



DES STÉRÉOTYPES AUX RACISMES

50 JEUX & ANIMATIONS

© 2023

Un outil pédagogique réalisé par le
Centre Bruxellois d'Action Interculturelle asbl
avec le soutien de la **Fédération Wallonie Bruxelles**



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Introduction	5
Aménagements raisonnables	9
Exemple de code de communication	11
Repère théorique 1/4 : L'intersectionnalité, une grille de lecture	12
Repère théorique 2/4 : Comprendre le(s) racisme(s)	16
Repère théorique 3/4 : Genres et orientations sexuelles	19
Repère théorique 4/4 : Tableau synoptique des diversités convictionnelles	23
Fiche n° 1 : Des photos pour explorer les stéréotypes	25
Fiche n° 2 : Les stéréotypes de la présentation	28
Fiche n° 3 : Cultionary	30
Fiche n° 4 : Les citrons	33
Fiche n° 5 : C'était pour rire	37
Fiche N° 6 : La montre S	39
Fiche N° 7 : Les stéréotypes nationaux	40
Fiche n° 8 : De qui s'agit-il ?	41
Fiche N° 9 : Le préjugé	45
Fiche n° 10 : Le baromètre des préjugés	46
Fiche n° 11 : Le jeu des préjugés	47
Fiche n° 12 : Préjugé... préfabriqué	48
Fiche n° 13 : Déconstruire les préjugés sur les religions	52
Fiche N° 14 : Le mur des préjugés	53
Fiche n° 15 : Les quatre cadrans	54
Fiche N° 16 : Babelgium	58
Fiche N° 17 : L'Orient -Express	65
Fiche N° 18 : Janaina & Ali	67
Fiche N° 20 : Avec qui préférerais-tu habiter ?	73
Fiche n° 21 : Un pas en avant	76
Fiche n° 22 : La couleur de la peau	81
Fiche n° 23 : Déconstruire la notion de race	82
Fiche n° 24 : Proverbes, citations et définitions du racisme	86
Fiche n° 25 : Bouge, arrête-toi, justifie-toi	90



Fiche n° 26 : J'agis contre le racisme	91
Fiche n° 27 : Les deux pyramides	94
Fiche n° 28 : Le courage d'agir	99
Fiche n° 29 : C'est juste une blague	100
Fiche n° 30 : Le bouc émissaire	102
Fiche n° 31 : La boulette de papier	105
Fiche n° 32 : La leçon de discrimination	106
Fiche n° 33 : C'est pas juste	110
Fiche n° 34 : Le jeu du labyrinthe	111
Fiche n° 35 : L'exception	114
Fiche n° 36 : La discrimination, c'est mal !	115
Fiche n° 37 : Un excellent dossier, et pourtant !	116
Fiche n° 38 : Les 19 critères de discrimination	121
Fiche n° 39 : Le jeu des cercles	124
Fiche n° 40 : Changer l'issue	125
Fiche n° 41 : Le mur des insultes	126
Fiche n° 42 : Que faire ?	128
Fiche n° 43 : A la découverte de l'islamophobie	131
Fiche n° 44 : Course-relais contre l'islamophobie	135
Fiche n° 45 : La pub négrophobe	137
Fiche n° 46 : Les oublié.e.s de l'histoire	142
Fiche n° 47 : Associations d'idées	145
Fiche n° 48 : La déportations des Juifs	146
Fiche n° 49 : Les stéréo-Juifs	149
Fiche n° 50 : Les préjugés	158



Pourquoi aborder la question des STÉRÉOTYPES et des PRÉJUGÉS ou des RACISMES en animation et/ou en formation ?

Le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI), sollicité par de nombreux travailleurs.euses sociaux.ales désirant aborder ces sujets sensibles dans leurs groupes d'animation ou de formation, propose une formation pour découvrir une cinquantaine d'outils, de jeux et d'exercices relatifs aux stéréotypes, aux préjugés, aux discriminations et aux racismes spécifiques. Pourquoi ?

Le racisme est une idéologie qui a évolué depuis qu'elle a été inventée au 19^{ème} siècle pour justifier l'esclavagisme et la colonisation. Elle continue son rôle de division entre « nous » et « eux-elles », pour justifier les exploitations, les oppressions et les dominations d'un groupe sur un autre (aujourd'hui, nous parlons aussi des racismes spécifiques). Déconstruire « la mécanique du racisme » reste donc plus que jamais d'actualité, afin de pouvoir répondre aux enjeux actuels. Cette mécanique est en soi assez simple :

Les **stéréotypes** font partie de notre fonctionnement cognitif. Notre cerveau a besoin de trier et de classer pour comprendre le monde qui l'entoure. Parfois, ce classement peut se faire de façon plus ou moins hâtive. Dans ce cas, ce sont des représentations simplifiées des groupes sociaux et des cultures, des généralisations tirées des apparences qui se forment dans notre conscience.

Ces généralisations se développent progressivement en croyances qui se transmettent, à travers l'éducation familiale, les ami.e.s, l'enseignement, le cinéma et les médias, à la génération suivante. *Par exemple, penser que tous-tes les Anglais-es boivent du thé.*

Les **préjugés** ajoutent une notion de jugement de valeur à ces stéréotypes et induisent un regard souvent négatif sur l'autre. *Par exemple : les Anglais-es cuisinent mal.*

On parle alors de « stigmatisation » quand ce jugement marque un groupe de manière indélébile sans lui donner la possibilité de contredire le préjugé. Le mot « stigmata » signifie d'ailleurs : marque, cicatrice. Ce regard négatif peut entraîner un **comportement discriminatoire**. *Par exemple : je n'embauche pas un.e Anglais-e dans mon restaurant car je pense que tous-tes les Anglais-es cuisinent mal.*

Ces préjugés, parfois tenaces, ont une fonction sociale : ils soudent son propre groupe en en dévalorisant un autre. Cette dévalorisation peut aboutir à une véritable théorie qui estime que la catégorie sociale discriminée est inférieure à une autre. C'est ainsi que s'établit le racisme, le sexisme et le mépris de classe, par exemple.

A ceux-elles qui disent qu'il n'y a pas de fumée sans feu, il faut rappeler que la plupart des préjugés naissent de rumeurs et ne s'appuient que sur des généralisations. Les préjugés sont intégrés inconsciemment et sont alimentés par les informations non verbales (les images et les situations). La discrimination ne fait que les renforcer. *La preuve que les Anglais-es cuisinent mal c'est qu'on ne voit jamais des restaurants français les embaucher.*

Pourquoi existent-ils et sont-ils si difficile à combattre ? Parce que notre société est inégalitaire et qu'elle valorise la rentabilité, la compétition et l'efficacité. Cette stratification sociale inégalitaire favorise, valorise et juge toujours positivement son propre groupe. Le racisme profite de cette compétition et l'utilise, créant des conflits, en surevaluant les différences culturelles ou économiques entre les groupes sociaux. Ces enjeux favorisent alors la comparaison sociale (on a besoin de se valoriser afin de renforcer son estime de soi, en discréditant d'autres groupes).

Il faut donc non seulement **déconstruire les préjugés**, en prenant conscience que nous en avons tous-tes et en mettant les personnes face à des situations qui contredisent leurs croyances pour les amener à les relativiser. Une autre façon de lutter contre les préjugés est de **développer l'empathie pour l'autre** en se mettant dans sa situation. Néanmoins, la meilleure façon de les réduire est de partager plus équitablement les ressources matérielles, économiques, culturelles et symboliques.

Les sciences psycho-sociales ont formulé quatre hypothèses pour les diminuer :

- 1) Favoriser les contacts intergroupes (et pas uniquement interindividuels). Mais ces contacts ne suffisent pas : il s'agit de valoriser les situations d'interdépendance (avoir un même but ou objectif) ; il faut que les attributs des autres aillent à l'encontre du stéréotype ; faire amplement (et pas superficiellement) connaissance en considérant l'autre comme un individu et non comme un membre de son groupe ; les groupes doivent avoir des statuts et des pouvoirs égaux ; et enfin, il s'agirait que ces contacts soient officiellement appuyés par les autorités (administratives ou politiques).
- 2) Avoir des buts/ennemis/menaces communs car la coopération ne suffit pas ; réussir l'activité, l'action ou le projet (sinon il y aura des reproches contre ceux-elles considérées comme responsables de l'échec).
- 3) Développer une approche sociocognitive (c'est-à-dire



apprendre à traiter différemment les informations : décatégoriser (en découvrant l'individu), différencier (chercher les complémentarités, les apports différents de chacun-e) et recatégoriser (chercher ce qui est commun - intérêt, besoin - à tout le groupe.

4) Utiliser les émotions pour construire de l'empathie pour les autres.

Les races humaines n'existent plus depuis que les généticien-ne-s ont démontré qu'il n'en existait qu'une seule. En séquençant pour la première fois le génome humain, en juin 2000, un chercheur américain*, a mis un point final au concept de race, qui a perdu tout fondement scientifique. La recherche génétique a établi deux faits indéniables. Le premier : tous les humains sont très proches. Et le second : tous les humains actuels sont, au sens propre, des Africains. Notre espèce, Homo sapiens sapiens, est apparue en Afrique. On ne sait pas précisément où ni quand, mais les fossiles les plus récemment découverts au Maroc, suggèrent que les traits anatomiques des humains modernes ont émergé il y a 300 000 ans. La race est une construction sociale et non une caractéristique biologique !

Pourquoi tant de personnes continuent-elles de croire le contraire ?

Ce sont ces thématiques qui sont traitées par les 50 animations proposées dans cette boîte.

Selon les législations fédérales en Belgique, les critères protégés sont :

- **Loi antiracisme** : Nationalité, « prétendue » race, couleur de la peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique ;
- **Loi genre** : sexe, en ce compris la grossesse, l'accouchement et la maternité, le changement de sexe ; ainsi que l'identité de genre ou l'expression de genre ;
- **Loi antidiscrimination** : Âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine sociale.

**Craig Venter, biotechnologiste et homme d'affaires américain. Il s'est illustré dans la course au séquençage du génome humain grâce à une technique innovante.*



La boîte pédagogique, mode d'emploi !

Le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle propose une boîte pédagogique qui contient 50 outils d'animation pour aborder les thèmes des stéréotypes et des préjugés dans une société multiculturelle. L'utilisation de cette boîte s'inscrit dans le cadre d'une formation destinée aux travailleurs.euses sociaux.x-ales pour que ceux-elles-ci apprennent à les utiliser avec leurs publics. La formation est importante pour être en mesure de s'approprier les outils proposés et pouvoir mener des animations dites « conscientisantes », efficaces, ludiques et variées, avec des publics différents (enfants, adolescent.e-s ou adultes) et dans des contextes différents (petits groupes ou groupes plus conséquents).

Cette boîte pédagogique est une **compilation** d'outils issus de la réflexion et de l'expérience du CBAI, mais aussi d'autres associations travaillant sur des thématiques convergentes (Cf. les sources sur chaque fiche). Qu'elles soient remerciées ici pour la mise à disposition de leurs outils et leurs contributions.

Un **photolangage** accompagne la boîte. Si un jeu nécessite l'utilisation de ce photolangage, il en sera référé dans la partie « Matériel » de chaque fiche, qui renverra dès lors à des numéros inscrits au dos de chaque photo.

Il convient donc de bien préparer chaque animation : dans bon nombre d'entre elles, il faudra photocopier des vignettes/bandelettes/cartes à découper pour les distribuer ensuite aux participant.e-s ou aux sous-groupes. Nous conseillons donc aux utilisateurs.rices de la boîte qui multiplieraient ces animations de photocopier celles-ci en couleurs et de les plastifier pour une meilleure manipulation avec les participant.e-s.

« Tout public »

Il est important de disposer d'animations pour les enfants, mais les utiliser avec des adolescent.e-s ou des adultes donne une autre dimension ; les réactions peuvent être très différentes mais très riches. « Tout public » signifie donc qu'on peut faire l'animation avec des enfants, mais qu'elles seront intéressantes différemment avec un public adolescent ou adulte. Il s'agit également de prendre la mesure de cette phase sensible qu'est l'adolescence. Certaines zones sensibles peuvent être heurtées et provoquer des émotions fortes, voire des violences, ressenties ou générées, auxquelles l'animateur.rice doit rester vigilant.e.

Une progression pédagogique

Les animations peuvent être utilisées dans le cadre de journées de formation en tant que séquences, dans un groupe en tant qu'animation ponctuelle ou combinées pour créer un projet sur plusieurs journées. Elles sont d'ailleurs classées dans l'idée d'une progression pédagogique. Plus on avance dans la boîte, plus la thématique de l'identité est approfondie. Mais ce processus nécessite évidemment du temps et elles peuvent donc s'inscrire dans un processus à court, moyen ou long termes, avec le même public.

L'exploitation pédagogique proposée dans les animations est aussi importante que le déroulement de celles-ci ; on essaie de faire parler les participant.e-s en fonction des objectifs visés. Ont-ils été atteints ?

D'où parle-t-on ?

Comment parler de racisme lorsqu'on est blanc.he ?
Comment parler de sexisme lorsqu'on est un homme ?
Comment parler de rapports de domination quand on est racisé.e ?
Comment comprendre une minorité lorsqu'on n'en fait pas partie ?
Comment intégrer la question des privilèges dans notre vision du monde ?

La **connaissance située (ou savoir situé)** est une question qui se pose de manière transversale dans les animations proposées. Cette notion a été conceptualisée par la biologiste et philosophe féministe Donna Haraway en 1988* en réaction à la conception dominante de l'objectivité scientifique selon laquelle il existe une objectivité scientifique abstraite, en mettant à égalité toutes les opinions. La connaissance située suppose de s'interroger sur la position de la personne productrice de la connaissance, sur les limites de sa vision, sur les relations de pouvoir dans lesquelles elle s'inscrit. C'est en prenant conscience de la situation de la personne et du « lieu d'où elle parle » que l'on a des chances d'atteindre une plus grande objectivité. Elle remet ainsi en question une science qui se voudrait objective, universelle et neutre, et qui ne serait finalement qu'une science patriarcale, capitaliste et raciste. Cette notion est donc à cultiver en soi et à garder en tête face à un public qui pourrait appréhender ces postures inadéquates de façon violente.

* Donna Haraway, « *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and The Privilege of Partial Perspective (Savoirs situés : la question de la science dans le féminisme et le privilège de la perspective partielle)* », Essai, 1988.



Co-construire un espace de parole sécurisé

Quelles que soient les situations, il faut garder à l'esprit que ces animations réclament chaque fois de se poser quelques questions en amont : **Quel cadre sécurisant et courageux souhaitons-nous co-construire pour ces animations ?**

Ce cadre peut-être en partie préparé par l'animateur·rice mais il est souhaitable qu'il soit co-construit directement avec le groupe autour de quelques règles en ce qui concerne :

- La prise de parole ;
- La liberté d'expression/le droit au silence ;
- La convivialité ;
- Le droit à la maladresse, à l'erreur ;
- Le droit au désaccord (qui doit être argumenté sur les paroles et les comportements, mais pas sur la personne) ;
- L'impératif de prendre soin de soi (être attentif·ve à l'effet de ma parole sur l'autre).

Pour exemple, voici les préalables qui sont donnés dans les formations animées par le CBAI :

Pour que la formation se passe bien, nous avons besoin :

- D'un climat de bienveillance et de confiance ;
- De se sentir accepté·e-s et respecté·e-s ;
- De convivialité et de chaleur ;
- D'un climat de liberté d'expression et de participation.

[Vous trouverez ci-après un exemple de codes de communication instauré lors d'une formation du CBAI en page 11 de ce livret.](#)

Parce que vous êtes les principales ressources de la formation :

- On écoute les autres jusqu'au bout de leur parole ;
- On respecte les demandes de parole ;
- Chacun·e s'exprime en « Je » ;
- On ne juge pas les personnes ;
- On a le droit de ne pas être d'accord sur des idées et/ou des actes et on explique pourquoi ;
- On ne fait pas de procès d'intention ;
- On a le droit d'avoir des stéréotypes et des préjugés ;
- On est libre de ne pas s'exprimer à certains moments et seulement écouter (silence actif) ;
- Chacun·e participe comme il·elle veut, même si la réussite est souvent une question d'implication ;
- On communique à l'ensemble du groupe (éviter les apartés) ;
- On respecte le principe de confidentialité.

La question du consentement

Certaines animations mettent les personnes dans une

situation susceptible de révéler au groupe des informations qu'elles n'auraient peut-être pas souhaité donner ou qui leur sont douloureuses (par exemple, à propos de l'identité familiale, pour des personnes qui ont été adoptées ou placées, ou qui sont orphelines).

D'autres ont un rapport au corps qui peut générer de l'inconfort ou du malaise.

Faut-il s'assurer du consentement des personnes avant de démarrer une animation ou considérer que l'animation peut provoquer un inconfort riche d'apprentissages ?

C'est à l'animateur·rice de se positionner, en fonction du cadre qui a été co-construit (liberté ou pas de se soustraire à l'animation), du public à qui l'animation s'adresse, tout en portant une attention soutenue à chacun·e, qui permet de négocier.

Des **points d'attention** sur certaines fiches permettent de souligner ces points de vigilance, à anticiper lors de la préparation de l'animation.

1000 façons d'animer 1000 publics différents !

Chaque animateur·rice possède son expérience et son bagage et animera des publics tout aussi différents. Il est donc important d'être capable de s'approprier une façon d'exploiter les fiches en fonction :

- de son niveau de connaissance ;
- de son expérience ;
- de sa capacité de remise en question ;
- du niveau de connaissance des participant·e-s (groupe qui se connaît, qui se rencontre, qui va retravailler ensemble, pendant deux sessions, dix sessions, une année, deux années, etc.) ;
- du public animé (âge, spécificités, niveau de compréhension, etc.) ;
- du nombre de participant·e-s.

Une flexibilité et une adaptabilité minimales sont requises pour faire face aux besoins et aux questionnements des participant·e-s. *[Vous trouverez ci-après d'ailleurs, une liste d'éventuels aménagements raisonnables \(page 9\).](#)*

La formation à l'utilisation de cette boîte permet de baliser un peu son exploitation.

C'est aussi la raison pour laquelle vous trouverez, après cette introduction, quatre « **repères théoriques** », qui permettent de saisir brièvement les contours de thématiques nouvelles et changeantes, pour mieux appréhender les enjeux sociétaux contemporains :

- *[L'intersectionnalité, une grille de lecture 1/4 \(p12\) ;](#)*
- *[Comprendre le\(s\) racisme\(s\) 2/4 \(p16\) ;](#)*
- *[Définitions « Genres et orientations sexuelles » 3/4 \(p19\) ;](#)*
- *[Tableau synoptique des diversités convictionnelles 4/4 \(p23\).](#)*

Excellente animation ou formation à toutes et tous !



Aménagements raisonnables

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit :

« [...] mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ».

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ?

Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté à la participation d'une personne handicapée à la vie en société.

L'aménagement raisonnable répond à un problème individuel, ce qui le distingue de l'accessibilité. En d'autres termes, chaque situation fait l'objet d'une évaluation individuelle afin de trouver une solution à un obstacle handicapant auquel est confrontée une personne dans le cadre de sa vie quotidienne. Par la suite, toutefois, il est fort probable – et même souhaitable – que cet aménagement profite à tous·tes.

Avant même de songer à des modifications matérielles ou liées à l'organisation de votre formation ou de vos animations, l'aménagement le plus simple est d'avoir une attitude humaine et un regard respectueux vis-à-vis de la personne porteuse de handicap participante. Celle-ci est, en effet, la mieux à même de savoir ce dont elle a besoin et de le formuler.

Nous vous invitons à consulter la série de dix carnets réalisés par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur les aménagements raisonnables pouvant être réalisés pour les personnes porteuses d'un handicap ou à mobilité réduite dans 10 secteurs de la vie quotidienne : Culture, horeca, services publics, commerces, logement, loisirs, santé, services privés, sport et transports.



<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/les-amenagements-raisonnables-en-10-brochures>

Par ailleurs, nous vous invitons à prendre connaissance des quelques conseils que nous ont donnés des participant·e·s à nos formations, cela dépendant évidemment des moyens disponibles et du nombre de personnes concernées :

1. Pour les personnes sourdes et malentendantes :

- Les appareils auditifs ne restituent pas une audition parfaite et la lecture labiale, les mimes, les expressions faciales et l'usage d'une langue signée sont de véritables soutiens afin de compléter l'information auditive échangée ;
- Il est important de créer une ambiance la plus silencieuse possible, car les appareils amplifient tous les sons et génèrent une fatigue accrue dans une atmosphère sonorisée agressive (les réunions où tout le monde interagit, fenêtres ouvertes, bruits de fond, bruits des claviers, etc.) ; l'environnement auditif bruyant a pour conséquences : maux de tête, perte d'équilibre, nausées ;
- Une personne sourde ou malentendante n'entend pas quand on lui parle le dos tourné ;
- Pour une personne sourde ou malentendante, une réunion d'une heure équivaut à une réunion de 3 heures et au-delà d'une heure, une pause est nécessaire.
- Pour faciliter la lecture labiale, éviter de se couvrir la bouche avec la main, de mâcher du chewing-gum en parlant ou de parler en mangeant ;
- La personne qui parle veille à être dans le champ de vision de la personne sourde ou malentendante ;
- Éviter de crier, de couper la parole ou parler en même temps et de parler trop vite.
- Respecter le tour de parole de chacun en évitant d'interrompre et en écoutant jusqu'au bout.
- Se désigner quand on parle en levant la main.
- Avant une animation, vérifier comment placer les intervenant·e·s et fournir un support écrit dans la mesure du possible.
- Il est envisageable aussi de désigner un·e participant·e qui veille au bon déroulement de l'animation et qui sert



Aménagements raisonnables

- d'appui à la personne sourde ou malentendante ;
- Éviter de faire les animations dans des pièces trop sombres ou trop éclairées, les éblouissements entravant la lecture labiale (stores) ;
- Pour les formations qui réunissent un nombre important de personnes sourdes ou malentendantes, le recours à un-e interprète en langue des signes est recommandé.

D'un point de vue technologique :

- Prévoir une boucle à induction portative : elle se révèle aussi être une solution (un dispositif avec micro est directement retransmis via Bluetooth aux prothèses auditives facilitant ainsi la bonne compréhension vocale) ;
- Le logiciel AVA est également un outil de reconnaissance vocale pour la personne : ce qui se dit est retranscrit sur smartphone ; il subsiste néanmoins des problèmes acoustiques et abonnement AVA onéreux).

2. Pour les personnes aveugles et malvoyantes

- Les chiens d'assistance sont légalement autorisés dans tous les lieux culturels ;
- Un système de guidage au sol (dalles souples et à cannelures) permet aux personnes avec un handicap visuel de se mouvoir plus aisément ;
- Des indications en braille, placées à bonne hauteur, favorisent le repérage : boutons d'étages dans l'ascenseur, direction des départements, des enseignes, etc. ;
- Des visites guidées préalables de l'endroit ouvrent aux aveugles et aux malvoyants des possibilités de mieux se repérer dans l'espace ;
- Des places accessibles et réservées aux personnes malvoyantes, ainsi qu'à leur accompagnateur-ice éven-

tuel-le, leur donnent la possibilité de décrire et d'expliquer certains aspects visuels de l'évènement ;

- Les outils d'animation peuvent être projetés sur un écran avec une taille de police beaucoup plus grande (photos et textes) ou être transmis au préalable aux personnes.

3. Pour les personnes à mobilité réduite

- Des passages suffisamment larges ou des rampes d'accès inclinées, des portes qui s'ouvrent et se ferment automatiquement aident les personnes à mobilité réduite à se mouvoir aisément. Vous pouvez également proposer des voiturettes ou des petits sièges adaptés ;
- Une indication de l'accès le plus aisé pour les personnes à mobilité réduite (ascenseur, rampe...) facilite leurs déplacements ;
- Une signalétique, des boutons d'ascenseur, des systèmes d'ouverture de porte placés à faible hauteur améliorent leur lisibilité ou leur manipulation par les personnes à mobilité réduite ou de petite taille.
- Rallonger une poignée de porte permet une manipulation plus aisée et facilite l'ouverture de la porte. Une large poignée en bois ou en plastique placée sur une clé peut aussi aider à tourner celle-ci dans la serrure.

Pour toute question, il existe des associations qui oeuvrent pour une plus grande inclusivité dans nos sociétés.

Voici l'exemple de La Collective F.R.i.D.A, "Féministe Radicalement inclusive et Définitivement Antivaldiste", née d'un besoin urgent de porter les voix des femmes vivant au quotidien des discriminations validistes, sexistes, racistes et classistes. Elle poursuit plusieurs missions, dont la prévention des violences faites aux femmes en situation de handicap, l'organisation de formations antivaldistes, la création d'espaces dédiés au self care et au self love. F.R.i.D.A est prête à faire bouger les lignes !

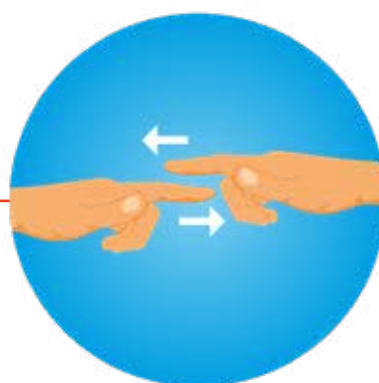


Exemple d'un code de communication



En faisant ce signe,
j'informe que je vais terminer.

Quand quelqu'un-e fait ce signe, il-elle
nous demande de nous arrêter de parler.



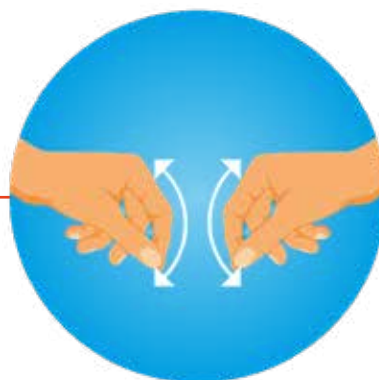
En faisant ce signe, j'informe la personne
que ce qu'elle a dit m'a blessé-e.

Pour dire « Je suis d'accord »,
on lève les bras en l'air et on agite les mains.



Pour dire « Je ne suis pas d'accord »,
on baisse les bras en-dessous de la table.

Pour dire « Je suis mitigé-e »,
on secoue ses deux mains devant soi.





L'intersectionnalité : une grille de lecture

Le concept d'intersectionnalité décrit la manière dont les systèmes d'inégalité fondés sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la classe sociale et d'autres formes de discrimination «s'entrecroisent» pour créer des dynamiques et des effets uniques. Par exemple, lorsqu'une musulmane portant le hijab est victime de discrimination, il est impossible de dissocier son identité féminine* de son identité musulmane et d'isoler la ou les dimensions à l'origine de la discrimination.

Toutes les formes d'inégalité se renforcent mutuellement et doivent donc être analysées et traitées simultanément pour éviter qu'une forme d'inégalité n'en renforce une autre. Par exemple, s'attaquer uniquement à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes - sans tenir compte d'autres dimensions telles que la race, le statut socio-économique et le statut d'immigré - risque de renforcer les inégalités entre les femmes.

L'intersectionnalité permet d'approfondir notre compréhension de l'injustice systémique et de l'inégalité sociale en tentant de démêler les lignes qui créent l'écheveau complexe des inégalités. Il s'agit également d'un outil pratique qui peut être utilisé pour lutter contre la discrimination intersectionnelle par le biais de politiques et de lois.

* Le CJI reconnaît une gamme illimitée d'identités et d'expressions de genre, et embrassons celles et ceux qui vivent au-delà, à l'encontre et en dehors du modèle binaire. Ce que le CJI entend par « femmes et hommes » n'est ni fixe ni déterminé.

La justice intersectionnelle est la distribution juste et équitable des richesses, des opportunités, des droits et du pouvoir politique au sein de la société. Elle repose sur les concepts d'égalité et de droits juridiques et sociaux. La justice intersectionnelle se concentre sur le fonctionnement mutuel des privilèges et des désavantages structurels, c'est-à-dire que le désavantage de quelqu'un est le privilège de quelqu'un d'autre. C'est pourquoi les actions ont tendance à être centrées sur les personnes et les groupes de personnes qui sont confrontés aux obstacles structurels les plus importants dans la société, en partant de l'idée que si nous atteignons les personnes les plus désavantagées sur le plan structurel, alors nous pourrions atteindre tout le monde.

La justice intersectionnelle considère que la discrimination et l'inégalité ne sont pas le résultat d'intentions individuelles, mais qu'elles sont plutôt systémiques, institutionnelles et structurelles. Par conséquent, la justice intersectionnelle

peut être réalisée par le biais des institutions qui répartissent directement et indirectement les opportunités et les ressources, notamment le système scolaire, le marché du travail, le système de santé et d'assurance sociale, la fiscalité, le marché du logement, les médias et le système bancaire et de crédit.

Lorsqu'on s'attaque à une dimension de la discrimination, les autres dimensions ne sont-elles pas automatiquement incluses ?

Par exemple, lorsque l'on aborde la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, ne profite-t-elle pas à toutes les femmes, quels que soient leur âge, leur milieu socio-économique, leur race, leur appartenance ethnique, leur religion ou leur orientation sexuelle ?

En théorie oui, en pratique non. Les processus d'exclusion et de discrimination qui se produisent au sein des mouvements ne sont peut-être pas intentionnels, mais ils engendrent de nouvelles inégalités systémiques et structurelles.

Si les groupes tels que les «femmes», les «gays», les «lesbiennes» et les «personnes de couleur» sont hétérogènes et diversifiés, les récits et les archétypes qui les représentent ne le sont pas. Au contraire, les intérêts, les histoires et les images qui prévalent sont ceux de ceux qui détiennent le plus grand pouvoir politique, économique et social. Par conséquent, les droits, les intérêts et les voix des minorités au sein de ces catégories ont tendance à être négligés et marginalisés.

Sans une approche intersectionnelle explicite, les politiques d'égalité et de lutte contre la discrimination auront tendance à reproduire les schémas de discrimination qu'elles cherchent à combattre, car les processus de discrimination structurelle imprègnent tous les domaines de la société, y compris les domaines de la lutte contre la discrimination et de la justice sociale.

L'intersectionnalité ne consiste pas à s'attaquer à toutes les formes de discrimination en même temps. Ce serait impossible. Au contraire, une approche intersectionnelle de la discrimination et de l'inégalité cherche à identifier et à traiter les processus de marginalisation et d'exclusion dans le cadre des efforts de lutte contre la discrimination qui se concentrent uniquement sur une dimension. Il s'agit de lutter contre la discrimination au sein de la discrimination, de s'attaquer aux inégalités au sein des inégalités et de protéger les minorités au sein des minorités.



L'intersectionnalité : une grille de lecture

Par exemple, les inégalités au sein de la catégorie «femme» ne deviendront visibles que si nous nous éloignons de la dichotomie homme/femme à axe unique pour inclure d'autres dimensions telles que la race, la religion, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique et l'identité de genre. De même, les intérêts et les besoins spécifiques des minorités raciales, ethniques et religieuses au sein des mouvements LGBTQI - par exemple, les réfugiés LGBTQI - ne sont généralement pas satisfaits de manière adéquate parce que leur expérience est marginalisée au sein du mouvement plus large. Leur exclusion peut être attribuée au fait que leur culture et leur religion tendent à être considérées comme incompatibles avec leur orientation ou identité sexuelle. La reconnaissance de ces inégalités et de ces processus de discrimination au sein des mouvements est une condition préalable à l'élaboration de politiques et de lois efficaces dans le domaine de l'égalité des sexes et des politiques d'égalité des chances.

Une approche intersectionnelle garantit que personne n'est laissé pour compte dans la lutte pour la justice et l'égalité. Elle garantit que les communautés et les mouvements intègrent les différences et travaillent ensemble à l'égalité. Elle empêche de combattre une forme de discrimination au détriment d'une autre.

Comment cela fonctionne-t-il dans la pratique ?

L'intersectionnalité est un concept relativement nouveau dans les politiques publiques européennes et de nombreux progrès sont nécessaires dans la manière dont les politiques et les lois - et leur mise en œuvre - abordent la discrimination et l'inégalité intersectionnelles. Une compréhension incomplète de ce qui constitue la discrimination intersectionnelle, de son fonctionnement et de ses effets, associée à la croyance que les catégories incluent automatiquement les différences (voir Q4, par exemple, que la catégorie «femme» inclut automatiquement toutes les femmes) conduit à des réponses inadéquates à la discrimination intersectionnelle.

Le Centre pour la justice intersectionnelle cherche à combler ces lacunes en fournissant des moyens concrets et efficaces pour parvenir à la justice intersectionnelle. Par exemple, la mise en œuvre de politiques d'égalité des sexes visant à corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes sans creuser les inégalités entre les femmes, ou la garantie que les politiques d'immigration et d'asile, en particulier en ce qui concerne le regroupement familial, ne privent pas les femmes migrantes de leur agence et de leur autonomie. Ces objectifs peuvent être atteints grâce à des recherches approfondies sur les politiques, à des actions de plaidoyer directes et à des conseils politiques.

Quels sont les outils juridiques et politiques qui peuvent être mobilisés ?

Les conventions internationales telles que la CEDAW et l'ICERD sont des outils utiles pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et la race, mais à ce jour, il n'existe pas d'instruments internationaux et nationaux juridiquement contraignants interdisant explicitement la discrimination intersectionnelle.

De même, le cadre juridique européen en matière de lutte contre la discrimination ne combat pas de manière adéquate la discrimination intersectionnelle, car la législation disponible ne traite qu'une dimension à la fois (soit le sexe, soit la race, soit l'orientation sexuelle, soit...) et se concentre sur la discrimination individuelle, par opposition à la discrimination structurelle. Cela signifie que les actions et les intentions individuelles jouent un rôle décisif, au lieu d'examiner l'agrégation des cas de discrimination et leurs schémas sous-jacents. Il en résulte un décalage entre la politique et la législation antidiscriminatoires, d'une part, et la politique d'égalité des chances, d'autre part.

Une perspective intersectionnelle de la lutte contre la discrimination met en évidence l'aspect structurel de la discrimination et relie les efforts politiques visant à prévenir la discrimination et à corriger les inégalités.

L'intersectionnalité : de quoi parle-t-on ?

Un entretien avec Emilia Roig produit par le CBAI



<https://www.youtube.com/watch?v=GLy6bLjs53Y>



L'intersectionnalité : une grille de lecture

Quelques points d'attention !

Il est important de rester attentif·ve·s à ne pas se limiter aux discussions conceptuelles entre expert·e·s de l'intersectionnalité car on pourrait vider la grille de lecture de sa substance.

On se priverait alors d'un outil bien précieux qui nous invite à nous mettre très concrètement au travail sur les discriminations à l'œuvre dans nos groupes, à nous intéresser aux vécus des personnes qui subissent de multiples discriminations. Reprenons ici les propos d'Aïda Yancy : « Le fait d'engager des personnes racisées par exemple, peut donner l'impression, en surface, qu'un espace, un lieu de travail, est intersectionnel. Le problème est que sans changement structurel dans les dynamiques de travail, très souvent, les personnes minorisées et même multi-minorisées qui sont engagées finissent par devoir porter sur leurs épaules tout le poids du changement et leur présence même permet souvent aux personnes majoritaires de considérer que le but est atteint, comme si elles étaient une sorte de « preuve que le travail antiraciste est fait étant donné qu'elles sont là » tout en les empêchant d'y travailler en profondeur comme Sara Ahmed le met en lumière dans son livre *Living a Feminist Life*. Cet exemple est valable pour tout autre type de minorisation. »

L'article ici :



<https://www.bepax.org/publications/lrintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html>

Un autre ici :



<https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2015-v28-n2-rf02280/1034173ar/>

Notons aussi que les dominations peuvent aussi se jouer entre nous, au sein des groupes d'animations (Cf. Introduction « *D'où parle-t-on ?* » et la façon d'instaurer un cadre d'écoute et de prise de parole sécurisé (« *Co-construire un espace de*

parole sécurisé »). Vous pouvez également vous inspirer de la vidéo ci-jointe, sur la façon de distribuer la parole en animation, réalisée par la Coopérative La Braise :



<https://www.youtube.com/watch?v=fLK86fGJ994>

L'intersectionnalité comme outil juridique, outil d'analyse et de réflexion et pratique politique

On attribue le concept d'intersectionnalité à la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw qui l'a forgé afin de (1) rendre compte de l'impact des dominations multiples sur l'accès aux droits et de (2) visibiliser les discriminations. Mais ce type d'analyses critiques articulant plusieurs dominations n'est pas apparu avec elle, parce qu'on le retrouve déjà dans le « Black feminism ». Ce sont des femmes noires aux États-Unis, qui ont contesté le monopole de représentation des mouvements auxquels elles cherchaient à participer, en dénonçant la façon dont certain·e·s représentant·e·s étaient considéré·e·s comme plus légitimes – en particulier les hommes dans le mouvement de libération noir et les femmes blanches de la classe moyenne dans le mouvement féministe.

Voici une vidéo de Kimberlé Crenshaw, qui introduit l'intersectionnalité et l'importance de cette approche (en langue anglophone) :



<https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>

L'intersectionnalité est donc un outil réflexif et politique qui nous invite à nous intéresser aux dominations, à la manière dont elles se réalisent concrètement dans les espaces que l'on crée, dans les relations que nous entretenons, n'étant pas tous·tes situé·e·s de la même façon dans la société. Ne bénéficiant pas tous·tes des mêmes privilèges, nous ne faisons pas tous·tes les mêmes expériences, nous ne percevons pas tous·tes les mêmes choses, nous n'avons pas tous·tes les mêmes ressentis de confiance et de sécurité avec les institutions et nous n'avons pas tous·tes construit



L'intersectionnalité : une grille de lecture

les mêmes points de vue. Cela a un impact sur notre rapport au monde et aux autres. Cela a aussi un impact sur la façon dont les personnes qui nous entourent vont être à l'écoute de notre parole et la légitimer.

Le «mansplaining»

Pour exemple, le « mansplaining » est un exemple de mécanisme de domination systémique dans la prise de la parole.

Définition par Brut :



<https://www.youtube.com/watch?v=pXeXkRpU28A>

Définition par Rokhaya Diallo :

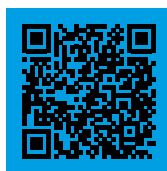


<https://www.youtube.com/watch?v=NIEAR8-LGY>

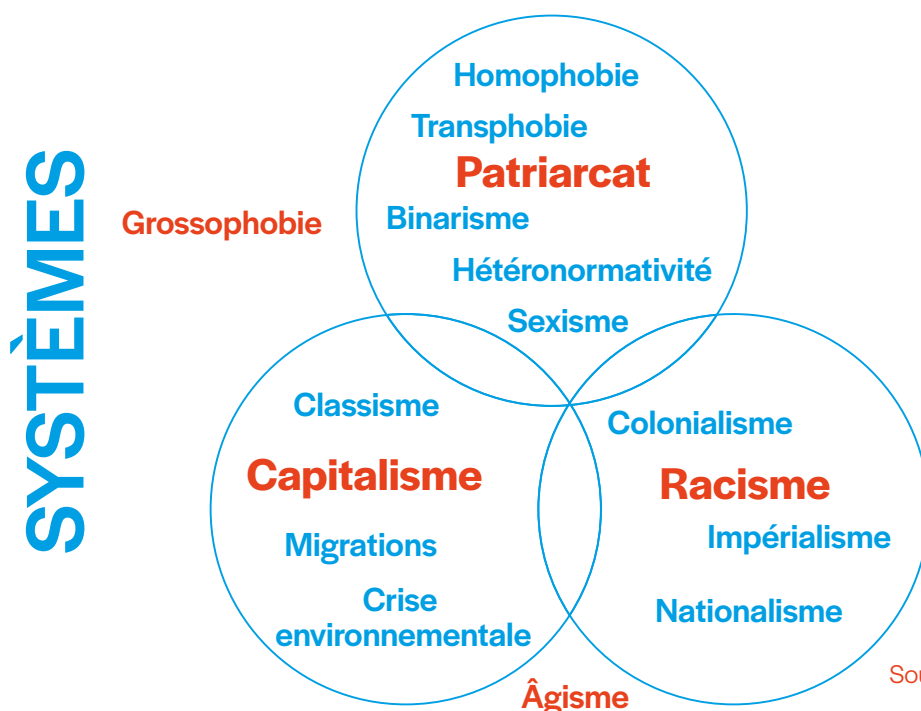
« Démasquons nos privilèges », fais le test !

« Privilège masculin », « Privilège blanc », « Privilège hétéro », la notion de privilège est au cœur de l'intersectionnalité... Mais de quoi parle-t-on exactement ?

Ce test a été élaboré par Hassina Semah, sociologue et psychologue clinicienne, spécialisée dans les violences conjugales et interculturelles ; Il a été créé à partir des catégories discriminatoires de la « matrice de domination » (Hill-Collins, 1990).



<https://2019.esperanzah.be/engagement/campagne/test/>



Source : Centre de Justice Intersectionnelle (CJI)



Comprendre le(s) racisme(s)

Quelques définitions

- **Race** : selon les généticiens, il n'existe qu'une race parmi les êtres humains. Toutefois certaines idéologies ont classé les individus sur base de leur apparence physique, par exemple la couleur de peau (la race blanche, la race noire, etc.) ou la forme du crâne, introduisant un ordre hiérarchique entre elles. Le législateur belge, dans la loi antiracisme du 30 juillet 1981, a néanmoins conservé ce terme en le faisant précéder de « prétendue », qu'Unia utilise entre guillemets.
- **Racisme** : idéologie qui implique une hiérarchisation des groupes d'individus pour produire une inégalité entre le groupe dominant et les autres. Pour l'essayiste Pierre Tevanian, le racisme est « une construction du monde, une idéologie qui hiérarchise les groupes sociaux en différenciant, péjorant cette différence, et réduisant les personnes à leurs stigmates, les essentialisant pour enfin justifier une inégalité de traitement »¹.
- **Discrimination raciale** : selon la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». En Belgique, la loi définit la discrimination comme un « traitement injuste ou inégal d'une personne sur base de caractéristiques personnelles. La législation anti-discrimination condamne tant la discrimination que le harcèlement, le discours de haine ou les délits de haine envers une personne ou un groupe de personnes ». Elle définit non seulement des différentes formes de discrimination, mais considère aussi les caractéristiques personnelles, appelées les « critères protégés ».

▪ Racisme individuel versus racisme institutionnel, systémique ou structurel

On peut comprendre ces racismes comme étant diverses couches dans l'iceberg. Selon notre regard, on voit ce qui est plus visible ou plus enfoui, plus intériorisé, plus inconscient, à la fois dans les constructions sociétales, mais aussi dans nos constructions identitaires en tant qu'individus. Les méca-

nismes de construction des préjugés et des stéréotypes sont tels que chacun ne peut avoir des réflexes racistes, tout en étant conscient-e de ces mêmes mécanismes.

- > Le racisme individuel, dit « moral », ou « intentionnel », ou « primaire », se passe au niveau des individus qui commettent des actes ou tiennent des propos haineux à l'encontre d'autres individus, sur base de leur couleur de peau, origine, ethnie, ascendance ou nationalité parce qu'ils ont des stéréotypes ou ont cultivé des préjugés, un sentiment ou une idéologie de supériorité plus ou moins explicite.
- > Le racisme n'est cependant pas qu'individuel. Il est également structurel, systémique, institutionnel et historique. Le racisme structurel renvoie au niveau macro, soit à l'organisation de la société et aux structures qui reproduisent des inégalités fondées sur un processus de racialisation. Il est plus difficile à repérer, il se manifeste plutôt par ses effets, tandis que les mécanismes produisant ces effets peuvent rester diffus. « L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société » selon le définit La Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Canada (CDPDJ). Les représentations racistes traversent la société et permettent de perpétuer le racisme comme rapport de domination structurant la société.

Ce racisme se retrouve dans différents aspects de l'organisation sociétale, notamment dans les institutions elles-mêmes. C'est le racisme institutionnel. Pour Valérie Sala Pala, il y a un racisme institutionnel lorsque, « en dehors de toute intention manifeste et directe de nuire à certains groupes ethniques, les institutions ou les acteurs au sein de celles-ci développent des pratiques dont l'effet est d'exclure ou d'inférioriser de tels groupes »².

Les institutions comme l'école, les hôpitaux (le système de santé), la police et les organes de l'État en tant que tel, reproduisent cette racialisation structurelle. Par exemple, des lois censées être universelles, parce qu'elles ne prennent pas en compte de groupes minoritaires et leurs vécus, peuvent créer de l'exclusion ou même des effets négatifs pour certains groupes.

Racisme d'État : Il faut distinguer le racisme structurel du racisme d'État. Certains États ont introduit dans leur Constitution ou dans leur législation des dispositifs explicitement racistes. Il s'agit par exemple du système d'apar-

¹ TEVANIAN, Pierre, « La mécanique raciste », *Dilecta*, coll. « État des lieux », septembre 2008.

² SALA PALA, Valérie, « La politique du logement social est-elle raciste ? L'exemple marseillais », *Faire Savoirs*, n° 6, mai 2007, pp. 25-36 (voir p. 28).



Comprendre le(s) racisme(s)

theid qui avait cours en Afrique du Sud jusqu'en 1991 ou des lois dites « Jim Crow » dans les États du sud des États-Unis, ou actuellement l'apartheid israélien envers les palestinien-ne-s.

Le racisme n'est pas un phénomène « pur » mais doit être analysé avec d'autres types de domination comme la domination de classe et le sexisme (voir repères théoriques pour l'« intersectionnalité »).

• Fragilité et privilège blancs

> **Privilège blanc** : ce concept arrivé des États-Unis recouvre les avantages dont bénéficient les Blanc·he·s en tant que groupe majoritaire d'une société où il occupe la position privilégiée dans la hiérarchie sociale et économique. Ces privilèges fonctionnent comme une norme inconsciente, ils représentent « la normalité ». Exemples de « privilège blanc » : « J'ai moins de chance de me faire contrôler », « Je profite de salaire plus élevé que mes collègues racisé·e·s car j'ai plus facilement une promotion », « Je peux prendre une position controversée dans une polémique sans que l'on rapporte ce choix controversé à mon origine ». Ajoutons néanmoins que faire partie du groupe dominant n'empêche pas une bonne partie des Blanc·he·s de partager avec certains groupes minoritaires une situation socio-économique défavorable.

> La « **fragilité blanche** » renvoie au constat d'une hypersensibilité des Blanc·he·s face aux accusations de racisme : au moment où on leur demande de questionner la façon dont leurs comportements pérennisent le racisme structurel (dont le groupe tire par ailleurs des avantages), ils-elles entendent qu'on les traite de racistes moraux.

Les différentes formes de racisme : les manifestations de racisme et de xénophobie doivent être combattues quelles que soient les formes qu'elles prennent et les personnes ou groupes de personnes qu'elles visent. Le racisme peut néanmoins porter un nom particulier lorsqu'il vise un groupe minoritaire ou le·s membre·s de ce groupe. Une approche uniquement universaliste et indifférenciée du racisme ne permet pas de cerner de manière adéquate les spécificités des formes de racisme.

L'on peut ainsi distinguer :

• **L'antisémitisme** : se rapporte au critère de « l'ascendance ». C'est la discrimination, les préjugés, l'hostilité ou la violence envers les Juifs, en tant que Juifs (ou contre les institutions juives, en tant qu'elles sont juives). C'est la

haine ou le mépris du Juif ou supposé tel qui se manifeste notamment par des stéréotypes dénigrants, déshumanisants ou faisant appel à des théories conspirationnistes. NB : la jurisprudence estime que la négation ou l'approbation, entre autres, de la Shoah (voir la loi contre le négationnisme du 23 mars 1995) peuvent être assimilées à de l'antisémitisme.

• **L'islamophobie** : se rapporte actuellement tant au critère de « l'origine nationale ou ethnique », qu'à celui de la « conviction religieuse musulmane » (ce qui permet souvent d'invoquer tant la loi antiracisme que la loi antidiscrimination). C'est l'ensemble des actes de discriminations et de violence (propos haineux, harcèlement, discrimination, crimes et délits de haine) qui visent au moins une personne, un bien ou une institution en raison de son appartenance, réelle ou supposée, à la religion musulmane. L'islamophobie peut affecter de nombreux aspects de la vie des personnes qui les subissent, y compris l'accès à l'éducation, à l'emploi, au logement, à la justice et aux soins de santé. Cette violence peut être verbale, psychologique, physique et/ou économique. C'est le mépris, l'hostilité ou la haine vis-à-vis des personnes musulmanes ou supposées telles.

Concernant l'appartenance religieuse, il faut cependant distinguer ce type de racisme ou discrimination du droit à la critique des religions. En effet, il n'existe pas de délit de blasphème dans le code pénal belge.

• **L'afrophobie ou négrophobie** : se rapporte au critère de la « couleur de peau ». C'est le mépris, l'hostilité ou la haine vis-à-vis des personnes d'ascendance africaine qui s'expriment sous la forme d'un sentiment de supériorité fondé sur l'histoire de l'esclavage et de la colonisation dont découlent des stéréotypes et des préjugés. La négrophobie peut se manifester de diverses manières, allant de discriminations subtiles à des actes de violence ouverte. Ce phénomène peut être observé tant au niveau individuel que systémique, où les structures sociales, économiques et politiques peuvent perpétuer et renforcer les inégalités et les stéréotypes négatifs à l'égard des personnes noires. La négrophobie peut affecter de nombreux aspects de la vie, y compris l'accès à l'éducation, à l'emploi, au logement, à la justice et aux soins de santé.

• **L'antitsiganisme ou romanophobie** : se rapporte au critère de « l'origine ethnique ». C'est le mépris, l'hostilité ou la haine vis-à-vis des Roms, un groupe ethnique minoritaire présent dans de nombreux pays, surtout en Europe, qui s'expriment sous la forme de préjugés et se fondent sur l'ignorance et la méfiance vis-à-vis d'une culture et d'un



Comprendre le(s) racisme(s)

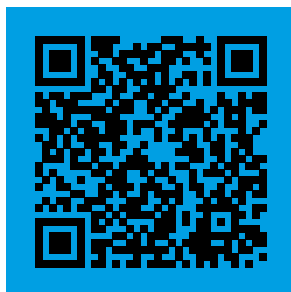
mode de vie propre. Les Roms, majoritairement sédentaires, sont par ailleurs souvent amalgamés aux Gens du Voyage, qui préfèrent vivre en communautés nomades.

- **L'asiaphobie** : se rapporte au critère de « l'origine nationale » ou de la « couleur de la peau » du continent asiatique : ce mépris, ces préjugés, cette hostilité ou cette haine s'adressent donc aux personnes d'origine asiatique ou supposées telles. Ils se manifestent par des préjugés et des expressions péjoratives. L'asiaphobie trouve aussi son origine dans l'histoire coloniale française, et s'est vue renforcée par l'actualité géopolitique et par la crise de la COVID. Des phénomènes tels que la « Yellow fever », la « fièvre faune » (préférence sexuelle pour les femmes asiatiques) en font partie.

- **La xénophobie** : aussi appelée **migrantophobie** quand c'est envers des migrants, c'est l'hostilité, le mépris, rejet ou la haine vis-à-vis de ce qui est étranger, des étranger·ère·s, notamment les réfugié·e·s, les demandeurs·euses d'asile, les migrant·e·s et les sans-papiers.

À noter : Ce qui est partagé dans ces phénomènes, c'est la haine, le mépris ou l'hostilité. En ce sens, la discrimination au sens strict (une différence de traitement non justifiée) peut être établie, et prohibée, sans qu'il y ait nécessairement haine, mépris ou hostilité. On va alors parler de discrimination raciale, mais pas de racisme au sens strict. Tous ces termes ont été inventés dans des contextes différents, souvent par les premiers·ère·s concerné·e·s. Ils englobent les stéréotypes, les préjugés, les discriminations jusqu'au aux violences physiques et matérielles et certaines formes de racisme. Les (injonctions aux) discriminations, les appels ou incitations à la haine, le harcèlement et la violence sont condamnés par la loi.

Source : Inspirée de www.unia.be



Pour approfondir la question de(s) race(s), rendez-vous sur le site du CBAI, où sont compilés des articles variés sur cette thématique :

<https://www.cbai.be/les-races-existent-elles/>



Les questions de genre

Source : Outil inspiré par www.causonsfeminisme.com

Il est fondamental, dans une animation, de respecter le droit à la vie privée. Aborder les questions de genre avec un public est délicat et l'animateur.ice doit être capable de repérer les fragilités au sein d'un groupe, ainsi que les paroles discriminantes, conscientes ou pas, au sein d'un groupe. Le cadre de sécurité doit être rappelé.

Il est essentiel de ne pas confondre sexe et genre :

- **Le sexe dit biologique** renvoie à la fois au sexe **anatomique**, au sexe **chromosomique**, et au sexe **hormonal**, tous trois inscrits dans le **système binaire homme/femme** ; toutefois, si, dans la majorité des cas, ces trois dimensions s'alignent, les personnes intersexuées présentent des variations dans ces caractéristiques ;
- **Le sexe assigné à la naissance** n'est autre que la **case officiellement cochée** en fonction de **l'apparence** des organes génitaux externes ;
- **Le genre** est la traduction sociale de l'identité sexuelle, qui elle, comporte trois niveaux : celui de l'identité de genre (le versant psychique du genre, le genre ressenti), l'expression de genre (la façon dont on manifeste son identité de genre dans une société donnée, comme les vêtements, la coiffure, le maquillage, etc.) et les rôles (distribution des tâches et des fonctions entre les genres).

Les conceptions du genre

Les réflexions des mouvements des femmes ont toujours, et nécessairement, été articulées autour **des attentes et des contraintes** liées à leur sexe. Cependant, la séparation philosophique et sociologique – si ce n'est ontologique – entre le sexe et le genre est attribuée à **Simone de Beauvoir**, lorsqu'elle a écrit que *l'on ne naît pas femme, on le devient* ; autrement dit, la féminité – et tout ce qui en découle – relève d'un apprentissage conditionné plutôt qu'une manière innée d'être. C'est dans les **années 1970** que cette séparation sera approfondie, principalement par les féministes anglophones.

La conception essentialiste

L'essentialisme conçoit le genre comme un **attribut permanent et indissociable** d'une personne, autrement dit, il est **interne et indépendant** des facteurs socioculturels et contextuels. L'essence est souvent associée à la biologie – la nature –, mais elle ne s'y résume pas.

La conception constructiviste

Au contraire, le constructivisme conceptualise le genre comme un **produit externe**, c'est-à-dire qu'il est une **construction sociale** dictant la manière **adéquate** d'agir et d'interagir pour chaque sexe.

La conception performative

L'on doit cette approche à **Judith Butler**, dans le prolongement de la réflexion constructiviste. Ainsi, elle envisage **à la fois le sexe et le genre comme des construits sociaux**, partant du principe que **le corps n'est sexué que parce que le genre est actualisé continuellement**. Butler fait ici appel au **concept linguistique de performativité**, qui renvoie, grossièrement, aux énoncés qui se réalisent immédiatement par le simple fait d'être prononcés. Par exemple, à la naissance d'un enfant, en prononçant « c'est une fille » ou « c'est un garçon », l'on ne crée pas (l'on n'actualise pas) la même réalité. En somme, **il n'existe des sexes que parce qu'il existe des genres, et les genres n'existent que par la répétition des pratiques et performances sociales qui les constituent**. Ce faisant, l'on crée le genre autant qu'il nous crée.

Les identités de genre

À l'instar de l'orientation sexuelle, l'identité de genre est un spectre sur lequel l'individu se situe, et il est indispensable de respecter l'identification propre à chacun.e – notamment au travers des pronoms, parfois des prénoms, avec lesquels ils,elles sont à l'aise et se reconnaissent. Il est également essentiel de garder à l'esprit qu'orientation sexuelle et identité de genre sont indépendantes.

- **Cisgenre** : se dit d'une personne dont le genre est conforme au sexe assigné à la naissance ;
- **Transgenre** : se dit d'une personne dont le genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance ;
 - > **Dysphorie de genre** : sentiment de discordance entre son sexe et son genre, à l'origine d'une grande détresse ;
 - > **Transsexuel-le** : terme à éviter et qui n'est plus utilisé, dans la mesure où la transidentité est relative au genre, non au sexe ;
 - > **Drag (queen/king)*** : se dit d'une personne adoptant temporairement le code vestimentaire stéréotypé de l'autre genre, généralement de manière exagérée et dans le cadre d'une prestation artistique ;

* **Travesti-e** : se disait des personnes « drags » mais n'est plus utilisé parce qu'il est péjoratif et induit une idée de tromperie.



Les questions de genre

- **Agendre/de genre neutre** : se dit d'une personne ne s'identifiant à aucun genre ou à aucun genre spécifique
- **Bigendre** : se dit d'une personne s'identifiant aux deux genres (féminin et masculin) ;
- **Pangendre/omnigendre** : se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond à tous les genres ;
- **Androgyne** : se dit d'une personne exprimant des traits typiques des deux genres ;
- **Genderfluid/de genre fluide** : se dit d'une personne dont le genre fluctue sur le spectre ;
- **Genderqueer/non-binaire** : se dit d'une personne dont le genre se situe hors du spectre, remettant ainsi en cause le système binaire traditionnel.

entre une identité de genre plus vraie, plus légitime qu'une autre en fonction du type de transition entamée.

On emploie le verbe passer (de l'anglais passing) pour désigner une personne trans perçue par les personnes cis

- comme appartenant au genre qu'il.elle exprime ; il s'agit, d'une certaine manière, d'un objectif à atteindre, mais également d'une cause de discriminations ou de privilèges.

L'identité de genre comme source de discriminations

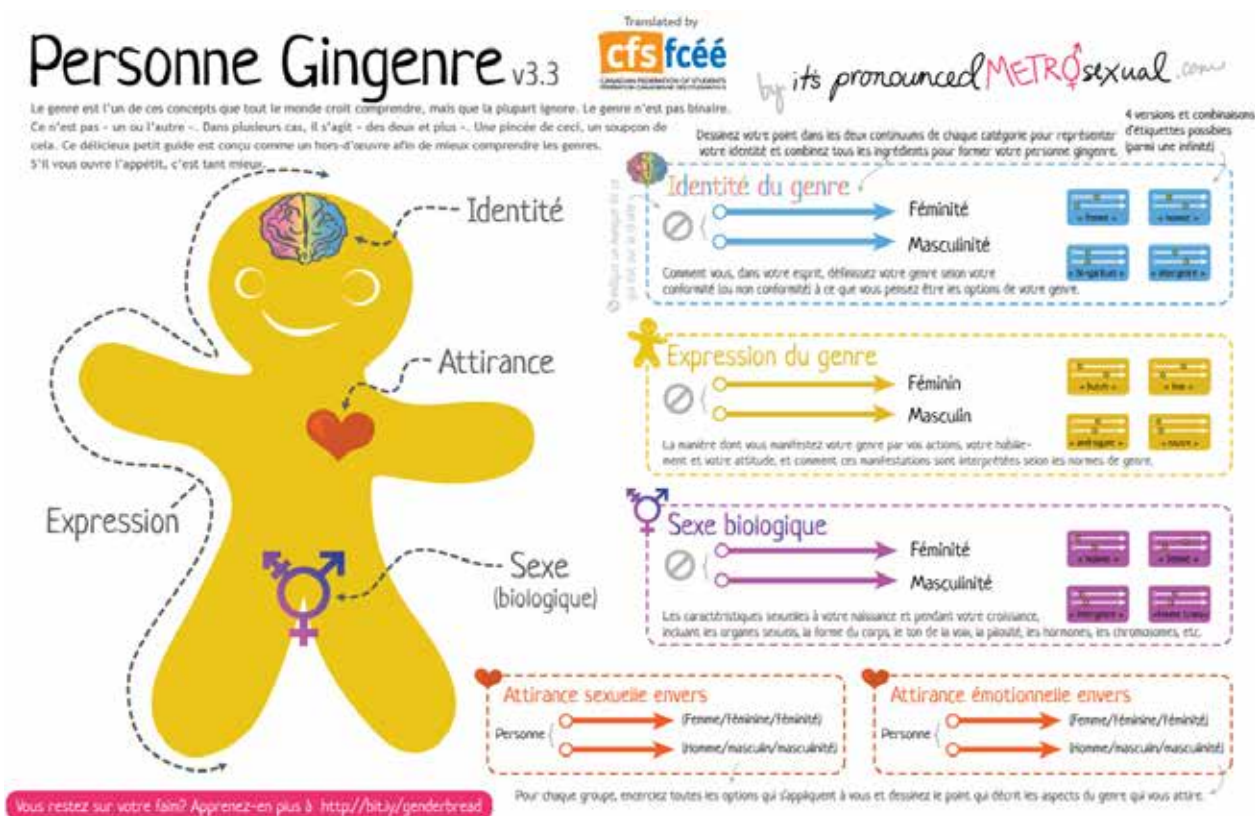
- **Cisnormativité** : système de pensée normatif binaire à l'origine de la marginalisation des personnes trans ;

- **Cissexisme** : découle de la cisnormativité ; perception qu'être cisgenre relève de la norme et que l'identité de genre est naturellement alignée avec le sexe assigné à la naissance, menant à la négation ou l'ignorance volontaire des autres identités, et dictant les comportements sociaux par le truchement de l'ensemble des institutions ;

- **Transphobie** : comportement motivé par la peur ou l'aversion menant à la discrimination directe ou indirecte – jusqu'à la violence – à l'égard de toute personne en dehors du schéma binaire homme/masculin et femme/féminin.

Précisions

- **Transgenre/transexuel.le** : on essaiera d'utiliser le substantif trans sans nécessairement lui accoler -genre (ou encore moins -sexuel.le) afin de respecter l'intimité de chacun.e, mais également pour ne pas créer de hiérarchie





Les orientations sexuelles

Le concept d'orientation sexuelle repose traditionnellement sur quatre piliers :

- Le désir ou l'attraction sexuelle ;
- Le comportement sexuel ;
- Le sentiment amoureux ;
- L'auto-identification.

L'échelle de Kinsey permet de mesurer et d'identifier :

- 0** • Exclusivement hétérosexuel.le
- 1** • Prédominance hétérosexuelle
- 2** • Prédominance hétérosexuelle, occasionnellement homosexuel.le
- 3** • Égalité entre les attractions/absence de préférences
- 4** • Prédominance homosexuelle, occasionnellement hétérosexuel.le
- 5** • Prédominance homosexuelle
- 6** • Exclusivement homosexuel.le

Lexique des orientations sexuelles

L'auto-identification est une composante importante de l'orientation sexuelle, qu'il est essentiel de respecter. Il est possible que les définitions présentées ici ne coïncident pas toujours avec celles qu'en ont certains sujets, ce qui n'invalide ni leur vécu, ni les concepts eux-mêmes, qui tentent avant tout d'en saisir la signification globale.

Une personne LGBTQIA+ dira qu'elle passe lorsqu'elle sera perçue comme hétérosexuelle, ce qui peut prévenir certaines violences tout en ne permettant pas à la personne de vivre son identité telle qu'elle la ressent. Le passing, dans ce contexte, tient souvent à la confusion entre orientation sexuelle et identité de genre.

▪ **Hétérosexualité** : attraction romantique/émotionnelle et sexuelle pour les personnes du sexe opposé ;

▪ **Homosexualité** : attraction romantique/émotionnelle et sexuelle pour les personnes du même sexe :
> **Gay** : homme attiré par les hommes ;
> **Lesbienne** : femme attirée par les femmes ;

▪ **Bisexualité** : attraction sexuelle pour les personnes du sexe opposé et les personnes du même sexe :
> **Biromantisme** : attraction romantique/émotionnelle pour les personnes du sexe opposé et les personnes du même sexe, allant de pair ou non avec la bisexualité ;
> **Bisexualité performative** : situation où une femme hétérosexuelle cisgenre a des contacts sexuels avec une ou d'autres femmes en présence d'hommes hétérosexuels cisgenres dans des contextes privés ou semi-privés sexualisés (fêtes étudiantes, regroupements, bars, etc.) dans l'objectif d'être validée sexuellement ;

▪ **Pansexualité/omnisexualité** : attraction sexuelle pour tous les sexes et toutes les identités de genre :
> **Panromantisme** : attraction romantique/émotionnelle pour tous les sexes et toutes les identités de genre, allant de pair ou non avec la pansexualité ;

▪ **Allosexualité/queer** : identité en dehors de la binarité traditionnelle ou des étiquettes prédéfinies et en dehors du spectre de l'asexualité ;
> La première occurrence de l'adjectif **queer** date de 1508, le terme renvoyant alors péjorativement à quelqu'un sortant de la norme, avant de prendre un sens véritablement insultant, relatif à la différence, à l'étrangeté, sans qu'une définition fixe ne soit retenue. C'est en 1895, lors du procès



Les orientations sexuelles

d'Oscar Wilde, qu'il prend une dimension homophobe, et devient un élément incontournable de la rhétorique haineuse. Toutefois, presque un siècle plus tard, les activistes LGBTQIA+ se le réapproprièrent. En 1990 est fondée la Queer Nation, alertant et sensibilisant aux violences commises contre la communauté, donnant ainsi au terme une dimension politique et symbolique. Il englobe dorénavant l'ensemble des identités non conformes, et permet de sortir du carcan binaire du genre et de la sexualité – d'aucuns le privilégient, pour cette raison, à l'acronyme LGBTQIA+.

- **Asexualité** : absence d'attrance sexuelle pour qui que ce soit ;
 - > **Hétéroromantisme** : attirance romantique/émotionnelle pour les personnes du genre opposé ;
 - > **Homoromantisme** : attirance romantique/émotionnelle pour les personnes du même genre ;
- **Aromantisme** : absence d'attrance romantique/émotionnelle pour qui que ce soit ;
- **Fluidité sexuelle** : variation temporelle ou contextuelle dans l'attrance sexuelle ou romantique et l'auto-identification à une orientation sexuelle.

La Licorne du Genre

Le Genre fait partie de ces choses que tout le monde croit comprendre alors qu'en fait c'est rien du tout. Le Genre n'est pas binaire. Ce n'est pas "soit/or". La plupart du temps c'est "les deux/et". Une pointe de ceci, un brin de cela. C'est un continu, un spectre... Ce savoureux petit guide se veut être une introduction aux notions liées au Genre. C'est là si vous avez soit d'en savoir davantage. En fait c'est même plutôt l'inverse!

Genre

Placez un point sur chaque ligne de chaque catégorie pour représenter votre identité, puis combinez le tout pour former votre Licorne.

4 exemples d'une identité de combinaison possible

Genre

Indique une absence de ce qui est écrit à l'opposé

Agence

La façon dont vous définissez votre genre, selon le degré d'alignement (ou de non-alignement) avec les options données.

Femme/Fille

Homme/Garçon

"Femme"

"Homme"

"Bige"

"Fluide"

Expression de Genre

Neutre

Comment vous présentez votre genre, par le comportement, style, etc., et comment cela est interprété selon les normes de genre.

Féminin

Masculin

"Butch"

"Femme"

"Androgyne"

"Neutre"

Sexe assigné à la naissance

Femelle

Mâle

Intersexe

(Assigné arbitrairement, mâle ou femelle)

Ce sur quoi se base le personnel médical pour l'assignation d'un genre au nourrisson : l'apparence subjective des organes génitaux externes. Lorsque jugés ambigus, ces derniers sont opérés pour correspondre à l'apparence classiquement admise comme "féminine" ou "masculine". On assigne fille un nourrisson assigné femelle, et garçon un nourrisson assigné mâle.

Différence entre Cisgenre et Transgenre

Assigné-e de tel genre

Ok avec cette assignation

Pas ok avec cette assignation

Cisgenre

Transgenre

Attirance Sexuelle envers

Personne (Asexualité)

Femmes/Femelles/Féminité

Hommes/Mâles/Masculinité

"Pansexualité"

"Asexualité"

(Très peu d'attrance, ni des organes génitaux, ni du genre)

(Très peu d'attrance, entre asexualité et sexualité)

Attirance Romantique envers

Personne (Aromantisme)

Femmes/Femelles/Féminité

Hommes/Mâles/Masculinité

"Panromantisme"

"Aromantisme"

(Attrance ne dépend pas des organes génitaux, ni du genre)

(Très peu d'attrance, entre aromantisme et romantisme)

Entourez chaque terme décrivant ce pour qui/quel vous ressentez de l'attrance, puis placez un point sur chaque ligne, selon le degré d'attrance éprouvée.



DES STÉRÉOTYPES AUX RACISMES

Source : Outil inspiré du Centre canadien d'œcuménisme

REPÈRES THÉORIQUES 4/4

Tableau synoptique des diversités convictionnelles


	 Christianisme	 Judaïsme	 Islam	 Sikhisme
Croyance fondamentale	Il y a un Dieu créateur unique qui s'incarne en la personne de Jésus-Christ pour sauver l'Humanité du péché originel.	Il y a un Dieu créateur unique, appelé Yahvé, qui s'adresse au peuple juif pour le guider et à travers lui guider toute l'Humanité (peuple élu).	Il y a un Dieu créateur unique appelé Allah, qui s'adresse à l'Humanité à travers le Coran pour la guider et la protéger du péché.	Il y a un Dieu créateur unique appelé Satnam. Le monde matériel est une illusion dont il faut se libérer en suivant le dharma (morale religieuse) pour éviter de se réincarner. Il n'y a pas de castes et les hommes et les femmes sont égaux.
Règle d'or	« Tout ce que vous voulez que les hommes fassent pour vous, faites-le vous-mêmes pour eux » <i>La Loi et les Prophètes. Matthieu 7,12</i>	« Ce que tu tiens pour haïssable ne le fais pas à ton prochain. C'est là toute la Loi, le reste n'est que commentaire. Va et apprends-le » <i>Talmud, Sabbat 31a</i>	« Nul de vous n'est un croyant s'il ne désire pour son frère ce qu'il désire pour lui-même ». <i>Les 40 hadiths de An-Nawawi 13</i>	« Je ne suis un étranger pour personne et personne n'est un étranger pour moi. En vérité, je suis l'ami de tous ». <i>Guru Granth</i>
Adeptes	Chrétien-ne	Juif-ve	Musulman-e	Sikh
Fondateur/Figures centrales	Jésus-Christ	Abraham	Muhammad	Gura Nanak Dev Ji
Lieu d'origine	Jérusalem	Israël et région	Arabie	Panjab
Date	32 après J-C	1812 avant J-C	622 après J-C	XV ^{ème} siècle
Écritures sacrées	Bible	Thora	Coran	Sri Guru Granth Sahib
Divinité	Dieu	Dieu	Allah (Dieu)	La Vérité (Dieu)
Adversaire	Satan (le diable)	Yetzer Hara (l'inclinaison du mal)	Sheitan (le diable)	L'Ego
Attitude centrale de vie	Aimer Dieu et son prochain comme le Christ les aime	Imiter Dieu	Imiter Muhammad et les prophètes d'Allah	« Le Chardi Kala » : pensée positive, optimisme
Lieu de culte	L'église (catholique et orthodoxe) et le temple (protestant)	La synagogue	La mosquée	La gurdwara
Le clergé	Prêtre/ministre/ pasteur	Rabbin	Imam	/
Principales célébrations	Pâques, Noël, Pentecôte	Pessah, Roch Hachana, Yom Kippour, Chavoutot, Souccot	Eid Ul-Fitr, Eid El-Adha	Baisakhi (Création du Khalsa Vaisakhi)
Exigences alimentaires	Aucune	Nourriture cachère, pas de porc	Viande halal, pas de porc ou d'alcool	Végétarisme ou jhatka
Périodes de jeûne	Oui	Oui	Oui	Non
Calendrier(s)	Grégorien et julien (solaire)	Juif (lunisolaire)	Hijri (lunaire)	Nanakshahi (solaire)
Code vestimentaire	On doit s'habiller de façon modeste dans l'église et ailleurs.	Kippa, calotte ronde. Talit, châle de prière. Les tsittsit, glands posés aux 4 coins du talit. Le Talit katan, petit talit porté sous la chemise. Les tefillin, deux boîtes carrées en cuir contenant des versets bibliques, qu'on attache au bras gauche et sur le front pendant la prière du matin. Le kitel, longue robe blanche.	On doit être vêtus de façon modeste et certaines femmes ne peuvent montrer que leurs mains et (en partie) leur visage. Les hommes doivent éviter de porter des vêtements considérés comme féminins (soie, or, etc.). Le vêtement est une obligation religieuse et affirme l'identité.	Les cinq « K » : Kesh, cheveux et barbe non coupés ; Kangha, peigne porté dans les cheveux symbolisant la spiritualité ; Kara, bracelet de métal, signe d'austérité et de sobriété ; Kaccha, caleçon, signe d'agilité et de modestie ; Kirpan, petite dague recourbée, rappel de la dignité.
Particularités	Le modèle des mystiques chrétiens est d'aller de l'infini au fini. À travers l'histoire, ceux qui ont rencontré Dieu sont sortis de leur expérience de prière pour servir le peuple de Dieu en fondant des communautés apostoliques, des écoles, des hôpitaux et autres organisations pour répondre aux besoins humains.	Être le « peuple élu » signifie que les Juifs doivent proclamer le message de Dieu parmi les nations en vivant une vie sainte. Les Juifs récitent des prières trois fois par jour et une quatrième prière est ajoutée le jour du shabbat et aux fêtes. Les Juifs hassidim sont classés comme orthodoxes.	La charia, ou loi islamique, dérivée du Coran, est un système de lois qui couvre les questions d'ordre religieux, moral et social. Le soufisme (Tasawwuf) est une tradition mystique de l'islam à laquelle les Musulmans peuvent adhérer, qu'ils soient sunnites ou chiites.	L'âme traverse un cycle de naissances et de morts avant d'atteindre une forme humaine.
% mondial	33,06 (en diminution)	0,23	20,28 (en croissance)	0,39
Distribution par groupes dans le monde	51% Catholiques romains, 30% Protestants, 15% Orthodoxes, 3% Anglicans, 2% Non-Trinitaires, 0.04% Nestoriens	30% Conservateurs, 25% Reformés, 13% Orthodoxes, 1% Reconstructionnistes, 30% sans affiliation	88% Sunnites, 11% Chiites (ou Shi'a), 0.9% Ahmadiyya, 0.04% Druzes	Homogène



Tableau synoptique des diversités convictionnelles



Hindouisme



Bouddhisme



Athéisme



Agnosticisme

Croyance fondamentale	Il y a un principe unique, Brahman dont émanent tous les autres Dieux du panthéon. L'âme humaine se réincarne et récolte les fruits des actes de ses vies précédentes (le karma). Chaque croyante peut choisir de se dévouer à un Dieu en particulier.	La souffrance est une illusion dont il faut se libérer par le dharma (morale et pratique religieuse) pour atteindre le nirvana et ne plus se réincarner. Le dharma est le même pour tous, il n'y a pas de castes.	Dieu n'existe pas.	Tout ce qui n'est pas expérimental est inconnaissable donc il est impossible de se prononcer sur l'existence ou non de Dieu.
Règle d'or	« Que les autres se comportent envers lui comme il se sera comporté envers eux ». <i>Mahabharata 5; 26,16-17</i>	« Ne blesse pas les autres avec ce qui te fait souffrir toi-même ». <i>Udana-Varga 5,18</i>	« La démarche scientifique permet de s'approcher de la vérité ».	« Il n'y a aucune preuve impartiale sur le sujet et il n'est pas possible de se prononcer ».
Adeptes	Hindou-e	Bouddhiste	Athée	Agnostique
Fondateur/ Figures centrales	Aucun fondateur	Bouddha (Siddhârta Gautama)	Aucun	Aucun
Lieu d'origine	Inde	Inde	Partout	Partout
Date	1500 avant J-C	523 avant J-C	L'Antiquité	L'Antiquité
Écritures sacrées	Védas, Râmâyana, Baghavad-Gita, Ahâbhârata	Tipitaka	Aucune	Aucune
Divinité	Brahma, Vishnu, Shiva	/	Aucune	Peut-être ?
Adversaire	Asura (force démoniaques)	Mara (domaine des sens et des désirs)	La superstition	Peut-être ?
Attitude centrale de vie	Dharma (devoirs envers ses proches, la communauté & l'univers)	Mettre un terme à la souffrance	Refuser de croire	Être sceptique
Lieu de culte	Le temple	Le temple	Aucun	Aucun
Le clergé	Purohit/Pujari	Bhikkhu/Bhikkhuni	Aucun	Aucun
Principales célébrations	Ganesha Chaturthi, Divali, Navaratri	Vesak	Aucune	Aucune
Exigences alimentaires	Végétarisme, ou pas de boeuf ou de porc	Aucun alcool, certains sont végétariens	Aucunes	Aucunes
Périodes de jeûne	Oui	Oui	Non	Non
Calendrier(s)	Samvat (lunisolaire)	Bouddhiste (lunisolaire)	Non	Non
Code vestimentaire	On enlève ses chaussures et on doit être vêtu modestement dans le temple. Les femmes, et quelques hommes, portent souvent un point (tilak) de poudre de curcuma ou autre substance colorée sur le front comme symbole religieux, (troisième oeil intérieur).	On doit être vêtu modestement dans un style approprié au contexte culturel. On doit enlever ses chaussures dans le temple. Les bhikkhu (moines) et les bhikkhuni (nonnes) portent une robe traditionnelle de couleur safran, brune, grise ou noire.	Aucun	Aucun
Particularités	À l'intérieur de l'hindouisme, diverses pratiques permettent d'atteindre la moksha, but spirituel de la vie : 1. Karma-Yoga - voie de l'action ; 2. Jnana-Yoga - voie de la connaissance ; 3. Raja-Yoga - voie de la méditation ; 4. Bhakti-Yoga - voie de la dévotion. Une prière favorite est : « Que toutes les créatures, que tous les mondes soient heureux. »	Les Bouddhistes croient à la renaissance, distincte de la réincarnation. La « Voie du milieu » est le rejet des extrêmes. On atteint le Nirvana par la voie de la modération, par la pratique de la sagesse, de la moralité et de la connaissance.	Les Athées ne croient pas en Dieu et nient l'existence d'un ou plusieurs dieux.	Le scepticisme
% mondial	0,23	20,28 (en croissance)	?	?
Distribution par groupes dans le monde	70% Vaishnavites, 26% Shaivites 3% hindous néo et réformés 1% Veerashaivas (Lingayats)	756% Mahayana, 38% Theravada, 6% Vajrayana (Lamaïsme, Tibétain, Tantrique)	?	?



Des photos pour explorer les stéréotypes



Tout public
6 personnes minimum



30 - 60 minutes

Le livre de photographies « Bruxelles Intime » d'Herman Bertiau permet de voyager dans l'intimité et la diversité de familles bruxelloises : il permet de mettre en scène quelques-uns de nos stéréotypes les plus courants, tout en soulignant la richesse et la complexité qui cohabitent dans nos quartiers. Le propos peut être exploité de différentes manières : ce qui est privilégié ici est un travail sur le regard que nous posons sur les familles immigrées.



Mainstreaming de la diversité - enjeux et perspectives (IRFAM), d'après une idée de Xavière Remacle (CBAI) dans D'ici et d'ailleurs, dossier de l'enseignant/dossier de l'élève. Ministère de l'Éducation de la Communauté Française, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 1994.

Matériel

Série (réalisée par Herman Bertiau) de **photos 1 à 8** dans le **PHOTOLANGAGE** joint à la boîte pédagogique.

Préambule

Cette première animation permet d'aborder la question des préjugés et des stéréotypes relatifs à l'immigration.

Objectifs

- Faire apparaître puis déconstruire des stéréotypes et des préjugés culturels ;
- Développer la capacité à reconnaître les préjugés ;
- Travailler le regard stéréotypé sur les familles immigrées ;
- Situer l'histoire de ces familles dans un contexte d'immigration.

Déroulement

- Faire des sous-groupes de cinq ou six personnes. Chaque sous-groupe reçoit une photocopie d'une photo (sans la légende) et une série de questions (**Annexe 1**) relatives aux personnes et au décor de la pièce.
- Après avoir répondu aux questions, un-e porte-parole de chaque groupe vient rapporter à l'ensemble du groupe les observations et les réponses du groupe. La photo étudiée est à ce moment projetée sur écran ou montrée aux participant-e-s : le groupe peut s'exprimer pour donner d'autres versions ou observations, relever des doutes, des incohérences, etc.

En fin de discussion, les légendes des photographies (**Annexe 2**) sont dévoilées et comparées aux projections initiales.

Une telle activité a ses limites et pourrait produire l'effet inverse de celui escompté (figer une culture ou généraliser à l'ensemble d'une communauté immigrée). L'analyse des indices montre néanmoins qu'il est possible de susciter des réactions intéressantes, faire naître des discussions, créer du suspense et titiller le doute.





Des photos pour explorer les stéréotypes

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Série de questions

A propos des personnages :

Description des personnages :

- Combien sont-ils ?
- Comment sont-ils-elles disposé-e-s dans la pièce ?
- Quelle est leur attitude corporelle ?
- Expression du visage ?
- Habillement ?

D'après leur apparence, évaluez pour chacun d'eux-elles :

- L'âge
- Le pays d'origine
- Le métier
- La religion

S'il y a plusieurs personnages :

- Sont-ils-elles ami-e-s ou parent-e-s ?
- Quel type de relations les unissent (affection, filiation, conflit, autorité, soumission, etc.) ?

A propos du décor :

Quels sont les indices qui vous permettent de deviner :

- Le pays d'origine
- La religion
- Le pays d'accueil
- La commune
- La profession
- Les loisirs
- Le niveau de vie
- Le milieu social
- Les événements marquants du passé (mariage, divorce, naissance, deuil, voyage, etc.)
- Qualifiez votre impression globale en un terme et justifiez-le.

Que peut-on dire de la manière dont le photographe a construit les photos ? ¹

¹ Photographies 14, 20, 24, 25, 39, 41, 93, 120 de « Bruxelles Intime » de H. Bertiau, Labor-CFC éditions, 1990



Des photos pour explorer les stéréotypes

Vous trouverez les photos 1 à 8 nécessaires à cette activité dans le **PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique

Légendes des photographies



Photo 1

Negi Tempa, 44 ans, tibétain, vit à Bruxelles depuis 1983 ; professeur de philosophie bouddhiste, il y enseigne le tibétain et le sanskrit. Sa femme, Martine, belge, est assistante de direction. Leur fille a 3 ans et s'appelle Detchenma.



Photo 2

Risku Sanir, 53 ans, et sa femme Meryem, 43 ans, sont araméens. Agriculteurs en Turquie, ils ont tout quitté en 1985 pour venir se réfugier en Belgique avec leurs enfants Aydin, Gulsun, Sahin, Nakip (soudeur) et Behiye. Debout, Naime Urcum, la fiancée de Nakip. Au moment de la photo, Férède et Yildiz, 14 et 12 ans, étaient à l'église.



Photo 3

Ex-joueur de football palestinien, **Michel Khleifi**, 38 ans, est venu étudier à Bruxelles en 1972. Aujourd'hui cinéaste belgo-palestinien, il a notamment réalisé le film « Noces en Galilée ». Perrine Humblet, sa femme, est sociologue. Leurs enfants, Marius, Gilbert et Naël Khleifi, ont 16 et 10 ans.



Photo 4

D'origine italo-franco-tunisienne, **Claude et Anne-Marie Pes-Burgio** ont quitté Tunis en 1975. Claude est musicien à l'hôtel Hilton et Anne-Marie travaille à l'Office du Tourisme Tunisien. Leurs filles, Carole et Nathalie, ont 6 et 12 ans. Quant à leur tante Sérafine, 83 ans, elle vendait du porc et du sanglier dans une boucherie à Tunis ; à Bruxelles depuis un an et demi, elle vit désormais auprès d'eux.



Photo 5

Jan Desmet, 43 ans, ouvrier, sa femme Jacqueline Sempoux, 40 ans, et leurs enfants Eric, Philippe, Sophie et Christine, sont belges et vivent à Bruxelles depuis toujours.



Photo 6

Juge et peintre, ou plutôt peintre et juge, **Jean-Marie La Haye**, 49 ans, belge, vit à Bruxelles depuis 1975, date de son retour du Zaïre. Sur ses genoux, Jason Louisse. Sa femme, Amina, congolaise, 30 ans, tient dans ses bras le petit dernier, François. Debout, de gauche à droite, Tété, Musi et Ady.



Photo 7

Jean-Pierre Simba, belge d'origine congolaise, technicien, et Hedy Dusseldorf, belge, bibliothécaire, viennent d'avoir un petit garçon : Guillaume, 3 mois et demi. Originaires de Goma et de Malmedy, ils vivent à Bruxelles depuis une dizaine d'années.



Photo 8

Abdulatif Riahi, 49 ans, professeur de religion islamique, et sa femme Amina, 39 ans, ont quitté le Maroc en 1971 ; leurs enfants Hagear, Sidi-Mohamed, Abdoullah et Hafsa, sont nés à Bruxelles.



Les stéréotypes de la présentation



Matériel

Photocopie des questionnaires (**annexe 1**).

Préambule

Nous avons tous des stéréotypes pour simplifier la complexité de la réalité. Connaître une personne prend du temps. Cette animation permet de pratiquer l'écoute active. Certain-e-s, quand ils-elles n'ont pas d'information, laissent la case vide, d'autres se construisent des réponses stéréotypées par manque d'informations. Stocker l'image dans une catégorie s'appelle un stéréotype.

Objectif

- Comprendre comment nous utilisons nos stéréotypes pour connaître une personne.

Déroulement

- Alors que les participant-e-s se déplacent dans la pièce, donner un signal pour que des binômes se forment. Les binômes font connaissance pendant deux minutes. Ils se séparent et continuent leur promenade. Au second signal, recommencer.
- Distribuer les questionnaires (concernant les deux personnes rencontrées).

- Chacun-e remplit le questionnaire pendant quelques minutes.
- Continuer l'exercice aussi longtemps que souhaité ou jusqu'à ce que tout le monde se soit rencontré. Donner du temps aux participant-e-s pour remplir à nouveau les questionnaires. S'autoriser à poser d'autres questions.

Exploitation pédagogique

- *Qu'est-ce que vous avez ressenti/vécu émotionnellement ?*
- *Qu'est-ce que vous avez découvert en faisant cette animation ?*
- *Qu'est-ce qui a été facile ou difficile ?*
- *Avez-vous changé vos questions au fur et à mesure que vous faisiez connaissance ?*
- *Comment avez-vous géré l'absence d'informations pour remplir le document ?*
- *La personne rencontrée correspondait-elle aux stéréotypes que vous aviez d'elle ?*
- *Pose-t-on souvent les mêmes questions ?*
- *Plus on a de temps, plus on a d'informations, moins on a de préjugés : êtes-vous d'accord avec cette affirmation ?*

Variantes

Vous pouvez augmenter la durée des rencontres entre les personnes et/ou le nombre de rencontres (et donc de questionnaires distribués).



Les stéréotypes de la présentation

Photocopiez ce questionnaire en deux exemplaires par participant-e

J'ai fait connaissance de :

J'ai appris à propos de son identité :

Familiale :

Professionnelle :

Scolaire :

Linguistique :

Nationale (nationalité et/ou origine) :

Sexuelle/de genre :

Institutionnelle :

Résidentielle :

Religieuse ou philosophique :

Personnelle (caractère, personnalité) :

Socio-économique (classe, statut) :

Corporelle (santé, handicap, etc.) :

Couleur de peau :

Générationnelle (âge, génération) :

Loisir (hobby, cercle d'amis, etc.) :

Engagement (volontariat, militance, etc.) :



«Cultinary»



À partir de 12 ans
Indifférent



45 - 60 minutes



Kit « Tous différents, tous égaux », Conseil de l'Europe.

Matériel

- Copie de la liste de mots à illustrer (**annexe 1**),
- Tableau de papier et marqueurs,
- Feuilles de papier et des stylos pour les dessins du groupe,
- Papier collant ou punaises pour afficher les dessins.

Préambule

Nous avons tous.tes des stéréotypes; cela n'est pas seulement inévitable, c'est nécessaire. Nous avons besoin de stéréotypes pour établir un lien avec notre environnement, les personnes et les événements qui nous entourent.

Objectifs

- Analyser nos stéréotypes et nos préjugés à propos des autres ;
- Travailler sur les images que nous avons des groupes minoritaires ;
- Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes.

Déroulement

- Former des sous-groupes.
- Appeler un.e des membres de chaque sous-groupe et lui donner un mot (attention, toujours commencer par la fleur et terminer par le Moldave).

- Leur demander de rejoindre leurs groupes et de traduire le mot par un dessin, tandis que les autres tentent de deviner de quoi il s'agit. Il-elle ne doit dessiner ni chiffres, ni mots et ne pas parler, si ce n'est pour confirmer l'exactitude de la réponse. Le reste de l'équipe doit seulement proposer des réponses, et ne pas poser de questions.
- Après avoir fait le tour de tous les sous-groupes, leur demander d'inscrire le mot sous leur dessin, qu'il soit terminé ou non.
- Demander ensuite aux sous-groupes de se choisir un.e autre dessinateur-ice. Faire en sorte que chacun-e puisse dessiner au moins une fois.
- A chaque bonne réponse, leur montrer un nouveau mot.
- Le sous-groupe qui parvient à trouver tous les mots est déclaré vainqueur.
- Afficher les dessins ou les poser par terre, afin que les participant-e-s puissent comparer et discuter des différentes interprétations et des images associées aux mots.

Variante

Le choix des mots à illustrer doit être fonction du contexte culturel et national du groupe. Par conséquent, les mots de la liste en annexe 1 ne sont que des suggestions ; à vous de les adapter à vos besoins spécifiques.



«Cultinary»

Exploitation pédagogique

- L'animation était-elle difficile pour vous ? Pourquoi ?
- Les dessins correspondent-ils à la réalité ?
Quel est l'avis des dessinateurs.rices ?
- Les dessins renvoient-ils à quelque chose de positif ou négatif ?
- Quels sont leurs effets sur nos relations avec les personnes concernées ?
- Quelle est l'origine des stéréotypes présents dans les dessins ? Et de manière générale ?
- Quel est le rôle des médias, de l'éducation scolaire, de la famille et du groupe de pairs ?

Cette animation est susceptible de faire ressortir les stéréotypes les plus immédiats et les plus communs à propos des autres, notamment les étrangers-ères et les minorités. Il est capital que cette animation ne se limite pas aux dessins, mais que les participant-e-s réfléchissent aux risques des stéréotypes et à l'origine des images que nous avons des autres. Nous vous suggérons d'inclure dans votre liste de mots le nom d'une minorité représentée dans votre pays et d'une autre, au contraire, non représentée, et avec laquelle le groupe aura eu peu de contacts directs.





«Cultionary»

Photocopiez cette liste en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

			
UNE FLEUR			UNE HOMOSEXUELLE
UN CAMÉLÉON			UNE JUIVE
UNE BELLE MAISON			UN HÉTÉROSEXUEL
UNE AFRICAINE			UN SÉROPOSITIF
UN RÉFUGIÉ			UN MUSULMAN
UN TERRORISTE			UN ROM
UNE BELGE			UN MOLDAVE



Les citrons



À partir de 10 ans
De 10 à 50 personnes



20 - 45 minutes

Animation inspirée d'« A Classroom of Difference™ » adapté par le CEJL.

Matériel

1^{ère} partie : Un citron (jaune ou vert) par sous-groupe, un tableau, des feutres.

2^{de} partie : D'autres fruits différents (un par sous-groupe).

1^{ère} partie - objectifs

- Introduire le concept de stéréotype ;
- Illustrer comment les généralisations influencent notre raisonnement.

Préambule

Cette animation montre facilement comment placer les personnes et les choses dans des catégories sans porter aucune attention à leurs caractéristiques individuelles. La catégorisation est un processus normal du développement cognitif. Quand nous catégorisons les objets, il n'y a pas de danger, mais quand il s'agit de personnes, nous nous empêchons de les considérer en tant qu'individus. Le processus du stéréotype désindividualise la personne.

Déroulement

- Placer les citrons sur une table de sorte que tous·tes les participant·e·s puissent les voir.
- Faire citer toutes les caractéristiques du citron et les lister sur un tableau (ex. : jaune, sûr, acide, etc.)
- Former des sous-groupes et distribuer (ou laisser choisir) un citron par groupe.
- Demander aux sous-groupes d'examiner leur citron afin de « mieux le connaître ».
- Lister au tableau les caractéristiques que les sous-groupes annoncent.
- Collecter tous les citrons et les poser sur la table de départ.
- Un·e participant·e de chaque sous-groupe doit alors retrouver le citron de son groupe. Cela ne pose habituellement pas de problème car les citrons ont été individualisés et caractérisés pendant l'observation.
- Interroger les sous-groupes sur les procédés de distinction qu'ils ont utilisés.
- Demander aux participant·e·s les différences énumérées entre le premier tour (le citron en général) et le second



Les citrons

tour (le citron spécifique).

- Au tableau, montrer la différence entre les stéréotypes (les images qu'on a dans la tête) et les préjugés (généralisations et croyances sans vérifications).

Variante

Demander aux participant-e-s de donner un âge, un nom, une histoire, un lieu de naissance, une famille à leur citron. Avant de reprendre les citrons, ils seront présentés par chaque sous-groupe. Après les présentations, les participant-e-s diront au revoir à leur citron.

Cette animation peut être complétée par l'exercice du citron : deuxième partie.

Exploitation pédagogique

- Comment saviez-vous qu'il s'agissait de votre citron ?
- Qu'avez-vous appris sur la façon dont nous généralisons/singularisons ? Comment êtes-vous passé de la généralisation à la singularisation de votre citron ?
- Avez-vous appris autre chose dans cette animation ?

2^{ème} partie - objectif

- Etablir un lien entre le processus du stéréotype et les comportements discriminatoires.

Préambule

Cette seconde partie d'animation permet de réfléchir aux concepts de l'acceptation, de l'attachement ou du rejet d'un « fruit étranger ». Qu'ils soient positifs ou négatifs, les arguments tournent souvent autour de la complémentarité ou de l'égalité, entre l'intégration (acceptation) et l'exclusion (rejet). L'exploitation de l'animation permet d'ouvrir une discussion sur l'exclusion et le racisme.

Déroulement

- Distribuer à chaque sous-groupe un citron et un nouveau fruit (un fruit différent pour chaque groupe).
- Expliquer que certains nouveaux fruits se déplacent dans le pays (monoculture) des citrons. Chaque sous-groupe décide si le fruit est accepté ou non. Il dispose de cinq minutes pour inventer une histoire sur l'acceptation ou le rejet du fruit. Cette histoire est ensuite présentée à l'ensemble du groupe.
- Chaque sous-groupe présente ses critères de rejet ou d'acceptation du fruit étranger.

Variante 1

Un-e participant-e de chaque sous-groupe reçoit secrètement une consigne lui indiquant qu'il-elle est en désaccord avec les autres (voir **annexe 1**).

Variante 2

Suscitez une discussion générale à partir des phrases de l'**annexe 2**.

Exploitation pédagogique

- Qu'avez-vous appris dans cette animation ?
- Quels sont les arguments qu'on va utiliser pour accepter ou exclure ?
- Est-ce que vous voyez des liens avec la société actuelle ?



Les citrons

Photocopiez cette page et la découper en bandelettes.

Secrètement, distribuez une bandelette à un-e participant-e de chaque sous-groupe.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.

Chut... Chut... Chut...

Ne montre ceci à personne.

Ton rôle est d'être en désaccord avec ton groupe.

Peu importe ce qu'ils-elles disent.

Réfléchis à un discours sur ton désaccord.



Les citrons

Photocopier cette page et la distribuer. Susciter une discussion générale.



Les fraises vont à la piscine. Tout le monde sait que les fraises portent des maladies qui provoquent des éruptions cutanées. Que faites-vous ?



Les pommes rejoignent l'équipe de foot ; elles sont toujours favorisées par l'entraîneur. Que faites-vous ?



Une noix de coco et un citron doivent travailler ensemble. La note finale est basée sur leurs efforts communs. Nous savons tous-tes que la noix de coco est paresseuse. Que faites-vous ?



Les kiwis vous invitent à manger. C'est difficile de parler aux kiwis et leur nourriture est bizarre. Que faites-vous ?



Les pêches se moquent des citrons. Les pêches et les poires ont du pouvoir ensemble . Si vous défiez les pêches, vous défiez les poires. Que faites-vous ?



Une tomate va épouser un citron. Les tomates viennent du mauvais côté de la ville. Votre citron pense que les tomates rôdent autour de sa maison. Que faites-vous ?



Les poires pensent qu'elles sont les meilleures : la meilleure peau, la meilleure coloration, la meilleure texture et le meilleur corps. Vous les trouvez hypocrites et obèses. Que faites-vous ?



Un ananas a un rendez-vous avec votre citron. Tout le monde sait ce que les ananas font après le rendez-vous. Que vont penser les autres citrons ? Comment allez-vous défendre la réputation de votre citron ? Vous sentez que votre citron est en danger. Que faites-vous ?



Les raisins emménagent dans votre quartier. Tout le monde sait que les raisins ont beaucoup d'enfants. Le quartier sera envahi et encrassé par les raisins. Que faites-vous ?



Les melons font des actes de vandalisme dans votre école. Votre citron voit un melon agresser, brutaliser et poursuivre d'autres citrons. Tout le monde sait que les melons sont indisciplinés, bornés et dangereux. Que faites-vous ?



Une nectarine entre dans votre cercle d'amis citrons. Tout le monde sait que la nectarine a beaucoup d'argent et beaucoup de prestige. Que faites-vous ?



C'était pour rire



À partir de 16 ans
8 personnes minimum



25 minutes



Equipes populaire « En découdre avec les préjugés : 8 animations sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations », n°16 - 2016.

Matériel

- Tableau avec grandes feuilles + marqueurs rouge, vert et bleu
- Photocopie de la carte (**annexe 1**) des préjugés et des stéréotypes d'Europe réalisée par Sébastien Laurent. Cette carte, « *Le Monde vu d'en bas (clichés européens)* », se trouve sur son site : www.signo.be/index.php?/works/2011/



Cette carte, qui a fait en 2014 l'objet d'une polémique médiatique, avait également été reproduite sur la couverture de Contrastes n° 168 (mai-juin 2015) avec l'aimable autorisation de son auteur.

Préambule

Nous formulons tous-tes des stéréotypes sur les autres. Il s'agit là d'un processus de simplification du réel tout à fait normal et qui nous aide à mieux appréhender le monde qui nous entoure. Mais exprimer ses stéréotypes ne suffit pas si l'on ne s'en saisit pas pour les dépasser. L'analyse des processus psychosociaux qui nous amènent à formuler des stéréotypes permettra alors de mieux cerner ce dépassement.

Objectifs

- Permettre à chacun-e de s'exprimer sur la question des stéréotypes sans être jugé-e ;
- Prendre de la distance avec ce que nous exprimons sur les autres.

Déroulement

- Les participant-e-s observent la carte de l'Europe (**annexe 1**).
- Chacun-e entoure directement sur la carte un élément qui le-la fait rire (en vert), un élément qui ne le-la fait pas rire (en rouge), un élément qu'il-elle ne comprend pas (en bleu).
- Le groupe effectue une mise en commun.

Exploitation pédagogique

- L'humour est universel mais toutes les cultures ne rient pas des mêmes choses : qu'en pensez-vous ?
- Il semble que l'humour et les blagues portaient, avant, sur les élites et les classes dirigeantes et qu'aujourd'hui, ils seraient dirigés vers les minorités : qu'en pensez-vous ?

Certaines personnes du groupe se sentent parfois la cible de stéréotypes. Comment le vivent-elles ?
Est-ce que certains stéréotypes sur leur groupe d'appartenance les font rire ?
Est-ce que d'autres sont plus difficiles à entendre ?
Il est donc très important d'être vigilant-e-s face à un groupe multiculturel.



Photocopiez cette carte en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes





La montre S



Matériel

- Papier adhésif + grande feuille + feuilles A4

Objectifs

- Présenter le concept de stéréotype : une image (trop) simplifiée ;
- Analyser l'action des stéréotypes dans la société : une image partagée en société et perpétuée par la socialisation.

Déroulement

- Utiliser du papier adhésif pour dessiner une montre au sol, face aux participant-e-s assis-e-s en cercle. La montre sert à dynamiser l'exercice et aide à prendre un rythme rapide, pour assurer la réussite de l'animation.
- Préparer une feuille A4 par participant-e avec comme titre une catégorie de personne (exemples : artiste, Musulman, politicien, Rom, Japonais, prêtre, etc.) ou une image suggestive.
- Demander aux participant-e-s de s'asseoir. Distribuer une feuille par personne et expliquer qu'ils-elles doivent associer le mot en haut de la page avec le premier adjectif qui leur passe par la tête. Ils-elles notent alors l'adjectif sur la feuille et la passent au·à la voisin-e de droite.

- Expliquer les règles d'écriture, de haut en bas : plier la feuille pour cacher leur adjectif avant de la passer.
- Se mettre au milieu du cercle et faire un signe lorsque les feuilles tournent en même temps (tic-tac-tic).
- Arrêter l'exercice lorsque les feuilles ont fait un tour complet.
- Reprendre les feuilles et les lire brièvement.

Exploitation pédagogique

- Les stéréotypes sont-ils mauvais ?
- Peut-on éviter les stéréotypes ?
- Comment les stéréotypes sont intégrés dans le processus de socialisation et comment sont-ils transmis/perpétués ?



Les stéréotypes nationaux



À partir de 8 ans
Indifférent



30 - 45 minutes

CBAI

Matériel

Feuilles de papier, crayons, **photos 9 à 17 dans le PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique.

Objectif

- Prendre conscience des stéréotypes et de leur existence.

Déroulement

- Inscrire le nom d'au moins cinq ou six pays.
- Distribuer le photolangage qui illustre les pays et les peuples (par exemple, un Français avec un béret et une baguette sous le bras).
- Demander au groupe de relier les images stéréotypées aux pays.

Pour les adultes, une alternative propose de simplement donner plusieurs noms de pays et demander au groupe de dessiner les images qui illustrent le pays.

Exploitation pédagogique

- Pourquoi ces stéréotypes existent-ils ?
- Que peut-on faire pour les contrer ?
- Proposer aux participant-e-s de partager des histoires ou des expériences qui contredisent ces stéréotypes.



De qui s'agit-il ?



À partir de 14 ans
6 personnes minimum



45 minutes



Inspiré de l'animation à propos de la communauté juive polonaise vivant à Bruxelles dans les années 1930 - CIDJ.

Matériel

- Copie du texte (**annexe 1**), le questionnaire (**annexe 2**) et le lexique (**annexe 3**).

Objectifs

- Prendre conscience que les stéréotypes et les préjugés se perpétuent dans le temps.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s de former des sous-groupes de 4 personnes maximum et leur distribuer le texte ci-joint (**annexe 1**), le questionnaire (**annexe 2**) et le lexique (**annexe 3**) qui les accompagne. Le lexique est un document facultatif.
- Demander aux participant-e-s de lire le texte individuellement puis de mettre leurs idées en commun au sein de chaque sous-groupe pour répondre au questionnaire. (20')
- Inviter les porte-paroles de chaque sous-groupe à faire part de leur réflexion pour une mise en commun. Reporter sur un tableau, en utilisant des craies de couleurs différentes : si une idée a déjà été reprise pour le texte, l'entourer. (15')

- Lorsque le tableau est complété, demander aux participant-e-s qui peut être l'auteur-riche de ce texte, ce qu'ils-elles savent sur cette personne, à qui l'auteur-riche s'adresse, dans quel but, et enfin, de quel type de texte il s'agit. (5')
- Après cette phase d'émergence d'hypothèses, communiquer les « solutions ». (10')

Texte : René Dons - Bulletin de la Société Royale Belge de Géographie, 1933, fascicule 1, pp.18 -21.

NB : Ce texte se termine par les mots suivants : « *Comme le disait un attaché du Consulat de Pologne, en passant dans certains de ces quartiers, on croirait se retrouver dans une petite ville de l'Est de la Pologne.* » Communauté juive polonaise vivant à Bruxelles dans les années 1930



De qui s'agit-il ?

Photocopiez ce texte en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Texte à analyser

«Quand ils sont suffisamment nombreux dans un quartier, des compatriotes ouvrent des salons de coiffure, des épiceries des boulangeries (...), des boucheries où sont vendues des viandes provenant de bêtes abattues suivant le rituel (...). Ils sont malheureusement, en général, très peu, même trop peu exigeants en ce qui concerne le logement. Une, deux, trois pièces, ou parfois des caves, des mansardes suffisent à abriter un ménage avec le nombre d'enfants que connaissent d'habitude ces familles (...). Les logements occupés par ces étrangers sont d'ailleurs facilement reconnaissables aux fenêtres misérablement garnies, qui tranchent étonnamment sur celles des appartements occupés par nos compatriotes (...).

Quelle est l'attitude de la population à leur égard?

Je mentirais en disant que nos compatriotes éprouvent énormément de sympathie pour ces transplantés ; ils leur témoignent plutôt une certaine méfiance (...). Que de plaintes, que de doléances de la part de ceux qui les ont comme locataires. Ils louent un appartement en annonçant un nombre normal de personnes et, au bout de quelques temps, ce nombre est parfois porté au double ? C'est là un procédé qui indispose gravement ceux qui sont en rapport avec eux. Ensuite, leur mode de vie n'est guère semblable au nôtre (...) empêchant ainsi les locataires des immeubles contigus de se livrer au repos. Enfin, les conditions déplorables d'hygiène et de propreté dans lesquelles ils vivent, font que les logements sont dans un état lamentable quand ils les quittent. Ainsi se justifient les rubriques «Étrangers s'abstenir» qui se voient si fréquemment sur les affiches annonçant des appartements à louer (...).

D'autres griefs sont formulés contre eux par les ouvriers belges. Au moment où la crise sévit si durement, où le chômage atteint un tel degré d'intensité, la main d'œuvre indigène se voit encore privée partiellement de travail (...).

Ajoutons que leur religion, leur langue ne sont guère faites pour opérer un rapprochement. Il reste encore à envisager l'assimilation de ces étrangers aux autochtones (...). Disons immédiatement que l'assimilation totale ne se fera jamais (...). L'assimilation partielle pourra s'accomplir éventuellement. La génération adulte actuelle ne sera jamais absorbée.

Pourquoi?

D'abord la « dose » est trop massive ; ensuite, il existe de telles différences entre eux et nous, que je ne vois vraiment pas comment cette assimilation pourrait se réaliser. Leur langue nous est étrangère, leur religion nous est peu familière, leurs mœurs sont différentes des nôtres ; il existe, d'autre part, une trop grande différence de niveau social entre ce qui forme la majorité de ces immigrants et notre population (...). Peut-on dire que ce mouvement migratoire humain a modifié le « paysage » de Bruxelles ? Strictement parlant, non, encore cependant, que la présence seule de ces étrangers, dans un quartier donne à celui-ci un aspect tout particulier, d'abord par le fait de nombreux magasins (...) si parfaitement reconnaissables, et puis par la présence de cette population grouillante, bruyante, gesticulante, au parler insolite, aux traits caractéristiques et dont l'allure elle-même ne trompe pas celui qui quelque peu averti.



De qui s'agit-il ?

Photocopiez ce questionnaire en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Questionnaire

1. Détermine l'époque à laquelle ce texte a été écrit en cochant la bonne case :

Ce texte a été écrit

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> il y a un mois | <input type="checkbox"/> il y a 10 ans | <input type="checkbox"/> il y a 25 ans | <input type="checkbox"/> il y a 50 ans |
| <input type="checkbox"/> il y a 75 ans | <input type="checkbox"/> il y a 100 ans | <input type="checkbox"/> il y a plus de 100 ans | |

2. Détermine la catégorie de personnes victimes de discriminations.

3. Pourquoi penses-tu à cette catégorie de personnes? Souligne les éléments du texte qui t'ont conduit-e à cette identification.

4. Que reproche-t-on à cette catégorie de personnes ?

5. Comment ces discriminations se traduisent-elles? Qu'est-ce qui les rend concrètes et visibles? Quels moyens sont utilisés pour discriminer les personnes ?

6. Relève une phrase ou une idée marquante dans le texte.

7. Quel est ton ressenti à la lecture de ce texte?



De qui s'agit-il ?

Photocopiez ce lexique en autant d'exemplaires que de participant·e·s ou de sous-groupes

Lexique

Compatriote : personne du même pays, de la même région qu'une autre personne.

Transplanté·e : qui est passé·e d'un milieu à un autre, ici, le comprendre comme « immigré·e ».

Doléance : plainte.

Contigu·e : voisin·e, proche de.

Grief : Ce qui motive une plainte, un reproche.

Sévir : exercer la répression avec rigueur, faire des ravages.

Indigène : né·e dans le pays qu'il·elle habite, synonyme d'autochtone.

Assimilation : adaptation, intégration qui passe par l'imprégnation, chez l'immigré·e, des habitudes et des manières de vivre (de se vêtir, de se nourrir, etc.) locales (donc, du pays où il·elle a migré).

Moeurs : usages, façons de faire propres à un groupe.

Averti·e : se dit d'une personne qui est consciente ou au « courant » de quelque chose.



Le préjugé



Animation issue de mouvements scouts

Matériel

- Post-it

Objectifs

- Montrer que les préjugés nous empêchent de considérer parfois de bonnes idées ;
- Montrer que nos préjugés limitent l'autre à une étiquette et que parfois, l'autre s'y conforme.

Déroulement

- Réunir les participant-e-s et coller un petit mot sur le front de chacun-e afin que tout le monde le voie SAUF la personne qui l'a sur le front.

Exemples : « Ne me parlez pas », « J'ai toujours raison », « Je m'énerve facilement », « Ne m'écoutez pas », « Personne ne me comprend », « Je parle lentement » ou « bas », « Tout le monde m'ignore », « J'ai toujours raison », « Je suis ennuyeux »

- Leur donner une situation à propos de laquelle ils-elles vont devoir échanger, comme par exemple faire un voyage (Où? Comment? Le prix? Les activités?). Autre exemple : à la caisse d'un magasin, dans le train ou au restaurant, etc.
- Demander aux participant-e-s de respecter ce qui est noté sur le front de chacun-e.
- Demander ensuite à chacun-e de deviner ce qui est écrit sur leur propre post-it.

Exploitation pédagogique

- Qu'ont ressenti les participant-e-s durant cette activité ?
- Était-il difficile de traiter les autres selon leur étiquette ?
- Quelqu'un a-t-il commencé à « ressembler » à son étiquette ?
- Quelles sortes d'étiquettes mettons-nous sur les personnes dans la réalité ? Quelles en sont les répercussions sur elles et sur la façon dont nous les percevons ?
- Dans la vie, qui d'entre vous se voit attribuer de telles étiquettes ?
- Reflètent-elles la réalité ?

Soyez attentif-ve au choix des étiquettes attribuées aux participant-e-s. L'objectif de cette activité n'est pas de mettre à jour les opinions personnelles de chacun-e à propos des autres ; cela pourrait avoir un effet réellement destructeur. Il est donc important de l'éviter. Cette animation est susceptible de générer des émotions fortes.





Le baromètre des préjugés



À partir de 14 ans
De 10 à 15 personnes



45 minutes

www.salto-youth.net & SCI international publication « Games and exercises »

Matériel

- Salle à diviser en deux (deux parties de la pièce accessibles ou grande corde pour séparer la pièce).

Objectifs

- Mieux comprendre le concept de préjugé ;
- Favoriser une conscientisation de ses propres préjugés.

Déroulement

- Réunir les participant·e·s et formuler une déclaration/ affirmation.
- Indiquer qu'aller dans la partie droite signifie que vous êtes d'accord, et dans la partie gauche que vous n'êtes pas d'accord (ou déposer une corde qui sépare la salle en deux).
Il n'y a pas de position intermédiaire, donc il faut se positionner du côté où on se sent le plus en accord.
- Quand chacun·e a choisi, demander aux personnes qui le souhaitent, de donner des raisons et des arguments qui expliquent leur choix. Il n'y aura ni discussion ni commentaire, il faut juste écouter ce que les participant·e·s disent.
- Formuler ensuite une nouvelle déclaration/affirmation.

Exemples de déclarations

1. Certains préjugés sont utiles.
2. J'ai le droit d'avoir des préjugés.

3. Je n'ai pas de préjugés.
4. Les préjugés mènent toujours à de la discrimination.
5. Les préjugés se forment à partir des stéréotypes.
6. Les préjugés sont facilement modifiables.
7. Visiter des monuments/lieux est plus important que de rencontrer des gens.

Exploitation pédagogique

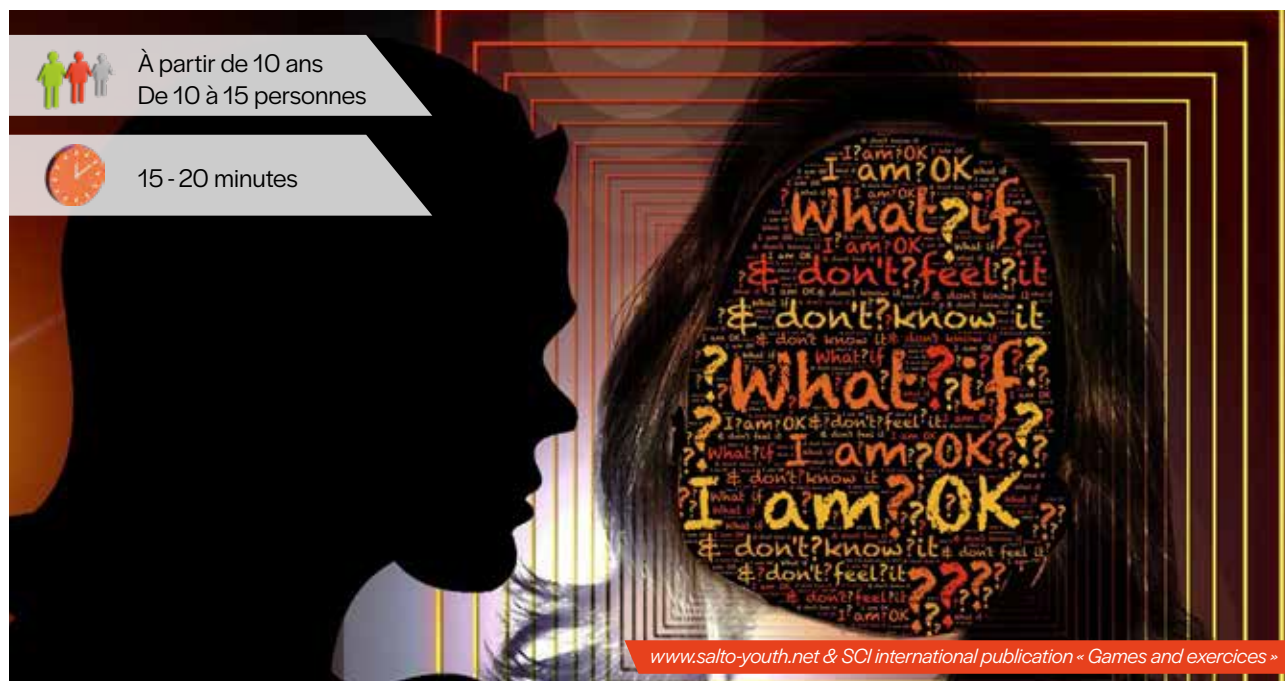
- Avez-vous eu des difficultés à choisir un côté et si oui, pourquoi? Comment vous êtes-vous senti·e en changeant de côté ?
- Avez-vous vraiment changé d'opinion ou avez-vous changé de côté pour d'autres raisons ?
- Que ressentez-vous par rapport à l'idée sur les préjugés ?

Variante

- Les participant·e·s ont 5 minutes pour préparer leurs arguments de leur choix et convaincre ceux·elles qui sont de l'autre côté.
- Après l'intervention des deux groupes, les participant·e·s ont une minute pour changer de côté s'ils·elles le souhaitent.



Le jeu des préjugés



À partir de 10 ans
De 10 à 15 personnes



15 - 20 minutes

www.salto-youth.net & SCL international publication « Games and exercises »

Matériel

- Du papier grand format et des feutres, une feuille A4 et un stylo.

Préambule

La façon dont se voient les gens et dont les gens voient leur identité n'est pas toujours identique à la façon dont les autres les perçoivent. Avec cette animation, les participant-e-s découvrent comment les autres les perçoivent et comment ces idées peuvent différer de la façon dont ils-elles se voient. Ils-elles peuvent comprendre l'image qu'ils-elles donnent aux autres et comment cette image peut influencer la façon dont les gens réagissent à leur égard.

Objectifs

- Comprendre ce que les personnes pensent de nous ;
- Parler plus ouvertement de sa propre identité.

Déroulement

- Écrire les questions sur l'affiche.
- Si nécessaire, répartir les participant-e-s en sous-groupes.
- Faire asseoir les participant-e-s en cercle et leur donner des feuilles A4 et un stylo.
- Demander aux participant-e-s d'écrire leur nom dans le coin en bas à droite de la page et de la donner ensuite à leur voisin-e de droite.
- Une réponse est donnée à la question au sujet de la personne dont le nom se trouve dans le coin de la feuille.

Celle-ci passe ensuite la feuille au-à la voisin-e.

- Cette action est répétée jusqu'à ce que la feuille revienne à la première personne.
- La première personne lit la feuille et la commente.
- Une discussion a lieu au sujet des différences entre ce qui est écrit et les sentiments de la personne par rapport à sa propre identité.
- Continuer par un échange approfondi sur les origines et les différences.

Exemples de déclarations

- Quel est son âge ?
- De quel pays, de quelle région vient cette personne ?
- Quel est le pays de vacances préféré de cette personne ?
- Quelle est la passion de cette personne ?
- Quel est son moyen de transport favori ?
- Quelles sont les études qu'a faites cette personne ?
- Quel est son travail ?
- Avec quelle sorte d'animal associez-vous cette personne ?
- Comment pensez-vous que cette personne voit le rôle des femmes ?
- Quels sont les vêtements favoris de cette personne ?
- Quelle était sa matière préférée à l'école ?
- Quelle est sa musique favorite ?
- Quelle serait l'idéologie dont elle se sent la plus proche ?
- Quelle est sa nourriture favorite ?
- Que déteste cette personne ?
- Qu'aime cette personne ?

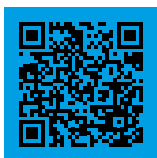


Préjugé... Préfabriqué ?



Matériel

Le documentaire en deux parties intitulé « **La fabrique du préjugé** » de Gilles Cayatte et Christophe Nick, produit par Yami 2, le questionnaire (**annexe 1**), un projecteur et des baffles, du papier et des stylos.



https://www.youtube.com/watch?v=r_f7ivr26U



<https://www.youtube.com/watch?v=koJLYWdXsrc>

Préambule

Pour cette animation, deux dispositifs pédagogiques sont possibles. **Dans le premier (option A ci-dessous)**, le plus classique, il s'agit du simple visionnage d'une enquête documentaire qui tente de répondre à la question suivante : « Comment se fabriquent les préjugés ? », suivi d'un travail en sous-groupes à partir d'un questionnaire. **L'autre possibilité (option B)** consiste à entrecouper le visionnage du film de trois séquences de questionnements collectifs, à partir de deux techniques d'animation précises : la « banque de questions » et la « quesquession ». Selon la dynamique de groupe et le contexte, l'on peut choisir l'une ou l'autre option.

Les participant-e-s seront amené-e-s à approfondir les raisons de l'existence de préjugés, à se poser la question de leur légitimité, à en découvrir certaines conséquences parfois dramatiques, ainsi que les enjeux sociaux et politiques qui y sont liés et des pistes pour dominer la production de préjugés. En échangeant sur leurs questionnements, les participant-e-s pourront confronter les exemples du documentaire à leurs différents vécus individuels.

Objectifs

- Découvrir la façon dont les préjugés se fabriquent dans une société et à partir de quels ressorts psychologiques et sociaux ils se développent.

Déroulement

Option A : visionnage puis questionnaire (± 2h)

Etape 1 (5')

- Présenter le documentaire en quelques mots. Il s'agit d'une enquête, qui fait suite à une autre enquête sur le lien entre immigration et délinquance. Le journaliste s'est rendu compte que ce lien existait surtout dans la tête des gens. Il se pose donc la question : comment se fabriquent les préjugés ?

Etape 2 (1h10)

- Les participant-e-s visionnent le documentaire complet.



Préjugé... Préfabriqué ?

Etape 3 (30')

- Mettre en commun des réponses au questionnaire, avec l'ensemble des participant-e-s.
- Récolter les impressions des participant-e-s, en cadrant les interventions : chacun-e est invité-e à exprimer un sentiment (« je suis surpris-e », « choqué-e », « en colère », etc.) et non un jugement (« c'est vrai », « faux », « scandaleux », etc.).

Option B: visionnage actif en trois séquences (2h15)

Etape 1 (6')

- Les participant-e-s regardent le début du documentaire, jusqu'à 6'.

Etape 2 (15')

« **Quescussion** » La « quescussion » est une discussion uniquement sous forme de questions. Elle a pour but d'éviter les débats ping-pong et de permettre d'approfondir des enjeux et des questionnements.

Voici les quelques règles à expliquer avant de commencer:

- Toute prise de parole doit être une question.
Exemple : « Est-ce que tout le monde a des préjugés? ».
- Les affirmations déguisées en questions ne sont pas autorisées. Exemple : « Les femmes conduisent mal, est-ce que vous êtes d'accord ? ».
- Les participant-e-s doivent attendre que quatre autres personnes aient pris la parole avant de parler à nouveau.

Dans ce type d'échange, il faut s'attendre à de longs silences. Ce n'est pas grave, ce sont des moments pendant lesquels les participant-e-s réfléchissent, il ne faut donc pas chercher à les combler.

Ici, le sujet de la quescussion sera : « Après avoir vu ces six premières minutes de film, quelles sont les questions que vous vous posez en lien avec les préjugés ? ».

- Prendre des notes.

Etape 3 (35')

Les participant-e-s regardent la deuxième séquence (de 6' à 41'15)

Etape 4 (20')

La banque de questions

- Distribuer des papiers et des stylos à chacun-e.

- Demander aux participant-e-s d'écrire une ou plusieurs questions qu'ils-elles se posent à ce stade du documentaire. Les questions peuvent évidemment recouper celles qui ont été exprimées oralement lors de la quescussion (étape 2).

- Rassembler les questions écrites dans un chapeau.

- Demander à chacun-e à son tour, de tirer une question, la lire à voix haute et, sans tenter d'y répondre, exprimer la manière dont il-elle comprend la question, s'il-elle partage ce questionnement, à quelle problématique cela lui fait penser.

Et ainsi de suite jusqu'à l'épuisement des questions.

Etape 5 (30')

Les participant-e-s regardent la troisième séquence (de 41'15" à la fin).

Exploitation pédagogique

- Demander aux participant-e-s si le documentaire a permis de répondre à l'une ou l'autre des questions exprimées lors des séquences de « pause ». Il est important, dans un premier temps, que les réponses apportées restent celles du documentaire et non les avis propres des participant-e-s.
- Relancer la discussion, en rappelant certaines questions formulées oralement et par écrit.
- Dans un second temps, chacun-e peut exprimer son ressenti par rapport aux différentes réponses apportées par le film : qu'est-ce qui est interpellant ? Peut-être surprenant ? Révoltant ? Est-ce que certaines questions sont restées sans réponse ? Qu'ai-je appris ? Etc.



Préjugé... Préfabriqué ?

*Questionnaire : La fabrique du préjugé
(pour l'option A : visionnage du documentaire puis questionnaire)*

1. À quel âge apparaissent les stéréotypes ? Quelle est l'expérience qui permet de le dire ?

- Les stéréotypes sont présents dès le plus jeune âge. Les enfants en sont déjà imprégnés.
- L'expérience du théâtre de marionnettes, dans laquelle les enfants sont confrontés à l'histoire du vol d'un objet, permet de montrer que les stéréotypes sont déjà présents chez eux. En effet, alors que l'histoire ne donne aucun élément permettant de savoir qui a commis le vol, une majorité d'enfants pense qu'il s'agit de l'enfant d'origine étrangère. Cette expérience a été reproduite et les résultats présentent chaque fois une proportion identique de réponses qui désignent l'enfant d'origine étrangère comme coupable présumé.

2. Comment peut-on définir ce qu'est un stéréotype ?

- Un stéréotype est la représentation qu'un groupe se fait d'un autre groupe. C'est, en quelque sorte, une image simplifiée de la réalité. On a besoin de simplifier, pour ne pas être noyé.e par l'information. Un stéréotype n'est donc pas nécessairement quelque chose de faux. Parfois, certains stéréotypes sont appliqués avec respect ; ils peuvent même créer une connivence, une identité.
- Le problème, c'est quand le stéréotype se développe de façon vraiment négative, et vient se coller à une réalité sociale.

3. Que retenir-vous de « l'expérience des bonbons », dans laquelle les enfants doivent répartir les bonbons entre le groupe des jaunes et le groupe des rouges ?

- Cette expérience cherche à comprendre les causes premières de la discrimination. En résumé, ce qu'il se passe dans la tête des enfants (et des adultes) est ceci : « Je fais partie d'un groupe, j'aime moins les autres groupes, je cherche à les dominer ». Il s'agit d'un principe anthropologique simple, mais puissant. Nous avons besoin d'appartenir à un groupe, pour survivre, c'est une sorte de besoin profond de sécurité lié à l'évolution. Nous avons tendance à avantager notre groupe, car cela nous dit qui nous sommes. Ce besoin-là est une réalité. Le tout est de faire en sorte que ça ne dérive pas vers des effets pervers au niveau des réalités économiques, sociales et politiques.

4. Les personnes d'origine étrangère sont souvent étiquetées comme étant plus « agressives » que les autres. Quel est le test qui permet de le montrer ? Comment fonctionne-t-il ? Qu'est-ce que cela nous apprend ?

- Il s'agit de l'expérience de Robert Duncan reproduite par Pascal Morchain.
- Des personnes sont invitées à regarder une vidéo dans laquelle une altercation a lieu. Parfois, les acteurs-rices de cette vidéo sont étiqueté-e-s « blanc-he-s », parfois ils-elles sont étiqueté-e-s « d'origine étrangère ». Quand il s'agit des personnages étiquetés « blancs », la tendance est d'attribuer leur agressivité au contexte. Quand il s'agit des personnages étiquetés maghrébins, alors la tendance est d'attribuer leur agressivité à leur personnalité propre. Les dialogues et les faits sont pourtant absolument identiques.
- Information apportée : de façon automatique, quelqu'un-e qui est étiqueté-e comme étranger-ère est perçu-e comme plus agressif-ve.

5. Quand on raconte ce qu'on a entendu, reproduit-on toujours fidèlement les informations ? Peut-il y avoir des déformations ? Quelle est la déformation principale qui apparaît dans le test où des personnes doivent se transmettre oralement la description d'une photo ?

- Dans l'expérience décrite, le psychologue reprend le test d'Allport qui utilise la technique du bouche-à-oreille avec transmission d'un message. Le premier sujet voit une scène qui se déroule dans le métro ; deux personnes semblent avoir une discussion très animée. L'une est de couleur blanche et tient un couteau dans les mains ; l'autre semble d'origine maghrébine et porte un costume.
- Le premier sujet décrit ensuite la scène à un second (qui ne l'a pas vue), et ainsi de suite à un troisième, un quatrième, et plusieurs autres. A la fin de cette chaîne de bouche-à-oreille, on constate que le message s'est déformé. En effet, on va assister à une inversion des rôles. Le personnage de couleur blanche va devenir l'homme en costume et inversement l'homme au couteau devient le « Maghrébin ». Le stéréotype va s'imposer à la réalité et affecter le jugement.
- Les faits peuvent donc être transformés au profit des hypothèses qu'on a en tête. On appelle cela, en psychologie sociale, le phénomène de « prophétie auto-réalisatrice ». Il y a une confusion entre l'hypothèse et la réalité. Cela peut conduire au drame.

6. Pourquoi peut-on dire que les préjugés sont à l'origine du drame de Clichy-sous-Bois, en 2005, qui a abouti aux émeutes des banlieues ?

- Voici le déroulement des faits : des jeunes se trouvent près d'un chantier. Par peur d'un accident, quelqu'un appelle la police. En voyant la police arriver, les jeunes s'enfuient.



Préjugé... Préfabriqué ?

*Questionnaire : La fabrique du préjugé
(pour l'option A : visionnage du documentaire puis questionnaire)*

Or, ils n'ont rien fait. Ils s'enfuient par peur de se faire gronder par leurs parents. Les voyant s'enfuir, la police les poursuit (on peut se demander pourquoi). Les deux jeunes meurent électrocutés. Des deux côtés, ce sont les préjugés qui ont conduit à adopter des comportements anormaux : les jeunes activent le stéréotype du policier qui va leur créer des ennuis, et s'enfuient; en les voyant s'enfuir, les policiers activent le stéréotype des jeunes de banlieue qui seraient coupables de quelque chose.

- Ensuite, dans les médias les jours qui suivent le drame, les préjugés abondent aussi. Les jeunes seraient des cambrioleurs ! On active le stéréotype de l'immigré délinquant. Du coup, les Français vont majoritairement considérer la colère des banlieues comme de la délinquance. Les banlieues vont finir par s'enflammer. A partir de rien, ou seulement par préjugés en cascade. Il s'agit du phénomène de la « prophétie auto-réalisatrice ».

7. Vous souvenez-vous de la nouvelle méthode utilisée par la police municipale de Gardanne, près de Marseille? Comment s'appelle-t-elle ?

Quels sont ses avantages ?

- Le lieutenant de police a fait appel à deux psychologues sociales. Elles observent que dans la méthode traditionnelle de traitement des plaintes, les gendarmes interrompent trop vite les plaignants, car ils ont des hypothèses, des préjugés en tête.
- Elles proposent la technique de l'entretien cognitif : apprendre à écouter, respecter les silences (sans les combler), insérer le moment du rappel libre (le témoin raconte librement, sans questions du policier, ce qu'il a vu, entendu et perçu). Cette technique permet que la victime sente qu'on travaille vraiment pour elle. La personne qui parle mène elle-même son récit.
- Les avantages sont doubles : pour la police, cela multiplie par deux la quantité d'informations et de précisions apportées lors des auditions ; pour les citoyen-ne-s, cela change le regard sur les forces de l'ordre (cela diminue les préjugés sur la police).



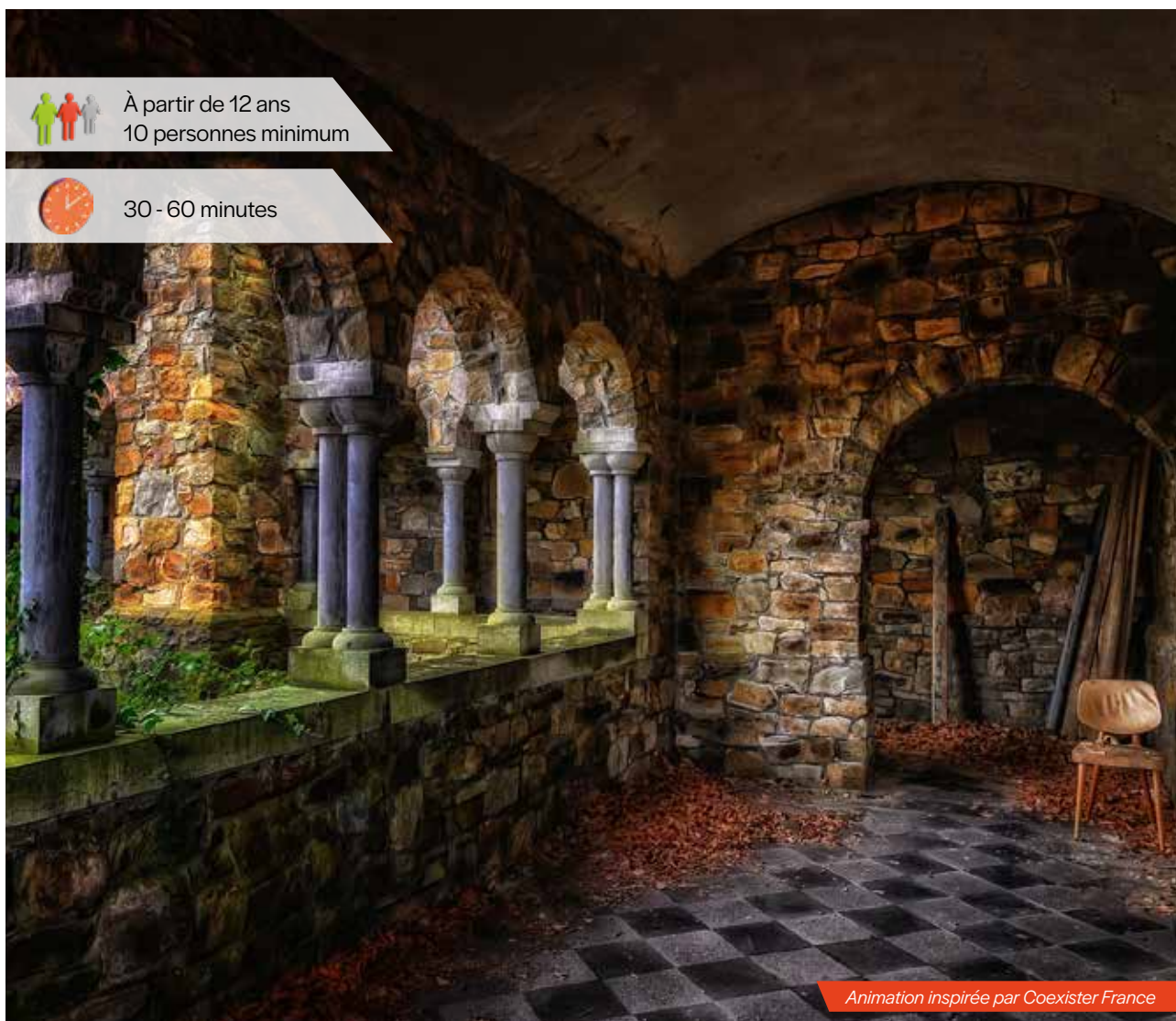
Déconstruire les préjugés sur les religions



À partir de 12 ans
10 personnes minimum



30 - 60 minutes



Animation inspirée par Coexister France

Matériel

- Dans une grande salle, chaises et tables, tableau et marqueurs, feuilles de papier et bics
- [Repère théorique 4/4 : « Tableau synoptique des diversités convictionnelles »](#) p.23 de ce livret

Objectif

- Faire émerger les connaissances, les stéréotypes et les préjugés sur les différentes religions et philosophies.

Déroulement

- Demander à chaque participant·e doit recopier un tableau en trois colonnes : judaïsme, islam, christianisme (si peu de temps pour l'animation) ou six colonnes : judaïsme, islam, catholicisme, protestantisme, athéisme et agnosticisme.

- Leur demander d'entourer la religion (ou philosophie) la plus proche.
- Leur demander d'écrire, pour chacune, les trois (quatre ou cinq) premiers mots qui leur viennent en tête.
- Mettre en commun ; permettre une pause pour préparer un tableau synthétique où sont reportés en bleu les croyances, en vert les pratiques et en rouge, les préjugés.
- Afficher le résultat.
- Donner des informations sur les différences entre les pratiques, les croyances et les préjugés/stéréotypes.

Exploitation pédagogique

- Quel effet le résultat produit-il sur vous ?
- Quels sont vos ressentis ?
- Êtes-vous surpris·e par des éléments ?
- Qu'avez-vous appris ?



Le mur des préjugés



À partir de 12 ans
10 personnes minimum



30 - 60 minutes

Boîte à outils du MRAX

Matériel

- Panneau de papier ou 10 grandes feuilles blanches, stylos.

Objectifs

- Introduire les concepts de discrimination, de préjugé, de stéréotype.
- Différencier ces différentes notions.

Déroulement

- Accrocher dix feuilles blanches au mur avec un titre sur chacune : des groupes de personnes selon différents critères.
- Demander aux participant-e-s d'inscrire une ou deux caractéristiques à propos de chaque groupe de personnes : les premières idées, rapidement, sans trop réfléchir. Ne pas lire

ce qui a déjà été noté. L'animation est silencieuse, il ne faut donc pas commenter ce que l'on voit.

- Demander aux participant-e-s de se rasseoir.
- Lire tout à haute voix avec les participant-e-s.

Exemples de groupes : politiciens, Japonais, artistes, joueurs de foot, femmes, Anglais, toxicomanes, adeptes du yoga.

Exploitation pédagogique

- Que ressentez-vous face à ce qui émerge ?
- Que seraient les préjugés et les stéréotypes ?
- Lesquels sont source de discriminations ?

Vigilance dans les échanges si des participant-e-s font partie des groupes choisis.





Les quatre cadrans



À partir de 15 ans
De 10 à 50 personnes



30 - 60 minutes

« Classroom of Difference TM » adapté par le CEJL

Matériel

- Montre
- Photocopies des situations pour chaque binôme (**annexe 1**)
- Photocopies des situations pour chaque participant-e (**annexe 2**)

Préambule

Il est important de maîtriser les concepts de stéréotypes et de préjugés, et d'avoir des notions en matière de communication, en particulier sur le principe d'écoute active.

Objectifs

- Approfondir les concepts de préjugés et de stéréotypes ;
- Pratiquer l'écoute active.

Déroulement

Étape 1

- Demander aux participant-e-s de former des binômes.
- Encourager la constitution de binômes mixtes.
- Distribuer les situations de l'**annexe 1** à chaque binôme.
- Expliquer que des séries de quatre questions leur seront

posées, une à la fois, et qu'ils-elles échangeront leurs réponses.

- Pendant que l'un-e des deux répond à la question, l'autre écoute silencieusement. Aucune réaction non verbale, aucune interruption, aucun commentaire ne peut être émis par celui-celle qui écoute.
- Rappeler qu'il est crucial, pour améliorer la communication et la compréhension entre les binômes, d'apprendre à écouter l'expérience des autres, leurs sentiments et leurs idées plutôt que de penser uniquement à ce qu'on voudra dire dans la suite de la conversation.
- Laisser chaque binôme décider de qui commence à parler. La personne qui parle dispose de deux minutes pour chaque question, ensuite on échange les rôles.

Étape 2

- Distribuer les situations de l'**annexe 2** à chaque participant-e.
- Poser les questions et demander aux participant-e-s de placer les réponses dans un des carrés (sous forme de mots-clés ou de courtes phrases).
- Inviter les participant-e-s à se souvenir des situations suivantes :
- Quand les mots de quelqu'un-e ou ses actions vous ont blessé-e ?



Les quatre cadrans

- Quand avez-vous dit ou fait quelque chose que vous aimeriez ne pas avoir dit ou fait ?
- Quand êtes-vous intervenu-e face à l'expression d'un préjugé ?
- Quand n'êtes-vous pas intervenu-e face à l'expression d'un préjugé ?
- Retranscrire les réponses.
 - inviter les participant-e-s à discuter en binômes, d'une réponse qu'ils-elles ont choisie.
- Rappeler à ce moment une règle de fonctionnement essentielle : quand une personne parle, les autres doivent rester totalement silencieux-ses et écouter. Les réactions verbales, les interruptions ou les commentaires ne sont pas autorisés.
- Donner à chacun-e trois minutes pour discuter de la réponse choisie.
- Quand chaque participant-e est intervenu-e, reformer le grand groupe et poser les questions suivantes :
 - Avez-vous pu écouter sans parler ? Comment vous êtes-vous senti-e en tant qu'écouter ? En tant qu'écouté-e ?
 - Avez-vous été surpris-e par ce dont vous vous êtes souvenu ?
 - Certaines questions étaient plus difficiles que d'autres. Lesquelles ?
 - Qu'avez-vous ressenti en discutant des thèmes de la discrimination et des préjugés ?

L'efficacité de l'animation dépend de la spontanéité et de l'honnêteté des participant-e-s. On apprend sur soi, sur l'autre, et on apprend à apprendre : il est donc important que les participant-e-s se sentent suffisamment « en sécurité », en rappelant le cadre co-construit, si nécessaire.





Les quatre cadrans

Photocopiez ces situations en autant d'exemplaires que de binômes



Raconte à ton binôme une situation
où **quelqu'un-e t'a blessé-e** en exprimant un préjugé.



Raconte à ton binôme une situation
où **tu es intervenu-e** face à l'expression d'un préjugé.



Raconte à ton binôme une situation
où **tu as exprimé un préjugé** que tu as regretté.



Raconte à ton binôme une situation
où **tu n'es pas intervenu-e** face à l'expression d'un préjugé.



Les quatre cadrans

Photocopiez ces situations en autant d'exemplaires que de binômes



VICTIME

Une situation où les mots ou les actions de quelqu'un-e
t'ont blessé-e à cause d'un préjugé.



AGRESSEUR-EUSE

Une situation où tu as exprimé un préjugé
que tu as regretté.



INTERVENANT-E

Une situation où tu es intervenu-e
pour combattre un préjugé.



TÉMOIN

Une situation où tu n'as rien fait pour réagir
face à l'expression d'un préjugé



Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes



Matériel



Document - vierge et corrigé - de deux vidéos, lecteur vidéo ou accès à internet, matériel de projection et baffles.

Pour accéder aux vidéos sur YouTube :

<https://www.youtube.com/watch?v=MtWaxr5Vb-SI&list=PL9DA78C946E1FFFF7>

Préambule

Babelgium vous propose d'aller à la rencontre des habitant-e-s d'un immeuble qui se croisent tous les jours dans leur hall d'entrée. Des dialogues s'engagent entre eux-elles, parfois naïfs ou a priori anodins, mais souvent lourds de sens. Entre les lignes, on devine les stéréotypes et préjugés que chacun-e porte sur l'autre. Tout y passe : habitudes culturelles, coutumes alimentaires, famille, travail, sexualité, religion, racisme, etc. Grâce à des scénarios écrits par Sandra Zidani, Layla Nabulsi, Pie Tshibanda, Raoul Reyers et Gilles Dal, ces vidéos s'attaquent aux préjugés et aux stéréotypes qu'une communauté a vis-à-vis d'une autre, en faisant le pari que manier l'humour sur des questions aussi essentielles est déjà un premier pas. Toujours caustiques, jamais méchant-e-s mais parfois de mauvaise foi, tous-tes les protagonistes, qui entretiennent par ailleurs des bonnes

relations, en prennent pour leur grade. Histoire de montrer que tous-tes autant que nous sommes, nous avons des préjugés. L'idée étant de prendre conscience que coller des étiquettes en fonction des origines, comme nous le faisons tous-tes, ne cadre pas nécessairement avec la vie de ceux-celles que l'on croise. La réalité est souvent plus complexe.

Objectifs

- Déconstruire les stéréotypes et les préjugés au sujet des personnes d'origine étrangère ;
- Apprendre à distinguer les stéréotypes des préjugés ;
- Sensibiliser au « vivre ensemble » par le biais de l'humour.

Déroulement

- Projeter deux vidéos (par exemple : N° 04 : « Ils ont tout leur temps ceux-là » et N° 15 : « Ils ont le sens de l'hospitalité »).
- Donner un document pour prendre note des stéréotypes et/ou des préjugés qui apparaissent dans la vidéo.
- Mettre en commun les écrits de chacun-e en sous-groupes.
- Mettre en commun en grand groupe les écrits des différents sous-groupes et vérifier les réponses (cfr. document corrigé).
- Animer une discussion générale sur la question des stéréotypes et des préjugés.



Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes

Variante

L'échange peut être élargi à des thèmes plus variés grâce à la série complète des 20 capsules Babelgium, accessible sur la chaîne YouTube « CIRE asbl ».

Exploitation pédagogique

- Quels liens voyez-vous entre les deux vidéos ?
- A quoi servent-elles ?
- De quoi parle-t-on ici ? Avez-vous déjà entendu ce type de phrases ? Peut-être même avez-vous vécu ces situations ? Qu'en pensez-vous ?
- Quels sont les autres stéréotypes de ce type que vous avez déjà entendus et quels sont les liens que vous faites avec votre propre identité ?

À partir de la projection de plusieurs vidéos de la série Babelgium, il s'agit d'interpeller et de proposer une discussion interactive afin de décoder les stéréotypes et préjugés que chacun-e porte en lui-elle sur cet autre, cette communauté perçue comme si différente. Attention, l'idée n'est pas de faire une animation « moralisatrice » mais, au contraire, d'oser aborder ces questions d'interculturalité et de « vivre ensemble » avec humour !





Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes

*Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s
ou de sous-groupes et de vidéos analysées*

Animation à partir des vidéos de Babelgium :

Quels sont les stéréotypes et préjugés présents dans la vidéo ?

Titre de la vidéo analysée :

STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS



Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes et de vidéos analysées

Exercice à partir des vidéos de Babelgium :
Quels sont les stéréotypes et préjugés présents dans la vidéos ?

Vidéo n° 3 : « Ils ont le sens de l'hospitalité »

STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS
<i>Les papas ne savent pas aider leur enfants</i>	<i>Pourquoi il n'aide pas son enfant à porter son cartable (alors qu'il a un problème avec la tirette)</i>
<i>Les mamans sont de bonnes mères</i>	<i>Seules les mamans peuvent s'occuper d'habiller leurs enfants</i>
<i>Grand et fort comme un homme</i>	<i>L'homme doit porter le cartable de sa « pauvre petite » fille</i>
<i>Les femmes doivent être indépendantes / autonomes</i>	<i>Il faut se débrouiller tôt. Ne sois pas dépendant d'un homme ou de quelqu'un</i>
<i>Les femmes sont hystériques</i>	<i>Les femmes ne savent pas parler sans crier</i>
<i>Les personnes qui donnent des gâteaux (bonbons, glaces) sont gentilles</i>	<i>Vu qu'elle donne des gâteaux, elle est gentille, hein ?</i>



Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes

*Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s
ou de sous-groupes et de vidéos analysées*

Exercice à partir des vidéos de Babelgium :
Quels sont les stéréotypes et préjugés présents dans la vidéos ?

Vidéo n° 3 : « Ils ont le sens de l'hospitalité »

STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS
<i>L'hospitalité est sacrée chez les Arabes.</i>	<i>Cela se montre e.a. en donnant à manger (ou en ouvrant sa porte). Si tu refuses de manger, elle sera vexée.</i>
<i>Gaspiller est mauvais</i>	<i>Il faut donc tout manger (ne rien laisser dans l'assiette)</i>
<i>Les Arabes sont gros et diabétiques</i>	<i>Les Arabes mangent beaucoup de biscuits sucrés</i>
<i>Un bon parent ne force pas un enfant à manger</i>	<i>Un enfant est libre de manger ce qu'il veut dans les quantités qu'il veut</i>
<i>Un enfant est un petit coeur</i>	<i>Il faut protéger tous ces petits enfants innocents et mignons</i>
<i>Le petit déjeuner se prend calmement en famille</i>	<i>Les familles qui travaillent n'ont plus le temps de prendre le petit déjeuner = repas qu'on peut sauter</i>



Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes et de vidéos analysées

Exercice à partir des vidéos de Babelgium :
Quels sont les stéréotypes et préjugés présents dans la vidéos ?

Vidéo n° 5 : « Ils ont toujours tout leur temps »

STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS
<i>Les familles qui travaillent n'ont plus le temps de prendre le petit déjeuner = repas qu'on peut sauter</i>	<i>Ils sont plus souvent en panne qu'ils ne fonctionnent</i>
<i>Les Africain-ne.s disent (toujours) bonjour</i>	<i>Les Belges (blanc-he-s) ne répondent que quand ils-elles sont interpellé-e-s</i>
<i>Les Blanc-he-s n'ont jamais le temps</i>	<i>Ils.elles sont toujours pressé-e-s à courir, derrière quoi ?</i>
<i>L'ascenseur est uniquement un monte-charges</i>	<i>L'ascenseur en panne n'est qu'un problème que pour les personnes (les femmes) qui doivent monter leurs courses</i>
<i>Les jeunes s'en foutent des pannes d'ascenseur</i>	<i>La panne d'ascenseur ne touche pas tout le monde de la même manière</i>
<i>Les voisin-e-s ont du temps pour discuter entre eux</i>	<i>Cela permet de résoudre les problèmes de voisinage. Ceux-elles qui ne travaillent pas, ont tout leur temps</i>



Babelgium - L'humour contre les préjugés et les stéréotypes

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes et de vidéos analysées

Exercice à partir des vidéos de Babelgium :
Quels sont les stéréotypes et préjugés présents dans la vidéos ?

Vidéo n° 5 : « Ils ont toujours tout leur temps »

STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS
<i>Tout le monde est responsable de tout</i>	<i>Parler aide à résoudre les problèmes</i>
<i>Les odeurs sont une marque de non-respect. J'aime qu'on me respecte.</i>	<i>Il y a des voisin-e-s qui aiment vivre dans des poubelles. Les voisin-e-s ne me respectent pas avec leurs odeurs nauséabondes</i>
<i>Les Occidentaux-ales regardent droit dans les yeux</i>	<i>Pour bien se faire comprendre et montrer qu'on veut se faire respecter</i>
<i>Les femmes ont tout leur temps pour papoter</i>	<i>Elles sont femmes au foyer (et donc ne font rien de leur journée). Ce qu'elles disent est inintéressant. À la maison, elles ne disent rien mais à l'extérieur...</i>
<i>Les Africain-ne-s sont cool et ont tout leur temps</i>	<i>Jamais vu un-e Africain-ne aussi stressé-e Les Africain-e-s n'ont rien à faire de leur journée</i>
<i>Les Africain-ne-s parlent haut et fort</i>	<i>Parler normalement, cela veut dire calmement</i>



L'Orient-Express



À partir de 14 ans
De 5 à 40 personnes



45 min - 1h

« Tous Différents - Tous Égaux, Kit pédagogique », Centre Européen de la Jeunesse, Première Edition, pp 127-129.

Matériel

Une feuille et un stylo par participant-e, **photos 18 à 45** dans le **PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique.

Préambule

Personne d'entre nous n'est raciste, mais... Cette animation est consacrée à l'étude des stéréotypes et des préjugés, par le biais d'une situation quotidienne : voyager ensemble dans un train.

Objectifs

- Remettre en question nos stéréotypes et nos préjugés à propos des autres et des minorités, et étudier les images et les associations évoquées par les portraits ;
- Réfléchir aux différentes perceptions des minorités ;
- Prendre conscience des limites de la tolérance ;
- Confronter les valeurs et les stéréotypes des participant-e-s.

Déroulement

- Préparer et éparpiller les photos des passagers-ères du train.
- Annoncer : « Vous embarquez à bord du premier train «Orient-Express » pour un long périple de Bruxelles à Istanbul. Vous voyagez dans un compartiment-couchettes que vous devez partager avec trois autres personnes ».
- Demander à chacun-e, individuellement, de choisir les trois personnes avec lesquelles il-elle préférerait voyager, et les trois personnes avec lesquelles il-elle voudrait le moins voyager.
- Former des sous-groupes.
- Comparer leurs choix individuels, respectifs et les raisons qui les ont motivé-e-s.
- Comparer leurs choix, leurs raisons et rechercher les similitudes ;
- Tenter de parvenir à une liste commune (les trois « plus » et les trois « moins »), par le biais d'un consensus.
- En plénière, demander à chaque sous-groupe de présenter ses conclusions en donnant les raisons de ses choix.



L'Orient-Express

Ils-elles devront aussi expliquer quels sont les « cas » qui ont suscité le plus de désaccords au sein des sous-groupes.

Exploitation pédagogique

- Dans quelle mesure les situations présentées sont-elles réalistes ?
- L'un-e des membres du groupe a-t-il fait l'expérience d'une situation similaire ?
- Quels ont été les facteurs déterminants de vos décisions individuelles ?
- Si le sous-groupe n'est pas parvenu à des conclusions communes, pourquoi ?
Qu'est-ce qui a été le plus difficile ?
- Quels facteurs vous ont empêché-e-s de parvenir à un consensus ?

- Quels stéréotypes et/ou préjugés la liste des passagers-ères véhicule-t-elle ? Les stéréotypes et/ou préjugés figurent-ils en clair sur cette liste ou sont-ils le fruit de vos esprits et de votre imagination ? D'où proviennent ces images ?
- Que ressentiriez-vous dans une situation où personne ne voudrait partager votre compartiment ?



Tant les participant-e-s que vous-même serez dans une situation délicate :
Il est très facile de transformer cette animation en procès ! C'est pourquoi, vous devez veiller à ne pas laisser la discussion tourner autour de la question « Qui a le moins de préjugés ? », mais faire en sorte de travailler sur le fait que nous avons tous-toutes des préjugés.

Dans de nombreux cas, les sous-groupes ne parviendront pas à une liste commune.
N'insistez pas sur cet aspect de l'animation, car cela risquerait de conduire à un faux consensus.
Il est en fait aussi intéressant de s'interroger sur les raisons de la difficulté de parvenir à un consensus sur une telle question.

Il est important que chacun-e respecte les opinions des autres et que personne n'attaque quelqu'un-e à cause de ses points de vue. Si certains choix semblent douteux, il est préférable de discuter des raisons qui les ont motivé-e-s, plutôt que de remettre en question une décision personnelle.

Il est également important de discuter et d'explorer le fait que la description des passager-ères est très succincte et que nous savons peu de leur personnalité ou de leurs antécédents.

Mais n'est-ce pas la façon dont nous réagissons habituellement aux informations données par les médias, lors de conversations ou lorsque nous rencontrons des personnes pour la première fois ?



Janaína & Ali



À partir de 12 ans
De 8 à 10 personnes



30 - 45 minutes



Animation inspirée du Kit pédagogique « Tous égaux - tous différents »

Matériel

- Une balle
- Du papier et un stylo pour l'observateur-ric
- Un tableau de papier et des marqueurs

Objectifs

- Explorer les images que nous avons des personnes d'autres cultures, d'autres groupes sociaux, etc. ;
- Prendre conscience du fait que ces images conditionnent nos attentes vis-à-vis de ces personnes.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s de s'asseoir en cercle.
- Demander à l'un-e d'entre eux-elles de jouer le rôle de l'observateur-ric, qui va devoir se tenir à l'extérieur du cercle et noter l'histoire qui va être inventée.
- Demander aux autres participant-e-s d'inventer une histoire en coopération en se lançant successivement une balle et en commençant : « C'est l'histoire de Janaína, une jeune Brésilienne... », puis passer la balle à un-e membre du groupe et l'inviter à continuer l'histoire par une ou deux phrases. Il-elle devra ensuite passer la balle à une autre personne.
- Continuer ainsi de manière à ce qu'une histoire naisse de cette coopération.
- Après 10 ou 12 tours, demander à ce que l'on vous redonne la balle, puis dire : « Janaína connaît Ali, un jeune Marocain, qui a aussi une histoire ». Puis, faire passer la balle à un-e membre du cercle et lui demander de conti-

nuer l'histoire d' Ali.

- Stopper l'activité au bout de 10-15 minutes.

Variante

- Diviser les participant-e-s en deux sous-groupes.
- Leur demander de travailler chacun-e sur une des histoires.
- Comparer les deux.

Cette variante est intéressante, car les participant-e-s ne savent pas que ces histoires vont être comparées. Il est possible également de demander à chaque groupe de dessiner ou d'écrire la biographie de l'un des personnages de l'histoire, ou un moment important de sa vie. Puis comparer les deux biographies ou les deux histoires.

Exploitation pédagogique

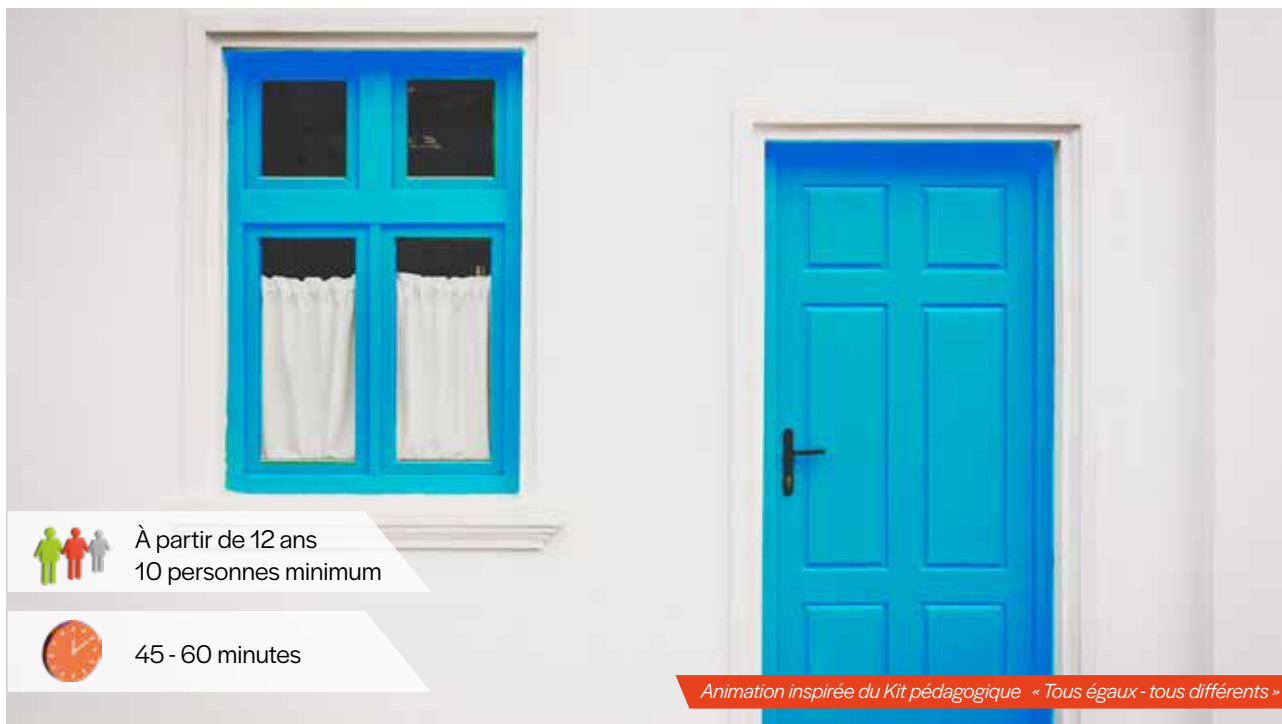
- L'observateur-ric lit ses notes.
- En quoi les histoires de Janaína et Ali racontent quelque chose de vos vies respectives ?
- Quels sont les liens que vous pouvez faire entre ces histoires et les images que nous avons des jeunes Brésilien-ne-s et Marocain-ne-s.
- D'où proviennent ces images ?
- Avez-vous tous-tes les mêmes images du Brésil et du Maroc ? Pourquoi ?

L'histoire est inventée de manière spontanée, à un rythme rapide. Si l'observateur-ric a des difficultés, il est aussi possible d'enregistrer l'histoire et de faire intervenir un-e second-e observateur-ric. Au départ, il est important de présenter l'animation comme un simple travail collectif de création d'une histoire. Les noms des personnages amèneront le groupe au thème souhaité. Cette animation peut donc être adaptée à toute situation de discrimination en plantant le décor dans la première phrase de l'histoire. « C'est l'histoire de Franck, un jeune homosexuel... » ou « C'est l'histoire de Maria, une jeune handicapée physique... ». Vous pouvez ensuite comparer cette histoire à celle d'un-e jeune de la majorité.





Qui vient sonner à ma porte ?



À partir de 12 ans
10 personnes minimum



45 - 60 minutes

Animation inspirée du Kit pédagogique « Tous égaux - tous différents »

Matériel

Copie des fiches en **annexes 1, 2 et 3** et photos **46 à 53** dans le **PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique.

Préambule

Cette animation montre comment chacun-e est amené-e à construire une représentation de l'autre sans même le-la connaître, ni même le-la voir : comment on ébauche des hypothèses sur qui est l'autre (à partir de son visage, de sa corpulence, de sa voix, de son écriture, etc.), hypothèses qu'on appelle « préjugés ». Il s'agit ici de mettre en évidence la diversité au sein d'un même groupe : les représentations dépendent notamment du contexte dans lequel on se trouve et de notre tempérament. Par cette diversité des représentations, on perçoit bien la subjectivité de celles-ci : le préjugé est avant tout une construction individuelle. Cela permet de souligner l'importance de réévaluer les hypothèses émises a priori et de remettre en question le jugement établi.

Objectifs

- Analyser les mécanismes présents lorsque nous entrons en relation avec les autres ;
- Améliorer sa connaissance des stéréotypes afin de pouvoir les reconnaître rapidement, inconsciemment, intuitivement.

Déroulement

Étape 1 : Les préjugés, qu'est-ce que c'est ? Comment les construit-on ? (30')

- Annoncer que la première partie de l'animation devra se faire dans le silence.
- Raconter une situation imaginaire (mais réaliste) dans laquelle chaque participant-e est appelé-e à se projeter.
- Distribuer l'**annexe 1** à remplir individuellement.

Proposer une situation : « Tu es seul-e à la maison ou dans ton appartement. Tu n'attends personne. On sonne à la porte ».

- Cocher la pensée principale qui viendra à l'esprit, puis la réaction qui en découlera.
- Annoncer que (malgré tout) chacun-e va ouvrir la porte et présenter aux groupes la photo de la personne qui a sonné.
- Demander qu'aucun commentaire ne soit fait oralement.
- Remettre à chaque participant-e l'**annexe 2** à compléter.

Proposer une suite : « Tu ouvres la porte. Tu vois cette personne devant toi. Tu ne la connais pas. Elle n'a pas encore ouvert la bouche pour t'adresser la parole ».

- Cocher et/ou noter ce qu'on pense de cette personne (Qui est-elle et pourquoi sonne-t-elle ? Comment on se positionne par rapport à elle ? L'hypothèse de départ est-elle modifiée ?)
- Inviter les participant-e-s à former des sous-groupes afin de partager leurs réactions.



Qui vient sonner à ma porte ?

- Encourager les membres de chaque sous-groupe à se dire, successivement, qui ils-elles ont identifié (avant de voir la personne et après) et quelle a été leur réaction.

Organiser les témoignages

- Chaque personne donne, pour elle, l'hypothèse la plus plausible et explique la raison de son évaluation (apparence, expérience passée, etc.). Les autres écoutent et ne font aucun commentaire.
- En grand groupe, proposer de mettre en commun les réactions par rapport aux deux premières fiches.
- Demander ses conclusions aux différents groupes.
- Indiquer les questions suivantes au tableau :
 - > A votre avis, pourquoi cette personne sonne-t-elle à votre porte ?
 - > Quelles sont vos premières réactions ?
 - > Par quoi ces réactions ont-elles été provoquées ?
- Autour de chacune de ces questions, noter en diagramme « araignée » les apports des participant-e-s.
- Demander d'identifier ce que font apparaître les réponses à ces questions. La réponse attendue étant les « préjugés », le groupe sera invité à construire sa propre définition du préjugé en se basant sur les réponses aux trois questions, définition qu'il sera amené à évaluer par la suite.

Voici ce à quoi les participant-e-s pourraient aboutir :
« Quand on entre en contact avec l'autre, on construit tous-tes des hypothèses, de manière presque inconsciente. On évalue et modifie ses hypothèses au cours de la rencontre.

Ces hypothèses se construisent selon des expériences passées, de l'apparence (vêtements, visage, posture, etc.), de son propre tempérament (propension à la méfiance/à la confiance), d'idées préconçues (positives ou négatives) issues de l'entourage, etc. Les préjugés contribuent à la construction rapide d'hypothèses ».

Étape 2 : Du préjugé à une autre lecture de la réalité (15')

- Poursuivre le récit de la rencontre.
- Distribuer, lire ou jouer un texte dans lequel la personne de la photo se présente (voir photolangage).
- Distribuer ensuite l'**annexe 3** (à compléter).
- S'imprégner du texte et répondre ensuite aux questions de l'Annexe 3, sans concertation avec les autres : analyse individuelle de l'identité affichée de la personne, de la raison de sa venue et de sa propre réaction.
- Vérifier la bonne compréhension du texte par les participant-e-s : « Tout le monde est-il bien d'accord avec cette interprétation ? ».
- Interroger alors les participant-e-s sur le maintien ou non de leur(s) première(s) hypothèse(s). Est-ce qu'ils-elles restent

sur leur position? En quoi celle-ci change-t-elle et pourquoi?

Une hypothèse maintenue alors qu'elle ne correspond pas au contenu du texte prononcé permettra de mettre en évidence le caractère enfermant du préjugé.

- Inviter les participant-e-s (à partir des questions de l'**annexe 3**) à exposer leurs réactions individuelles et leur ressenti.

Étape 3 : Ce que j'en pense

- Proposer une série de mini-débats en respectant le schéma suivant : à partir d'affirmations, chaque participant.e devra se positionner, en exprimant s'il.elle est tout à fait d'accord (+), plus ou moins d'accord (+/-) ou pas du tout d'accord (-) avec cette idée.
- Poser une affiche identifiant chacune de ces trois positions à différents endroits du local.
- Lire la phrase à haute voix et demander à chaque participant.e de se diriger vers l'affiche correspondant à son opinion.
- Demander à chaque groupe ainsi formé d'échanger trois minutes à ce sujet (préciser l'idée, développer les arguments).
- Demander à un porte-parole par groupe de rapporter aux autres les idées du groupe. Des questions peuvent être posées. Des contre-arguments sont avancés par les autres groupes.
- Rassembler les participant-e-s au centre du local, énoncer une autre idée et recommencer autant de fois selon le temps disponible.

Quelques exemples d'affirmations

- Il est possible de rencontrer quelqu'un.e sans aucune idée préconçue à son sujet.
- On ne construit des préjugés que sur les autres, jamais sur soi.
- Un préjugé, c'est toujours négatif.
- Il est possible de remettre en question un préjugé.

A la lumière des étapes 2 et 3, demander au groupe de revoir la définition établie en fin de première étape et de la modifier s'il le juge nécessaire.

Variantes

La même animation peut être répétée à partir d'autres photos et d'autres textes.



Qui vient sonner à ma porte ?

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Tu es seul-e à la maison. Tu n'attends personne. On sonne à la porte.

a. Ça sonne. A quoi penses-tu ?

- ☐ C'est pas vrai, encore un-e colporteur-euse !
- ☐ Tiens, je n'attends personne...
- ☐ Sans doute le-a voisin-e qui a oublié sa clé. Quel-le distrait-e, celui-elle-là !
- ☐ Chouette, une visite !
- ☐ Autre :

.....

.....

.....

.....

.....

b. Qu'est-ce que tu fais..

- ☐ Je n'ouvre pas.
- ☐ J'ouvre, mais je montre bien qu'on me dérange.
- ☐ J'ouvre, avec un grand sourire.
- ☐ Quand on sonne, j'ouvre.
- ☐ Autre :

.....

.....

.....

.....

.....

c. Pourquoi ?

- ☐ J'adore rencontrer du monde.
- ☐ J'ai déjà eu ce genre de visite.
- ☐ Je n'aime pas être dérangé-e.
- ☐ Tout le monde fait ça.
- ☐ Autre :

.....

.....

.....

.....

.....



Qui vient sonner à ma porte ?

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Tu ouvres (quand même). Tu vois cette personne devant toi. Tu ne la connais pas.
Elle n'a pas encore ouvert la bouche pour t'adresser la parole.

a. Qu'est-ce que tu penses...

- ☐ C'est pas vrai, encore un-e colporteur-euse !
- ☐ Tiens, qu'est-ce qu'il-elle me veut ?
- ☐ Autre :

- ☐ Quelle drôle de personne...
- ☐ Chouette, une nouvelle tête dans le quartier !

b. Pourquoi il-elle sonne...

- ☐ Il-elle a besoin d'un service.
- ☐ Il-elle veut faire connaissance.
- ☐ Autre :

- ☐ Il-elle veut m'embarquer dans un truc pas clair.
- ☐ Il-elle veut me vendre quelque chose.

c. Pourquoi ?

- ☐ J'adore rencontrer du monde.
- ☐ Je n'aime pas être dérangé-e.
- ☐ Autre :

- ☐ J'ai déjà eu ce genre de visite.
- ☐ Tout le monde fait ça.

d. As-tu changé d'opinion par rapport à la première idée (exprimée dans l'Annexe 1)?

- ☐ Oui.
- ☐ Non.

e. Pourquoi ?

- ☐ Il-elle paraît sympa.
- ☐ Il-elle me semble louche.
- ☐ Autre :

- ☐ Apparemment, il-elle n'est pas celui-elle que je croyais.
- ☐ Il-elle me fait peur.



Qui vient sonner à ma porte ?

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Écoute la personne (ou lis ce qu'elle dit) et réponds aux questions suivantes :

a. Qui est-ce?

.....

.....

.....

b. Pourquoi cette personne a-t-elle sonné ?

.....

.....

.....

c. Qu'est-ce que tu fais?

☐ Je le-la fais entrer.

☐ J'abrège la conversation et ferme la porte.

☐ Autre:

☐ Je ne sais pas dire non.

☐ J'entame une discussion avec elle-lui.

.....

.....

d. As-tu changé d'opinion par rapport à la première idée (exprimée dans l'Annexe 1)?

☐ Oui.

☐ Non.

e. As-tu changé d'opinion par rapport à la première idée (exprimée dans l'Annexe 2)?

☐ Oui.

☐ Non.

f. Pourquoi ?

☐ Je crois ce qu'il-elle me dit.

☐ Rien à faire, il-elle ne me plaît pas.

☐ Autre :

☐ Je ne lui fais pas confiance.

☐ Il-elle me plaît jusque dans sa façon de parler.

.....

.....

.....



Avec qui préférerais-tu habiter ?



À partir de 12 ans
25 personnes maximum



45 minutes

MRAX et CBAI

Matériel

Une liste des locataires possibles, un tableau blanc ou de grande feuille de papier, **photos 54 à 65 dans le PHOTO-LANGAGE** joint à l'outil pédagogique, une copie de la liste de stéréotypes par personnage ci-dessous (**annexe 1**).

Préambule

Cette animation montre l'influence des stéréotypes et des préjugés et les pré-conceptions que nous avons sur les gens qui nous entourent. C'est presque impossible de ne pas avoir de préjugé. Le plus important est de le comprendre et que parler des différences et apprendre à mieux connaître les gens peut nous faire changer d'opinion.

Objectifs

- Montrer le pouvoir (la domination) des stéréotypes sur les préjugés ;
- Questionner les valeurs implicites et les préférences dans un groupe.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s de dessiner une maison sur le tableau.
- Raconter l'histoire de la famille 'Dupont': « Dans cette

maison habitent Monsieur et Madame Dupont avec leur fils David qui a 20 ans. Ils vivent ensemble tranquillement jusqu'au jour où les parents meurent dans un accident de voiture. David hérite de la maison de famille et y vit seul. Cependant, un jour, il perd son travail et n'a plus assez d'argent pour habiter seul donc il décide de diviser la maison en 4 appartements. Ils sont mis « à louer » dans le journal local ».

- Demander d'imaginer que chaque participant-e est David et doit choisir trois personnes avec lesquelles il-elle serait prêt-e à vivre parmi une liste de candidat-e-s.
- Choisir 3 locataires de la liste (10 minutes).
- Former des sous-groupes.
- Explorer les choix de chacun-e et voir s'il y a des personnes acceptées qui émergent (20 minutes).

Exploitation pédagogique

- Le groupe a-t-il trouvé 3 locataires ? Pourquoi ?
- Comment le groupe a-t-il travaillé pour choisir les 3 locataires ?
- C'était facile ?
- Quelles sont les raisons qui vous ont poussé-e-s à faire ces choix ?

L'exploitation est la partie la plus importante de l'animation. C'est à ce stade que l'on introduira les notions de stéréotypes/préjugés pour en expliquer le fonctionnement.





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Stéréotypes sur les homosexuel-le-s :

- Maniérés, efféminés, moumounes, femmelettes, mauviettes ; ou masculine, cheveux courts
- Grandes folles (pas un vrai homme) ou camionneuse, déménageuse (pas une vraie femme)
- Pédophiles
- Savent faire la fête
- Ne pensent qu'au sexe
- De bon goût, bien habillés, soignés, propres sur eux, bien coiffés, sentent bon ou de mauvais goût, mal habillées, mal coiffées, etc.
- VIH ou MST
- Sensibles et sentimentaux-ales
- Plus à l'écoute, empathiques
- Manque d'autorité, de leadership ou force de caractère
- Couples instables et irresponsables
- Superficiel-le-s, fêtard-e-s, dépensier-ère.s, extravagant-e-s
- Ont un chat
- Coûtent cher à l'État, sont trop nombreuses
- Profs déprimé-e-s ou de gauche
- Policiers-ères incultes, nigaud-e-s et mauvais-es en orthographe
- les pompiers-ères au service de la population, risquent leur vie
- Incompétent-e-s
- Guichets, procéduriers-ères, paperasse et cachets
- Jamais viré-e-s

Stéréotypes sur les blondes :

- Bêtes, peu intelligentes, stupides, moins de bon sens
- Font fantasmer les hommes
- Détestées par les autres femmes
- Pestes, méchantes
- Hypernaïves
- Viennent du Nord (Scandinavie) ou de l'Est
- Forte poitrine, sexy et sensuelles
- Faibles ou en détresse
- Intéressées que par leur apparence
- Appréciables
- Mauvaises conductrices

Stéréotypes sur les barbus :

- Sensibles
- Virilité (amant), côté animal (sauvage), méga sexy (sex-appeal)
- Plus forts, côté protecteur, rassurants
- Hommes mûrs
- Aventuriers
- Généreux, sincères et dignes de confiance
- Terroristes
- Musulmans, religieux

Stéréotypes sur les fonctionnaires :

- Fainéant-e-s, passent leur temps à discuter ou boire du café
- Lent-e-s et peu accessibles
- Désagréables
- Préoccupé-e-s par leurs vacances, partent à 17h
- Profiteurs-euses, nanti-e-s, privilégié-e-s

Stéréotypes sur les roux-rousses :

- Sentent mauvais quand il pleut
- Ne bronzent pas
- Suppôts de Satan, sorcières, prostituées
- Tous hipsters
- Mal dans leur peau
- Viennent d'Irlande
- Rouillent
- Sensuelles, glamour, femmes fatales, tentatrices, ensorceleuses
- Sulfureuses, torrides, sexualité débridée (appétit sexuel débordant)
- Fourbes, hypocrites, traîtres, colère et agressivité
- Boucs émissaires, souffre-douleur

Stéréotypes sur les garagistes :

- Voleurs
- Traficoteurs
- Sales
- Peu transparents
- Font payer les femmes plus cher
- Pour eux, les femmes n'aiment pas et ne connaissent rien aux voitures

Stéréotypes sur les Polonais-e-s :

- Pauvres
- Catholiques
- Froids
- Parlent russe
- Ne parlent que polonais
- Se plaignent toujours et de tout (surtout les vieux)
- Intolérants et antisémites
- Alcooliques
- Violents, voleurs et tricheurs
- Vivent dans des fermes et se déplacent sur des chevaux
- Supers blondes aux yeux bleus
- Homophobes
- Mangeurs de choux



Avec qui préférerais-tu habiter ?

Stéréotypes sur les Blanc-he-s :

- Riches
- Ont du pouvoir
- Sentent le « cadavre »
- Pâles
- Libres
- Privilégié-e-s
- Impur-e-s
- Racistes
- Colonialistes
- Peu d'enfants

Stéréotypes sur les Hindous (Indiens) :

- Parlent tous anglais et hindi
- Font partie d'une caste
- Dansent et chantent tout le temps
- Possèdent des éléphants
- Bougent la tête quand ils-elles parlent
- Joueurs de cricket
- Acceptent les mariages arrangés
- Sont des Arabes
- Puent
- Séducteurs et spécialistes des poses sexuelles
- Végétariens
- Croient en plusieurs Dieux et divinités
- Forts en math et informatique
- Voyagent sur le toit d'un train

Stéréotypes sur les Noirs :

- Bons danseurs ou sportifs
- Les plus forts physiquement
- Ont un sexe surdimensionné
- Toujours souriants et de bonne humeur
- Cannibales
- Peu de moralité et sexualité animale
- Proches de la nature et des animaux = sauvages
- Teint plus ou moins foncé, cheveux frisés, nez plat et grosses lèvres
- Pauvres et affamé-e-s
- Tous Congolais-e-s = un pays
- Portent des vêtements aux couleurs vives
- Peu instruit-e-s ou évolué-e-s
- Adorent les dictateurs

Stéréotypes sur les Latinos :

- Les plus grands joueurs de football
- S'appellent tous Maria, Pedro ou Jose

- Mangent des tacos, burritos ou fajitas
- Mangent très épicé
- Dansent tous le tango ou la salsa
- Séducteurs-rices et machos
- Vivent le soir et la nuit
- Portent des sombreros
- Servantes ou jardiniers (domestiques)
- Bruns, métis et moustachus
- Barons de la drogue ou guérillero
- Caliente (chaud)
- Violents et dangereux

Stéréotypes sur les Arabes :

- Polygames
- Turbans, chameaux, danseuses du ventre, oasis, califes et bédouins
- Sectaires, racistes, barbares et fanatiques
- Écoutent du raï et fument du hasch
- Mangent du couscous et boivent du thé à la menthe
- Les jeunes portent un jogging et une casquette à l'envers
- Se marient entre cousins/cousines
- Terroristes ou intégristes
- Glandeurs, teneurs de murs, paresseux ou fainéants
- Voleurs/pilleurs ou en prison
- Profiteurs-euse-s des allocations de chômage et/ou familiales
- Sont tous musulman-e-s
- Courageux et nobles
- Ont des familles nombreuses

Stéréotypes sur les Asiatiques :

- Mangent du chien, du rat et du singe
- Cuisinent des nems ou du riz
- Masseurs-euses
- Tous-tes Chinois-es
- Bons à l'école, forts en math et informatique
- Sourient tout le temps (fourbes)
- Fans de kung-fu
- Petits sexes
- Travaillent 24h sur 24
- Chapeaux pointus
- Pollueurs
- Exterminateurs
- S'appellent Li ou Wong
- Copient tout en contrefaçon



Un pas en avant



Matériel

- Cartes de rôles (**annexe 1**)
- Liste de situations ou d'événements (**annexe 2**)

Préambule

Nous sommes tous·tes égaux·ales, mais certain·e·s sont plus égaux·ales que d'autres. Dans cette animation, les participant·e·s vont faire l'expérience d'être quelqu'un·e d'autre dans leur société.

Les questions abordées incluent les inégalités sociales, souvent sources de discrimination et d'exclusion et la question de l'empathie et ses limites. L'intérêt de cette animation réside dans l'impact produit sur les participant·e·s par le constat que la distance qui les sépare s'accroît - à la fin en particulier, certains ayant avancé beaucoup plus que les autres. Pour accroître cet impact, il est important que vous ajustiez les rôles aux réalités des participant·e·s. A ce moment, faites en sorte que les rôles permettent que seul un minimum de participant·e·s puissent avancer (c'est-à-dire répondre « oui » aux affirmations). Cela vaut également si le groupe est grand et que vous devez imaginer davantage de personnages.

Par ailleurs, cette animation se prête parfaitement à la mise en évidence d'une lecture intersectionnelle des réalités ([voir les repères théoriques p 12.](#))

Objectifs

- Ressentir les inégalité d'accès aux droits fondamentaux ;

- Déconstruire les préjugés à l'égard des populations marginalisées et paupérisées ;
- Promouvoir l'empathie à l'égard des personnes différentes ;
- Sensibiliser à l'inégalité des chances dans la société;
- Promouvoir la compréhension des possibles conséquences sur la personne de son appartenance à certaines minorités sociales ou culturelles.

Déroulement

- Distribuer les cartes de rôle (**annexe 1**) au hasard, une par participant·e, sans les montrer aux autres.
- Leur demander d'entrer dans la peau de leur personnage. Pour les aider, leur lire quelques-unes des questions qui suivent, en marquant une pause entre chaque, afin qu'ils·elles aient le temps de réfléchir et d'imaginer leur personnage et sa vie :
 - Comment fut votre enfance ?
Comment était la maison dans laquelle vous viviez ?
A quels jeux jouiez-vous ?
Quel métier exerçaient vos parents ?
 - A quoi ressemble votre vie aujourd'hui ?
Où rencontrez-vous des gens ?
Que faites vous le matin, l'après-midi, le soir ?
 - A quoi ressemble votre mode de vie ?
Où vivez-vous ?
Combien gagnez-vous par mois ?
Que faites-vous pendant vos heures de loisirs ?
Que faites-vous pendant vos vacances ?
 - Qu'est-ce qui vous motive et qu'est-ce qui vous fait peur ?



Un pas en avant

- Leur demander de faire silence tandis qu'ils-elles se mettent en ligne côte-à-côte (comme sur une ligne de départ).
- Leur expliquer que vous allez leur lire une liste de situations ou d'événements (**annexe 2**). A chaque fois qu'ils-elles sont en mesure de répondre « oui » à l'affirmation, ils-elles doivent faire un pas en avant. Dans le cas contraire, ils-elles doivent rester sur place.
- Lire les situations une par une. Marquez une pause entre chaque phrase afin que les participant-e-s puissent éventuellement avancer, mais aussi observer la place qu'ils-elles occupent par rapport aux autres.
- Leur demander d'observer leurs positions finales.
- Organiser une discussion en plénière.

Variantes

Une façon de générer davantage d'idées et d'approfondir la compréhension des participant-e-s consiste à travailler dans un premier temps en petits groupes, puis de procéder au partage de leurs idées en plénière.

Une autre variante permet d'utiliser les identités réelles des participant-e-s à condition que le groupe se connaisse déjà bien et que l'animation s'inscrive dans un cycle de rencontres et de travail à long terme.

Et une dernière variante est celle où l'on se tient la main. Très vite, cela devient impossible de continuer.

Exploitation pédagogique

- Que s'est-il passé ?
- Qu'avez-vous appris ?
- Qu'avez-vous ressenti en faisant un pas en avant - ou en restant sur place ?
- Concernant ceux-elles qui avançaient souvent, à quel moment ont-ils-elles constaté que les autres n'avançaient pas aussi vite qu'eux-elles ?
- Certain-e-s ont-ils-elles eu le sentiment que, parfois, leurs droits humains fondamentaux n'étaient pas respectés ?

- Peuvent-ils-elles deviner le rôle joué par les autres participant-e-s ? (Les laisser révéler leur personnage à ce stade de la discussion).
- A quel point était-ce facile ou difficile de jouer les différents rôles ?
- Comment avez-vous construit votre personnage ?
- A partir de quelle source d'information ? En général peuvent sortir : l'expérience personnelle, les médias (pubs, documentaires ou films), amis ou famille, école ou lecture d'un article ou livre, etc.).
- Est-ce que l'exercice reflète à certains égards la société ? En quoi ?
- Quels sont les droits humains en jeu pour chacun des personnages joués ? Certain-e-s peuvent-ils-elles dire que leurs droits humains étaient bafoués ou qu'ils leur ont été refusés ?
- Quelles premières mesures pourrait-on prendre pour s'attaquer aux inégalités dans la société ?
- Demandez aux participant-e-s de s'interroger sur les personnes qui, dans leur société, ont davantage d'opportunités, et moins d'opportunités, et sur les mesures envisageables pour lutter contre ces inégalités. Vous pouvez aussi leur demander de choisir un personnage et de s'interroger sur ce qui pourrait être fait, ainsi que sur les devoirs et les responsabilités qui sont les leurs, et qui incombent aussi au gouvernement et à la communauté, vis-à-vis de cette personne.

Au début de l'exercice, au moment où les participant-e-s doivent imaginer leur personnage, il se peut que certain-e-s déclarent ne pratiquement rien savoir de la vie de celui-le dont ils-elles doivent jouer le rôle.

Leur expliquer que cela importe peu ; ils-elles doivent faire appel à leur imagination.

Durant l'exploitation pédagogique, il est important de s'intéresser aux raisons qui font que les participant-e-s avaient connaissance des traits de caractère de leur personnage.

Était-ce du fait de leur expérience personnelle ou d'autres sources (informations, livres, autres) ?

Sont-ils-elles certain-e-s que ces informations données sont fiables ?

Ces questions vous permettront d'aborder le sujet des stéréotypes et des préjugés.





Un pas en avant

Photocopiez et découpez le nombre de bandelettes en fonction du nombre de participant-e-s

 Vous êtes une mère célibataire sans emploi	 Vous êtes le fils d'un immigré chinois qui gère une affaire prospère de restauration rapide
 Vous êtes la fille du directeur de l'agence bancaire locale Vous étudiez les sciences économiques à l'université	 Vous êtes la fille de l'ambassadeur américain en Belgique
 Vous êtes une jeune Arabe musulmane qui vit avec ses parents très pratiquants	 Vous êtes le propriétaire d'une société d'import-export prospère
 Vous êtes un jeune handicapé qui ne peut se déplacer qu'en fauteuil roulant	 Vous êtes un ouvrier en retraite d'une usine de fabrication de chaussures
 Vous êtes une jeune Rom de 17 ans qui n'a jamais terminé sa scolarité primaire	 Vous êtes la petite amie d'un jeune artiste héroïnomane
 Vous êtes une prostituée de 42 ans	 Vous êtes une lesbienne congolaise de 34 ans
 Vous êtes une enseignante sans emploi dans un pays dont vous ne maîtrisez pas la langue officielle	 Vous êtes un mannequin d'origine cambodgienne
 Vous êtes un jeune réfugié afghan de 24 ans	 Vous êtes un jeune homme de 27 ans sans abri
 Vous êtes un jeune Malien en situation irrégulière	 Vous êtes chauffeur d'un bus de la STIB
 Vous êtes le président de la section jeunesse d'un parti politique au pouvoir	 Vous êtes caissière dans une grande surface d'alimentation
 Vous êtes une sans-papier libyenne	 Vous êtes le fils d'un médecin italien



Un pas en avant

Photocopiez et découpez le nombre de bandelettes en fonction du nombre de participants

 Vous êtes la fille d'un acteur belge célèbre	 Vous êtes une femme au foyer macédonienne
 Vous êtes un jeune Belgo-marocain de Bastogne	 Vous êtes un footballeur camerounais
 Vous êtes une alcoolique	 Vous êtes une ouvrière de l'usine AUDI
 Vous êtes un demandeur d'asile burundais	 Vous êtes une domestique équatorienne
 Vous êtes un épicier turc	 Vous êtes un homosexuel algérien
 Vous êtes un ancien instituteur à la retraite	 Vous êtes une aide-soignante ghanéenne
 Vous êtes une jeune Espagnole de 14 ans	 Vous êtes une jeune comptable polonaise de 26 ans
 Vous êtes un jeune psychologue roumain	 Vous êtes un maçon qui a créé sa propre entreprise de rénovation
 Vous êtes une danseuse brésilienne	 Vous êtes une chauffeuse de taxi
 Vous êtes une maman solo qui élève seule ses trois enfants	 Vous êtes la femme de l'imam du quartier
 Vous êtes la maman d'un fils qui est parti en Syrie	 Vous êtes une évangéliste camerounaise



Un pas en avant

Liste de situations ou d'événements

- Vous n'avez jamais eu de graves difficultés financières.
- Vous avez un logement décent.
- Vous avez un téléphone et la télévision.
- Vous estimez que votre langue, votre religion et votre culture sont respectées dans la société dans laquelle vous vivez.
- Vous avez le sentiment que vos opinions sur les questions politiques et sociales et vos points de vue sont écoutés.
- D'autres personnes vous consultent sur différentes questions.
- Vous n'avez pas peur d'être arrêté-e par la police.
- Vous savez à qui vous adresser pour des conseils et de l'aide en cas de besoin.
- Vous n'avez jamais fait l'objet de discrimination du fait de votre origine.
- Vous bénéficiez d'une protection sociale et médicale adaptée à vos besoins.
- Vous pouvez partir en vacances une fois par an.
- Vous pouvez recevoir des amis à dîner.
- Vous avez une vie intéressante et vous êtes optimiste concernant votre avenir.
- Vous pensez pouvoir étudier et exercer la profession de votre choix.
- Vous n'avez pas peur d'être harcelé-e ou attaqué-e dans les rues ou par les médias.
- Vous pouvez voter aux élections locales et nationales.
- Vous pouvez célébrer les fêtes religieuses les plus importantes avec vos parents et vos amis proches.
- Vous pouvez participer à un séminaire international à l'étranger.
- Vous pouvez aller au cinéma ou au théâtre au moins une fois par mois.
- Vous n'êtes pas inquiet-ète pour l'avenir de vos enfants.
- Vous pouvez vous acheter de nouveaux vêtements très régulièrement (au moins une fois par trimestre).
- Vous pouvez tomber amoureux de la personne de votre choix.
- Vous avez l'impression que vos compétences sont appréciées et respectées dans la société dans laquelle vous vivez.
- Vous pouvez utiliser internet et bénéficier de ses avantages.



La couleur de la peau



À partir de 8 ans
Indifférent



30 - 60 minutes

Matériel



Documentaire « Des hommes de toutes les couleurs » accessible sur Youtube, extrait de « C'est pas sorcier » (1997):

<https://www.youtube.com/watch?v=LDoNePTD5ns>

- Repère théorique 2/4 : « Comprendre le(s) racisme(s) » p.16 de ce livret

Préambule

Grâce au poisson-zèbre, une équipe de chercheurs américains a réussi à identifier la base biologique de la couleur de la peau humaine et le subtil changement qui donne lieu à la peau blanche.

Objectifs

- Découvrir l'origine des humains ;
- Comprendre le concept de couleur de peau et pourquoi il en existe de plusieurs couleurs, ainsi que nuancer ;
- Découvrir la diversité génétique et physique de l'humain actuel.

Ce reportage raconte comment, à partir de ses recherches sur le poisson zèbre, le docteur Keith Cheng a pu isoler le gène responsable de la pigmentation de la peau.

- Fred et Jamy partent au Musée de l'Homme à la recherche de notre ancêtre et interviewent le généticien André Langanay. Pourquoi existent-ils des hommes de différentes couleurs ?

Peut-on parler de races quand on évoque les nombreuses populations de notre planète ? Quels sont nos ancêtres ? Maquettes à l'appui, ils nous révèlent ce qui détermine la couleur de la peau et pourquoi il existe différentes couleurs de peau.

Quelques hypothèses, dates et chiffres ont été remaniés depuis le tournage de cette émission qui reste toutefois très instructive sur les origines des humains et ses variations d'apparence. Ce document aborde la notion de race humaine et le racisme sous-jacent qui l'accompagne souvent, en démontrant séquence après séquence que les différences liées à la pigmentation de la peau ne constituent qu'une infime partie du programme génétique.

Déroulement

- Projeter le documentaire.
- Laisser le loisir aux participant-e-s de s'exprimer sur ce qui vient d'être visionné.
- Favoriser l'échange collectif à l'aide de questions.

Exploitation pédagogique

- Qu'est-ce qui vous a interpellé-e dans ce documentaire ? Que dit-on sur la couleur de peau ?
- La couleur de la peau, sa teinte foncée ou claire, signifie-t-elle / indique-t-elle quelque chose pour vous ?
- Au vu de ce que relate le documentaire, existe-t-il des races humaines ?
- Comment se fait-il qu'il existe différentes couleurs de peau ?
- Qu'est-ce qui définit la couleur et colore la peau ?



Déconstruire la notion de race



À partir de 12 ans
6 personnes minimum



30 - 45 minutes

UNITED COLORS
OF BENETTON.

Mainstreaming de la diversité- enjeux et perspectives (IRFAM).
Basée sur une idée de Regards pluriels.

Matériel

- Copies du Texte d'Albert Jacquard (**annexe 1**), de la photo et du questionnaire (**annexe 2**), de la photo et du questionnaire (**annexe 3**).
- **Repère théorique 2/4 : « Comprendre le(s) racisme(s) »**

Préambule

Certains préjugés ont la peau dure. Il s'agit ici de questionner concrètement une série de lieux communs particulièrement tenaces qui continuent d'alimenter le concept de race(s). Ce que nous proposons ici, c'est de préciser le statut de « sens commun » de ce mot, en particulier le sens commun qu'on trouve dans le mot « racisme » - tout en rappelant que le concept de race (s) n'a aucun fondement scientifique (cf. **Repère théorique 2/4 : « Comprendre le(s) racisme(s) »** p.16 de ce livret).

Objectifs

- Mettre en évidence l'arbitraire des classements et des catégorisations ;
- Souligner la puissance des représentations mentales installées dans les systèmes de croyances des individus et des groupes ;

- Susciter la réflexion autour des processus de construction/déconstruction des représentations mentales.

Déroulement

- Regrouper successivement les personnes selon différents critères : taille, couleur des yeux, texture des cheveux, origine géographique, sport favori, religion, sexe/genre, langue maternelle, groupe sanguin, etc.
- Dans l'intervalle, recueillir quelques réactions, constats, ressentis...
- Débriefe cette amorce en mettant en évidence le caractère arbitraire des catégorisations : l'exercice qui consiste à classer n'a de sens qu'en fonction de l'objectif qu'on se donne.
- Proposer dès lors la lecture de quelques extraits du texte d'Albert Jacquard (**annexe 1**).
- Demander aux participant-e-s de remplir individuellement ou en petits groupes les tableaux qui accompagnent les photos, en marquant d'une croix la case correspondant à la bonne réponse (**annexes 2 et 3**).
- Echanger les conclusions.
- Si nécessaire, inciter à recouper des informations scientifiques pour confirmer les conclusions du groupe.

L'animation est peut-être moins simple qu'on ne le pense, l'expérience montrant qu'il ne faut pas sous-estimer la force des préjugés. Il présente en tout cas l'avantage d'appliquer des arguments scientifiques à une situation concrète et d'expérimenter l'écart qui peut exister entre les arguments théoriques et les perceptions subjectives.





Déconstruire la notion de race

Photocopiez ce texte en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Citations d'Albert Jacquard

« Une race, ce serait un groupe homogène d'individus, du point de vue des gènes (la seule chose que l'on transmette à ses enfants du point de vue biologique). Or, quand on essaie de découvrir ces fameuses races, on ne peut y arriver: c'est un constat que fait la science. Si on prend les cinq milliards et demi d'hommes qui sont sur la terre, et qu'on essaie de les classer en races, on ne peut pas y parvenir. Cela ne veut pas dire que nous sommes tous pareils. C'est bien clair qu'un Sénégalais ne ressemble pas à un Jurassien, ni un Breton à un Tahitien, etc. Nous sommes tous différents. Mais les différences ne sont pas là où on les croit. Les différences ne sont pas entre les groupes, mais à l'intérieur des groupes. Je ne suis pas comme un Sénégalais, bien sûr! Il n'y a qu'à me regarder: j'ai la peau blanche, il a la peau noire. Mais je ne suis pas non plus comme un autre Jurassien. Car cet autre Jurassien a la même couleur de peau, mais il n'a peut-être pas le même groupe sanguin, pas le même système immunologique, etc. Définir des races, c'est purement arbitraire. Pour tous les généticiens, le concept de race n'existe pas (...). L'évidence, c'est que ces gens qui ne sont pas comme nous, ne sont pas tellement plus différents que ceux que nous croyons appartenir à notre groupe. C'est vrai, la différence existe; c'est vrai, le racisme existe; mais justement, lutter contre le racisme, c'est reconnaître la différence, y voir réellement une richesse, ce qu'elle est (...) Moi, je ne suis pas comme les autres. Bien sûr, car mon patrimoine génétique, fruit d'une double loterie, est unique; unique aussi l'aventure que j'ai vécue. Ce que j'ai en commun avec tous les autres est le pouvoir, à partir de ce que j'ai reçu, de participer à ma propre création. »

« Une race est un ensemble de populations dont les patrimoines génétiques ont des structures semblables et nettement différentes des structures des populations considérées comme appartenant à d'autres races. Il se révèle impossible de classer les différentes populations humaines en races. Selon le niveau de précision que l'on cherche à respecter, on peut finalement énoncer soit qu'il n'y a pas de races dans notre espèce, soit qu'il n'y en a qu'une : l'Humanité, soit qu'il en a autant que d'humains, soit que le «concept de race n'est pas opérationnel pour notre espèce.» La conséquence la plus claire est que tout raisonnement faisant référence à des races humaines est dépourvu de base scientifique. Il se trouve qu'aucun des groupes formant aujourd'hui l'humanité n'a connu un isolement suffisamment long et rigoureux pour représenter une véritable race. »

Albert Jacquard (extrait de « L'Equation du nénuphar »)



Déconstruire la notion de race

Photocopiez cette photo et questionnaire en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes



Affirmations :

1. Ils-elles ont la même mère	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
2. Ils-elles ont la même nationalité	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
3. Ils-elles ont le même groupe sanguin	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
4. Ils-elles sont né-e-s dans la même ville	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
5. Ils-elles ont le même âge	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
6. Ils-elles ont la même langue maternelle	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
7. Ils-elles ont de lointains ancêtres communs	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
8. Ils-elles sont de la même culture	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible
9. Ils-elles peuvent être donneurs.euses d'organes l'un-e pour l'autre	<input type="checkbox"/> Possible	<input type="checkbox"/> Peu probable	<input type="checkbox"/> Impossible



Déconstruire la notion de race

Photocopiez cette photo et questionnaire en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

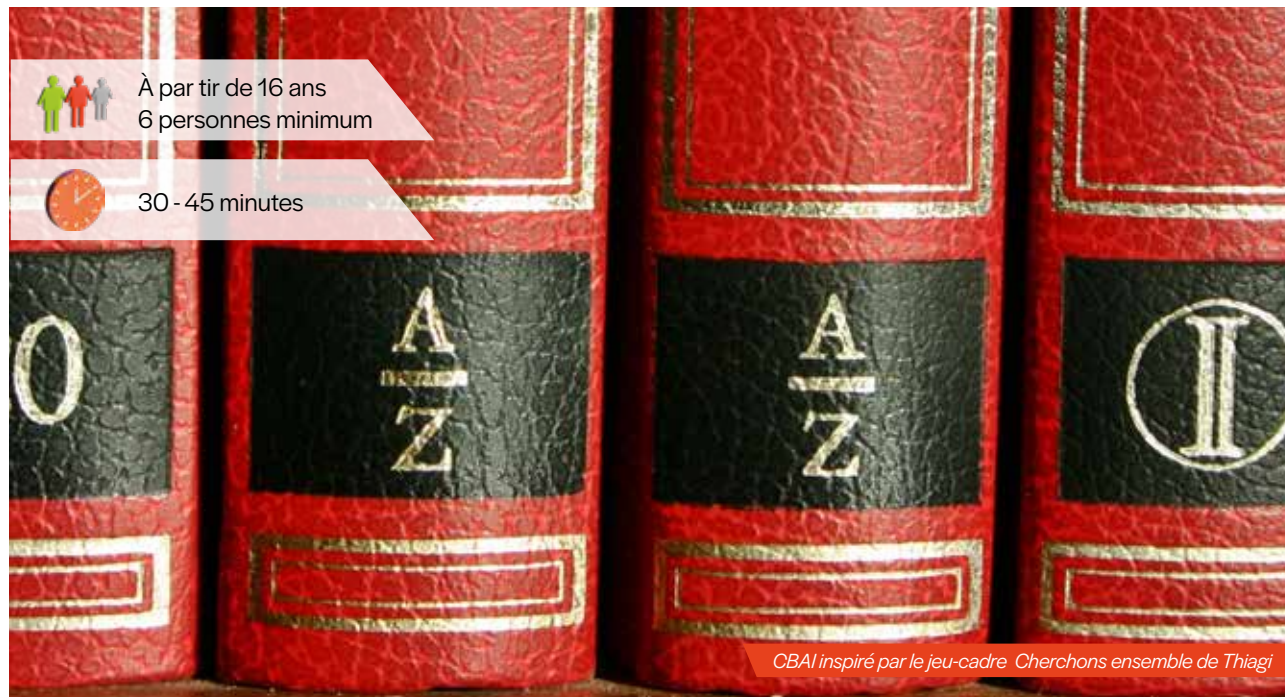


Affirmations :

- | | | | |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Ces personnes sont mère et fils (ou fille) | <input type="checkbox"/> Possible | <input type="checkbox"/> Peu probable | <input type="checkbox"/> Impossible |
| 2. Ces personnes ont les yeux de même couleur | <input type="checkbox"/> Possible | <input type="checkbox"/> Peu probable | <input type="checkbox"/> Impossible |
| 3. Ces personnes ont le même groupe sanguin | <input type="checkbox"/> Possible | <input type="checkbox"/> Peu probable | <input type="checkbox"/> Impossible |
| 4. Ces personnes ont le même âge | <input type="checkbox"/> Possible | <input type="checkbox"/> Peu probable | <input type="checkbox"/> Impossible |
| 5. Ces personnes ont la même nationalité | <input type="checkbox"/> Possible | <input type="checkbox"/> Peu probable | <input type="checkbox"/> Impossible |
| 6. Ces personnes sont de même couleur | <input type="checkbox"/> Possible | <input type="checkbox"/> Peu probable | <input type="checkbox"/> Impossible |
| 7. Ecrivez une affirmation de votre choix | | | |



Proverbes, citations et définitions du racisme



Matériel

- Copie de la liste de proverbes, de citations et/ou de définitions (**annexe 1**), accès à internet, petites cartes bristol, bics.
- **Repère théorique 2/4 : « Comprendre le(s) racisme(s) »** p.16 de ce livret

Objectifs

- Lire et comprendre des proverbes, des citations et/ou des définitions du racisme ;
- Réfléchir à leur sens et leur interprétation et mieux comprendre le racisme.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s d'écrire sur trois cartons, un proverbe, une citation et/ou une définition du racisme. Les participant-e-s peuvent utiliser leur téléphone pour effectuer des recherches.
- Leur demander d'aller à la rencontre d'autres membres du groupe, pour découvrir leurs cartons. Ils-elles sont obligé-e-s d'échanger au moins un carton avec un-e autre interlocuteur-trice.
- Permettre à chacun-e de réaliser au choix 2 à 6 tours.
- Demander aux participant-e-s de garder au moins un carton à la fin des échanges avec leur définition préférée.
- Reprendre les cartons sélectionnés et en ajouter discrètement d'autres préalablement écrits et mélanger.

ment d'autres préalablement écrits et mélanger.

- Installer les cartons visiblement sur une table.
- Chacun-e lit silencieusement les cartons sur la table et choisit celui qui lui parle le plus.
- Chacun-e présente et explique les deux cartons qu'il lui reste en main à l'ensemble du groupe.
- Expliquer pourquoi des cartons ont été ajoutés.

Exploitation pédagogique

- Connaissez-vous la définition du racisme repris dans la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dite « Loi Moureaux » ? Cette loi a été la première d'une série de lois ayant pour but de contrer les discours de haine et de diffamation en Belgique. En revanche, en Belgique, on n'a jamais défini ce qu'était le racisme. Comment peut-on lutter efficacement contre racisme s'il n'est pas défini ? Notons aussi qu'UNIA lutte uniquement contre les discriminations raciales (interindividuelle).
- Quel est votre ressenti après avoir effectué cette animation ?
- Cette animation vous a-t-elle aidé-e à mieux comprendre ce qu'est le racisme ? Pourquoi ?



Proverbes, citations et définitions du racisme

Voici pour exemple une liste de proverbes, de citations et de définitions

« L'amour, l'amitié, l'estime ne forment pas des liens aussi solides que la haine commune »

Anton Tchekhov, écrivain russe (1860/1904)

« Une grande misère parmi les hommes, c'est qu'ils savent si bien ce qui leur est dû et qu'ils sentent si peu ce qu'ils doivent aux autres »

Saint François de Sales, religieux français (1567/1622)

« Le raciste est celui qui croit que tout ce qui est trop différent de lui le menace dans sa tranquillité »

Tahar Ben Jelloun, écrivain marocain (né en 1944)

« La haine est fille de la crainte »

Tertullien, théologien et moraliste chrétien (v. 155- v. 222)

« Le racisme ne vient qu'après la haine, pour la justifier, lui donner une figure et un nom. Ce n'est pas la race qui suscite le racisme, c'est le racisme, la haine de l'autre qui invente la race »

Norbert Bensaïd, médecin et psychanalyste français (1922-1994)

« Le racisme est une manière de déléguer à l'autre le dégoût qu'on a de soi-même »

Robert Sabatier, écrivain français (né en 1923)

« Deux choses sont infinies : l'univers et la bêtise humaine. En ce qui concerne l'univers, je n'ai pas acquis la certitude absolue... »

Albert Einstein, physicien allemand (1879/1955)

« La discorde est le plus grand mal du genre humain... La tolérance en est le seul remède »

François Marie Arquet, dit Voltaire, écrivain et philosophe français (1694/1778)

« L'absolue tolérance de toutes les opinions doit avoir pour fondement l'intolérance absolue de toutes les barbaries »

Raoul Vaneigem, écrivain belge (né en 1934)

« Aucune vertu ne peut se loger dans la haine »

Victor Hugo, écrivain français (1802-1885)

« En méprisant les autres, on se méprise soi-même »

Proverbe chinois

« Je suis de la couleur de ceux qu'on persécute »

Alphonse De Lamartine, écrivain français (1790-1869)

« Quand un homme ou une femme est persécuté en raison de sa race, de sa religion ou de ses opinions politiques, la place où il se trouve doit revenir à ce moment précis le centre de l'univers... »

Elie Wiesel, écrivain américain d'expression française (né en 1928)

« Donne à ton esprit l'habitude du doute, et à ton cœur celle de la tolérance »

George Christoph Lichtenberg, physicien et écrivain allemand (1742-1799)

« La sagesse est lâcheté quand elle tolère l'intolérance »

Albert Brie, sociologue canadien (né en 1925)

« Agis de telle sorte que tu traites l'humanité aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre ; toujours en même temps comme une fin, et jamais simplement comme un moyen »

Emmanuel Kant, philosophe allemand (1724-1804)

« Un jour en marchant dans la montagne j'ai vu une bête... En m'approchant, je me suis aperçu que c'était un homme... En arrivant près de lui, j'ai vu que c'était mon frère »

Proverbe tibétain

« Tant que la couleur de la peau d'un homme aura plus de signification que celle de ses yeux, tant que les droits de l'homme de base ne seront pas garantis également pour chacun sans distinction de race, le rêve d'une paix durable, d'une citoyenneté mondiale et le règne de la moralité internationale ne resteront que des illusions fugitives, poursuivies mais jamais atteintes »

Haile Selassie, empereur éthiopien (1892-1975)

« La règle d'or de la conduite est la tolérance mutuelle, car nous ne penserons jamais tous de la même façon, nous ne verrons qu'une partie de la vérité et sous des angles différents »

Mohandas Karamchand Gandhi, penseur et homme politique indien (1869-1948)

« Demande quelle est ma vertu, et non quelle est la couleur de ma peau »

Proverbe arabe

« Je fais encore le rêve qu'un jour, chaque homme de ce pays, chaque homme de couleur dans le monde entier, sera jugé sur sa valeur personnelle plutôt que sur la couleur de sa peau »

Martin Luther King, pasteur américain (1929-1968)



Proverbes, citations et définitions du racisme

« Nous devons apprendre à vivre ensemble comme des frères, sinon nous mourrons tous ensemble comme des idiots »

Martin Luther King, pasteur américain (1929-1968)

« La fraternité a pour résultat de diminuer les inégalités tout en préservant ce qui est précieux dans la différence »

Albert Jacquard, biologiste et écrivain français (né en 1925)

« Aucun de nous ne peut se sauver seul ; il faut que nous nous perdions ensemble ou que nous nous tirions d'affaire ensemble »

Jean-Paul Sartre, philosophe et écrivain français (1905-1980)

« Puis-je devenir en tout temps, maintenant et à jamais,
Un protecteur pour ceux qui sont sans protection...
Un guide pour ceux qui ont perdu leur route...
Une barque pour ceux qui ont des océans à traverser ...
Un pont pour ceux qui ont des rivières à franchir...
Un asile pour ceux qui sont en danger...
Une lampe pour ceux qui n'ont pas de lumière...
Un refuge pour les sans-abris...
Et un serviteur pour tous ceux qui sont dans le besoin »

Le Dalaï-lama, chef politique et spirituel du peuple tibétain (né en 1935)

« Tu ne nous as point donné un cœur pour nous haïr, et des mains pour nous égorger ; fais que nous nous aidions mutuellement à supporter le fardeau d'une vie pénible et passagère; que les petites différences entre les vêtements qui couvrent nos débiles corps, entre tous nos langages insuffisants, entre tous nos usages ridicules, entre toutes nos lois imparfaites, entre toutes nos opinions insensées, entre toutes nos conditions si disproportionnées à nos yeux, et si égales devant toi ; que toutes ces petites nuances qui distinguent les atomes appelés hommes ne soient pas des signaux de haine et de persécution ... Puissent tous les hommes se souvenir qu'ils sont frères »

François-Marie Arquet, dit Voltaire, écrivain et philosophe français (1694-1778)

« Vous n'avez qu'un jour à passer sur la terre; faites en sorte de le passer en paix »

Félicité de Lamennais, écrivain français (1782-1854)

« Nul ne peut couler ses jours dans le bonheur qui ne considère que soi, qui tourne toutes choses à sa propre commodité... Vis pour autrui, si tu veux vivre pour toi... »

Sénèque, philosophe latin (4 av. J.-C/ 65 apr J.-C)

« Il faut se ressembler un peu pour se comprendre, mais il faut être un peu différents pour s'aimer. Oui, semblables et dissemblables... Ah! Qu'étranger pourrait donc être un joli mot ! »

Paul Lefèvre, dit Géraudy poète et dramaturge français (1885-1983)

« Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races » ; comportement inspiré par cette idéologie »

Dictionnaire Larousse

« Le racisme est un système de théories et de croyances individuelles ou collectives selon lesquelles il existe des « races » dans l'espèce humaine et une hiérarchie entre elles. Les individus sont réduits à un ensemble de critères identitaires considérés comme spécifiques et sur lesquels il est porté des jugements de valeur: inférieurs, nuisibles... Ces théories servent alors à légitimer des doctrines politiques racistes qui recherchent la domination d'une « race », considérée comme pure et supérieure, sur les autres. Des droits, reconnus à certains, sont contestés à d'autres. Au-delà du sentiment d'hostilité envers un groupe racial, le racisme sert à justifier des entreprises de marginalisation (ghettos), de ségrégation, d'exclusion, d'anéantissement (pogroms), de génocide »

Site de définitions La Toupie

« Théorie de la hiérarchie des races, qui conclut à la nécessité de préserver la race dite supérieure de tout croisement, et à son droit de dominer les autres. Ensemble de réactions qui, consciemment ou non, s'accordent avec cette théorie »

Dictionnaire Le Petit Robert

« Le racisme est un schéma de pensée (conscient ou inconscient), une manière spécifique de concevoir le monde et les êtres humains les uns par rapport aux autres, et qui se traduit par des actes, des paroles, des attitudes ou des comportements. Le racisme au sens strict du terme désigne une idéologie, qui se fonde sur des différences biologiques, réelles ou supposées, ou encore sur la base de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse »

Un acte est raciste s'il remplit les trois critères suivants :

- Catégoriser en groupes et généraliser le jugement à l'ensemble du groupe.
- Hiérarchiser: attribuer à ces groupes des caractéristiques spécifiques, évaluées positivement pour les personnes racistes et négativement à l'encontre des victimes.
- Discriminer : le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal, à son détriment : utiliser cette hiérarchie pour traiter de manière inégale les personnes appartenant au groupe défini. La combinaison de ces trois



Proverbes, citations et définitions du racisme

critères permet aux personnes racistes de justifier le fait de rabaisser, maltraiter et violenter, ou même d'exterminer lors de génocides, n'importe quelle personne appartenant à un des groupes jugés inférieurs »

CIAO, site suisse d'information, d'aide et d'échanges pour jeunes

« Envisagé sous l'angle de la logique, le racisme se caractérise par plusieurs opérations, dont la combinaison produit une conception du monde, une philosophie, une idéologie qui, à défaut d'être pertinente et estimable, possède une cohérence relative :

- La différenciation, c'est-à-dire la construction mentale d'une différence sur la base d'un critère choisi arbitrairement (la race présumée, la culture, la religion, la couleur de peau...);
- La péjoration de cette différence (sa transformation en stigmata, c'est-à-dire en marqueur d'infamie ou d'infériorité);
- La focalisation sur ce critère et la réduction de l'individu à son stigmata (quiconque est - entre autres choses - noir, arabe, musulman ou juif, devient « un Noir », « un Arabe », « un Musulman », « un Juif », et chacun de ses faits et gestes trouve son explication dans cette identité unique);
- L'essentialisation, l'amalgame, autrement dit : l'écrasement de toutes les différences d'époque, de lieu, de classe sociale ou de personnalité qui peuvent exister entre porteurs d'un même stigmata (« les Noirs », « les Arabes », « les Musulmans » ou « les Juifs » sont « tous les mêmes »);
- La légitimation de l'inégalité de traitement par la moindre dignité des racisés (ils « méritent » d'être exclus ou violentés en tant qu'inaptes ou dangereux) »

Pierre Tevanian, philosophe et enseignant français d'origine arménienne

« Le « raciste » trouve le moyen totalement subjectif de sa propre valorisation par la dévalorisation de la personne ou du groupe jugé(e) différent(e). Autrement dit, dans l'imaginaire raciste, l'être différent, donc dangereux, vient de l'extérieur. Dans ce cas, cette pensée irrationnelle se fonde sur des fantasmes individuels ou collectifs qui sont eux-mêmes véhiculés par des stéréotypes et des préjugés »

Albert Memmi, psychologue, écrivain et essayiste franco-tunisien

« Le racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables; il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes anti-sociaux; il entrave le développement de ses victimes, pervertit ceux qui le mettent en pratique, divise les nations au sein d'elles-mêmes, constitue un obstacle à la coopération internationale, et crée des tensions politiques entre les peuples; il est contraire aux principes fondamentaux du droit international et, par conséquent, il trouble gravement la paix et la sécurité internationales »

UNESCO (1978)

« La croyance qu'un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes »

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe (2003)



Bouge, arrête-toi, justifie-toi !



À partir de 12 ans
De 15 à 20 personnes



15 - 30 minutes



Boîte à outils du MRAX

Matériel

Aucun

Objectifs

- Sortir des comportements habituels pour amorcer une réflexion sur le vécu du racisme de chacun-e en tant que victime, témoin ou agresseur-euse.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s de penser à une scène de racisme vécue, observée ou entendue.
- Leur demander de se déplacer dans la salle de façon aléatoire et au signal donné, ils-elles s'arrêtent, se figent et chacun-e justifie sa position, dit quelque chose sur une situation de racisme vécue en tant que victime, témoin ou agresseur-euse.

Exploitation pédagogique

- Comment avez-vous vécu cette animation ?
- Est-ce que cela a été difficile de trouver une situation (distinguer les victimes, les témoins, voire des auteur-e-s) ?
- Demander aux victimes ce qu'elles ont ressenti. Est-ce que cela vous arrive souvent (faire référence aux micro-agressions également) ?
- Demander aux témoins s'ils-elles ont agi ou pas ? Fait quelque chose ou pas fait ? Pourquoi ?
- Faut-il réagir (individuellement ou collectivement) ?
- Est-ce que des auteur-e-s souhaitent en parler ? Avez-vous osé proposer une solution ? Avez-vous pris conscience de l'acte raciste ? Comment ?

Il s'agit, dans cette animation, de ne pas confondre la xénophobie (stéréotypes et préjugés, comportements interpersonnels) et l'acte discriminatoire et le racisme.

Il s'agit, dans cette animation, de ne pas confondre la xénophobie (stéréotypes et préjugés, comportements interpersonnels) et l'acte discriminatoire et le racisme.





J'agis contre le racisme



Matériel

Document pour aider à rédiger un plan d'action
(annexe 1 et 2).

Objectif

- Elaborer un plan d'action contre une discrimination ou contre le racisme.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s de décrire en quelques phrases une situation discriminatoire à caractère raciste qu'ils-elles ont subie ou dont ils-elles ont été témoins, ou encore, dont ils-elles ont entendu parler.
- Demander aux participant-e-s de résumer la situation par écrit.
- Former des sous-groupes pour discuter des différentes situations de discrimination et/ou de racisme identifiées.
- Demander aux sous-groupes de choisir une situation pour laquelle il est possible d'agir.
- Chaque sous-groupe élabore un plan d'action concret qui pourrait être mis en œuvre facilement.

Par exemple, l'ONG Amnesty International demande à des personnes d'écrire des lettres aux responsables et aux gouvernements pour visibiliser des prisonniers politiques ou des personnes victimes de discrimination.

Les actions peuvent également être plus générales et moins axées sur une situation particulière. Par exemple, faire un calendrier de la diversité, qui présente des personnalités des communautés noire, musulmane, juive ou autres communautés culturelles, ou des figures marquantes qui ont lutté contre la discrimination et le racisme (Nelson Mandela, Rosa Parks, Martin Luther King, etc.).

- Dans leur plan d'action, les participant-e-s décideront du moyen de diffusion de leur activité (exposition à l'école, conférence, collaboration à un festival, etc.).
- Discuter de ces actions. Demander aux participant-e-s de les commenter et de s'inspirer de celles-ci pour l'écriture de leur plan d'action.
- Remettre les fiches (annexe 1 et 2) aux participant-e-s pour les aider dans l'écriture de leur plan d'action. Mentionner le temps disponible à consacrer à l'élaboration et la mise en place des plans d'action pour qu'ils-elles puissent déterminer leur échéancier.
- Demander à chaque sous-groupe de présenter son plan d'action.

Quelques suggestions d'actions qui peuvent être entreprises

- Informer les jeunes de sa classe, de son école ou de son association (en faisant une session d'information) sur les conséquences du racisme et de la discrimination, sur les droits et les responsabilités ou sur la Charte des droits et libertés de la personne ;
- Faire une enquête, un sondage sur le racisme et la discrimination ;
- Faire une formation sur la société et ses règlements (Charte, loi, code de vie de l'école) ;
- Former un comité de plaintes (ou anti-discrimination) à l'école ou dans l'association pour les causes de discrimination, de racisme, d'homophobie, de sexisme, etc.
- Ecrire une lettre (ou une pétition) à un homme/une femme ou à un parti politique contre le harcèlement et la discrimination ;
- Faire connaître les personnalités issues de l'immigration ou des personnalités antiracistes qui ont marqué la société bruxelloise ou belge ;
- Réaliser une pièce de théâtre, un slam/rap, un documentaire, une exposition, un photoroman, etc.



J'agis contre le racisme

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

En sous-groupe, répondez aux questions suivantes. Désigner un-e secrétaire pour transcrire la réponse du sous-groupe sur cette feuille.

1. Résumé de la situation discriminatoire contre laquelle vous souhaitez lutter :

2. Pourquoi pensez-vous qu'il est important d'agir ?

3. Que proposez-vous de faire ?



J'agis contre le racisme

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

En sous-groupe, répondez aux questions suivantes. Désigner un-e secrétaire pour transcrire la réponse du sous-groupe sur cette feuille.

4. Comment allez-vous mettre en œuvre votre projet ?

5. Déterminez l'échéancier de votre projet.

Par exemple :

Étape 1 : première réunion

But de la réunion : répartir les tâches entre les membres du sous-groupe

Date et lieu de la rencontre : 7 mars à 12h30 à la cafétéria.

Qui : tous.tes les membres du sous-groupe

Étape 2 : rencontrer le directeur d'école

But de la réunion : demander la permission d'installer une table pour la signature d'une pétition dans l'entrée principale.

Date et lieu de la réunion : aux alentours du 10 mars après les cours de l'après-midi.

Qui : deux membres du sous-groupe



Les deux pyramides



Matériel

- L'**annexe 1** « Pyramide de la haine » (une par personne), une grande feuille pour chaque sous-groupes, des feutres de couleurs différentes par groupe.
- L'**annexe 2** pyramide inversée à compléter
- L'**annexe 3** est uniquement pour l'animateur-riche ou formateur-riche.

Préambule

Cette animation insiste sur la construction du racisme, qui démarre par le niveau des stéréotypes pour nous amener vers le génocide, si nous n'arrêtons pas à temps la pyramide de la haine. Réfléchir à quel niveau nous pouvons agir en tant que citoyen-ne-s, travailleurs-euses sociaux-ales et/ou militant-e-s antiracistes. Pour ce travail, nous pouvons choisir de nous allier avec d'autres. Il ne s'agit pas seulement de percevoir des interconnexions entre les différents niveaux de la pyramide et de voir comment un niveau mène à l'autre. Il est tout aussi important de prendre conscience des différents niveaux d'engagement dans la lutte contre le racisme et de notre capacité à créer des alliances.

L'animation permet de visualiser deux types de pyramides, celle de la haine et celle de l'alliance. Lorsqu'on perçoit les différents niveaux qui mènent vers le sommet des pyramides, on peut plus facilement se situer et se fixer des objectifs. C'est donc une animation qui convient très bien pour dynamiser une phase de planification du passage à

l'action. Elle peut être utilisée pour explorer nos réactions émotionnelles lorsque nous sommes confronté-e-s à un comportement discriminatoire.

Les participant-e-s seront amené-e-s à explorer l'escalade des stéréotypes vers les préjugés, puis vers la discrimination, qui prépare les actes de violences et aboutit, à l'extrême, à l'extermination délibérée d'un groupe humain lors d'un génocide.

Grâce à cette animation, vous pouvez définir le phénomène de bouc émissaire et en explorer des exemples historiques et contemporains : les génocides qui sont reconnus **ou pas** par l'Union européenne et/ou les Nations-Unies : le génocide des Arméniens entre 1916 et 1923 ; la Shoah contre les Juifs, Slaves et Tziganes durant la Seconde guerre mondiale ; le génocide des Tutsis du Rwanda ; le génocide indien par les Européens en Amérique latine ou aux Etats-Unis ; celui des Grecs pontiques en Anatolie ; les crimes coloniaux commis lors de la colonisation au Rwanda, au Burundi et en Rd Congo ; l'extermination des Bosniaques durant la guerre de Yougoslavie ; le génocide des Khmers rouges au Cambodge ; les crimes commis contre les Rohingyas en Birmanie, etc.

Le droit international les distingue : des crimes contre l'humanité, qui sont des actes de violence (par exemple, le meurtre, la torture, le viol ou les violences sexuelles, la réduction en esclavage, la déportation, etc.) commis dans



Les deux pyramides

le cadre d'une attaque généralisée ou systématique contre une population civile, en connaissance de cette attaque ; Et des crimes de guerre, actes constitutifs des violations les plus graves des lois et coutumes de la guerre, (qui visent la protection des civils, des prisonniers de guerre, des blessés, des malades et du personnel soignant, la protection de certains biens).

Il est cependant fondamental que l'animation ne s'arrête pas à ce lourd constat : il s'agit en effet de la conduire vers un objectif constructif.

Objectifs

- Examiner la nature de l'escalade de la haine ;
- Envisager la façon dont cette pyramide de la haine peut être renversée en pyramide des alliances ;
- Prendre conscience des différents niveaux d'alliance pour nous aider à nous situer dans notre engagement.

Déroulement

- Former des sous-groupes.
- Demander aux participant-e-s de lire l'**annexe 1** « Pyramide de la haine » et d'échanger leurs expériences à propos de situations auxquelles ils-elles ont directement été confronté-e-s et qui pourraient correspondre à des cases de la pyramide.
- Leur demander de les résumer par écrit dans la case adéquate de la pyramide.
- Reformuler le grand groupe, rassembler et retranscrire toutes les idées dans une grande pyramide de la haine exposée au tableau.
- Dessiner le contour d'une grande « Pyramide des alliances » vide (**annexe 2**), dont les cases sont intitulées « Niveau d'alliance faible », puis « Niveau d'alliance modéré » et enfin « Niveau d'alliance élevé ».
- En sous-groupes à nouveau, leur demander de copier la pyramide des Alliances sur une grande feuille (la plus grande possible) et de compléter les cases de la pyramide avec leurs propres expériences individuelles et collectives. Les encourager à être créatifs-ves : ajouter des images, des photos, des souvenirs, des dessins animés, des poèmes, des noms d'organisations, des actions politiques, etc.
- Créer la pyramide collective au tableau en recueillant les idées de chaque sous-groupe. Donner la possibilité d'écouter et de discuter aussi longtemps que la conversation est animée et productive.
- Afficher les pyramides des alliances des sous-groupes.

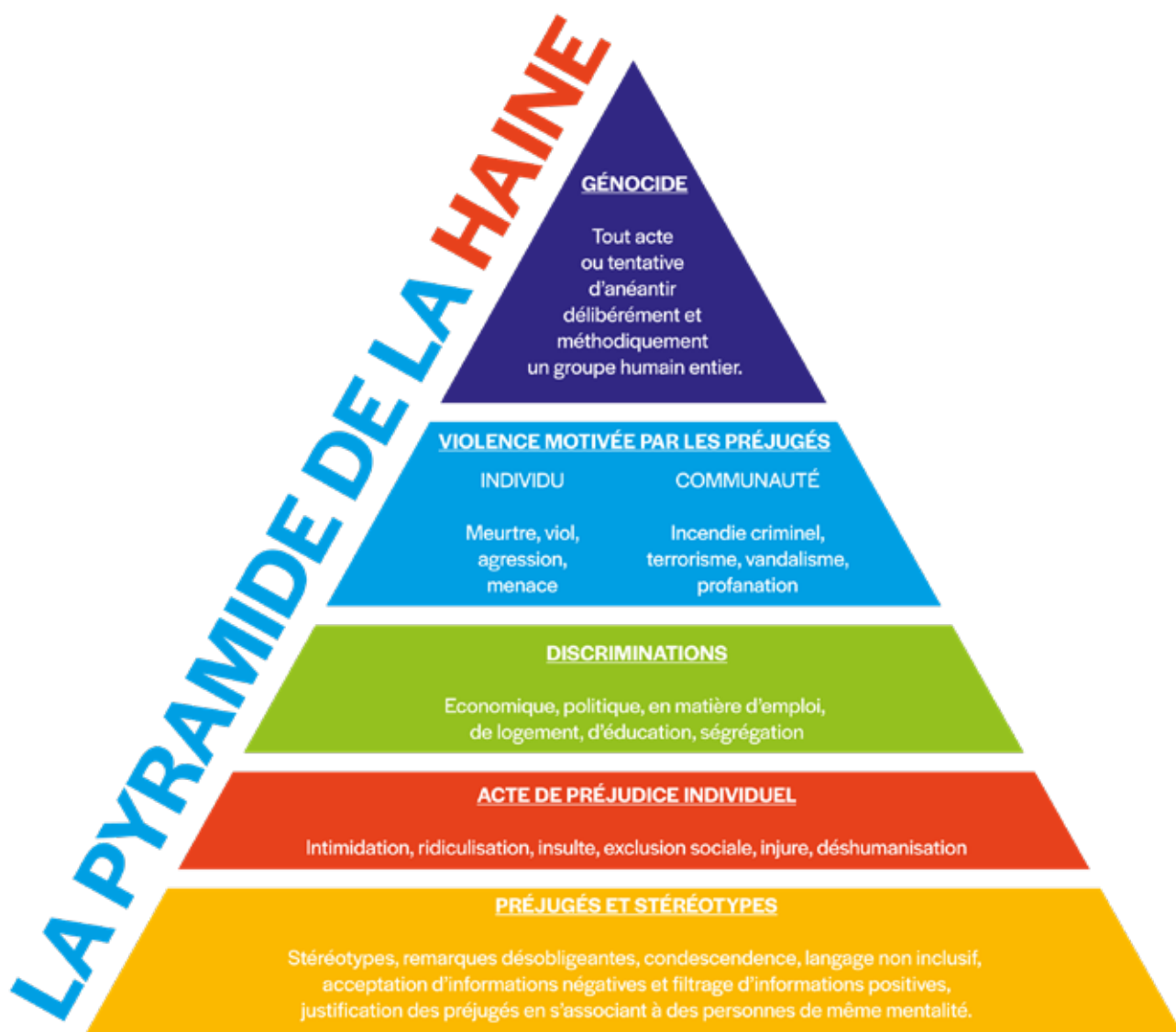
Exploitation pédagogique

- Que signifie être un-e « allié-e » ?
- Votre identification à votre propre groupe est-elle importante en termes de devenir un-e allié-e ?
- Pour quels groupes avez-vous été allié-e ?
- Qui ont été vos allié-e-s ?
- Parmi les groupes avec lesquels vous avez été en contact, desquels n'êtes-vous pas devenu-e allié-e ?
- Quelles sont les principales raisons qui nous empêchent de nous impliquer ?



Les deux pyramides

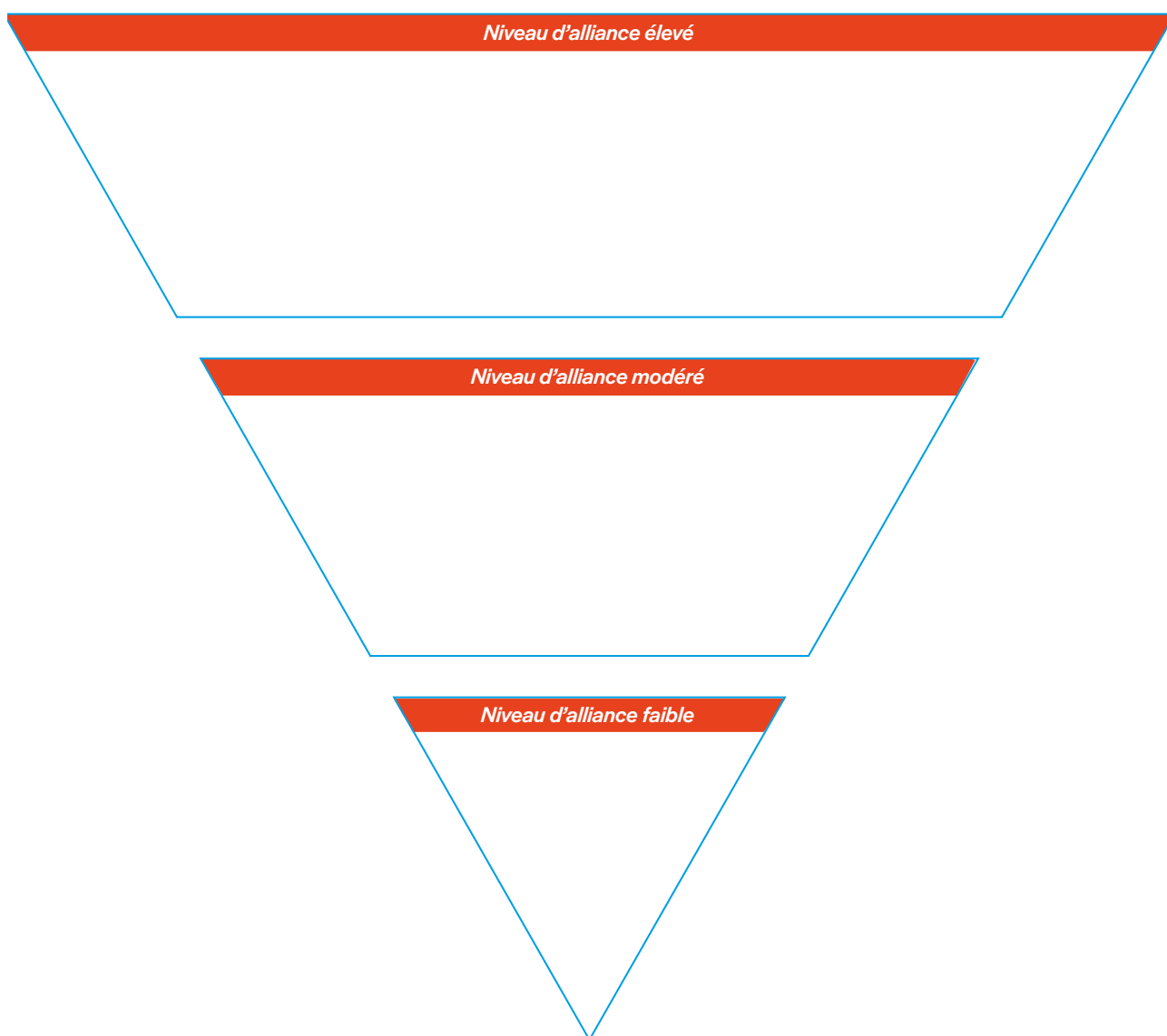
Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes





Les deux pyramides

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes





Les deux pyramides

Document à l'attention exclusive de l'animateur-rice ou formateur-rice

La pyramide des alliances

Niveau d'alliance élevé

- Former des coalitions représentatives sur le thème des droits humains et de la justice.
- Vérifier que les coalitions respectent tous·tes leurs membres à égalité et donnent à chacun·e une voix.
- Voir et comprendre les besoins d'un changement systémique.
- Soutenir activement les personnes victimes d'injustices.
- Se former et admettre ses erreurs.
- Prendre des risques par rapport à ses propres croyances.
- Partager le pouvoir, ne pas dominer les organisations.
- Soutenir des actions collectives, faire le premier pas.
- Envisager les problèmes sous de multiples aspects (vision systémique).
- Être conscient·e du problème des communautés réduites au silence (celles qui ont des raisons de craindre l'expression de leur oppression).
- Recruter activement des personnes d'origines diverses, avec un haut degré d'acceptation des différents styles d'apprentissage et de travail.
- Promouvoir des systèmes ouverts et le libre échange des informations.

Niveau d'alliance modéré

- Prendre l'initiative d'apprendre sur sa propre culture/ style de vie et sur celle/celui des autres.
- Être attentifs·ves à ses propres perceptions et ses façons de traiter l'autre.
- Promouvoir la compréhension d'autres groupes.
- Ne pas saboter les efforts des autres groupes (apathie ou dépréciation).
- Ecrire des lettres aux journaux.

Niveau d'alliance faible

- Certaines formes d'acceptation.
- Pas d'expression ouverte du fanatisme.
- Si les différences sont ignorées, il n'y aura pas de problème.
- Ignorer le besoin d'apprendre ou de se remettre en question sur les thèmes de la diversité et des préjugés.
- Être amical·e avec tout le monde.
- Intervenir face aux plaisanteries raciales ou ethniques, mais tolérer certaines plaisanteries de mauvais goût.

Le courage d'agir



Matériel

Utiliser les situations de discriminations de l'animation « Les quatre cadrans » (**Fiche 15**).

Déroulement

- Former des sous-groupes et leur demander à chacun de trouver une situation avec une discrimination. Celle-ci peut être vécue, observée ou connue.
- Demander aux participant.e.s de mettre en scène ces situations. Tout le monde doit avoir un rôle (penser aussi à jouer des témoins de la situation qui sont les premiers.ères à pouvoir intervenir dans un conflit ou encore un.e narrateur.rice qui explique ce que la personne pense). Il s'agit d'un JEU de théâtre, dans lequel la violence n'est pas tolérée !
- Les laisser préparer 20 à 25 minutes leurs saynètes. Ils.elles doivent trouver deux fins possibles à ces situations de discriminations : une fin négative et une fin positive (négative ne veut pas dire aller dans le sens du racisme, mais réagir contre le racisme de façon non constructive).
- Commencer par énumérer plusieurs situations et en choisir une collectivement. L'histoire peut être composée de plusieurs histoires.

Il n'y a pas de solutions toutes faites. Il ne s'agit pas de donner des solutions miracles à toutes les situations. Cependant, on peut émettre des pistes au même titre que les intervenant.e.s. Le savoir se construit collectivement. L'important est de montrer qu'on peut agir et donner un exemple qu'on a vu ou vécu où l'action a pu changer une situation dans le sens positif. Ne rien faire, c'est aussi agir.





C'est juste une blague



Matériel

Liste de blagues, post-it, tableau, stylos.

Préambule

Pouvons-nous rire de tout et de tout le monde ? De nos jours, la réponse divise : certains considèrent que la liberté d'expression et l'humour ont fait évoluer les esprits et le degré de tolérance. Les victimes de ces blagues par contre pensent qu'elles sont blessantes voire humiliantes et qu'elles ont contribué à banaliser le racisme. De plus en plus d'humoristes hésitent à faire des blagues racistes sur les Noir-e-s, les Arabes, les Juifs-ves ou les Belges. D'autres trouvent que seule l'autodérision sur son propre groupe d'appartenance (cfr. humour juif, humour des quartiers, etc.) est admissible. Pourquoi ? Parce qu'ils utilisent l'humour comme outil de dénonciation, arme pour démonter les préjugés et dénoncer les injustices. Malgré le fait que nous vivions dans un pays qui porte haut et fort la liberté d'expression, il y a des limites à ne pas dépasser : le racisme est bel et bien considéré comme un délit. A partir de quand les blagues racistes sont-elles considérées comme un acte de racisme ? L'humour est-il une arme favorisant le racisme ? Nous ne pouvons pas vivre sans humour, nous avons

parfois besoin d'exprimer nos idées et nos émotions par ce canal. Néanmoins, nous ne définissons pas tous le sens du mot humour de la même façon : la loi, les spectateurs-rices d'un spectacle humoristique, les téléspectateurs-rices et les internautes ne pensent pas la même chose.

Objectifs

- Comprendre la place de l'humour et son usage ;
- Comment l'humour est utilisé dans des situations de racisme ;
- Le rôle qu'il peut jouer par rapport à l'oppression.

Déroulement

- Demander aux participant-e-s de venir avec 3 blagues leur évoquant des questions de discriminations.
- Former des sous-groupes au sein desquels les participant-e-s partagent leurs blagues, les comparent et les analysent du point de vue des critères suivants :
 - > Que vise la blague ?
 - > De quoi parle la blague ?
- Organiser une mise en commun.
- Demander à l'ensemble du groupe d'émettre d'autres

Il s'agit de faire preuve d'une grande prudence avec les jeunes. Certaines blagues ou le concept-même de blagues font émerger des douleurs, des zones sensibles.





C'est juste une blague

hypothèses sur les moyens qu'on peut mettre en œuvre pour contrer cette situation. Quelles alternatives sont possibles ? Que pourrait-on faire en tant que témoin dans cette situation ?

Exploitation pédagogique

- Comment peuvent être utilisées les blagues pour opprimer ?
- Quels effets peuvent-elles avoir sur les comportements et les opinions ?
- Où les participant-e-s entendent-ils-elles ces blagues ?
- Quelles sont les intentions et les impacts des blagues ?
- Comment les personnes se sentent-elles en écoutant et en récitant des blagues ?
- Ecouter des blagues racistes, actes passifs ou actifs de racisme ?
- La blague est-elle liée à l'histoire, à un mythe ou à un stéréotype ?
- Quel est le but de la blague ?
- Qu'ont toutes ces blagues en commun ?

Voici quelques blagues racistes : vous font-elles sourire ou grincer des dents ?

- *Pourquoi les Belges rasent-ils les murs ? Parce que les murs s'effritent.*
- *Savez-vous pourquoi les Belges vont aux toilettes avec du pain ? Pour nourrir le canard du wc.*
- *Pourquoi les Belges regardent toujours en bas des rayons d'un supermarché ? Pour trouver les prix les plus bas.*
- *Comment faire fortune ? En achetant un Français pour ce qu'il vaut et en le revendant pour ce qu'il pense qu'il vaut.*
- *Un africain demande à un médecin blanc : « C'est quoi exactement le Viagra ? ». « Ce sont des pilules qui vous permettent de faire l'amour huit fois par jour ». « C'est un calmant alors » lui répond l'Africain.*

- *« Maman, maman, j'ai peur du noir ! T'inquiète pas mon chéri, il est attaché ».*
- *Un Arabe se promène avec sa copine. Il pleut et sa copine tombe, sans qu'il le remarque. Un autre Arabe passe et dit « t'as fait tomber tes papiers ».*
- *Lors d'un entretien d'embauche : « Avez-vous déjà été responsable dans un boulot ? L'Arabe répond : « Non mais le patron, dès qu'il y a une erreur, il dit que je suis responsable ! ».*
- *Karim et Mourad sur un immeuble ... qui saute en premier ? Réponse : l'immeuble.*
- *Qu'est-ce que des traces de griffes sur un comptoir ? Un Juif qui a pris sa monnaie.*
- *Quelle est la différence entre un commerçant juif et un commerçant arabe ? L'Arabe vend au détail et le Juif en gros.*
- *Pourquoi les Juifs ont-ils des grands nez ? Parce que l'air est gratuit.*

[illegible]



Le bouc émissaire

Photocopiez ces textes en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Le racisme

(Extrait du Portail de lutte contre les discriminations : discriminations.fr)

Ce qui fonde le racisme, ce n'est pas la différence des races, mais la conscience d'être différent et l'affirmation de la supériorité. La race comme le racisme sont des constructions sociales, des inventions, qui résultent du regard et du jugement social que l'on porte sur une différence préexis-

tante, comme la couleur de peau, la langue, l'origine, la culture, la religion, la nationalité ou même le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap. Le racisme, c'est donc avant tout une mise en valeur de la différence et il importe peu que la différence soit fondée sur une notion pseudo-scientifique de race. Il y a de toutes façons entre les humains de multiples différences. Il suffit que l'une d'entre elles soit distinguée, privilégiée, durcie, considérée comme naturelle et devienne critère de discrimination pour qu'apparaisse le racisme.



Le bouc émissaire

Photocopiez ces textes en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Le bouc émissaire

(Extrait du Portail de lutte contre les discriminations : discriminations.fr)

L'expression bouc émissaire désigne la personne à qui l'on attribue injustement la responsabilité de tous les torts, toutes les fautes.

La recherche d'un bouc émissaire est un comportement observé dans plusieurs sociétés. Le fait pour les membres d'un groupe ou d'une société de ne pas atteindre leurs objectifs, de connaître des problèmes développe chez eux une agressivité.

Normalement cette agressivité est tournée de manière privilégiée vers la source de la frustration. Mais lorsque la source de la frustration est absente, non accessible, introuvable, cette agressivité est déplacée vers un bouc émissaire qui est souvent la cible la plus facile et vulnérable : les groupes minoritaires, les étrangers, les personnes différentes.

Le bouc émissaire endosse alors la responsabilité de tous les échecs du groupe (mauvaise ambiance, organisation, non atteinte de l'objectif, etc...) ou de la société comme par exemple le chômage, la pauvreté, la violence... Il est désigné comme l'ennemi, le responsable, la cause des problèmes. La plupart des membres du groupe ou de la société sont convaincus que cet ennemi présente des caractéristiques

négatives qu'il faut combattre par le rejet, la discrimination, la mise à l'écart et parfois par la violence. La désignation d'un bouc émissaire permet au groupe de s'unir ou se réunir. Le phénomène du bouc émissaire est la loi du « tous contre un ». Le bouc émissaire est alors exclu du groupe, au sens propre ou figuré, parfois puni, ou condamné.

Il s'agit d'un phénomène par toujours conscient. Certains groupes contiennent une violence (ressentiment, agressivité verbale ou physique, haine) présente en leur sein. Le phénomène du bouc émissaire a pour fonction de déplacer la violence interne au groupe ou à la société (endémique) vers l'extérieur de cette société.

La désignation d'un bouc émissaire permet de mieux couvrir certaines autres vérités dérangeantes, de masquer les vrais problèmes. Le bouc émissaire n'est pas le vrai responsable des problèmes et fautes qu'on lui attribue mais il permet de cristalliser l'agressivité et de déplacer l'origine du problème.

La stratégie de la division menée par les extrémistes dissimule un projet de société totalitaire, dictatorial, autoritaire, qui cultive l'ordre, la discipline, la violence, l'islamophobie, la négrophobie, la romanophobie, l'antisémitisme, la xénophobie, qui veut supprimer tous les lieux d'expression et tous les mouvements qui prônent l'émancipation de l'Homme sur les plans économique, culturel et social... et sexuel/amoureux.



La boulette de papier



À partir de 12 ans
10 personnes minimum



15 - 30 minutes



www.mrmondialisation.org/une-poubelle-des-eleves-des-bouts-de-papier-et-une-belle-lecon-de-vie/

Matériel

Poubelle et feuilles de papier brouillon (en fonction du nombre de participant-e-s)

Objectif

- Conscientiser l'injustice, la mobilité sociale et les privilèges.

Déroulement

- Installer les tables et les chaises en rangées, les unes derrière les autres.
- Indiquer leur place à chaque participant-e (de sorte de créer la situation de privilège, qui n'est pas un hasard!).
- Donner à chaque participant-e un morceau de papier, avec pour instruction d'en faire une boulette.
- Placer la poubelle à l'avant de la pièce.
- Annoncer la consigne : « *Le jeu est simple : vous représentez la population de ce pays. Et tout le monde a ici une chance de devenir riche et de faire partie de la classe aisée. Pour progresser socialement, tout ce que vous avez à faire, c'est de marquer un panier avec votre boulette sans quitter votre siège.* ».

Immédiatement, les participant-e-s au fond de la classe vont commencer à protester en déclarant que ce jeu est injuste,

et que les participant-e-s des premiers rangs ont plus de chances qu'eux-elles d'y parvenir. Tout le monde a lancé sa boulette, et comme prévu, la plupart des participant-e-s des premiers rangs ont marqué, tandis que seule une poignée de ceux-elles des derniers rangs y sont parvenu.

- Conclure : « *Plus vous êtes près de la corbeille, meilleures sont vos chances. Voilà ce à quoi ressemble le privilège. Est-ce que vous avez remarqué que seul-e-s les participant-e-s du fond de la classe se sont plaint-e-s de cette injustice ?* »

Exploitation pédagogique

- Comment avez-vous vécu l'animation ?
- Qu'avez-vous ressenti par rapport à l'animation ?
- Que ressentez-vous quand vous êtes victime d'une discrimination/injustice et quand vous avez/recevez un privilège ?
- Qu'est-ce qu'un privilège ? Quels sont les privilèges que vous connaissez ?
- Est-il possible de changer de place, de passer d'un rôle à l'autre ?
- Que pouvons-nous faire face à un privilège ?
- Comment être allié-e des victimes d'injustices, de discriminations ou de racisme ?



La leçon de discrimination



À partir de 14 ans
10 personnes minimum



30 - 90 minutes

www.mrmondialisation.org/une-poubelle-des-eleves-des-bouts-de-papier-et-une-belle-lecon-de-vie/

Matériel

- Matériel de projection
- Copie de l'**annexe 1** des thèmes et les enjeux traités.



Projeter le documentaire sur Youtube :
<https://youtu.be/zPpS1RvyOQM>

Objectif

- Dévoiler les mécanismes d'oppression présents à l'école par la catégorisation, la stigmatisation et la distribution de privilèges.

Préambule

« La leçon de discrimination », est un documentaire de 43 minutes tiré de l'émission Enjeux (Société Radio-Canada production) de Pasquale Turbide et Lucie Payeur (2006).

C'est une remarquable expérience lors de laquelle Annie Leblanc, enseignante dans une école primaire de Saint-Va-

lérien-de-Milton, en Montérégie fait vivre à ses élèves du primaire la réalité des personnes qui subissent la discrimination en divisant sa classe en deux groupes sur un critère arbitraire - la taille, un groupe étant valorisé et l'autre dévalorisé par l'enseignante. Ainsi, la discrimination est subie par les grands la première journée, puis par les petits le jour suivant.

Cette animation permet d'aborder la plupart des thèmes qui se dégagent du reportage. A vous de choisir, d'adapter, de combiner les thèmes de discussion selon vos buts, les caractéristiques des participant-e-s ou selon les événements de l'actualité rendant certains thèmes plus pertinents que d'autres.

Déroulement

- Projeter « La leçon de discrimination ».
- Demander aux participant-e-s de donner leurs premières impressions et démarrer la discussion sur les thèmes et les enjeux qui y sont soulevés (**annexe 1**).

Les personnes ayant déjà vécu des discriminations sont susceptibles de vivre des émotions plus vives lors du visionnement de « La leçon de discrimination » et vous devez être particulièrement attentif à leurs réactions affectives, cognitives et comportementales. Par ailleurs, ces personnes minorisées ou stigmatisées sont aussi celles qui sont les plus susceptibles de fournir des témoignages révélateurs par rapport à leurs expériences personnelles, d'avoir été victimes de préjugés et/ou de discrimination.





La leçon de discrimination

Thème 1 : Catégorisation « eux-elles - nous » et la discrimination

Les effets de la catégorisation « eux-elles-nous » peuvent-ils se manifester dans d'autres sphères de la société ? Les effets de la dévalorisation d'un jour subi par les élèves de « La leçon de discrimination » se comparent-ils aux effets chroniques vécus par les membres de minorités visibles qui peuvent subir à long terme les préjugés et la discrimination, soit à l'école ou dans les commerces, sur la rue ou dans les lieux de travail ?

Thème 2 : L'intelligence, les comportements sociaux et l'origine ethnique

Le concept de « race » est une construction sociale qui définit arbitrairement un groupe à partir de critères physiques ou sociobiologiques. Le terme de « race » doit être placé entre guillemets pour bien souligner que ce concept correspond à une position idéologique et non à une réalité sociobiologique.

Thème 3 : Groupe valorisé versus groupe dévalorisé et antagonismes intergroupes : comparaison transculturelle États-Unis versus Canada

« Quand les enfants ont pris leur dossard, quand j'ai nommé les privilèges, je pense que déjà, à ce moment-là ça commençait à changer. Parce que les enfants qui avaient droit aux privilèges étaient très contents d'en avoir, et les autres très déçus de ne pas les avoir ces privilèges-là. Donc, déjà en début de journée, l'atmosphère était changée, contrairement à ce que je pensais. Moi, je pensais que ça allait être très long avant d'établir ça, et qu'ils ne se sentent pas bien. Mais ça été très rapide. » À la mi-parcours du deuxième jour, Annie Leblanc constate que « l'inversion des rôles s'est installée assez rapidement [...] Je pensais qu'il allait y avoir beaucoup plus d'élèves qui allaient se rebeller, se défendre, revendiquer l'égalité [...] tout ça. Et ça n'a pas eu lieu tellement ce matin: ils ont décidé d'embarquer dans le jeu et de le faire. ».

Les discriminant-e-s, avantagé-e-s arbitrairement et doté-e-s de privilèges par rapport aux discriminé-e-s, s'identifient maintenant pleinement à leur nouveau statut supérieur et tendent à défendre et à entretenir ce statut supérieur. Les discriminant-e-s tendent à être plus heureux-ses, plus calmes et plus serein-e-s, par la prise de conscience de leur position privilégiée vis-à-vis de leurs pairs discriminés. Ils-elles montrent une plus grande confiance en eux-elles,

accentuée par la confirmation de leur statut par « l'autorité », c'est-à-dire les propos de l'institutrice.

Les discriminé-e-s, eux, se contentent de rester strictement passifs-ves, sans vraiment essayer de remettre en cause ou de se rebeller contre cette situation arbitraire. Ils-elles sont apathiques, semblent vaincu-e-s et tout au plus se bornent-ils-elles à se reconforter les un-e-s et les autres, de par l'appartenance au même groupe.

Les sentiments principaux qui se manifestent sont la tristesse et la colère. Les discriminé-e-s en arrivent à penser que les causes de la discrimination sont justifiées et que donc, leur situation d'infériorité l'est tout autant alors que cela n'est absolument pas vrai à la base.

Thème 4 : L'importance de faire comprendre les méfaits des préjugés et de la discrimination et la déontologie

« Chaque année, ou presque, dans chaque groupe, ou presque, il y a un enfant qui est discriminé dans une classe (...) Parfois, c'est des raisons physiques, mais il y a d'autres fois, ce n'est pas des raisons physiques. Ça peut être la pauvreté, ça peut être un enfant qui est efféminé, mais c'est rare qu'il n'y ait pas un enfant dans un groupe qui est pris comme bouc émissaire. » Assurément, plusieurs raisons nous incitent à débattre en classe ou dans les groupes d'animation, les enjeux déontologiques de « La leçon de discrimination ».

Thème 5 : Interventions pour réduire la discrimination

Pour bien des éducateurs-rices, « l'ignorance de l'autre » demeure la base des préjugés et de la discrimination. Selon cette prémisse, l'apprentissage social en famille, avec les pairs et à l'école, ainsi que la conformité aux normes culturelles locales sont des éléments de socialisation expliquant la manifestation des préjugés et de la discrimination. Les résultats d'évaluation de ce type de programme suggèrent que leur efficacité demeure assez faible, portant à croire que simplement fournir de l'information afin de combattre l'ignorance a peu d'effets sur l'atténuation des préjugés. Par contre, l'expression d'attitudes tolérantes et leur justification par un pair a peu d'effet positif sur les personnes ayant un niveau élevé de préjugé.

En conclusion : Il est maintenant possible de comprendre la situation de la discrimination et de répondre aux questions posées en début d'article.



La leçon de discrimination

Question 1 : *Pourquoi de nombreux individus continuent-ils à discriminer les autres et pourquoi de nombreux individus discriminés n'arrivent-ils pas à sortir de cette situation ?*

Les discriminant-e-s bénéficient arbitrairement d'un avantage important sur les discriminé-e-s, avantage qui entraînera lui-même en cascade d'autres avantages tout aussi arbitraires mais aussi et surtout des privilèges.

Ils-elles bénéficient également de l'appui de l'autorité (institutrice dans l'expérience) qui va non seulement renforcer leur situation, mais va également étouffer toute velléité contestataire de la part des discriminé-e-s. Cette situation leur confère de plus un certain bonheur ainsi qu'une situation de confiance en eux élevée, auto-entretenant le phénomène. Ils-elles bénéficient donc d'un cercle vertueux. Les discriminant-e-s n'ont donc aucun intérêt à remettre en cause une situation qui leur confère globalement de gros avantages sur les autres, même s'ils-elles sont éventuellement conscient-e-s de l'injustice de la situation sur leurs pairs plus malheureux. C'est l'instinct animal de survie et de recherche d'un avantage compétitif sur les autres qui revient aux commandes.

Les individus discriminés n'arrivent pas à sortir de leur situation difficile car ils font face déjà à un handicap concurrentiel : ils ont face à eux des individus qui bénéficient d'avantages et de privilèges importants sur eux, et qui vont utiliser leur position pour les empêcher de sortir de l'ornière dans laquelle ces derniers se trouvent. Non seulement ils ne bénéficient pas de l'appui de l'autorité, mais en plus celle-ci fera tout pour privilégier les discriminant-e-s tout en décourageant les discriminé-e-s. D'où une situation d'apathie et de tristesse, décourageant toute tentative de rébellion et de renversement de la situation. Il s'agit donc d'un cercle vicieux auto-entretenu. La situation peut même dégénérer à un tel point que les discriminé-e-s peuvent eux-mêmes considérer la discrimination comme justifiée et donc, incontestable. Perpétuant ainsi leur situation sans espoir de pouvoir en sortir.

Question 2 : *Quels sont les mécanismes responsables et comment une situation de discrimination s'auto-entretient-elle ?*

En répondant à la question précédente, nous avons grandement répondu à la cette question. Un avantage initial arbitraire, complété par des privilèges accordés par une autorité supérieure, entraîne un cercle vertueux dans le chef des discriminant-e-s et un cercle vicieux dans le chef des

discriminé-e-s, rendant extrêmement difficile toute remise en compte de la situation.

L'instinct animal de survie empêche également toute remise en compte de la situation par les discriminant-e-s, en particulier car ceux-elles-ci ont intérêt à agir ensemble dans le but de préserver les avantages conférés à leur groupe.

L'apathie voire la dépression dans laquelle s'installent les discriminés rend toute volonté contestataire de la situation pratiquement impossible.

Question 3 : *Quelles sont les caractéristiques habituelles des discriminant-e-s et des discriminé-e-s ?*

Les discriminant-e-s, de par les privilèges dont ils-elles jouissent et les caractéristiques arbitraires supérieures dont ils-elles pensent être titulaires, sont heureux-ses et présentent un niveau de confiance en eux-elles élevé.

A l'inverse, en raison de la difficulté et du caractère difficilement réversible de la situation dans laquelle ils-elles se trouvent, les discriminé-e-s font au contraire preuve d'un sentiment de tristesse et d'apathie considérable. Là où leur situation ne pourrait être changée que par la rébellion, ils-elles adoptent un comportement opposé qui les condamne à ne jamais sortir de ce cercle vicieux.

Question 4 : *Quels sont les moyens de sortir de ce cercle vicieux auto-entretenu ?*

La seule solution pour sortir de ce cercle vicieux réside dans la remise en compte du système qui a généré ces différences à la base de la discrimination sur une base purement arbitraire. La solution comprend également la rébellion vis-à-vis de l'autorité qui a créé, entretenu et accentué ces différences et les privilèges qui ont été associés à ces différences. Aussi longtemps que ces différences et ces privilèges existeront, aucun changement ne sera possible.

Mais pour cela, il est important que les discriminé-e-s passent par les principales phases communes à tout changement, à savoir :

- D'abord la prise de conscience de l'injustice de la situation existante ;
- Ensuite l'expression d'une volonté réelle et effective de changement et d'action pour s'opposer à cette situation injuste ;



La leçon de discrimination

- Puis la mobilisation d'autres victimes discriminées en stimulant la prise de conscience de celles-ci et en les incitant elles aussi à s'associer au mouvement par l'expression de leur propre volonté réelle et effective de changement ;
- Enfin la mise en place d'objectifs, d'une stratégie, d'un plan d'action et de principes supérieurs à suivre.

Quelles sont les leçons qui peuvent être tirées de cette analyse ?

Tout d'abord, une des grandes leçons est qu'il n'y a point de salut sans rébellion. Avoir conscience et se plaindre d'être victime d'une discrimination est une chose, agir pour essayer d'y mettre fin est une autre paire de manches. Mais pour agir, il faut impérativement sortir du comportement attendu (et générant un cercle vicieux) d'apathie, de fatalisme, de résignation voire de dépression face à la situation difficile vécue.

Il est également nécessaire de briser définitivement l'idée selon laquelle le salut viendra de l'extérieur à savoir, d'autres

membres de sa propre communauté ou alors, pire encore, de la communauté des discriminant-e-s et qu'il suffit d'attendre pour que les choses s'améliorent. Même en laissant un temps infini s'écouler et pour les raisons mentionnées précédemment, la situation ne s'améliorera jamais spontanément mais au contraire, elle ne fera qu'aller en empirant. Il est au contraire nécessaire de se lever et se battre concrètement et effectivement contre la discrimination, tout en essayant de joindre à l'effort le maximum de membres du groupe des discriminé-e-s. Car en face, les opposant-e-s seront aussi décidé-e-s à défendre avec acharnement leurs privilèges et ils-elles disposent de moyens et d'avantages plus élevés. Le combat s'annonce donc fortement asymétrique et nécessite d'avoir des individus discriminés fortement déterminés à inverser la situation.

La lutte contre la discrimination implique également de lutter contre l'autorité supérieure qui est à l'origine de la création et de l'entretien du processus de création des différences à l'origine des discriminations.



C'est pas juste



À partir de 14 ans
8 personnes minimum



30 minutes

<https://www.mieux-apprendre.com/cest-pas-juste/>

Matériel

Un tableau de papier pour l'exploitation pédagogique

Préambule

Cette animation est une réflexion introspective pour déclencher une intense réflexion personnelle. Pendant des ateliers sur la diversité culturelle, les participant-e-s demandent fréquemment une définition de ce qu'est la discrimination. Plutôt que de leur donner une réponse directe, on peut, avec cette animation, leur faire vivre une expérience intérieure de la discrimination.

Objectifs

- Identifier les sentiments vécus par une personne victime de discrimination.

Déroulement

- Poser le cadre : ne pas dire aux participant-e-s le but réel de cette animation (expérimenter la discrimination), mais la présenter comme une simple animation de réflexion personnelle. Et annoncer : *« Je souhaite vous faire revenir sur une expérience émotionnellement forte de votre passé. Rappelez-vous un moment où l'on vous a traité-e d'une manière injuste. Si vous vous souvenez de plusieurs moments de cette nature, sélectionnez celui qui a laissé la marque la plus intense au fond de vous. Remontez loin dans votre vie et votre enfance, et rappelez-vous un moment où vous avez vraiment ressenti une profonde injustice. Ne soyez ni mature ni compréhensif-ve, évitez les analyses intellectuelles. Retrouvez l'endroit et le moment. Revivez cette expérience, revivez exactement ce*

que vous avez ressenti. Faites comme si cela vous arrivait maintenant, aujourd'hui ».

Exploitation pédagogique

- Quel est votre sentiment général ?
Triste, anxieux-se, agité-e, perdu-e, angoissé-e ? Autre ?
- Comment vous sentez-vous physiquement ?
Tendu-e, stressé-e, les dents serrées, la respiration courte, en sueur, en pleurs, un nœud à l'estomac, épuisé-e, à en perdre le sommeil, à en perdre l'appétit, lourd-e ? Autre ?
- Comment vous sentez-vous, en ce qui concerne votre personnalité ? *Blessé-e, abandonné-e, haineux-se, dégoûté-e de la vie, vide, en échec, nul-le, malade, coupable ? Autre ?*
- Quel est votre sentiment vis-à-vis des autres ?
Abandonné-e, seul-e, exploité-e, exclu-e, paranoïaque, trahi-e ? Autre ? Considérer tous ces sentiments pendant un instant.
- Comment vous sentiriez-vous si ce type de situation vous arrivait tous les jours de votre vie ?

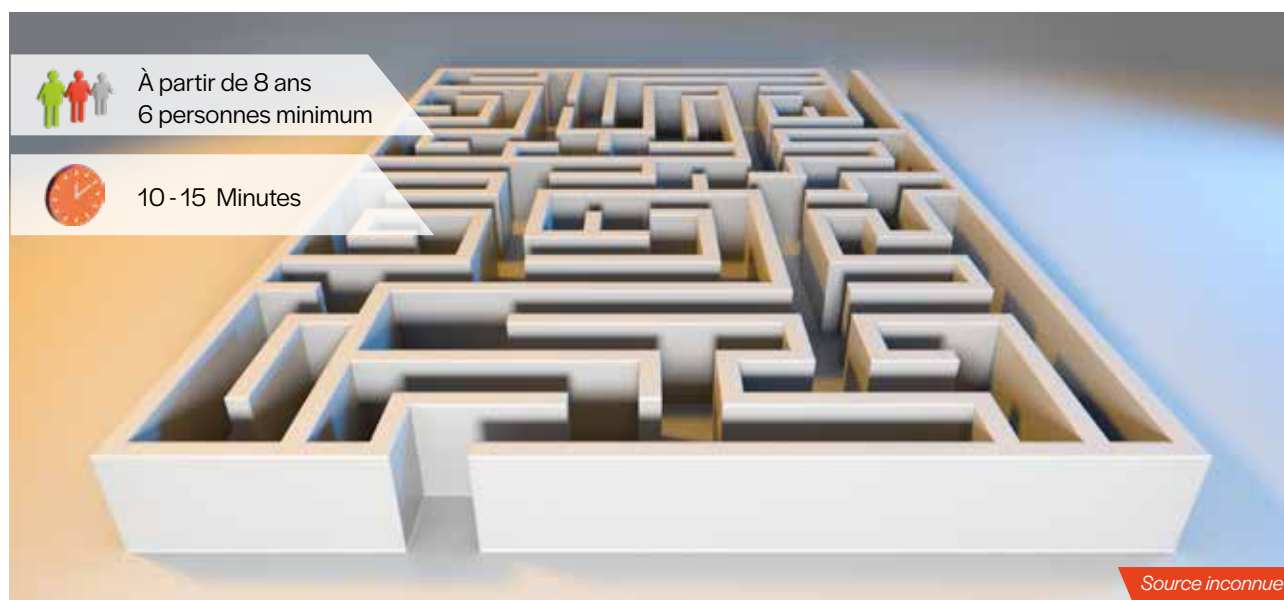
Voilà une définition expérimentale de la discrimination. Prenez une grande respiration. Détendez-vous. Revenez dans le présent. Relaxez-vous, tout va bien.

Variante

Proposer aux participant-e-s, en sous-groupes, de rechercher une définition de la discrimination.



Le jeu du labyrinthe



Matériel

Copie du labyrinthe en **annexe 1**

Objectif

- Approcher les questions de justice et d'injustice, d'égalité et de discrimination, tout en développant l'esprit de responsabilisation par rapport aux règles et aux lois qui régissent notre société.

Déroulement

- Diviser le groupe en trois parties plus ou moins égales.
- Demander à chaque sous-groupe de sortir d'un labyrinthe le plus rapidement possible.

Les règles du jeu ne sont pas identiques pour tous les sous-groupes :

- 1) Sous-groupe 1 : les deux mains sont disponibles ;
- 2) Sous-groupe 2 : seule la main gauche peut dessiner le labyrinthe et inversement pour les gauchers-ères ;
- 3) Sous-groupe 3 : un-e participant-e a les yeux bandés tandis que l'autre guide.

Exploitation pédagogique

Lorsque l'animation est terminée, initier une discussion sur les bonnes et les mauvaises règles, sur le rôle de la règle, ainsi que sur les différentes émotions qui peuvent en émerger.

- Comment avez-vous vécu l'animation ?
- Avez-vous ressenti la discrimination ?
- Que ressentez-vous en perdant tout en étant conscient-e de ne pas être tous-tes traité-e-s de manière égale ?
- Qu'avez-vous ressenti ?
 - > **Tristesse** : se sentir rejeté-e ou traité-e injustement peut provoquer une grande tristesse, surtout si la discrimination vient de personnes et/ou d'institutions en qui on avait confiance.
 - > **Colère** : la colère est une réaction courante face à l'injustice. Elle peut être dirigée vers ceux-elles qui discriminent, vers le système qui permet la discrimination, ou même vers soi-même, de ne pas être capable de changer la situation.
 - > **Isolement** : la discrimination peut vous faire sentir différent-e et séparé-e des autres, surtout si vous n'avez pas de soutien ou si vous ne pouvez pas partager vos expériences avec des personnes qui comprennent la situation.
 - > **Peur** : la peur de futures discriminations peut devenir omniprésente, affectant où vous allez, avec qui vous interagissez et comment vous vous présentez au monde.
 - > **Honte** : parfois, les cibles de discrimination internalisent ces messages négatifs, faisant émerger de la honte pour leur identité ou leurs caractéristiques.
 - > **Impuissance** : face à des structures ou des attitudes discriminatoires bien ancrées, il est courant de se sentir impuissant-e ou découragé-e quant à l'impossibilité de changement.
 - > **Résilience** : avec du temps et du soutien, certaines personnes développent une résilience face à la discrimina-



Le jeu du labyrinthe

tion. Elles trouvent des moyens de s'adapter, de résister et de se battre pour le changement.

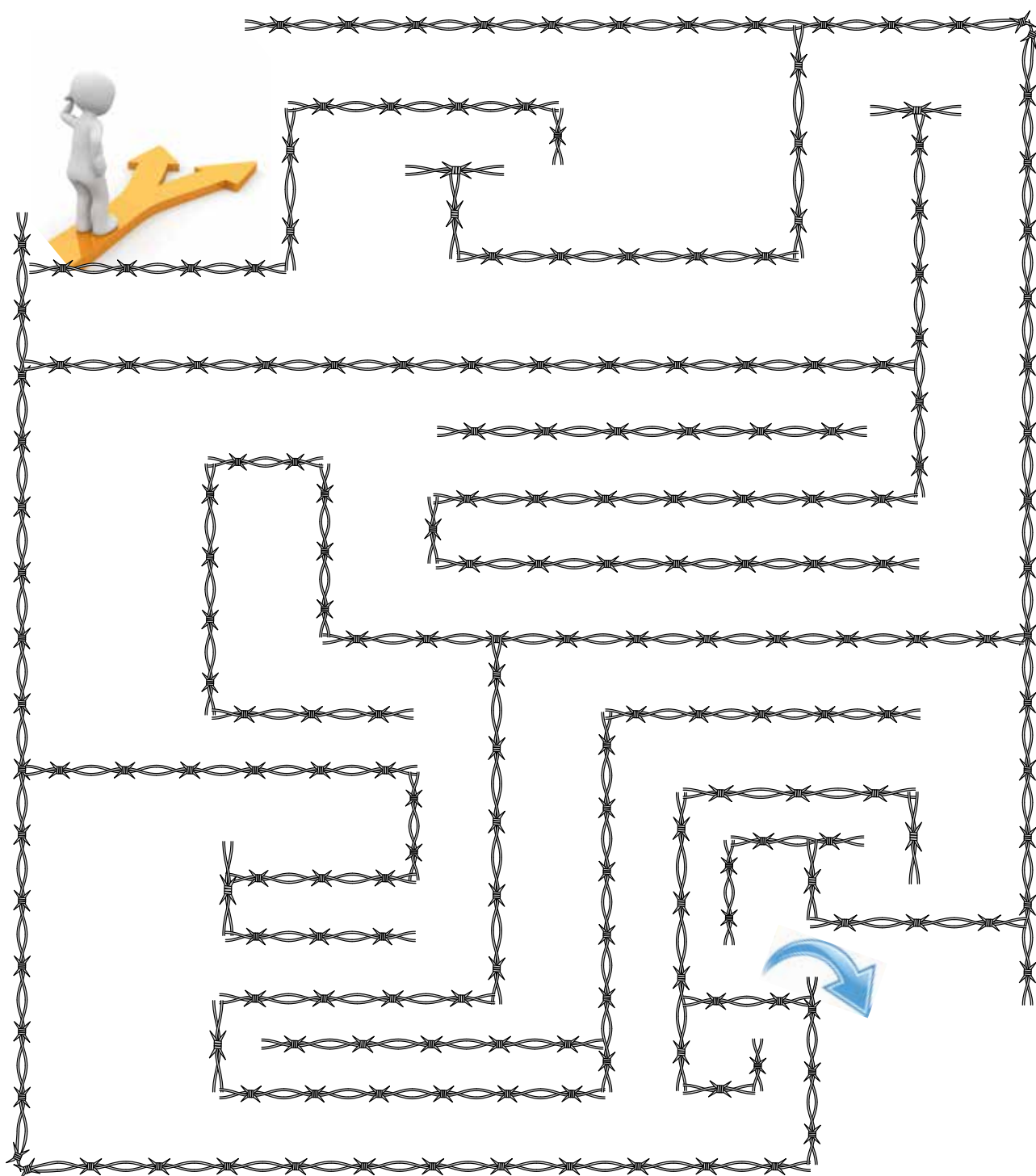
> **solidarité** : l'expérience de la discrimination peut aussi mener à la solidarité avec d'autres qui ont vécu des expériences similaires, renforçant les liens communautaires et le soutien mutuel.

Il est important de reconnaître que ces réactions sont normales et valides. Chercher du soutien, que ce soit à travers des ami-e-s, de la famille, des groupes de soutien ou des professionnel-le-s, peut être un pas crucial dans la gestion des impacts émotionnels de la discrimination.



Le jeu du labyrinthe

Photocopiez ce labyrinthe en autant d'exemplaires que de sous-groupes





L'exception

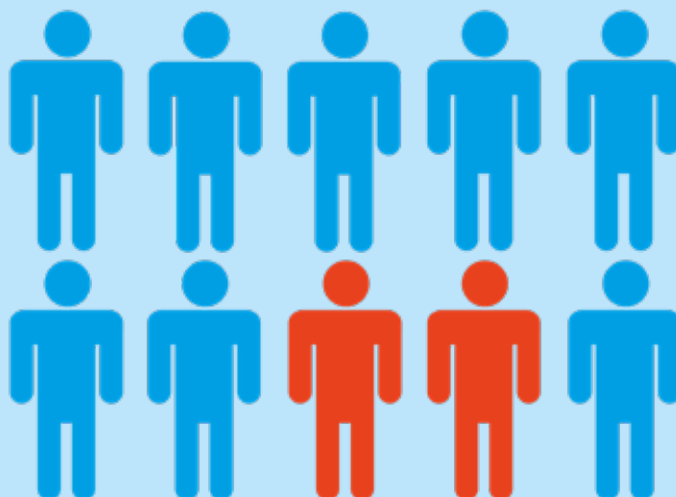
Qui veut de vous dans son groupe ?



À partir de 8 ans
10 personnes minimum



10 - 15 minutes



Tous différents, tous égaux - <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home>

Matériel

Pastilles autocollantes de couleurs différentes

Objectifs

- Aborder les thèmes des relations majorité-minorité ;
- Entamer le débat sur les différents groupes au sein de la société ;
- Faire prendre conscience aux participant-e-s des préjugés et de la discrimination ;
- Encourager l'empathie, par le biais de l'expérience du rejet et de l'exclusion.

Déroulement

- Préparer des pastilles de couleur autocollantes. Par exemple, pour un groupe de 16 personnes, vous aurez besoin de 4 pastilles bleues, 4 rouges, 4 jaunes, 3 vertes et une blanche.
- Coller une pastille sur le front de chaque participant.e ; les participant-e-s ne doivent pas connaître la couleur de leur pastille.
- Dire aux participant-e-s de former des groupes avec ceux-elles dont la pastille est de la même couleur.
- Personne ne doit parler : la communication ne doit pas être verbale.

Exploitation pédagogique

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez rencontré la première personne portant une pastille de la même couleur que vous ?
- Qu'a ressenti la personne portant l'unique pastille blanche ?
- Avez-vous essayé de vous aider mutuellement au sein des groupes ?
- A quels groupes appartenez-vous (par exemple, équipe de football, école, église) ?
- N'importe qui peut-il-elle se joindre à ces groupes ?

Variantes

1. Utiliser des pastilles de couleurs autocollantes, comme précédemment, mais faire en sorte qu'il n'y ait pas d'exception, et que, par conséquent, tout le monde se retrouve dans un groupe. Ou ajouter une gommette noire, pour qu'il y ait deux exceptions.
2. Préparation identique à celle de la première version. Demander ensuite aux participant-e-s de former des sous-groupes en faisant en sorte qu'au sein de chaque groupe aucun-e participant-e ne porte une pastille de la même couleur, afin d'obtenir des groupes « multicolores ».

Il faut être attentif-ve à la personne qui porte la pastille blanche.
Être en situation de solitude peut heurter les personnes.
Vous pouvez éventuellement réfléchir à la composition finale des groupes discrètement.





La discrimination, c'est mal !



À partir de 8 ans
10 personnes minimum



15 - 30 minutes



La campagne de sensibilisation «La discrimination c'est mal», développée en collaboration avec Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)

Matériel



- Matériel de projection
- Playlist des vidéos UNIA sur YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=-hjfd-4K8EyA&list=PLD1C117B7F679ADF9&index=12>

Préambule

Les différences dérangent souvent. Et le rejet de l'autre se traduit parfois en discrimination. Afin de toujours mieux comprendre ce que sont les discriminations, UNIA a réalisé des vidéos enrichissantes à exploiter en groupe.

Objectif

- Sensibiliser à la lutte contre les discriminations.

Déroulement

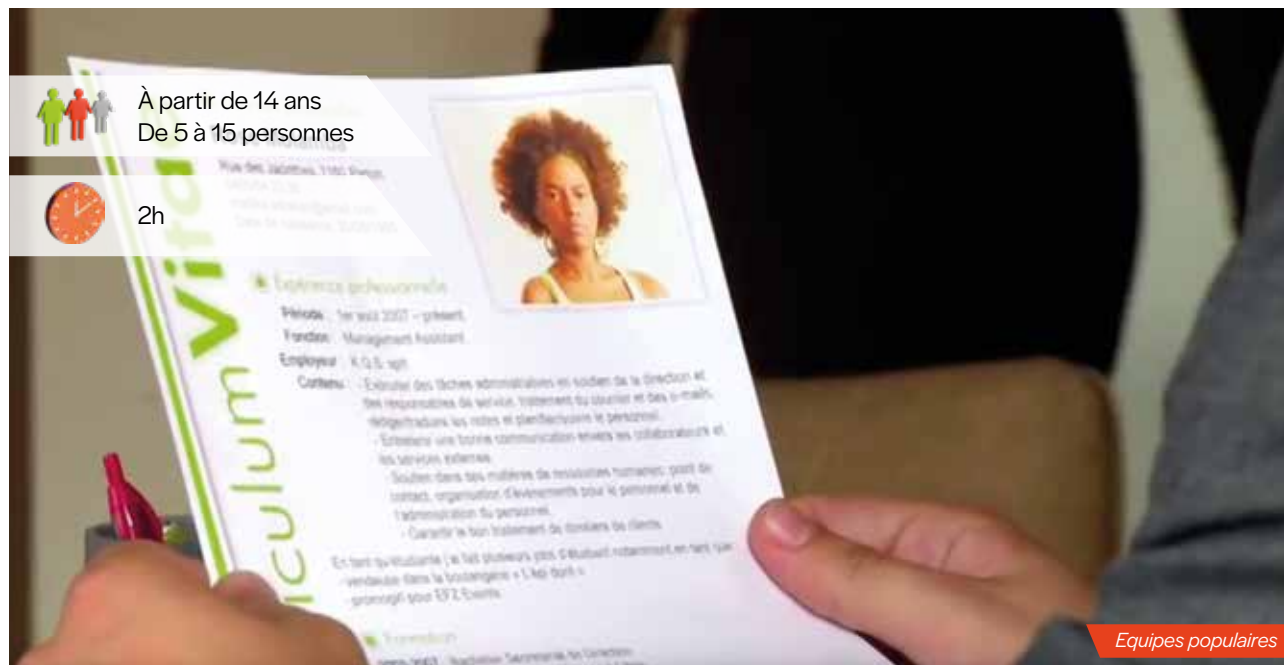
- Regarder une vidéo ou plusieurs d'affilée en fonction des thèmes que vous souhaitez aborder.
- Laisser réagir le groupe après chaque vidéo et leur demander de résumer les thématiques abordées.

Exploitation pédagogique

- Qu'avez-vous compris de la vidéo ?
- Qu'est-ce que la discrimination ?
- Avez-vous déjà été victime de discrimination ?
Si oui, par qui ? Comment l'avez-vous vécu ?
- Avez-vous déjà pratiqué de la discrimination volontairement (directe) ou inconsciemment (indirecte) ?
- Connaissez-vous des exemples de discriminations collectives ou structurelles ?



Un excellent dossier... et pourtant !



Matériel



Extrait vidéo

Discriminations à l'embauche en Belgique
(campagne : 'CAST ME' 31 août 2009)
https://youtu.be/qcpw9_TcMMg



Vidéo « **Un site pour lutter contre la discrimination au logement** » <https://youtu.be/xecTcIQSMEA>

- Le questionnaire (**annexe 1**)
- Le tableau « Stéréotypes, préjugés et discriminations » (**annexe 2**)

Préambule

Cette animation amène les participant-e-s à identifier les stéréotypes, les préjugés et les discriminations à l'œuvre dans les rapports sociaux, les mécanismes qui font passer des uns aux autres, et leurs conséquences en termes d'inégalités dans l'accès au logement et à l'emploi. Elle sert également à interroger les émotions et les réactions qui peuvent naître des pratiques discriminatoires, ainsi qu'à explorer diverses pistes d'action pour contrer celles-ci.

Objectif

- Aborder deux domaines dans lesquels la discrimination est très fréquente : le logement et l'emploi.

Déroulement

Étape 1 : discriminations à l'embauche en Belgique (30')

- Projeter la vidéo « Discrimination à l'embauche en Belgique ». (NB : ce court-métrage, visible en ligne, est soumis à des droits d'auteur. En cas de projection publique ou de doute quant à son utilisation, veuillez prendre contact avec www.discriminationemploi.be et/ou BX1).
- Les participant-e-s se répartissent en sous-groupes de 2 ou 3 personnes.
- Chaque sous-groupe répond au questionnaire (**annexe 1**).
- Le groupe effectue une mise en commun.

Étape 2 : qu'est-ce que la discrimination? (30')

- Présenter le tableau « Stéréotypes, préjugés et discriminations » (**annexe 2**) et faire la distinction entre stéréotype, préjugé et discrimination.
- Inviter les participant-e-s à placer dans les trois colonnes du tableau les éléments identifiés dans le film « Discrimination à l'embauche en Belgique » : Qu'est-ce qui relève du stéréotype, du préjugé, de la discrimination ?
Qu'est-ce qui mène de l'un à l'autre ?

Étape 3 : discrimination au logement (30')

- Projeter la vidéo : « Un site pour lutter contre la discrimination au logement »



Un excellent dossier... et pourtant !

- Tour de table : « Si vous étiez à la place de ces personnes, quelles émotions ressentiriez-vous ? »

Veiller à ce que ce tour de parole reste centré sur les émotions ressenties et ne donne pas lieu, à ce stade, à un débat.

Étape 4 : quels leviers d'action? (30')

- Inviter les participant-e-s à discuter de cette question ouverte : qui est responsable de l'existence de multiples discriminations au sein de la société ?
- En fonction des réponses recueillies, identifier différents acteurs-rices au niveau desquel-le-s il est possible d'agir. Compléter la liste au besoin.
Par exemple : propriétaires, agences immobilières, médias, pouvoirs publics (locaux, régionaux, fédéraux), population (stéréotypes).
- En sous-groupe, faire réfléchir les participant-e-s à des pistes concrètes d'action pour lutter contre les discriminations. Chaque sous-groupe se concentre sur un seul niveau de responsabilité. Les pistes dégagées peuvent être des actions déjà existantes ou des idées nouvelles.
- Mettre en commun. Signaler qu'il existe une législation fédérale concernant les discriminations (loi anti-discrimination du 10 mai 2007). Signaler aussi quelques manières de procéder qui ont pour objectif de lutter contre les discriminations.

Étape 5 : exploitation pédagogique (30')

- Décrivez les personnages présents.
- A quel personnage vous identifiez-vous le plus ? Pourquoi ?
- Relevez un maximum de stéréotypes et de préjugés tout au long de la séquence.
- Quels sont les arguments des personnes qui souhaitent trouver un emploi/louer un appartement ?
- Quels sont les arguments des employeurs-euses/propriétaires ?
- Que feriez-vous si vous étiez à la place des candidat-e-s travailleurs-euses/locataires, des employeurs-euses/propriétaires, de l'agence d'intérim/immobilière ? Quels sont les éléments qui vous choquent ?
- Connaissez-vous des histoires similaires ?

Pour aller plus loin

- Jean-Baptiste Légal & Sylvain Delouée, Stéréotypes, Préjugés et discriminations, Paris, Dunod, 2008.
- Discrimination toi-même !, Ministère de la Communauté française de Belgique, Direction de l'Egalité des Chances, Bruxelles, 2010.
- Le plafond de verre, film documentaire de Yamina Benguigui, sorti en 2004 (visible sur Youtube).
- Il discrimine des demandeurs d'emploi, émission Cam Clash, disponible sur la chaîne Youtube de Cam Clash



Un excellent dossier... et pourtant !

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Aide-mémoire pour une synthèse

Cette grille a pour but de vous aider à réaliser une synthèse des idées, questions, remarques et propositions que le groupe a émises au cours de l'animation. Elle peut servir de base pour un rapport, un article, un communiqué de presse, etc.

Au départ, qu'est-ce qui a motivé le groupe à choisir ce sujet ?

Quels sont les constats exprimés à ce sujet (ce que l'on observe, ce qui pose problème) ?

Quelles sont les pistes proposées (ce qu'il faudrait faire pour que la situation évolue) ?

Que retenir-vous comme idées-clés ?

Et la suite ? Avez-vous envie de poursuivre sur un point particulier ? Comment ?

Voulez-vous faire un commentaire sur l'animation ?



Un excellent dossier... et pourtant !

Photocopiez ce questionnaire en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

Questionnaire :

1. Décrivez les personnages présents.

2. A quel personnage vous identifiez-vous le plus? Pourquoi ?

3. Relevez un maximum de stéréotypes et de préjugés tout au long de la séquence.

4. Quels sont les arguments des jeunes qui souhaitent louer l'appartement ?

5. Quels sont les arguments des propriétaires ?

6. Que feriez-vous si vous étiez à la place des étudiant-e-s, des propriétaires, de l'agent immobilier ?

7. Quels sont les éléments qui vous choquent ?

8. Comment se termine cette histoire ? Y a-t-il aussi un stéréotype dans cette chute ?

9. Pensez-vous qu'il y a discrimination ?

10. Connaissez-vous des histoires similaires ?



Un excellent dossier... et pourtant !

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS (D'APRES G. HERMAN, UCL-FOPES, 2015)

*Nous avons tous-tes des préjugés qui sont fondés sur des stéréotypes
qui induisent des discriminations négatives.*

	STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS	DISCRIMINATIONS
DÉFINITIONS	Croyances , idées, représentations toutes faites, résultant d'images construites dans notre cerveau, sur un groupe, qui filtrent la réalité.	Jugements préalables, sentiments qui produisent des attitudes négatives envers une personne ou un groupe sans posséder de connaissances suffisantes pour évaluer la situation (fondés sur stéréotypes).	Comportements, actes négatifs non justifiables émis à l'encontre des membres d'un groupe (induits par des préjugés dévalorisants) sur base de l'appartenance à une catégorie, sans rapport avec les capacités et mérites individuels.
FONCTIONS	Image collective, généralisation simplifiée d'un groupe ne tenant pas compte des différences individuelles. Fonction de catégorisation , de rationalisation et de justification de la conduite d'un groupe vis-à-vis d'un autre.	Inculqués lors du processus de socialisation donc très difficiles à modifier ou à supprimer (plus simple de modifier l'interprétation de la réalité). Fonction de comparaison de son groupe par rapport aux autres, d'attribution d'une valeur supérieure .	Source de pouvoir , actes provenant principalement, de celui qui est le plus fort, qui a le plus de pouvoir, qui est majoritaire. Fonction de donner un traitement particulier à une personne au motif qu'elle appartient à un groupe particulier.
EXEMPLES SELON MODÈLES DOMINANTS : ▪ Patriarcal et familialiste ▪ Capitaliste et bourgeois ▪ Blanc et occidental	▪ Les garçons sont attirés par les voitures. ▪ Les filles sont calmes et patientes. Dans le film « Un excellent dossier » :	▪ Ils conduisent bien. ▪ Les femmes aiment rester à la maison pour s'occuper des enfants Dans le film « Un excellent dossier » :	▪ N'engager que des hommes comme transporteurs routiers ▪ Refus d'un temps plein à une employée. Dans le film « Un excellent dossier » :

Repérez l'un ou l'autre de vos préjugés négatifs :

Sur quels stéréotypes sont-ils fondés ?

Comment déforment-ils la réalité ? En étant :

- En étant réducteurs (qui excluent les valeurs idéologiques ou culturelles des autres groupes)
- En étant globaux (qui font preuve d'un manque de sensibilité aux différences entre les groupes)
- En étant immuables (qui rejettent toute nouvelle information qui obligerait à les redéfinir)
- En étant tendancieux (qui se fondent sur des caractéristiques supposées, et non pas réelles)

Quelles discriminations induisent-ils ?
.....



Les 19 critères de discrimination



À partir de 12 ans
6 personnes minimum



30 minutes

Matériel

- Liste des 19 critères de discrimination en **annexe 1**, **photos 66 à 84** dans le **PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique.
- **Repère théorique 2/4** : « Comprendre le(s) racisme(s) »

Objectifs

- Découvrir les 19 critères que la Belgique a décidé de protéger dans sa loi contre les discriminations de 2007.

Préambule

Notons que cette loi de 2007 a été modifiée à plusieurs reprises, notamment par une loi du 28 juin 2023 afin de mieux protéger les victimes de discriminations.

Déroulement

Etape 1

- Regrouper les participant·e·s autour d'une table sur laquelle ont été posées 19 photos.

- A tour de rôle, chaque participant·e prend une photo et tente de deviner de quel critère il s'agit. En fonction du temps disponible, il est intéressant de demander au groupe si quelqu'un·e a déjà été victime de cette discrimination ou s'il·elle connaît quelqu'un·e qui en a été victime et demander s'il·elle a réagi et comment. La première partie de l'animation se termine quand toutes les photos (= les critères de discrimination) ont été présentées.

Etape 2 à partir du site



<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/module-ediv-loi> dans lequel Unia a développé un cours spécifique avec des exercices pour répondre aux besoins croissants en matière d'information sur la diversité et la loi antidiscrimination.

Suites possibles :

- Approfondir la loi contre les discriminations (distinguer discriminations directe et indirecte) ;
- Travailler sur les démarches à effectuer pour déposer une plainte.



Les 19 critères protégés

En Belgique, il existe trois lois fédérales qui constituent la législation anti-discrimination: la loi dite « Genre », la loi dite « Antiracisme » et la loi dite « Antidiscrimination ». Les Régions et Communautés ont également adopté une réglementation équivalente.

Ces textes distinguent ensemble 19 critères de discrimination, sur base desquels la discrimination est interdite et punissable :

- **Loi Genre** : sexe.
- **Loi Antiracisme** : nationalité, origine ethnique ou nationale, soi-disant « race », couleur de peau et ascendance (juive).
- **Loi Antidiscrimination** : handicap, conviction religieuse ou philosophique, orientation sexuelle, âge, fortune, état civil, conviction politique, conviction syndicale, état de santé, caractéristique physique ou génétique, naissance, origine sociale, statut social, langue.

Unia est compétent pour 17 de ces 19 critères protégés. Pour le critère du sexe/genre, il existe une autre institution avec laquelle Unia collabore : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Discrimination directe ou indirecte ?

- On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi. C'est par exemple le cas si votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre couleur de peau et qu'il y a des preuves (car le ressenti est insuffisant).
- Il se peut aussi qu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tout des effets discriminatoires. On parle alors de discrimination indirecte. Exemple : si les animaux sont interdits dans un café, cela signifie qu'une personne malvoyante accompagnée d'un chien d'assistance ne peut pas y avoir accès non plus.
- Dans certains cas, il est néanmoins permis de faire des distinctions entre des personnes. Il est par exemple justifié qu'une agence cherche à engager un mannequin plus âgé pour promouvoir des produits cosmétiques contre le vieillissement de la peau.

Injonction à discriminer

- L'injonction à discriminer (demander à quelqu'un-e de discriminer) est également interdite (exiger à un-e collègue de ne pas engager une femme voilée par exemple).

La modification de la loi

Le parlement fédéral, en 2023, a donc approuvé un projet de loi visant à modifier la législation antidiscrimination, ces modifications améliorant le cadre législatif actuel pour réduire ces discriminations.

Une meilleure indemnisation des victimes

Grâce à la nouvelle loi, dans le cadre de discriminations qui prennent place en dehors des relations de travail, les victimes seront mieux indemnisées. Les montants forfaitaires ont en effet triplé et ils seront désormais indexés annuellement.

Discrimination multiple

La nouvelle loi consacre la discrimination multiple en intégrant notamment :

- **La discrimination cumulée** : prenons l'exemple d'une femme plus âgée dont la candidature n'est pas retenue parce que l'employeur a supposé qu'elle aurait du mal à s'intégrer dans une équipe de jeunes hommes. Les critères protégés de l'âge et du sexe s'additionnent, tout en restant dissociables (une femme plus jeune ou un homme plus âgé n'auraient pas non plus été embauchés).
- **La discrimination intersectionnelle** : une femme portant le foulard islamique se voit refuser l'accès à un club de sport. Dans cet exemple, les critères protégés du sexe et de la religion interagissent et deviennent indissociables (un homme ou une femme musulman-e sans foulard auraient été acceptés).

Le juge peut décider de cumuler les indemnisations forfaitaires.

Discrimination par association ou fondée sur un critère supposé

La nouvelle loi introduit par ailleurs :

- **La discrimination par association** (déjà confirmée par la jurisprudence) : par exemple, des parents sont discriminés en raison de leur enfant en situation de handicap.
- **La discrimination fondée sur un critère supposé** : Une personne est victime de discrimination car, en raison de son engagement dans une organisation LGBTQI+, on suppose qu'elle a une orientation sexuelle particulière.

Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes discriminatoires similaires, comme l'adoption d'une politique de diversité.



Les 19 critères protégés

Exemple : Un-e client-e enjoint à un bureau d'intérim de ne pas accepter des personnes d'origine étrangère pour une fonction.

Le harcèlement discriminatoire

Il s'agit de comportements indésirables liés à un des critères protégés qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent un environnement hostile, dégradant, humiliant.

Dans le secteur de l'emploi s'applique la loi relative aux risques psychosociaux au travail qui prévoit notamment des dédommagements pour les victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel.

Exemple : un chef de chantier fait à longueur de journée des remarques et des plaisanteries racistes à l'encontre d'un ouvrier d'origine étrangère.

L'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et le délit de haine

Encourager publiquement des personnes à discriminer ou à commettre des actes de haine et de violence à l'égard d'individus ou de groupes sur base d'un critère protégé est interdit.

Des circonstances aggravantes (peines alourdies) sont aussi prévues lorsqu'un des mobiles d'un délit ou d'un crime est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son origine, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de tout autre critère protégé. On parle dans ce cas de délit de haine.

Exemple : un internaute écrit sur un blog que l'homosexualité est contre-nature et incite à tabasser ou à exclure les homosexuel-le-s.

Le défaut d'aménagement raisonnable

La loi prévoit l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables, autrement dit des mesures « raisonnables » permettant à la personne handicapée d'occuper un emploi, de suivre des cours, d'aller à un spectacle, etc. Mais le secteur associatif (comme le CBAI par exemple) manque souvent de moyens pour mettre en place ce type d'aménagements, même s'il est possible de réfléchir avec les personnes à des ajustements minimum.

Exemple : une personne peut occuper un emploi grâce à des horaires adaptés ou via l'acquisition subsidiée de matériel informatique adapté.



Le jeu des cercles



À partir de 12 ans
De 10 à 15 personnes



45 minutes



Boîte à outils du MRAX

Matériel

Panneaux et marqueurs

Objectifs

- Analyser les sensations causées par l'exclusion et la discrimination ;
- Analyser les comportements inclusifs et les dynamiques d'exclusion.

Déroulement

- Demander à un groupe de volontaires (4-5 personnes) de quitter la pièce, diviser le reste du groupe en sous-groupes, un par volontaire qui est sorti.
- Donner comme instruction au groupe de débiter une discussion et de ne pas y intégrer le volontaire, toutes les stratégies peuvent être utilisées pour l'exclure, exceptée la violence physique.
- Rappeler les volontaires qui doivent tenter de rentrer dans les groupes et de prendre part à la discussion.
- Observer ce qu'il se passe dans les différents sous-groupes pendant 5-10 minutes maximum (si la tension croît trop, arrêter l'animation).
- Une grande feuille ou un panneau est consacrée aux volontaires et l'autre au groupe. Chaque feuille est divisée

en deux colonnes avec d'un côté une colonne « sentiments » et de l'autre une colonne « comportements/ réactions ». Au besoin, on peut travailler au tableau.

- Poser deux questions successivement aux sous-groupes puis aux volontaires (ou l'inverse) :
 - > Qu'avez-vous ressenti, quels ont été vos sentiments durant cette animation ?
 - > Comment avez-vous agi, réagi ?
- Noter les réponses sur les grandes feuilles.

Exploitation pédagogique

- En quoi peut-on comparer cette animation à ce qu'il se passe lorsque l'on rencontre des personnes d'une autre culture ? Pourquoi ?
- Avez-vous déjà vécu vous-même ce type de situation avec des personnes de cultures différentes de la vôtre ? Quelle était cette situation ?
- Qu'est-ce qui vous a semblé incompréhensible ou impénétrable dans cette situation multiculturelle ?
- Lors de cette situation, vos sentiments et réactions ont-ils été semblables ou différents de ceux exprimés durant l'animation ?



Changer l'issue



À partir de 10/12 ans
Indifférent



50 minutes

Boîte à outils du MRAX

Matériel

Aucun

Préambule

Cette animation fait vivre ce sentiment d'impuissance et encourage les participant-e-s à l'exprimer de façon visuelle, à rechercher des alternatives à la situation et à en mesurer leurs effets. Cette approche est inspirée du travail d'Augusto Boal (écrivain, dramaturge, metteur en scène, théoricien et homme politique brésilien).

Objectif

- Créer des tableaux dans lesquels les participant-e-s vont devoir modifier la position d'une personne en situation d'impuissance.

Déroulement

- Inviter chacun-e des participant-e-s à réfléchir à une situation dans laquelle il-elle s'est senti-e impuissant-e et incapable d'agir. Il peut s'agir d'une situation qu'il-elle n'est pas parvenu-e à changer ou pour laquelle il-elle aurait souhaité une issue différente.
- Former des sous-groupes de trois personnes.
- En silence, chaque membre du groupe « sculpte » les deux autres participant-e-s en trois tableaux dépeignant le début, le milieu et la fin de la situation. Ne révéler aux participant-e-s le sentiment qu'ils-elles expriment que s'ils-elles ont du mal à comprendre leur rôle dans le tableau (10 minutes).

- Lorsque tous les groupes ont créé leurs tableaux, ils choisissent l'histoire sur laquelle ils vont travailler ensemble.
- Dérouler une nouvelle fois la séquence choisie, cette fois en définissant les pensées que devront exprimer les personnages (une par personnage et par tableau). Elles doivent être exprimées selon un ordre prédéfini.
- Garder la même histoire et élargir les tableaux et les pensées en ajoutant trois courtes scènes - pas plus d'une minute chacune. Chaque participant-e met sa pensée en mots en l'accompagnant du mouvement correspondant (5 minutes).
- Réunir les participant-e-s et s'intéresser au travail de chacun des sous-groupes. Choisir l'un d'entre eux pour une démonstration ; opter pour un tableau qui présente un-e oppresseur-euse identifiable et un-e opprimé-e qui suscite de la sympathie.
- Demander aux autres participant-e-s de suggérer la manière dont la personne opprimée pourrait modifier la situation.
- Tester les propositions : le-la participant-e à l'origine de l'idée entre dans le tableau et prend la place de la personne dont il-elle veut modifier les actions.
- Poursuivre le processus avec chacune des histoires en impliquant tous.les participant-e-s.

Exploitation pédagogique

- Quelles sont les répercussions des propositions d'actions sur l'issue de la situation ?
- En quoi l'exercice est-il en rapport avec les vies des participant-e-s ?
- Que reprenez-vous de cette animation ?

Il faut veiller à ce que le groupe ne se contente pas d'émettre des critiques ; il doit tenter d'élaborer des alternatives créatives à la situation d'impuissance. En groupe, on trouve souvent des solutions qu'une personne seule ne parvient pas à voir.





Le mur des insultes



Matériel

Chaises en arc de cercle, petits papiers blancs (+ pâte collante) ou post-it.

Préambule

L'animation permet au groupe d'exprimer un certain nombre d'insultes qui, une fois recensées, sont analysées et classifiées, afin de mettre en évidence les mécanismes discriminatoires. La production des insultes et les débats suscités constituent en tant que tels une évaluation des formes de discriminations conscientisées.

Objectif

- Comprendre la portée normative des insultes et leur violence implicite ;
- Proposer une réflexion sur le poids des mots ;
- Mettre en évidence la proximité forte entre les différents types de discriminations.

Déroulement

- Annoncer aux participant-e-s un travail sur le sens des mots, à partir d'un matériel rarement utilisé : les insultes.
- Demander aux participant-e-s de penser à des insultes qu'ils-elles connaissent et leur demander de les dire, chacun-e à leur tour, à voix haute.
- Ecrire les insultes sur des morceaux de papiers affichés au fur à mesure.
- Faire plusieurs tours pour obtenir le maximum d'insultes possible. Les participant-e-s doivent dire toutes les insultes qu'ils-elles connaissent.

Petit à petit se constitue le « mur des insultes ».

- Discuter avec le groupe des insultes obtenues : à qui s'adressent ces insultes ? Que stigmatisent-elles (quelle partie, quel aspect de l'individu est attaqué) ?

Il faut arriver à une classification des insultes, de façon à les regrouper autour de thématiques communes. On retrouve



Le mur des insultes

ainsi des grandes catégories : insultes racistes, insultes sexistes, insultes homophobes, insultes à la famille, insultes liées à un handicap, ou au physique, etc.

- Continuer un travail de réflexion sur le sens réel et les conséquences des insultes et leur portée normative.

A partir de quelques exemples sur le modèle : qu'est-ce qu'une « salope » ? Que signifie le mot même, en dehors du contexte insultant ? Une « salope » est une femme qui a des relations avec des hommes, qui jouit de sa liberté sexuelle. On voit donc qu'en utilisant ce mot même comme insulte, on dévalorise le fait qu'une femme ait plusieurs relations. C'est comme pour l'insulte « pédé », qui vient de « pédéraste », « Homme qui a des relations avec de très jeunes gens » : le sens est transformé, et le fait même de l'utiliser comme une insulte, pour blesser l'autre, dévalorise de fait l'homosexualité. C'est la portée normative des insultes : celles-ci nous disent ce qu'on doit être et ne pas être.

- Conclure la séquence en rappelant les conséquences des insultes : par l'utilisation de ces mots, par la portée normative qu'elles induisent, de nombreuses personnes se retrouvent en situation de harcèlement, de désespoir, conduisant parfois même au suicide.

Cette discussion finale joue un rôle clé dans la non-banalisation du phénomène.

Variantes

Une version moins longue de ce mur des insultes est possible : au lieu d'énumérer la totalité des insultes connues par les participant-e-s, on leur demande à chacun-e d'écrire une insulte sur un papier distribué (on peut donner 2 ou 3 papiers à chaque participant-e). Certaines insultes apparaîtront en double, sans que cela ne soit gênant pour la démonstration.

Une variante intersectionnelle

Il s'agirait de mettre les insultes sur des post it, les classer par « famille » (race, genre, classe sociale, patriarcat, orientations sexuelles, validisme, etc.). Où se rejoignent-elles ? Entrent-elles dans différentes catégories ?

Cette variante permet de montrer que les insultes rendent visibles les rapports de domination. Si on considère les grands rapports de domination de l'intersectionnalité, on voit que les insultes les font émerger. Les insultes correspondent donc à un type de domination.

Cf. Repères théoriques « L'intersectionnalité, une grille de lecture »

Il est important de préciser que, malgré le côté inhabituel de la démarche (d'ordinaire, on ne parle pas des insultes), on est ici pour réfléchir ensemble aux poids des mots, et que ce n'est pas une séquence « défouloir ». Les insultes, ce n'est pas si drôle. L'une des difficultés de cette animation est d'obtenir une ambiance permettant de réfléchir aux insultes. En situation, cela fait rire beaucoup, essentiellement avec un public jeune. Votre capacité à être sérieux-se, dans une forme de gravité, contribuera grandement à la mise en place de l'ambiance nécessaire. Un rappel à l'ordre, aux conséquences des insultes est possible et souvent nécessaire. On peut demander aux participant-e-s si eux-mêmes ne s'imaginent pas blessé-e-s, personnellement atteint-e-s par ces mêmes insultes qui semblent les faire rire. Cela est en général assez efficace.





Que faire face à des situations de discrimination et/ou de racisme ?



À partir de 12 ans
10 personnes minimum



30 - 40 minutes



www.cdpedj.qc.ca/fr/formation

Matériel

Découper les situations et les listes de questions (**annexe 1**)

Objectifs

- Apprendre à distinguer une discrimination d'un acte raciste ;
- Apprendre à faire des hypothèses, réfléchir, argumenter et réagir à des situations quotidiennes.

Déroulement

- Former des sous-groupes.
- Distribuer une situation et la liste de questions (**annexe 1**).
- Lire la mise en situation suivante. Demander aux sous-groupes de discuter de cette situation et de répondre aux questions.
- Mettre en commun en grand groupe.
- Demander aux autres de réagir aux réponses des sous-groupes.
- Initier une discussion générale.



Que faire face à des situations de discrimination et/ou de racisme ?

SITUATION 1

Tu regardes une émission de télévision avec tes parents et un médecin affirme que les Noirs et les étrangers sont moins intelligents que le reste de la population. Il dit que ce sont des faits prouvés et qu'il peut montrer des études qui justifient ses propos. Le lendemain à l'école, certains élèves commencent à taquiner ton amie Sophie parce qu'elle est noire. Ces élèves rient de ton amie. Ils lui disent qu'elle ne réussira jamais à l'école parce que les Noirs sont moins intelligents.

Questions

- Comment te sens-tu face à cette situation ?
- Est-ce que ces idées sont racistes ? Pourquoi ?
- Quelles sont les conséquences des propos du médecin ?
- Que peux-tu faire pour régler la situation dans ton école ?
- Fais une courte recherche pour dénoncer les propos du médecin.

SITUATION 2

Tu invites ton amie Amina chez toi pour un repas. Tes parents sont très contents, ils semblent adorer ta nouvelle amie. Lorsque Amina leur dit qu'elle est de religion musulmane, tes parents changent d'attitude et deviennent froids à son égard. Après le repas, alors qu'Amina est partie, tes parents t'avouent qu'ils ne sont pas à l'aise lorsqu'ils sont en présence de personnes musulmanes. Ils préféreraient que tu ne fréquentes pas cette jeune fille.

Questions

- Comment te sens-tu face à cette situation ?
- Quelles sont les conséquences des propos de tes parents ?
- Que peux-tu faire pour régler la situation ?
- Que peux-tu dire à tes parents pour leur prouver qu'ils ont tort de se baser sur la religion d'Amina pour décider que tu ne peux pas la fréquenter.

SITUATION 3

Tes ami-e-s à l'école font des commentaires négatifs sur les Noir.e.s, les Juifs.ves, les Arabes, les homosexuel-le-s, les étranger-ère-s, bref sur toute personne qui se distingue en raison d'une caractéristique personnelle ou culturelle. Tu leur as dit à plusieurs reprises que leurs commentaires étaient déplacés. Ils-elles t'ont répondu de te mêler de tes affaires, car ils ont la liberté d'expression.

Questions

- Comment te sens-tu face à cette situation ?
- Quelles sont les conséquences des propos de tes amis ?
- Que peux-tu faire pour régler la situation ?
- Que peux-tu dire à tes ami-e-s pour qu'ils-elles comprennent l'impact de leurs propos négatifs.



Que faire face à des situations de discrimination et/ou de racisme ?

SITUATION 4

Tu es assis-e dans l'autobus à côté d'une jeune femme qui commence à harceler un homme arabe. Elle l'insulte et lui dit qu'il est un voleur de jobs.

Questions

- Comment te sens-tu face à cette situation ?
- Quelles sont les conséquences des propos de cette femme ?
- Que peux-tu faire pour régler la situation ?
- Quels arguments pourrais-tu utiliser pour démontrer que la femme a tort.

SITUATION 5

Ton ami Désiré Angloma vient d'avoir 16 ans et aimerait travailler les fins de semaine pour avoir de l'argent de poche. Il envoie son curriculum vitae à des employeurs-euses potentiel-le-s. Il ne reçoit aucun appel. Après deux mois de recherche, il commence à croire que les gens ne lui répondent pas à cause de son nom à consonance africaine. Il décide alors de changer son nom pour Luc Tremblay. Il renvoie son curriculum vitae aux mêmes personnes. Cette fois-ci, il reçoit une dizaine d'appels pour des entrevues.

Questions

- Comment te sens-tu face à cette situation ?
- Pensez-vous que c'est une situation raciste ? Pourquoi ?
- Pourquoi penses-tu que les gens ont des préjugés sur les personnes noires ? Quels arguments pourrais-tu utiliser pour répondre à une personne qui aurait des commentaires négatifs sur les personnes noires ?



A la découverte de l'islamophobie



À partir de 12 ans
8 personnes minimum



30 - 60 minutes

CBAI, avec l'aide du Collectif pour l'Inclusion et contre l'Islamophobie en Belgique (CIIB)

Matériel

Cartographie pour l'animateur·rice (**annexe 1**) et documents avec définitions (**annexe 2**)

Objectif

- Co-construire avec le groupe une définition du mot « islamophobie ».

Déroulement

- Répartir le groupe en deux ou trois sous-groupes. Chaque groupe reçoit une grande feuille sur laquelle le groupe doit répondre à trois questions :

- Qu'est-ce que vous entendez par islamophobie ?
- Quelles sont les attitudes qui caractérisent ce racisme ?
- Avez-vous des exemples de discriminations envers les musulman·e·s ?

- A partir des différentes définitions d'islamophobie, le groupe doit construire une définition commune au groupe. A mettre en parallèle avec la définition du CCIB et du Runnymede Trust anglais : ce n'est qu'en 1997 que ce mot revient en force aux devants de l'actualité dans un rapport sur le sujet rédigé, en Grande-Bretagne, par le Runnymede Trust, un groupe indépendant de réflexion sur l'égalité raciale au Royaume-Uni. Ce dernier établit huit critères dont trois suffisent pour que l'on puisse parler d'islamophobie.

Ces huit éléments sont :

- 1) Que l'islam soit perçu comme statique et monolithique,
- 2) Comme autre et séparé,
- 3) Comme inférieur ou différent,
- 4) Comme un ennemi agressif,
- 5) Que les musulmans soient considérés comme des manipulateurs,
- 6) Que la critique de « l'Occident » par les musulmans soit rejetée et jugée illégitime,
- 7) Que les comportements discriminatoires à l'égard des musulmans soient légitimés,
- 8) Que les discours antimusulmans soient perçus comme naturels.

Sur base de ces critères, le Runnymede Trust énumère quatre dimensions à l'islamophobie :

- a) Les violences (physiques, insultes, vandalisme, etc.),
- b) Les préjugés (immédiats et quotidiens),
- c) Les discriminations (en matière d'emploi et de services comme l'éducation et les soins de santé),
- d) L'exclusion (qu'elle s'exerce au niveau politique, de l'emploi, ou de la place dans les niveaux de direction, de management et de responsabilités).

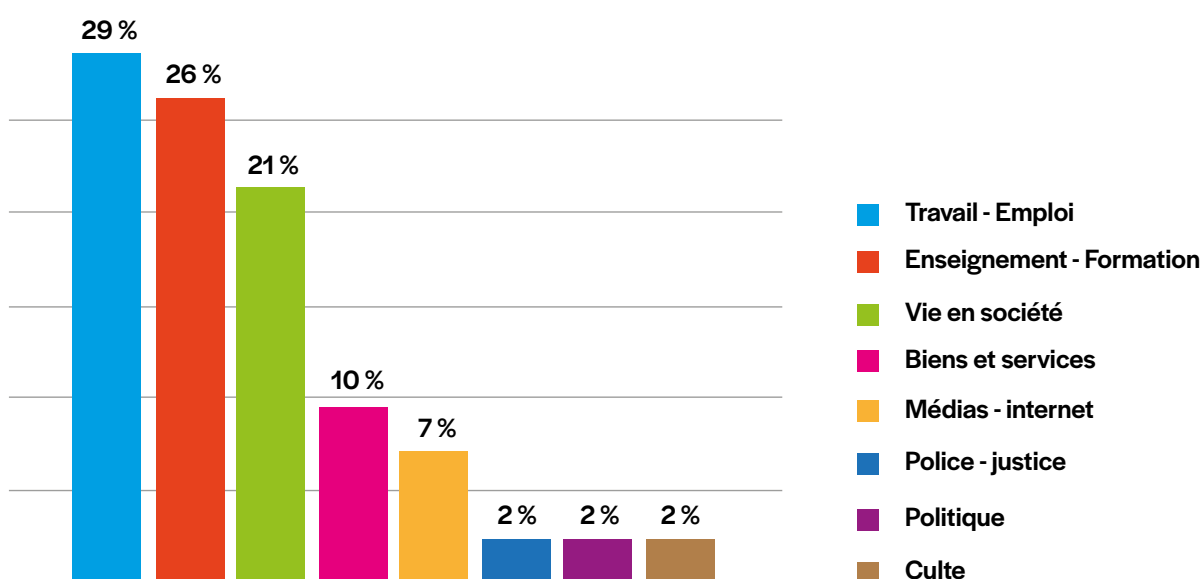
Pour le CIIB, l'islamophobie est l'ensemble des actes de violence (harcèlement, discrimination, délit et crime de haine) visant au moins une personne, un bien ou une institution en



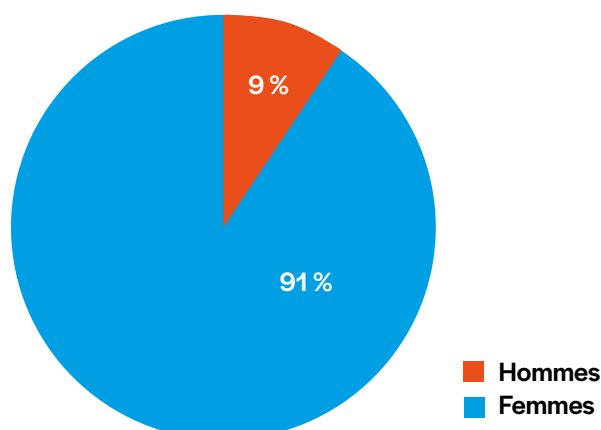
A la découverte de l'islamophobie

raison de son appartenance réelle ou supposée à la religion et/ou aux cultures musulmanes. Ces violences, agissant de manière structurelle et systémique, peuvent être verbales, psychologiques, physiques, institutionnelles et/ou économiques (Source : Rapport d'activités 2021 du CBI ASBL).

Dossier islamophobie par domaines

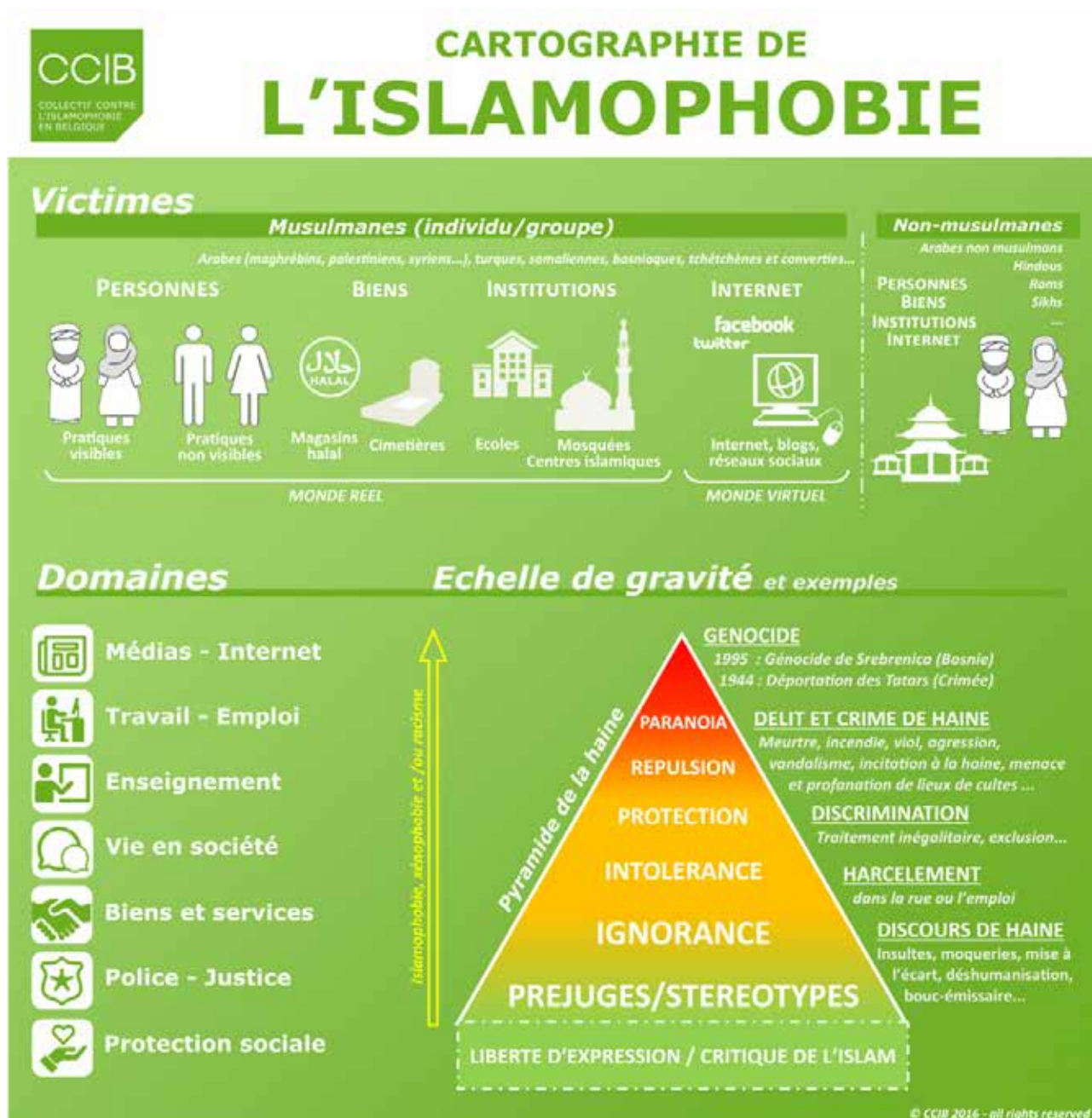


Répartition selon les genres pour les dossiers d'islamophobie en 2021





A la découverte de l'islamophobie





A la découverte de l'islamophobie

Définition de l'islamophobie

Trois niveaux de définition ont été mis en évidence afin de circonscrire l'islamophobie :

Niveau 1 : Champ de la PSYCHOLOGIE

La « peur de l'islam »

Niveau 2 : Champ de l'ANTIRACISME/DROIT

Les discriminations et actes de violence

Niveau 3 : Champ de la SOCIOLOGIE

La « construction d'un problème musulman »

Niveau 3 : la construction d'un problème musulman

Enfin, ces deux définitions ne prennent pas en compte les mécanismes qui justifient l'exclusion et le rejet des personnes musulmanes à travers des faits avérés ou construits et qui se superposent, se renforcent afin de créer un rejet de l'islam et des musulman-e-s. Dans ce cas, et de manière plus élargie, l'islamophobie est en effet la « construction d'un problème musulman » qui vise à porter atteinte aux libertés publiques, à fragiliser la cohésion sociale, à remettre en cause l'égalité homme/femme, la démocratie, la liberté de culte, l'égalité de traitement, etc.

Niveau 1 : phobie de l'islam

Premièrement, et selon l'étymologie de l'islamophobie (à partir du mot « islam » et du suffixe « phobie », qui dérive du grec « *phobos* » (peur, effroi)), l'islamophobie peut se définir comme une peur ou une vision altérée par des préjugés sur l'islam, les musulmans, et d'autres questions liées.

Relevons que le mot « phobie » relève du champ psychique et émotionnel. Il n'y a pas de passage à l'acte.

Niveau 2 : ensemble des actes de violence (xénophobie, discriminations, racisme)

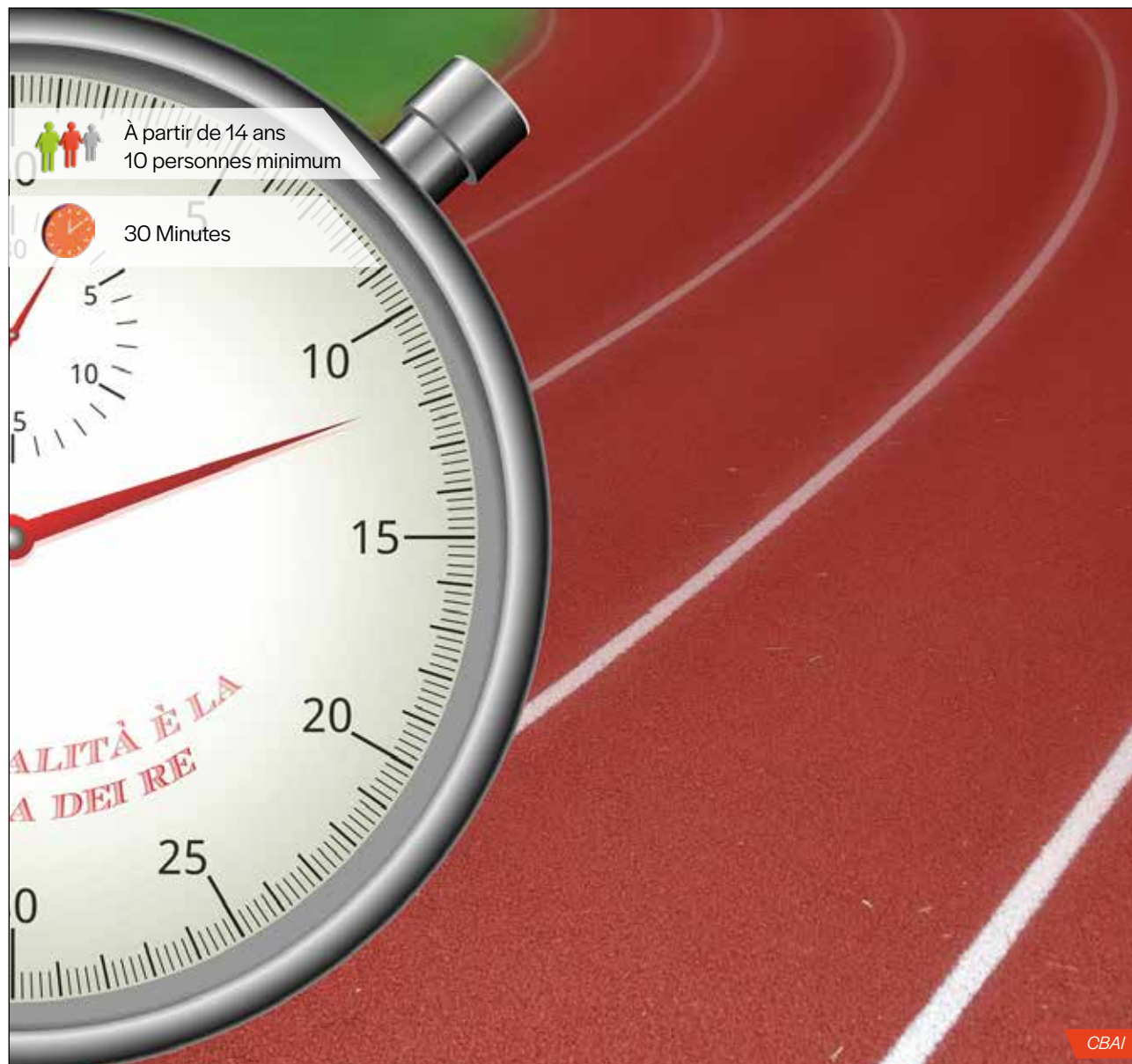
Mais l'islamophobie est aussi une des formes de la xénophobie dirigée contre des musulmans. Il s'agit donc pour cette deuxième dimension de l'ensemble des actes de violence (propos haineux, harcèlement, discrimination ou crimes et délits de haine) qui visent au moins une personne ou une institution en raison de son appartenance, réelle ou supposée, à la religion musulmane. Cette violence peut être verbale, psychologique, physique et/ou économique.

Dans cette deuxième dimension, l'islamophobie est le plus souvent une discrimination sur base du critère protégé « conviction religieuse et/ou philosophique » à l'encontre des personnes musulmanes (ou supposées telles).

Cette troisième dimension de l'islamophobie est plus sournoise car elle est aujourd'hui construite et amplifiée par des intellectuel-le-s, des politicien-ne-s, des médias avec pour objectif de justifier des mesures/législations d'exception visant particulièrement à exclure une partie de la population de notre pays en raison de son appartenance à l'islam ou à la culture arabo-musulmane et musulmane.



Course relais contre l'islamophobie



Matériel

Deux copies de l'**Annexe 1** ou deux grande feuilles de papier et deux marqueurs de couleur

Objectif

- Introduire la thématique de l'islamophobie.

Déroulement

- Ecrire une fois sur deux grandes feuilles, de haut en bas, toutes les lettres de l'alphabet ou utiliser l'**Annexe 1** et l'afficher.

- Diviser le groupe en deux sous-groupes et demander de se mettre en file devant l'une des deux affiches.
- Au signal, demander aux deux premier-ère-s participant-e-s de se présenter devant leur affiche et d'y inscrire un mot, qui fait référence à l' islamophobie, devant la lettre de l'alphabet qui correspond au mot.
- Ensuite, ils-elles repartent taper dans la main des prochain-e-s participant-e-s qui à leur tour, font de même. Si besoin, les autres participant-e-s ont le droit de discuter et d'échanger pour trouver un maximum de mots. Le but est de terminer avant l'autre sous-groupe.
- Demander de préciser les mots incompris ou compliqués
- Le sous-groupe qui a le plus de mots « valables » a gagné.



Course relais contre l'islamophobie

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s ou de sous-groupes

A	N
B	O
C	P
D	Q
E	R
F	S
G	T
H	U
I	V
J	W
K	X
L	Y
M	Z



La pub négrophobe



Matériel

Magazines, **photos 85 à 105** dans le **PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique, grilles d'analyse (**annexe 1 et 2**).

Objectifs

- Analyser la façon dont sont représentées les personnes afro-descendantes dans la publicité ;
- Faire prendre conscience de la présence de stéréotypes raciaux dans la publicité ;
- Décrypter ces stéréotypes et les messages sous-entendus ;
- Prendre conscience de la distance entre ces stéréotypes et la réalité ;
- Comprendre pourquoi la publicité utilise des stéréotypes et son influence sur les personnes.

Déroulement

- Faire remplir la grille d'analyse par les participant-e-s (deux grilles différentes au choix en **annexe 1 et 2**) : « Stéréotypes physiques et comportementaux » ou « Stéréotypes par domaine ou activité ». Les grilles d'analyse sont à remplir pour

chaque publicité présentée.

- Dresser les caractéristiques des représentations-types des personnes blanches et des personnes noires à partir des publicités.
- Reprendre les réponses formulées et écrire les stéréotypes au tableau en demandant aux participant-e-s les idées véhiculées sur les différentes origines ethniques concernant :
 - les caractéristiques physiques
 - les traits psychologiques et comportementaux
- Animer une réflexion avec les participant-e-s.

Exploitation pédagogique

- La personne est-elle présentée comme un sujet dominant ou dominé (à posséder, à conquérir, à utiliser, à diriger) ?
- Les actions et les rôles sociaux sont-ils présentés comme s'ils étaient réservés à une origine particulière ? (vous pouvez recenser le nombre de fois où les mêmes types de rôles sont attribués à la même origine).
- La publicité renvoie-t-elle une image valorisante ou dévalorisante (positive ou négative) de la personne en fonction de sa couleur de peau ?



La pub négrophobe

Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participants ou de sous-groupes

- Ces représentations sont-elles un réel miroir de la société ? Observez la diversité de votre groupe ou dans votre entourage (famille, ami-e-s) : est-elle bien représentée dans ces publicités ?
- Qu'est-ce qui vous choque dans l'utilisation des personnes noires dans certaines publicités qui datent ? Et dans l'utilisation des personnes blanches ? Quels rapports discernez-vous entre l'objet/le produit vanté et la personne qui figure sur l'image de la publicité ? Quel sont les messages renvoyés ? Et qu'en est-il dans les publicités aujourd'hui ?
- Remplacer les personnes noires par des personnes blanches et inversement : Cela vous dérange-t-il ? Est-ce possible ? Qu'est-ce que cela change ?
- Pourquoi la publicité utilise-t-elle les stéréotypes ? Utiliser des stéréotypes marque l'esprit et permet une meilleure mémorisation car le message envoyé est simplificateur, sans nuances et est donc plus facile à retenir.
- Quelles conséquences peut avoir l'utilisation de stéréotypes dans la publicité ? Renforcer les fausses croyances, les clichés vis-à-vis des différentes origines ethniques, renforcer la différenciation et la répartition des rôles attribués aux différents groupes ethniques ?
- Quelle influence peut avoir l'utilisation de ces images sur les personnes ? Quel est le danger de la répétition de telles images fixes ? Est-ce une façon de généraliser le stéréotype ?



La pub négrophobe

Grille d'analyse générale des stéréotypes physiques et comportementaux selon la couleur de peau :

	Personne noire	Personne blanche
<i>Produit vanté</i>		
<i>Sexe (H/F/X)</i>		
<i>Silhouette (mince, svelte, maigre, musclée, surcharge pondérale, obèse)</i>		
<i>Tenue vestimentaire</i>		
<i>Action, activité</i>		
<i>Attitude, posture (passive/active; sensuelle, sérieuse, décontractée, souriante, etc.)</i>		
<i>Caractéristiques physiques mise en avant (force, fragilité, habileté, vitalité, dynamisme)</i>		
<i>Caractéristiques psychologiques et/ou comportementales (sensibilité, relationnel, sentiments, intellect, dépendance ou indépendance, etc.)</i>		



La pub négrophobe

Grilles d'analyse des stéréotypes par activité et selon l'origine ethnique

Personne vue comme noire :

	Economique, professionnelle	Familiale, domestique, privée	Scolaire, intellectuelle	Politique, citoyenne	Sportive, loisirs
Type physique					
Action, activité					
Rôle central ou secondaire					
Attitude, posture (passive/active; sensuelle, sérieuse, décontractée, etc.)					
Relations interpersonnelles (séduction, sexualité, pouvoir, convivialité, aide)					
Représentation valorisée ou dévalorisée					



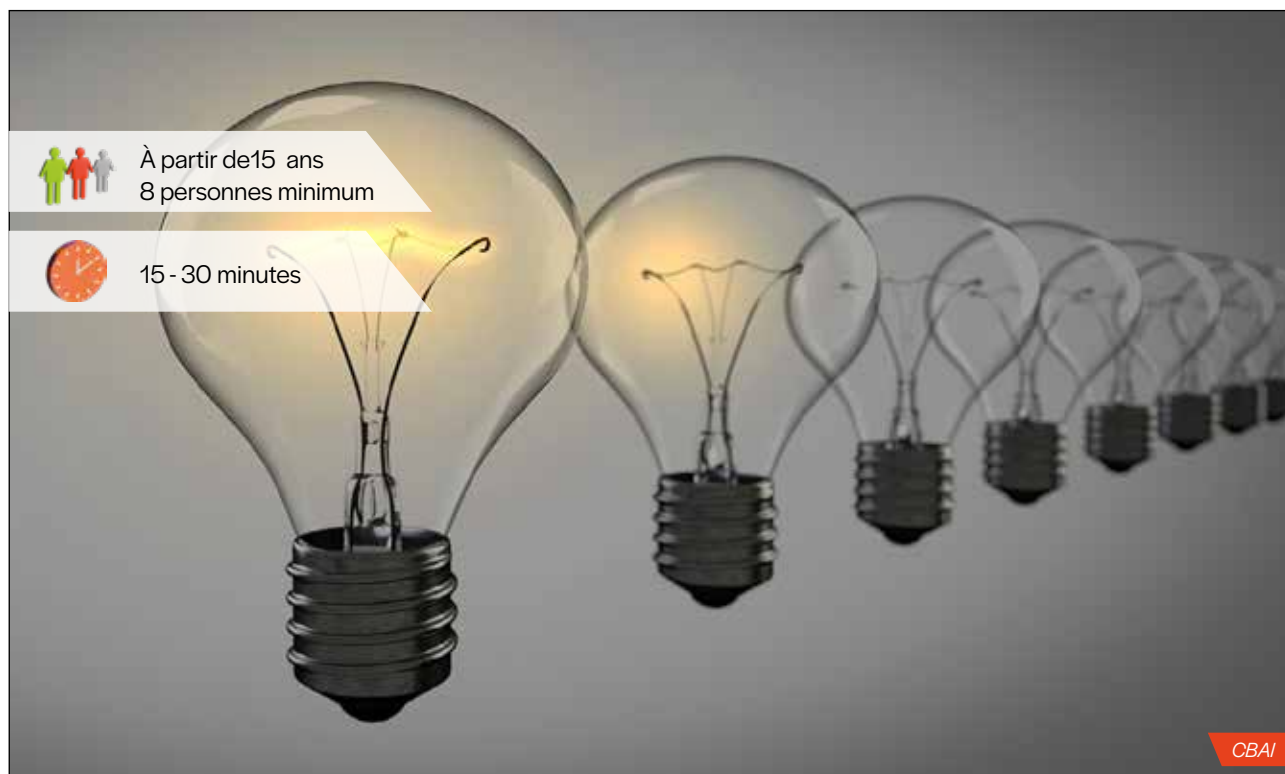
La pub négrophobe

Personne vue comme blanche :

	Economique, professionnelle	Familiale, domestique, privée	Scolaire, intellectuelle	Politique, citoyenne	Sportive, loisirs
Type physique					
Action, activité					
Rôle central ou secondaire					
Attitude, posture (passive/active; sensuelle, sérieuse, décontractée, etc.)					
Relations interpersonnelles (séduction, sexualité, pouvoir, convivialité, aide)					
Représentation valorisée ou dévalorisée					



Les oublié-e-s de l'histoire



Matériel

- Photocopies des dominos (annexe 1).

Préambule

Il s'agit de découvrir qui sont les inventeurs-rices d'objets de notre quotidien. Pendant l'esclavage, les Noir-e-s n'étant pas considéré-e-s comme des personnes civiles, ils-elles n'avaient pas la possibilité de déposer des brevets d'inventions et ce sont leurs maîtres qui le faisaient à leur place, s'attribuant ainsi tous les honneurs. Des chercheurs-euses afro-américain-e-s ont récemment démontré que sans l'apport intellectuel et physique des Africain-e-s pendant l'esclavage, l'Europe n'aurait jamais pu réaliser la révolution industrielle.

Objectifs

- Découvrir des inventions, des inventeurs-rices et des savant-e-s noir-e-s/afrodescendant-e-s ;
- Lutter contre l'ethnocentrisme de nos connaissances ;
- Lutter contre la négrophobie.

Déroulement

- Composer des sous-groupes et distribuer 8 à 16 dominos découpés à chacun d'entre eux. Au top départ, les différents sous-groupes doivent reconstituer leurs dominos : qui a inventé quel objet ?

Exploitation pédagogique

- Comment avez-vous trouvé le jeu ?
- Qu'avez-vous découvert ?
- Pourquoi ne connaissons-nous aucun de ces personnages ?
- Comment se fait-il que l'école ne nous ait jamais parlé de ces personnes ?
- Qu'est-ce que la négrophobie ?
- Qu'est-ce que l'ethnocentrisme et l'eurocentrisme ?

Variante

Regarder une des deux vidéos ci-jointe (en fonction du temps dont vous disposez) et lancer ensuite un débat.

Abdel en vrai (5m46s)



<https://www.youtube.com/watch?v=I9IMu9ihvc-c&frags=pl%2Cwn>

Les inventeurs noirs (25m56s)



<https://www.youtube.com/watch?v=Hs6yJTq3eGs&frags=pl%2Cwn>



Les oublié-e-s de l'histoire

*Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s
ou de sous-groupes et découpez chaque case*

					
Lewis H. Latimer	Sarah Boone	Dr J.C. Wright	G.W. Carver	Joseph R. Winters	C.J. Walker
					
Andrew J. Beard	Dr Otis Boykin	Alexandre Miles	Dr Patricia E. Bath	John L. Looze	Dr Charles R. Drew
					
Granville T. Woods	Marie V.B. Brown	William B. Purvis	Gladys West	Joseph H. Dickinson	Mary B.D. Kenner
					
John Stanard	W.A. Lavalette	Lee S. Burridge et Newmann R. Mashman	Philip B. Downing	Robert F. Flemmings	Lonnie G. Johnson
					
Albert C. Richardson	Dr D. Hale Williams	Corine Maurice Ouattara	Norbert Rillieux	Garrett A. Morgan	Matthew Henson



Les oublié-e-s de l'histoire

*Photocopiez ce document en autant d'exemplaires que de participant-e-s
ou de sous-groupes et découpez chaque case*



Lampe électrique



Chimiothérapie



Table à repasser



Café instantané



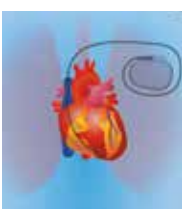
Bouche d'incendie



Lotion de croissance
pour cheveux



Moteur à combustion



Pacemaker



Ascenseur



Laser contre
la cataracte



Taille-crayon



Banque de sang
Transfusion sanguine



Télégraphe



Système de
sécurité à domicile



Tampon / cachet



GPS



Piano mécanique



Ceinture pour
serviette hygiénique



Réfrigérateur



Presse rotative



Machine à écrire



Boîte aux lettres



Guitare



Pistolet à eau
« super soaker »



Bidon Jerrycane



Opération
à cœur ouvert



Premier bijou
connecté ivoirien



Procédé de raffinage
du sucre



Masque à gaz et
feu de signalisation



Découverte
du Pôle Nord



Association d'idées



Matériel



Un vidéoprojecteur, bic, feuille
Pour accéder à la vidéo sur YouTube :
<https://www.youtube.com/watch?v=FTdhc-ciznP8>

Objectifs

- Explorer les questions liées à l'origine, à l'homosexualité et au genre ;
- Prendre conscience de la diversité qui caractérise chacun-e d'entre nous ;
- Apprendre à reconnaître l'autre et à le respecter.

Déroulement

- Projeter la vidéo qui présente Joëlle Sambé.
- Demander aux participant-e-s de noter des mots-clés qui leur viennent en tête au fur et à mesure de la projection.
- S'il s'agit d'une liste plus longue que huit mots, les regrouper en huit groupes distincts. Il peut y avoir des groupes dans lesquels il n'y a qu'un mot ».
- Résumer chaque groupe de mots en un mot. Chacun-e a une liste de huit mots ?
- Maintenant, quitter l'univers du portrait et penser à soi-même, sa vie, ses choix. Lorsque chacun-e prend ses deux premiers mots, par association d'idées, quel est le mot qui vient en tête ?

- Prendre le 3^{ème} et le 4^{ème} mot et recommencer l'association d'idées. Puis le 5^{ème} et le 6^{ème}, et enfin, le 7^{ème} et le 8^{ème}.
- Chacun-e a une liste de quatre mots ? Recommencer l'exercice (les deux premiers et les deux derniers), jusqu'au dernier.
- Quel mot obtient chacun-e à la fin ?

- Organiser une discussion en groupe autour du mot de chacun-e.

Exploitation pédagogique

- Que signifie être belgo-congolaise ?
- Que pensez-vous des thématiques qui émergent ?
- Le questionnement identitaire, entre racisme et écartèlement ?
- Le slam comme « lieu de la vérité »
- Le slam pour outiller les femmes
- Le slam, l'interculturel et l'intergénérationnel
- L'homosexualité dans la diaspora congolaise
- La question contemporaine des classes sociales
- Antiracisme, afro-féminisme
- La poésie comme arme politique
- L'éducation permanente féministe
- Quel sont les messages renvoyés ?



La déportation des juifs-ves de Belgique, c'est aussi notre histoire



Matériel

Le film de 20', ainsi que des ressources complémentaires et une actualisation de la bibliographie sont consultables en ligne sur www.ladeportationdesjuifs.be.

Objectifs

- Faciliter l'accès aux ressources et à la documentation disponibles, afin de favoriser la compréhension des mécanismes et des facteurs historiques qui ont mené, d'une part, à ce crime de génocide, et, d'autre part, aux faits de résistance et à la libération.

Les leçons

- Leçon 1 : [La déportation des Juifs-ves de Belgique](#)
- Leçon 2 : [Qui sont les Juifs-ves de Belgique ?](#)
- Leçon 3 : [La Belgique et les réfugiés](#)
- Leçon 4 : [La Belgique entre en guerre](#)
- Leçon 5 : [Mise en œuvre des mesures antijuives](#)
- Leçon 6 : [Vécus de la discrimination](#)
- Leçon 7 : [Les rafles de Bruxelles](#)
- Leçon 8 : [De Malines à Auschwitz](#)

Ces leçons sont indépendantes les unes des autres ; les actions à mener en classe sont donc à la libre appréciation de chaque groupe, dépendant de sa composition et du temps disponible.

Déroulement

Exemple leçon 1

À partir des questions suivantes, dégager les connaissances initiales sur la déportation des Juifs-ves en Belgique.

- Que savez-vous de la déportation des Juifs-ves au départ de la Belgique ?
- À quelle date a-t-elle commencé ?
- Jusqu'à quelle date a-t-on déporté des Juifs-ves de Belgique ?
- Qui a déporté les Juifs-ves ?
- Les autorités belges ont-elles collaboré à la déportation ?

Exemple leçon 2

Action 1 : à partir de questions précises, dégager les représentations initiales sur la population juive en Belgique :

- Quels sont selon vous les métiers les plus répandus parmi les Juifs-ves en Belgique au 19^e siècle ?
- Pourquoi la population juive a-t-elle fortement augmenté en Belgique au 19^e siècle ?
- À votre avis, combien de Juifs-ves vivent aujourd'hui en Belgique ?

Action 2 : projection séquence 1

Action 3 : analyse en groupe de clichés véhiculés par les caricatures antisémites. A l'aide du lexique sur les préjugés et les stéréotypes, analyser en classe trois documents



La déportation des Juifs-ves de Belgique, c'est aussi notre histoire

iconographiques et identifier les stéréotypes véhiculés par la propagande antisémite.

Action 4 : Analyse de documents d'archives sur les Juifs-ves de Belgique et comparaison avec les stéréotypes identifiés lors de l'Action 3.

Cinq groupes (+/- 5 participant-e-s) analysent une thématique à l'aide des documents fournis et répondent aux questions suivantes :

- Que vous apprennent les documents sur la vie des Juifs-ves de Belgique avant la Seconde Guerre mondiale ?
- Comment les Juifs-ves sont-ils perçu-e-s dans les documents analysés ?
- Les stéréotypes de l'Action 3 ont-ils un ou plusieurs liens avec la réalité des personnages rencontrés dans les documents d'archives ?
- Comparez les stéréotypes aux actions réelles des Juifs-ves de Belgique.

Questions introductives

▪ **Que savez-vous de la déportation des Juifs-ves au départ de la Belgique ?**

▪ **A quelle date a-t-elle commencé ?**

Du 13 juin au 14 juin 1942, 2.252 travailleurs Juifs-ves obligatoires sont déporté-e-s par 7 convois dans les camps de l'Organisation Todt pour construire le Mur de l'Atlantique.

Entre le 4 août 1942 et le 31 juillet 1944, 28 convois de déportation furent organisés au départ de la caserne Dossin située à Malines. 24.9061 Juifs-ves ainsi que 351 Tsiganes furent déporté-e-s dans ces trains de la mort qui les conduisaient à Auschwitz.

▪ **Jusqu'à quelle date a-t-on déporté des Juifs-ves de Belgique ?**

Le 28^{ème} convoi est parti le 31 juillet 1944. Presque 27.000 des 55.000 Juifs-ves de Belgique seront exterminés (45%). Moins de 10 % des Juifs-ves de Belgique avaient la nationalité belge.

Le 19 avril 1943, un convoi fut stoppé par trois résistants à Boortmeerbeek, ce qui permit à 17 déporté.e.s de quitter le train. Au total 231 déporté-e-s s'enfuirent, par cette action. 23 furent abattu-e-s par la Schutzpolizei et 95 autres furent repris-e-s dans les heures et les jours qui suivirent.

Les autres rejoignirent la clandestinité.

▪ **Qui a déporté les Juifs-ves ?**

Sur les trois premiers mois de la déportation, 12 000

Juifs-ves furent déporté-e-s. Ils-elles se présentèrent spontanément à Malines à la caserne Dossin répondant ainsi à une convocation pour le travail obligatoire en Allemagne directement transmise par l'AJB (Association des Juifs-ves en Belgique) créée en novembre 1941 sur ordonnance allemande. Ils-elles furent emmené-e-s par des feldgendarmes (police militaire), la Wehrmacht, le commandement et l'administration militaire (Sipo-SD = Police de sécurité et Service de sécurité) avec l'aide des SS allemands et des Flamands ainsi que par des policiers belges.

Seuls 1650 d'entre eux-elles survivront à cet enfer concentrationnaire.

▪ **Les autorités belges ont-elles collaboré à la déportation ?**

Les administrations communales belges ne commenceront à réagir à l'ordonnance qu'après avoir reçu les instructions du Ministère de l'intérieur et de la santé publique datée du 6 décembre 1940. Les communes, conscientes du caractère illégal et non-constitutionnel de ces injonctions, n'auront cependant d'autre choix que de s'y conformer sous la contrainte pour certaines ou avec zèle pour d'autres, comme à Anvers où Leo Delwaide prendra très précocement des mesures pour satisfaire à l'ordonnance.

À Bruxelles, la situation est différente et le bourgmestre Jules Coelst qui s'était déjà opposé aux Allemands sur la question du port obligatoire de l'étoile juive, ordonnance qu'il refusera de faire appliquer, arguant d'un manque d'effectif pour que sa police ne soit pas mêlée aux rafles. À Anvers, 65 % des Juifs-ves seront déporté-e-s tandis qu'à Bruxelles, seuls 37 % le furent. Moins de 20 % des Juifs-ves ont été déporté.e.s avec le concours de la police belge.

Le gouvernement belge présentera officiellement ses excuses à la communauté juive en 2002.



La déportation des juifs-ves de Belgique, c'est aussi notre histoire

En marge des actions pédagogiques proposées, l'expérience collective d'une visite dans des lieux de mémoire, en Belgique ou ailleurs, constitue également une occasion unique de confronter l'apprentissage des connaissances avec des réalités observables sur le terrain.

ANVERS

Red Star Line Museum

Montevideostraat 3
2000 Anvers
tel. +32 3 298 27 70
www.redstarline.be

BRUXELLES

Circuit Marolles-Midi

Projet initié par la Fondation Auschwitz
Mémoire d'Auschwitz ASBL
Rue des Tanneurs, 65 à 1000 Bruxelles
tel. +32 (0)2 512 79 98
info@auschwitz.be - marolles-memories.net

Les « Pavés de Mémoire »

(également à Liège et Charleroi) -
Association pour la Mémoire de la Shoah
tel. +32 (0)2 347 50 65

Musée Juif de Belgique

rue des Minimes 21 à 1000 Bruxelles
tel. + 32 (0)2 512 19 63 - info@mjb-jmb.org
Activités pour les écoles
www.new.mjb-jmb.org

Mémorial national aux Martyrs juifs de Belgique

Square des Martyrs juifs,
à l'angle des rues Émile Carpentier et des Goujons
à 1070 Anderlecht

Musée national de la Résistance

rue Van Lint 14 - 1070 Anderlecht
tel. +32 (0)2 522 40 41
museum.resistance.verzet@gmail.com
www.brusselsmuseums.be/fr/musee/86-musee-national-de-la-resistance

Siège de la Gestapo

projet initié par la Fondation Auschwitz
Mémoire d'Auschwitz ASBL
rue des Tanneurs, 65 à 1000 Bruxelles
+32 (0)2 512 79 98
info@auschwitz.be
www.auschwitz.be/index.php/fr/siege-de-la-gestapo

Fondation Mémoire d'Auschwitz ASBL

Rue aux Laines, 17
1000 Bruxelles

LIÈGE

Plus jamais ça !

Parcours dans les camps nazis pour résister aujourd' hui -
exposition permanente des Territoires de la Mémoire
Cité Miroir
Place Xavier Neujean, 22 - 4000 Liège
tel. +32 (0)4 230 7050
reservation@citemiroid.be
www.territoires-memoire.be

MALINES

Kazerne Dossin

Goswin de Stassartstraat, 153 à 2800 Mechelen
+ 32 (0)15 29 06 60
info@kazernedossin.eu
www.kazernedossin.eu

WILLEBROEK

Mémorial national du Fort de Breendonk

Brandstraat, 57 à 2830 Willebroek
tel. + 32 (0)3 860 75 24
booking@breendonk.be
www.breendonk.be



Les stéréos - Juifs



À partir de 16 ans
10 personnes minimum



20 - 45 minutes

CBAI

Matériel

Copie de la liste des stéréotypes en **annexe 2**, liste avec explication pour chacun des stéréotypes, **photos 106 à 124** dans le **PHOTOLANGAGE** joint à l'outil pédagogique.

Objectifs

- Découvrir les nombreux stéréotypes et préjugés qui touchent la communauté juive à partir de caricatures ;
- Apprendre le contexte historique dans lequel le stéréotype est né ;
- Découvrir les raisons / les causes de ces préjugés ;
- Apprendre à distinguer les caricatures antisémites de celles qui ne le sont pas.

Déroulement

- Etaler toutes les caricatures sur la table et demander au groupe de pointer celles qui représentent des caricatures

antisémites en précisant le stéréotype et/ou le préjugé qu'elle représente.

- Placer chaque stéréotype à côté de la caricature correspondante.
- Lorsque le groupe ne parvient pas/plus à trouver un stéréotype/préjugé, les aider en dévoilant un nouveau stéréotype.
- L'animation se termine lorsque tous les stéréotypes et caricatures ont été trouvés et expliqués.
- Deux caricatures ne sont pas considérées par les instances judiciaires comme antisémites mais comme anti-israélienne (mais sont considérées comme antisémite par beaucoup de Juifs-ves et selon la nouvelle définition de l'Alliance internationale pour la mémoire de la Shoah (IHRA).



Les stéréos - Juifs

Les Juifs sont responsables de la mort de Jésus (déicide = crucifixion de Jésus)

Au IV^e siècle, Jean Chrysostome parle des Juifs comme «hostiles à Dieu » et développe le concept de «déicide» (assassin de Dieu). En latin, le terme est utilisé pour la première fois par Pierre Chrysologue au Ve siècle. Les Juifs seraient non seulement responsables de la mort de Jésus, mais ce dernier a également été trahi par Judas pour de l'argent.

C'est cette accusation qui a donné lieu, au cours des siècles suivants, aux grandes entreprises d'humiliation des Juifs par les Chrétiens, avec les spoliations, les déportations et les exterminations.

Au XVI^e siècle, le Concile de Trente a tenté de remédier au problème en affirmant que «le crime de la crucifixion de Jésus est plus gravé en nous, Chrétiens, qu'il ne le fut chez les Juifs... car nous le confessons comme Seigneur et nous le renions par nos actes, et portons sur lui des mains violentes». Le texte précise encore que le Christ est mort «au moment où il avait décidé lui-même de mourir, et par consentement intérieur». Ce texte vieux de quatre siècles qui disculpe les Juifs n'a eu aucun effet sur les masses peu éclairées, dont les guides ont continué à nourrir la haine des Juifs de cette accusation.

La responsabilité collective des Juifs dans la mort de Jésus n'a été démentie qu'en 1965, avec la déclaration du Vatican «nostra Aetate»

L'antijudaïsme des Pères de l'Eglise

L'antijudaïsme chrétien est aussi ancien que l'Eglise catholique elle-même.

Aux II^e et III^e siècles, après la naissance de Jésus, les Pères de l'Eglise ont cherché à attirer les païens et les classes dirigeantes vers le christianisme, mais l'influence des Juifs sur les païens était encore forte. Les Pères de l'Eglise ont donc considéré les Juifs comme de dangereux opposants à l'orthodoxie voulant tromper le petit peuple. Ils se sont attachés à renforcer les aspects négatifs des Juifs déjà mentionnés dans les Evangiles. La résistance opposée par les Juifs n'a fait que nourrir leur ressentiment.

Les polémiques entre chrétiens et Juifs se sont amplifiées entre le III^e et le IV^e siècle, notamment au sujet des Ecritures et de leur interprétation. Les Pères de l'Eglise accusaient les Juifs de maudire Jésus trois fois par jour dans leurs prières et les considéraient comme des démons. Lorsque le chris-

tianisme est devenu la religion officielle de l'Empire romain, en 312, il est passé de l'opprimé à l'opresseur. Contrairement aux païens peu à peu convertis au christianisme, les Juifs ne reconnaissaient pas Jésus comme le Messie. Les Pères de l'Eglise se trouvaient face à un dilemme : d'un côté, ils avaient incorporé l'Ancien Testament - autrement dit la Bible hébraïque - au christianisme. De l'autre, ces mêmes textes indiquaient clairement que les Juifs étaient le peuple choisi de Dieu, une idée inconcevable pour l'Eglise, puisque les Juifs ne reconnaissaient pas Jésus. Ils ont surmonté l'obstacle en déclarant que puisque les Juifs avaient rejeté Jésus, ils avaient perdu la prérogative de «peuple élu» au profit des Chrétiens devenus le «vrai Israël» (verus Israel).

Au IV^e siècle, Saint Augustin écrit, sur la base d'un psaume, qu'il ne faut pas tuer les Juifs, mais les condamner à la dispersion et à l'humiliation, en signe de victoire de l'Eglise sur la Synagogue. Cette condamnation à la servitude éternelle sera maintenue pendant des siècles : ils ne sont pas tués mais constamment persécutés, afin de montrer aux chrétiens le sort réservé à ceux qui renient Jésus.

A la même époque, le patriarche de Constantinople Jean Chrysostome prononce des sermons très virulents contre les Juifs, et prêche aux chrétiens que c'est un péché de traiter les Juifs avec respect. Il appelle la synagogue la maison de Satan dédiée à l'idolâtrie et le repaire des meurtriers de Dieu.

Par la suite, les relations entre chrétiens et Juifs ont figuré à l'ordre du jour de la plupart des conciles de l'Eglise. Jusqu'à la fin du Moyen Âge, une législation de plus en plus sévère se met en place contre les Juifs : mariages mixtes prohibés, interdiction pour les chrétiens d'avoir des relations sociales avec les Juifs, impossibilité pour un Juif d'avoir un employé chrétien, etc. Les Juifs deviennent de véritables parias lorsque leur sont imposés un signe distinctif sur leur vêtement (la rouelle), des impôts de plus en plus lourds (voir l'argent et les Juifs). Ils sont accusés de meurtre rituel, de déicide et tenus responsables de tous les maux de la société médiévale. La haine des Juifs est alimentée par les sermons des prêtres, par les pièces de théâtre, par les écrits des Pères de l'Eglise, par des bulles papales et des édits royaux. L'antijudaïsme chrétien a vécu son apogée avec les Croisades et l'Inquisition.

Pendant des siècles, l'Eglise a encouragé l'enseignement du mépris à l'égard des Juifs, dans les prédications, les cours de catéchisme, l'éducation aux enfants. Ce discours a commencé à évoluer positivement avec le concile de Vatican II, en 1965.



Les stéréos - Juifs

La « loi du talion » : le Juif sanguinaire

« Œil pour œil, dent pour dent », dit la Bible (Exode XXI, 24). Depuis plus de 2.000 ans, ce verset, appelé aussi « loi du talion », a nourri le mythe du Juif sanguinaire et vengeur, ainsi que du droit hébraïque autorisant les représailles violentes. Au contraire, le droit hébraïque a toujours récusé la vengeance et encouragé la réconciliation après un dommage civil: « Ne te venge pas et ne garde pas rancune [...] Aime ton prochain comme toi même » (Lévitique XIX, 18).

La « loi du talion », qui légalise la rétorsion, est en fait une création du droit romain (la loi des XII Tables), qui n'a rien à voir avec le code juridique juif. Le verset biblique litigieux indique, dans l'hébreu d'origine, « tu donneras vie selon vie, œil selon œil, dent selon dent... ». Il n'est point question de vengeance, ni de violence légalisée, mais bien de volonté de réparation. Mais la tradition païenne, puis chrétienne, en voulant opposer l'image du « dieu vengeur de l'Ancien Testament », au message d'amour de Jésus (voir Matthieu V, 38), a défiguré le texte hébraïque, puis perverti son interprétation pour créer le stéréotype du Juif impitoyable et assoiffé d'une vengeance archaïque et obsessionnelle.

Selon la tradition juive, un objet perdu ou détérioré ne peut être remplacé par l'identique. Il faut donc y substituer un objet nouveau ou différent. Le judaïsme prône donc la compensation qui mène à la réduction, puis à la réparation du dommage, pour favoriser une relation positive entre celui qui l'a subi et celui qui l'a causé. C'est à un juge, et à lui seul, d'évaluer le montant et la nature de la réparation, qui sera toujours une sanction matérielle (amende), jamais physique. La vengeance, forme de rétorsion immédiate, et la rancune, qui alimente le désir de vengeance, sont totalement rejetées, au profit du maintien de bons rapports de voisinage.

La loi du talion n'a jamais été ni inventée, ni adoptée par le droit hébraïque.

La profanation de l'hostie

Cette accusation va de pair avec celle du déicide, puisqu'elle accuse les Juifs d'avoir assassiné Jésus, légitimant ainsi les persécutions à leur endroit. Au XIII^e siècle, le rituel de l'Eucharistie prend une dimension concrète (le Concile de Latran en 1215 donne la définition de la transsubstantiation: l'hostie représente le corps de Jésus, et le vin son sang) et la fête du Corps du Christ est officialisée par l'Eglise (1264). On accuse parallèlement les Juifs de mutiler et de profaner des hosties. Cette torture

du corps du Christ à travers l'hostie est vue comme une répétition des cruautés des Juifs infligées aux Chrétiens, et en particulier du déicide. Les Juifs sont considérés comme doublement sacrilèges et sont victimes de massacres sanglants en 1298 à Rottingen (Bavière), qui feront 100.000 morts.

Il faudra attendre l'avènement du protestantisme pour que diminuent ces accusations.

Le meurtre rituel

A l'époque de Pâques, on a régulièrement accusé les Juifs de tuer des enfants chrétiens, dont le sang devait prétendument servir à la fabrication des pains azymes (des galettes nécessaires au rituel de la Pâque juive).

Déjà dans l'Egypte ancienne, l'écrivain Damocrite affirmait que tous les sept ans, les Juifs devaient capturer un étranger, l'amener dans leur Temple et l'immoler en le coupant en morceaux.

Cette légende a été reprise par Appion d'Alexandrie, selon lequel les Juifs faisaient engraisser un Grec qui était ensuite immolé et mangé.

A l'époque, ce mythe contribuait à accentuer le caractère misanthrope et maléfique des Juifs. Avec le climat violemment antisémite apparu au temps des Croisades, cette accusation a resurgi. Elle jalonne d'ailleurs toute l'histoire des persécutions juives, quels que soient le lieu et l'époque.

En 1144, à Norwich (Angleterre), un garçon est découvert assassiné dans un bois la veille du Vendredi Saint. Les Juifs de la ville sont accusés du forfait, même si les autorités refusent de croire à leur responsabilité. La voix du peuple aura le dessus et l'endroit donnera lieu à un culte et un pèlerinage. Le scénario se répète en 1147 à Würzburg, en 1171 à Blois (où toute la communauté juive est brûlée vive comme châtiment). A chaque fois, on reproche aux Juifs d'avoir voulu recueillir du sang chrétien pour fabriquer les pains azymes (« matsot ») de la Pâque juive. Cette accusation est d'autant plus absurde que les Juifs abhorrent la vue du sang et qu'il leur est strictement interdit de l'ingérer. En outre, non seulement le judaïsme condamne l'homicide, mais les sacrifices d'animaux ont été abandonnés depuis la destruction du Temple de Jérusalem en 70 de l'ère chrétienne.



Les stéréos - Juifs

La rouelle: un moyen d'identifier le Juif

Ce sont les Juifs vivant en terre d'Islam qui ont été les premiers à devoir porter un signe vestimentaire distinctif qui les identifient comme juifs. L'idée d'un symbole - généralement jaune - a été reprise en Europe par la suite.

Au XIII^e siècle, l'Eglise statue sur la subordination des Juifs aux chrétiens et leur interdit d'occuper des fonctions d'autorité, d'avoir des relations professionnelles et sociales.

Le IV^e Concile de Latran codifie ces restrictions en 1215, en imposant aux Juifs un signe vestimentaire distinctif. Dans les pays germaniques, ils portent un chapeau conique, dans les pays latins, une pièce ronde de tissu jaune cousue sur leur vêtement.

Le jaune est une couleur méprisante à l'époque, car elle symbolise les pièces d'or que Judas a accepté après avoir trahi Jésus.

De 1215 à 1370, 21 ordres écrits renouvellent la stricte application du décret de Latran, sous peine d'amende ou de châtiments corporels.

Ce marquage infamant est repris dans toutes les représentations du Juif de l'époque (peintures, sculptures, enluminures, etc.) qui gravent à leur tour dans les esprits l'idée que le Juif est différent des autres et qu'il n'appartient pas à l'espèce humaine.

Cette stigmatisation s'accompagne d'autres règlements antisémites : interdiction d'entrer dans une église ou de marcher dans la rue les jours de fêtes chrétiennes, interdiction de travailler le dimanche, obligation de construire des synagogues basses et sans décoration.

L'idée d'identifier le Juif par un signe extérieur a été reprise par Hitler qui, dès le 1^{er} septembre 1941, impose le port de l'étoile jaune à tous les Juifs des pays occupés par les nazis. Les Juifs, dès l'âge de 6 ans, ont l'obligation de coudre sur leurs vêtements une étoile jaune où est inscrit le mot « juif », sur le côté gauche de la poitrine.

Le procès du Talmud : salir la pensée juive

Le Talmud, l'un des textes sacrés du judaïsme, a souvent été dénoncé comme un livre blasphématoire contre la foi chrétienne. Cette accusation servait avant tout à abaisser la pensée juive en la salissant.

A la fin du XIII^e siècle, après une dénonciation au pape, l'Eglise ordonne que des volumes du Talmud soient brûlés à Paris.

Les accusations contre le Talmud reviennent périodiquement, même en cette fin de XX^e siècle. Ce texte complexe, comprenant 62 traités régissant la vie religieuse, sociale, domestique, professionnelle et politique, est composé de commentaires de différents rabbins, qui suivent des chemins logiques difficiles à saisir pour un lecteur non averti. Les accusations portées contre le Talmud se réfèrent à des extraits sortis de leur contexte et choisissent des raccourcis étrangers à la philosophie du texte.

La peste noire (1347-1350) : les Juifs accusés de répandre le poison

Lorsque la peste s'abat sur l'Europe, on tient les Juifs pour responsables et on les accuse d'avoir propagé l'épidémie pour décimer la population chrétienne.

Entre 1347 et 1350, la peste noire emporte un tiers de la population du continent. Les esprits simples y voient un acte satanique orchestré par les Juifs qui voudraient dominer le monde en empoisonnant l'air et l'eau. Malgré une bulle du pape Clément VI de 1348, dans laquelle il explique que les Juifs ne sont pas épargnés par la maladie et que l'épidémie sévit même dans les régions sans population juive, les masses populaires partent massacrer les Juifs : 2.000 morts à Strasbourg, d'autres victimes nombreuses à Colmar, Worms, Francfort, Cologne et ailleurs. Aucune communauté importante d'Allemagne n'est épargnée par les massacres, les pillages, les rébellions. A Berne et à Zurich, des Juifs sont jugés et exécutés.

Dans l'imagination populaire, le Juif est vu comme un serviteur de Satan, affublé de cornes, d'oreilles de cochon, d'une barbe de bouc, d'une queue et de sabots. Il dégage une forte odeur et célèbre le sabbat des sorcières (ce n'est pas un hasard si le mot hébraïque « shabbat » - septième jour - a été appliqué à la sorcellerie). L'accusation de satanisme découle de l'incompréhension du mode de vie juif : circoncision, règles alimentaires, shabbat, fêtes, prières en hébreu, autant d'éléments qui peuvent suggérer le mystère et être mal interprétés.

L'argent et les Juifs

L'un des clichés antisémites les plus tenaces est l'amalgame des Juifs avec l'argent et la cupidité insatiable.

Après l'expulsion des Juifs d'Angleterre et de France au XIV^e siècle, les Juifs se replient dans des cités ou provinces où ils bénéficient d'une sécurité relative et d'un statut précaire. Les professions liées à la terre (qu'ils n'ont pas le



Les stéréos - Juifs

droit de posséder) leur sont interdites, de même que les fonctions politiques et la plupart des professions libérales. Restent le commerce et la finance. L'Eglise réproche la pratique de l'usure chez ses fidèles. Les rabbins (guides spirituels des Juifs) y sont également opposés, mais devant l'absence d'alternative professionnelle, ils autorisent leurs coreligionnaires à exercer le prêt à intérêt. C'est la naissance du cliché antisémite amalgamant pour des siècles les Juifs et l'argent.

Plusieurs princes utilisent les services des Juifs, en échange de leur protection ou de privilèges, mais la situation des Juifs reste précaire et à la merci des besoins, des exigences et de l'humeur des princes qui peuvent, sans préavis, les expulser, leur confisquer leurs biens ou en faire les boucs émissaires du mécontentement populaire. Ils sont aussi l'objet de haine de la part de l'Eglise, à cause de leur métier, et de la part de la population pauvre qui les jalouse.

A Zurich, en 1309, un décret ordonne même aux Juifs de prêter de l'argent aux bourgeois de la ville moyennant caution; s'ils s'y refusent, ils encourent des sanctions. Le taux d'intérêt était fixé par le Conseil. Le prêt à intérêt et la friperie constituaient la seule source de revenus pour les Juifs de la ville.

C'est souvent au prix d'impôts toujours plus lourds que les Juifs sont tolérés : payer pour avoir le droit de résider, payer pour aller et pour venir, payer pour vendre et pour acheter, payer pour prier en commun, payer pour être enterré au cimetière. Sans argent, la communauté juive du Moyen Age était condamnée à disparaître. D'où la nécessité d'en avoir assez pour vivre et survivre.

Ainsi, dans le comté de Baden, les Juifs résidaient en qualité «d'étrangers protégés», mais ils pouvaient à tout moment être expulsés. Grâce à des versements importants au bailli de Baden, les Juifs acquièrent des «lettres de protection» leur assurant le droit d'établissement pour quelques années. Cette lettre autorisait les Juifs à pratiquer le commerce, mais pas à posséder des bâtiments ou des terres. Le nombre de maisons juives ne pouvait être augmenté ni les bâtisses surélevées ou agrandies. La dernière lettre de protection date de 1792.

Le stéréotype médiéval du Juif maître de la finance sera repris plus tard dans une version moderne : le Juif devient l'incarnation du capitalisme, de l'âpreté au gain et de l'exploitation des pauvres.

Aujourd'hui, cet amalgame n'a pas disparu de nos sociétés. Il réapparaît avec chaque crise économique (par exemple

en 1997, le président malaisien accusait les Juifs d'avoir fait chuter la monnaie de son pays) et sert d'explication facile lors de faillites ou de réussites financières spectaculaires.

En Suisse, l'affaire des fonds en déshérence a réactualisé ce stéréotype, puisqu'on entend régulièrement des réflexions à propos de la cupidité des Juifs et leur volonté tenace d'obtenir toujours plus. Dans le cas présent, on oublie de mentionner que les organisations et les plaignants juifs ne réclament que ce qui leur appartient et qui a été illégalement gardé par les banques pendant plus de 50 ans.

Les Juifs en terre d'Islam

Dès le VIIe siècle, les textes arabes décrivent le statut de dhimmi («peuple protégé») appliqué aux Juifs et aux chrétiens, qui sont mieux considérés que les païens et autorisés à pratiquer leur religion contre le paiement d'un impôt. Leur statut - une véritable humiliation légale et sociale - implique aussi des frustrations : interdiction de monter à cheval, de porter des armes, obligation de porter des vêtements distinctifs (voir la rouelle), séparation dans les lieux publics. Même s'ils participent à la vie économique, des obstacles quotidiens leur rappellent sans cesse leur statut inférieur. Cet état de fait durera pendant des siècles.

A la fin du XIXe siècle, ce sont les clichés antisémites européens qui apparaissent dans le monde arabe : meurtre rituel, empoisonnement des puits (voir la peste noire), le complot juif, l'amour des Juifs pour l'argent, ...

En période d'instabilité politique ou d'agitation sociale, les Juifs sont la cible facile des pillages, viols, meurtres (Maroc, Tunisie, Algérie, Egypte) au XIXe siècle. Sous la colonisation, les Juifs sont vus comme les alliés des puissances étrangères et subissent l'hostilité et le mépris. Les lois raciales de Vichy) sont appliquées aux Juifs de Tunisie et d'Algérie, des Juifs sont déportés de Lybie et de Tunisie. Ceux du Maroc sont protégés par le sultan.

Avec la montée du nationalisme arabe, la radicalisation des masses musulmanes, les crises économiques et les tensions entre Juifs et Arabes en Palestine, les émeutes se font de plus en plus nombreuses contre les Juifs des pays musulmans : synagogues profanées, magasins saccagés et boycott en Algérie, émeutes au Maroc, discriminations en Egypte et en Tunisie. Les Juifs commencent à émigrer massivement, en abandonnant souvent leurs maisons, leurs biens, leurs échoppes et leurs racines. Ils sont ainsi près d'un million à partir vers Israël, la France ou l'Amérique. En Syrie, ils doivent attendre les années 1990 pour pouvoir



Les stéréos - Juifs

quitter le pays et les quartiers où ils sont confinés. En Iran, ils maintiennent un profil bas. Dans la plupart des pays musulmans, à l'exception de la Turquie, il ne reste aujourd'hui qu'une poignée de Juifs.

Aujourd'hui, l'antisémitisme s'affiche dans presque tous les pays arabes, sous la forme de stéréotypes depuis longtemps abandonnés par le monde occidental : propagande officielle et libre discours public; à l'intérieur d'états en guerre contre Israël tout comme chez ceux qui ont fait la paix; dans les journaux, les études universitaires et la fiction; dans tous les courants de l'éventail politique. Ces clichés ne sont jamais condamnés par une autorité politique ou religieuse, ni soumis à un examen critique, ou contrebalancés par l'étude objective des Juifs et d'Israël. Le mouvement fondamentaliste islamiste présente la version la plus cohérente et la plus violente de cet antisémitisme. Il amalgame systématiquement antisémitisme et antisionisme et emprunte aussi des arguments au négationnisme.

Luther et les Juifs

L'attitude de Luther à l'égard des Juifs a, dans un premier temps, été conciliante. Dans un écrit de 1523, il réproche les attaques antijuives de l'Eglise catholique. Il estime que la persécution et l'humiliation des Juifs a un effet inverse aux aspirations chrétiennes, à savoir la conversion des Juifs. Il défend une attitude tolérante et compatissante, espérant ainsi attirer les Juifs vers le christianisme.

Toutefois, dès qu'il se rend compte que les Juifs résistent à la conversion en rejetant ses enseignements, il déclare une guerre sans merci au judaïsme. En 1543, il publie *Sur les Juifs et leurs mensonges*, dans lequel il exprime sa haine des Juifs et son indignation devant leur entêtement à rejeter le Christ depuis 1500 ans. Luther répète toutes les accusations classiques du Moyen Âge : le meurtre rituel, l'empoisonnement des puits (voir la peste noire), la sorcellerie, etc. Il déclare que les Juifs méritaient une punition sévère : que leurs maisons et leurs synagogues soient brûlées, leur Talmud et leurs livres de prière confisqués, eux-mêmes condamnés aux travaux forcés. Si cela ne suffisait pas, il faudrait les expulser. Malgré sa haine des catholiques, il félicite Ferdinand et Isabelle d'avoir chassé les Juifs d'Espagne en 1492 (voir l'Inquisition espagnole). Les écrits de Luther sont aussi imprégnés de nationalisme, faisant du peuple allemand un peuple supérieur.

Pendant les guerres de religion qui déchirent l'Allemagne, les Juifs se trouvent pris en étau, les catholiques les accusant de soutenir les protestants, et les protestants de

prendre le parti des catholiques.

L'idéologie nazie a intégré plusieurs éléments de la pensée de Luther : les «ordres de la création» (famille, peuple, nation, race, etc.), l'Allemagne comme nouveau peuple élu, la haine à l'endroit des Juifs.

Les ghettos : enfermer les Juifs

Le ghetto est né à Francfort en 1349, mais il n'a été véritablement institutionnalisé qu'au XVI^e siècle. Il tire son nom de l'ancienne fonderie (en vénitien, gheto) située aux abords de la résidence obligée des Juifs dès 1516 à Venise. Il porte des noms différents selon le pays : Judengasse en Allemagne, carrière dans le Comtat venaisien, mellah en Afrique du nord.

Depuis plusieurs siècles, dans l'Europe chrétienne et les pays musulmans, autant par choix que par obligation des autorités, les Juifs des villes se regroupent dans des quartiers : ils vivent à part par commodité, par habitude et surtout pour des raisons de sécurité.

Le ghetto désigne une situation toute différente : c'est un quartier entouré d'un mur ; deux portes, gardées aux frais des Juifs, sont ouvertes durant la journée et permettent la communication avec le monde extérieur. La nuit, les Juifs doivent avoir réintégré le ghetto et les Chrétiens doivent l'avoir quitté, sous peine de sanctions sévères.

Le ghetto ne peut s'agrandir. La natalité juive devient un facteur de paupérisme. Les masses juives d'Allemagne et d'Italie vivent misérablement, s'adonnant à de petits métiers : tailleur, fripier, etc. Le ghetto vit surtout de prêts sur gages : depuis le XIV^e siècle, les Juifs d'Italie sont officiellement chargés - et même contraints - de pratiquer l'usure pour survivre. Au XVII^e siècle pourtant, on interdit aux Juifs de prêter avec intérêt - l'activité est confiée à des monts-de-piété -, mais on ne leur ouvre pas pour autant de nouvelles professions.

Outre les conditions économiques difficiles, le système du ghetto impose aux Juifs des brimades et des humiliations nombreuses, du sermon de conversion jusqu'au rapt d'enfants conduisant au baptême forcé.

Le ghetto devient le symbole de la vie juive et son modèle se diffuse dans toute l'Europe. En 1555, une bulle papale ordonne la création de ghettos et la concentration des Juifs résidant dans tous les états pontificaux. D'autres ghettos sont créés aux XVI, XVII et XVIII^e siècles.



Les stéréos - Juifs

La vie de ghetto a aussi suscité un style de vie où les joies de la vie familiale et la ferveur religieuse parviennent à faire accepter le combat quotidien. Derrière les murs, la vie artistique et intellectuelle s'épanouit et se traduit par de splendides décorations de synagogues, des enluminures de manuscrits, l'impression de nombreux livres et un débat philosophique stimulant.

Ce n'est qu'à la fin du XVIII^e siècle et au début du XIX^e siècle, avec la propagation des idées républicaines, que les ghettos sont abolis (voir l'émancipation).

En 1939, Hitler décide de concentrer de force les Juifs dans des ghettos. Le premier est mis en place à Lodz (Pologne) en 1940, d'autres suivent comme celui de Varsovie (500.000 personnes). Loin d'instaurer, comme au Moyen Âge, une ségrégation marquant un statut d'infériorité, ces nouveaux ghettos ont conduit à la concentration des Juifs avant leur déportation et leur extermination massive (voir aussi les persécutions nazies de 1933 à 1939 et la «Solution finale»).

Le mythe de la double allégeance : le Juif infidèle

Les Juifs sont-ils loyaux envers le pays dont ils sont citoyens ?

Avec les idées de tolérance et d'égalité qui gagnent l'Europe au XIX^e siècle, la citoyenneté désormais accordée à chacun implique l'allégeance directe de chaque citoyen à l'Etat républicain, incompatible avec toute identité particulariste. En France, c'est aussi la laïcité qui assure l'intégration des citoyens dans l'Etat.

En même temps que s'ouvre aux Juifs l'accès à des fonctions politiques ou sociales, un antisémitisme nouveau se développe, qui voit dans le Juif un vagabond éternel, déraciné et instable. Sa non-appartenance à une patrie ou à un sol fait de lui un traître en puissance indigne de confiance. Pour une partie de la population européenne, les Juifs restent des étrangers, malgré leur intégration à la société environnante.

Ces antisémites refusent de voir que les Juifs sont mobilisés et envoyés au front au même titre que les autres citoyens, qu'ils paient des impôts et sont tenus aux mêmes obligations. De plus, les antisémites continuent à se représenter les Juifs comme un bloc homogène affublé de clichés moyen-âgeux. Ils refusent de voir la diversité des Juifs de France, d'Angleterre ou d'Italie, aux origines méditerranéennes ou est-européennes, tantôt religieux, tantôt assimi-

lés, tantôt entre les deux, à l'image des chrétiens dont la pratique religieuse épouse également un éventail très large.

De tout temps, les Juifs ont respecté le principe selon lequel «la loi du pays est la loi», et se sont donc pliés aux exigences de la société environnante. Les Juifs sont fidèles à l'Etat dont ils sont les ressortissants. La caractéristique juive fait partie de leur identité, au même titre qu'une autre religion ou qu'une affiliation politique.

Depuis la création de l'Etat d'Israël, le mythe de la double allégeance a trouvé une nouvelle expression. Il existe certes des liens affectifs naturels entre les Juifs de la Diaspora et Israël : outre la dimension spirituelle et historique, des Juifs estiment que le soutien à des projets sociaux et culturels en Israël est une manifestation de leur identité juive. Cette solidarité n'est pas aveugle et évolue en fonction de la situation politique, économique et sociale. Cette attitude ne change en rien la loyauté des Juifs à leur patrie, la Suisse par exemple. La relation d'un Juif suisse à son héritage juif et à la Suisse peut être comparée à la relation d'un enfant à ses parents : l'enfant aime autant sa mère que son père et reste loyal aux deux.

Aux Etats-Unis, on entend souvent parler de «lobby juif». Dans ce pays, il existe de nombreux groupes d'intérêts qui sont actifs auprès des institutions politiques pour défendre différentes catégories de la population : les personnes âgées (le lobby le plus puissant), l'industrie pharmaceutique, les producteurs de tabac, les minorités. Parmi ces dernières, on trouve des groupes qui représentent les Juifs, comme d'autres représentent les Noirs, les femmes ou les homosexuels. Chacun essaie de s'allier des politiciens favorables à sa cause.

Aux Etats-Unis, subsiste aussi le mythe du «vote juif». Les Juifs n'ont aucun poids démographique à l'échelle nationale (3 % de la population américaine), mais dans certaines élections municipales, la concentration de leurs voix peut faire une différence dans les urnes, au même titre que dans les circonscriptions où tel ou tel groupe ethnique prédomine.

Le « complot juif mondial »

Une des premières formes d'antisémitisme est l'antisémitisme démonologique, d'origine chrétienne, selon lequel le judaïsme est une organisation conspiratrice, placée au service du Mal et complotant sans trêve pour la ruine du genre humain.

La finalité du complot juif mondial serait l'établissement du



Les stéréos - Juifs

Royaume d'Israël, la tyrannie mondiale juive.

La particularité du complot est que le simple fait d'affirmer son existence suffit à le rendre réel. En effet, le complot relève du projet préparé secrètement, et sa clandestinité empêche toute preuve de son existence : la preuve du complot, c'est justement qu'il est impossible de le prouver.

Les comploteurs ont d'ailleurs une caractéristique inquiétante : le don d'ubiquité en même temps que le talent de ne se trouver nulle part de façon visible. Le Juif est partout mais reste insaisissable.

Le mythe du complot divise le monde en deux camps : les manipulateurs et les manipulés. L'envergure mondiale que doit prendre le complot juif permet à ceux qui révèlent la machination (en diffusant par exemple le Protocole des Sages de Sion) de lancer un message universel : chaque être humain est une victime potentielle des Juifs.

Le complot a cette qualité rassurante d'expliquer de manière simpliste la réalité du monde. Il est un raccourci commode pour expliquer la complexité de la société contemporaine. Pour nombre de personnes touchées par

les crises à répétition, l'incertitude est une solution inacceptable. Du coup, les explications les plus terrifiantes de la situation socio-politique sont préférables à une incertitude qui inquiète. Le complot réduit les problèmes du monde à un phénomène causal unique et à portée de main, identifié et reconnu.

Toutefois, l'explication des maux du monde ne doit pas être trop simple en occultant sa complexité. Il faut exciter l'imaginaire en compliquant la situation avec des images de réunions secrètes, de réseaux cachés, d'actions souterraines, d'influences malfaisantes.

La théorie du complot est redoutable dans sa simplicité car elle résiste à tout démantèlement. Pire, ceux qui sont prêts à mettre en doute de telles théories sont taxés d'agents à la solde des comploteurs.

Avec l'affaire des fonds en déshérence, les théories du complot juif ont refait surface en Suisse. On entend parler d'une conspiration juive alliée à Wall Street et à la City londonienne pour faire tomber la place financière helvétique.



Les stéréos - Juifs

Les Juifs sont responsables
de la mort de Jésus

Le « complot juif mondial »

L'antijudaïsme des Pères de l'Eglise

La pieuvre: le lobby juif en action

La « loi du talion » : le Juif sanguinaire

Personnage hors normes: l'étranger intérieur

La profanation de l'hostie

Négationisme :
les Juifs-ves se posent toujours en victime

Le meurtre rituel

Les Juifs-ves dominent les médias

Le procès du Talmud :
salir la pensée juive

Les Juifs-ves font la même chose que les nazis

La peste noire (1347-1350) :
les Juifs-ves accusés de répandre le poison

Le mythe de la double allégeance :
le Juif infidèle

L'argent et les Juifs-ves

En débat: selon certains, il ne s'agit pas
d'une caricature antisémite tandis que selon
la majorité, ça l'est.

Les Juifs-ves en terre d'Islam

Les ghettos : Enfermer les Juifs-ves



La chasse aux préjugés



À partir de 14 ans
10 personnes minimum



60 - 90 minutes



CBAI et Amnesty International Jeunesse

Matériel

- Photocopie du conte en autant de fois que de participant-e-s (**annexe 1**).
- Télécharger les dossiers pédagogiques d'Amnesty International-jeunesse et/ ou des articles sur les stéréotypes et préjugés envers les Roms.
- Permettre aux participant-e-s d'utiliser leur smartphone pour rechercher les réponses sur internet.

Préambule

On dénombre entre 10 et 12 millions de Roms en Europe, dont six millions au sein de l'Union européenne.

Ces chiffres, retenus par le Conseil européen, regroupent des communautés hétérogènes : « Les Roms, les Sintés (Manouches), les Kalés (Gitans) et les groupes de population apparentés en Europe, dont les Voyageurs et les branches orientales (Doms, Loms) ».

La culture rom reste assez mal connue du grand public. Cette « non connaissance » engendre souvent la peur et le rejet. Pour vous aider et donner plus de détails à vos participant-e-s, référez-vous au chapitre 1 du dossier pédagogique.

Objectifs

- Comprendre qui sont les Roms ;
- Découvrir quelle est leur culture ;
- Lutter contre les stéréotypes et les préjugés envers les Roms.

Déroulement

Les Roms, les connais-tu ?

- Sonder les connaissances des participant-e-s, en posant quelques questions :
 - Connaissez-vous les Roms ?
 - En avez-vous déjà rencontré ?
 - Savez-vous d'où ils-elles viennent ?
 - Et où ils-elles vivent ?
 - Quelle(s) langue(s) parlent-ils-elles ?
 - Connaissez-vous d'autres appellations pour les désigner ?
- Connaissez-vous le **drapeau rom** et sa signification ?

La « roue » – en romani/sanskrit/hindi la « **chakra** » – à seize rayons, symbolise évidemment la route, le voyage, la roulotte, mais aussi, et surtout, les origines indiennes de certains groupes Roms, vers le Rajasthan actuel.

La couleur bleue symbolise le ciel, la liberté, les valeurs spirituelles Roms. La couleur verte, est un hymne à la nature,



La chasse aux préjugés



au progrès, à la fertilité, aux valeurs matérielles.

- Demander aux participant-e-s de lire le conte en **annexe 1**.
- S'assurer que chacun-e a bien tout compris.
- Poser quelques questions : d'où est originaire le peuple rom ? Trouver quatre caractéristiques qui qualifient le peuple rom. Comment les Roms voyagent-ils-elles ?

D'après le texte, donner deux autres appellations de la communauté rom. En connaissez-vous d'autres ?

Après avoir voyagé, dans quel pays arrivent les Roms ? Comment sont-ils-elles perçus-e-s par les autres habitant-e-s ? Pourquoi ? Pourquoi doivent-ils-elles partir ? Comment appelle-t-on une personne qui voyage tout le temps et qui vit dans une caravane ? Que signifie être apatride ? Quelles difficultés pouvons-nous rencontrer lorsqu'on est apatride ?

Que signifie le terme préjugé ? Donne trois préjugés qui se trouvent dans le conte. A ton avis, quelles sont les conséquences pour les Roms ? Pourquoi Alexander et

Ubanka ne peuvent-ils être ensemble ?

Prouve-le par deux exemples. Trouves-tu cela juste ?

D'après le texte, comment est considérée la famille dans la communauté rom ? Illustre-le par un passage du conte. Penses-tu que les Roms ont un jour été traité-e-s comme dans le conte ? Penses-tu qu'ils-elles le sont aujourd'hui ?

- Demander aux participant-e-s de diviser le texte en différentes étapes (Exemple : 1. Le départ, 2. La forêt, 3. L'arrivée en Russie, 4. La fête, 5. L'amour, et ainsi de suite).
- Former des sous-groupes de cinq et leur demander de dessiner une des étapes de l'histoire. L'idéal est que chaque groupe dessine une étape différente. - Accrocher les dessins les uns à la suite des autres.
- Pour aller plus loin : demander aux participant-e-s de créer la fin du conte. Vladimir et Maria Salomé auront-ils la même fin que leurs parents ? La société dans laquelle ils vivent pourra-t-elle tolérer leur relation ?



La chasse aux préjuroms

Le Peuple du vent

Il y a fort longtemps, dans un petit village du Nord de l'Inde, dans une région appelée le Rajasthan, habitait un clan que l'on appellerait un jour les Tsiganes. Chaque jour Shaban, fils du roi Tsigane, aimait aller à la rivière après le travail. Il aimait passer là le reste de l'après-midi. Tantôt rêvant en regardant passer les nuages, tantôt jouant avec sa petite flûte qu'il s'était taillé dans un roseau. Un jour alors qu'il jouait de la flûte en regardant les nuages, ceux-ci se mirent à faire des formes dans le ciel. Il vit d'abord son village envahi par les soldats d'un seigneur puissant et cruel. Puis, il vit des châteaux forts, des palais qu'il n'avait jamais vus auparavant et des lacs, grands comme le ciel. Désormais, le voyage serait leur destin, ils se déplaceraient en tant que peuple apatride, libre comme le vent. Dès le lendemain, ils étaient prêts. Les chevaux étaient attelés, les roulottes remplies de vivre et de vêtements et les chiens aboyaient. On pouvait lire dans les yeux des Tsiganes plein de joie et de curiosité. La première journée de leur voyage fût épuisante. Aussi, lorsque la nuit tomba sur la forêt, ils se réfugièrent dans une clairière. Ils y allumèrent un feu pour tenir à l'écart les animaux sauvages. Comme ils étaient tous éreintés, ils finirent par s'endormir bercés par la douce chaleur des flammes. Mais l'esprit de la forêt les réveilla. Il n'était pas content que ceux-ci utilisent autant de bois pour faire leur feu. Pour effacer leur dette envers l'esprit, les Tsiganes durant fabriquer avec le bois restant, les plus beaux instruments de musique. Guitare, accordéon, violons, Zumas,... furent créés. Durant toute la nuit, on pouvait voir les femmes claquer dans leur main et leur robe tourner dans le vent pendant que leurs époux jouaient à tue-tête. Désormais ils avaient leur passeport pour ce long voyage : la musique et les instruments.

Après avoir marché des jours, des semaines et des mois, nos Tsiganes arrivèrent dans un pays où le froid pénètre dans notre corps jusqu'à vous glacer les os. Il faisait si froid, que les habitants étaient d'une couleur blanche, si blanche qu'on pouvait presque voir au travers. Ils portaient de longs manteaux de fourrure et avaient sur leur tête de drôle de chapeaux appelés Ouchanka. Lorsque le clan entra dans cette superbe ville nommée Moscou, tous les regards se figèrent sur eux. Comme si le temps s'était arrêté. Même les chiens s'arrêtèrent d'aboyer. La ville devenue silencieuse se remplissait de murmures : « Qui sont ces gens à la couleur si sombre », « Se sont-ils déjà lavés ? Ils paraissent si sales », « On dirait des voleurs », « Protégeons nos enfants, peut être leur veulent-ils du mal ». Les habitants étaient clairs, ils ne voulaient pas de ces étrangers arrivés en caravane.

Mais nos Tsiganes ne désespèrent jamais et c'est alors qu'ils se mirent à jouer de la musique. Au son de la mélodie, des gens sortirent des ruelles et des sentiers. Une grande fête s'improvisa. On sortit des tables et des chaises. La boulangère apporta d'énormes miches de pain, le charcutier des saucisses et l'aubergiste apporta un tonneau de vin. Il y avait sur la place une telle

joie de vie que même le Tsar, qui d'ordinaire est si triste et gris, vint se joindre à la fête. Mais certains n'étaient pas d'accord. Une partie de la classe bourgeoise commença à protester. Parmi eux, se trouvait Marita Alexieva, une femme très riche qui était assez âgée. Elle ne voulait pas des Roms chez elle. Elle les considérait comme des voleurs, des escrocs, des malfrats.

Mais son fils Alexander ne pouvait partager l'avis de sa mère car dès le premier instant, il tomba amoureux de Ubanka la fille du chef des Tziganes et qui était promise en mariage à l'un des leurs. Ubanka était la plus belle des filles de son âge; une beauté purement gitane, fraîche comme les premières fleurs du printemps, ses yeux brillaient de vie. Elle a longtemps résisté avant de tomber dans les bras d'Alexander qui s'était récemment marié. Ils eurent une très belle histoire d'amour jusqu'à ce qu'Ubanka découvre qu'il était déjà engagé avec une autre. Se sentant trahie, elle ne voulait plus jamais le revoir. Mais son amour était trop grand et elle ne pouvait se passer de lui. Une nuit, elle lui donna rendez-vous près d'un grand lac. Son cœur était rempli d'amour pour cet homme, mais elle ne pouvait supporter l'idée de le partager avec une autre. Elle lui demanda de faire le choix entre elle ou sa femme. S'il le désirait, ils pouvaient partir ensemble et vivre leur vie librement au rythme des chants. Au grand désespoir d'Ubanka, il choisit sa femme qui était enceinte. Le cœur brisé, elle se maria avec un Gitan cinquantenaire qui était gentil et compréhensif.

Les habitants ne voulaient plus des Gitans, ces derniers endurèrent le mépris des uns et les insultes des autres jusqu'au jour où tout changea. La garde et les habitants se mobilisèrent afin de régler une fois pour toute la question gitane. Une nuit, ils attaquèrent le clan, brûlant tout sur leur passage. Les Tsiganes apeurés commencèrent à courir de tous les côtés. Le lendemain, ils reprirent la route, rassemblant le peu d'affaires qu'il leur restait. Le jour de l'attaque Ubanka affirma avoir trouvé trois filles orphelines qu'elle adopta instantanément.

Vingt années passèrent, Ubanka après le décès de son mari, retourna à sa tribu avec ses trois filles adoptives nommées Maria Salomé, Maria Sachinka et Maria Magdalena. Le clan s'amusait à les surnommer les Marias. Un jour, les Gitans durent repasser par Moscou, cette ville dont vingt ans plus tôt ils avaient été expulsés. Malgré le temps, ils ne furent pas mieux traités. Les préjugés résistent au travers des années. Pendant ce temps, Alexander eut son premier fils, Vladimir. Sa femme ne résista pas à l'accouchement et Alexander éleva seul son fils unique. Et comme si le destin voulait que l'histoire d'Alexander et d'Ubanka se répète pour leurs enfants; dès le premier regard, Vladimir tomba amoureux de Maria Salomé. Maria Salomé n'était pas moins belle que sa mère adoptive, mais elle avait en plus un don spécial : pendant ses rêves, elle pouvait voir l'avenir de ceux qu'elle aime et de ceux qui sont en danger.

Un outil pédagogique réalisé par le
Centre Bruxellois d'Action Interculturelle asbl
avec le soutien de la **Fédération Wallonie Bruxelles**







Des photos pour explorer les stéréotypes





Des photos pour explorer les stéréotypes





Des photos pour explorer les stéréotypes





Des photos pour explorer les stéréotypes





Des photos pour explorer les stéréotypes



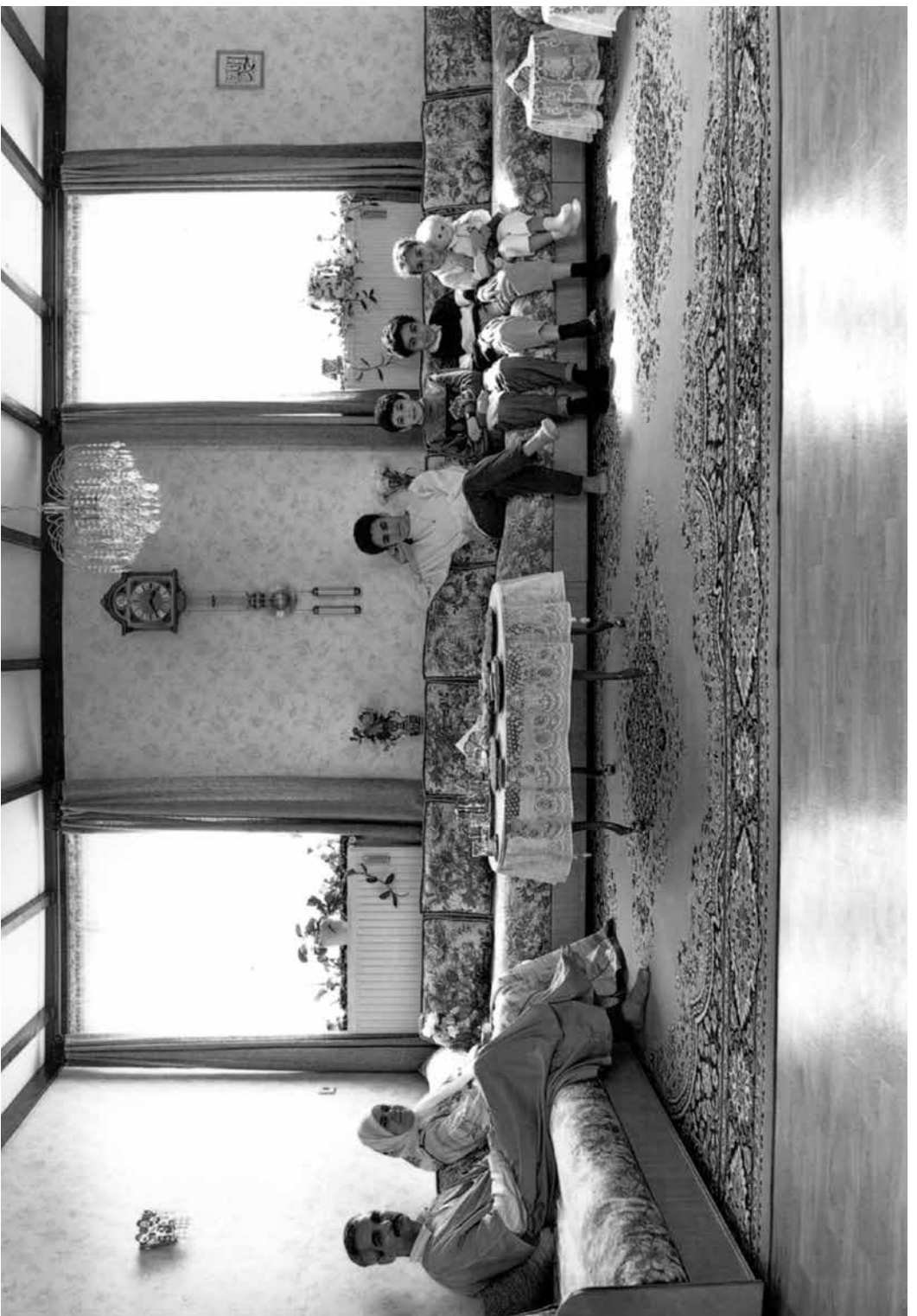


Des photos pour explorer les stéréotypes





Des photos pour explorer les stéréotypes





Des photos pour explorer les stéréotypes





Les stéréotypes nationaux

BELGIQUE





Les stéréotypes nationaux

CHINE





Les stéréotypes nationaux

ESPAGNE





Les stéréotypes nationaux

USA





Les stéréotypes nationaux

FRANCE





Les stéréotypes nationaux

INDE





Les stéréotypes nationaux

ITALIE





Les stéréotypes nationaux

JAPON





Les stéréotypes nationaux

MAROC





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



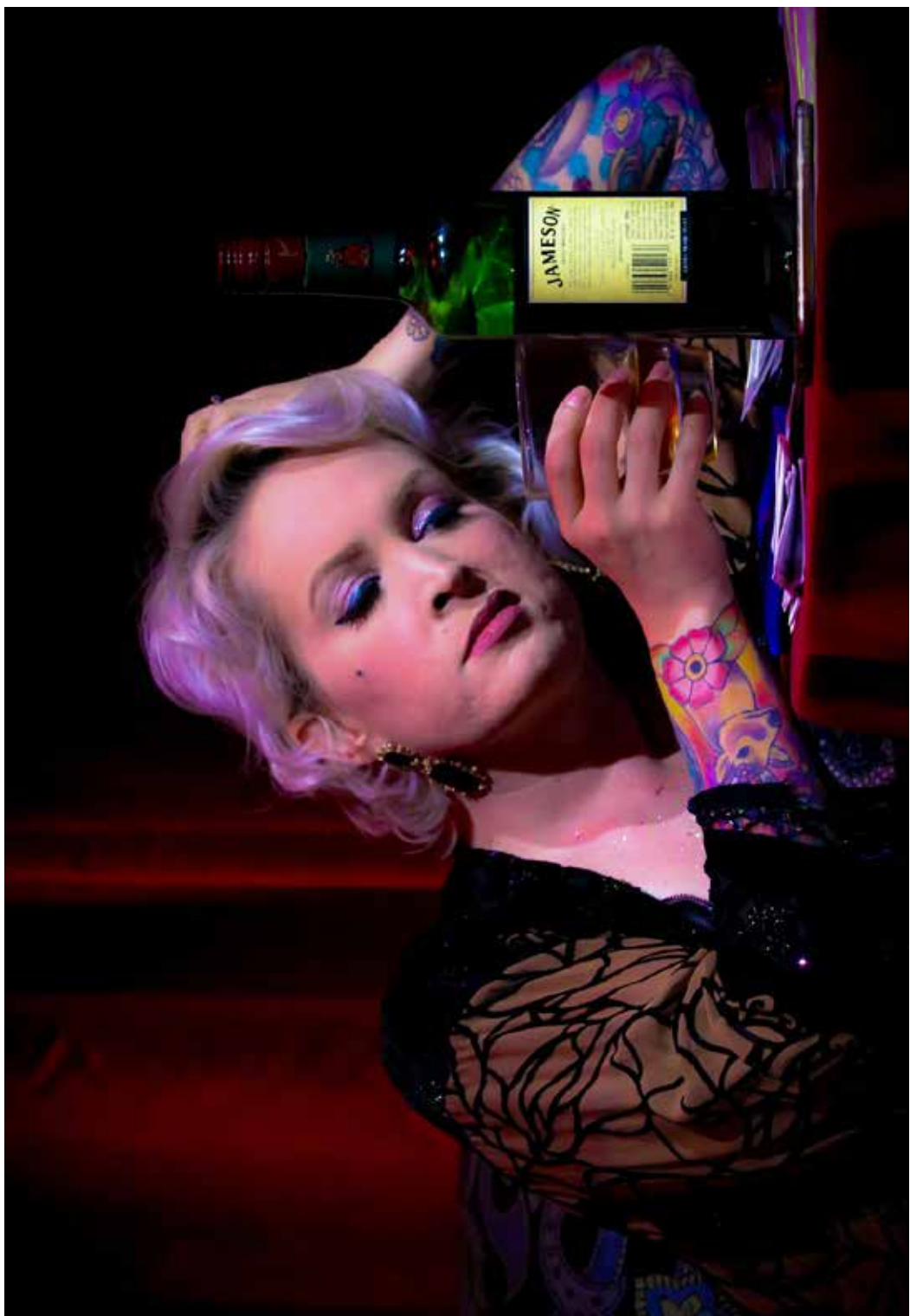


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



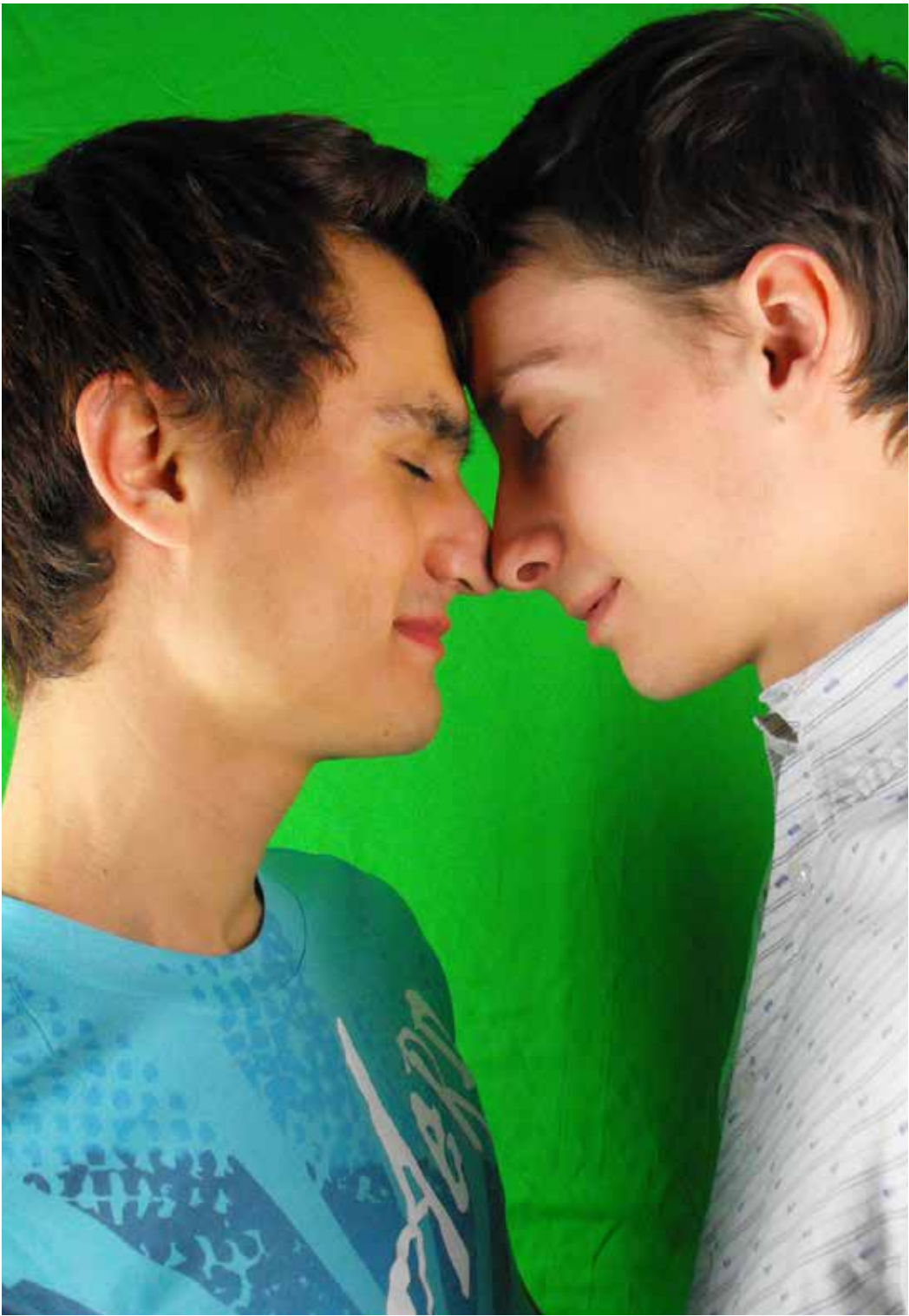


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



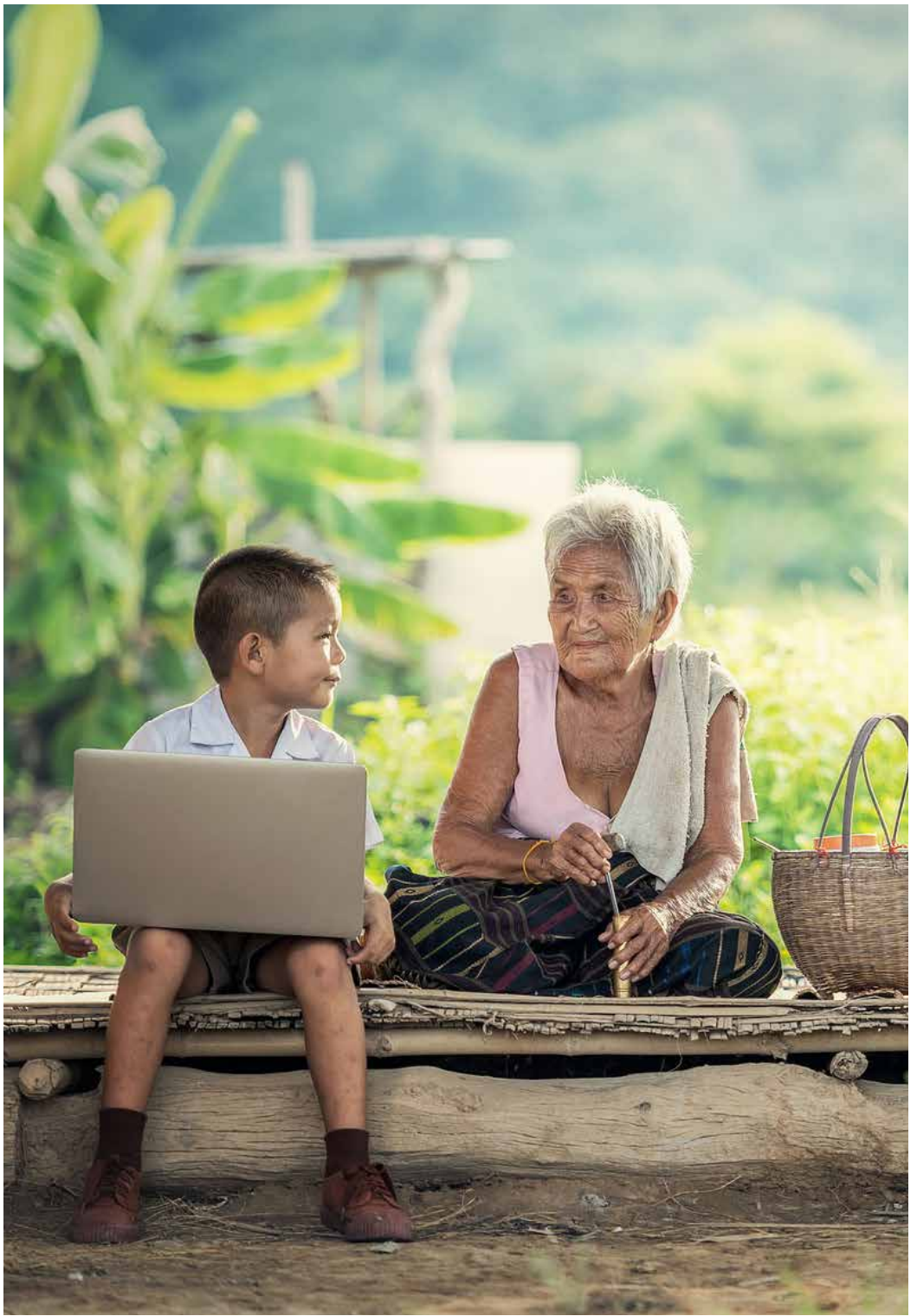


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



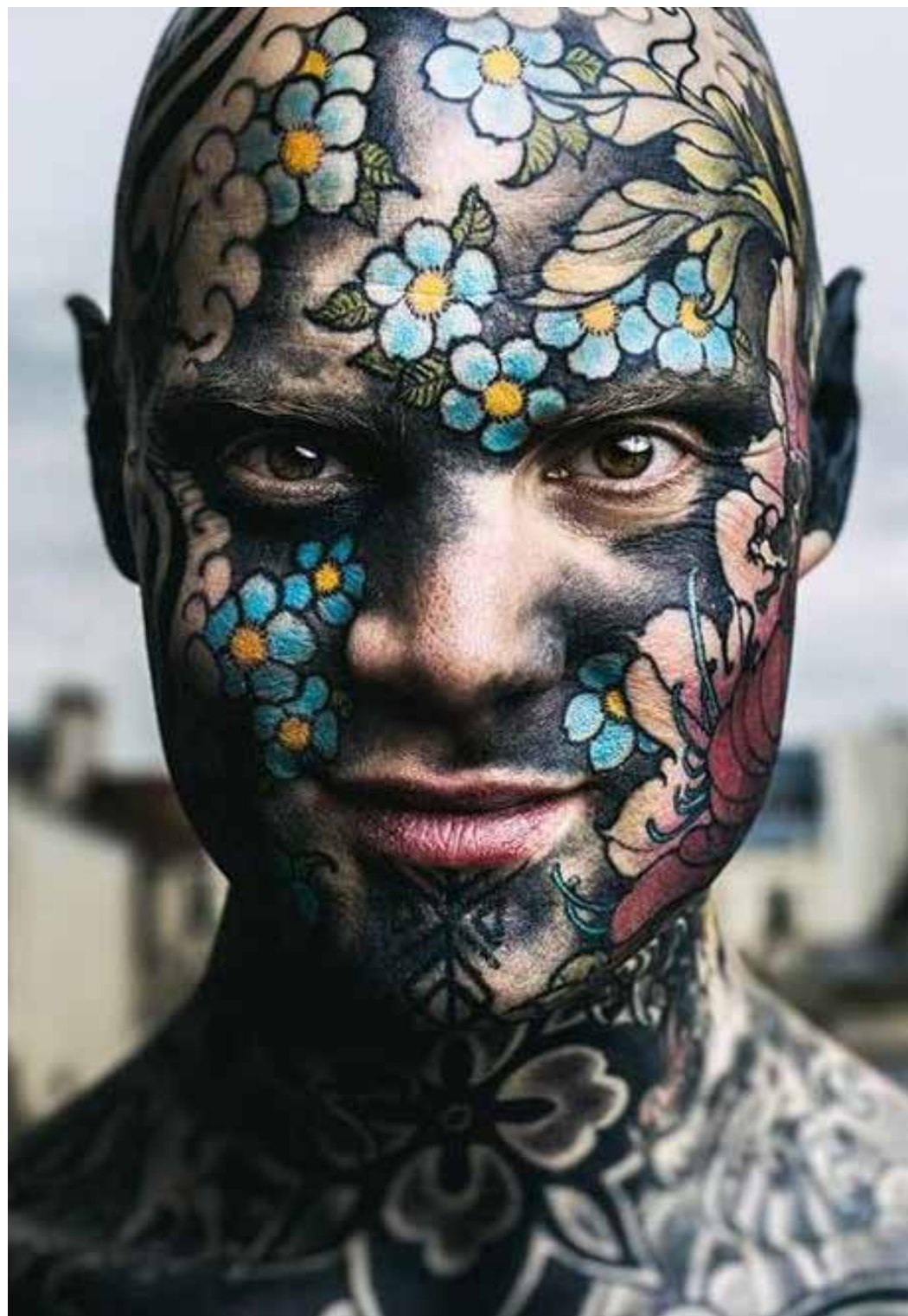


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



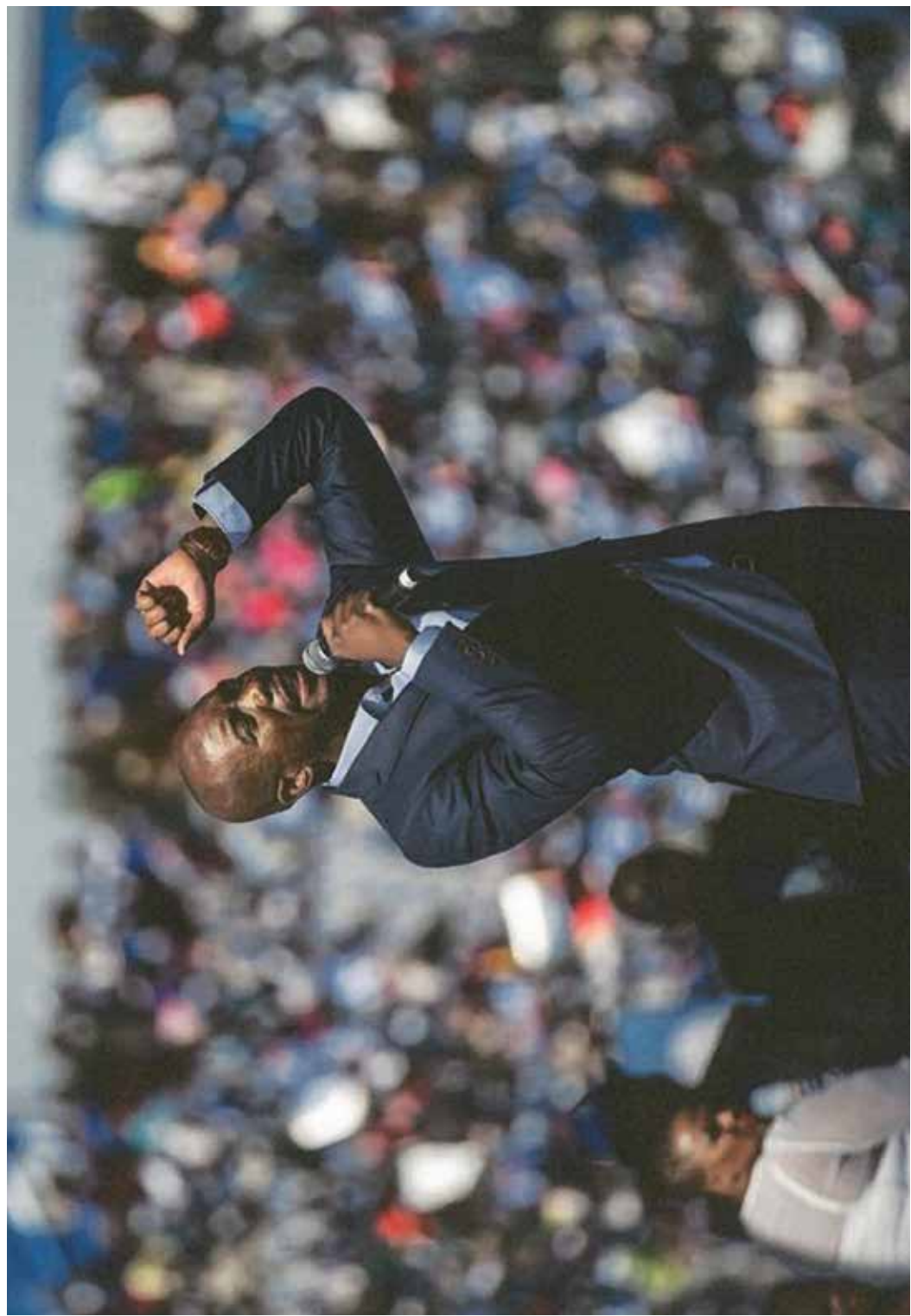


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



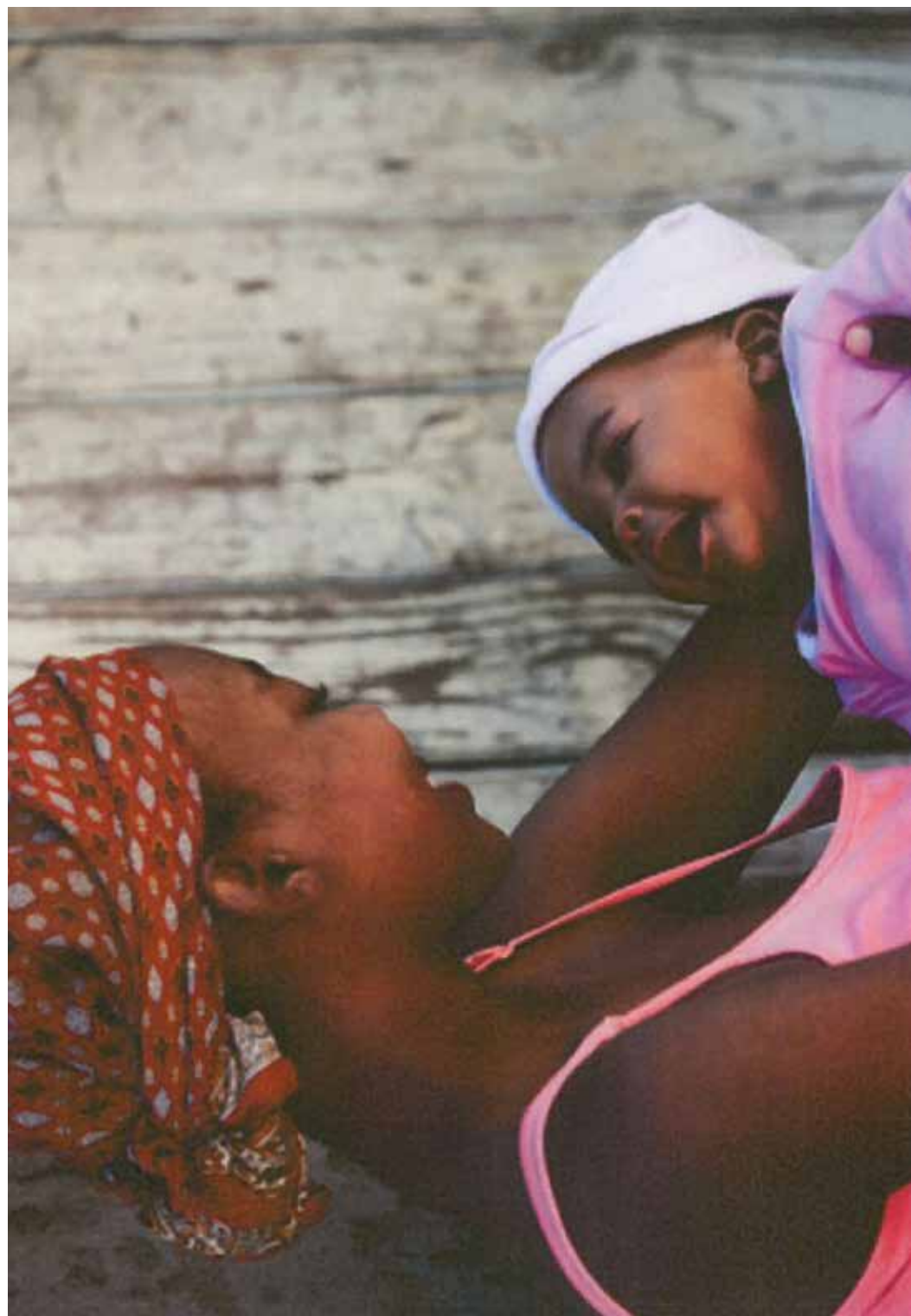


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



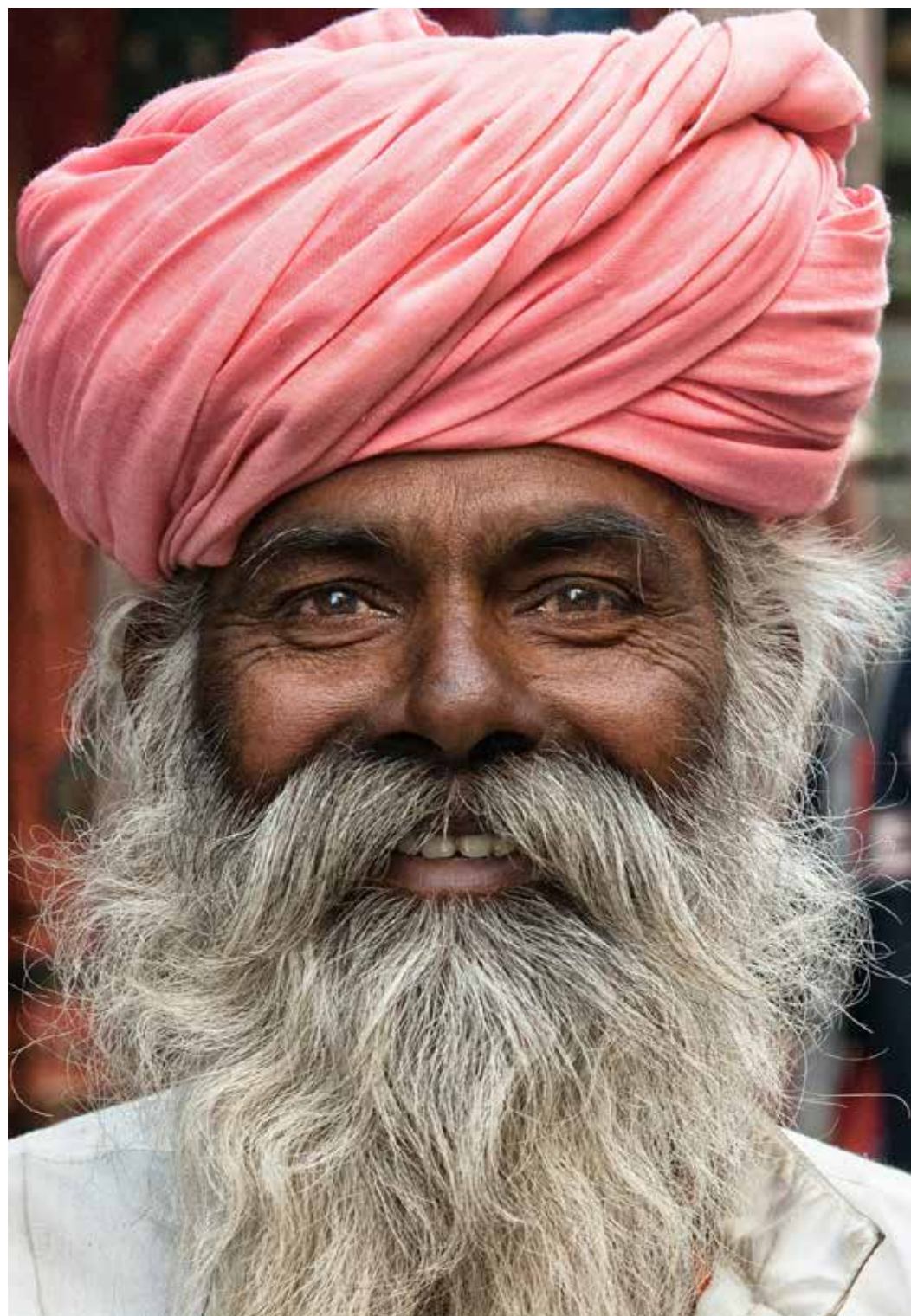


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés



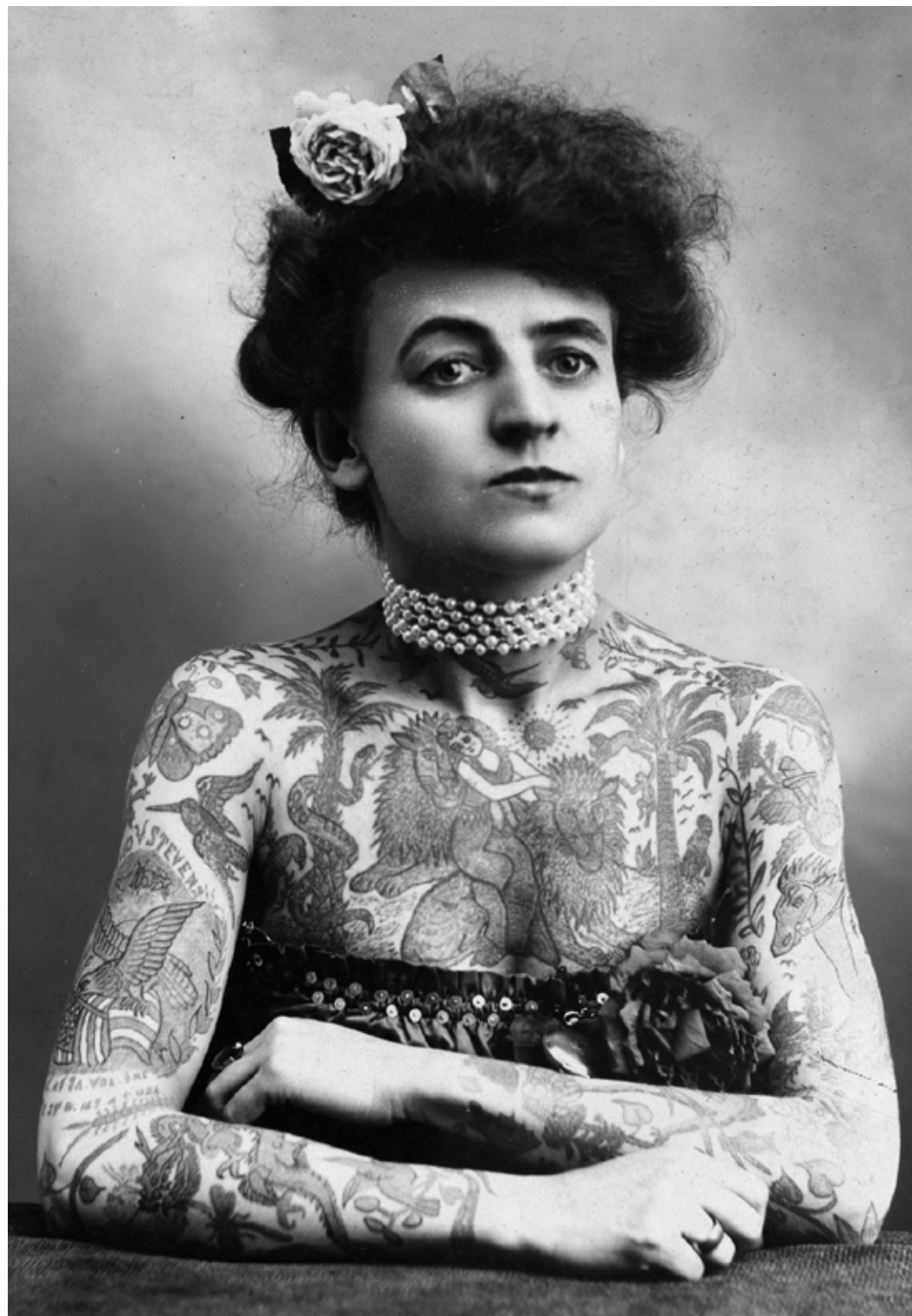


L'Orient-Express des stéréotypes et/ou préjugés





**Qui vient sonner
à ma porte ?**





**Qui vient sonner
à ma porte ?**





**Qui vient sonner
à ma porte ?**





**Qui vient sonner
à ma porte ?**

Texte n°1

Bonjour, je me présente, je m'appelle François Zacharias. Je suis un de vos voisins. J'habite au n°67.

Je viens vous voir parce qu'on est plusieurs à avoir appris que la commune comptait modifier le règlement de stationnement dans la rue. Ils veulent mettre des horodateurs, pour que les voitures « tournent ». Vous risquez donc (vous ou vos parents) de devoir payer pour le stationnement de votre voiture devant chez vous . En tout cas, pendant la semaine.

Notre petit groupe d'habitants voudrait avoir l'avis des autres voisins, par rapport à ce projet. On a donc réalisé un petit sondage. Il ne vous prendra que 5 minutes de votre temps pour y répondre. Êtes-vous d'accord de participer à l'enquête?



**Qui vient sonner
à ma porte ?**

Texte n°2

Bonjour! C'est mon jour de chance, vous êtes à la maison! Laissez-moi me présenter: Mme Biancatomada, représentante en aspirateurs révolutionnaires ! Il y a des choses dans la vie dont on ne se sépare jamais, eh bien, c'est le cas de cet engin révolutionnaire ! Si vous me laissez entrer mon aspirateur et moi-même, nous nous ferons un plaisir de vous faire une petite démonstration gratuite, le tout en moins de temps qu'il ne faut pour le dire ! Votre appartement est propre? Ce n'est rien, j'ai quelques beaux spécimens de déchets variés en réserve qui feront l'affaire ! Pouvons-nous entrer, mon « collègue de travail » - si j'ose dire-et moi-même? Je peux vous assurer que vous ne le regretterez pas !



**Qui vient sonner
à ma porte ?**

Texte N° 3

Bonjour, je suis le nouveau voisin de l'étage du dessous. Je suis Philippe El Manzah. Comme nous venons d'emménager, je tiens à venir saluer tous mes nouveaux voisins et faire connaissance. Je suis professeur de dessin et enseigne à l'Académie des Beaux-Arts. J'ai un fils qui s'appelle Îlyâ. Nous venons de Mons. J'adore cuisiner, d'ailleurs est-ce que vous n'auriez pas un peu d'huile d'olives pour me dépanner ?



**Qui vient sonner
à ma porte ?**

Texte N° 4

Bonjour, je me présente, je suis Marie Van Gompel.
Etes-vous heureux.s.e ? Avez peur pour votre avenir ?
Est-ce que vous vivez dans le péché ? Puis-je vous proposer une bible, les livres de Daniel ou de la Révélation ?
Non ? Ok, je vous laisse tranquille. Souhaitez-vous participer à la Campagne 11.11.11 en achetant un calendrier, des cartes de vœux ou un livre de cuisine du monde, ce qui permettra de financer un projet à Matadi au Congo ?



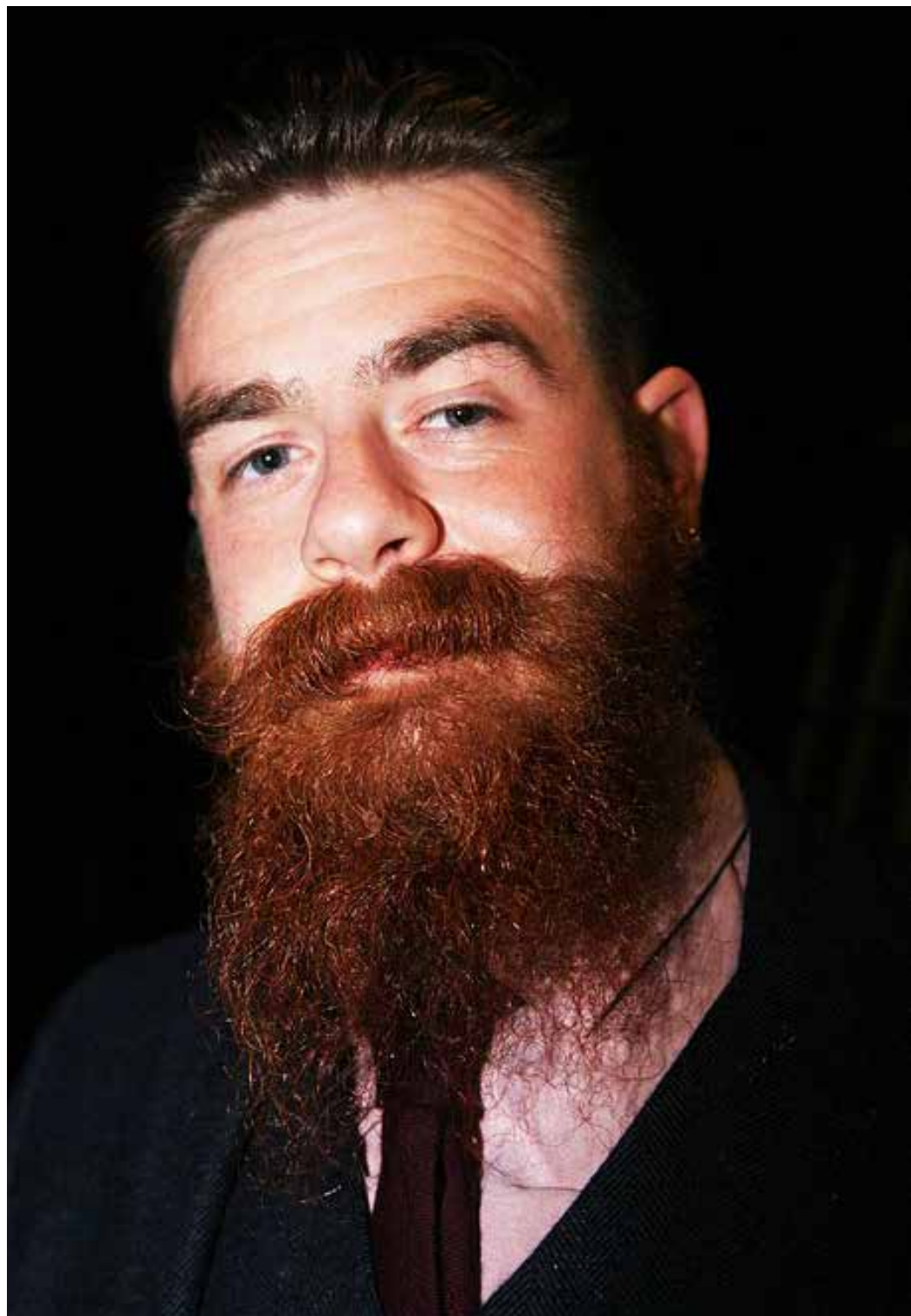
**Qui vient sonner
à ma porte ?**





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Abhilash l'hindou





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Johnie le barbu





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Mourad l'arabe





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Anatrzia la polonaise





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Aristide lesbienne trans





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Mario le macho





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Ame la chinoise





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Bintou la tigresse





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Manuela la rousse





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Sylvie la blonde





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Theresa la garagiste





Avec qui préférerais-tu habiter ?

Paul le fonctionnaire





Les 19 critères de discrimination

SEXE

(Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)





Les 19 critères de discrimination

ÂGE





Les 19 critères de discrimination

HANDICAP





Les 19 critères de discrimination

ORIENTATION SEXUELLE

ÉTAT CIVIL.

REGISTRE.

DÉPARTEMENT
DE LA CHARENTE.

ARRONDISSEMENT
Barbezieux

COMMUNE
Barret

AN 1816.

NAISSANCES,
ADOPTIONS,
MARIAGES,
DIVORCES et DÉCÈS.



Par nous

Président

du Tribunal

de première instance, siéant à *Barbezieux*
Arrondissement de *Barbezieux* Département
de la Charente, les présents Registres destinés à
recevoir les déclarations de naissances, adoptions,
mariages, divorces & décès dans la commune
de *Barret* pendant l'an mil huit
cent seize, a été coté & paraphé par premier
& dernier feuillets, & contient *Deux*
feuillets.

Fait double à *Barbezieux*, le dix Décembre
de l'an mil huit cent quinze. *Alphonse Destrugis*





Les 19 critères de discrimination

ETAT CIVIL

ÉTAT-CIVIL



EXTRAIT D'ACTE DE NAISSANCE

Des registres de l'Etat-Civil de la Commune de Marchienne-
au-Pont, a été extrait ce qui suit :

L'an mil huit cent nonante neuf, —

le Onze du mois d'octobre

est né à Marchienne-au-Pont



Les 19 critères de discrimination

NAISSANCE





Les 19 critères de discrimination

FORTUNE
(RESSOURCES FINANCIÈRES)





Les 19 critères de discrimination

**CONVICTIONS PHILOSOPHIQUES
ET RELIGIEUSES**





Les 19 critères de discrimination

CONVICTIONS POLITIQUES

ALOHA
TIENS
HELLO
HALLO
DIA DUIT
ZDRAVO
SALUT
HEI
SVEIKI
Cześć
SERVUS
SZERWUSZ
BONGHJORN
DAR FIA
OLÁ
SALVE
HYLO
VERWELKOMING
NOROC
SANNU
Tjannare
Dzień dobry
SZIA
HEJ
GUTEN TAG
ALIO
BONJOUR
PRONTO
CIAO
SZERWUSZ
BONGHJORN
DAR FIA
OLÁ
SALVE
HYLO
VERWELKOMING
NOROC
SANNU
Tjannare



Les 19 critères de discrimination

LA LANGUE





Les 19 critères de discrimination

L'ÉTAT DE SANTÉ

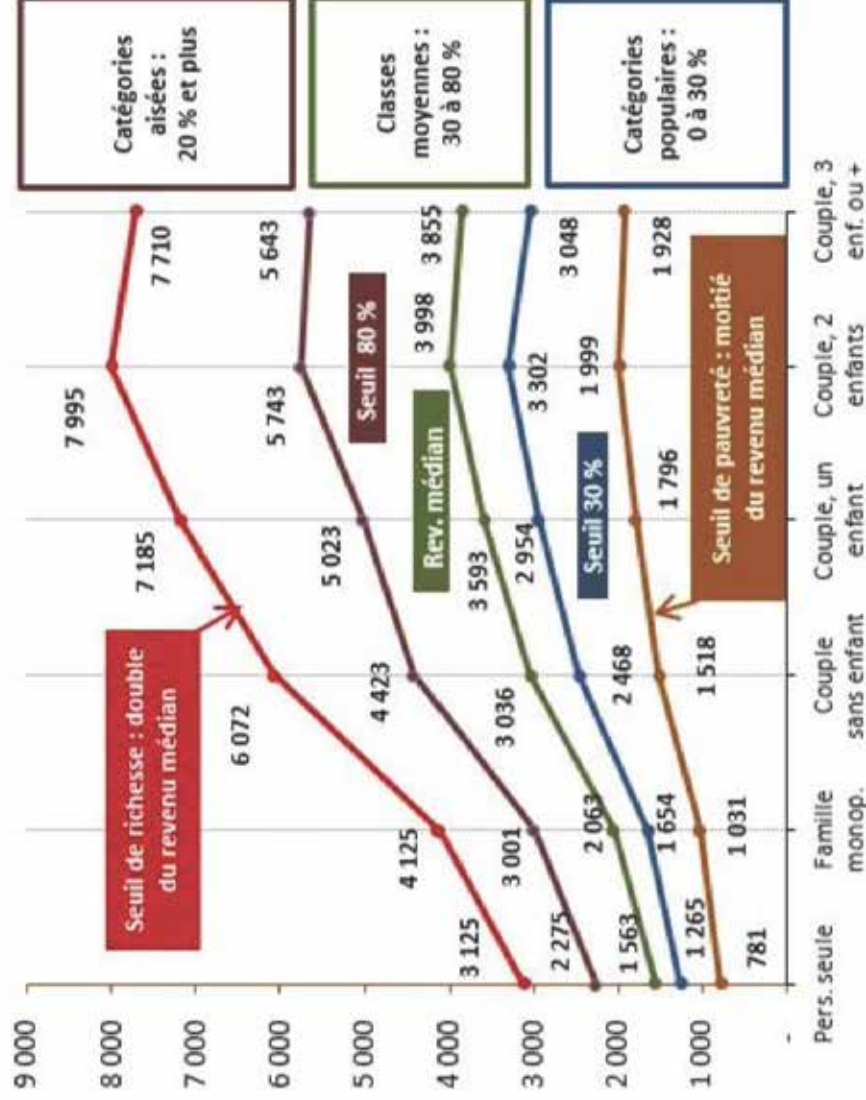




Les 19 critères de discrimination

**LES CARACTÉRISTIQUES PHYSIQUES
ET GÉNÉTIQUES**

Les niveaux de vie selon le type de famille (euros mensuels)

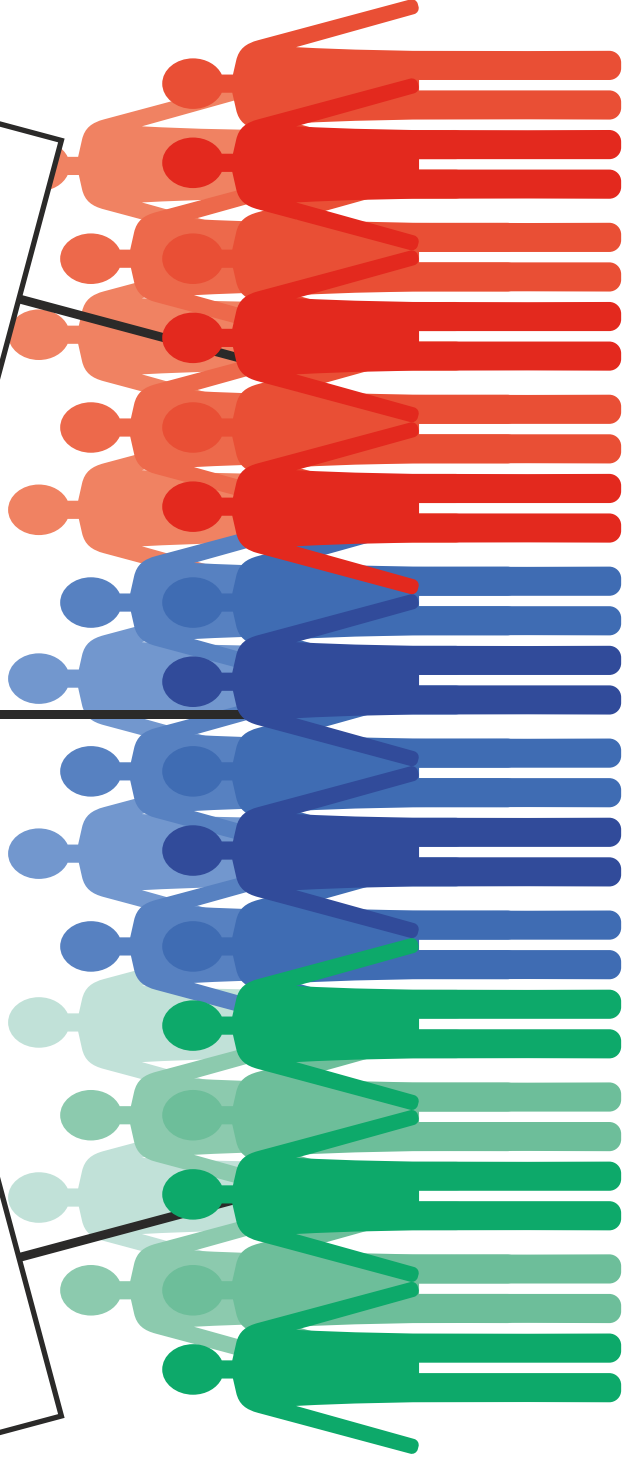


Source : Observatoire des inégalités d'après Insee. Données 2016, après impôts et prest. sociales.



Les 19 critères de discrimination

L'ORIGINE SOCIALE





Les 19 critères de discrimination

LES CONVICTIONS SYNDICALES





Les 19 critères de discrimination

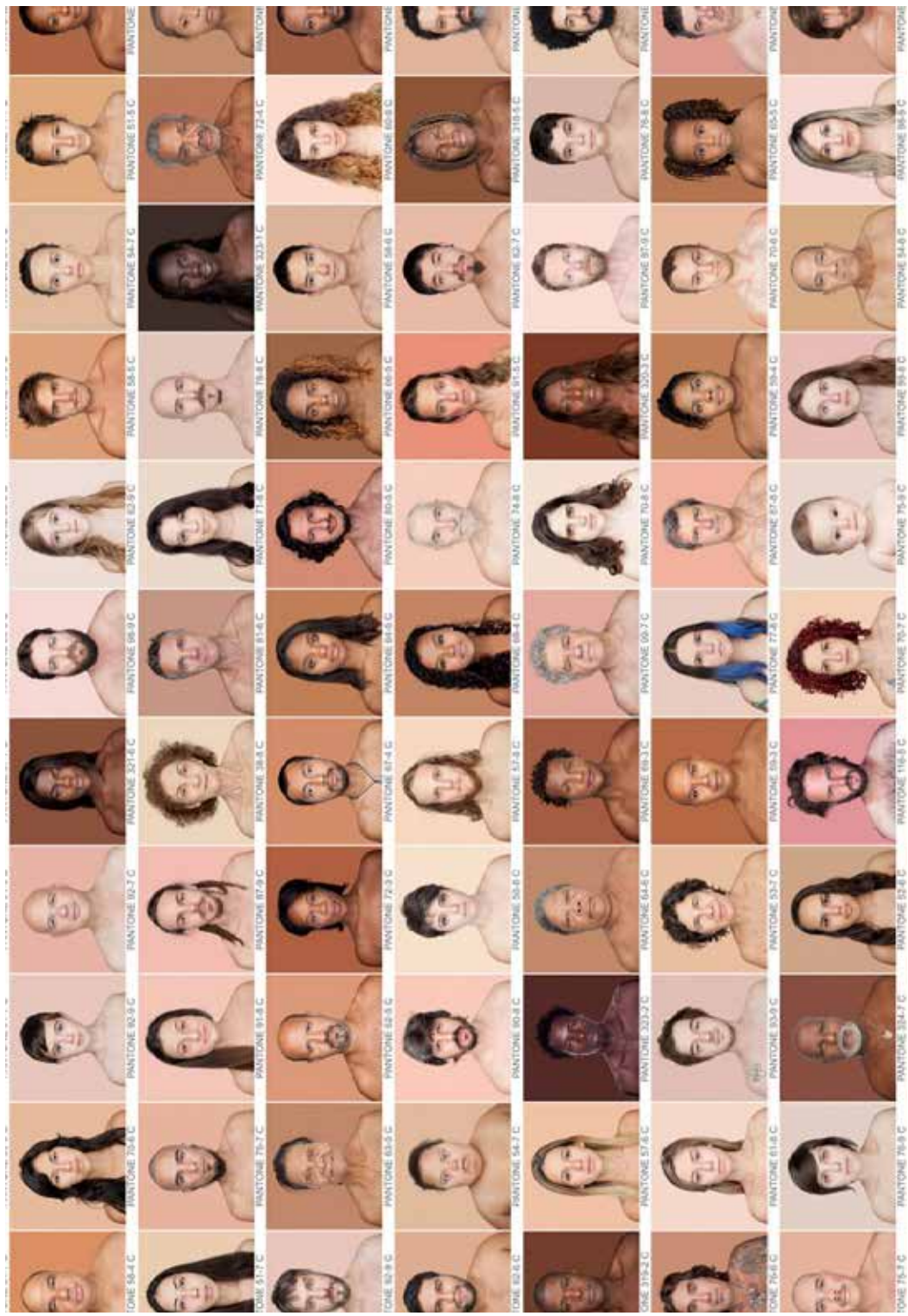
LA NATIONALITE





Les 19 critères de discrimination

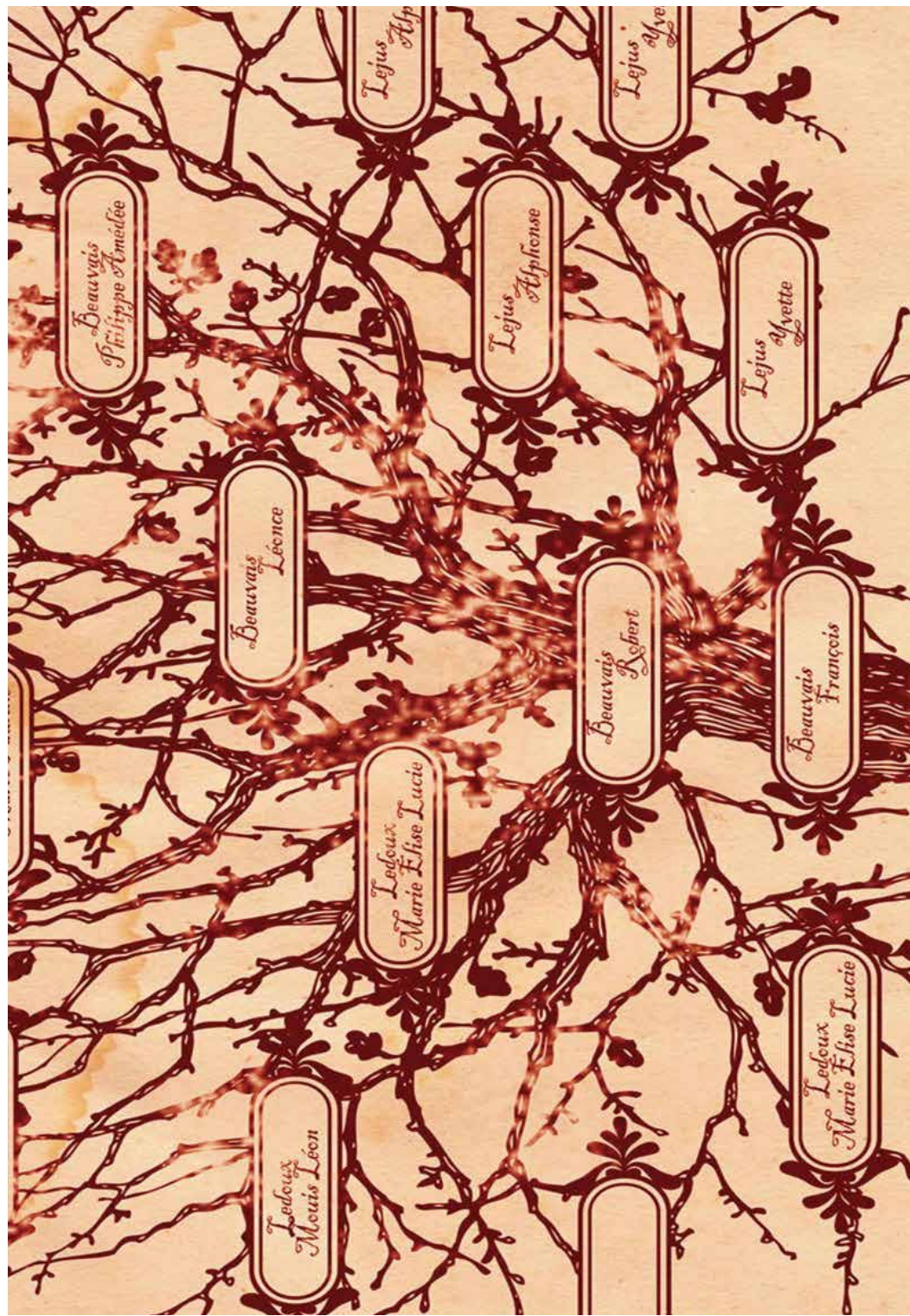
LA PRÉTENDUE RACE





Les 19 critères de discrimination

LA COULEUR DE PEAU



Beauvais
Philippe Amélie

Lejus
Alphonse

Lejus
Alyette

Lejus
Alyette

Beauvais
Léonce

Beauvais
Robert

Beauvais
François

Lodoux
Marie Elise Lucie

Lodoux
Marie Elise Lucie

Lodoux
Mouis Léon



Les 19 critères de discrimination

L'ASCENDANCE





Les 19 critères de discrimination

ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE





La pub négrophobe





La pub négrophobe

before

after



Visibly more beautiful skin from the most unexpected of places – your shower.

Introducing Dove VisibleCare, our new revolutionary line of body washes that actually improves the look of your skin. With our highest concentration of NutriumMoisture™, you'll see visibly more beautiful skin in just one week. NEW DOVE VISIBLECARE CRÈME BODY WASH

dove.com



Results made in 1-2 weeks of daily use, based on clinical testing. In home use testing, consumers noticed visible improvement after 1 week. Photos shown reflect clinical improvement at 2 weeks.



La pub négrophobe



POUR VOTRE SANTÉ, ÉVITEZ DE MANGER TROP GRAS, TROP SUCRÉ, TROP SALÉ. WWW.MANGERBOUGER.FR



POUR VOTRE SANTÉ, MANGEZ AU MOINS CINQ FRUITS ET LÉGUMES PAR JOUR. WWW.MANGERBOUGER.FR



La pub négrophobe



Vanilla & Yogurt



Chocolate & Dark Chocolate



La pub négrophobe

"I have found PEAR'S SOAP matchless for the Hands and Complexion."

BY SPECIAL APPOINTMENT TO

H.R.H. THE PRINCE OF WALES



FOR THE
COMPLEXION



ESTABLISHED
1788

SOLD EVERYWHERE

PURE,
FRAGRANT,
AND DURABLE



La pub négrophobe

Charcoal Donut

ชาร์โคล โดนัท

ชาร์โคล โดนัท

โดนัทที่มีส่วนผสมของผงชาร์โคล
เพื่อทำให้โดนัทอร่อยยิ่งขึ้น
ซึ่งชาร์โคลนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์
สูงต่อผิวหนังอาหารระดับจักรวรรดิ
ที่มีประโยชน์แก่ผิวของคุณ

ฉีกทุกกกกความอร่อย

 **DUNKIN'
DONUTS**
ENJOY YOUR MOMENT

ลิ้มรสประสบการณ์ ชาร์โคล โดนัท ได้แล้ววันนี้ - 30 ต.ค. นี้เท่านั้น



La pub négrophobe

Total
Change à nouveau les
ours bruns en ours blancs.



MIGROS
M comme Meilleur.



La pub négrophobe

'SAVON LA PERDRIX'

72% d'huile



EXIGEZ-LE !

Ce Savon économique blanchit tout



La pub négrophobe

Le Savon
DIRTOFF
me blanchit!

En vente
partout!



LE SAVON **DIRTOFF**

Pour **MÉCANICIENS**
AUTOMOBILISTES
ET MÉNAGÈRES

NETTOIE TOUT



La pub négrophobe

LES SCÈNES DE LA MÉNAGÈRE

ELLE BLANCHIRAIT UN NÈGRE



EN VENTE CHEZ TOUS LES ÉPICIERS

Bouffes



La pub négrophobe

JAVEL S.D.C.

Avec **JAVEL S. D. C.**
pour blanchir un nè-
gre on ne perd pas
son savon.

JAVEL S. D. C. est au
départ de nos usines
conforme aux pres-
criptions du service
de la répression des
fraudes.

BLANCHISSAGE DU LINGE

Le linge lessivé
et rincé doit être mis tremper 2
ou 3 heures dans **JAVEL S. D. C.**
étendue 12 fois son volume d'eau.
Rincer ensuite.

DÉSINFECTION ET ANTISEPTIE :

Laver tous les objets avec **JAVEL S. D. C.**
étendue d'eau. Rincer ensuite.



TENIR DEBOUT ET A L'OBSCURITÉ
MAGASINS GÉNÉRAUX : BÉRARD, St-ÉTIENNE



La pub négrophobe

A QUELLE SAUCE JE VAIS LE MANGER, LE BLANC!

free time



LONGUETTES DE POULET

2 SAUCES AU CHOIX POUR UN VRAI BLANC DE POULET



BARBECUE OU MOUTARDE



La pub négrophobe



MULTIPLY COMPUTING PERFORMANCE
AND MAXIMIZE THE POWER OF YOUR EMPLOYEES.



INTEL® CORE™2 DUO PROCESSOR. 40% MORE PERFORMANCE FOR BUSINESS.

Boasting 40% more performance with improved energy efficiency,* 64-bit capable Intel Core 2 Duo desktop processor delivers unparalleled multi-tasking capability. Now you can boost productivity and efficiency by running multiple computing-intensive applications at once. Learn more about why great business computing starts with Intel inside. Visit intel.com/dualcore



*Performance measured Intel® Core™2 Duo desktop processors compared to Intel® Pentium® D Processor 805 on SPECint_rate_base2000 and SPECint_rate_base2000 (2 copies). Actual performance may vary. Visit intel.com/performance ©2007 Intel Corporation. Intel, the Intel logo, Intel Leap ahead, Intel Leap ahead Logo, Intel Core and Core Inside are trademarks of Intel Corporation in the United States and other countries.



La pub négrophobe

PlayStation.
Portable
White
is coming



PHOTO TV MUSIC VIDEO GAME INTERNET



playstation



La pub négrophobe

ARTICHE D'APRÈS SOCIÉTÉ GÉNÉRALE DE PUBLICITÉ. U. ZUCCA, AGENT GÉNÉRAL, 7 Rue BROUET, PARIS.

DENTIFRICE DUREL



HYGIÈNE DE LA BOUCHE

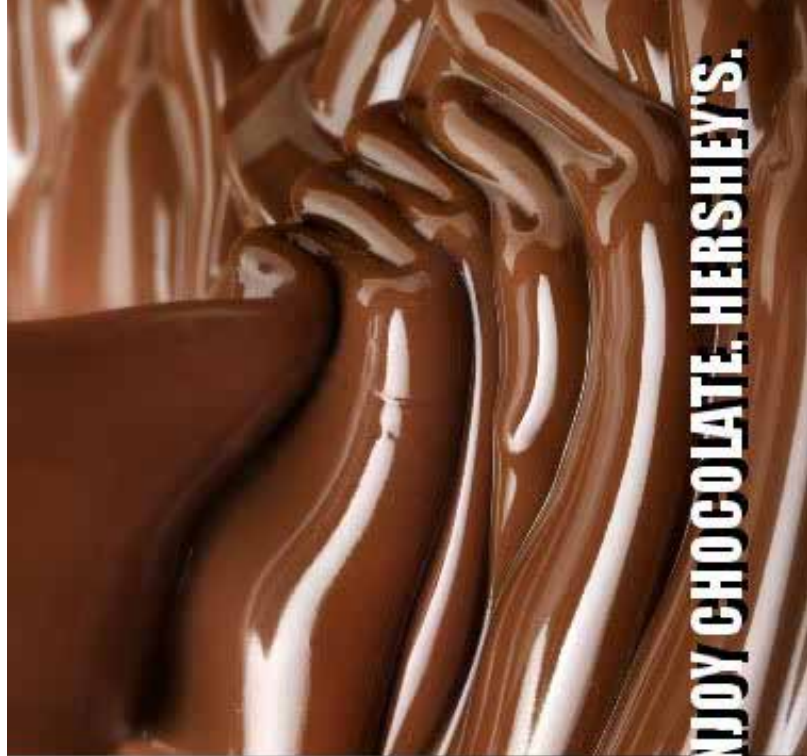
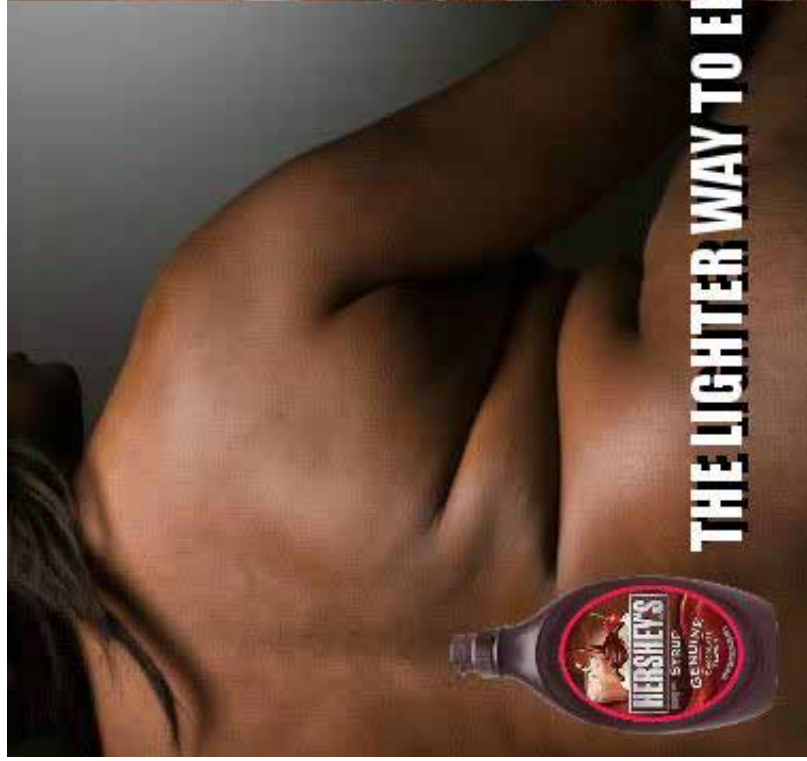
ELIXIR MOUSSEUX

ANTISEPTIQUE ET PARFUMÉ

J. Zucca



La pub négrophobe



THE LIGHTER WAY TO ENJOY CHOCOLATE. HERSHEY'S.



La pub négrophobe

the **FLAVOR** *of the* **WEEK!**
BLACK *in* **WHITE!**



CHOCOLATE
in **VANILLA**



La pub négrophobe

BANANIA

BANANIA

LE PLUS NOURRISSANT
DES ALIMENTS FRANÇAIS

La Boîte..... 1.40
La Double Boîte.. 2.50

ADMINISTRATION
48, R. de la Victoire, PARIS

y'a bon

REPRODUCTION & IMITATION RIGOREUSEMENT INTERDITES



La pub négrophobe

CHOCOLAT FÉLIX POTIN

battu et
content



Sans lait
son Chocolat
est exquis à l'eau

Battez-le avec
la Chocolette
FÉLIX POTIN



La pub négrophobe

SAVON "LA HÊVE,"

EXTRA
dit CHOCOLAT

Garanti
65%
d'Huile



SPÉCIAL POUR LAINAGES & FLANELLES



La pub négrophobe





Les Stéréo - Juifs

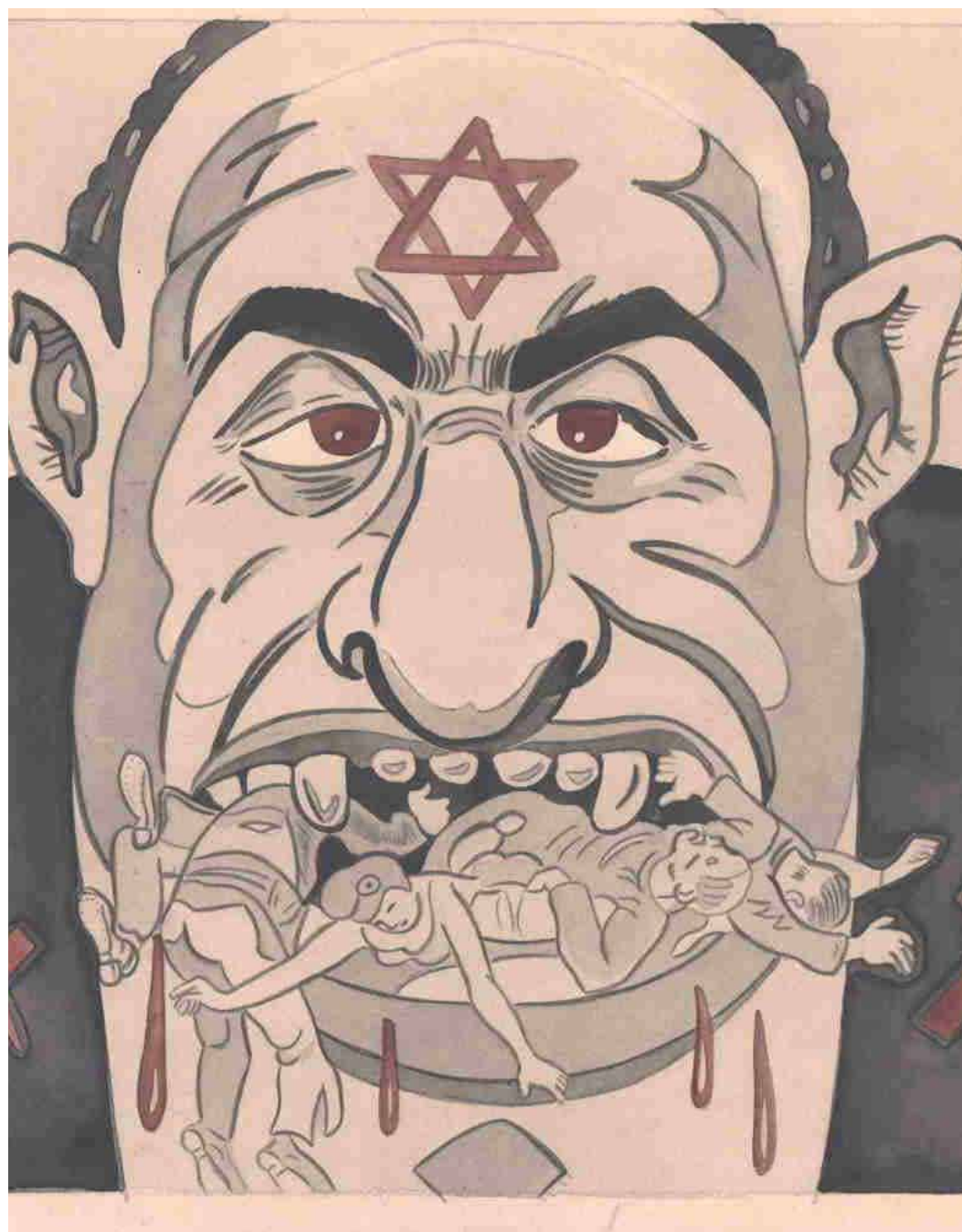
Les juifs sont responsables
de la mort de Jésus





Les Stéréo - Juifs

L'antijudaïsme des Pères de l'Eglise





Les Stéréo - Juifs

La « loi du talion » : le Juif sanguinaire





Les Stéréos - Juifs

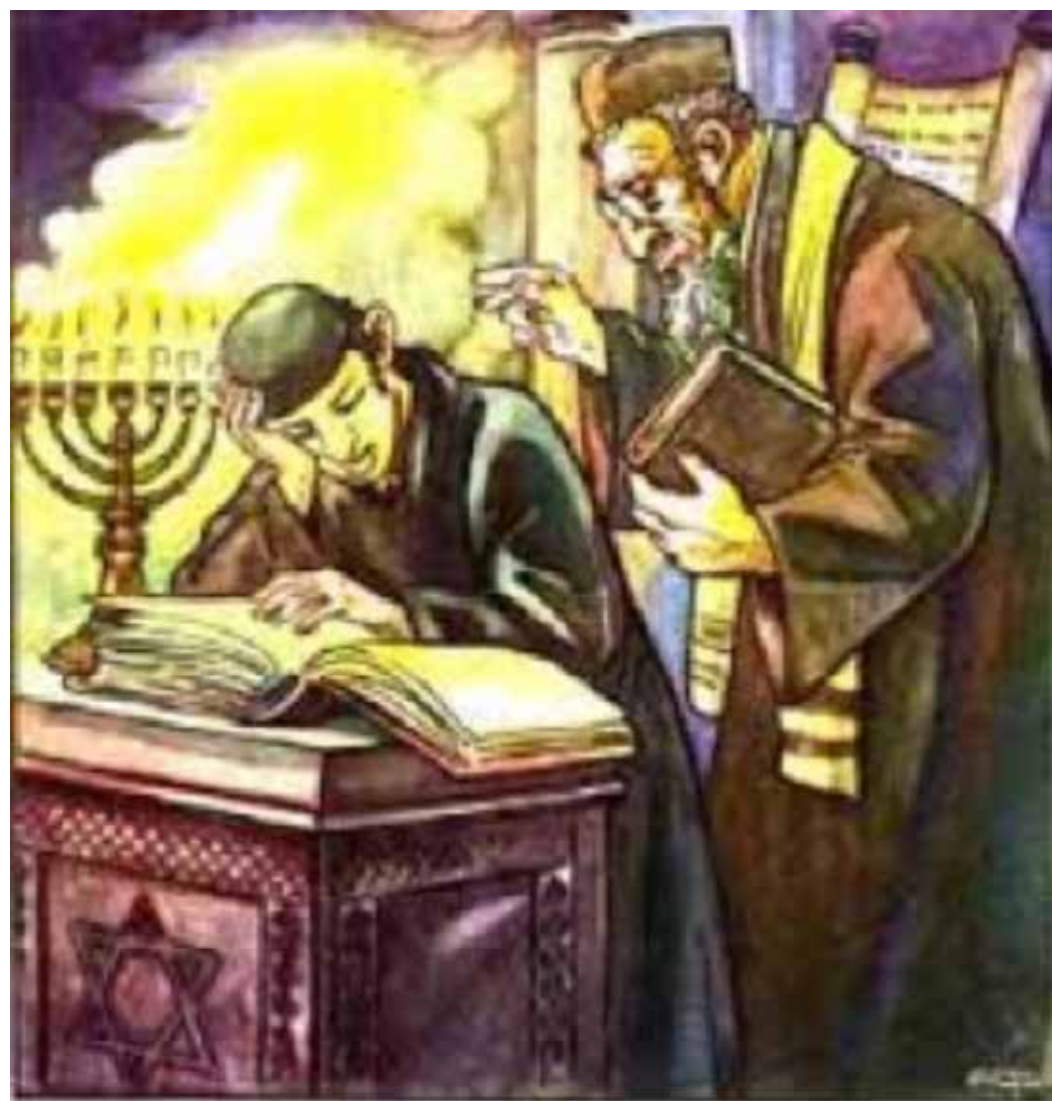
La profanation de l'hostie





Les Stéréo - Juifs

Le meurtre rituel



„Im Traum ist geschrieben: Was der Jude allein im Grunde. Es vermagst du
 Nicht mehr von Gottes Gnade, so machst du dich selbst. Und was
 ist, Jahn der Kälte, ist dich selbst, immer mit in der Hand.“



Les Stéréo - Juifs

Le procès du Talmud:
salir la pensée juive



Michael Ondaatje



Les Stéréo - Juifs

**La peste noire (1347-1350) :
les Juifs accusés de répandre le poison**





Les Stéréo - Juifs

L'argent et les Juifs

ANNÉES 30 : LE JUIF COSMOPOLITE



ANNÉES 2000 : LE MUSULMAN SALAFISTE



Chabiz



Les Stéréo - Juifs

Les Juifs en terre d'Islam





Les Stéréo - Juifs

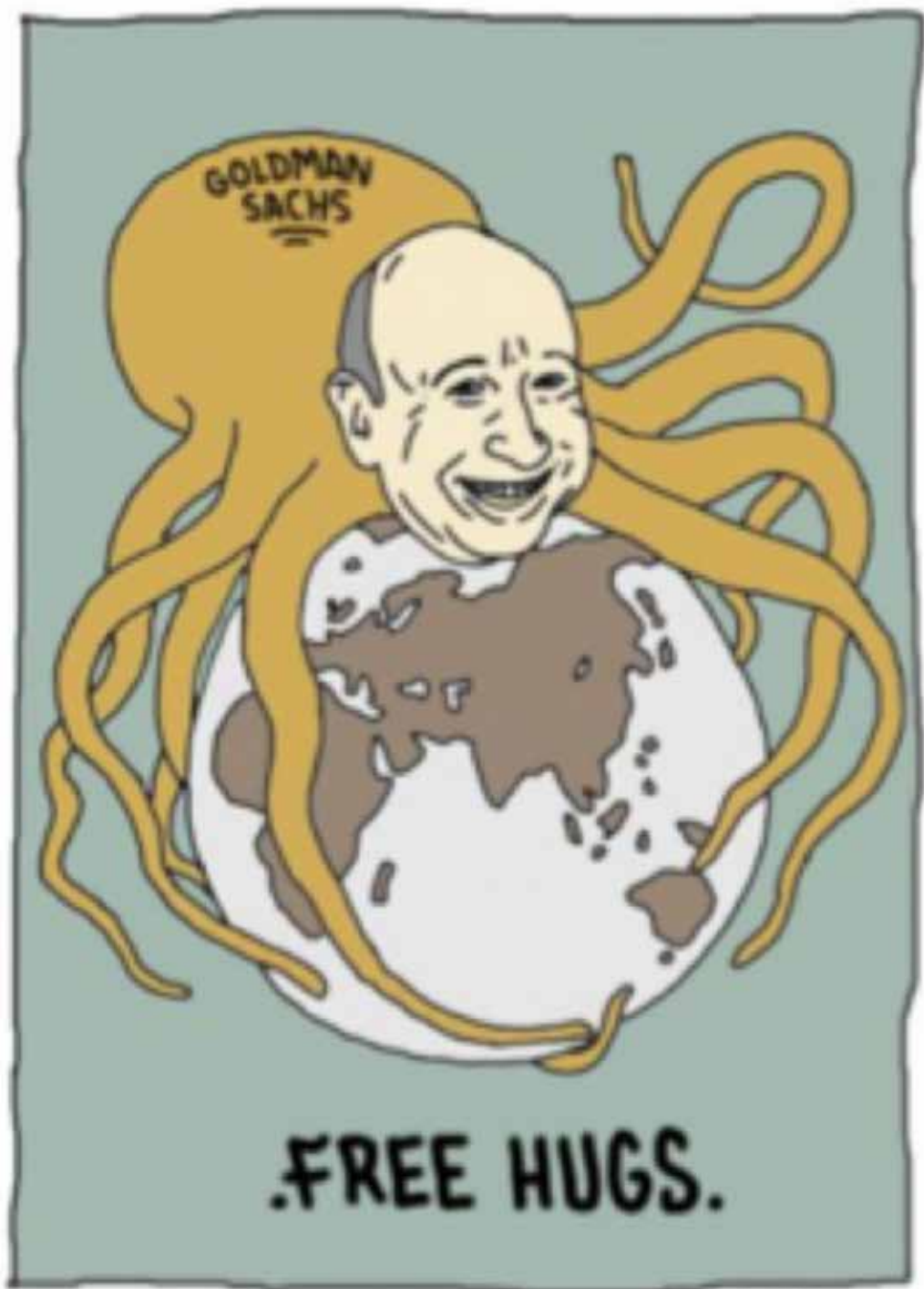
Les ghettos : Enfermer les Juifs





Les Stéréos - Juifs

Le « complot juif mondial »



.RICO ROYCE.



Les Stéréo - Juifs

La pieuvre: le lobby juif en action

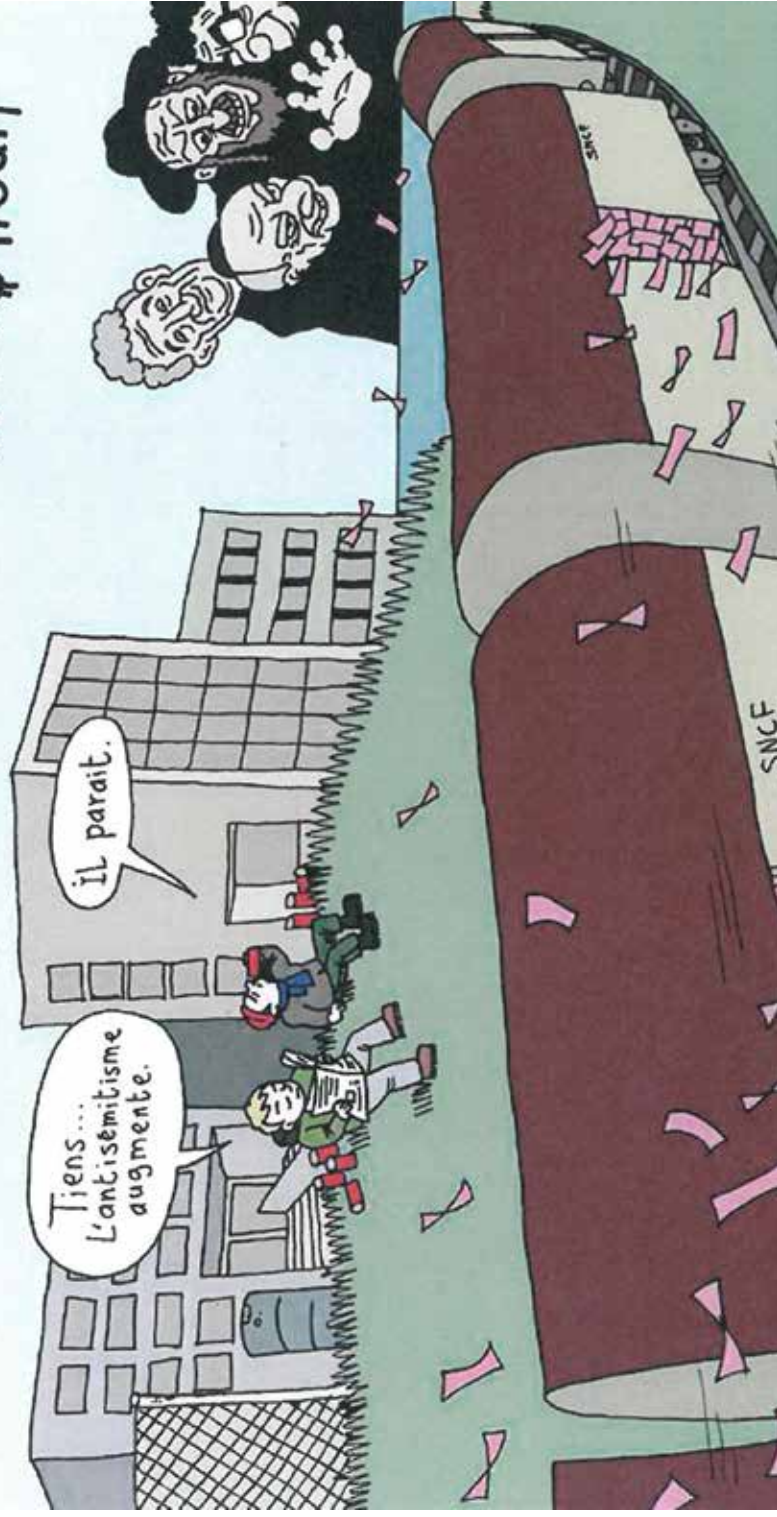




Les Stéréo - Juifs

Personnage hors normes: l'étranger intérieur

La France condamnée à verser 60 millions
aux victimes juives américaines de La \$hoah





Les Stéréo - Juifs

Négationisme :
les juifs se posent toujours en victime





Les Stéréo - Juifs

Les juifs dominent les médias

NEVER AGAIN



OVER AGAIN!



Les Stéréo - Juifs

Les juifs font la même chose que les nazis





Les Stéréo - Juifs

**Le mythe de la double allégeance :
le juif infidèle**

Dites ! vous ne pourriez pas
tirer un peu plus vite ?...
Je suis pressé d'emménager !...





Les Stéréo - Juifs

**En débat: selon certains,
il ne s'agit pas d'une caricature antisémite
tandis que selon la majorité ça l'est.**





Les Stéréo - Juifs

**En débat: selon certains,
il ne s'agit pas d'une caricature antisémite
tandis que selon la majorité ça l'est.**