-CARE" : UN ENGAGEMENT À SOI SUR LE LONG TERME

Le racisme est un enjeu de santé professionnel et publique, « il entraîne des souffrances psychiques et physiques dont les causes comme les solutions sont sociales, sans que cela ne soit jamais reconnu ni pris en charge par la société »⁷⁸. Nous avons appelé à un engagement institutionnel des employeurs, au travers des deux dernières parties.

En parallèle, il est indispensable de développer une réflexion sur l'importance pour les personnes racisées de prioriser leur santé. Pour ce faire, nous avons eu la chance de colla-

borer avec Saadia Sahraoui, thérapeute spécialisée sur les vécus traumatiques du racisme. Elle est engagée dans une démarche globale de soins et de création d'outils à l'égard des personnes racisées. Elle a fondé les espaces : @radical-selfcaretherapist et @syndrome.mediterraneen ainsi que le podcast @healingwhilemuslim_fr.

Elle y propose des pistes concrètes pour faire face aux violences racistes. Nous terminerons le travail sur ces mots, très forts et indispensables.

Que se passe-t-il lorsqu'on vit une situation raciste ?
Qu'importe la forme et la récurrence de la violence en jeu, les réactions suivantes peuvent émerger : tachycardie, anxiété généralisée, remise en question de son jugement, état d'alerte cérébral et physique, perte de mémoire progressive, insomnies ... Dès lors, comment y faire face ?

"LE TRAUMA PEUT DÉSIGNER CE QUI SUIT UN ÉVÈNEMENT ÉPROUVANT. QUAND JE PARLE DU TRAUMA RACIAL, CELA FAIT POUR MOI RÉFÉRENCE À L'ENSEMBLE DES CONSÉQUENCES ET BLESSURES QUI DÉCOULENT DE L'EXPOSITION CONSTANTE ET RÉPÉTÉE À DES ENVIRONNEMENTS RACISTES."

⁷⁸ Ghalia Djelloul <https://etopia.be/evenement/une-face-cachee-du-racisme-la-sante-mentale/>

1 RÉTABLIR ET DOCUMENTER

LA CONNEXION AVEC LE CORPS :

prendre quelques minutes ponctuellement dans la journée pour scanner les sensations ressenties dans le corps et l'esprit afin d'avoir une liste dans ses notes des symptômes observés. Puis, investir de l'énergie à consulter des spécialistes pour ces dits symptômes et se montrer de l'empathie ainsi que de la patience face aux obstacles rencontrés lors de ces démarches (syndrome méditerranéen, manque de temps, moyens). Aussi, ponctuellement vérifier l'étendue des symptômes liés au burnout via le test de Maslach peut nous donner l'opportunité de voir où l'on se situe.

3

ACCEPTER LA DUALITÉ ÉMOTIONS/INTELLECT :

Nous sommes constamment mitraillé.es d'information, notamment en ce qui concerne les réalités raciales sans que cela ne se traduise toujours par un mieux-être immédiat. Ainsi, on peut être à deux niveaux différents émotionnellement et intellectuellement face à son propre vécu. Prendre conscience de cette dualité peut nous permettre de réaliser pourquoi certaines expériences restent douloureuses malgré qu'on en comprenne très bien les dynamiques.

5

VERBALISER :

Reconnaître sa souffrance et les bagages douloureux qu'on trimballe n'est pas une entreprise facile. Cet engagement de soi à soi sur le long terme qu'on appelle aussi "**radical self-care**" nous offre de nouvelles chances d'un lendemain différent de notre passé. S'en vouloir, ruminer des scénarios "où on aurait mieux géré" sont autant de signes que nous sommes encore dans la peine. Verbaliser selon les méthodes qui nous conviennent, en parler à des personnes qui nous sécurisent c'est ouvrir la porte à l'exploration suivante : "De quoi ma vie aurait l'air au-delà du trauma racial ?"

