

Dis cri min' ACTION

Repérer les discriminations

pour les combattre



Discrimin'ACTION

Table des matières

INTRODUCTION	2
REMERCIEMENTS	2
PRÉSENTATION DE L'OUTIL	3
PRÉALABLE À L'ANIMATION	4
PISTE 1 : LES DISCRIMINATIONS : DE QUOI ON PARLE ?	5
PISTE 2 : LES FORMES DE DISCRIMINATION	11
PISTE 3 : LES DISCRIMINATIONS ET LE LOGEMENT	23
PISTE 4 : LES DISCRIMINATIONS ET L'ÉCOLE	28
PISTE 5 : LES DISCRIMINATIONS ET L'EMPLOI	33
PISTE 6 : LES DISCRIMINATIONS ET LA SANTÉ MÉDICALE	36
PISTE 7 : LES DISCRIMINATIONS ET LEURS EFFETS SUR LA SANTÉ	41
RESSOURCES	45

Avec le soutien de :



Introduction

Tout au long de l'année 2022-2023, des ateliers avec un groupe d'adultes au sein de l'asbl Swinnen ont été menés par Cultures & Santé.

La réflexion s'est d'abord orientée sur les difficultés rencontrées par le groupe dans leur quotidien. Que ce soit au travail, dans la recherche d'un logement, à l'école, tous et toutes faisaient état de situations injustes. Au fil des ateliers et des constats partagés, les thématiques se sont affinées et les discriminations sont apparues de manière criante. Ces discriminations auxquelles se référait la grande majorité du groupe étaient liées à la couleur de peau, à la prétendue « race », aux origines ethniques et aux convictions religieuses.

Nous avons alors voulu réfléchir à ce que la société permettait de faire pour les contrer. Le cadre juridique anti-discrimination a été discuté et un certain nombre de ressources ont pu être mises en lumière. Cependant, au regard de la persévérance des discriminations voire de leur augmentation, nous nous sommes posées la question de l'adéquation de la législation pour mettre un terme à celles-ci.

De plus, nous avons constaté que les discriminations n'agissent pas sur une seule caractéristique mais que, pour beaucoup de personnes, elles s'entrecroisent et se cumulent, d'où la nécessité de partir des réalités des personnes pour élaborer des solutions justes.

Cet outil vous propose de suivre la réflexion du groupe par thématique et de réfléchir aux ressources à mobiliser pour prévenir les discriminations et y faire face. Les pistes d'animation sont indépendantes les unes des autres mais nous recommandons de débiter par une réflexion générale sur les discriminations avant de vous concentrer sur un domaine en particulier. Dans cet outil, nous n'abordons pas l'aspect plus global des inégalités sociales. Elles peuvent être liées aux discriminations mais relèvent aussi de questions plus vastes que l'on traite dans d'autres outils pédagogiques.

Pour chacune des pistes, vous trouverez également une série de ressources à mobiliser en cas de discrimination dans la fiche « **QUE FAIRE ?** ». Nous voulons attirer l'attention sur le fait qu'il existe un déni politique autour du caractère systémique des discriminations, elles sont souvent perçues comme l'apanage de quelques individus déviants, ce qui conduit à un manque profond de données. Les ressources que l'on propose ici donnent une réponse pratique aux personnes subissant des discriminations mais n'exclut pas la nécessité de se mobiliser collectivement contre celles-ci. Avec cet outil, nous espérons faire de l'expérience de la discrimination un vecteur d'augmentation du pouvoir d'agir, individuel et collectif.

Remerciements

Nous remercions l'asbl Swinnen de nous avoir chaleureusement accueillies pour mener les ateliers, nous remercions également les participant-es qui ont partagé des expériences parfois douloureuses et construit une réflexion collective sur les discriminations.

Nous remercions également Unia pour sa précieuse relecture qui a enrichi cet outil.

Présentation de l'outil

Objectifs de l'outil

- ▶ Réfléchir collectivement à des situations de discrimination vécues dans différents domaines (emploi, logement, école, santé)
- ▶ Collectiviser les expériences pour prendre conscience des causes systémiques et structurelles
- ▶ S'interroger sur les impacts que les discriminations entraînent sur la santé
- ▶ Connaître les droits liés aux discriminations
- ▶ Réfléchir à des solutions collectives et individuelles pour y faire face
- ▶ Augmenter le pouvoir d'agir des participant-es

Destinataires

L'outil s'adresse aux professionnel·les et volontaires du monde associatif, de l'action sociale, de l'éducation et de la santé, soit :

- ▶ des groupes d'adultes présents dans les champs du FLE, du social, de l'éducation permanente, de l'insertion socioprofessionnelle et de la santé
- ▶ des élèves et étudiant-es des écoles du secondaire à partir de 14 ans et d'écoles supérieures (en particulier les filières de l'action sociale, de la santé et de l'éducation)
- ▶ des équipes de professionnel·les ou volontaires travaillant dans le secteur du social, de l'éducation et de la santé

Contenu

- ▶ Un guide comprenant des pistes d'animation, des réflexions issues des ateliers ainsi que des encarts théoriques et chiffrés



20 cartes « image » reprenant les différents critères de discrimination et leur définition donnée par la loi belge



4 histoires de discriminations croisées



2 fiches « **QUE FAIRE ?** » avec des ressources à mobiliser en cas de discrimination dans les domaines abordés (enseignement, emploi, logement, santé)

Préalable à l'animation

Voici quelques remarques avant de se lancer dans l'animation :

- * Les pistes sont participatives et interactives. L'anim.¹ ne doit pas être expert.e d'un sujet abordé. Chacune des pistes d'animation est suivie d'un renvoi vers des informations utiles pour l'animation. Il n'est pas nécessaire d'énoncer au groupe tous les éléments des encadrés, ils sont proposés à titre informatif pour l'anim. et vise à donner plus de précisions (en termes de chiffres, statistiques, exemples...) afin d'offrir une vue globale sur la question des discriminations et les enjeux qu'elle soulève.
- * Les pistes sont des propositions. Selon le nombre de personnes présentes et leurs caractéristiques, l'anim. les adaptera à sa convenance.
- * Les pistes peuvent être indépendantes les unes des autres. Il n'est pas nécessaire de réaliser l'ensemble des pistes mais il est préférable de commencer par les pistes 1 « Les discriminations : de quoi on parle ? » et 2 « Les formes de discrimination » qui permettent de définir les discriminations et de s'intéresser à la législation anti-discrimination.
- * Les pistes 3, 4, 5, 6 portent sur un domaine en particulier² et proposent un mécanisme d'animation sensiblement similaire. Selon l'intérêt et les besoins du groupe, l'anim. peut traiter l'une ou l'autre piste. Ces pistes commencent par une question générale avant de circonscrire la réflexion aux discriminations. Selon la durée de la séance, l'anim. peut poser une question plus directe sur les discriminations dès le début de l'animation.
- * Pour conclure, l'animation sur les discriminations, nous vous proposons de réaliser la piste 7 qui amène à réfléchir aux impacts des discriminations sur la santé des personnes (santé mentale, physique, sociale).
- * Les ressources proposées dans la fiche « **QUE FAIRE ?** » ne sont pas exhaustives et peuvent être approfondies et définies par le groupe. L'anim. peut également la photocopier et la distribuer aux participant-es.
- * Nous invitons l'anim. à reformuler les textes de loi au dos des cartes si le besoin est exprimé par les participant-es.

Avertissement

Les situations racontées par les participant-es ou à travers les histoires proposées dans cet outil doivent faire l'objet d'une écoute active et de respect. Les discriminations sont des violences qui peuvent engendrer des traumatismes et des effets sur la santé des personnes touchées. Nous recommandons à l'anim. d'instaurer, en début de séance, un climat de confiance dans le groupe (par exemple, établir une charte de valeurs et de règles au sein du groupe). Nous conseillons également à l'anim. de proposer au groupe d'anonymiser les histoires s'il le souhaite. Au-delà de l'aspect personnel des récits, les événements racontés en disent long sur la société dans laquelle nous vivons et les systèmes d'oppression qui la structurent. Il est donc primordial de sortir d'une vision individuelle des comportements discriminatoires et d'aborder les facteurs collectifs et sociétaux qui mènent à ces discriminations afin d'œuvrer pour qu'elles ne se reproduisent plus.

¹ Par souci de simplicité, nous avons choisi de raccourcir les mots animateur et animatrice par « anim. ».

² Nous aborderons dans cet outil uniquement les domaines discutés par le groupe, il en existe d'autres (comme les médias, la justice, la police, les biens et services...). Seule la sphère privée n'entre pas dans les domaines pouvant relever du cadre des lois anti-discrimination.

Les discriminations : de quoi on parle ?



Objectifs

- ▶ Construire une définition collective de la notion de « discrimination »
- ▶ Partager des récits sur les discriminations et collectiviser les expériences
- ▶ Prendre connaissance des critères de discrimination

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination

Déroulement

1^{ER} TEMPS - DÉFINITION DU MOT DISCRIMINATION

L'anim. écrit au tableau le mot « Discrimination » et pose les questions suivantes :



Quand vous voyez le mot « discrimination », qu'est-ce que ça vous évoque ?

Si on devait en faire une définition collective, qu'est-ce qu'on dirait ?

L'anim. écrit au tableau les mots clés et les exemples de discriminations qui ressortent du brainstorming. Ceux-ci pourront ultérieurement être utilisés dans les animations suivantes.

En fonction de ce qui a été dit par le groupe, l'anim. peut compléter les idées en lisant la définition d'Unia (institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique) :



*La discrimination est le **traitement injuste ou inégal** d'une personne sur base de caractéristiques personnelles.*

2^E TEMPS - LES LOIS EN BELGIQUE

L'anim. fait des sous-groupes et distribue des cartes « image » (deux ou trois en fonction du nombre de sous-groupes).



Quel est le lien entre ces images et notre définition collective de la discrimination ?

Après quelques minutes, l'anim. lance un tour de présentation des réflexions de chaque sous-groupe. L'anim. rebondit ensuite :



À votre avis, est-ce qu'il y a des lois en Belgique contre les discriminations, et si oui, lesquelles ?

En fonction de ce qui a été dit, l'anim. donne des infos sur la législation anti-discrimination. ▶▶▶

3^E TEMPS - D'AUTRES CRITÈRES À AJOUTER ?

L'anim. demande ensuite au groupe :



*Est-ce qu'il manque, selon vous, des critères de discrimination ?
Lesquels devrait-on ajouter ?*

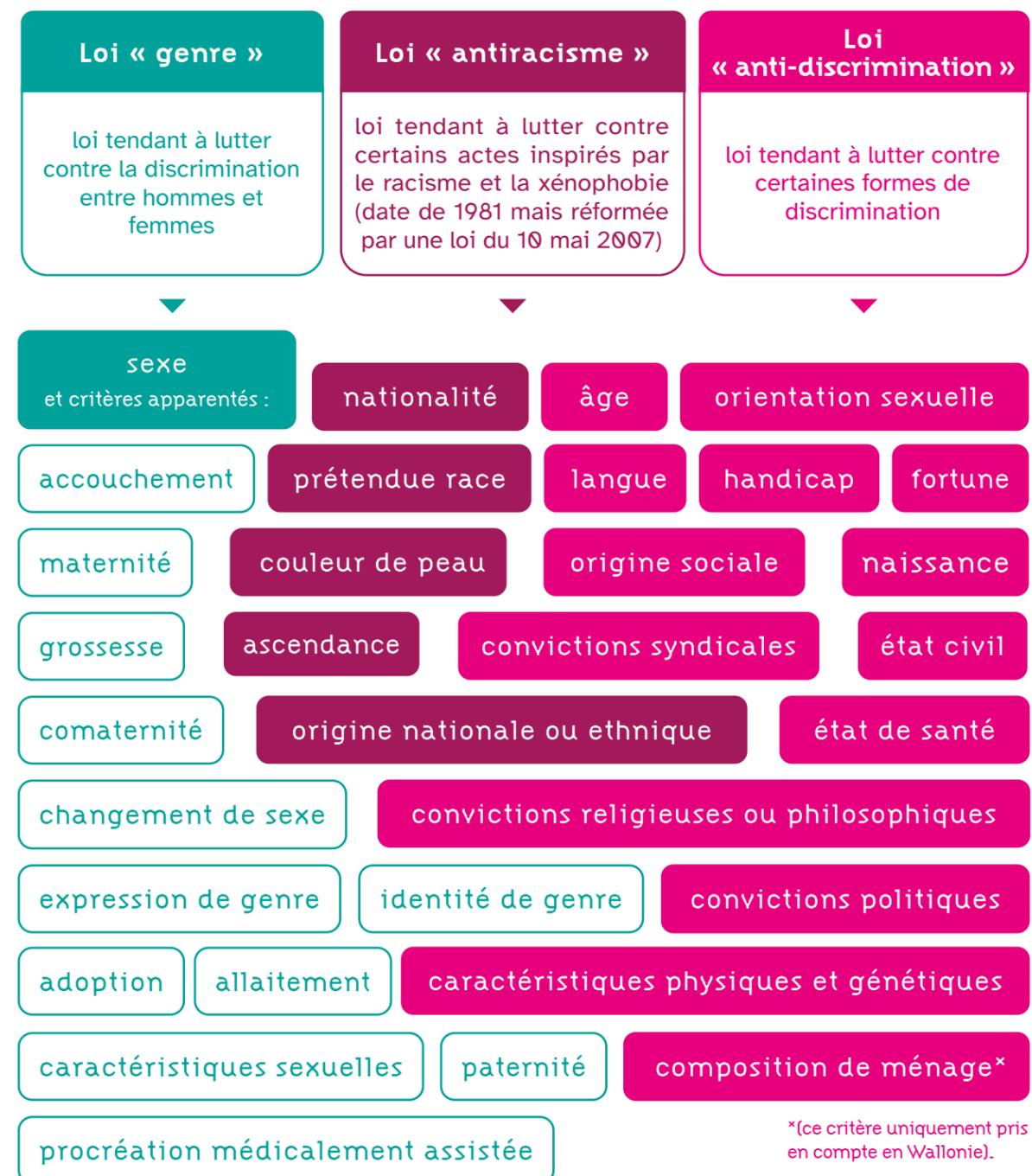
En fonction de ce qui est amené par le groupe, l'anim. propose au groupe de réfléchir en sous-groupe à cette question. Chaque sous-groupe propose ensuite en plénière le fruit de sa réflexion.

L'anim. partage la discussion du groupe de l'asbl Swinnen sur le numérique, dans l'encadré page suivante, et demande aux participant-es ce qu'ils et elles en pensent.

En Belgique, il existe **3 lois fédérales** (du 10 mai 2007) qui constituent la législation dite « anti-discrimination ».

On distingue un ensemble de critères de discrimination, sur base desquels la discrimination est interdite et punissable : les critères ont été détaillés plus en profondeur dans les différentes lois.

L'État finance des organismes vers qui se tourner en cas de discrimination tel qu'Unia ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (à retrouver dans la fiche « **QUE FAIRE ?** »).



Réflexion issue des ateliers à Swinnen

Le tout-au-numérique, un choix de société discriminatoire ?

Une des difficultés rencontrées au quotidien par le groupe est celle du « tout-au-numérique ». Ces difficultés sont vécues comme des discriminations. Tous et toutes ont relaté des **sentiments de honte, d'impuissance**, et l'impression d'être submergé-e par les informations nécessaires à retenir ou des compétences à acquérir pour utiliser les services digitaux. En effet, le numérique devient de plus en plus indispensable pour gérer tout type de documents administratifs, prendre rendez-vous chez un-e médecin ou à la banque, ou encore faire valoir ses droits sociaux. Il y a eu un bond en avant dans le numérique depuis la période Covid-19, et certaines procédures n'offrent plus d'alternatives « humaines », c'est le digital par défaut. Ce choix de société peut paraître discriminant lorsque l'on sait qu'une fracture numérique existe dans la population et que l'écart est d'autant plus grand en fonction de l'âge, du niveau d'instruction, du revenu, du statut social et du statut professionnel des personnes.

Pour Unia et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale face à la digitalisation de la société engendrent des situations discriminatoires pour les personnes des classes populaires, notamment les personnes en difficulté avec la lecture et l'écriture, mais aussi les personnes âgées ou en situation de handicap. Les deux institutions « demandent notamment de **garantir** légalement, sans surcoût, les **différentes modalités d'accès aux services publics et privés** et, de manière plus large, à l'ensemble des services d'intérêt général pour qu'aucune démarche ne soit exclusivement numérique. Il est aussi important de **faciliter la mise à disposition d'outils numériques**, l'accès à internet et le **soutien à l'acquisition des compétences digitales** pour les publics les plus précaires. Au final, un dispositif qui conviendra aux groupes les plus vulnérables de notre société conviendra à l'ensemble de la société³ ».

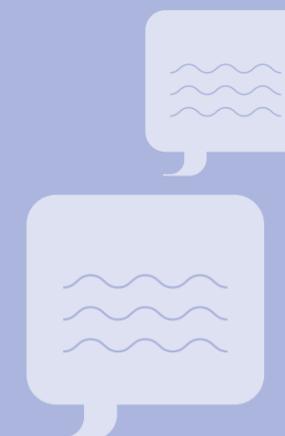
Extraits des discussions du groupe

« Maintenant tout se fait par ordinateur : les ordonnances du médecin, les papiers de la commune. Tout est compliqué. Avant, c'était plus simple car on recevait les documents papier et on n'oubliait pas d'aller chez le pharmacien. »

« Il n'y a pas longtemps, je devais faire un changement d'adresse à la commune mais je devais le faire par ordinateur et il fallait avoir un lecteur de carte d'identité. Déjà, je ne savais pas ce que c'était et où l'acheter, et encore moins, comment l'utiliser. Finalement, c'est une assistante sociale qui m'a aidée pour cette démarche. »

« Quand on ne sait pas utiliser internet, on se sent mise à l'écart. On dépend des autres et c'est très triste. »

« Je dois demander à mes enfants de m'aider avec l'ordinateur. Mais c'est parfois compliqué car ils ne sont pas des professeurs et ils te montrent très vite et finalement je n'ai toujours pas compris comment il faut faire. J'ai honte de leur redemander. Je n'aime pas que ce soit mes enfants qui m'expliquent, normalement c'est aux parents d'apprendre à leurs enfants et non l'inverse. »



³ Fracture numérique : comment réduire les inégalités ?, in : Unia, 27 mars 2023.

4^E TEMPS – LES LIMITES DES LOIS

Pour conclure, l'anim. demande au groupe :

- 🗨️ | Est-ce que ces lois sont suffisantes ? Pourquoi ?
- | Qu'est-ce qu'il faudrait changer à votre avis ?

L'anim. peut donner des éléments de réponse par rapport à l'évaluation des lois.

Ces lois sont-elles efficaces ?

Les lois anti-discrimination permettent de lutter contre les discriminations à partir d'un dispositif principal à savoir **porter l'affaire en justice**. Cependant, une enquête d'évaluation des lois fédérales a récemment pointé le fait que ce dispositif n'est pas vraiment efficace dans la lutte contre les discriminations : « Or, divers facteurs entravent l'accès à la justice des victimes dans ce domaine : taux élevé de **non-rapportage des discriminations**, difficultés persistantes à recueillir des éléments permettant de prouver en justice une discrimination, **méconnaissance du droit antidiscriminatoire** par certains acteurs institutionnels, **caractère souvent limité des réparations et/ou sanctions** décidées par les juges lorsqu'une discrimination est reconnue...[...]⁴ ».

Sans nier l'importance de disposer de telles voies de droit, les limites de cette approche méritent d'être pointées : l'action judiciaire est une forme d'**intervention réactive**, qui permet uniquement de sanctionner a posteriori des discriminations déjà commises ; son efficacité dépend de la disposition des victimes à signaler les faits subis et à les porter en justice ; enfin, sa dimension individuelle – chaque recours vise en principe à faire sanctionner une discrimination donnée frappant une victime déterminée – la rend mal adaptée pour répondre à des **pratiques discriminatoires d'ordre structurel ou systémique**.

De fait, les enquêtes empiriques montrent que les discriminations à l'encontre de certains groupes persistent à un niveau élevé.

Pour prendre quelques exemples, une enquête menée en 2019 à l'aide de tests de situation à Bruxelles auprès d'agents immobiliers a montré que dans 20% des cas, **les hommes portant un nom à consonance nord-africaine étaient discriminés** par rapport aux candidats portant un nom à consonance belge. Des tests réalisés sur le marché de l'emploi ont révélé un **taux important de discrimination à l'embauche** à l'encontre, en particulier, **des personnes d'origine étrangère et des travailleurs de plus de 45 ans**. En matière de **genre**, une enquête menée en 2016 à la demande de l'IEFH auprès d'un échantillon aléatoire de 930 femmes, a révélé que trois quarts des répondantes déclaraient avoir été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice, inégalité de traitement ou tension au travail en raison de leur grossesse ou maternité⁵.

Il s'agit alors de prendre en considération les failles de ce système pour améliorer le dispositif et l'étendre à de la **prévention** afin que les discriminations n'aient pas lieu. De nombreuses propositions ont été formulées dans cette enquête⁶, notamment celle de l'**action collective** (porter plainte à plusieurs), de créer une **équipe d'inspection** pour veiller à ce que ces lois soient bien appliquées dans les organisations privées et publiques ou encore d'**habiliter le juge à donner des injonctions positives** afin qu'une **discrimination structurelle ne se répète pas**.

Cependant, pour pallier ces constats et pouvoir éviter la lourdeur des procédures judiciaires, Unia a développé "**les solutions négociées**". Unia joue l'intermédiaire entre les parties pour arriver à une solution. Retrouvez plus d'infos sur leur site :

👉 <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees>

4 Julie Ringelheim, Jogchum Vrielink, Sébastien Van Drooghenbroeck, Patrick Wautelet, *Redynamiser la lutte contre la discrimination*, Intersentia : Antwerp/Cambridge, 2023, dans « introduction publiée ».

5 Julie Ringelheim, Jogchum Vrielink, Sébastien Van Drooghenbroeck, Patrick Wautelet, op. cit., p.4-5.

6 Voir la présentation de l'enquête réalisée par Julie Ringelheim : *Le rapport de la commission belge d'évaluation des lois anti-discrimination*. Midi de la justice – SPF Justice, 21 avril 2023.

7 Il existe différentes formes de discriminations : Discrimination directe, discrimination indirecte, injonction de discriminer, harcèlement, refus d'aménagement raisonnable, incitation à la haine, à la violence, à la discrimination, discrimination par association, discrimination multiple (intersectionnelle ou cumulée). Dans cet outil, nous ne parlerons que de certaines formes. Retrouvez plus d'infos sur le site d'Unia : *Discrimination : quelques précisions* | Unia.

Les formes de discrimination

Objectifs

- ▶ Discuter et prendre conscience des différentes formes de discrimination existantes⁷
- ▶ Réfléchir aux causes des discriminations

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination
- ▶ Les 4 histoires de discriminations croisées

Déroulement

1^{ER} TEMPS – LES DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES

L'anim. pose les questions suivantes :

-  | *Est-ce que les discriminations sont toutes pareilles ?*
- | *Connaissez-vous différentes formes de discrimination ?*

L'anim. met au tableau toutes les idées et exemples du groupe. Lorsque les idées sont épuisées, l'anim. complète les informations avec les définitions d'Unia.



2^E TEMPS - LES DISCRIMINATIONS CROISÉES

L'anim. forme 4 sous-groupes et pose sur la table les 20 cartes « image ». L'anim. distribue une histoire à chaque sous-groupe.

Chaque sous-groupe doit identifier les critères de discrimination dans la situation de l'histoire reçue.

-  | *De quoi parle votre histoire ?*
- | *Reconnaissez-vous une situation de discrimination ?*
- | *Si oui, sur base de quel(s) critère(s) ?*
- | *Est-ce une discrimination directe ou indirecte ?*

Après un temps de réflexion en sous-groupe, l'anim. lance un tour de présentation. Les autres sous-groupes peuvent réagir aux histoires et aux critères identifiés. L'anim. fournit ensuite des éléments juridiques pour chacune des histoires.

Enfin, l'anim. amène quelques informations sur les discriminations croisées.



On parle de **discrimination directe** lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est visée par la loi.

Par exemple : si votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre couleur de peau, il s'agira d'une discrimination directe.



Il se peut aussi qu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tout des effets discriminatoires. C'est une pratique qui s'applique à tout le monde mais qui permet d'écarter tout un groupe de personnes. On parle alors de **discrimination indirecte**.

Par exemple : une direction d'école insistant sur le coût élevé des voyages scolaires au moment de l'inscription d'un-e élève et ce, afin de le ou la décourager de finaliser sa demande. On constate que les frais scolaires demandés aux parents sont utilisés comme filtre pour sélectionner le public scolaire, alors que l'article 24 de la Constitution prône la gratuité de l'enseignement⁸.

Les discriminations croisées

L'approche classique de la discrimination repose sur la prise en compte de la **différence de traitement, critère par critère**. Or, cette méthode ne permet pas de prendre en compte la situation des personnes qui seraient discriminées en raison de **plusieurs facteurs à la fois**. Le fait de faire face à des situations de **discriminations multiples ou croisées** est de plus en plus reconnu. On parle alors de discrimination **intersectionnelle**. Selon Unia, dans le cas où différents critères de discrimination interagissent et deviennent inséparables par l'interaction avec un contexte particulier, les personnes concernées seront plus vulnérables que d'autres dans le même contexte⁹.

Par exemple : une femme de confession musulmane et portant un voile est confrontée – en raison de sa confession et de son genre – à un autre type de discrimination, qu'un homme issu de la même confession et à une autre forme de sexisme qu'une femme non-musulmane.

⁸ Le cadre légal en matière de discrimination dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, in : Exposé 6, Infor jeunes Laeken, 13 septembre 2009.

⁹ Discrimination multiple et intersectionnalité, in : Unia

Les histoires



En mars 2017, à la gare du Nord, à Paris, Ilyas H., Mamadou C. et Zakaria H. M., trois Français d'origine marocaine, malienne et comorienne, descendent du train qui les ramène d'un voyage scolaire à Bruxelles où ils ont visité les institutions européennes avec leur classe. Les trois jeunes sont contrôlés par la police. Devant leurs camarades, ils sont fouillés, palpés, leur identité vérifiée. Le contrôle ne donne rien, les jeunes repartent libres. À l'enseignante qui accompagne les élèves et prend leur défense, les policiers rétorquent qu'ils « font leur travail ».

Critères de discrimination croisée

âge

genre

couleur de peau

Verdict

La cour d'appel de Paris a décidé de condamner l'État français pour « faute lourde », jugeant le contrôle opéré par les forces de l'ordre « discriminatoire » et infirmant ainsi le jugement rendu en première instance qui déboutait les requérants de leur demande¹⁰.

Une femme sourde a postulé dans une entreprise pharmaceutique. Diplômée de bio-ingénierie, elle remplissait tous les critères de l'offre. Dans la fonction, une grande partie du travail s'effectuait par écrit. La candidate était parfaitement à même de communiquer avec des personnes non-sourdes, car elle pouvait parler et lire sur les lèvres. Cependant, en raison de son handicap, elle a suivi une autre procédure d'entretien que les autres candidats et candidates afin que l'entreprise puisse examiner si son handicap était « un petit ou un gros problème ». De plus, cette femme était enceinte ce qui voulait dire qu'elle allait devoir s'absenter 3 mois pour son congé de maternité. L'entreprise a utilisé ce dernier élément comme motif pour ne pas l'engager.

Critères de discrimination croisée

genre

handicap

Verdict

Le tribunal d'Anvers a jugé que la plaignante avait subi de multiples discriminations et a sanctionné l'entreprise pharmaceutique à lui verser 18 mois de salaire brut¹¹.



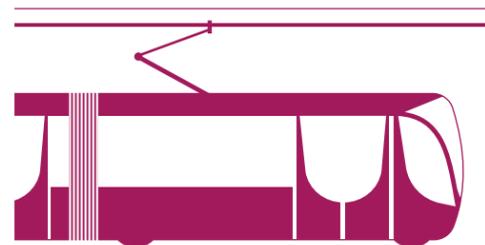
Critères de discrimination croisée

genre

conviction religieuse

Verdict

La STIB a été condamnée pour discrimination directe sur base de conviction religieuse et discrimination indirecte sur base du genre. Le juge a condamné la STIB à verser à la victime un montant de 50 920 euros à titre de dédommagement pour ces deux refus d'embauche¹².



Un homme et sa mère portant le foulard visitent une maison dans le nord de Bruxelles. Suite à la visite, l'homme envoie un mail pour signaler son intérêt pour cette maison et détailler les revenus de la famille (allocation de chômage, pension et deux salaires). Il propose à la propriétaire un loyer plus bas qui correspondrait aux loyers des maisons dans le quartier (1900 euros à la place de 2100 euros). L'agence immobilière a répondu qu'un locataire avait déjà été trouvé. La sœur de cet homme a alors répondu à l'annonce sans dévoiler son identité et elle a visité la maison. L'agence immobilière a ensuite été confrontée par l'homme à qui elle avait dit que la maison était déjà louée. Celle-ci l'a informé qu'en raison de la religion de la famille et de la nature de leurs revenus, la propriétaire ne voulait pas d'eux comme locataires.

Critères de discrimination croisée

conviction religieuse

fortune

Verdict

Le tribunal a constaté une discrimination sur base de la fortune et de la conviction religieuse. Il a prononcé une cessation de ces discriminations et a imposé des pénalités financières de 10 000 euros si l'agence discrimine à nouveau¹³.

3^E TEMPS – LE SYSTÈME DES DISCRIMINATIONS

L'anim. lit l'affaire ci-dessous et demande au groupe :

Quels types de discrimination ces personnes ont-elles vécus ?

À qui la faute ?

En février 2023, **quatre personnes en fauteuil roulant et Unia ont attaqué De Lijn en justice**. Ce sont 13 incidents qui se sont produits entre mars 2019 et novembre 2022 : les conducteurs refusent par exemple, de s'arrêter à l'arrêt malgré le signe de la personne, dans d'autres cas, l'accessoire nécessaire pour ouvrir la rampe n'était pas présent dans le bus, ou bien le conducteur a déclaré qu'il ne savait pas comment l'utiliser.

Verdict :

Le tribunal a estimé que les divers incidents dénoncés sur une période de plusieurs années témoignent incontestablement d'un traitement défavorable répétitif à l'égard de ces personnes. Selon le juge, De Lijn n'a pas mis suffisamment de moyens en œuvre pour garantir une participation pleine et effective des personnes en situation de handicap à la société¹⁴.

► Ce ne sont pas les chauffeurs qui ont été poursuivis mais l'entreprise qui a mis en œuvre une politique non-intentionnelle de non-prise en compte des personnes en situation de handicap moteur. On assiste donc à une **discrimination indirecte et systémique**.

L'anim. demande ensuite au groupe :

Pourquoi les discriminations existent-elles ?

D'où viennent-elles ?

En fonction des réponses du groupe, l'anim. peut compléter par des exemples et des éléments de réflexion (voir pages suivantes).

¹⁰ Contrôle au faciès : une victoire juridique et symbolique face à l'Etat, in : Le Monde, 10 juin 2021.

¹¹ Un juge confirme le cumul de dommages et intérêts en cas de discrimination multiple, in : Unia, 16 novembre 2020.

¹² La STIB condamnée pour discrimination à l'embauche d'une femme portant le foulard, in : Unia, 17 octobre 2022.

¹³ Tribunal de première instance Bruxelles, 18 octobre 2021, in : Unia, 18 octobre 2021.

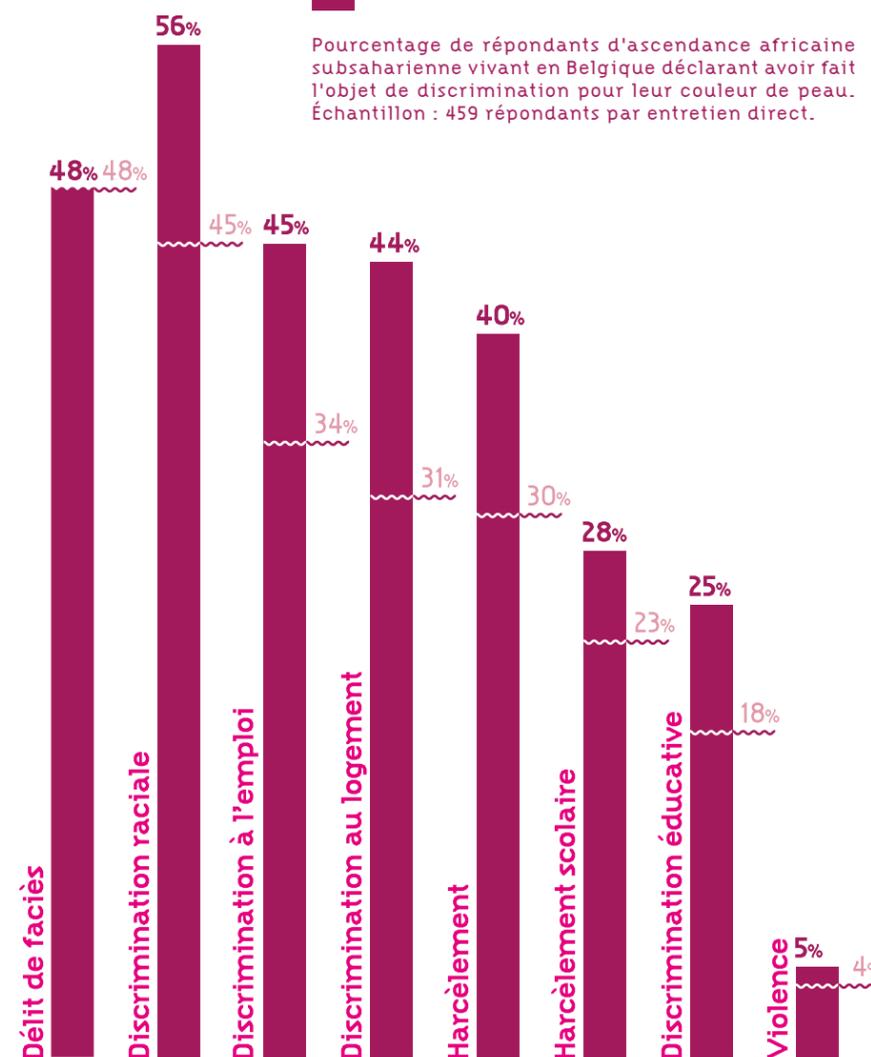
¹⁴ La société flamande De Lijn condamnée pour discrimination à l'égard de personnes en fauteuil roulant, in : Unia, 6 décembre 2023.

LES CHIFFRES DE LA FRA SUR LE RACISME EN BELGIQUE*

L'agence des droits fondamentaux (FRA) a sondé 6700 personnes d'ascendance africaine vivant dans 13 pays de l'Union Européenne (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Luxembourg, Pologne, Portugal, Espagne et Suède).

Belgique Moyenne dans 13 pays de l'UE

Pourcentage de répondants d'ascendance africaine subsaharienne vivant en Belgique déclarant avoir fait l'objet de discrimination pour leur couleur de peau. Échantillon : 459 répondants par entretien direct.



* Plus de la moitié des personnes noires font face au racisme en Belgique (infographie), in : L'avenir, 25 octobre 2023.

Stéréotypes, préjugés, discriminations

Pour bien comprendre ce que sont les discriminations et d'où elles viennent, il est important de faire la différence entre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations.

Les **stéréotypes** ou **clichés** sont de l'ordre de la **croyance**. Ils passent par l'attribution à un groupe de caractéristiques psychologiques (positives ou négatives), par exemple, « les femmes sont affectueuses », « les hommes sont audacieux ».

Les **préjugés** sont quant à eux **toujours négatifs** et relèvent de **l'attitude et des affects**. Ils évaluent négativement une personne en raison de son appartenance à un groupe, par exemple, les préjugés envers les personnes non-blanches (**racistes**), les préjugés envers les femmes (**sexistes**), les préjugés envers les personnes en situation de handicap (**validistes**).

Enfin, les **discriminations** sont des **actes** et des **comportements** et non pas des pensées ou des sentiments¹⁵. Cependant, les **actes sont motivés par des théories et idéologies** situées dans le temps et le contexte dans lesquels elles s'expriment. En effet, la discrimination peut être inscrite dans la **loi d'un État**, comme ce fut le cas en Afrique du Sud pendant **l'apartheid**, dans les **pratiques étatiques** comme c'est le cas avec **l'imposition d'un régime discriminatoire et ségrégationniste à la population palestinienne par les autorités israéliennes**¹⁶ ou encore, par exemple, dans les pays où **l'homosexualité est criminalisée**. Mais le plus souvent, elle résulte du fait que les lois censées protéger les droits humains ne sont pas toujours appliquées à tout le monde de la même façon. Invoquant la tradition, l'efficacité économique ou encore la spécificité de certains groupes, nombre de populations et de gouvernements la tolèrent naturellement voire la pratiquent activement.

15 Serge Guimond, *Les discriminations individuelles et institutionnelles : Apports théoriques et méthodologiques de la psychologie sociale*, in : *Appartenances & Altérités*, n°3, 1^{er} mars 2023.

État de la situation des discriminations : couleur de peau, race et origine

En fonction du niveau de prévention anti-discrimination mis en place ou non dans les pays, il y aura augmentation ou régression des discriminations. Par exemple, le MRAX (le Mouvement contre le Racisme et la Xénophobie) a enregistré ces dernières années une **hausse constante des signalements**. La majorité des signalements dénonce des **propos ou actes xénophobes** ainsi que du **racisme anti-noir** et de **l'islamophobie**. Selon le président du MRAX, « cette **augmentation des plaintes est concomitante avec la décennie populiste** que nous venons de vivre. Des personnalités politiques comme **Viktor Orban, Matteo Salvini et Theo Francken** se sont fait élire en se posant en défenseurs d'une **identité collective menacée par ceux qui sont différents**. Les quidams qui portaient en eux une série de préjugés se sont alors davantage autorisés à s'exprimer de manière agressive par rapport aux minorités¹⁷ ».

Selon Unia, « le racisme à l'égard des personnes afro-descendantes a trait au **passé colonial**, avec un **renvoi à l'animalité**¹⁸ ». Cela s'exprime de plus en plus par des **agressions accompagnées par des propos ou même de chants coloniaux**. En 2018, au festival Pukkelpop, deux femmes noires ont été agressées par un groupe de jeunes entonnant des chants racistes : « couper les mains, le Congo est à nous ». Pour le cofondateur du collectif Mémoire Coloniale, cela prouve que la **déconstruction de la propagande coloniale est une urgence**. « Comment ces jeunes ont-ils pu apprendre une chanson du début du XX^e siècle ? Il y a encore une **transmission familiale** », assure Calvin Soïresse¹⁹. De plus, une récente enquête menée par la chercheuse Sarah Demart montre que **80% des personnes** qui ont répondu à l'enquête (800 afro-descendant-es) déclarent avoir subi des **discriminations ou des insultes en raison de leur couleur de peau ou de leur origine**²⁰.

16 Amnesty parle d'apartheid dans Israël et territoires palestiniens occupés, Amnesty International, 2022.

17 Pauline Deglume, *La Belgique, moins violente mais aussi raciste que les États-Unis ?*, in : *L'Écho*, 12 juin 2020.

18 Ibid.

19 Ibid.

20 Sarah Demart, Bruno Schoumaker, Ilke Adam, Marie Godin, *Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, Fondation Roi Baudouin, novembre 2017.

Les discriminations systémiques

En dehors des actes individuels, on remarque que les discriminations **structurent notre société** et ses institutions. Si on reste sur les critères de race, couleur de peau et origine, cette même enquête met en lumière le fait que **60% des afro-descendant-es possèdent un diplôme d'études supérieures**. Pourtant **56% sont en situation de déclassement** (ils et elles occupent un emploi inférieur à leur qualification). Le **taux de chômage** des personnes afro-descendant-es est également **4 fois supérieur** à celui des Belges blanc-hes. Dans la même ligne, **l'écart en termes d'emploi entre les personnes d'origine belge et celles d'origine non européenne, à diplôme égal, atteint 30%** dans certains domaines d'études telles que les lettres, le droit ou les sciences vétérinaires²¹ (selon une étude Eurostat).

Dans une note du Conseil de l'Europe, la **discrimination systémique** est définie comme telle :



« Il y a discrimination systémique lorsque les **procédures, les routines et la culture** d'une organisation donnée produisent des **résultats inégaux** pour des **groupes minoritaires** par rapport à l'ensemble de la population²² ».

De manière large, l'organisation de notre société explique souvent l'inégalité de traitement d'un groupe d'individus. « Les rapports sociaux (répartition du travail, attribution des pouvoirs décisionnels, etc.), développés sur **plusieurs siècles**, reposent sur des **conventions, coutumes et traditions** principalement **patriarcales, homophobes et religieuses** – mais également sur d'autres types de conventions – qui font passer les **inégalités de traitement** à l'égard de certains groupes d'individus et les **privilèges** de certains autres pour des traitements "**normaux**" et **naturels**²³ ».

²¹ Pauline Deglume, op. cit.

²² Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local, Note d'orientation 2020, Conseil de l'Europe.

²³ Les formes de discrimination, in : humanrights.ch.

En Belgique pour l'année 2021, l'Institut pour l'égalité femmes-hommes a recensé une hausse des signalements de discriminations liées au genre (16% de plus que 2020). Une grande partie de ces signalements concernait la situation des femmes dans l'emploi : « 38% avaient trait aux conditions de travail et rémunérations, 30% à l'accès à l'emploi et 18% à la fin de la relation de travail. En outre, **près d'un signalement sur trois concernait la grossesse ou la maternité**. De plus les signalements pour discriminations envers les **personnes transgenres** ont elles aussi augmenté et ce, de **28%** par rapport à l'année précédente²⁴ ». L'institut fait état d'une situation toujours préoccupante pour les femmes sur le marché du travail : travail dévalorisé, précaire et mal rémunéré, temps partiel, horaires découpés... Le statut des femmes et des minorités de genre dans ce domaine nous montre le caractère systémique des discriminations qui sont le résultat de l'organisation de la société.

Un besoin urgent de collecter des données

Cependant, il n'existe pas beaucoup de **données sur les discriminations** et il est difficile de se rendre compte de leur ampleur. Il y a, tout d'abord, un **petit nombre de personnes qui vont porter plainte lorsqu'elles sont discriminées** et il n'y a pas de grande **collecte de données** pour avoir une vue du nombre de discriminations sur chacun des critères²⁵. Les signalements sont donc une petite partie d'un phénomène plus grand.

²⁴ Les signalements de discriminations liées au genre en augmentation en 2021, in : le Soir, 9 juin 2022.

²⁵ Pour en savoir plus, reportez-vous à la présentation de l'enquête réalisée par Julie Ringelheim : Le rapport de la commission belge d'évaluation des lois anti-discrimination, op. cit.

L'anim. demande au groupe s'il connaît des choses qui ont été mises en place par l'État pour contrebalancer les discriminations.



Connaissez-vous des mesures politiques qui permettent d'améliorer la situation en termes de discrimination ?



Avez-vous déjà entendu le terme « discrimination positive » ?

Qu'est-ce qu'il veut dire ?

Qu'est-ce que vous en pensez ?

En fonction des réponses du groupe, l'anim. peut compléter par des exemples et des éléments de réflexion ci-dessous.

La discrimination positive

La discrimination positive permet de mettre en place des actions qui visent à **avantager les personnes défavorisées** pour réduire l'écart entre les personnes discriminées et les personnes non-discriminées. Par exemple :

- * instaurer des quotas à l'embauche pour permettre aux femmes d'accéder au marché de l'emploi;
- * instaurer des quotas de personnes non-blanches pour des postes à responsabilité;
- * réserver des places dans des écoles/formation à des étudiant-es boursier-es;
- * mieux doter financièrement les écoles dans les quartiers pauvres²⁶.

« La discrimination positive cherche donc à **corriger des désavantages accumulés au fil des générations** par certains groupes, du fait du mécanisme de « reproduction sociale » qui fait que, pour les bonnes situations ou les places à l'université, il y a une surreprésentation de certains groupes sociaux ou ethniques, proportionnellement à la population totale²⁷ ».

Depuis 2019 en Belgique, il existe un cadre qui définit les contours de la discrimination positive :

« L'action positive est une **exception à l'interdiction de discrimination**. Dans le cas des mesures d'action positive, l'égalité de traitement peut céder la place à un objectif social plus élevé, principalement l'élimination de l'exclusion sociale. Les actions positives s'entendent alors comme les mesures visant un groupe "défavorisé", dont les membres sont porteurs d'un critère protégé bien défini et qui ont pour objectif de réduire, d'éliminer ou de compenser les désavantages subis par le groupe. Les mesures d'action positive visent donc à obtenir une répartition plus équilibrée entre les membres des différents groupes de population²⁸ ».

26 Ce décret initié en 1998 (30/06/1998) a porté le nom de décret de Discrimination positive. En 2009 il a été remplacé par le décret « encadrement différencié ».

27 Baptiste Villenave, *La discrimination positive : une présentation*, in : Vie sociale, n°3, 2006, pp.39 à 46.

28 Arrêté royal fixant les conditions de l'action positive dans le cadre de l'emploi, 11 février 2019.

Les discriminations et le logement

Objectifs

- ▶ Réfléchir aux discriminations liées au logement
- ▶ Recueillir les récits des participant-es qui ont vécu des discriminations liées au logement et collectiviser les expériences
- ▶ Mettre en scène des possibilités de réaction pour y faire face
- ▶ Connaître les droits en matière de discrimination face au logement
- ▶ Réfléchir à des solutions collectives et individuelles pour y faire face

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination

Déroulement

1^{ER} TEMPS – ÉTAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS DANS LE LOGEMENT LOCATIF

L'anim. dessine un logement (maison ou immeuble) au tableau et pose les questions suivantes :



Quelles sont les difficultés que vous avez pu rencontrer ou observer pour obtenir un logement ?

L'anim. écrit au tableau au fur et à mesure tous les mots clés autour du dessin. ▶▶▶

▶ L'anim. constitue des sous-groupes de 2 à 4 personnes en fonction de la taille du groupe et distribue 2 ou 3 critères de discrimination à chaque sous-groupe.

▶ L'anim. demande aux sous-groupes de réfléchir à des situations où ces critères sont la base de discrimination dans le logement.

▶ Après un temps de réflexion, les sous-groupes sont invités à présenter leurs situations.

▶ L'anim. peut organiser au tableau des colonnes correspondant à chacun des critères (et peut faire des regroupements de critères) pour y inscrire les différents éléments ressortis.

▶ L'anim. peut conclure cette partie en partageant quelques éléments de la discussion du groupe de l'asbl Swinnen repris dans l'encadré ci-dessous.

Réflexion issue des ateliers à Swinnen

« Un jour je voulais louer un studio et le propriétaire m'a demandé si j'étais célibataire. Et je lui ai dit oui ! Il m'a dit que ce n'était pas possible de me le louer car il n'avait pas envie de voir défiler des hommes dans le studio. J'ai été choquée !!! C'est encore ma vie privée ! Mais je ne savais pas s'il avait le droit de me le refuser. »

« J'ai eu le même genre de refus que L. mais ici sa crainte c'est que j'étais jeune et il avait peur que je fasse la fête tout le temps. Et que les voisins viendraient se plaindre auprès de lui. Donc il ne voulait pas d'histoires de voisinage. »

« Il y a 2 ans, je cherchais un appartement à louer. J'en trouve un qui convient et j'appelle le propriétaire. Il m'a demandé combien on était dans la famille et je lui ai dit qu'on était 3 : mon mari, moi et mon fils. Il m'a dit qu'il ne voulait pas d'enfant dans son appartement et il a raccroché ! »

« Quand je visite un appartement et que je dis que je suis au chômage et au CPAS, les propriétaires disent tout de suite non. Pas de travail, pas d'appartement ! »

Quelques informations sur les critères de discrimination survenues lors de l'atelier :

* **Handicap** : Si le logement n'est pas adapté ni adaptable aux besoins de la personne, le propriétaire peut refuser de le louer. Par exemple, refuser un logement situé au 3^e étage à une personne à mobilité réduite ne constitue pas une discrimination. En revanche, si des aménagements raisonnables sont réalisables, la loi oblige le propriétaire à les réaliser. Par exemple, le ou la propriétaire peut être amené-e à placer une rampe dans l'escalier.

* **Couleur de peau** : Un-e propriétaire ne peut pas annuler la visite d'un appartement parce qu'il ou elle se rend compte que le ou la locataire potentielle n'est pas blanc ou blanche.

* **État civil** : Un-e propriétaire ne peut pas refuser un logement à une femme célibataire sous prétexte que potentiellement des partenaires viendront lui rendre visite. Il s'agit ici de la vie privée, le ou la propriétaire n'a pas le droit de contrôler les visiteurs et visiteuses que vous recevez chez vous. De même, un-e propriétaire ne peut pas refuser de louer à une famille monoparentale.

* **Religion** : Un-e propriétaire ne peut pas vous demander si vous êtes croyant-es ou non ni votre religion. Iel ne peut pas non plus annuler une visite de logement parce qu'iel se rend compte que la locataire potentielle porte le voile.

* **Âge** : Un-e propriétaire ne peut pas refuser une personne parce qu'elle est jeune ou parce qu'elle est âgée. Cependant, il faut être majeur, avoir 18 ans, pour être locataire. Refuser de louer à des jeunes parce que le ou la propriétaire craint qu'ils ou elles fassent trop de bruit est discriminatoire et interdit.

* **Revenu** : Refuser de louer un bien en fonction de la fortune ou des revenus financiers de la personne est la discrimination la plus fréquente. Le ou la propriétaire a le droit de savoir si vous serez capable de payer le loyer mais il ou elle ne peut pas vous refuser sur base de la nature des revenus. C'est-à-dire que si on reçoit de l'argent du chômage ou du CPAS (et que cela est suffisant pour payer le loyer), le ou la propriétaire ne peut pas refuser la location. Un-e propriétaire ne peut pas non plus demander que le ou la locataire ait un contrat de travail à durée indéterminée. Cependant, le ou la propriétaire a le droit de vérifier votre solvabilité, c'est-à-dire qu'il ou elle a le droit de s'assurer que vous pourrez payer le loyer mais il ou elle ne peut pas demander des garanties de location plus élevées en fonction de la nature des revenus.

* **Grossesse** : Un-e propriétaire ne peut pas refuser une femme comme locataire parce qu'elle est enceinte.

* Pour les questions de **genre** : Si c'est un logement partagé par plusieurs personnes d'un même genre, par exemple une maison d'accueil pour femmes, le ou la propriétaire peut refuser de louer à une personne d'un autre genre.

À votre avis, le ou la propriétaire peut-il ou elle choisir comme il ou elle veut, son ou sa locataire ?

En fonction des réponses, l'anim. explique qu'en Belgique un-e propriétaire a le droit de sélectionner son locataire à condition de respecter certaines règles. Le ou la propriétaire ne peut vous demander que les informations suivantes :

- * Le nom et prénom du ou de la future locataire
- * Vos coordonnées (numéro de téléphone, adresse e-mail, adresse postale...)
- * Un document d'identité
- * Votre âge, il ne peut pas louer à une personne mineure (moins de 18 ans)
- * Si c'est une famille, le nombre de personnes dans la famille (une composition de ménage)
- * Le montant de vos ressources financières (revenus, allocations ou autres)

Contrairement à ce qui peut être parfois demandé, le ou la propriétaire ne peut pas demander un certificat de bonne vie et mœurs.

À votre avis, le ou la propriétaire a-t-il ou elle le droit d'informer l'agence immobilière de ses critères de choix d'un-e locataire ?

En fonction des réponses, l'anim. parle de l'injonction à discriminer et donne quelques informations.

L'injonction à discriminer

Ce qui vaut pour le ou la propriétaire vaut également pour les personnes qui seraient amenées à chercher un-e locataire. Un-e propriétaire ne peut pas demander à une **agence de location** de sélectionner le ou la locataire sur base d'un des critères de discrimination. Il arrive aussi parfois qu'un-e locataire désirant quitter le bien avant la fin du bail s'arrange avec son ou sa propriétaire. Ce ou cette dernière peut lui proposer de trouver un-e **autre locataire** afin d'éviter les frais de rupture de bail. C'est autorisé à condition que le ou la propriétaire ne lui signifie pas une **sélection sur base des critères de discrimination**.

L'anim. forme 2 sous-groupes et donne à chacun une situation de discrimination racontée dans le 1^{er} temps de l'animation.

▶ Chaque sous-groupe met en scène la situation et propose un dénouement final.

Chaque sous-groupe sera successivement interprète et public.

▶ L'anim. demande alors au public ce qu'il pense de la fin et quelle serait une fin qui permettrait à la personne discriminée de se sentir mieux et d'avoir justice. En fonction de ce que le public apporte, le groupe rejoue la scène de fin.

▶ C'est ensuite au tour du 2^e groupe de jouer sa saynète et comme pour le 1^{er}, le public réfléchit à la fin et ce qui pourrait être fait pour améliorer la situation.

Pour conclure, l'anim. peut demander au groupe de manière globale :

Pour les personnes qui ont vécu des discriminations au logement, voulez-vous témoigner de la manière dont vous avez fait face à cette discrimination ?

Avez-vous fait appel à une institution, ou autre ?

Que feriez-vous ou referiez-vous pour contrer ces discriminations ?
Collectivement et individuellement ?

L'anim. peut pointer quelques ressources vers lesquelles se tourner dans la fiche « **QUE FAIRE ?** ».



Les discriminations et l'école

$$2 + 2 = 4$$

Objectifs

- ▶ Réfléchir aux discriminations liées à l'école
- ▶ Recueillir les récits des participant-es qui ont vécu des discriminations à l'école et collectiviser les expériences
- ▶ Connaître des ressources et recours en matière de discrimination dans l'école
- ▶ Réfléchir à des solutions collectives et individuelles pour y faire face

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination

Déroulement

1^{ER} TEMPS – ÉTAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT

L'anim. dessine une école au tableau et pose les questions suivantes :

🗨️ | *Quelles sont les difficultés que vous avez pu rencontrer à l'école ?*

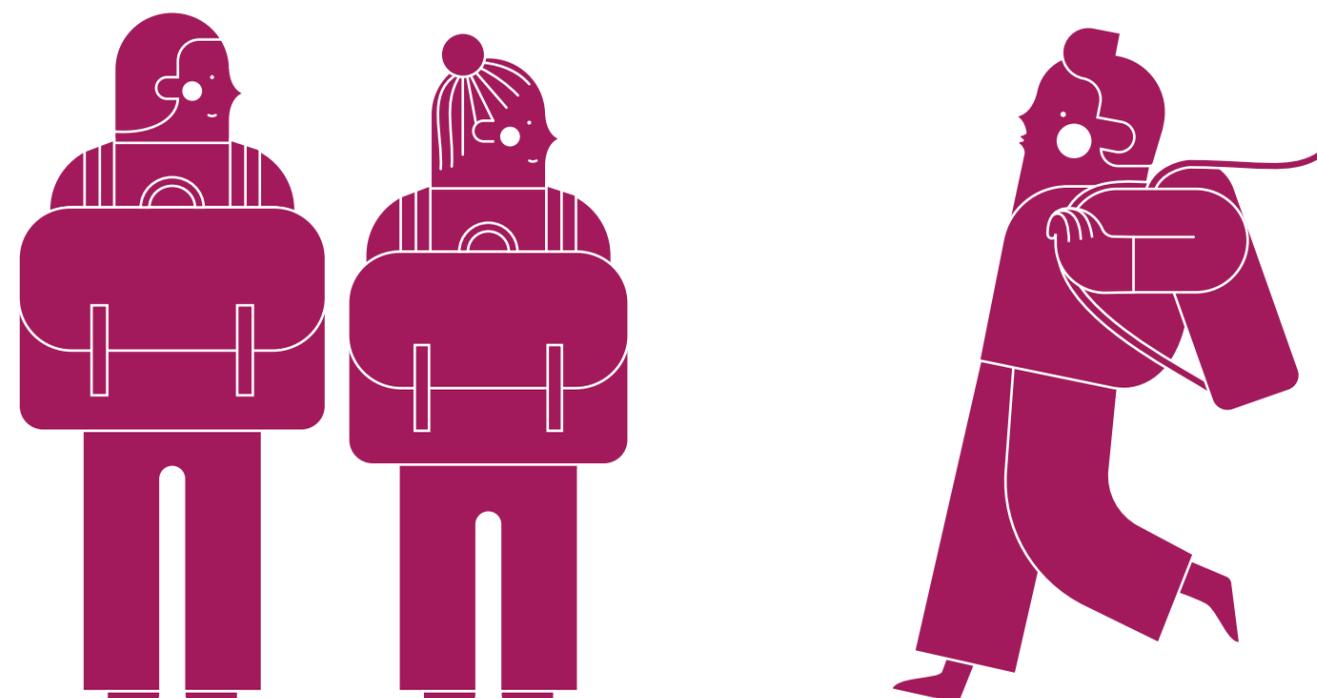
L'anim. écrit au tableau au fur et à mesure tous les mots-clés autour du dessin.

L'anim. propose de se concentrer sur des situations discriminatoires liées à l'école.

- ▶ L'anim. constitue des sous-groupes de 2 à 4 personnes en fonction de la taille du groupe et distribue 2 ou 3 critères de discrimination à chaque sous-groupe.
- ▶ L'anim. demande aux sous-groupes de réfléchir à des situations où ces critères sont à la base de discrimination à l'école.
- ▶ Après un temps de réflexion, les sous-groupes sont invités à présenter leurs situations.

L'anim. peut organiser au tableau des colonnes correspondant à chacun des critères pour y inscrire les différents éléments ressortis.

L'anim. peut conclure cette partie en donnant quelques éléments de la discussion du groupe de l'asbl Swinnen.



Réflexion issue des ateliers à Swinnen

De la discussion sur les expériences de discrimination dans l'enseignement des participant-es sont ressortis plusieurs cas : la **réorientation scolaire**, la **tenue vestimentaire** et les **frais scolaires**.

La réorientation scolaire

« *Ma fille était en 3^e maternelle. Elle a un caractère timide et elle avait difficile d'être avec les autres. En fin d'année, l'école m'a recommandé de mettre ma fille dans une école spécialisée pour le bien de mon enfant. Je n'ai pas voulu suivre leur conseil. Je l'ai inscrite dans une autre école, non-spécialisée, et aujourd'hui, elle est un peu moins timide, elle grandit et a de bonnes notes !* »

Certaines écoles dirigent les élèves jugés « difficiles » vers des **filiales spécialisées** ce qui permet aux directions de ne pas devoir les chasser puisqu'ils et elles partiront d'eux-mêmes. Les **élèves de parents exilés et issus de minorités ethniques** sont souvent dans des classes de niveau inférieur à leur âge à cause de **difficultés liées à la langue**; ils et elles sont plus souvent orienté-es vers l'enseignement spécialisé ou l'enseignement professionnel et technique. On relève aussi beaucoup de témoignages qui montrent qu'un nombre important d'élèves du fondamental se retrouvent **orienté-es à tort vers l'enseignement spécialisé de type 8** (troubles d'apprentissages sans retard mental). Or, ce type d'enseignement n'est organisé que pour l'enseignement primaire. Une fois le cycle de l'enseignement fondamental terminé, ces élèves se tournent vers l'enseignement ordinaire. La plupart d'entre-eux et elles échouent et sont alors orienté-es vers l'enseignement professionnel ou technique. On constate également que les **parents les moins scolarisés** et les **familles les plus précarisées** n'ont pas toujours accès à toutes les informations pour **poser un choix d'orientation ou de recours**.

Exemple d'un cas de discrimination qu'Unia a accompagné et qui a été un succès pour l'élève et sa famille²⁹ :

« Un élève rate une partie de ses examens, car il n'a pas bénéficié des aménagements raisonnables prévus. Le conseil de classe décide de le changer d'orientation. Après un contact avec Unia, l'école revient toutefois sur sa décision. En effet, cet élève de quatrième secondaire a des troubles de l'attention. En début d'année scolaire, l'école et les parents s'accordent sur la mise en place d'une liste d'aménagements raisonnables. Ces aménagements n'ont toutefois pas été mis en place, notamment pour les examens de fin d'année. Cela a eu comme conséquence que l'élève les a en partie ratés. Sur base de ces échecs, le conseil de classe décide de réorienter l'élève vers l'enseignement technique de qualification.

Les parents contactent Unia qui les aide à rédiger une lettre de recours en insistant sur les éléments légaux concernant l'obligation d'aménagements raisonnables pour les élèves à besoins spécifiques, tout au long de l'année et lors des évaluations.

L'école a reconnu ses erreurs et a donné suite au recours interne. Elle est revenue sur la décision du conseil de classe. L'élève peut donc poursuivre sa scolarité en technique de transition, dans l'option de son choix³⁰ ».

De plus, il existe de **nombreux cas de discrimination basés sur les critères de couleur de peau, nationalité, prétendue race ou origine ethnique**. La réorientation scolaire est proposée plus directement en raison de ces critères et cela s'explique par la présence toujours prégnante de **l'idéologie raciste** qui hiérarchise les populations comme inférieures lorsqu'elles sont non-blanches³¹.

La tenue Vestimentaire

Même s'il n'existe pas de loi pour encadrer le règlement d'ordre intérieur, **chaque école a son règlement d'ordre intérieur**. Certaines règles peuvent être discriminantes. On remarque une **différentiation de règles en fonction du genre**, certaines réglementations autorisent les shorts uniquement pour les garçons et le maquillage ou le vernis uniquement pour les filles. D'autres ciblent directement les filles, **sexualisant des tenues** (robes, jupes...) en leur imposant d'avoir toujours les épaules couvertes (même en été). On remarque également un traitement **discriminatoire raciste** à l'encontre d'élèves non-blancs. Une école de Charleroi a inscrit dans son règlement en janvier 2023 une interdiction « des tresses et des rastas » ciblant directement les élèves noir-es. La ministre wallonne de l'éducation a notamment jugé ce règlement discriminatoire et demandé à y mettre fin³².

Exemple d'un cas de discrimination dont les plaignantes ont eu gain de cause :

« En 2017, des étudiantes d'une haute école bruxelloise ont saisi le tribunal parce qu'une interdiction de porter le foulard figurait dans le règlement d'ordre intérieur de l'école. Après avoir interrogé la Cour Constitutionnelle, le Tribunal de Première instance de Bruxelles a conclu le 21 novembre 2021 que cette interdiction constitue une discrimination indirecte et que l'article du règlement de la Haute école l'imposant est nul et en a ordonné la cessation à la ville de Bruxelles³³.

En septembre 2019, la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF) a décidé que les étudiant-es pouvaient porter des signes philosophiques ou religieux dans les hautes écoles et les établissements de promotion sociale dont la Commission communautaire française est le pouvoir organisateur. Et depuis septembre 2021, c'est tout le réseau de Wallonie-Bruxelles Enseignement qui autorise le port de signes convictionnels³⁴ ».



29 Une école change sa décision d'orientation d'un élève à besoins spécifiques, in : Unia, 12 août 2019.

30 Ibid.

31 Réagir face au racismisme dans l'enseignement, in : La Ligue de l'enseignement et de l'éducation permanente, 10 décembre 2020.

32 Jean van Kasteel, Tresses et rastas interdites à l'institut Notre-Dame : « Un règlement discriminant et illégal », affirme la ministre Désir, in : L'Avenir, 9 novembre 2023.

33 Interdire les signes convictionnels dans l'enseignement supérieur par un règlement d'ordre intérieur est discriminatoire, in : Unia, 2 décembre 2021.

34 Wallonie-Bruxelles Enseignement (50.000 étudiants) autorisera les signes convictionnels à la prochaine rentrée, in : Unia, 19 janvier 2021.



Les frais scolaires

« On dit que c'est gratuit l'école mais je vois qu'il faut payer les activités des enfants, les garderies, le voyage scolaire. Donc ce n'est pas gratuit ! Certaines communes donnent du matériel aux écoles communales mais ce n'est pas tout le temps ».

Un certain nombre de participant-es ont partagé le fait qu'ils et elles se sentent démunis face au fait de devoir **payer des sommes non-prévues dans la scolarité** de leur enfant. Nous avons alors discuté autour de données claires recensées par Bernard De Vos, Délégué Général aux Droits de l'Enfant.

« Rappelons, qu'alors que le Décret Missions garantit un accès gratuit à l'enseignement, de nombreuses écoles exigent des frais importants et particulièrement douloureux pour les familles modestes. De plus, des pressions existent pour que ces frais soient payés ! A ce titre, on peut épinglez notamment :

- * le refus de délivrer le bulletin en fin d'année scolaire,
- * le transfert du cahier de dettes à une société de recouvrement pour qu'un huissier se présente chez les parents,
- * l'affichage des noms des enfants, dont les parents n'ont pas payé, sur la porte d'entrée de l'établissement scolaire.

Ce ne sont là que quelques exemples parmi d'autres. Les **frais élevés, exigés ou annoncés à l'inscription ont également pour objectif de dissuader les familles plus modestes d'inscrire leurs enfants dans l'école**, en leur faisant comprendre qu'ils ne correspondent pas à la classe sociale fréquentant habituellement l'établissement scolaire en question³⁵ ».

³⁵ Exposé 1 : Les inégalités et les discriminations à l'école. Intervenant Bernard De Vos, in : Infor jeune Laeken.

2^E TEMPS - QU'EST-CE QU'ON PEUT Y FAIRE ?

L'anim. peut demander au groupe de manière globale :

- 

Pour les personnes qui ont vécu des discriminations à l'école, pourriez-vous nous dire ce que vous avez fait face à cette discrimination ?
- Avez-vous fait appel à une institution, ou à un service ? Connaissez-vous des associations qui peuvent vous aider ?
- Que feriez-vous ou referiez-vous pour contrer ces discriminations ? Collectivement et individuellement ?

L'anim. peut pointer quelques ressources vers lesquelles se tourner dans la fiche « **QUE FAIRE ?** ».

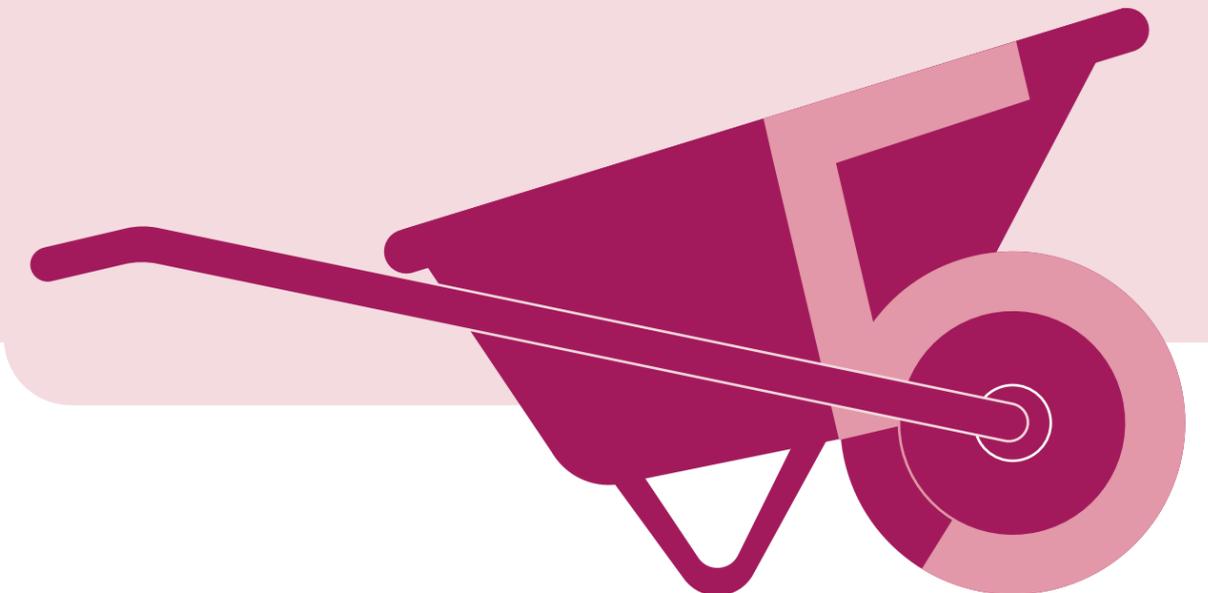
Les discriminations et l'emploi

Objectifs

- ▶ Réfléchir aux discriminations liées à l'emploi
- ▶ Recueillir les récits des participant-es qui ont vécu des discriminations à l'emploi et collectiviser les expériences
- ▶ Connaître des ressources et recours en matière de discrimination à l'emploi
- ▶ Réfléchir à des solutions collectives et individuelles pour y faire face

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination



Déroulement

1^{ER} TEMPS – ÉTAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

L'anim. pose les questions suivantes :



Quelles sont les difficultés que vous avez pu rencontrer pour trouver un emploi ?

L'anim. écrit au tableau au fur et à mesure tous les mots clés.

- ▶ L'anim. propose de se concentrer sur des situations discriminatoires liées à l'emploi. L'anim. constitue des sous-groupes de 2 à 4 personnes en fonction de la taille du groupe et distribue 2 ou 3 critères de discrimination à chaque sous-groupe.
- ▶ L'anim. demande aux sous-groupes de réfléchir à des situations où ces critères sont à la base de discrimination dans la recherche d'emploi.
- ▶ Après un temps de réflexion, les sous-groupes sont invités à présenter leurs situations.

L'anim. peut organiser des colonnes correspondant à chacun des critères pour y inscrire les différents éléments évoqués dans les sous-groupes.

2^E TEMPS – ÉTAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

L'anim. propose de refaire cet exercice au départ de cas en situation de travail, lorsqu'on occupe déjà un emploi.



Quelles sont les difficultés que vous avez pu rencontrer dans vos emplois ?

L'anim. écrit au tableau au fur et à mesure tous les mots clés.

- ▶ L'anim. propose de se concentrer sur des situations discriminatoires liées à l'emploi. L'anim. constitue des sous-groupes de 2 à 4 personnes en fonction de la taille du groupe et distribue 2 ou 3 critères de discrimination à chaque sous-groupe.
- ▶ L'anim. demande aux sous-groupes de réfléchir à des situations où ces critères sont à la base de discrimination au travail.
- ▶ Après un temps de réflexion, les sous-groupes sont invités à présenter leurs situations.

L'anim. peut organiser des colonnes correspondant à chacun des critères évoquer au sein des sous-groupes.

Tout au long du processus, que ce soit dans la recherche d'un emploi ou en poste, la loi est très claire sur les discriminations. L'anim. peut donner les éléments de la loi de 2007 et partager les témoignages du groupe de l'asbl Swinnen ci-contre.

La loi du 10 mai 2007



Il est interdit de discriminer quelqu'un dans le cadre d'une relation de travail. La loi est d'application à tout moment du processus d'emploi : lors du placement de l'offre d'emploi, du processus de sélection, de l'exécution du contrat de travail et de la fin de la collaboration professionnelle.



« Quand on porte le voile ou un nom étranger, il est difficile de trouver du travail. J'ai voulu travailler dans un magasin de vente de vêtement et on m'a refusé le poste car j'avais un voile et un nom étranger ».

« Ma fille, Zineb, cherche un travail mais elle ne trouve pas. Elle a l'impression qu'elle n'a pas le bon prénom. Elle m'a même dit que si ça continuait comme ça, elle aurait envie de changer de prénom ».

« Je travaillais comme commercial dans mon ancien boulot et on devait travailler en binôme. Mon collègue s'appelait Mohamed et mon patron lui a demandé de changer de prénom vers un prénom plus européen car c'est plus vendeur. Cela m'a choquée! ».

3^E TEMPS – QU'EST-CE QU'ON PEUT Y FAIRE ?

L'anim. peut demander au groupe de manière globale :



Pour les personnes qui ont vécu des discriminations au travail ou en recherche d'emploi, pourriez-vous nous dire ce que vous avez fait face à cette discrimination ?

Avez-vous fait appel à une institution, ou un service ? Connaissez-vous des associations qui peuvent vous aider ?

Que feriez-vous ou referiez-vous pour contrer ces discriminations ? Collectivement et individuellement ?

L'anim. peut pointer quelques ressources vers lesquelles se tourner dans la fiche « **QUE FAIRE ?** ».

Les discriminations et la santé médicale

Objectifs

- ▶ Aborder les discriminations spécifiques dans le domaine médical
- ▶ Recueillir les récits des participant-es qui ont vécu des discriminations médicales et collectiviser les expériences
- ▶ Connaître des ressources et recours en matière de discrimination dans ce domaine
- ▶ Réfléchir à des solutions collectives et individuelles pour y faire face

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination
- ▶ La vidéo « La grossophobie nous tue littéralement »
 ▶ <https://www.rtb.be/article/virginie-fat-activist-la-grossophobie-nous-tue-litteralement-11069892>
- ▶ Un ordinateur et baffle pour l'écoute ou le visionnage des supports
- ▶ Le podcast « Dis les termes » Épisode 1^{bis} : Discriminations racistes dans le milieu médical – Syndrome méditerranéen
 ▶ <https://shows.acast.com/dislestermes>

Déroulement

1^{ER} TEMPS – ÉTAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS DANS LE MILIEU MÉDICAL

L'anim. pose les questions suivantes :



Quelles sont les difficultés que vous avez pu rencontrer dans le milieu médical (à l'hôpital, chez le ou la médecin, chez un-e spécialiste, etc.)?

L'anim. écrit au tableau au fur et à mesure tous les mots clés.

- ▶ L'anim. propose de se concentrer sur des situations discriminatoires liées au milieu médical. L'anim. constitue des sous-groupes de 2 à 4 personnes en fonction de la taille du groupe et distribue 2 ou 3 critères de discrimination à chaque sous-groupe.
- ▶ L'anim. demande aux sous-groupes de réfléchir à des situations où ces critères sont à la base de discrimination dans le milieu médical.
- ▶ Après un temps de réflexion, les sous-groupes sont invités à présenter leurs situations.

L'anim. peut organiser des colonnes correspondant à chacun des critères évoquer au sein des sous-groupes.

2^E TEMPS – LA GROSSOPHOBIE MÉDICALE ET LE SYNDROME MÉDITERRANÉEN

Selon les situations de discrimination racontées, l'anim. peut proposer au groupe de discuter sur un des deux cas de discrimination des pages suivantes, à savoir la grossophobie médicale et le syndrome méditerranéen.

La grossophobie médicale

... | Avez-vous déjà entendu parler du terme « grossophobie » ?

Selon les réactions du groupe, l'anim. donne les quelques éléments de réponse ci-dessous. L'anim. propose ensuite au groupe d'écouter un passage de la vidéo : « la grossophobie nous tue littéralement³⁸ » (de 4'05 à 6'22).

... | Que nous dit cet extrait ?

Qu'en pensez-vous ? Avez-vous déjà vécu ou entendu une situation similaire ?

36 Elsa Maudet, Fat shaming. *Grossophobie médicale* : « C'est une angoisse à chaque fois que je dois consulter », in : Libération, 8 janvier 2016.

37 Ibid.

38 Amélie Bruers, Fanny Deblauwe et Nicolas Poirier, *Virginie, fat activist* : « La grossophobie nous tue, littéralement », in : RTBF, 19 septembre 2022.

La grossophobie est une discrimination à l'encontre des personnes grosses. Dans le milieu médical, on parle de **grossophobie médicale** à l'encontre de ces personnes. En effet, de nombreuses personnes grosses racontent avoir subi des discriminations de la part du corps médical parce qu'elles sont grosses. Elles sont souvent **moquées et humiliées à cause de leur poids** et des **médecins refusent de les soigner** si elles ne perdent pas de poids. Il y aura également des **maladies ou troubles non diagnostiqués** car les médecins vont systématiquement attribuer les symptômes à leur poids. Daria Marx, une militante française recense et publie les témoignages de personnes grosses qui ont subi des discriminations en raison de leur poids. Ces personnes n'ont pas été diagnostiquées et se sont vu à chaque fois prescrire des médicaments pour maigrir³⁶.

« C'est une angoisse à chaque fois que je dois consulter un nouveau médecin, parce que je sais qu'on va se focaliser sur mon poids », explique Daria Marx à Libération. Lors d'une consultation pour une angine, elle se voit rétorquer qu'elle va « crever jeune » à cause de son surpoids. Une autre fois, un gynécologue lui balance, sans l'ausculter, qu'elle n'aura jamais d'enfant car elle est trop grosse.

« Ils sont persuadés qu'on a des problèmes de cholestérol, de foie. Ils sont surpris de ne rien trouver. Que vous ayez une cheville cassée ou un furoncle, ils s'en foutent. Pourtant, on peut se casser la jambe qu'on soit maigre ou gros³⁷ ».

Le syndrome méditerranéen

... | Avez-vous déjà entendu parler du terme « syndrome méditerranéen » ?

L'anim. propose ensuite au groupe d'écouter un passage du podcast « Dis les termes : Discriminations racistes dans le monde médical et syndrome méditerranéen⁴¹ (de 4'36 à 7'05).

... | Que nous dit cet extrait ?

Qu'en pensez-vous ? Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?

Le syndrome méditerranéen est un **préjugé raciste dans le monde médical** qui consiste à considérer que les **personnes noires et maghrébines surjouent la douleur**, qu'elles exagèrent³⁹. Ce préjugé est toujours d'actualité et a parfois des conséquences dramatiques comme un retard de diagnostic pouvant entraîner la mort. En France, en juin 2023, Aïcha, 13 ans, est décédée suite à une mauvaise prise en charge des secours. Les pompiers pensaient qu'elle simulait un malaise et ont refusé de l'amener à l'hôpital. Il faut savoir qu'en France (où on a des données sur la question), « les refus de soins discriminatoires liés à l'origine et à la vulnérabilité économique, explicites et directes, sont le fait de 9% des dentistes, 11% des gynécologues et 15% des psychiatres. [...] Leur intensité est variable selon les régions, avec une fréquence plus élevée en Île-de-France, indépendamment de la densité médicale locale⁴⁰ ».

39 Camille Crucifix et Muna Traub, *Des maux qui collent à la peau*, in : Médor, Enquête n°22, 4 mars 2021

40 Dossier ressource « Discriminations et santé : Lutter contre les discriminations pour réduire les inégalités de santé », Fabrique Territoires Santé, Juin 2022, p.48. Les chiffres datent de 2019.

41 De Maroussia Amigh et Jihane Bufraquech, 2022. Ce podcast est issu d'un travail de fin d'étude réalisé par deux étudiantes de l'IHECS. Elles retracent, à travers deux épisodes, l'histoire coloniale de la médecine et les implications actuelles de cet héritage dans les institutions de soins en Belgique. Elles mettent en avant le syndrome méditerranéen.

4^E TEMPS - QU'EST-CE QU'ON PEUT Y FAIRE ?

L'anim. peut demander au groupe de manière globale :



Pour les personnes qui ont vécu des discriminations liées à la santé médicale, pourriez-vous nous dire ce que vous avez fait face à cette discrimination ?

*Avez-vous fait appel à une institution, ou un service ?
Connaissez-vous des associations qui peuvent vous aider ?*

*Que feriez-vous ou referiez-vous pour contrer ces discriminations ?
Collectivement et individuellement ?*

L'anim. peut pointer quelques ressources vers lesquelles se tourner dans la fiche « **QUE FAIRE ?** ».

Les discriminations et leurs effets sur la santé

Objectifs

- ▶ Réfléchir à ce que produisent les discriminations sur la santé physique, mentale et sociale des personnes discriminées
- ▶ Réfléchir à des solutions collectives et individuelles pour y faire face

Matériel

- ▶ Les 20 cartes « images » des critères de discrimination

Déroulement

1^{ER} TEMPS – ÉTAT DES LIEUX DES IMPACTS DES DISCRIMINATIONS

L'anim. pose la question suivante :



*Avez-vous déjà vécu des discriminations ?
Si oui, comment vous êtes-vous senti-e ?*

L'anim. propose de réfléchir aux conséquences des discriminations sur la santé à plusieurs niveaux :



Quelles sont les conséquences des discriminations sur la santé... des personnes qui les subissent ?

La santé mentale (comment on se sent dans sa tête)

La santé physique (comment on se sent dans son corps)

La santé sociale (comment on se sent dans son réseau, famille, ami-es...)

► L'anim. peut faire un tableau avec ces trois catégories et noter les éléments apportés par le groupe.

Ensuite, l'anim. peut compléter la réflexion du groupe en donnant les informations ci-dessous.

Les impacts directs des discriminations sur la santé

La santé mentale et psychique des personnes qui subissent des discriminations est profondément affectée, quelles que soient les discriminations (ethno-raciales, genrées, en rapport à l'état de santé ou l'orientation sexuelle) : « la multiplication de ces actes [micro-agressions, rejet, exclusion, maltraitements physiques]... peut engendrer une **baisse de l'estime de soi**, des phénomènes d'**auto-stigmatisation**. On peut aussi développer des **troubles psychiques**..., par exemple, **anxiété, dépression, phobie** ou **addiction**, [qui] éprouvent également le corps; les liens de causalité entre santé mentale et santé physique sont prouvés depuis plusieurs années...⁴² ».

Une étude publiée chez les jeunes médecins français en 2020 qui portait sur l'orientation sexuelle a démontré que « les micro-agressions répétées peuvent conduire au phénomène des **fractures de fatigue**. Une agression psychique est aussi grave qu'une agression physique. Lors d'une exposition, le corps va s'adapter. Mais lorsque l'exposition a été précoce et répétée dans l'enfance et l'adolescence, cela peut créer des **troubles de régulation du stress**. L'**anxiété d'anticipation** en est un exemple. Les victimes vont se trouver dans un état d'**hyper vigilance** et altérer le **mécanisme du stress**. Ce qui conduit à l'**augmentation du cortisol** qui peut entraîner une **dérégulation du sucre**, mais aussi une augmentation de la **perméabilité de l'intestin**. Plusieurs organes vont dysfonctionner, ce qui crée de l'inflammation chronique, une réaction permanente face à une agression. C'est la définition de l'inflammation. Et cela conduit à des **altérations des capacités de concentration, du sommeil** et une **augmentation de l'anxiété et de la dépression**⁴³ ».

De plus, « à force de comportements discriminants, de remarques, de gestes, de harcèlements, de renforcements négatifs, les personnes discriminées et/ou discriminables ont **intériorisé leur infériorité**, ce qui a un impact **durable** et **structurel** sur **leur personnalité et leur socialisation**^{44,45} ».

Les impacts indirects des discriminations sur la santé

Les discriminations ont également un **impact indirect** sur la santé des personnes. En effet, les discriminations dans l'accès à un emploi vont reléguer les personnes à des **emplois plus pénibles, éprouvants pour le corps**, moins bien rémunérés et/ou loin de leur domicile. Les discriminations dans l'accès au logement vont amener les personnes à vivre dans des **logements insalubres**, surpeuplés.

En effet, dans son rapport, le Défenseur des droits en France met en avant le fait qu'« à l'échelle individuelle, la discrimination se traduit par une **perte de bien-être** et une **perte de chance**», autrement dit par des **efforts décuplés** pour trouver un emploi ou un logement, des difficultés d'accès aux carrières et aux lieux de vie choisis, des temps de transport plus longs, des résultats scolaires moins bons, des sentiments de colère, de perte de confiance en soi ou de découragement, et une altération éventuelle de la santé mentale et physique.

Ces discriminations produisent également de l'**autocensure**, en particulier dans la sphère professionnelle où les individus, intégrant la réalité de la société, peuvent avoir tendance à **limiter leurs ambitions**. Face à l'injustice des discriminations, ils ont recours à des **stratégies de contournement** - comme le choix de professions avec un statut d'auto-entrepreneur ou libéral, ou celui d'un emploi dans l'un des secteurs caractérisés par une forte proportion d'immigrés ou de descendants d'immigrés- mais également à des **stratégies de rupture** - comme quitter un emploi ou une ville, partir à l'étranger ou retourner dans le pays d'origine de leur famille. Ces stratégies traduisent des **renoncements, restreignent les choix professionnels et produisent des formes de déclassements sociaux**⁴⁶ ».

Enfin, les situations d'évitement des discriminations que l'on peut subir, notamment dans le milieu médical, entraînent également un **non-recours aux soins**, des **reports de traitement**... Ceci pèse grandement sur la santé des personnes⁴⁷.

42 Ibid., p.59.

43 Quand les discriminations affectent notre santé psychique et physique, in : France Inter, 8 mai 2023.

44 Arnaud Alessandrin, Johanna Dagorn, Discriminations dans la ville, Joinville-le-Pont : Double ponctuation, 2023, p.23

45 Pour approfondir la question de l'impact des discriminations raciales sur la santé, retrouvez l'article d'Estelle Depris : Trauma Racial : l'impact du racisme sur la santé mentale, in : Signes des temps, 21 septembre 2020.

46 Discriminations et origine : l'urgence d'agir, Synthèse, Rapport du défenseur des droits, 2020, p.4.

47 Ibid., p58.

2^E TEMPS - QU'EST-CE QU'ON PEUT Y FAIRE ?

L'anim. peut demander au groupe de manière globale :

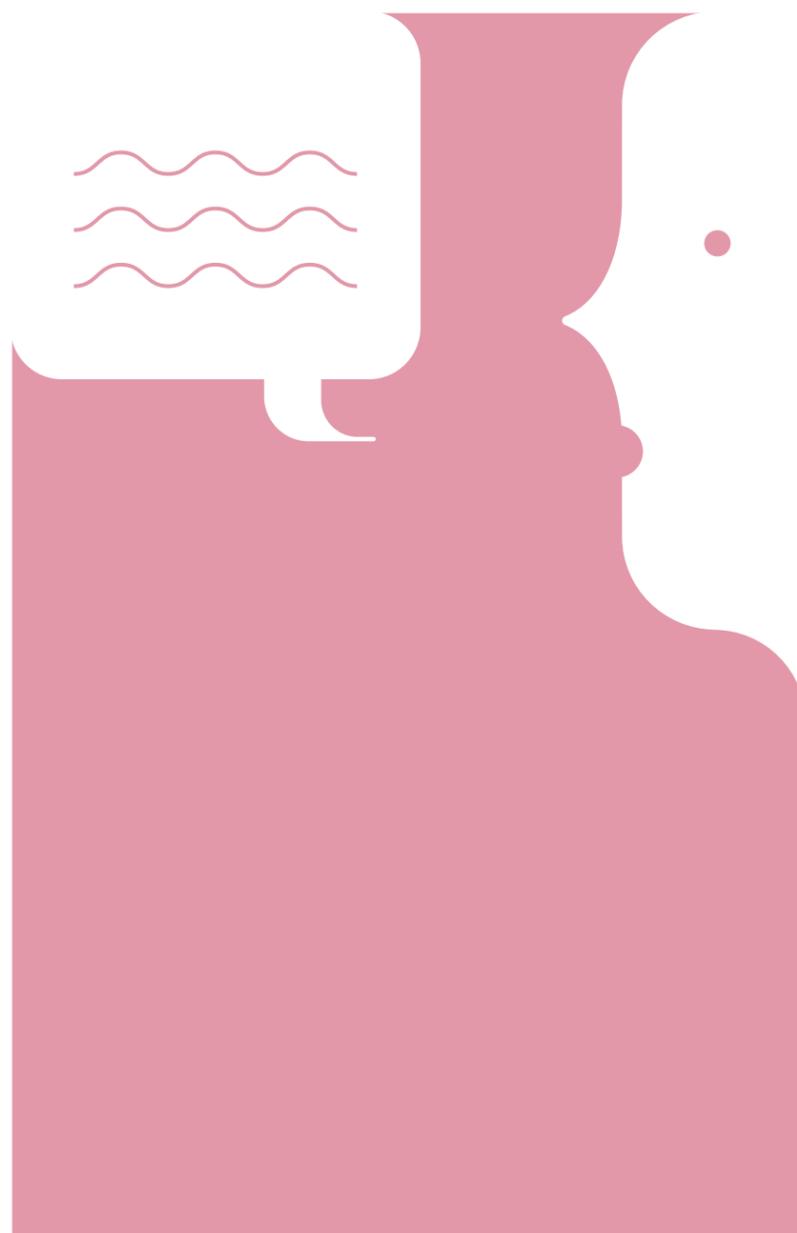


Est-ce que vous mettez en place des choses pour essayer de surmonter les impacts des discriminations sur votre santé ?

Qu'est-ce qui vous fait du bien ?

*Que devons-nous mettre en place pour mettre fin à ces discriminations ?
Collectivement et individuellement ?*

L'anim. peut pointer quelques ressources vers lesquelles se tourner dans la fiche « **QUE FAIRE ?** ».



Ressources

OUTILS

Act In Games,
jeu de table,
Feelings Harcèlement : en parler autrement,
Belgique, 2022*

Bélisle Claire, Weber Laurence,
Photolangage
Discriminations et harcèlement : prévenir les LGBTI phobies,
France, 2019*

Entreprise Kino,
Jeu de cartes Kino,
Belgique, 2021*

Équipes Populaires,
Fichier d'activités,
En découdre avec les préjugés,
Belgique, 2016*

Cultures&Santé,
Il était une voix [Animation] : 9 fiches pour penser les inégalités sociales et de santé,
2018*

Ligue de l'enseignement du Val d'Oise,
Jeu de table,
Save the city : Face aux discriminations, vos esprits s'unissent ou se divisent!,
France, 2010*

Ligue des droits humains et Mrax,
coffret pédagogique,
Visages et paroles,
Belgique, 2017*

L'Observatoire des inégalités,
Le Monopoly des inégalités,
France, 2022

*Disponibles au centre de documentation de Cultures&Santé.

SITES | Ediv.be, créé par Unia, est un outil en ligne pour promouvoir un environnement de travail diversifié et inclusif :
[👉 https://www.ediv.be/](https://www.ediv.be/)

Les ressources de l'activiste Fat friendly sur la grossophobie :
[👉 fatfriendly.be/qui-sommes-nous/](https://fatfriendly.be/qui-sommes-nous/)

VIDÉOS | Unia,
Comment fonctionne la discrimination ?,
 23 avril 2019
[👉 https://www.youtube.com/watch?v=aajkIzdzu2E&t=90s](https://www.youtube.com/watch?v=aajkIzdzu2E&t=90s)

Unia,
Qu'interdit la législation antidiscrimination ?,
 25 juin 2019
[👉 https://www.youtube.com/watch?v=NewsbA6FEA0&t=124s](https://www.youtube.com/watch?v=NewsbA6FEA0&t=124s)

Unia,
Comment pouvons-nous vous aider ?,
 21 février 2016
[👉 https://www.youtube.com/watch?v=5Bm73AOX7eA&t=86s](https://www.youtube.com/watch?v=5Bm73AOX7eA&t=86s)

BIBLIO-GRAPHIE | ALESSANDRIN Arnaud, DAGORN Johanna,
Discriminations dans la ville,
 Joinville-le-Pont : Double ponctuation, 2023

AMSELLEM-MAINGUY Yaëlle, CORTESERO Régis, PORTE Emmanuel (dir.),
Éducation populaire et animation à l'épreuve des discriminations,
 Les cahiers de la LCD, Lutte contre les discriminations, vol. 8,
 Paris : L'Harmattan, 2018

BATHOUM Rachid, [dir.],
Malades du racisme. Souffrances & dignité,
 Paris : L'Harmattan, 2023

BRUERS Amélie, DEBLAUWE Fanny, POIRIER Nicolas,
Virginie, fat activist : «La grossophobie nous tue, littéralement»,
 in : RTBF, 19 septembre 2022

Contrôle au faciès : une victoire juridique et symbolique face à l'État,
 in : Le Monde, 10 juin 2021

CRUCIFIX Camille, TRAUB Muna,
Des maux qui collent à la peau,
 in : Médor, Enquête n°22, 4 mars 2021

DEGLUME Pauline,
La Belgique, moins violente mais aussi raciste que les États-Unis ?,
 in : L'Écho, 12 juin 2020

DEMART Sarah, SCHOUMAKER Bruno, ADAM Ilke, GODIN Marie,
Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais,
 Fondation Roi Baudouin, novembre 2017

DEPRIS Estelle,
Trauma Racial : l'impact du racisme sur la santé mentale,
 in : Signes des temps, 21 septembre 2020

Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local,
 Note d'orientation 2020, Conseil de l'Europe

Discrimination multiple et intersectionnalité,
 in : Unia

« Discriminations et santé : Lutter contre les discriminations pour réduire les inégalités de santé »,
 Dossier ressource, Fabrique Territoires Santé, Juin 2022

Discriminations racistes dans le monde médical et syndrome méditerranéen,
 Dis les termes, Podcast de Maroussia Amigh et Jihane Bufraquech, 2022

Discriminations et origine : l'urgence d'agir,
 Synthèse, Rapport du défenseur des droits, 2020

Exposé 1 : Les inégalités et les discriminations à l'école,
 intervenant Bernard De Vos,
 in : Infor jeunes Laeken

Fracture numérique : comment réduire les inégalités ?,
 in : Unia, 27 mars 2023

GATEAU Yasmine,
Grossophobie : plutôt lourd à porter,
 in : En Marche, 24 octobre 2023

GUIMOND Serge,
Les discriminations individuelles et institutionnelles : Apports théoriques et méthodologiques de la psychologie sociale,
 in : Appartenances & Altérités, n°3, 1^{er} mars 2023

Interdire les signes convictionnels dans l'enseignement supérieur par un règlement d'ordre intérieur est discriminatoire,
 in : Unia, 2 décembre 2021

Israël et territoires palestiniens occupés,
 Amnesty International, 2022

Quand les discriminations affectent notre santé psychique et physique,
 in : France inter, 8 mai 2023

La société flamande De Lijn condamnée pour discrimination à l'égard de personnes en fauteuil roulant,
 in : Unia, 6 décembre 2023

La STIB condamnée pour discrimination à l'embauche d'une femme portant le foulard,
 in : Unia, 17 octobre 2022

Le cadre légal en matière de discrimination dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles,
 in : Exposé 6, Infor jeunes Laeken, 13 septembre 2009

Les formes de discrimination,

in : Human rights.ch

Les signalements de discriminations liées au genre en augmentation en 2021,

in : Le Soir, 9 juin 2022

L'intersectionnalité, une notion utile pour mieux comprendre les inégalités sociales et de santé ?,

in : le 148, Zine de Cultures&Santé, n°3, 2022

MAUDET Elsa,

Fat shaming. Grossophobie médicale : « C'est une angoisse à chaque fois que je dois consulter »,

in : Libération, 8 janvier 2016

MARX Daria, PEREZ-BELLO Eva, « Gros » n'est pas un gros mot, chroniques d'une discrimination ordinaire,

Paris : J'ai lu, 2018

Plus de la moitié des personnes noires font face au racisme en Belgique (infographie),

in : L'avenir, 25 octobre 2023

Racisme et pratiques de la médecine,

in : Unia, 21 février 2024

Réagir face au racisme dans l'enseignement,

in : La Ligue de l'enseignement et de l'éducation permanente, 10 décembre 2020

RINGELHEIM Julie,

Le rapport de la commission belge d'évaluation des lois anti-discrimination.

Midi de la justice – SPF Justice, 21 avril 2023

RINGELHEIM Julie, VRIELINK Jogchum, VAN DROOGHENBROECK Sébastien, WAUTELET Patrick,

Redynamiser la lutte contre la discrimination,

Antwerp/Cambridge : Intersentia, 2023, dans « introduction publiée »

Tribunal de première instance Bruxelles, 18 octobre 2021,

in : Unia, 18 octobre 2021

Une école change sa décision d'orientation d'un élève à besoins spécifiques,

in : Unia, 12 août 2019

Un juge confirme le cumul de dommages et intérêts en cas de discrimination multiple,

in : Unia, 16 novembre 2020

VAN KASTEEL Jean,

Tresses et rastas interdites à l'Institut Notre-Dame: «Un règlement discriminant et illégal», affirme la ministre Désir,

in : L'Avenir, 9 novembre 2023

VILLENAVE Baptiste,

La discrimination positive : une présentation,

in : Vie sociale, n°3, 2006, pp.39 - 46

Wallonie-Bruxelles Enseignement (50.000 étudiants) autorisera les signes convictionnels à la prochaine rentrée,

in : Unia, 19 janvier 2021

Réalisation :

**cultures
& santé**Cultures&Santé,
Rue d'Anderlecht 148,
1000 Bruxelles

En collaboration avec :

**SWINNEN**
ASBLSwinnen asbl,
Rue du Pont de l'Avenue 35,
1000 Bruxelles

Éditeur responsable :

Denis Mannaerts
Éducation permanente 2024
D/2024/4825/3

Cet outil peut être téléchargé sur notre site :

www.cultures-sante.beL'outil peut être commandé gratuitement
auprès de notre centre de documentation :**cdoc@cultures-sante.be**
+32 (0)2 558 88 10