2

CELA EST CRUCIAL ET VOUS PERMETTRA DE PALLIER AUX EFFETS DU GASLIGHTING :

à force d'être fragilisé.e, il est courant de douter de notre capacité à voir les situations en jeu pour ce qu'elles sont; on invalide alors ce qu'on ressent, ce qu'on perçoit et ce qui devrait en découler. Construire une conscience des impacts concrets nous permet de mettre fin au doute de soi et à l'invalidation de ses analyses et sentiments.

4

UTILISER L'ENTIÈRETÉ DE SES CONGÉS LÉGAUX ET DE SON DROIT AU CONGÉ MÉDICAL :

Prenez vos congés. Ne pas le faire ne fait pas de vous un.e meilleur.e employé.e. Quand le besoin se fait sentir de reprendre son souffle pour votre santé physique et/ou mentale, permettez-vous de faire une pause médicale. Cette parenthèse vous permettra également de prendre du recul et de pouvoir réfléchir à votre situation dans un environnement plus respectueux de votre existence.

6 ÉCRIRE, S'ÉCRIRE, SE LIRE :

Les politiques de représentativité esthétique substituent parfois au véritable travail de réforme, ce qui nous donne un arrière-goût d'immuabilité. Ne jamais voir ses expériences représentées avec authenticité peut accentuer l'isolement vécu par bien des personnes racisées. Écrivez-vous, tenez un carnet des faits qui composent votre quotidien, relisez-les un an après, faites-les lire à des êtres qui vous sécurisent. Même si parfois fastidieuse, cette pratique nous permet d'élargir notre conscience et d'alléger notre mémoire face au fardeau du temps.

7

EXISTER DANS DES ENVIRONNEMENTS BIENVEILLANTS :

À force d'exister dans des espaces hostiles, le cerveau peut adopter le mode de survie comme mode principal de fonctionnement. Constamment en alerte, il est alors difficile d'entrevoir une réalité où l'on pourrait simplement être, sans se battre, sans se défendre, sans rebondir constamment. Pire encore, s'imaginer des lieux qui nous feraient exclusivement du bien relève parfois de l'idéal impossible à atteindre. Pourtant, la recherche active de ces lieux favorise le mieux-être.

8

S'EN SORTIR SEUL·E, UNE SOLUTION ? :

Aller mieux sans prise en charge psychothérapeutique, est-ce possible ? Absolument. Emprunter ce chemin en ne comptant que sur ses propres épaules ? Absolument pas. Cela ne veut pas dire que vous ayez besoin d'une équipe façon Grey's Anatomy à votre service, mais voir l'aide ailleurs que tout le temps en soi est vital. Qu'il s'agisse d'un livre, d'un blog, d'un groupe de parole, d'un membre de sa famille, d'un hobby... Toute aide est la bienvenue et c'est un apprentissage à lui seul de pouvoir le voir et l'accueillir.



PRENEZ
SOIN DE VOUS,
AUJOURD'HUI,
DEMAIN,
TOUJOURS.

CHEMINER

UN CHEMINEMENT CONTINUËL ET ACTIF

- Un guide d'autodéfense pour personnes confrontées au racisme : « Survivre au taf » Marie Dasyva
- Un « manuel contre le harcèlement au travail », Elise Fabing,
- Un accès au passé colonial et à sa diffusion culturelle : « Un monde en nègre et blanc », Aurélia Michel
- Un accès à une formation à la construction d'une conscience décoloniale : CMCLD <https://www.memoirecoloniale.be/>
- Des ponts entre le passé colonial et la politique actuelle : « Histoires Crépues » Youtube
- Un parcours académique et professionnel qui politise les discriminations vécues : « illégitimes » Nesrine Slaoui
- Un outil pour lutter contre le racisme à l'école : outil pédagogique « racisme à l'école : comprendre pour agir », Bepax
- Une multiplicité de grille de lectures pour comprendre les questions raciales : « Kiffe ta race » podcast
- Une étude pour comprendre la blanchité : « Être blanc·he·s le confort de l'ignorance » disponible sur www.bepax.org
- Des outils web pour déconstruire la blanchité : « Sans Blanc de Rien » Instagram et podcast
- Des témoignages de personnes afrodescendantes en entreprise : @être_noir.e_en_entreprise
- Des témoignages sur les vécus des enfants racisés et des parents à l'école : « Les enfants du Bruit et de l'Odeur » podcast
- Un ouvrage pour comprendre les ponts entre féministe et anti-raciste dans une approche décoloniale : « Un féminisme décolonial » Françoise Vergès
- Une œuvre intemporelle pour comprendre l'intersectionnalité : « De la marge au centre : Théorie féministe » Bell Hooks
- Une recherche approfondie sur le racisme anti-Noirs : « Racisme Anti-Noirs : entre méconnaissance et mépris » Mireille-Tsheusi Robert et l'ASBL BAMKO
- Des podcasts pour comprendre les différentes formes de racismes anti-asiatiques : Asiattitudes (podcast) et Ni ton hindou ni ton pakpak (podcast)
- Comprendre la charge raciale : « charge raciale », Maboula Soumahoro
- Un outil pour oser rêver en tant que personne racisée : « Ne reste pas à ta place », Rokhaya Diallo
- Un outil pour s'engager dans une révolution collective : « La puissance des mères - Pour un nouveau sujet révolutionnaire », Fatima Ouassak
- Une recherche pour comprendre la création de systèmes d'impunité : Rachida Brahim « La race tue deux fois » (éd. Syllepse, 2021)

MERCI

- A l'ensemble des personnes qui ont témoigné,
- Aux professionnelles Lk.Imany, Saadia Sahraoui, Violaine Alonso,
- Aux média-activistes dont Estelle Depris de @sansblancderien, mais aussi les médias @kiffetarace et @histoirecrepues,
- A tous·tes mes collègues de BePax et en particulier dans le cadre de cet outil :
Ghalia Djelloul pour son expertise méthodologique,
Nour Outojane pour toute sa réflexivité et sa réflexion politique antiraciste,
Pauline Washukenyi pour son œil aiguisé en termes d'iconographie et de graphisme,
Nicolas Rousseau pour ses multiples apports écrits dans l'outil,
Benjamin Peltier pour l'émulation intellectuelle,
- A toute ma famille de Milmort à Oujda

LES ILLUSTRATIONS créées et pensées par LK.imany sont le fruit d'un riche travail de réflexion pour illustrer de multiples concepts théoriques, et pour représenter les effets du racisme au sein des situations décrites.

PLUSIEURS AUTRICES ont enrichi ces réflexions : le livre Rachida Brahim « La race tue deux fois » (page 44), un tweet de Fatima Ouassak sur la délégation de la parole (page 55), et les apports de Nour Outojane (p12).

POSTSCRIPTUM

Dans l'éducation permanente antiraciste dont nous faisons partie en tant que travailleur·euse·s de BePax, une multiplicité de concepts, d'idées, de réflexions ont été conçues et produites par de groupes minoritaires dans des contextes de résistances, comprenant les femmes et les personnes LGBTQIA+ afrodescendantes, invisibilisés par le système. Ce travail m'a amené à beaucoup questionner cette invisibilisation et je suis consciente des potentiels biais que ce type de travail peut produire. Au besoin, formation@bepax.org



* phrase inspirée par Fatima Ouassak, auteure de « La puissance des mères, pour un nouveau sujet révolutionnaire »



Surfer sur **www.bepax.org**
et suivez-nous sur



Dialogue & Diversité

ASBL BePax
Chaussée Saint-Pierre 208
1040 Bruxelles

Tél. 02 738 08 04 - Fax: 02 738 08 00
info@bepax.org - www.bepax.org

Avec le soutien de



BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES