Enseignement secondaire

7è Technique de qualification

Assistant(e) aux métiers de la prévention et de la sécurité

Formation de base « Agent de Gardiennage »

Syllabus n°6

Conscience culturelle et contact avec la diversité

Agrément SPFI 2014-2019

Remerciements

Les réseaux d'enseignement remercient les enseignants, chargés de cours, coordinateurs, chefs d'établissement, chargés de mission, qui ont collaboré à l'élaboration des syllabus de la 7è TQ « Assistant(e) aux métiers de la Prévention et sécurité ».

Ont participé :

Carole van BASSELAERE
Marie-Paule BERTRAND DELFOSSE
Pierre BROSTEAUX
Pascal CHARLIER
Emmanuel CHAUMONT
Saïd CHERRID
Mélanie CLAESSENS
Jean COOPMANS
Yves DELHEUSY
Michel De SACCO
David D'HAINAUT
Marie Di CARA LAVALLE
Tristan Di FILIPPO
René DODEUR
Anne-Marie ERWOINNE
Jacques FAFCHAMPS
Jean-Louis GALETTA
Françoise GODART
Olivier GOENS
Joëlle HOUGARDY
Débora IMPAGLIATELLI
Rassin ITHEIMER
Patrice JAMINET
Anne JONGEN
Stany LEDIEU
Marc LEROY
Geoffrey LEUNEN
Pol LOST
Alain MARECHAL
Muriel MOSTADE
Vinciane PUFFET
Vanessa ROSIER
Jean-Claude ROUSSEAU
Gwenoline SEROL
Diane STAS de RICHELLE
Caroline STORM
Carmela Elisa TEDESCO
William THEWISSEN
Benoit VINCENT

Et tous les autres collègues, qui de près ou de loin, ont contribué à la conception de ces syllabus.

Table des matières :

CHAPITRE 1 : L'IDENTITE 4

1. DEFINITION DE L'IDENTITE 5
2. LES COMPOSANTS DE L'IDENTITE 7
3. LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITE 8
   - 3.1. Identification et opposition 8
   - 3.2. Cadre de référence, valeurs et croyances 9
   - 3.3. Evolution personnelle 10
4. IDENTITE ET IMMIGRATION : LES STRATEGIES IDENTITAIRES 11
5. LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE 13

CHAPITRE 2 : LA CULTURE 17

1. DEFINITION 18
2. TYPES DE COMPOSANTS 19
3. QUELQUES EXEMPLES DES CATEGORIES CULTURELLES 21
4. CULTURE DE JEUNESSE 27

CHAPITRE 3 : DIVERSITE ET PHENOMENE DE GROUPE 31

1. DIVERSITE HUMAINE 31
2. Notion de groupe 33
3. L'INDIVIDU ET LE GROUPE 38
4. TYPES DE DIVERSITE DANS UN GROUPE 38
5. SOCIALISATION 39
6. LA THEORIE DE LA DOMINANCE SOCIALE DE SIDANIUS & PRATTO 41
7. RELATIONS ENTRE GROUPES, STEREOTYPES, PREJUGES ET DISCRIMINATION 42
8. IDENTITE SOCIALE ET COMPARAISON SOCIALE 43

CHAPITRE 4 : LES STEREOTYPES ET LES PREJUGES 47

1. LES STEREOTYPES.....47

2. LES PREJUGES.....50

CHAPITRE 5 : LES DISCRIMINATIONS.....53

1. DEFINITION 53

2. DISCRIMINATION POSITIVE 56

3. CRITERES DE DISCRIMINATION.....56

4. RACISME ET DISCRIMINATION EN BELGIQUE, AUJOURD'HUI 61

5. MEDIAS, STEREOTYPES ET DISCRIMINATION 66

6. L'AGENT DE GARDIENNAGE ET LE DELIT DE SALE GUEULE A L'ENTREE D'UNE BOITE DE NUIT
69

CHAPITRE 6 : LE RACISME.....75

1. HISTORIQUE 76

2. PRETENTIONS SCIENTIFIQUES DU RACISME 76

3. DEFINITION DU RACISME.....77

4. EVOLUTION ACTUELLE DU DISCOURS RACISTE 78

5. LA CAUSE.....78

6. CONSEQUENCES.....79

7. QUELQUES EXEMPLES DE RACISME 80

8. LUTTE CONTRE LE RACISME.....81

9. LEGISLATION.....81

CHAPITRE 7 : LE CENTRE D'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME 93

1. LOI DU 15 FEVRIER 1993 CREANT UN CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE
CONTRE LE RACISME 93

2. ASSIMILATION, INTEGRATION ET DISCRIMINATION 96

Avant-Propos

Le dossier a pour objectif de contribuer à l'amélioration de la communication interculturelle de l'agent de gardiennage qui est confronté de plus en plus aux personnes de couleurs différentes.

Il s'agit d'un phénomène dynamique où, pour mieux agir, il est primordial de pouvoir écouter et observer l'autre dans toute sa différence, tout en affirmant ses propres valeurs dans un concept de dialogue interculturel.

Ce syllabus fournit des informations structurées afin d'appréhender le terrain avec davantage de compétence, de tact, de réalisme et d'objectivité en respectant les cadres légaux et juridiques.

Nous tenons particulièrement à remercier le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme qui nous a aidés, conseillés et accompagnés dans la réalisation de ce dossier.

Par le biais d'exercices pratiques que vous retrouverez en fin de chapitre, les éléments essentiels de la théorie seront illustrés et débattus.

Les résumés des thèmes abordés aideront le futur agent de gardiennage car ce dossier se veut le plus complet possible pour celui ou celle qui désirerait approfondir certains points.

Les références bibliographiques permettront également de répondre à la curiosité intellectuelle de certains.

CHAPITRE 1 : L'IDENTITE

OBJECTIFS

L'agent de gardiennage

- Prend conscience de soi et des autres dans un contexte culturel (perception de soi/des autres).
- Est capable de percevoir et de réfléchir sur ses propres stéréotypes et ceux des autres (traiter les stéréotypes).
- Est capable de traiter l'esprit ouvert avec « l'étranger » (relation à l'étranger / aux étrangers).
- Est capable de faire le lien entre sa culture et celle de l'autre.
- Possède les compétences interculturelles pour améliorer sa communication.
- Prend conscience des différences culturelles et des conséquences dans la relation avec l'autre.

Au terme de la formation, l'agent de gardiennage sera capable de :

- Reconnaître l'existence des différences culturelles.
- Mesurer l'importance d'une approche flexible des différences culturelles.
- Ne pas hiérarchiser les différences culturelles en fonction de sa propre culture.
- S'adapter à des comportements culturels différents.
- Avoir un intérêt pour l'observation des cultures.
- Prendre en compte l'importance des différences culturelles pour adapter son comportement et son analyse.

Les étudiants devront donc acquérir l'ouverture d'esprit et la flexibilité culturelle indispensable à une intégration rapide dans la culture d'accueil et à l'acquisition d'un goût pour la mobilité.

1. DEFINITION DE L'IDENTITE

Qu'est-ce que l'identité personnelle ?

Nous retiendrons par identité : *« l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même. »* Cette définition évoque d'emblée un aspect de multiplicité. Peu à peu, au cours de son développement, l'individu acquiert des identités multiples qui sont liées aux relations et aux situations vécues. Pour bien comprendre ce phénomène, il suffit d'observer l'enfant et la façon dont il va progressivement construire son identité. Il va d'abord faire référence à la parole familiale car si l'identité se construit dans un rapport à soi, elle se construit aussi dans le rapport à l'autre, dans des interactions qui, pour l'enfant, auront tout d'abord lieu dans le milieu familial. Ce sont ces modèles proposés par le milieu familial et puis l'environnement plus large qui vont permettre à l'enfant de constituer son identité.

Ce processus d'évolution est en fait un double mouvement relationnel de rapprochement et d'opposition, d'ouverture et de fermeture, d'assimilation et de différenciation.

Le phénomène d'identification va évidemment jouer un rôle central dans ce processus. Il y aura identification aux images des parents des frères, des sœurs, des camarades, et d'une manière plus large à des personnages mythiques, des héros, des vedettes,... tout ce qui constitue la culture de l'environnement. Se faisant, l'individu va se confronter aux normes, aux valeurs et aux modèles du groupe et/ou de la société dans laquelle il vit.

Parler de l'identité, c'est aussi faire appel aux notions de groupe d'appartenance.

Les relations sociales que nous entretenons, les expériences que nous menons, les événements auxquels nous participons sont autant de manière à participer à un « nous » puisque notre histoire participe à celle des groupes auxquels nous appartenons. De la même manière, ces groupes d'appartenance vont marquer notre identité en nous imposant leurs normes, leurs valeurs et leurs modèles.L'identité se modifie tout au long de l'existence

Cette observation vaut tant pour l'identité individuelle que collective. L'identité est donc sans cesse en mouvement dans la mesure où il y a un remaniement permanent de ce que nous sommes, une négociation continuelle avec l'extérieur et une intégration plus ou moins réussie de ce que à quoi nous nous confrontons.

« Etre social, c'est avoir une identité personnelle au travers d'une appartenance à un groupe de référence »

Schéma de l'iceberg (Robert Kohls)

Les niveaux d'influence de la culture dépendent de leur degré de visibilité. A cet égard, on pourrait comparer l'être humain à un iceberg. Seule une toute petite partie de ce qu'il est vraiment est visible pour les yeux. L'apprentissage du reste prend beaucoup plus de temps. De même, chaque individu n'est conscient et ne domine qu'une partie de son identité personnelle et sociale.

2. LES COMPOSANTS DE L'IDENTITE

Mon identité s'appuie sur mon individualité (« je suis moi »), ma singularité (« je suis différent des autres et j'ai telles ou telles caractéristiques ») et une continuité dans l'espace et le temps (« je suis toujours la même personne »).

De la même manière, j'attends de l'autre qu'il manifeste une certaine cohérence et une certaine constance dans son être, ses attitudes et ses comportements.

Le trajet de l'être humain est évidemment exemplaire de ce mouvement continu, de l'enfant à l'adulte en passant par l'adolescent avec des modifications corporelles et les identités progressives que l'on acquiert.

Même arrivé à l'âge adulte, on ne peut pas dire que l'on ait accédé à une unité, une permanence de son identité. C'est un processus dynamique qui ne s'achève qu'avec la mort.

Quelques caractéristiques de l'identité

- Continuité : un sentiment de rester le même au fil du temps existe. Le sentiment d'être toujours la même personne, au-delà des changements d'apparence, des rôles joués.

- Unité et cohérence : il y a une représentation plus ou moins structurée et plus ou moins stable que la personne a d'elle-même et que les autres se font d'elle.

- La diversité et multiplicité : nous sommes plusieurs personnages dans une même personne. Je ne suis pas le même dans une situation intime, dans une situation professionnelle, dans une situation publique, etc. En effet, à la question de savoir « qui suis-je ? », je réponds par une série de définitions liées à mes actions, à mes rôles familiaux et sociaux, à mes fonctions, à mon itinéraire de vie, à mes origines.

- L'estime de soi : l'identité se construit dans un mouvement continuel entre le « je » et le « nous ». il est tout à la fois question de ressemblance et de différence. Dans ce contexte, on pourrait donc dire qu'affirmer son identité, c'est gérer ses ressemblances et affirmer ses différences. Et bien sûr, pour pouvoir affirmer ses différences, il faut que l'individu se sente en sécurité dans un groupe qui lui permet de se différencier. On comprendra en l'occurrence que la famille est un groupe important qui favorisera ou non l'identité de ses membres.

3. LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITE

3.1. Identification et opposition

TAP (1996) décrit le processus de construction de l'identité.

Durant l'apprentissage, le sentiment d'identité se constitue à la fois à partir de la découverte et de la perception de son propre corps et à travers les interactions précoces avec l'entourage.

L'identité se construit dans un double mouvement relationnel de rapprochement et d'opposition, d'ouverture et de fermeture, d'assimilation et de différenciation. Elle se constitue à travers la multiplicité des appartenances à des catégories ou à des groupes. Elle passe par l'appropriation et la gestion d'identités collectives.

Le processus d'identification ne se fait pas seulement du sujet aux personnes et aux modèles de son environnement. Mon entourage m'impose aussi des identifications, il m'inculque des normes et des modèles auxquels il m'invite à me conformer.

Mes identifications ne procèdent pas seulement des groupes d'appartenance, mais aussi des groupes de référence dans lesquels je puise mes modèles ou auxquels je cherche à m'intégrer ; elles ne traduisent pas uniquement la position de l'individu, déterminée par son histoire et son statut social, mais aussi ses anticipations et ses aspirations.

L'identité est un processus dynamique, inachevé, toujours repris, qui oscille entre la similitude et la différence. Elle est une incessante série d'opérations pour maintenir ou corriger un moi où l'on accepte de se situer et que l'on valorise. Elle est une configuration à deux faces indissociables, intégrant à la fois l'ensemble des valeurs du monde où nous sommes installés et la promotion de notre valeur individuelle.

« L'identité personnelle est l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même. Elle est ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même dans une société et une culture données ; et en relation avec les autres. » (TAP, 1996).

Toujours selon TAP, l'identité comprend six éléments :

• Le sentiment de rester le même	=> *la continuité du moi*
• La représentation plus ou moins structurée, plus ou moins stable, que j'ai de moi-même et que les autres se font de moi	=> *la cohérence du moi*
• Le sentiment d'être original, de se vouloir différent, au point de se percevoir unique	=> *l'unicité du moi*
• La coexistence de plusieurs personnages en une même personne	=> *la diversité du moi*
• Le sentiment d'être ce que nous faisons	=> *la réalisation du moi*
• La vision positive de soi, le sentiment de valeur personnelle	=> *l'estime de soi*

3.2. Cadre de référence, valeurs et croyances

Le cadre de référence est l'ensemble des valeurs, des croyances, des convictions, des normes, avec lesquelles fonctionne une personne. Il s'est élaboré notamment à partir des expériences, des émotions, des interdits, des normes, progressivement intégrés et dès lors constitutifs de sa personnalité.

Tout ce substrat constitue donc *une grille, un filtre,* à partir duquel l'individu interprète le monde, lui donne un sens, analyse les événements, se perçoit lui-même, perçoit les autres et communique avec eux, bref, conduit sa propre existence, en élaborant ses propres jugements, en opérant ses propres choix.

Une valeur est « une manière d'être ou d'agir qu'une personne ou une collectivité reconnaissent comme idéale et qui rend désirables ou estimables les êtres ou les conduites auxquels elle est attribuée. » (Rocher, 1969, p.56)

Une croyance est une conviction, une certitude, une idée qui correspond selon nous à une réalité.

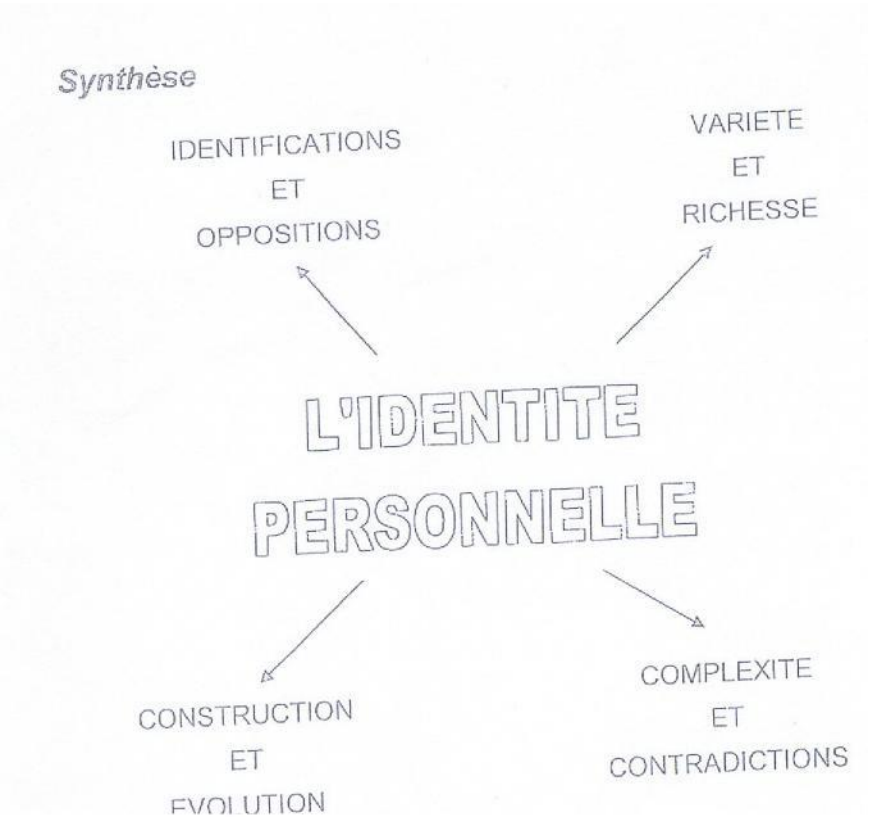
Valeurs et croyances sont relatives à une société particulière, et à l'intérieur de cette société, aux individus eux-mêmes, à un moment donné de leur histoire. Elles possèdent une charge affective importante.

Les valeurs se situent dans l'ordre idéal ; elles inspirent les jugements mais aussi les conduites. Elles se hiérarchisent dans ce qu'on appelle une « échelle de valeurs ». Elles se regroupent de façon à constituer un système de valeurs, c'est-à-dire ce que l'on considère comme « bon » ou « mauvais » pour soi, la famille et la société.

Les croyances se situent dans l'ordre de la vérité. C'est à partir d'elles que l'individu considère ce qui est vrai ou faux, probable ou douteux.

3.3. Evolution personnelle

La construction identitaire est marquée par des ruptures ou des crises. Plusieurs facteurs, de nature sociale, sont susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans la conscience de soi : le choix de l'exercice d'une profession ; le degré de réussite et le statut socio-économique qui en découle ; le mariage (ou le célibat) ; la maternité et la paternité ; les rôles sociaux assumés, les affiliations idéologiques et religieuses ; l'état de santé ; les événements (deuil, chômage, reconversion, divorce, accidents, maladies, émigration,...)



4. IDENTITE ET IMMIGRATION : LES STRATEGIES IDENTITAIRES

L'enjeu pour chaque individu va être de pouvoir intégrer les valeurs du monde mais en même temps de promouvoir sa valeur individuelle.

L'individu va adopter des comportements qui vont continuellement osciller entre ses intérêts et ceux de son groupe. On parle dès lors de stratégies identitaires qui résultent de choix à la fois individuels et collectifs, plus ou moins conscients.

Dans les groupes de populations d'origine étrangère, la problématique identitaire serait plus complexe dans la mesure où il y aurait une mise en question de l'ancienne culture du pays d'origine par la nouvelle société où on s'est installé.

Par ailleurs, un phénomène de dévalorisation de la culture d'origine par cette nouvelle société provoque une atteinte à l'image habituellement positive que l'on a de soi.

Partant de ces deux observations, il est possible de mettre en évidence quelques exemples de stratégies identitaires qui, dans certaines circonstances, peuvent être mises en place par les individus d'origine étrangère.

a) Exemples de stratégies visant à éviter la remise en question

- L'individu ne se considère pas comme étant la cible des propos négatifs entretenus par l'environnement à son égard. Si l'on parle, par exemple, de « sale arabe », l'individu met en avant le fait qu'il est berbère et non pas arabe.

- Une autre attitude serait celle de l'assimilation : l'individu renie plus ou moins ses origines et adopte la culture de l'autre.

- Un individu peut aussi s'isoler dans sa culture, dans son univers d'origine. Au niveau religieux, une telle stratégie pourrait dériver vers l'intégrisme ou le fondamentalisme, c'est-à-dire l'attitude de croyants refusant toute évolution afin de maintenir l'ensemble de la doctrine religieuse comme système.

- Une autre attitude serait de créer une nouvelle identité ailleurs, avec des nouvelles valeurs. Cette attitude poussée à l'extrême pourrait passer par la recherche d'une marginalisation négative (par exemple, la délinquance), ou d'une marginalisation positive (par exemple, la reconnaissance artistique).

- Un individu peut aussi adopter une attitude pragmatique et pratiquer l'alternance des codes : il se réfère à des codes maghrébins en milieu maghrébin, et il se réfère à des codes occidentaux en milieu occidental. Un exemple concret de cette attitude serait de revendiquer sa liberté pour choisir son épouse, mais d'exiger en même temps le respect des traditions en tant que père et en tant qu'époux.

b) Exemples de pratiques visant à affronter activement la dévalorisation

Une attitude possible serait d'argumenter, de neutraliser, de ridiculiser la personne qui stigmatise les différences. L'autre stratégie étant de « sur-affirmer » sa personne, son groupe (exemples : black is beautiful – black power).

c) La stratégie des compromis

Cette stratégie qui mène à une identité critique se situe entre les deux premières. Elle consiste alors à accepter certains jugements négatifs et à en rejeter d'autres. Certains sociologues estiment que cette attitude est favorable à l'intégration dans la mesure où elle favorise un croisement de références de la société d'accueil et de la société d'origine.

Remarque : il est nécessaire d'analyser ces exemples de stratégie identitaire en mettant chaque fois en relation les personnes et leur environnement. Une identité sera d'autant plus revendiquée ou reniée qu'elle est bafouée par son environnement.

Le choix de la stratégie ne dépend pas seulement de la personne qui l'adopte, de son projet, de son histoire ou de son « tempérament » ; il s'appuie aussi sur le contexte : nature et fréquence de l'agression, statut de l'agresseur, urgence de la réponse, latitude laissée par l'agresseur.

d) Parallèlement à ces stratégies, le regard de l'autre, celui qui « accueille », est également déterminant. Dans ce cadre, différentes attitudes peuvent être adoptées par chaque individu :

0 ASSIMILATION

« J'accepte l'autre à condition qu'il rejette sa différence »

L'individu est reçu sans réserve ou discrimination, mais à condition de renoncer à sa personnalité propre et d'adopter intégralement et rapidement les valeurs et comportements de la société d'accueil.

0 INSERTION

« Je tolère l'autre avec ses particularités culturelles durables, mais il est étranger, différent et le restera »

L'individu a le droit de travailler et de participer à la société, mail il reste différent.

0 INTEGRATION

« Je veux continuer à croire en mes valeurs, mais je n'oblige pas l'autre à renoncer aux siennes ».

C'est un processus ouvert. L'intégration table sur la durée. Elle fait le pari, à terme, d'un métissage fécond. Elle se développe lentement et subtilement.

Cette troisième attitude est indéniablement celle vers laquelle il faut tendre dans toute société multiculturelle.

5. LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE

5.1. Généralités

L'interculturel sera donc défini comme « l'interaction de deux identités qui se donnent mutuellement un sens dans un contexte à définir chaque fois » (Abdallah-Pretceille, 1985).

- La communication interculturelle s'appuie sur le principe selon lequel « l'intégration est tout sauf l'exclusion ; l'intégration, c'est une meilleure compréhension, une plus grande tolérance, c'est la reconnaissance de ce qu'est l'autre dans sa spécificité culturelle et dans sa trajectoire migratoire » (Bedalouche, 1992).

- Elle repose sur la rencontre, la relation entre deux individus porteurs chacun d'une culture subjective, intériorisée, mise en scène de façon unique, selon son âge, son sexe, ses appartenances sociales, sa trajectoire personnelle ;

- Elle reconnaît aussi des différences de statuts entre les deux acteurs, marquées par l'histoire et les contentieux accumulés traduits sous la forme de stéréotypes, préjugés et entraînant parfois ressentiment, méfiance, culpabilité, culpabilisation, sentiment de supériorité ou d'infériorité, repli sur soi.

5.2. Les trois étapes de la communication interculturelle

Margalit COHEN-EMERIQUE a défini une méthodologie d'approche dans le cadre de contacts interculturels. Cette méthodologie peut s'appliquer autant aux minorités étrangères installées depuis plus ou moins longtemps dans le pays d'accueil qu'à des populations « de souche » : immigrés de l'intérieur, ruraux, catégories sociales et professionnelles spécifiques, familles défavorisées...

La méthode s'appuie sur une triple démarche :

- La décentration
- La découverte du cadre de référence de l'autre
- La médiation / négociation culturelle.

1. Se décentrer

- Prendre une distance par rapport à soi, à son propre cadre de référence ;
- Prendre conscience de son identité complexe porteuse de sous-cultures (nationale, ethnique, religieuse, sociale, professionnelle, institutionnelle,...) ;

Identifier ses zones sensibles, ses stéréotypes, ses préjugés ;

- Relativiser son point de vue (moment isolé d'un trajet personnel) sans le (re)nier ;
- Placer sur une base égalitaire toutes les cultures ;
- Reconnaître aux autres le droit d'avoir des valeurs et des comportements différents de soi.

J'ouvre une réflexion sur mon propre fonctionnement. Je détermine les zones sensibles où la communication avec l'autre sera la plus délicate.

2. Découvrir le cadre de référence de l'autre

- Adopter une attitude d'écoute et d'empathie (ouverture, attention, intérêt et curiosité)
- S'informer sur la culture de l'autre (individualiser chaque cas)
- Apprendre à observer les rituels de communication, l'agencement dans l'espace, les rapports de distance, les représentations du corps, du temps, dans un esprit de découverte, sans porter de jugement
- Développer des capacités à la communication non verbale
- Développer des capacités au décryptage de celle-ci : contexte, gestes, mimiques,...
- Apprendre à rencontrer l'autre sans appréhension, mais en confiance
- Apprendre à poser des questions
- S'informer auprès de l'autre directement
- Chercher à élucider le sens de certains mots-clés, porteurs de valeurs particulières

3. Pratiquer la médiation ou la négociation

PREALABLES

- Reconnaître le conflit de valeurs
- Considérer son interlocuteur comme un partenaire à part entière
- Respecter une méthodologie de travail rigoureuse
- Être prêt à admettre une transformation des points de vue, de part et d'autre

NEGOCIER

- Décrire le comportement observé
- Poser des questions de clarification

Dans la conversation quotidienne, ou encore dans un contexte professionnel, nous pouvons tenter de clarifier les propos ou les comportements non verbaux de notre interlocuteur en posant certaines questions face à certaines imprécisions (omissions), généralisations (règles, jugements) ou distorsions (suppositions).

- Laisser s'exprimer l'autre et l'écouter
- Manifester clairement son empathie
- Décrire en quoi le comportement constitue une gêne, une infraction, ...
- Chercher ensemble un minimum d'accord, un compromis où chacun se voit respecté dans son identité, dans ses valeurs de base, tout en se rapprochant de l'autre, de façon réciproque
- Redéfinir les engagements de chacun.

La médiation ou la négociation culturelle vise à faciliter la communication et la compréhension, à dissiper les malentendus ; elle peut s'attacher aussi à gérer les conflits de valeurs ; elle peut enfin transformer les normes, créer de nouvelles actions fondées sur de nouvelles relations entre les parties en présence.

Lorsque j'interviens comme agent de gardiennage, il est important, dans le cadre d'un dialogue interculturel, de m'interroger sur la relation qui s'installe (que j'installe) entre les deux interlocuteurs.

« Comment voyez-vous les choses ? »
« Comment voyez-vous votre rôle ? »
« Quelle est votre responsabilité ? Où s'arrête-t-elle ? »
« Quels sont les obstacles qui pourraient surgir ? »
« Que pouvez-vous faire ? »
« Que voulez-vous faire ? Comment ? »
« Comment voyez-vous mon rôle d'agent de gardiennage ? »
« Voici comment je vois mon rôle d'agent de gardiennage ? »
« Que pensez-vous de cet entretien ? »

5.3. Le schéma de l'interaction culturelle

L'identité au cœur de toute communication.

Les individus sont des « porteurs de cultures » radicalement différents les uns des autres. C'est pourquoi toute situation de communication directe est, en dernière analyse, une communication interculturelle. Bien sûr, plus grandes sont les différences culturelles et plus fortes seront les difficultés communicationnelles.

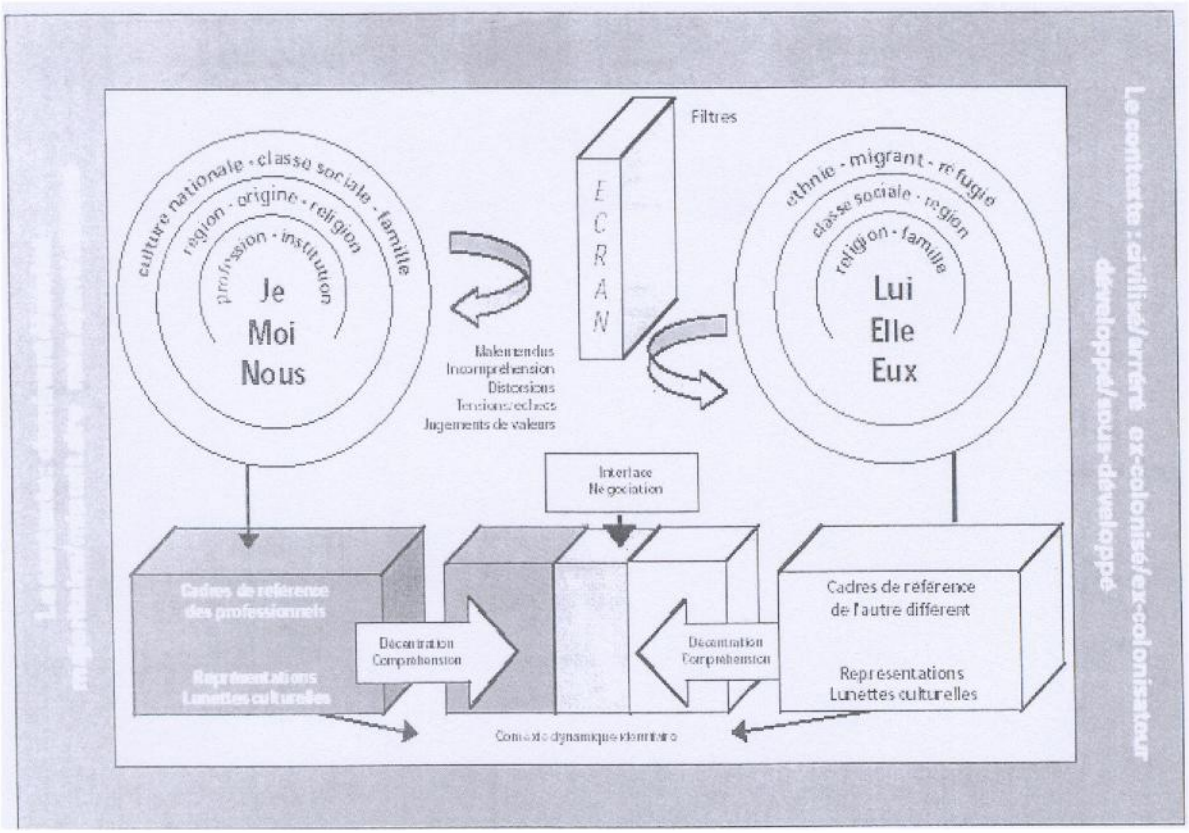
Dans l'exercice de la profession, toute communication interculturelle consiste en une interaction entre un professionnel et une autre personne (un individu, une famille, un groupe), chacun porteur d'une identité propre.

L'identité de l'agent de gardiennage est la synthèse de ses appartenances multiples (nationale, régionale, religieuse, sociale, professionnelle, mission institutionnelle) s'intégrant de façon unique en fonction de sa trajectoire de vie et de sa personnalité.

L'identité de l'autre est constituée de ses appartenances sociales, culturelles, auxquelles s'ajoutent parfois son propre statut d'immigré en processus d'acculturation dans le pays d'accueil.

Le choc culturel

Le choc culturel est une situation conflictuelle qui se produit entre deux individus culturellement différents placés en interaction dans une situation sociale. Ces chocs culturels vécus constituent autant d'incidents critiques qu'il est utile d'analyser si on souhaite dépasser la situation de choc et avoir une chance d'apprendre sur ses propres cadres de références et sur ceux d'autrui. Le choc culturel en situation professionnelle est une excellente opportunité pour les agents de gardiennage de réfléchir sur leurs attitudes en situation interculturelle.



CHAPITRE 2 : LA CULTURE

OBJECTIFS

L'agent de gardiennage identifie de façon correcte les influences culturelles interpersonnelles.

Il prend conscience de ses propres codes et de ses propres rituels pour communiquer avec les autres.

Il comprend les notions d'identité culturelle, de multiculturalisme et d'interculturalité.

Il distingue valeurs et croyances.

Il prend conscience de son propre système de valeurs et de son propre cadre de références.

Dans sa communication interculturelle, il comprend l'influence du contexte culturel sur émission et réception (transmission, compréhension, interprétation) et il utilise des incidents critiques : la négociation interculturelle.

Il est sensible à la culture jeune

1. DEFINITION

La définition que donne l'UNESCO de la culture est la suivante :

« La culture, dans son sens le plus large, est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances. »

- Au plan individuel, la culture est l'ensemble des connaissances acquises, l'instruction, le savoir d'un être humain.
- Au plan collectif, la culture représente également l'ensemble des structures sociales, religieuses, etc., et les comportements collectifs tels que les manifestations intellectuelles, artistiques, etc ., qui caractérisent une société.

La culture comprend aussi trois grands groupes de manifestations : l'art, le langage, la technique.

La culture se définit en ce sens comme un ensemble de connaissances transmises par des systèmes de croyance, par le raisonnement ou l'expérimentation, qui la développent au sein du comportement humain en relation avec la nature et le monde environnant.

Chaque société possède sa propre culture et admet, en son sein, des cultures différentes. Il existe donc une multitude de cultures qui se rencontrent, s'opposent, se mélangent et, finalement, se transforment. Les cultures sont vivantes.

Culture

Il y a donc actuellement en français deux acceptations différentes pour le mot culture :

- La *culture individuelle* de chacun, construction personnelle de ses connaissances donnant la culture générale ;
- La culture d'un peuple, l'identité culturelle de ce peuple, la *culture collective* à laquelle on appartient.

2. TYPES DE COMPOSANTS

Une conception de la culture consiste à la regarder comme formée de quatre éléments qui sont "transmis de génération en génération en apprenant" :

- Les valeurs;
- Les normes;
- Les institutions;
- Les artefacts.

Les valeurs

Les systèmes de valeurs comprennent les idées sur ce qui semble important dans la vie. Elles guident le reste de la culture.

Il est possible de reconnaître des systèmes de valeurs associés de préférence à des civilisations. Ainsi, dans ce qu'on appelle encore l'Occident, il semble que la conversation culturelle se préoccupe beaucoup de la question de la règle, de la mesure, de la loi physique ou sociale, alors qu'en Extrême-Orient, l'affaire la plus importante concerne l'identité dans le monde. Les valeurs des sociétés villageoises (comme en Afrique ou en Amérique Latine) portent davantage sur l'équilibre entre l'homme et la nature, garanti par l'intercession des hommes-médecine. Les valeurs des sociétés nomades sont plutôt attachées à résoudre les problèmes des antagonismes inévitables entre groupes sur le territoire commun. A l'intérieur de la sphère occidentale, le point de vue anglo-saxon insiste encore davantage sur la loi (culture de la "common law", et de la "rule of law").

Les normes

Les normes sont constituées par les attentes sur la façon dont les personnes doivent se comporter dans diverses situations. Chaque culture a des méthodes, appelées sanctions, pour imposer ses normes. Les sanctions varient avec l'importance de la norme; les normes qu'une société impose formellement ont le statut de lois.

Une norme (du latin *norma*, équerre, règle) désigne un état habituellement répandu ou moyen considéré le plus souvent comme une règle à suivre.

Ce terme générique désigne un ensemble de caractéristiques décrivant un objet, un être, qui peut être virtuel ou non. Tout ce qui entre dans une norme est considéré comme "normal", alors que ce qui en sort est "anormal". Ces termes peuvent sous-entendre ou non des jugements de valeur.

Les institutions

Les institutions sont les structures de la société dans et par lesquelles les valeurs et les normes sont transmises.

Les artefacts

Les artefacts – choses ou aspects de la culture matérielle – décrivent des valeurs et des normes d'une culture.

La culture se définit comme un ensemble de connaissances, conscientes ou non, transmises par des systèmes de croyances, par le raisonnement ou l'expérimentation qui la développent au sein du comportement humain en relation avec la nature et le monde environnant. Elle comprend ainsi tout ce qui est considéré comme acquisition de l'espèce, indépendamment de son héritage instinctif, considéré comme naturel et inné. Ce mot reçoit alors des définitions différentes selon le contexte auquel on se réfère.

Par conséquent, faire preuve de conscience culturelle, signifie qu'il faut être conscient que :

- Il existe plusieurs cultures dans le monde;
- Toutes les cultures s'équivalent;
- Il faut apprendre à connaître la culture de l'autre (pénétrer son cadre de référence)
- Il convient, très certainement, de la RESPECTER sans pour autant l'accepter.

Cette façon d'agir, de penser, de raisonner, permet d'éviter tout choc culturel; celui-ci étant l'effet engendré e manière inattendue sur un individu lorsqu'il est plongé dans une culture étrangère.

3. QUELQUES EXEMPLES DES CATEGORIES CULTURELLES

D'abord, il faut définir certains concepts qui sont très proches de celui de culture et ensuite limiter les possibilités de catégorisation.

ETHNIE (du grec ethnos : peuple)

Sont certains groupements humains avec une homogénéité culturelle, qui habitent une aire géographique et qui ont une histoire commune. L'unité d'une ethnie repose sur une communauté linguistique et de conscience de groupe.

SOUS-CULTURE

En sciences sociales, le terme de sous-culture est employé pour définir les valeurs, les pratiques et les normes particulières à un groupe social à l'intérieur d'une culture plus globale tout en s'y différenciant par des éléments secondaires. On peut aussi parler de culture intime.

Elle se différencie de la contre-culture qui s'oppose frontalement à la culture dominante et ne vise pas au renversement des valeurs culturelles établies mais à définir les siennes propres. Ainsi, la culture de jeunesse techno est une sous-culture de la culture populaire, alors que les mouvements hippie et punk sont – ou ont été – des exemples de contre-culture contestant valeurs et normes de la société patriarcale des années 60 ou consumériste des années 70.

Les pirates informatiques forment une sous-culture dans le monde de la technique.

Le mouvement gothique, les skinheads peuvent être considérés comme des sous-cultures musicales de la culture rock.

Localement, pour peu qu'il fasse preuve d'homogénéité, tout groupe social peut potentiellement constituer sa propre sous-culture, que ce soit sur des bases raciales (les Beurs en France, Latinos aux Etats-Unis), sociales (la bourgeoisie génère un système de codes spécifiques), d'âge (la jeunesse adolescente dans un mouvement sans cesse renouvelé de distinction par rapport aux plus âgés, est en ce sens féconde de sous-cultures spécifiques), mais aussi des groupes basés sur des intérêts minoritaires (la culture gay, en ce sens, présente des caractéristiques plus largement partagées par les différentes communautés gay dans le monde, et toujours distinctes de la culture dominante qui, pour sa part, puise dans les modèles qu'elle génère).

Le concept de sous-culture n'est pas un concept analytique, puisque le concept comme tel nous sert uniquement pour décrire un trait culturel propre à un segment de la société, donc si on veut réaliser une analyse, il faut le faire à partir de la culture totale de la société.

La sous- culture, du point de vue logique, ce n'est qu'un segment de la culture, mais aussi une façon d'extraire les segments en utilisant diverses catégories caractéristiques : jeunesse, paysans, institutions, marginaux, étrangers, délinquants et bien d'autres.

Quelquefois on dit sous-culture de ... et on mentionne un trait spécifique, par exemple, sous-culture des jeunes, sous-culture des délinquants, etc.

CONTRE-CULTURE

La contre-culture est un ensemble de valeurs culturelles formant un tout structuré et s'opposant au système idéologiquement dominant. Dans les années 1970, elle caractérise l'explosion des mouvements contestataires de la jeunesse envers la domination culturelle de la bourgeoisie : l'époque est fortement marquée par un idéalisme politique qui tend vers le gauchisme et le maoïsme; envers le puritanisme sexuel : c'est le début de la révolution sexuelle. Il s'agit de courants nés dans les années 60 aux Etats-Unis (culture hippie notamment) qui éclosent en mai 68 en France.

Selon l'époque, on peut aussi associer au terme contre-culture :

- Le féminisme
- La musique contestataire
- L'underground artistique en général
- Le cinéma underground
- Les arts de la rue
- L'activisme et le militantisme politique (gauchisme)

- Les mouvements artistiques:
  - Le futurisme
  - Le dadaïsme
  - Le surréalisme
  - La pataphysique
  - Le situationnisme
  - Mais également le romantisme (il est intéressant de noter que ce mouvement, qui,) à l'époque, choquait beaucoup pour bouleverser les idéaux esthétiques classiques, est à présent considéré comme totalement intégré et assimilé à la culture)

- L'anarchisme
- *Moyens de communication alternatifs:*

- Les fanzines et les webzines
- Le sticker, la communication par l'autocollant
- L'affichage politique et culturel
- Le tract ou *flyer*

- Art graphique et occupation de l'espace:
  - Les tags
  - Les graffitis
  - La peinture murale
- Le *do it yourself*
- L'art postal

ACCULTURATION / ASSIMILATION CULTURELLE

L'acculturation est un ensemble de phénomènes qui résultent d'un contact continu et direct entre les groupes d'individus de cultures différents et qui entraînent des modifications dans les modèles culturels initiaux de l'un ou des deux groupes. Il faut bien distinguer "acculturation" et assimilation".

Confusion entre acculturation et assimilation : cette dernière ne constitue qu'un cas extrême d'acculturation. L'assimilation est la disparition totale de la culture d'un groupe qui assimile et intériorise la culture de l'autre groupe avec lequel il est en contact.

Confusion entre acculturation et ethnocide : l'ethnocide est la destruction systématique de la culture d'un groupe, c'est-à-dire l'élimination par tous les moyens non seulement de ses modes de vie, mais aussi de ses modes de pensée. L'ethnocide est donc une déculturation volontaire et programmée. L'acculturation est quant à elle un phénomène consenti. (Denys Cuche)

L'assimilation culturelle est une forme extrême d'acculturation, au cours de laquelle un individu ou un groupe abandonne totalement sa culture d'origine pour adopter les valeurs d'un nouveau groupe.

SUBCULTURE

Le terme de subculture est employé pour définir l'ensemble des valeurs, des pratiques et des normes particulières à un groupe social à l'intérieur d'une culture plus globale tout en se différenciant par des éléments secondaires.

C'est une *"dynamique répondant à des difficultés d'ajustement social et engendrant des nouvelles formes d'expression culturelle, sur un mode agonistique non exempt de violence"*.

En effet, les jeunes sont ceux qui vivent des problèmes particuliers : conflits culturels engendrés par les valeurs différentes transmises par la société et par les parents, problèmes de la communication avec les parents, crise d'identité, problèmes d'intégration et choc culturel en sont des exemples.

Les migrants adolescents et jeunes adultes semblent particulièrement prédisposés aux diverses formes de stress d'adaptation, car ils doivent faire face non seulement aux problèmes de croissance et de formation de l'identité qui précèdent la maturité, mais aussi à de nouvelles exigences, voire à une crise d'identité culturelle, liées à leur nouvelle situation.

C'est ainsi que certains chercheurs ont établi un lien de cause à effet entre le phénomène de migration au stade de l'adolescence et certains problèmes de comportements subséquents – abus d'alcool, abus de drogues, délinquance, et dépression.

EN RESUME :

LA NOTION DE CULTURE – DEFINITIONS GENERALES

Système de connaissances et de valeurs qui est en commun (supposé être commun) à un groupe d'hommes formant un acteur social (cf. plus loin "acteur social")

- Connaissances générales vs spécialisées
- Traditions, coutumes, mentalités, mœurs , "esprits de..."
- Expériences

Ensemble de solutions à des besoins et/ou intérêts d'un groupe d'hommes

- Ensemble de solutions de "survie" (dans un monde, dans une "Umwelt")
- Solutions de "vie commune" (entre les hommes d'un groupe social donné)

"Capital (symbolique)" servant à la satisfaction des besoins et intérêts des groupes sociaux et à la gestion des rapports de force.

Une triple distinction récurrente

- Culture matérielle
- Culture sociale
- Culture "intellectuelle" ou "spirituelle"

Culture matérielle :

- Concerne, d'une façon générale, les rapports entre l'homme et le monde (son "Umwelt")
- Artefacts, outils, instruments
- Constructions et oeuvres
- Procédés techniques et technologiques
- Etc.

Culture sociale :

- Concerne les rapports entre les hommes constituant un groupe (i.e. un acteur social) ainsi qu'entre les différents sous-groupes d'un groupe social plus différencié
- Types de rapports (concurrence, coopération, conflit,...)
- Modalités de rapports (pouvoir, contrainte, liberté,..)
- Acteurs et rôles sociaux (organisations sociales, institutions,... métiers et spécialisations professionnelles,..)
- L'appropriation et l'organisation du temps (qui devient le temps social : fêtes, rites ponctuant le temps, différents types de temps,...)

Culture" intellectuelle" ou "spirituelle" :

- Concerne avant tout les constructions intellectuelles ou cognitives sur l'homme, le monde, la société, la nature, la métaphysique, l'art, etc.
- Production de systèmes de pensées philosophiques, religieuses, artistiques ou littéraires
- Etc.

Note : c'est une distinction récurrente et assez simple; d'autres distinctions sont bien sûr possibles.

4. CULTURE DE JEUNESSE

On appelle des activités culturelles et subculturelles d'adolescents et de jeunes adultes une culture de jeunesse. Les jeunes y sont et des acteurs et le public. Ils y cherchent des moyens d'expression d'une sensation de vie considérée comme nouvelle qu'ils ne trouvent pas représentée dans la vie culturelle établie. Ils y manifestent leur position parfois juste plus moderne, parfois critique et parfois opposée aux valeurs et aux normes dominantes.

4.1. Historique : Naissance et reconnaissance d'une culture particulière

Naissance de la culture des jeunes

Plus on remonte dans l'histoire, plus l'éducation était confiée uniquement à la famille et aux autorités. Par ces intermédiaires, les jeunes ne pouvaient développer une propre culture car il n'existait que deux âges : l'enfance (âge de soumission aux adultes) et l'âge adulte (âge de contrôle des enfants).

L'apparition du phénomène d'une adolescence de plus en plus autonome a donc permis l'émergence d'un nouveau type de culture.

Reconnaissance de la culture des jeunes

Au départ, les jeunes développent d'abord un système de valeurs alternatives et une propre conception du monde. Par la suite, les symboles sont souvent copiés par un grand public cependant incapable de vivre les valeurs intérieures et les aspects créatifs de la nouvelle culture de jeunesse qui ainsi sera absorbée par les cultures établies.

De nos jours, précédée par l'industrie de la musique, l'économie aussi prend acte de la nouvelle culture jeune et propose des objets de consommation adaptés. En effet, si les jouets existent déjà depuis longtemps, ces objets n'avaient de vocation qu'éducative. Par l'utilisation d'une consommation "propre" telle que vêtements de mode ou de marque, bijoux, aussi de logos sur leurs portables, etc., les jeunes se différencient de leurs parents et marquent ainsi leur appartenance au groupe jeune.

Or, cela ne représente pas nécessairement une exclusion ou un retrait complet de la façon de vivre parentale ni de ses objets de consommation. Il subsiste toujours de nombreux aspects d'éveil à l'âge adulte. Le port de la mini-jupe dans la première "génération rock" au début des années 60 manifestait à la fois une volonté d'émancipation du monde adulte (par la provocation) mais aussi un moyen de montrer sa volonté d'y appartenir (l'éveil à la sexualité).

4.2. Etude de la consistance de cultures de jeunesse.

Liste des symboles pouvant appartenir à une culture de jeunes

Les adeptes s'identifient avec leur culture de jeunesse à travers certains symboles de groupe, comme:

- Un langage spécifique : voir argot et verlan
- Des styles de musique spécifiques : voir rock, pop, punk, grunge, metal, rap et electro.
- Un langage corporel : vêtements, bijoux, tatouage.
- Des phénomènes de groupes particuliers : boîte de nuit, drogue.

Les cultures de jeunesse à travers l'histoire et le monde :

Dès 1990 à aujourd'hui:

- La techno, le rap, le grunge et les skaters
- Les milieux subculturels d'immigrés de 2ème ou 3ème génération dans les banlieues des grandes villes
- Surtout en Allemagne une culture de jeunesse violente inspirée par les "valeurs" du nazisme (et exploitée par des néo-nazis)
- Vu l'importance des traditions, de travail, et de respect dans la vie, au Japon l'apparition massive de jeunes qui, habillés et coiffés en couleurs criardes, soignent l'oisiveté et ne semblent vivre que grâce à leurs téléphones portables utilisés à outrance peut être vu comme une culture jeune aussi. En Chine communiste, dans ses milieux urbains nouvellement riches autour du portable, une jeunesse prônant la consommation fait ses premiers pas.

Dès 1980 :

- Le Punk, le Gothique et le Metal. New Wave? Disco?

Dès 1970 :

- Le rock, le hard rock. Les débuts d'un mouvement écologique? Les yuppies?
- Les "soixante-huitards". Un mouvement de jeunes gauchistes?

Dès 1960 :

- Les Beatniks, le rock anglais et les hippies

Dès 1950 :

- Le rock"roll

Avant :

- La jeunesse "swing" dans l' Allemagne nazie
- La jeunesse ouvrière révolutionnaire après la première guerre mondiale (voir aussi le nudisme)

La culture jeune et la commercialisation

Vers la fin des années 1980, les adolescents devenaient un groupe visé important pour l'économie. La vitesse de commercialisation des cultures de jeunesse augmentait rapidement jusqu'à des tentatives d'établir des "cultes" à l'aide de la seule publicité sans mouvement de jeunes antérieur (à discuter).

Cette absence d'authenticité est une raison pour un malaise diffus vis-à-vis de la vie sociale et culturelle s'aggravant parmi de récentes générations (à discuter). Chaque "culte" ne dure qu'un instant. Une vraie culture de jeunesse, le rap français faisant l'exception, a du mal à naître.
Si la culture de la jeunesse a réussi à apparaître grâce à la société de consommation, elle en est cependant séparée. Une culture n'est pas une mode, il faut une certaine pérennité au phénomène dans son style puis dans sa population.

Culture de jeunesse et générations

Depuis l'apparition de la culture pop dans les années 1960, de plus en plus de gens, sortis de leur adolescence depuis longtemps, restent fidèles à leur culture de jeunesse. Elle reste vivante dans leur identité et dans leur façon de vivre. Ainsi, par exemple, les concerts des Rolling Stones mobilisent même des retraités qui jubilent. D'autres groupes sans succès commercial continuent aussi à tourner, motivés par l'expression d'une structure émotionnelle différente de la norme de référence. Des adultes "restés jeunes" de cette manière peuvent être importants pour les jeunes, parce qu'ils disposent de moyens de distribution et d'organisation manquants. Eux-mêmes adeptes de la tolérance, ils sont souvent constructeurs de "ponts de compréhension".

Cette nouveauté aboutit à deux hypothèses différentes:

- Une culture de jeunesse peut devenir éternelle
- La création de "cultures d'une génération" vieillissant avec les individus qui la composent et disparaissant ensuite seulement.

Parallèlement à ce phénomène, certains relèvent une tendance au jeunisme dans la société. L'âge jeune en soi est idéalisé et idolâtré. Ce phénomène peut être aperçu par exemple chez les adulescents. Les adulescents sont des adultes qui souhaitent retenir ou retrouver leur adolescence. Ils se comportent comme des adolescents pour retrouver des sentiments perdus. Les psychologues considèrent généralement qu'il s'agit d'un phénomène de nostalgie et que ces personnes comblent un manque d'affection. Dans la majorité des cas, ces personnes se contentent d'utiliser des signaux de jeunesse tels que marques de vêtement pour enfant ou peluches tout en se comportant en adultes responsables.

Conclusion : la diversité des cultures

L'un des rares consensus en ce domaine est qu'il faut se garder d'y voir un phénomène global. En effet, la diversité des activités et des origines sociales même au sein d'une même classe d'âges fonde une diversité des cultures chez les jeunes. Si on peut parler d'une véritable culture jeune c'est parce que la jeunesse a progressivement gagné une place dans la vie publique en analogie à l'évolution de la société de consommation. Si les jeunes deviennent un phénomène à part, c'est qu'ils possèdent leurs propres normes de différentiations maintenant acceptées par les adultes. En effet, une culture (en tant que phénomène identitaire) ne peut tirer son origine d'une contrainte.

EXERCICES PRATIQUES

Identité sociale, croyance, valeur, appartenance.

- Cas vécus d'expérience ou un conflit entre système de valeurs... vous avez pu trouver une solution qui respectait chacune des parties en cause? (analyse des cas amenés)
- Si on vous demandait de vous décrire?
- Débat sur quelles sont les valeurs importantes à mes yeux? Comment les exprimer?
- L'uniforme de l'agent de gardiennage, que représente-t-il pour vous? Pour les autres?
- Les mots qui font mal
- Utilisation, seulement
- Les raisons, cas vécus
- L'identité mise en cause : discours possibles
- Questionnaire autour du système des valeurs et croyance.

- Le concept de la culture : chaque participant donne sa définition de la culture (quels critères), transmissions de quelles valeurs, à quoi sert-elle, notions d'appartenance,....
- Débat – synthèse au tableau

Les valeurs et les croyances : carte d'identité de l'agent de gardiennage

- Définition de soi - image de soi
- Règles déontologiques
- Représentations mentales de l'agent

Échanges- débat

Le jeu du "photo-language"

Débat :

- Les 3 piliers de ma culture
- La culture occidentale
- Démocratie et sécurité => pour l'agent de gardiennage

CHAPITRE 3 : DIVERSITE ET PHENOMENE DE GROUPE

1. DIVERSITE HUMAINE

Diversité biologique :

Si les hommes sont tous différents, tous appartiennent à la même espèce (homo sapiens). Par espèce, les biologistes entendent un ensemble de populations dont les membres sont interféconds mais ne peuvent se reproduire avec des membres d'une autre espèce.

Diversité culturelle :

La diversité culturelle est la constatation de l'existence de différentes cultures, comme la biodiversité est la constatation de l'existence de la diversité biologique dans la nature.

Elle est souvent associée à la diversité linguistique, qu'elle englobe.

La Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel ratifiée au 20 juin 2007 par 78 Etats précise :

« Ce patrimoine culturel immatériel, transmis de génération en génération, est recréé en permanence par les communautés et groupes en fonction de leur milieu, de leur interaction avec la nature et de leur histoire, et leur procure un sentiment d'identité et de continuité, contribuant ainsi à promouvoir le respect de la diversité culturelle et la créativité humaine ».

La diversité culturelle a été reprise également par la déclaration de Montréal de 2007, ainsi que par l'Union européenne.

L'idée d'une société mondiale multiculturelle recouvre plusieurs idées, qui ne sont pas exclusives. Voir multiculturalisme.

En plus de la langue, la diversité peut aussi inclure la religion ou la coutume traditionnelle.

Face à la diversité socio-culturelle :

Il est intéressant de voir comment les peuples pensent leurs différences culturelles. Qu'il s'agisse :

- Des habitudes alimentaires ;

- Des us et coutumes en matière de politesse ;
- Du rapport au corps ;
- De l'organisation de la vie sociale ;
- De la conception des rapports amoureux ;
- Des modalités d'occupation de l'espace ;
- De la conception du temps ;
- De la place et de la signification des langages verbal et non verbal ;
- Etc.

EXERCICE : donner un nombre et une unité de mesure pour une série de situations de la vie quotidienne (cf. cours oral – exercices pratiques)

2. Notion de groupe

Origine du concept

L'être humain est depuis sa naissance un être socialement inséré au sein de groupes tels que la famille, l'école, ou des équipes au sein desquelles il travaille ou occupe ses loisirs, etc.

C'est au début des années 1930, que l'intérêt va principalement se porter sur la vie des groupes primaires (aussi appelés « restreints », pour signifier que l'on parle de groupes suffisamment petits pour que chaque membre puisse être en relation avec tous les autres membres du groupe) et les relations interpersonnelles.

Selon l'inventeur de l'expression, Charles Horton Cooley, le groupe primaire (ou restreint) est caractérisé par des relations intimes d'association et de coopération ; mais il est, au moins, une autre acceptation bien différente, d'origine psychologique et psychanalytique, puisque, pour Freud en particulier, « un groupe primaire est formé d'un certain nombre d'individus, qui ont un idéal commun en la personne de leur chef, et qui, en vertu de cet idéal, s'identifient les uns aux autres ».

Le groupe restreint se caractérise d'abord, selon Cooley, par des relations directes de présence à présence, mais ce trait ne suffit pas à bien le cerner, comme l'a judicieusement montré Ellsworth Faris. Le groupe primaire se reconnaît essentiellement au sentiment de l'unité du tout, exprimé par le nous : il implique en effet une forte solidarité, se traduisant dans une vive sympathie et une identification mutuelle fondée sur la fusion des individus dans le tout commun.

Il reste pourtant encore à expliquer en quel sens de tels groupes peuvent justement être dits primaires. Or, pour Cooley,les groupes méritent l'appellation « primaire » dans la mesure où ils servent à former les idéaux moraux de l'individu et, ultérieurement à les renforcer dans la conduite de la vie (famille et groupes de jeu de l'enfance par exemple).

En physique, la dynamique est la partie de la mécanique qui s'occupe des relations entre les forces et les mouvements produits par celles-ci. La dynamique des groupes est la science des lois qui relient les conduites d'un groupe au système des forces agissant en son sein.

L'énergie du groupe est au service de deux fonctions : l'un travaillant à sa conservation, l'autre à sa progression vers les buts.

D'autres modes d'associations sont à distinguer du groupe restreint : la foule, qui rassemble épisodiquement un grand nombre d'individus, non nécessairement les mêmes, et les prédispose à l'apathie devant un meneur, à la contagion des émotions, aux actions paroxystiques ; la bande, qui est caractérisée par la recherche du semblable et le renforcement de l'identification à celui-ci ; le groupement, ou association, qui a pour but de confier à des représentants actifs la défense d'intérêts communs à des gens qui ne se connaissent guère personnellement ; le groupe secondaire, ou organisation, qui rassemble un assez grand nombre d'individus en vue de tâches différenciées et régit les rapports de ces individus, entre eux et par rapport à l'institution, selon des structures et des règles de fonctionnement préétablies.

Le groupe constitue une micro- culture possédant ses croyances, ses normes, son langage, ses traditions.

Définition du groupe

Qu'est-ce qu'un groupe ?

Il ne s'agit pas seulement de réunir plusieurs personnes ayant un but commun pour constituer un groupe...

Par exemple, lorsque vous prenez le train, vous n'avez probablement pas le sentiment d'appartenir à un groupe avec les autres voyageurs de votre compartiment qui ont pourtant le même objectif que vous (la gare d'arrivée)...

Par contre, la notion de groupe prend tout son sens si vous vous rendez à un cours de théâtre ou à une réunion associative. Indépendamment du nombre de personnes qui peuvent constituer un groupe (à partir de deux et plus), nous admettrons que pour qu'il y ait un groupe, deux conditions minimum doivent être remplies :

- Il doit y avoir interaction entre les personnes en présence. Il peut s'agir de communication verbale, bien sûr, mais aussi non verbale (signes, regards, sourires, poignées de main, etc.)
- Les personnes doivent avoir un objectif commun.

Ainsi, les voyageurs du train, bien que leur but soit commun, ne constituent pas un groupe dans la mesure où il n'y a pas besoin d'interaction entre eux pour leur permettre de réaliser cet objectif.

Les facteurs d'influence humaine dans un groupe

Un groupe n'est pas, comme on pourrait le croire, la somme des individus qui le constituent.

Autrement dit, le groupe a sa propre « personnalité », distincte de l'ensemble des individualités qui en font partie. Probablement avez-vous déjà vécu l'expérience de groupes dans lesquels régnait un « climat » particulier : qu'il s'agisse de sérénité générale, de dynamisme, de cordialité, entre les membres ou bien d'austérité ambiante, de tensions ou autre.

Or, le climat du groupe peut influencer considérablement le comportement des individus immergés dans ce groupe.

Par exemple, il est courant de constater qu'un enfant peut être sage à l'école et infernal à la maison, ou le contraire...ou bien qu'un employé peut être calme et discipliné au travail, et très nerveux et désorganisé quand il est chez lui.

Un autre élément d'influence important est celui qui consiste à exercer des pressions (même si elles ne sont pas toujours conscientes) qui incitent les membres à se conformer aux normes édictées par le groupe. Ces normes peuvent être informelles en ce sens qu'elles n'ont jamais été exprimées, mais néanmoins être suffisamment puissantes pour être adoptées.

En effet, selon la personnalité de certains groupes, il peut sembler « souhaitable » d'être habillé d'une certaine manière, d'adopter un type de comportement ou un jargon spécifique...

C'est ce que l'on appelle la pression de conformité. Elle est un moyen pour le groupe d'aboutir à une cohésion.

La validation de ces règles par l'individu signifie l'approbation des autres, ce qui lui donne un sentiment de sécurité **.**

D'autre part, elle est un moyen de renforcer ses certitudes sur la réalité du monde, dans la mesure où ces valeurs sont partagées et validées de la même manière par d'autres.

L'idée du « groupe » peut faire peur

Certains mécanismes de protection psychologique font que nous avons du mal à percevoir le groupe en tant que personne ayant sa sensibilité, ses valeurs, ses codes, etc.

Ce refus de la réalité groupale proviendrait de cette peur inconsciente de se déposséder de sa propre personnalité et de sa conscience individuelle. Cela peut s'expliquer en regard de certains phénomènes collectifs angoissants (paniques, émeutes, suicides collectifs de certaines sectes, etc.) qui accentuent de manière spectaculaire cette perte de l'identité personnelle au profit du groupe.

Néanmoins, nous ne pouvons échapper complètement à l'influence de certains groupes, notamment ceux dans lesquels nous nous sentons en harmonie avec les valeurs et les normes adoptées.

Dans ce cas, cette résistance individuelle spontanée s'estompe jusqu'à disparaître totalement si le groupe est très solidaire. En fait, plus il y a cohésion dans un groupe, plus il y a de pressions de conformité auxquelles il convient de se soumettre.

A l'inverse, plus il y de divergences au sein d'un groupe, plus la pression de conformité diminue. En effet, lorsque des désaccords apparaissent, des sous-groupes peuvent se former, des individus peuvent également réagir, généralement en mettant clairement en évidence cette pression dans le but de la dénoncer.

De la « brebis galeuse » au « marginal »

Les groupes disposent d'un riche vocabulaire pour qualifier une personne qui sort du cadre imposé des normes et des modèles de son groupe, par exemple : « traître », « faux-frère », « judas », « renégat », « vendu », « jaune », « brebis galeuse », etc.

On voit à quel point le facteur solidarité est important et la coloration affective qu'il prend.

La solidarité est en fait l'ultime preuve de l'appartenance au groupe et en devient l'élément fédérateur, utilisé comme seul moyen de mesure pour évaluer la loyauté de ses membres.

Le groupe pourra également dire d'une personne qu'elle a « dépassé les bornes » en ce sens qu'une limite a été franchie que le groupe ne peut accepter.

Toutefois, il peut exister dans certains groupes, une marge de tolérance à cette « déviance ». Un tel groupe peut, en effet, accepter d'attribuer à un membre un statut de déviant. Ce statut est reconnu et admis par tous. Il peut s'agir du « fou du village » ou bien du « clown de l'équipe », etc.

Les écarts commis par ses déviants sont tolérés dès lors qu'ils ne remettent pas en cause les valeurs du groupe et ne nuisent pas à sa cohésion.

La marginalité peut être volontaire (l'asocial) ou subie ; le sujet est mis à l'écart par les autres (considéré par exemple, comme un minable par le groupe).

Normes internes et externes

Le groupe, nous l'avons vu, évolue comme une personne, avec ses valeurs, ses opinions, ses règles, etc. L'ensemble de ces codes constitue pour le groupe ses normes internes.

Toutefois, un groupe évolue dans un environnement, lui-même constitué de plusieurs autres groupes, qui sont eux-mêmes inclus dans des groupes plus vastes ayant aussi leurs normes.

Toutes les normes issues de l'environnement extérieur à un groupe seront appelées normes externes.

Souvent, il peut arriver que les normes internes et externes soient opposées au sein d'une même structure, sans pour autant nuire à l'équilibre de l'ensemble. Ainsi, par exemple, une équipe partageant le même bureau peut très bien décider d'accepter les fumeurs, même si certains collègues ne fument pas (norme interne) tandis que le règlement de l'établissement (norme externe par rapport à l'équipe) interdit de fumer dans l'entreprise pour respecter les non-fumeurs.

Souvenez-vous de ce que nous avons dit au sujet du contexte, en tant qu'élément déterminant dans l'interprétation des messages.

Il en est de même du groupe, dont les normes internes ne peuvent être comprises et admises par d'autres personnes ou d'autres groupes qu'à la condition de tenir compte du contexte environnemental extérieur. Pour un peuple, il peut s'agir du contexte historique, sociopolitique, géographique, etc.

Pour les salariés d'une entreprise, le contexte peut être lié à la situation économique de la région, à la politique sociale interne en vigueur, à la disposition des bureaux, etc.

Or, un observateur extérieur ne prenant pas en compte le contexte sera tenté de porter un jugement sur les normes internes du groupe, en les considérant par ignorance comme inacceptables, ce qui peut le conduire à des réactions de rejet,...

Le groupe et ses stéréotypes

Lorsque nous appartenons à un groupe, nous avons tendance à adopter facilement des stéréotypes.

Par exemple, les provinciaux ont un stéréotype des Parisiens, les commerciaux ont un stéréotype des « gens de siège », les membres d'une association ont des stéréotypes de ceux d'une autre organisation, les motards ont des stéréotypes des automobilistes, et inversement.

Des expériences démontrent clairement cette réalité : on projette à un groupe ayant une idéologie affirmée plusieurs images représentant des petits rassemblements de personnes. On demande au groupe d'identifier sur les images les gens qui représentent les valeurs qui lui sont opposées ou qu'il rejette.

On peut observer que les mêmes critères sont spontanément notés et exprimés par le groupe, qu'il s'agisse des caractéristiques physiques ou psychologiques (telles que, par exemple : gros, petit, sale, sournois, etc.). Pour le groupe, ils sont « tous pareils » et se « reconnaissent au premier coup d'oeil ».

Il est toutefois intéressant de noter que la perception qu'un groupe a de lui-même est différente car ses membres distinguent toujours les particularités individuelles des personnes qui le composent.

Nous voyons donc à quel point le stéréotype est une manière simpliste et subjective d'appréhender les choses. De plus, cet élément est amplifié par la pression de conformité du groupe.

En effet, lorsque que les mêmes images sont d'abord projetées à un sujet isolé du groupe, celui-ci émet des réserves, et se montre nuancé dans ses jugements ; mais lorsque le groupe entier est réuni, les stéréotypes perçus sont spontanément et vivement exprimés.

L'efficacité des groupes

Dans la mesure où un groupe a tendance à « s'enfermer » dans ses stéréotypes et ses normes internes, il est facile de comprendre comment ces éléments rejaillissent sur l'efficacité du groupe et peuvent altérer sa créativité, voire nuire à son développement.

En effet, toute idée nouvelle, un peu originale, donc en marge du groupe, risque de se heurter à la pression de conformité de celui-ci pour être facilement censurée avant même d'avoir été explorée.

Cela peut d'ailleurs conduire la personne qui en a l'idée à ne pas oser exprimer sa pensée de peur d'être ridiculisée ou rejetée.

Dans un tel contexte, il apparaît que le travail en groupe peut être moins performant que le travail individuel.

3. L'INDIVIDU ET LE GROUPE

Le groupe est un rassemblement d'individus, fondé sur une interaction mutuelle et au sein duquel s'établissent des relations conduisant à une intégration.

Nous faisons tous partie d'un groupe que ne le voulions ou non. Il est donc important de comprendre nos comportements au sein de notre propre groupe avant d'aller à la rencontre d'individus qui appartiennent, eux, à d'autres groupes. Nous observons des phénomènes comme l'obéissance, l'imitation, l'influence et les changements d'attitudes. Nos comportements, nos sentiments et nos représentations sont modifiées par le groupe (influence sociale).

Nous constatons trois étapes principales dans l'acceptation de la différence :

- L'acquiescement : la personne se conforme à l'avis des autres sans pour autant changer de position personnelle = phénomène de conformité à la majorité et à l'obéissance.
- L'intériorisation : la personne adhère à la position. Elle change de croyances, d'attitudes. La facilitation sociale et l'effet de la présence d'autrui sur notre comportement.
- L'imitation : est importante. On a tendance à imiter ceux que nous considérons comme supérieurs à nous (voir aussi les phénomènes de foule sur nos réactions émotionnelles).
- L'identification : la personne intériorise les valeurs du groupe (groupe d'appartenance).

Groupe/autorité :

Les expériences menées par Stanley MILGRAM montrent que tout être social peut perdre son sens moral pour obéir à une autorité reconnue (déresponsabilisation de l'individu) (I comme Icare – Henri VERNEUIL – 1979).

4. TYPES DE DIVERSITES DANS UN GROUPE

Groupe homogène (origine culturelle, statut, âge, sexe,...)

Groupe symboliquement biculturel (tous les membres sauf un sont du même horizon) Groupe

réellement biculturel : chacun des groupes a plusieurs représentants

Groupe multiculturel proprement dit : trois cultures ou plus.

5. SOCIALISATION

La socialisation est un processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir les modèles culturels de la société dans laquelle il vit et réagit. Elle est le résultat à la fois d'une contrainte imposée par certains agents sociaux, mais aussi et surtout d'une interaction entre l'individu et son environnement. Si elle favorise la reproduction sociale, elle n'élimine donc pas les possibilités de changement social.

Le processus de socialisation

Le terme socialisation désigne l'ensemble des mécanismes par lesquels l'individu intériorise les normes et valeurs de son groupe d'appartenance et construit son identité sociale. C'est de ce processus que dépend son intégration au sein du groupe, et plus largement de la société toute entière.

Définitions

Deux définitions de la socialisation existent :

- L'une assez normative : la socialisation est le processus par lequel la société attire à elle l'individu, à travers l'apprentissage méthodique de règles et de normes par les jeunes générations ; elle favorise et renforce l'homogénéité de la société (Durkheim) ;
- L'autre plus dynamique : la socialisation correspond au processus par lequel l'individu s'approprie les règles d'une organisation, à l'ensemble des interactions par lesquelles se construit l'identité sociale (approche weberienne).

L'individu intériorise un certain nombre de normes et de valeurs propres au groupe social dans lequel il vit. Les valeurs sont les manières qu'une société considère comme devant être respectées. Il s'agit d'idéaux partagés par les membres de cette société : sens de l'effort, réussite professionnelle, solidarité... Les normes en sont l'incarnation plus concrète, dans une société elles désignent tout ce qu'un individu peut ou ne peut pas faire, il s'agit donc de la traduction des valeurs de lois : être ponctuel à son travail, cotiser à la sécurité sociale...

Les rôles correspondent aux attitudes qui sont attendues d'un individu, compte tenu de son statut. Un individu dispose tout à tour de plusieurs rôles : un maître, un époux, un ami. Il implique nécessairement d'autres rôles pour se réaliser.

Le statut est la position occupée par un individu dans un cadre social donné (famille, entreprise,...). Il est essentiellement normatif et fait qu'un individu peut s'attendre de la part d'un autre à tel ou tel comportement.

Les différentes instances de la socialisation

Il y a différents agents (ou instances) de socialisation. Il y a également différentes étapes dans le processus de socialisation :

- La socialisation primaire : premier processus de socialisation d'un nouveau-né par l'intermédiaire de la famille, de l'école, des pairs, des médias. Cette socialisation est importante car elle va apprendre à l'enfant à vivre en société.

- La socialisation secondaire : elle se superpose à la première forme de socialisation. Elle va se faire par l'entreprise, les pairs (les amis),...

Toute socialisation est le résultat de deux processus différents : assimilation et accommodation. Par l'assimilation, le sujet chercherait à modifier son environnement pour le rendre plus conforme à ses désirs et diminuer ses sentiments d'anxiété et d'intensité. Par l'accommodation, au contraire, le sujet tendrait à se modifier pour répondre aux pressions et aux contraintes de son environnement.

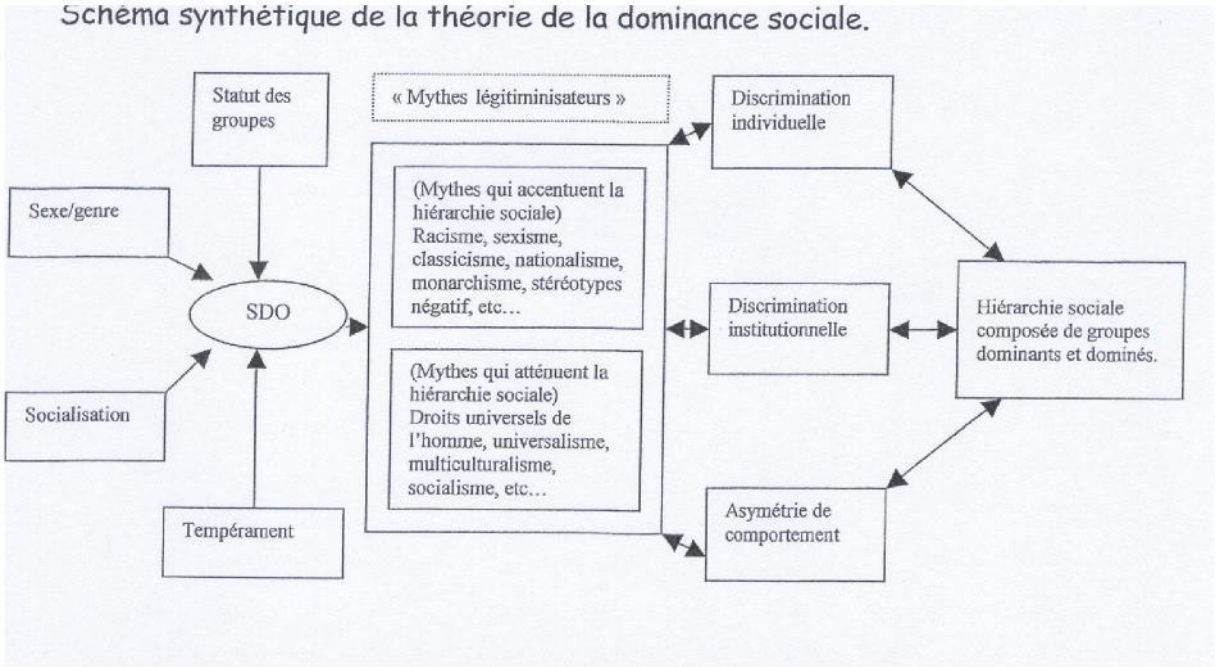
6. LA THEORIE DE LA DOMINANCE SOCIALE DE SIDANIUS & PRATTO

La théorie de la dominance sociale (TDS 1999) postule que toutes les sociétés sont caractérisées par l'existence d'une hiérarchie sociale composée d'un ou plusieurs groupes dominants (valeur positive disproportionnée) avec une autorité politique, du pouvoir, des richesses, des ressources et privilèges.

La plupart des formes de conflits intergroupes (racisme, ethnocentrisme, sexisme, nationalisme) peuvent être considérées comme des manifestations à former une hiérarchie sociale basée sur les groupes.

La position sociale dominante génère des préjugés envers les minorités et maintient les inégalités.

La discrimination individuelle serait un mécanisme de production et de maintien de la hiérarchie sociale. La discrimination institutionnelle désigne les rôles, les procédures et les actions discriminatoires des institutions (entreprise, école, justice, hôpital,...).



7. RELATIONS ENTRE GROUPES, STEREOTYPES, PREJUGES ET DISCRIMINATION

La théorie de l'identité sociale s'inscrit dans la perspective de l'étude des conflits intergroupes :

Tajfel et Turner (1979, 1986) établissent une définition du concept de groupe : c'est « une collection d'individus qui se perçoivent comme membres d'une même catégorie, qui attachent une certaine valeur émotionnelle à cette définition d'eux-mêmes et qui ont atteint un certain degré de consensus concernant l'évaluation de leur groupe et de leur appartenance à celui-ci » (p.40, notre traduction). Le groupe existe donc lorsque les individus ont conscience d'en faire partie; lorsqu'ils se catégorisent dans ce groupe. La catégorisation sociale est « un outil cognitif qui segmente, classe et ordonne l'environnement social et qui permet aux individus d'entreprendre diverses formes d'actions sociales.». La catégorisation sociale définit également la place de chacun dans la société. On parle d'appartenance groupale lorsque les individus se définissent eux-mêmes et sont définis par les autres comme membres du groupe.

Les groupes sociaux fournissent donc à leurs membres une identification sociale appelée « identité sociale ». L'identité sociale est définie comme la partie du concept de soi d'un individu qui résulte de la conscience qu'à cet individu d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance.

Quelques éléments importants :

Le comportement intergroupe se définit comme « tout comportement produit par un ou plusieurs individus à l'encontre d'un ou plusieurs individus basé sur l'identification des protagonistes comme appartenant à différentes catégories sociales ». Les auteurs présentent un continuum sur lequel peut être situé tout comportement social.

A RETENIR :

La théorie de l'identité sociale s'inscrit dans la perspective de l'étude des conflits intergroupes. Elle postule que la seule catégorisation en deux groupes distincts entraîne la discrimination à l'encontre de l'exo groupe dans le but de différencier son groupe. L'enjeu de la différenciation est une identité collective positive, celle-ci résultant d'une comparaison intergroupe favorable à l'endogroupe.

8. IDENTITE SOCIALE ET COMPARAISON SOCIALE

Rappelons que l'identité sociale est la partie du concept de soi d'un individu qui résulte de la conscience qu'a cet individu d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle à cette appartenance.

A partir de cette définition, les auteurs établissent trois principes généraux :

- Les individus cherchent à accroître ou maintenir leur estime de soi. Ils aspirent donc à un concept de soi positif.
- Les catégories sociales et le fait d'appartenir à ces catégories sont connotés positivement ou négativement. Ces évaluations sont partagées aussi bien par les membres d'un groupe que par les membres des différents groupes. La valeur de l'identité sociale dépend de l'évaluation des groupes en jeu dans l'identité sociale de la personne.
- L'évaluation d'un groupe se fait par comparaison avec certains autres groupes sur des dimensions importantes. S'il ressort de la comparaison un écart en faveur de l'endogroupe, cela lui confère un fort prestige, mais si la comparaison est négative pour l'endogroupe le prestige qui en est retiré est faible.

Tajfel et Turner dérivent de ces suppositions trois principes théoriques :

- Les individus tentent d'acquérir ou de maintenir une identité sociale positive.
- Une identité sociale positive résulte de comparaisons favorablse entre l'endogroupe et des exogroupes pertinents : l'endogroupe se distingue positivement des exogroupes pertinents.
- Lorsque l'identité sociale est insatisfaisante, les personnes tentent soit de quitter leur groupe pour rejoindre un groupe plus valorisé, soit de rendre leur groupe actuel plus positivement différent.

L'hypothèse est alors faite que la pression pour obtenir une évaluation positive de son groupe lors des comparaisons amène les groupes à vouloir se différencier des autres. Trois facteurs influencent la différenciation intergroupe. Tout d'abord, les individus doivent avoir intégré leur appartenance groupale à leur concept de soi. Ils doivent être identifiés à l'endogroupe. Ensuite, la situation doit permettre une comparaison intergroupe sur des dimensions pertinentes. Tout critère différant entre les groupes n'a pas une valeur évaluative, seules certaines caractéristiques ont de l'importance pour les groupes impliqués dans la comparaison. Enfin, la proximité et la saillance situationnelle sont des critères pour déterminer quels exogroupes sont pertinents pour la comparaison.

RESUME : A RETENIR :

La perception sociale de l'individu :

- Définition : processus fait de moments conscients et inconscients où nous jugeons les aspects positifs et négatifs des autres.
- La perception sociale de l'individu et construction des relations.

A. Nos construisons des relations autour des caractéristiques communes : « qui se ressemble s'assemble ».

B. Nous formons des théories sociales et personnelles pour donner une certaine consistance à nos conceptions sur les personnes.

C. Nous n'utilisons pas toujours toutes les informations à notre disposition. Une sélection s'opère sur base d'un certain nombre de facteurs.

D. Rappel : la perception - cours de techniques de communication.

E. Les manquements de cette information sont comblés par les stéréotypes et des préjugés (Exemple : fonctionnaire = fainéant).

F. Conclusion : avoir des impressions est donc un processus qui varie d'une personne à l'autre +

EXERCICES PRATIQUES

ETIQUETTES ET ROLES : LE PIEGE DES APPARENCES

L'objectif est d'identifier les étiquettes et les mots péjoratifs associés aux personnes en raison du genre, de l'appartenance à une minorité, de l'apparence physique ou pour toute autre raison discriminatoire.

L'agent de gardiennage prend conscience des étiquettes en s'y identifiant (s'identifier à, intérioriser les impressions liées à l'étiquetage,...)

Il comprend l'effet réducteur de l'étiquetage (la personne est réduite à une seule de ces caractéristiques). L'étiquetage est une insulte, stigmatise comme le racisme.

Il peut changer éventuellement d'attitude en devenant plus nuancé, plus soucieux d'autrui, plus emphatique,...

Un autre outil est l'Eurorail sur base de photographies de personnes (faire des choix + débat)

= classement personnel de préjugés : jeunes, vieux, employés, banquiers, étrangers, femmes, handicapés,...

Décrivez un homme d'affaires à succès :

Quelles sont les caractéristiques (tenue, emploi du temps, relation, patrimoine,...)?

- Faites le même pour une femme au foyer
- Pour un ouvrier de la construction
- Etc.

JEUX DE ROLES : DIVERSITE CULTURELLE

Les élèves réalisent des jeux de rôles sur base de situations concrètes dans le gardiennage face à la diversité.

Faire respecter une règle de sécurité, attitudes face à :

- Un jeune maghrébin
- Une personne âgée
- Une femme d'origine bourgeoise
- Une personne très sale
- Un homosexuel
- Un médecin
- Etc.

Jeux de rôles : + débat

Exercices- Débat : sur les pratiques et réflexes bons et mauvais des milieux du gardiennage en contexte interculturel.

Tour de table : « Psychologie individuelle versus psychologie collective »

Tour du table : IN GROUP / OUT GROUP : solitude versus isolement

Exercice : Mise en situation

Approche et « gestion » d'un groupe de jeunes dans divers lieux publics : parc public, cinéma, grand magasin, etc.

CHAPITRE 4 : LES STEREOTYPES ET LES PREJUGES

Pour percevoir l'autre, dans sa différence, on utilise souvent divers filtres et écrans qui constituent autant de grilles de décodage plus ou moins commodes, mais surtout infiniment réductrices.

Pour dévaloriser l'autre, celui qui est différent, celui qui fait peur, d'aucuns adoptent certaines attitudes de défense et de rejet.

Il convient d'arrêter sur deux concepts qui sont quelquefois difficiles à différencier.

1. LES STEREOTYPES

1.1. Définition

A partir de nombreuses propositions de définition, nous retiendrons celle qui définit le stéréotype comme : *une croyance concernant les caractéristiques, attributs ou comportements d'autrui comme membre de certains groupes auxquels nous n'appartenons pas.*

> Ensemble de traits censés caractériser un groupe sur base de son aspect physique et psychologique et de son comportement;

> Ensemble de croyances concernant les caractéristiques, attributs ou comportements d'autrui comme membre de certains groupes auxquels nous n'appartenons pas;

> Résultat d'une simplification de l'identité de l'autre (un trait sélectionné parmi la masse disponible) et d'une généralisation (trait accentué au regard de son poids réel et attribué à toute une catégorie)

Exemples :

- "Les Noirs courent très vite"
- "Les Belges adorent les frites"
- "L'Argentine est le pays du tango; tous les Argentins sont d'excellents danseurs."

1.2. Pourquoi se forge-t-on des stéréotypes?

Selon l'approche de la psychologie scientifique, le stéréotype résulte de notre incapacité à retenir et interpréter toutes les données de notre environnement qui sont pourtant nécessaires à notre orientation ou adaptation à celui-ci. Le stéréotype permet donc de s'orienter et de s'adapter face à la masse d'informations qui nous submerge à chaque instant en les organisant par catégories opérationnelles.

Exemples:

- Se trouvant dans un lieu public pour un rendez-vous à une heure précise et constatant qu'elle est sans montre, une personne choisit de s'adresser, de préférence, à une vieille dame qui lui semble avenante plutôt qu'un skinhead qui lui paraît agressif
- Incapacité à retenir et à interpréter tourtes les données de l'environnement, d'où organisation simplifiée de notre environnement
- Interprétation subjective de la complexité du réel
- Promotion du groupe auquel on appartient, valorisation par différenciation
- Justification de nos comportements.

Conséquences :

> Réaction programmée face à quelqu'un en fonction de son appartenance à une classe ou un groupe.

1.3. Comment se forge un stéréotype?

Deux mécanismes principaux contribuent à l'élaboration d'un stéréotype :

> La simplification : on sélectionne quelques données jugées pertinentes dans la masse des infirmations disponibles

> L'exagération : les données sélectionnées sont accentuées au regard de leur poids réel.

Exemple :

Des photos d'étudiantes sont montrées, aux Etats-Unis, à un public test auquel il est demandé d'indiquer quels traits de personnalité caractérisent ces jeunes filles. Les commentaires varient alors selon la sensibilité de chacun aux photos. Deux mois plus tard, les mêmes photos mais accompagnées de noms typés d'origine juive, italienne ou irlandaise sont présentées au même public. Les commentaires varient, alors, selon les stéréotypes relatifs aux nationalités stipulées sur les photos. Affublé d'un nom juif, la même personne devient moins 'belle" mais plus "ambitieuse", "intelligente" alors qu'accompagnée d'un nom italien, la personne devient moins "intelligente" mais plus "débrouillarde". Un seul élément d'information, l'origine nationale, devient primordial pour caractériser toute la personne.

1.4. Fonctions psychologiques et sociales du stéréotype

Pour l'essentiel, retenons que le stéréotype sert à :

- Organiser l'environnement
- Protéger une conception du monde

Ex. défense de notre idéologie individualiste en décrivant un groupe social comme grégaire et indifférencié

- Expliquer subjectivement ou arbitrairement la complexité du réel
  Ex. : les immigrés sont responsables du chômage
- Justifier les comportements positifs ou négatifs

Ex. : diabolisation du juif par les nazis qui finissent par mettre en oeuvre le génocide

- Valoriser son groupe par différenciation, ce qui explique pourquoi la majorité des stéréotypes sont péjoratifs

Ex. : Les Américains sont dépeints comme "incultes" ou "grossiers" par des Européens qui se différencient ainsi positivement que les dimensions "culture" et "politesse"

Le stéréotype ne résulte pas seulement d'une technique de catégorisation simplifiée d'une réalité complexe mais répond aussi à notre culture d'appartenance et à nos attentes subjectives. Nous sélectionnerons sur autrui les informations et données pertinentes en fonction de nos attentes et objectifs ou des conditions dans lesquelles se déroule notre interaction avec l'autre.

Exemple :

En contexte de guerre, face à un soldat porteur de l'uniforme nazi, le soldat américain vérifie s'il est armé et en position offensive pour réagir sans s'intéresser au fait que l'adversaire ait, par exemple, fait des études de chimie, qu'il aime Mozart et apprécie les vins bavarois.

Conclusion :

Les stéréotypes, bien qu'ils ne rendent pas compte des nuances et de la complexité du réel, s'avèrent utiles et opérationnels dans des contextes précis. Sachant que mon invité est, par exemple, musulman, je ne lui imposerai pas de la viande de porc au repas. La généralisation des stéréotypes est cependant source d'erreurs et de dérives néfastes. L'ouverture d'esprit et la vérification concrète (en distinguant, par exemple, les faits de nos opinions à leur égard) permettent l'usage du stéréotype sans se laisser abuser par eux. Bref, le stéréotype étant une croyance, il s'agit, quand on en use, de savoir que l'on croit et non de croire que l'on sait.

Les stéréotypes sont tellement ancrés dans les mentalités (consciemment et inconsciemment) qu'ils deviennent des expressions figées dans la langue (ex. : être fort comme un Turc; être saoul comme toute la Pologne; en cas d'avarice, être comparé à un Juif, à un Hollandais ou à un Ecossais, etc.)

Le stéréotype repose sur certaines vérités mais qui, généralisées, tournent vite à la caricature. Basé sur un pseudo-savoir, il donne de l'autre une vision simpliste et réductrice. Mais si le stéréotype peut se baser – au départ – sur des données valables, par leur exagération, il devient vite péjoratif.

2. LES PREJUGES

Si le stéréotype relève de la croyance, le préjugé reflète, lui, une attitude, une évaluation d'autrui comme membre d'un groupe jugé négativement ou positivement. A ce titre, nous pouvons distinguer les préjugés favorables ou défavorables en fonction de nos croyances, de nos attentes ou de nos valeurs.

Exemple : Si quelqu'un adhère au stéréotype du juif comme être "intelligent" (vu son appartenance à une communauté perçue globalement comme "intelligente"), cela peut conduire soit vers un préjugé favorable soir vers un préjugé défavorable. Le préjugé sera favorable si pour cette personne l'intelligence est perçue comme quelque chose de positif. Le préjugé sera défavorable si l'intelligence est connotée négativement comme ruse, capacité à manipuler, tricher, ...

Définitions :

> Jugement, opinion préconçue qu'on s'est faite sur quelqu'un;
> Perception sélective et affective, positive ou négative.

Conséquences :

> Influence sur les réactions (par anticipation)
> Réactions d'évitement, refus de contact;
> Résistance au changement
> Autoconfirmation : on sélectionne chez l'autre les informations qui confirment nos préjugés.

Exemples :

> "Les Belges sont des imbéciles"
> "Les Italiens ont des mafiosi"
> "Je suis à l'hôpital...Je suis soigné par un médecin portant un nom à consonance étrangère, au secours!"

Le préjugé est une certitude subjective projetée sur l'autre et ce que l'on croit savoir de sa réalité. On "juge" avant de connaître et l'on se maintient à cette pseudo-vérité qui ne repose que sur un montage bricolé du réel. Les préjugés conduisent à la discrimination car ils enferment souvent l'autre dans une vision très négative.

Conclusions

Les informations recueillies vous auront permis de prendre conscience des approximations, des raccourcis, voire des erreurs que nous recevons, entretenons, renforçons ou produisons régulièrement sur un tel sujet.

La méconnaissance, les généralisations hâtives contribuent à entretenir un climat de défiance, peu propice à la communication et au dialogue.

Pourtant, c'est par l'apprentissage de l'autre que les mentalités évoluent, que la différence, loin d'être un obstacle, devient un sujet de découverte et d'enrichissement personnel.

Le stéréotype est le résultat d'une généralisation outrancière, souvent opérée à cause de la peur de l'autre, de ce qui est différent, inconnu.

Le processus opère insidieusement, selon les modes différents qui souvent se renforcent:

- Le poids de l'expérience personnelle, même unique:
  J'ai connu un X qui était Y; donc tous les X sont des Y
- Le prestige de l'autorité:

Une instance, reconnue comme faisant autorité (les parents, un homme politique, la presse, un scientifique, un collègue "d'expérience",..) affirme régulièrement que tous les X sont des Y; donc tous les X sont des Y

- L'adhésion à un groupe :

J'appartiens à un groupe qui considère que tous les X sont des Y; donc tous les X sont des Y

Par sa simplification même, ce genre d'assertion acquiert la force d'une évidence. Et les évidences, évidemment, elles crèvent les yeux, elles aveuglent,...
Comment intervenir de façon impartiale lors d'un contrôle, si nous jugeons les gens sur base de leur origine culturelle, religieuse, ou ethnique?
Le véritable danger, il vient d'une confiance systématique envers les stéréotypes ou les préjugés que nous cultivons plus ou moins consciemment. Ils nous donnent tantôt des repères faussement rassurants, tantôt des alarmes stressantes, voire provocatrices. Les stéréotypes dissimulent la réalité d'une situation; ils l'habillent d'une certaine couleur qui détermine alors notre intervention et par-là même le comportement de l'autre.
Figés dans nos préjugés, nous ne voyons plus rien de la situation réelle ou de notre interlocuteur; que nous abordons avec une agressivité "préventive" en bonne partie inconsciente. Si ce que nous n'attendons pas du tout se produit, nous sommes désemparés et mis en danger. Inversement, si ce que nous craignons se réalise, c'est effectivement aussi parce que tout, dans notre attitude, conduit la situation et la personne à évoluer de cette manière, ce qui crée un mécanisme de renforcement négatif. Chaque situation est unique, à nous d'apprendre à l'analyser correctement.
Chaque personne est unique, à nous d'apprendre à l'aborder et à l'écouter correctement.

Agissons envers une personne non pas en vertu de ce qu'elle est, mais bien en vertu de ce qu'elle fait!

EXERCICES PRATIQUES

LES PREJUGES

Des thèmes "préjugés" sont proposés sur base d'affirmations. Chaque élève donne la mention d'accord/pas d'accord.

- Je n'ai pas besoin de connaître une langue étrangère
- De toute façon, il y a déjà trop d'étrangers dans ce pays
- Je ne comprends pas le besoin qu'ont les touristes d'être en groupe
- Les femmes islamiques qui portent le voile sont soumises
- L'agent de gardiennage est un costaud, pas intelligent
- Les émigrés ont pris et prennent le travail des Belges
- La Belgique est envahie par les immigrés
- Les gays et lesbiennes ne sont pas normaux
- La personne handicapée est un fardeau pour la société
- Le chômeur est une personne paresseuse et assistée
- La femme doit être uniquement une mère au foyer
- Etc.

CHAPITRE 5 : LES DISCRIMINATIONS

L'AGENT DE GARDIENNAGE PRENDRA CONSCIENCE DES POINTS SUIVANTS :

- La discrimination est un délit qui peut devenir un crime et elle doit être sanctionnée par la loi
- Le rôle déterminant des lois et directives pour la lutte contre toutes les formes de discrimination
- L'évolution des mentalités : lutter contre toutes les formes "insidieuse" de discrimination
- L'importance du rôle de la société civile et de l'engagement de chacun, le rôle des médias
- Les mesures ou "actions positives" menées pour lutter contre les discriminations à l'embauche, à l'école, au logement, à l'égard des femmes, des jeunes, des étrangers,...
- L'importance de son rôle dans le refus du "droit d'entrée" sur base raciste et xénophobe

1. DEFINITION

Qu'est-ce que la discrimination?

"Discriminer" signifie dans le langage courant "distinguer, séparer". Mais "discriminer" a aussi un sens juridique précis : il signifie "traiter de manière défavorable une personne ou un groupe de personnes pour un motif illégal."

Ainsi, la discrimination, en dévalorisant certains groupes humains ou en réduisant arbitrairement les droits d'une personne ou d'un groupe de personnes, viole le principe fondamental d'égalité en droit de toutes les personnes.

Nous retenons comme définition de la discrimination tout comportement qui refuse à des individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit. Le lien entre stéréotype (croyance), préjugé (jugement), et discrimination (comportement) est observable.

Un préjugé négatif peut être exprimé abstraitement sans pour autant se traduire par un comportement concret de discrimination : un hôtelier peut, par exemple, se déclarer raciste lors d'un sondage (anonyme) d'opinion et traiter sans discrimination sa clientèle de couleur.

Cette apparente contradiction peut s'expliquer si l'on tient compte du fait que les préjugés et discriminations sont exprimés dans des contextes différents, l'un abstrait, l'autre concret avec des conséquences précises que l'on peut souhaiter éviter : conflit, perte de clientèle, sanction judiciaire,...

Selon d'autres auteurs, l'expression même d'un préjugé relève d'un comportement, d'un acte de langage discriminatoire. Ils se réfèrent aux études sur la communication qui ont démontré que le langage sert, bien sûr, à décrire la réalité mais aussi à la construire.

Exprimer un stéréotype contribue donc aussi à créer une réalité sociale précise (ex. : les "jeunes" d'aujourd'hui,...)

Au-delà de cette distinction entre expression d'un préjugé et comportement discriminatoire, relevons que, dans les faits, un préjugé négatif sans même qu'il se traduise par un comportement discriminant peut conduire à une discrimination. Cela a, par exemple, été observé chez les examinateurs face aux premières candidates pilotes d'avion de ligne!
Partageant un préjugé soit hostile soit incrédule devant la "prétention" des candidates à pratiquer ce métier traditionnellement masculin, les examinateurs se sont implicitement comportés de façon négative ce qui a eu pour effet d'augmenter l'anxiété des candidates et de réduire leurs performances à l'examen. Il ressort de ce constat qu'une personne peut provoquer ce qu'elle souhaite, craint ou pense indépendamment de son attitude ou comportement conscients et quelle que soit l'intention de son interlocuteur.

Nous pouvons rencontrer de multiples exemples dans les situations que l'agent de gardiennage aura à mener dans le cadre de ses missions.

Discrimination = injustice : le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant mal. Il y a discrimination lorsque quelqu'un est traité inégalement à cause d'une différence immuable dans le but de maintenir une inégalité. Les sociologues qualifient aujourd'hui de discriminatoire tout comportement qui refuse à des individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit.

Il y a discrimination lorsqu'une personne ou un groupe font l'objet d'une distinction, d'une exclusion, d'une restriction ou d'une préférence sur la base d'une caractéristique attribuée au groupe auquel ils appartiennent.

A cet égard, il importe de savoir qu'il y a des discriminations légitimes et illégitimes.

A. Discriminations légitimes

On peut prendre, pour une personne ou un groupe de personnes, des mesures qui leur sont exclusivement applicables, et ce, sur la base d'un élément qui justifie ces mesures.

Exemple d'une discrimination négative légitime :
L'instauration d'un régime spécial pour les détenus qui présentent un risque accru au sein de l'établissement pénitentiaire (risque pour eux-mêmes, pour les agents pénitentiaires, pour les autres détenus) en raison de certains faits ou événements.

Exemple d'une discrimination positive légitime :
Le fait de prévoir des possibilités d'accueil adaptées aux personnes moins valides, de délivrer des cartes de parking spéciales,...

B. Discriminations illégitimes

Il s'agit de discriminations positives ou négatives à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base d'une caractéristique non pertinente, qui ne justifie pas la mesure.

Exemple d'une discrimination positive illégitime :
Les personnes qui proviennent de la même région et que l'on rencontre également en dehors des heures de travail ont toujours droit à une petite conversation et à une plus grande aide. La personne chargée de l'accueil consacrera plus de temps à ces personnes (parfois au détriment des autres...)

Exemple d'une discrimination négative légitime :
La personne chargée de l'accueil a une interprétation très libre du temps qu'il doit consacrer à ses clients. Elle se montre particulièrement souple avec les clients qui parlent le français, mais éprouve des difficultés avec ceux qui ne maîtrisent pas la langue de Molière. Leur baragouinage l'agace. Avec eux, elle tente toujours de terminer le travail le plus rapidement possible...
Cette personne va donc opérer une discrimination en se fondant non pas sur la nationalité des clients, mais sur leur connaissance linguistique. Il y a de fortes chances que les clients le ressentiront comme une discrimination raciale.

Dans la loi belge contre le racisme et la xénophobie, la discrimination est définie comme suit :

> Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant ou pouvant avoir pour but ou pour effet de détruire, compromettre ou de limiter 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 ou culturel ou dans un tout autre domaine de la vie sociale. Les critères punissables fondant la discrimination sont relatifs à la (prétendue) race, à la couleur de la peau, à l'origine ou la nationalité.

Elle a reçu une définition plus étendue, dans la nouvelle loi du 25/02/2003

> Il ya discrimination directe si une différence de traitement manque de justification objective et raisonnable. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour les personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable. L'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de la présente loi.
>
> Est considéré comme aménagement raisonnable l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Fort de cette extension, la discrimination se définit comme l'exclusion ou la réduction d'un droit ou d'une liberté accordée à une personne, sur base d'un des critères mentionnés ci-dessus.

Conséquences :

- Ségrégation
- Confinement à un statut inférieur
- Négation du droit à l'égalité

2. DISCRIMINATION POSITIVE

La discrimination positive est une politique discriminatoire (d'où le nom) affectant un avantage social à une catégorie qui n'est pas jugée à parité, donc jugée défavorisée dans un domaine par les initiateurs de la dite politique.

La discrimination positive a été créée aux Etats-Unis non seulement en faveur des descendants d'esclaves mais aussi pour tous les citoyens souffrant de discrimination du fait de leur sexe ou de leur origine ethnique. Certains cherchent à l'étendre de nos jours ne Europe à l'intention des plus défavorisés.

Une expression contestée

Si certains y voient un exemple du politiquement correct, le mot « discrimination » conserve cependant une connotation extrêmement négative. On trouve souvent l'expression « égalité des chances » pour désigner cette politique. D'autres personnes estiment que l'on devrait plutôt employer l'expression « action positive », traduction littérale de l'expression américaine « affirmative action ».

On pourrait donner comme définition : « L'action positive est une politique qui consiste à accorder, dans un certain domaine, un avantage à une catégorie de personnes qui, sans cela, serait défavorisée dans ce domaine.

3. CRITERES DE DISCRIMINATION

LES CRITERES PROTEGES

- Prétendue race

Le concept de race ne correspond à aucune réalité scientifique. Il n'en existe qu'une seule : la race humaine. La croyance selon laquelle il existe différentes races alimente dans une certaine mesure les idéologies racistes. Le législateur garde ce critère mais préfère parler de « prétendue race ».

- Couleur

- La couleur de la peau.

Un groupe d'amis sort un samedi soir et ils veulent entrer dans un dancing. L'un d'entre eux se voit refuser l'accès parce qu'il est de couleur noire.

- **Origine nationale ou ethnique**

L'origine nationale se rapporte aussi bien aux étrangers établis sur notre territoire qu'aux Belges qui ont pu avoir une autre nationalité auparavant. Il va de soi que les « belgo Belges" peuvent également être victimes de comportements racistes.

Un agent de police dresse un procès-verbal dans le cadre d'un accident de voiture. Il nomme les deux conducteurs concernés par leur nom mais ensuite il se réfère systématiquement à l'un des conducteurs par l'abréviation « mag ». Renseignements pris, il semblerait que cette abréviation signifie « maghrébin ».

- **Ascendance**

Cette notion introduit une nuance par rapport au critère d'origine. En introduisant cette notion, on souhaite précisément faire front à l'antisémitisme (hostilité à l'égard des juifs). Le concept d'ascendance constitue une bonne garantie contre l'antisémitisme pour les juifs dont l'origine nationale est inconnue (diaspora) ou qui, en tant que non pratiquants, peuvent difficilement prouver qu'ils appartiennent à un peuple ou une culture.

- **Genre**

Ce motif de discrimination vise naturellement le statut d'homme ou de femme. Selon la jurisprudence européenne, il recouvre également l'intersexualité et la transsexualité.

Les distinctions fondées sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité tombent également sous la notion de « sexe ». Il s'agit lors d'une forme directe de discrimination et non d'une forme indirecte (voir plus loin l'explication de ces concepts). Pour les discriminations fondées sur le sexe dans les relations de travail, la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (M.B. 19 juin 1999) reste d'application.

Une femme se porte candidate pour un poste vacant. Elle est invitée à un test écrit mais lorsqu'elle se présente, on la refuse en raison de sa grossesse.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a reçu la compétence pour intervenir su la base de la loi anti-discrimination pour tous les motifs de discrimination, à l'exception du motif « sexe ». C'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est compétent pour les discriminations fondées sur ce motif.

- **Orientation sexuelle**

Ce critère regroupe l'homosexualité, l'hétérosexualité ainsi que la bisexualité (bien que ce dernier terme n'apparaisse pas de façon explicite).

Il faut distinguer le concept d'orientation sexuelle de celui de préférence sexuelle. Les comportements tels que la pédophilie et le masochisme sont les expressions d'une préférence sexuelle et non d'une orientation sexuelle. En effet, un pédophile peut aussi bien être hétérosexuel qu'homosexuel. Les préférences sexuelles ne sont pas d'application dan cette loi.

- Un infirmier est harcelé au travail, puis licencié parce qu'il a parlé àl'infirmier en chef de son homosexualité.
- Un groupe de jeunes blessent gravement une femme parce qu'elle marchait main dans la main avec sa compagne.
- Un couple homosexuel qui va bientôt se marier souhaite déposer une liste de mariage dans un magasin déterminé. Cela leur est refusé par le propriétaire du magasin.

- **Etat civil**

Ce motif de discrimination renvoie en premier lieu au statut matrimonial d'une personne. Les situations apparentées, telles que le partenariat ou la cohabitation de fait, relèvent aussi de cette définition.

Puisqu'en Belgique, le mariage entre partenaires homosexuels a été mis sur le même plan que le mariage entre partenaires hétérosexuels, il semble logique qu'un traitement inégal entre des couples mariés de sexes différents d'une part, et de même sexe d'autre part, soit examiné sous l'angle du motif de discrimination « orientation sexuelle ».

- Une grande agence de voyage propose à ses salariés des offres de voyages avantageuses. Les partenaires mariés des salariés peuvent également bénéficier de ces prix avantageux, mais pas les partenaires non-mariés.
- Un directeur d'école refuse d'engager une femme en tant qu'enseignante parce qu'elle vit avec son compagnon sans être mariée.
- Un employeur a une politique qui consiste à engager uniquement des personnes mariées.

- **Naissance**

Généralement, les traités internationaux dans lesquels figure ce motif de discrimination font immédiatement le lien entre « naissance » et « statut professionnel ».

Dans la loi anti-discrimination, ce lien n'est pas établie, de sorte que c'est le traitement inégal fondé sur la simple qualité (quelle qu'elle soit) d'un parent / des parents qui semble être interdit.

- Une école refuse l'inscription d'un nouvel élève uniquement parce que sa mère est ouvertement lesbienne.
- Un petit enfant est refusé dans une crèche « exclusive » parce que ses parents ne sont pas nobles.

Il convient de noter que la « naissance » selon la loi anti-discrimination belge, ne se réfère pas, en principe, à la langue (maternelle).

- **Fortune**

Le concept de « fortune » désigne le patrimoine d'une personne, quelle qu'en soit l'envergure.

  - Un propriétaire refuse de louer un studio très bon marché à une personne qui vit du minimex.

- **Age**

La discrimination fondée sur l'âge est interdite. Cela signifie que dans les cas visés par la loi (art.2, paragraphe 4 de la loi anti-discrimination, voir infra) un âge minimum ou maximum ne peut être fixé sans raison, ou encore que l'on ne peut faire dépendre sans raison une décision d'un âge déterminé. Cette interdiction peut entraîner des modifications importantes dans le droit du travail et le droit social.

  - Un homme de quarante ans participe à un test d'admission pour une formation professionnelle. Lorsqu'il s'informe pour connaître ses résultats, on lui répond qu'il a réussi mais que l'on donne néanmoins la préférence à d'autres candidats – plus jeunes – parce que les places pour le cours sont limitées et qu'il a atteint un certain âge.

- **Conviction religieuse ou philosophique**

Seules les convictions religieuses ou philosophiques sont visées. Les convictions philosophiques qui ne se rapportent pas à des questions relatives à l'existence éventuelle d'un dieu sont exclues. Sont donc visées les tendances philosophiques telles que l'athéisme, l'agnosticisme, le tolérantisme...Les convictions politiques n'entrent évidemment pas en ligne de compte.

  - Un fonctionnaire communal refuse d'aider un Sikh tant qu'il garde son turban.

- **Etat de santé actuel ou futur**

La loi vise les différences de traitement basées sur les maladies connues, notamment les maladies dégénératives, mais également les maladies qui ne sont pas encore connues mais peuvent être prévues sur la base de tests génétiques. Le texte de la loi anti-discrimination ne permet pas d'établir directement si une différence de traitement fondée sur une maladie passée est également exclue. Les examens visant à établir les antécédents médicaux sont en tout cas inadmissibles, ainsi que tout examen trop approfondi.

L'état de santé actuel ou futur est un critère important dans le secteur des assurances. Les assureurs ont le droit de calculer le risque. En conséquence de la loi anti-discrimination, on ne posera pas tant la question de savoir pour qui on peut en tenir compte. Cela dépend évidemment en grande partie du type d'assurance. Pour la détermination du risque, l'état de santé ne joue pas le même rôle s'il s'agit d'une assurance incendie, d'une assurance automobile, ou d'une assurance vie.

Si la caractéristique concernée ne modifie pas la nature du risque, un refus ou une augmentation de la prime ne pourra être toléré.

- Un enfant atteint du SIDA se voit refuser l'inscription d'une école.
- Une personne épileptique est refusée pour un poste d'ergothérapeute.

- **Handicap**

Le concept de « handicap » n'a pas été défini dans la loi afin d'éviter que certaines situations ne soient exclues. Le « handicap » doit dont être interprété au sens large et ne se limite pas aux critères que l'on rencontre en droit social, comme les pourcentages d'invalidité utilisés pour certains schémas d'indemnisation ou les remboursements de médicaments.

Le handicap se rapporte aux troubles et limitations aussi bien physiques que sensoriels, mentaux ou psychiques qui peuvent constituer un obstacle à une participation équivalente.

Il n'y a aucune raison d'exclure du champ d'application la distinction de traitement fondée sur un *prétendu* handicap.

- Un employeur refuse d'engager un handicapé en fauteuil roulant parce qu'il considère - à tort – que cet homme est également handicapé mentalement.
- L'organisateur d'un concours de beauté refuse l'accès à une famille ayant une fille handicapée mentale parce qu'il a des craintes concernant l'image de l'événement.

- **Caractéristique physique ou génétique**

Aucune précision n'a été donnée dans les travaux préparatoires de la loi au sujet de la signification exacte du concept de « caractéristique physique ». En tenant compte du point de départ de la loi, à savoir l'interdiction de toute discrimination fondée sur des motifs inhérents à une personne et sur lesquels elle n'a pas prise (voir supra), on peut présumer qu'il s'agit ici de caractéristiques physiques que la personne concernée n'a pas choisies. On peut penser à la taille, petite ou très grande, à une tache de vin sur le visage, à la beauté ou à la laideur,...

- **Origine sociale**

L'origine sociale a davantage trait à la classe sociale, à l'appartenance à un certain milieu, au fait d'être élevé dans un certain milieu. Le refus d'une promotion parce que l'on ne dispose pas d'un réseau professionnel étendu pourrait relever de cette catégorie (à la nuance près que dans certaines situations un réseau peut constituer une exigence professionnelle déterminante pour certaines fonctions) ;

La frontière entre l'origine sociale et la naissance est relativement vague. Si nous prenons l'exemple d'une entreprise familiale dans laquelle il faut faire partie de la famille pour devenir directeur, le motif est ici la naissance. Mais le critère de l'origine sociale peut également jouer puisque l'on peut estimer qu'un nouveau directeur doit provenir de la même classe sociale « aisée » que la famille.

4. RACISME ET DISCRIMINATION EN BELGIQUE, AUJOURD'HUI

4.1 Au travail

Les files du chômage sont constituées, en grande partie de femmes et de personnes d'origine étrangère. « Ils profitent du système » entend-on souvent.

Beau raccourci qui les pointe du doigt. Et s'ils étaient plutôt victimes du système ? Un système discriminatoire qui les poursuit lorsqu'ils ont trouvé du travail ...

4.1.1. Discrimination à l'embauche

Des témoignages, des tests en situation et de nombreuses études ont montré l'existence d'uns discrimination à l'embauche chez les femmes et, de manière « alarmante », chez les populations d'origine étrangère.

Il s'agit de lutter contre le racisme et contre le sexisme – par principe et non parce que ce phénomène est étendu. Pourtant il est intéressant ici de communiquer quelques chiffres pour « casser » l'idée largement exploitée par l'extrême droite et qui est devenue un cliché – selon laquelle « les étrangers ne sont que des profiteurs de la Sécurité Sociale ». En effet, à travers les études récemment menées, on a montré une des causes principales de ces longues files d'immigrés au bureau de pointage : la discrimination à l'embauche.

Dans le cas particulier de la région de Bruxelles-Capitale, la population marocaine et turque de Belgique subit une discrimination très flagrante à l'embauche.

* Une étude récente sur la situation à Bruxelles, menée conjointement par l'UCL et la KUL, tire des conclusions similaires : la discrimination à l'embauche des jeunes demandeurs d'emploi est flagrante et concerne les personnes d'origine étrangère. Par ailleurs, les personnes d'origine marocaine et turque se concentrent dans des emplois aux revenus faibles.

L'enquête réalisée en 2006, montre les discriminations suivantes :

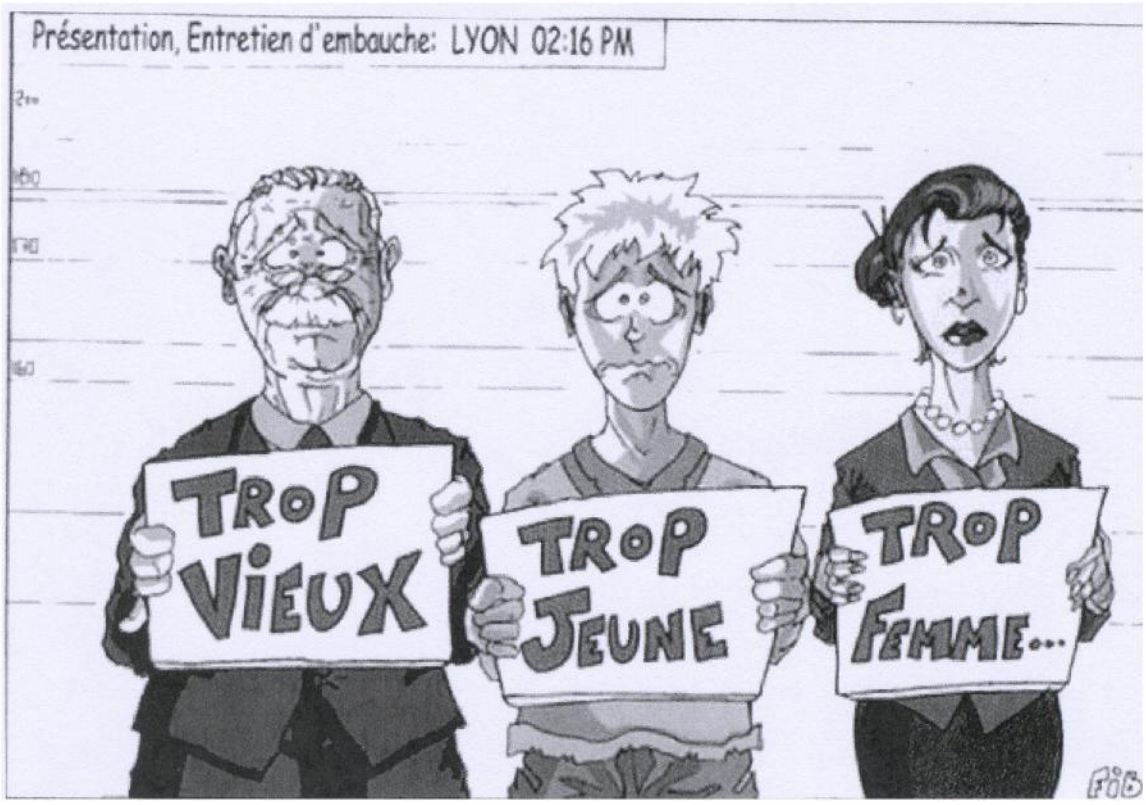
- L'âge est la première forme de discrimination. Un candidat de 48-50 ans reçoit en effet 3 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence âgé de 28-30 ans .les chances d'un candidat âgé sont donc en réalité encore plus faibles.

- Une femme de 32 ans mariée et ayant 3 enfants a 37% de chances en moins d'être convoquée à un entretien d'embauche. Les candidatures de femmes avec enfants sont clairement repoussées sauf pour certains types d'emploi.

- Un candidat au visage éloigné des canons de la beauté a 29% de chances en moins d'être convoqué à un entretien d'embauche. Mais derrière ce résultat moyen se cache des situations bien différentes. En effet, le physique joue beaucoup sauf pour les postes d'ouvriers.

- Un candidat en situation de handicap (reconnu) a 2 fois moins de chances de décrocher un entretien d'embauche. Ce niveau de discrimination peut être beaucoup plus élevé pour certains types d'emploi.

- Un candidat au patronyme maghrébin (sans photo) reçoit 3 fois moins de réponses qu'un candidat au nom et prénom « français de souche ». Ce niveau de discrimination, pourtant important en lui-même, peut sembler modeste. En effet, en 2004, sur des emplois de commerciaux un candidat maghrébin avait 5 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence.



Harcèlements : jeux de pouvoir

Une autre façon de discriminer des personnes fragilisées dans la société, telles que les femmes et les personnes d'origine étrangère, c'est de les harceler, c'est-à-dire de les déstabiliser aussi à l'intérieur de leur emploi.

Si le harcèlement est maintenant condamné par la loi, il est encore présent sur le terrain. Il est clair que ce sont en majorité des femmes qui souffrent de harcèlement sexuel (10,8% de femmes contre 5,7% d'hommes). Mais le harcèlement peut aussi toucher un individu sur son origine ou sa couleur de peau. Une jeune comptable dans une société de transports française a ainsi entendu pendant deux ans des collègues répéter devant elle « pas d'Arabes dans les bureaux » et fut la seule à ne pas toucher d'indemnités lors de la liquidation de l'entreprise.

Dans le statut le plus précaire, celui d'ALE, les femmes occupaient en 1998 plus de 90 % des postes. Les travailleurs d'origine étrangère, eux, sont majoritairement engagés dans des secteurs déjà précarisés (balayeurs de rue, conducteurs de trams, ouvriers,...) et connaissent d'emblée cette «équivalence qu'on pourrait nommer : « Ethnicisation = Dévalorisation ». Vu la précarité de l'emploi accrue quand on est d'origine immigrée, on accepte plus facilement des emplois lourds ou dégradants. C'est dans des conditions encore bien pires que les clandestins acceptent de travailler dans des secteurs tels que le bâtiment, la sous-traitance et l'agriculture. « Fermer les frontières sert surtout à fabriquer des esclaves(...) les immigrants arrivent quand même à passer, comme le savent très bien tous les ministres de l'intérieur et tous les employeurs ».

4.2. A l'école

En principe, l'école est un lieu d'égalité des chances pour tous... : « L'enfant a droit à l'éducation. Les chances de réussite doivent être égales pour tous. (...) L'enseignement secondaire et supérieur doivent être accessibles à tous les enfants sans distinction aucune fondée sur la race, le sexe, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques, l'origine ethnique, nationale ou sociale,... » (Convention Internationale des Droits de l'Enfant).

Mais qu'en est-il au juste ? Un constat s'impose : entre le beau principe d'égalité et la réalité, un gouffre se dessine. Chez les élèves d'origine étrangère, un taux d'échec impressionnant se profile dès l'école primaire. On retrouve pas mal d'enfants issus de cette catégorie de population dans l'enseignement professionnel. Un nombre important se retrouve sans qualification « Les jeunes issus de l'immigration ont plus de chances de rater et moins de chances d'accéder aux études supérieures. Les chiffres concernant la réussite des enfants issus de l'immigration sont connus : ils sont très bas. (...) en première année primaire, 9% des enfants belges ont un retard face à 16% des enfants issus de l'immigration. En cinquième année primaire, 27 % des enfants belges ont un retard face à 45% des enfants issus de l'immigration »

4.3. Trouver un logement

Quand on est d'origine étrangère, mais aussi quand on est pauvre, il est difficile de trouver un logement. Et quand on accumule ces critères, c'est pire encore. Un certain nombre de mécanismes de discrimination existent en effet et ont pour conséquence d'exclure du logement dans certaines zones un certain nombre de personnes. On assiste alors à la concentration des personnes de nouveau socio-économique faible et d'origine étrangère dans des quartiers bien définis : ceux qu'on appelle les « ghettos urbains ».

Ghettos

Très souvent, dans les villes, les personnes d'origine sociale ou culturelle semblable ont tendance à se rassembler dans les mêmes zones. A tel point que, parfois, on va jusqu'à parler de l'existence des « ghettos », en référence aux ghettos du Moyen Age, qui étaient des quartiers dans lesquels on entassait les Juifs. Clairement, dans les villes occidentales, on entend parler de « China town », que « quartier black », de « quartier arabe », et même...de « quartier gay ». On dit aussi, pour un quartier à forte concentration de personnes d'une origine ou l'autre : « ce quartier », c'est un « ghetto ». Ces quartiers, ont, la plupart du temps, quelques autres caractéristiques communes bien connues : une forte concentration de logements de mauvaise qualité (absence de salle de bain, insalubrité, ...), une densité d'habitants fort élevée (les logements sont surpeuplés), des voiries bien souvent mal entretenues, etc.

Le MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie) avec la collaboration d'Andréa Réa, sociologue et professeur à l'ULB, a effectué une enquête auprès de quelques propriétaires afin de connaître les raisons qui les motivent dans leurs choix de locataires et les rejets de certaines catégories de ceux-ci. Nous avons retiré plusieurs constats des conclusions de cette enquête réalisée en 2005 ("désolé, déjà loué !").

Elle fait ressortir une méfiance vis-à-vis des personnes issues d'une immigration récente. Ces personnes pourraient décider de rentrer au pays, et être ainsi des locataires de courte durée.

Cette méfiance se base sur des évènements très subjectifs tels que les stéréotypes et préjugés expliqués dans ce dossier:

"Etrangers s'abstenir"

Selon les propriétaires, l'origine ethnique ne constitue pas en soi un critère de sélection. Le problème n'est pas que les personnes soient étrangères mais plutôt qu'elles ne correspondent pas aux critères qui permettent aux propriétaires d'atteindre leur objectif : obtenir le meilleur rendement de leur bien sans avoir d'ennuis. L'origine ethnique est souvent associée à d'autres critères qui en font un argument justifiant un traitement différencié et généralement un refus de location.

D'autres sources de sélection existent comme l'âge, l'aide du CPAS et le fait d'être sans emploi.

L'appel téléphonique pour prendre rendez-vous afin de visiter l'appartement constitue la première étape de sélection sociale et de discrimination raciale. En effet, lors du premier contact, les questions le plus souvent posées sont la combinaison du revenu, l'origine ethnique et du nombre de personnes ;

Dans l'accès au logement les populations issues de l'immigration sont confrontées à deux processus de mise à l'écart :

=> La superposition de facteurs sociaux (revenus faibles) et de facteurs ethniques (origine nationale ou culturelle). En effet, certaines personnes ne trouvent pas de logement parce qu'elles ont peu de revenus ou/et que ceux-ci sont irréguliers et qu'elles sont d'origine étrangère. Ce processus correspond à celui de la sélectivité du marché immobilier ;

=> La discrimination basée sur des critères tels : l'âge, le sexe, taille de la famille, nationalité... Dans ce cas le logement est refusé non pas à cause de revenus jugés insuffisants mais en raison de différences perçues le plus souvent comme menaçantes. Il s'agit donc bien de discrimination, à savoir un traitement illégitime, et non pas de sélection, un processus social.

Petit rappel de la loi

L'article 2 de la loi Moureaux du 30 Juillet 1981 interdit à toute personne qui souhaite vendre ou mettre un bien en location de commettre « une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique »

L'article 2 de la loi du 25 février 2003 quant à elle déclare que « toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur le fourniture ou la mise à disposition du public de biens et de services... »

Les actes de discrimination sont passibles de sanctions pénales. Un bailleur condamné sur l'article 2 de la loi Moureaux pour avoir refusé de louer pour un motif discriminatoire encourt une peine pouvant aller jusqu'à un an de prison et une amende pouvant s'élever jusqu'à 5000 euros auxquels peuvent s'ajouter d'éventuels dommages et intérêts.

Il existe même une hiérarchisation dans les origines ethniques. En tête de la liste des locataires à risque se trouvent les Africains subsahariens et ce, quelle que soit leur origine sociale. Ils sont le plus souvent vu comme négligents (ce qui permet d'ailleurs aux propriétaires peu scrupuleux de justifier la mauvaise qualité du bien qu'on leur loue). Le problème à l'égard des personnes originaire d'Afrique noire est davantage d'ordre culturel qu'économique car les réticences persistent même lorsqu'elles présentent le profil du parfait locataire.

4.4. Dans la rue

De nombreux jeunes aiment se retrouver sur une place, dans la rue, dans un lieu public. Mais les passants se sentent parfois agressés par la présence de ces groupes de jeunes... Alors, la police, pour « sécuriser » ces espaces publics, se montre, multiplie les contrôles et, de ce fait, renforce les préjugés.

Des chiffres qui alimentent le sentiment d'insécurité.

Le délit de faciès

Par ailleurs, alors que leur but officiel est de rassurer la population, ces contrôles d'identité, par leur caractère répétitif, provoquent ou renforcent un sentiment d'insécurité chez tous ceux qui portent un regard négatif aussi bien que ceux qui en sont la cible. Cette attitude proche du harcèlement peut éveiller chez le public cible des comportements violents (cris, insultes, coups,..) qui seront vite sanctionnés par les forces de l'ordre. On voit comment la suspicion peut mener à la criminalité.

Ensuite, les personnes coupables d'un même délit ne subiront pas le même traitement selon qu'elles sont belges ou étrangères. Une étude de la KUL de 200 a en effet démontré que, pour le même délit, une personne d'origine étrangère sera plus rapidement placée en détention préventive qu'une personne d'origine belge. La situation à l'école (révélée par le bulletin) joue elle aussi un rôle : elle influence la manière dont le parquet donnera suite ou non au dossier ! Or, la présence dans la rue de jeunes, pendant la journée, est souvent liée aux phénomènes de discrimination et d'exclusion à l'école, dont on a parlé plus haut. Certains jeunes, souvent issus de classes sociales défavorisées, brossent les cours et préfèrent l'école de la rue...

5. MEDIAS, STEREOTYPES ET DISCRIMINATION

De nombreuses études montrent que les médias ne traitent pas de la même façon les différents groupes sociaux. Les minorités ethniques, mais également les femmes, les personnes âgées ou les handicapés, sont sous-représentés et tiennent le plus souvent des seconds rôles ou des rôles non sérieux. En même temps que des faits, le discours médiatique véhicule ainsi des opinions implicites qui nous permettent de nous représenter les différents groupes et les différents acteurs de notre société.

La place et la représentation des femmes

Jouons sur l'ambiguïté pour dire que l'image de la femme est soumise à la télévision. Dans les séries télévisées, les séquences d'interaction entre hommes et femmes ont été analysées : dans les conversations mixtes, l'homme tentait de dominer la femme dans 68% de ses interventions, tandis que la femme ne tentait de prendre le contrôle que dans 45 % de ses interventions.

Par ailleurs, les conversations entre femmes se déroulaient plutôt dans un contexte familial, les conversations hommes-femmes plutôt dans un contexte romantique et les conversations entre hommes plutôt dans un contexte professionnel. Les analyses de George Gerbner et de ses collaborateurs montraient également que les femmes étaient réduites à des rôles domestiques « traditionnels », exclues du monde du travail, davantage montrées comme parents que les hommes, moins capables de réussir à la fois une carrière professionnelle et une vie familiale. Le message implicite semblait être : « le foyer est la place la plus appropriée et la plus sûre pour une femme ». On retrouve également des traces de cette « domination masculine » dans la publicité : on a observé, dans les années 1970-1980, que les hommes étaient systématiquement mis en scène comme ayant des raisons d'acheter le produit, alors que les femmes ne développaient aucun argument et ne défendaient pas le produit. La représentation des femmes à la télévision les cantonne donc à des secteurs d'activité et des rôles restreints et stéréotypés.

Quant à l'impact sur les téléspectateurs, les études montrent que, sur une « échelle de sexisme », les téléspectateurs les plus assidus révèlent des scores supérieurs aux téléspectateurs occasionnels. Les enfants qui regardent le plus la télévision développent davantage de stéréotypes sexuels traditionnels tant à propos des activités (faire la cuisine ou faire du sport) que des qualités personnelles (cordialité ou indépendance). La télévision peut ainsi cultiver des conceptions telles que : « les femmes sont plus heureuses à la maison en élevant leurs enfants » ou « les hommes naissent avec plus d'ambition que les femmes ».

Les personnes âgées

Le sexisme n'est pas le seul exemple de message latent de représentations médiatiques. George Gerbner et ses collaborateurs ont observé que les personnes âgées de plus de 65 ans, qui constituaient la partie en forte croissance de la population américaine, étaient sous-représentés dans les téléfilms.

En France, la proportion des personnes de plus de soixante ans est passée de 17 % à près de 21 % en vingt ans avec une augmentation de l'espérance de vie de près de cinq ans. A-t-on, dans nos films et téléfilms, journaux, divertissements et talk-shows une telle représentation ? Leur absence à la télévision conduit à sous-estimer le poids réel de ces groupes dans la population et provoque une sorte « d'invisibilité sociale » de ces individus. De plus, au-delà de la simple sous-estimation du nombre d'individus minoritaires, ceux-ci font l'objet de stéréotypes qui reposent sur des représentations partielles et erronées. Ainsi, les téléspectateurs assidus avaient tendance à estimer que les personnes âgées étaient un « espèce en voie de disparition », qu'elles étaient moins nombreuses que les personnes de vingt ans, qu'elles étaient en mauvaise santé et que, de toute façon, on ne vivait pas souvent aussi vieux que ça !

On ne fera qu'évoquer ici la tendance de la publicité à dévaloriser la vieillesse en vantant des produits contre les rides, que l'on présente comme une véritable calamité contre laquelle on peut – et il faut – lutter. Avoir une peau jeune, c'est avoir une peau non seulement belle, mais surtout saine, autrement dit une peau « normale ».

Le vieillissement devient anormal et les personnes âgées sont différenciées de nous-mêmes, « altérifiées » en quelque sorte : je n'ai rien à voir avec ces gens-là, et je ne veux surtout pas penser que c'est moi en devenir. Ainsi s'exprime, notamment, l'équation « vieux=malade »que l'on observe chez les jeunes téléspectateurs.

N'est-ce pas la médecine et l'industrie pharmaceutique qui soignent non seulement les effets pathologiques, mais également les effets normaux de l'âge ?

Les groupes ethniques

Dans une étude menée en 1977-78 sur 126 heures de programmes en prime-time (drames, comédies publicités) et sur les trois chaînes américaines principales, on chronométrait le temps d'apparition de personnages humains, de personnages noirs, d'apparitions simultanése de personnages noirs et blancs et d'interactions entre eux. De plus, la teneur de ces scènes était évaluée par plusieurs spécialistes indépendants selon des formulaires précis. Passons sur la représentativité quasi exclusive des blancs (86 à 99,5% selon les programmes) et sur l'extrême rareté des scènes d'interaction entre blancs et noirs (1,5 à 3,6%) pour nous intéresser à l'analyse qualitative de ces dernières

On note également que ceux qui regardaient souvent le journal télévisé pensaient davantage que les noirs étaient plus mauvais que les blancs. Il faut bien avouer que nous faisons plus attention à un événement lorsqu'il implique des individus différents de nous et que nous sommes davantage enclins à expliquer cet événement en fonction de cette différence. Mais on montre aussi que les « schémas mentaux » que nous avons pour notre propre groupe (nous, les blancs dans notre diversité) sont plus élaborés et complexes que ceux que nous avons pour l'autre groupe, ou le groupe des autres (eux, les Asiatiques qui se ressemblent tous). On peut donc avoir un effet de stéréotype à propos d'un acte positif ou d'un acte négatif.

A trop reconnaître de qualités positives et valorisée à l'Autre, on lel fait sortir de la normalité des jugements que l'on s'applique à nous-même, et on renforce ainsi les distances sociales. Lorsqu'on loue les mérites de la réussite d'une économie asiatique plus qu'on ne le ferait pour la nôtre (on évoque rarement notre nationalité à propos de la réussite d'une entreprise), on établit une corrélation illusoire entre l'Asie et la réussite économique qui favorise la construction d'un stéréotype : les Asiatiques réussissent économiquement. Il ne faudrait donc pas en conclure trop vite qu'il suffit de mettre en scène et valoriser à l'excès des personnages représentant des minorités pour que les spectateurs deviennent plus favorables à leur égard.

La délinquance et la criminalité

Les nombreuses études concernant le traitement médiatique de la criminalité montrent régulièrement l'utilisation de biais, souvent raciaux et discriminants, à travers l'emploi régulier de stéréotypes et à priori largement diffusés dans la société. Les premières victimes de ces discours sont les minorités raciales.

L'étiquetage médiatique touche de plus en plus la délinquance juvénile commise par des individus dits médiatiquement plus en plus « jeunes » et de plus en plus « violents ». Les journalistes à force de qualificatifs et de nouveautés discursives stigmatisent et déshumanisent les jeunes délinquants et/ou minorités raciales à travers des termes tels que « sauvage », « violence gratuite » ou « tournante » Ces qualificatifs discriminent puisqu'ils sont employés de manière abusive dans des faits divers de nature pourtant différente ou bien utilisés dans l'oubli de leurs historicité (Mucchielli, 2005).

6. L'AGENT DE GARDIENNAGE ET LE DELIT DE SALE GUEULE A L'ENTREE D'UNE BOITE DE NUIT

L'agent de gardiennage sera confronté à cet avertissement ornant la porte de nombreuses discothèques et autres endroits de sortie :

« La direction se réserve le droit d'entrée »

Cette inscription ne peut servir d'alibi à la violation de la législation réprimant les actes racistes et xénophobes.

Si la direction désire refuser l'accès de son établissement aux personnes en état d'ébriété ou à celles ne portant pas de smoking, libre à elle. Elle pourrait même imposer à ses clients de porter un nez de clown ou de se déguiser en grenouille si cela lui chante. Mais le refus opposé en raison de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique du client est sanctionné pénalement. Tout comme le tri qui, bien que muet, est clairement basé sur ces critères.

Le MRAX a réalisé une enquête sous forme de testing pendant une année :

Les résultats de cette enquête démontrent clairement l'importance de la discrimination exercée par certains tenanciers.

En effet, les quinze établissements visités en Région de Bruxelles Capitale ont refusé au moins un des couples. Le couple le plus discriminé était celui constitué par deux hommes d'origine étrangère (refusé à 63%) ; viennent ensuite le couple d'hommes dont un Belge et un étranger (39%) ; le couple composé d'un homme d'origine étrangère et d'une femme belge (34%) et le couple homme femme d'origine étrangère (28%).

Le couple de deux femmes d'origine étrangère n'a été refusé que trois fois sur l'ensemble des 27 visites. En revanche, deux couples n'ont jamais été discriminés, celui des deux femmes belges et celui constitué d'une femme belge et d'une femme d'origine étrangère.

Les principaux motifs de refus qui ont été signifiés étaient par ordre de fréquence :

> La nécessité d'être un habitué du lieu durant le week-end

> La nécessité d'être accompagné d'une femme

> Une tenue correcte exigée (alors que tous les testeurs étaient habillés de la même manière)

> La fermeture de l'établissement

La discrimination étant un délit, les refus d'entrée aux clients d'origine étrangère sont justifiés par des prétextes aussi divers que la nécessité d'être habillé correctement. Le manque de place dans l'établissement...Il n'est donc pas toujours évident de prouver la discrimination et ce, d'autant plus que les tenanciers emploient le plus souvent des videurs eux-mêmes d'origine étrangère, ce qui laisserait entendre que « la maison » accepte tout le monde...

La remise en cause des discriminations à l'entrée des lieux de loisir passe nécessairement par le développement de contrôles plus rigoureux dans les discothèques et par une attention accrue portée par le parquet aux plaintes dont il est saisi, afin que la lutte contre le racisme et la xénophobie devienne enfin une priorité en matière de politique criminelle.

EXERCICES PRATIQUES

DIVERSITE – DISCRIMINATIONS

> Utilisation de faits d'actualité au choix (articles de presse, revendications, manifestations,...) soit proposés ou recherchés par l'élève dans la presse ou sur Internet, de cas concrets de discrimination).

> Acte discriminatoire vécu (soi-même, entourage)

DEBAT ET COMMENTAIRES

> Les médias : recherche de publicité qui véhiculent des stéréotypes

> Utilisation prochaine du DVD « Diversité culturelle », réalisé par le Centre d'égalité des chances à l'usage des formateurs.

> Discussion sur les motifs de refus, utilisés par l'agent de gardiennage, à l'entrée de lieu de loisirs, discothèque.

> Analyse de l'article 324 de la loi contre les discriminations

> La fourniture de bruits et de sources = débat

Quelques astuces si vous avez été (ou non) victime du délit de sale gueule à l'entrée d'une boîte de nuit

Pour vous aider à vérifier la validité des motifs de refus d'entrée dans les discothèques et les bars généralement invoqués, nous vous proposons un petit récapitulatif des refus d'entrée les plus fréquents et les moyens de voir s'il s'agit éventuellement de discrimination.

Motif de refus : Vous êtes manifestement sous l'effet d'une substance quelconque
Valable ? Si c'est vrai, il s'agit d'un motif valable de refus

Motif de refus : Vous avez des stupéfiants sur vous, vous en vendez
Valable ? Si c'est vrai, il s'agit d'un motif valable de refus

Motif de refus : Votre habillement n'est pas adapté au style de la boîte Valable ? Cela dépend de ce que la boîte entend par « tenue correcte » Comment vérifier ? Voir comment les personnes qui peuvent rentrer sont habillées et comparer à votre tenue.

Motif de refus : Vos avez importuné des clients dans le passé
Valable ? Si c'est vrai, il s'agit d'un motif valable de refus

Motif de refus : il est trop tôt, revenez plus tard
Valable ? Il faut vérifier
Comment vérifier ? Attendre 5 minutes pour voir si d'autres personnes rentrent sans problème et/ou éventuellement revenir plus tard.

Motif de refus : Vous n'êtes pas un client régulier
Valable ? Il faut vérifier. Cela peut entraîner un motif admissible mais c'est le plus souvent un prétexte Comment vérifier ? Demander à ceux qui sont dans la file s'ils sont habitués ou s'ils ont une carte de membre et voir si oui ou non ils entrent sans problème + vérifier les conditions données par le portier pour devenir membre

Motif de refus : Il faut une carte de membre
Valable ? Le patron peut exiger une carte de membre mais il ne peut pas discriminer dans les critères d'obtention de la carte
Comment vérifier ? Demander quelles sont les conditions pour l'obtenir + demander aux personnes qui sont dans la file si elles sont membres et voir si elles entrent

Motif de refus : c'est une soirée privée
Valable ? Ce motif peut être parfois valable (fête familiale, anniversaire,...)
Comment vérifier ? Demander aux gens dans la file s'ils se connaissant et demander s'ils ont une invitation

Motif de refus : La boîte est remplie
Valable ? Ce motif peut parfois être valable
Comment vérifier ? Voir si des gens rentrent après vous + demander aux gens qui sortent de la boîte si elle est remplie

Motif de refus : On vous demande un curriculum vitae
Valable ? Ce n'est pas du tout valable

Motif de refus : On vous demande votre carte d'identité
Valable ? Peut être valable pour vérifier l'âge minimal exigé (16 ans). Vous pouvez présenter tout document officiel qui atteste de votre âge. Ce qui est inscrit sur ces documents ne peut pas servir de prétexte à vous refuser l'entrée

Motif de refus : il faut être accompagné d'une fille
Comment vérifier ? Regarder les gens qui peuvent rentrer et voir s'ils sont tous accompagnés d'une fille

Motif de refus : le portier ne vous ouvre pas la porte et/ou vous fait signe de partir
Comment vérifier ? Voir si le portier agit de la même manière avec d'autres personnes. Si ce n'est pas le cas, observez leur tenue, regardez s'ils ont une carte de membre...

Motif de refus : Si vous voyez une inscription du genre « interdit aux immigrés »
Valable ? Non valable et interdit par la loi, il faut porter plainte.

DISCRIMINATION DANS UN DANCING :

PREMIER JUGEMENT VISANT UN ETABLISSEMENT A BRUXELLES

Le 6 avril 2007, le tribunal correctionnel de Bruxelles a rendu un jugement dans une affaire portant sur des actes de violence et de discrimination pratiqués à l'entrée de la discothèque bruxelloise «Who's Who Land » (aujourd'hui fermée)

C'est donc la première fois qu'un tribunal se prononce pour de tels faits visant un établissement situé à Bruxelles ; les autorités judiciaires bruxelloises rappellent qu'est condamnable la politique discriminatoire de certains établissements qui, sous le couvert de leur liberté de sélectionner les clients à l'entrée, interdisent systématiquement l'accès à certaines personnes pour des raisons exclusivement inhérentes à leur origine ou à leur couleur de peau

CHAPITRE 6 : LE RACISME

L'agent de gardiennage pourra :

- Mener une réflexion sur le racisme avec des précisions sur le cadre législatif souvent méconnu et sous-utilisé
- Connaissance de définition de mots qu'il galvaudait et utilisait à mauvais escient, ces mots peuvent entraver la qualité des échanges
- Identifier les actes racistes
- Prendre conscience qu'il s'agit d'un délit sanctionné par la loi
- Utiliser les références du Centre d'égalité des chances en connaissant leurs gestes d'actions
- Conscience que l'exclusion de groupes minoritaires quels qu'ils soient, est un défi pour toutes les cultures grâce à quelques réflexions autour de l'intégration, de la diversité
- Se questionner sur l'idée de la norme sociale

1. *HISTORIQUE*

L'ethnologie et l'histoire montrent que le stéréotype et surtout le préjugé racial ne sont ni universels ni d'origine lointaine. Il ne faut pas, en effet, confondre orgueil de groupe (chauvinisme) et racisme. Dans le premier cas, la distinction et le sentiment de supériorité s'opèrent sur base de motifs culturels ou d'intérêts économiques et sociaux qui ne sont pas définitifs, tandis que dans le second cas, c'est une prétendue différence de race qui motive la distinction.

Chez les Grecs de l'antiquité, par exemple, l'étranger était qualifié de « barbare » parce qu'il ne parlait pas la même langue (barbare d'où dérive aussi le mot « berbère » signifiant qui parle une langue incompréhensible). De même, au Moyen Age, les Juifs sont-ils discriminés sur base de leur confession religieuse et non sur base raciale. Apprendre la langue dans le premier cas ou se convertir dans le second cas pouvait faire cesser la discrimination.

Les premières expressions du racisme biologique apparaissent aux 18ème et 19ème sièclse dans la foulée de l'esclavage et la traite des noirs. L'antisémitisme à caractère racial se développera plus tard en réaction à l'émancipation sociale et au développent économique des Juifs.

Le lien entre l'apparition du racisme doctrinaire et l'expansion coloniale d'une part ou la volonté de ségrégation sociale des Juifs d'autre part est manifeste : le racisme idéologique vise pour l'essentiel à justifier une exploitation ou des privilèges.

Les racines économiques et sociales du préjugé de race apparaissent clairement chez le premier doctrinaire important du racisme, le compte de Gobineau qui, en 1854 publie son « Essai sur l'inégalité des races humaines » avec l'objectif avoué de défendre l'aristocratie (sang bleu) menacée dans ses privilèges par les démocrates.

2. *PRETENTIONS SCIENTIFIQUES DU RACISME*

Cherchant à fonder le racisme sur la science, les doctrinaires du racisme ont résumé, jusqu'au 20ème siècle, leurs arguments dans les trois énoncés suivants :

- Il existerait des races pures
- Ces races seraient supérieures biologiquement mais aussi culturellement et moralement
- Ces supériorités légitimeraient leur domination et leurs privilèges.

3. DEFINITION DU RACISME

Parmi les nombreuses définitions possibles du racisme, nous retiendrons celle d'Albert Memmi comme outil pratique de repérage des pratiques racistes et de leurs motivations :

« Le racisme est une valorisation généralisée et définitive de différences biologiques réelles ou imaginaires au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime pour justifier une agression ou un privilège »

Cette définition est extraite du livre : « L'homme dominé » écrit par Albert Memmi (édition Gallimard, Paris, 1968).

Le racisme est aussi :

- Théorie de hiérarchisation des races qui conclut à la nécessité de préserver la race dite supérieure de tout croisement et à son droit de dominer les autres (TARNERO, 1996, p.6)

- Sous sa forme moderne, radicalisation des différences (biologiques, culturelles, sociales,...) ; condamnation du mélange ; affirmation de l'inassimilabilité mutuelle et irrémédiable des cultures (TARGUIEFF, 1997, p.49)

- RACE : il est scientifiquement prouvé que, sur le plan génétique, tous les êtres humains appartiennent à la même espèce, l'homo sapiens et sont issus de la même ascendance complexe. En d'autres termes, l'humanité possède un patrimoine héréditaire commun. Cependant, à partir du XVIIème siècle et spécialement au XIX siècle, certains scientifiques ou penseurs ont utilisé des caractères particulièrement visibles comme la couleur de la peau, la couleur des yeux, la taille, la forme du crâne ou du visage, la forme des cheveux, comme critères pertinents pour distinguer plusieurs races humaines. Or, ce type de classification relève davantage du constat social etpolitique que d'une réalité biologique. Il a souvent été utilisé pour justifier une hiérarchie des races, un schéma évolutionniste partant des sociétés dites primitives vers les sociétés dites avancées.

Les textes internationaux protégeant les droits de l'homme évoquent pourtant régulièrement la race pour condamner certaines formes de discrimination. La loi belge, en l'occurrence la loi contre le racisme et la xénophobie, a été récemment amendée. Le terme « race » a été remplacé par l'expression « prétendue race », plus conforme aux développements scientifiques.

4. *EVOLUTION ACTUELLE DU DISCOURS RACISTE*

Au racisme historique à fondement « biologique » s'est substitué, aujourd'hui, un racisme plus subtil fondé sur :

Le différentialisme : par exemple : les noirs ne sont pas inférieurs mais intrinsèquement différents et à ce titre « inassimilables » (justification historique de l'apartheid en Afrique du Sud qui prônait « le développement séparé (apartheid) ».

Ou

Le culturalisme : l'autre n'est plus réduit à sa différence biologique mais culturelle comme si cette dernière n'était pas susceptible de modifications, influences, métissages.

C'est à partir de la hiérarchie de prétendues « races » humaines que la dynamique théorique de la « race » s'est mise à l'œuvre dans l'histoire de l'homme en cherchant à classifier les groupes humains des moins bons aux meilleurs. Mais peut-on encore parler d'une hiérarchisation de prétendues « races » de nos jours ? Il est clair que le racisme »biologique » (ou d' »infériorisation », c'est selon) a laissé une place à une nouvelle approche du racisme que les sociologues appellent communément le « racisme différentialiste ». Cette approche est d'autant plus difficile à cerner qu'elle n'emprunte plus le vocabulaire raciste « traditionnel » qu'on lui connaissait jusque là, du style : « la race blanche est supérieure » ; cette nouvelle approche avance plutôt des arguments d'ordre culturel.

5. *LA CAUSE*

- Peur de perdre son identité

Au racisme historique à fondement biologique s'est progressivement substitué un racisme plus subtil fondé sur la culture : l'autre n'est plus seulement réduit à sa différence biologique mais culturelle et intrinsèque. Il n'est pas susceptible de modifications de comportements, de perméabilité à l'influence, de métissage. L'autre est intrinsèquement différent et « inassimilable ». Ces justifications seront à la base du « développement séparé » (Apartheid) prôné par l'Afrique du Sud de 1984 à 1991.

Le mécanisme du racisme contient trois éléments liés :

- La mise en évidence de différences (catégorisation)
- La valorisation de ces différences
- L'utilisation de cette différence contre autrui en vue d'en tirer profit (traitement discriminatoire ou violence)

Le racisme trouverait sa justification dans le refus de la différence. Et si différence il y a (qu'elle soit réelle ou symbolique), elle sera utilisée par le « raciste » pour se valoriser.

Par exemple, et prise dans sa première acceptation, ce n'est pas « un » Arabe qui est « voleur », c'est l'ensemble des Arabes qui le sont.

On le voit par cet exemple – caricatural peut-être -, le racisme joue sur une sorte de fantasme (c'est-à-dire une représentation imaginaire) individuel ou collectif ; celui qui est « différent » représente une menace potentielle, un danger dont il faut se prémunir par tous les moyens.

L' "étranger" - ou celui que l'on considère comme tel – va cristalliser la « différence » pour devenir alors le bouc émissaire du « raciste » tel que défini par Memmi. Dès lors, "Ils", les "Autres" : Les « Juifs », les « Noirs », les « Arabes » sont la source de tous les malheurs directs du « raciste » ou indirects (insécurité, chômage,...).

La pensée « raciste » n'est donc pas une pensée rationnelle même si elle se pare parfois d'un souci de cohérence alors que – et c'est là un paradoxe – l'on ne fait jamais le même raisonnement avec « son » propre groupe – ou supposé tel – d'appartenance...

6. CONSEQUENCES

- Ségrégation, discrimination, exclusion
- Persécution sur base de l'appartenance
- Extermination de tous les représentants.

On peut donc dire, suivant ainsi la définition d'Albert Memmi, que 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...

L'exclusion sociale atteint les individus et fait que ceux-ci ne peuvent accepter l' "autre" dès lors qu'ils ne sont pas acceptés eux-mêmes.

On peut presque dire que la « crise » économique – mais pas seulement elle – et l'aggravation des conditions de vie exercent leurs effets sur l'ensemble des populations défavorisées. La situation des personnes étrangères ou d'origine étrangère ne diffère nullement de celles des « autochtones » de même condition.

Toutefois, malgré le lien évident que l'on peut mettre entre l'exclusion sociale et le phénomène de « racisme », il faut dire aussi que ses deux aspects ne se recoupent pas toujours nécessairement : même si tous les problèmes de chômage et d'exclusions sociales étaient résolus, il n'y aurait pas subitement une disparition « naturelle » du « racisme » : *« il y a une réalité du racisme en tant que telle, indépendamment des conditions sociales qui les favorisent »*.

7. QUELQUES EXEMPLES DE RACISME

- Nazisme : Le nazisme est une théorie politique en partie raciste prônant l'extermination entre autres des Juifs et des tziganes, ne descendant prétendument pas des aryens, à l'inverse des peuples germaniques. La mise en application de cette doctrine par le IIIème Reich allemand a provoqué la mort de 6 millions de Juifs (voir l'article détaillé sur la shoah).

- Génocide des Arméniens, population endémique du Caucase par les Turcs originaires des steppes d'Asie Centrale.

- Apartheid en Afrique du Sud. Dans les années 1980, des scientifiques afrikaners imaginent le "Project Coast" et élaborent une substance stérilisante destinée aux Noirs. Elle pouvait être répandue dans l'eau ou les produits de consommation courante.

- En Australie, les Aborigènes ont été décimés par les maladies infectieuses, les migrations forcées, à l'instar des Amérindiens. Certains historiens soutiennent qu'ils ont été victimes d'un génocide. Ils ont obtenu le droit de vote en 1967, bien après les autres citoyens australiens.

- Ségrégation des Noirs aux Etats-Unis jusqu'au 20éme siècle.

- Les épurations ethniques modernes et les guerres civiles (Darfour, Soudan,...), etc.

EN RESUME

Le racisme est une idéologie fondée sur une croyance, qui remonte à la Renaissance et postule une hiérarchie entre les êtres humains selon leur origine ethnique, désignée sous le terme de race. Plus généralement, le racisme désigne la croyance que les différences biologiques innées conditionnent inévitablement l'accomplissement culturel et individuel. Le terme racisme peut également désigner une attitude de critique ou d'hostilité systématique envers l'ensemble d'un ou de plusieurs groupes ethniques déterminés. Le racisme peut se traduire par des actes d'hostilité ou de discrimination envers les personnes selon leur origine ethnique, et prendre la forme de xénophobie ou d'ethnocentrisme.

Certaines formes d'expressions du racisme, comme la discrimination, sont considérées comme des délits dans un certain nombre de pays, notamment occidentaux. Les thèses racistes ont servi de support à certaines idéologies politiques pour pratiquer des discriminations sociales, des ségrégations ethniques et commettre des violences, dont des actes de génocide.

8. LUTTE CONTRE LE RACISME

La lutte contre le racisme peut être étendue à différents niveaux.

Réfutation des races humaines

Après des études et recherches diverses au sein de la génétique, la théorie de l'existence des races humaines a été définie par des scientifiques comme arbitraire et non pertinente, du fait de l'impossibilité de classifier telle ou telle personne dans une race présupposée.

Lutte contre la ségrégation

Il s'agit de dénoncer la possibilité, l'utilité, voire la nécessité de mettre en place des distinctions légales ou privées sur la base de l'appartenance à un quelconque groupe. On peut distinguer ici encore deux grands types d'attitude, que l'on schématise ici :

- D'une part, les partisans de l'intégration. Ils considèrent que les différences entre les groupes constituent un problème (théorie politique proche du « jacobinisme »). Leur réponse est donc la recherche de l'homogénéité maximale et l'assimilation des minorités à la culture dominante. Il est en effet frappant de remarquer que l'intégration est toujours présentée comme un mouvement à sens unique et non comme une fusion des cultures, même si c'est ce qui se produit en réalité.

- D'autre part, les partisans du multiculturalisme. Ils refusent les ségrégations de toute nature mais considèrent que les différences de groupe constituent une richesse. Leur réponse est donc la recherche de la diversité maximale et de la meilleure entente entre les différents groupes. Avec le risque de proposer des solutions (cloisonnement culturel) que des racistes ne renieraient pas.

9. LEGISLATION

Les pratiques racistes constituent une violation des Droits de l'homme et sont réprimées par de nombreux pays.

Pour la plupart des pays occidentaux, la discrimination et le racisme sont beaucoup plus que des délits, punis pénalement, ils représentent également une atteinte aux valeurs qui fondent la démocratie. Celle-ci reconnaît l'égale dignité de chaque citoyen à participer, à la chose publique, à poursuivre son bonheur et son épanouissement indépendamment de sa naissance.

- La loi anti-raciste : principes et exemples d'application

Le 30 juillet 1981 est promulguée en Belgique une loi dite familièrement « antiraciste » qui, selon la terminologie officielle : « tend à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ».

Vous trouverez, en annexe, le texte de Loi de 1981, dite « loi Moureaux ».

« Notre société actuelle est marquée par une intolérance croissante. Ces dernières années, cependant, un certain nombre d'initiatives ont été prises pour inverser le cours des choses.

Une des plus importantes dispositions en la matière a été la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, loi qui a connu récemment deux importantes modifications. Cette loi a été édictée après la ratification par la Belgique de la Convention de l'O.N.U. du 4 mars 1966 concernant le bannissement de toutes les formes de discrimination raciale. A cet effet, la Belgique s'est engagée à édicter une loi pénale interdisant toutes les formes de discrimination raciale sur son territoire. Les propagateurs de haine raciale ou d'idées racistes et les membres d'associations impliquées dans ce type d'action pour ces raisons possibles de poursuites pénales. (...)

Cette loi tend à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Dans cette loi, on entend par « discrimination » toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant ou pouvant avoir pour but et pour effet de détruire, compromettre ou limiter l'exercice, la reconnaissance ou la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social ou culturel.

Les personnes reconnues coupables d'avoir incité à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté sur base de leur prétendue race, de leur couleur de peau, de leur origine nationale ou ethnique ou de leur ascendance risquent une peine d'emprisonnement d'un mois et une amende de cinquante mille (anciens) francs belges ainsi que les personnes faisant partie d'un groupement ou d'une association qui pratique ou prône la discrimination ou la ségrégation.

Les fonctionnaires ou officiers publics, les dépositaires ou agents de l'autorité ou de la force publique, qui dans l'exercice de leur fonction commettent une discrimination à l'égard d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté sur base de leur prétendue race, de leur couleur de peau, de leur origine nationale ou ethnique ou de leur ascendance risquent une peine d'emprisonnement de deux mois à deux ans.

Cette loi pénalise donc l'incitation à la discrimination ou à la haine raciale et interdit la discrimination dans l'offre de services (location d'un appartement, entrée dans une discothèque...), dans le domaine de l'emploi et dans les services publics.

Elle sanctionne aussi :

- L'appartenance (passive) à un groupement ou à une association qui, de façon manifeste et répétée, pratique la discrimination ou la ségrégation raciale ou prône celle-ci ;

Ainsi que de prêter son concours à un tel groupement ou à une telle organisation.

Loi contre le racisme :

Art. 444. Le coupable sera puni d'un emprisonnement de huit jours et d'une amende de de vingt-six francs à deux cents francs, lorsque les imputations auront été faites : soit dans des réunions ou lieux publics ; soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter, soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ; soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ; soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.

Art. 1er

Dans la présente loi, il y a lieu d'entendre par « discrimination » toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant ou pouvant avoir pour but ou pour effet de détruire, de compromettre ou de limiter 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 ou culturel ou dans tout autre domaine de la vie sociale.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres est considéré comme une discrimination au sens de la présente loi.

Est puni d'un emprisonnement d'un moi à un an et d'une amende de cinquante francs à mille francs, ou de l'une de ces peines seulement :

1° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code Pénal, incite à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique ;

2° quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code Pénal, incite à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'une prétendue race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux ;

3° quiconque dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique ;

4° quiconque dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code Pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

Art. 2

Quiconque, fournissant ou offrant de fournir un service, un bien ou la jouissance de celui-ci, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante mille francs, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

Art. 2 *bis*

Quiconque, en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail ou de licenciement de travailleurs, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique, est puni des peines prévues à l'article 2.

Les mêmes peines sont appliquées lorsque la discrimination à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres est fondée sur la prétendue race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique de ces membres ou de certains d'entre eux.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 3

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante francs à mille francs, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de façon manifeste et répétée, pratique la discrimination ou la ségrégation ou prône celles-ci dans les circonstances indiquées à l'article 444 du code Pénal, ou lui prête son concours.

Art. 4

St puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique, ou lui refuse arbitrairement l'exercice d'un droit ou d'une liberté auxquels elle peut prétendre ;

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, en faisant, le cas échéant, cesser l'acte de dénoncer le coupable ; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix à quinze ans.

Art. 5

Lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont données pour mission de poursuivre, tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans de la date des faits, à l'exception du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme qui n'est pas tenu pour ce délai, et se proposant par leurs statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Peuvent également ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de l'article 2bis donnerait lieu :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1963 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

2° les organisations professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

3° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Toutefois, en cas d'infraction visée aux articles 1er, 10, 2, premier alinéa, 2bis, et 4, premier alinéa, contre des personnes physiques, l'action de l'établissement d'utilité publique, de l'association ou de l'organisation représentative ne sera recevable que s'il prouve qu'il a reçu leur accord ;

Art. 5 bis

En cas d'infraction visée aux articles 1er, 2, 2bis, 3 et 4 de la présente loi, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 5 *ter*

Sans préjugés des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 6

Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

- La loi du 25 février 2003

Cette loi tend à lutter contre la discrimination et modifie la loi du 15 février 1993 qui créa un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ;

Cette loi est beaucoup plus large puisqu'elle vise, outre les critères déjà repris dans la loi Moureaux, des motifs de discrimination variés tels que l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap, l'orientation sexuelle, une caractéristique physique, l'état civil,...Elle apporte des avancées dans la lutte contre le racisme, tant au plan pénal (des infractions comme le viol, le meurtre, les coups et blessures, le harcèlement, les injures sont désormais punies plus sévèrement si elles sont motivées par un mobile raciste) qu'au niveau civil (une action en justice plus rapide est prévue, une protection du travailleur victime de discrimination organisée...).

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite lorsqu'elle se porte sur les domaines de la fourniture ou la mise à disposition du public de biens et de services, les conditions d'accès au travail que ce soit pour les salariés, les non salariés ou les indépendants, la diffusion, la publication ou l'exposition en public de tout support, quel qu'il soit, comportant une discrimination...Dans cette loi, le harcèlement peut être considéré comme un forme de discrimination lorsqu'un comportement lié aux motifs de discrimination a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'un individu.

Dispositions pénales

Les personnes reconnues coupables d'avoir incité à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur état civil, de leur prétendue race, de leur couleur de peau, de leur origine nationale ou ethnique...ainsi que les personnes faisant partie d'un groupement ou d'une association qui pratique ou prône le discrimination, risquent une peine d'emprisonnement d'un mois et une amende de cinquante euros à mille euros.

Les fonctionnaires ou officiers publics, les dépositaires ou agents de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de leur fonction commettent une discrimination à l'égard d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté sur base de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur origine nationale ou ethnique...risquent une peine d'emprisonnement de deux mois à deux ans.

Dispositions civiles

Cette loi permet à la victime de poursuivre une action en justice en sollicitant le juge afin qu'il ordonne la cessation de l'acte discriminatoire. Le juge a également la possibilité de condamner l'auteur de la discrimination à payer une amende si celui-ci ne met pas fin à cet acte discriminatoire.

Cette loi prévoit également une protection du travailleur contre des représailles de la part de son employeur suite à l'introduction d'une plainte ou d'une action à l'encontre de celui-ci.

Extrait de la loi belge anti-discrimination

La loi du 25 février 1993 stipule en son article 2 paragraphe 4 ..... (illisible)...est interdite, lorsqu'elle porte sur :

- La fourniture ou la mise à la disposition de public, de biens et de services
- Les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et de conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public :
- La nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou l'affectation d'un fonctionnaire à un service
- La (illisible)...dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal
- (...)
- L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

- Les directives européennes définissent la loi pour lutter contre la discrimination

Les directives sont les « lois » de l'Union Européenne. Elles fixent des objectifs juridiques à atteindre par les Etats et ceux-ci disposent ensuite d'un délai pour les « transposer » dans leurs législations nationales, c'est-à-dire pour en faire des lois nationales.

L'article 33 du Traité d'Amsterdam de 1997, a donné à l'union européenne des compétences nouvelles et précises en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Sur cette base, plusieurs directives ont permis de préciser les concepts et d'améliorer la lutte contre les diverses formes de discrimination :

- La Directive 200/43/CE du 29 juin 2000 relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- La Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- La Directive 2004/113/EC du 13 décembre 2004 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services

9.4. Le droit européen aujourd'hui

La loi européenne distingue la discrimination directe et la discrimination indirecte.

- La discrimination directe

Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle.

- La discrimination indirecte

Toutefois, dans la réalité, la discrimination prend des formes souvent plus subtiles. C'est pourquoi la discrimination indirecte est également définie dans les nouvelles dispositions. C'est le cas lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage des personnes sur la base de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle.

A titre d'exemple, exiger de toute personne qui postule pour un emploi de subir une épreuve dans une langue particulière, si cette connaissance linguistique n'est pas nécessaire pour l'exécution de l'emploi vacant, est un cas de discrimination indirecte.

La loi européenne considère le <u>harcèlement</u> comme une forme de discrimination.

Le harcèlement, conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne du fait de son origine raciale ou ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, est une forme de discrimination et est illégal.

CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION

Article 20 : Egalité en droit

Toutes les personnes sont égales en droit.

Article 21 : Non-discrimination

1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. (...) toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.

Article 23 : Egalité entre hommes et femmes

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

9.5. Le 10 MAI 2007 – Loi adoptant le Code Judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 25 février 2003 dite loi anti-discrimination, aujourd'hui remplacée par les lois du 10 mai 2007, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) a vu ses compétences élargies.

Aujourd'hui, le service public fédéral est amené, dans les nombreux domaines d'application de la loi, à lutter contres les discriminations basées sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale et ethnique mais aussi sur l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, la conviction politique, le handicap, une caractéristique physique ou génétique ou encore, l'origine sociale.

La législation anti-discrimination approche trois motifs : la race, le handicap et l'orientation sexuelle.

Ainsi, dans le cas très récent de l'affaire (Eurolock) où une entreprise a refusé d'engager une personne sans autre motif que son nom d'origine étrangère, la loi précédente permettait uniquement au juge de constater la discrimination et d'ordonner qu'elle cesse à l'avenir. Désormais, dans une même situation, le juge pourra condamner l'auteur, en cas de discrimination, à une indemnité de six mois de rémunération brute.

Conclusion

Le nouvel arsenal législatif de lutte contre les discriminations renforce non seulement les outils existants, mais fournit également des nouveaux moyens de combattre les processus discriminatoires: nouvelles voies d'actions civiles en renfort des dispositifs pénaux, possibilité d'indemniser les victimes, pénalisation spécifique des crimes de haine, etc.

Ce dispositif légal s'appuie par ailleurs sur une nouvelle philosophie qui privilégie une approche très large du concept de discrimination. Il supprime en effet dans un bon nombre de cas l'exigence de la culpabilité (et donc de l'intention) de l'auteur pour que la discrimination soit établie. On rappellera en effet qu'au sens des lois du 10 mai 2007, un comportement involontaire peut être discriminatoire et partant, illégal et susceptible d'entraîner des poursuites judiciaires devant les tribunaux civils.

Une telle approche de la notion de discrimination implique cependant en corollaire la prise d'initiative de prévention et de sensibilisation.

D'autres actions

L'année 2007 est l'année européenne de l'Egalité des chances pour tous. Ses objectifs principaux sont: sensibiliser les hommes et les femmes à leur droit à l'égalité de traitement et à une vie exempte de discrimination, promouvoir l'égalité des chances pour tous et lancer un débat sur les avantages de la diversité. La plupart des événements sont organisés dans le cadre national, avec l'appui de l'Union: au niveau belge, le Centre pour l'égalité des chances est l'organisme relais. Parmi les initiatives prévues au niveau européen cette fois, épinglons l'organisation d'un concours à destination des jeunes Européens de 12 à 18 ans, qui sont invités à créer une affiche sur la non-discrimination au sein de l'Union.

Pour en savoir plus:

Site web de la Commission européenne consacré à la lutte contre les discriminations :

http://www.stop-discrimination.info

Concours européen 2007 "L'union européenne et la non-discrimination" :

http://www.eurojeune.eu

***Pour rappel* : Voir cours de droit au sein de la formation de base.**

En résumé

Aperçu des législations anti-racisme et anti-discrimination

A. International

- Convention du 4 novembre 1950 de Sauvegarde des droits de l'Homme et de Libertés
- Convention de Sauvegarde des droits de l'Homme et des Libertés – Protocole
- Pacte international fait à New York du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques
- Convention internationale du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

B. Union Européenne

- Directive 200/78/CE du Conseil du 7 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 200/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

C. Fédéral

- Articles 10,11 et 191 de la Constitution

En général

- **Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination**
- Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.
- Arrêté royal du 15 juillet 2005 désignant les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et ses arrêtés d'exécution
- Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs

Racisme

- Loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (BS 30 V 07)
- Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (BS 30 V 07)

- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie
- Arrêté royal du 15 juillet 2005 signant les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de ses arrêtés d'exécution
- Convention collective de travail de 7 mai 1996 conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire au code de bonnes pratiques relatif à la prévention de discrimination raciale
- Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimalisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Age

Interdiction de fixer une limite d'âge maximale lors du recrutement et de la sélection (Chapitre II de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi)

D. Régional

- Décret du Conseil flamand du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi
- Décret du 19 mai 2004 de la Communauté française relatif à la mise en œuvre du principe e l'égalité de traitement
- Décret du 27 mai 2004 de la Région wallonne relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Décret du 17 mai 2004 de la Communauté germanophone relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché de l'emploi

E. En préparation

- *UN Convention of the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities*
- Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale

F. Législation apparentée

- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

CHAPITRE 7 : LE CENTRE D'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

1. LOI DU 15 FEVRIER 1993 CREANT UN CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

Le Centre pour l'Egalité des Chances a pour principale mission de lutter contre le racisme et la xénophobie. Cette mission requiert une action à long terme, cohérente dans son élaboration et pertinente dans sa mise en pratique. Au vu de l'évolution des pratiques discriminatoires, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme met l'accent sur les initiatives concrètes et les recommandations soumises aux autorités publiques.

Le Centre pour l'Egalité des Chances est un organisme au service des pouvoirs publics, des associations et des citoyens qui veulent contribuer dans la pratique à faire reculer le racisme. Le Centre est chargé, comme service public (loi du 15 février 1993) de mener une lutte continue, tant sur le plan préventif et pédagogique que sur le plan coercitif, contre toute forme de rejet de l'autre, de la différence, de l'étranger.

Parallèlement à la lutte contre le racisme, le Centre est également actif dans le domaine de l'égalité des chances. Le Centre pour l'Egalité des Chances est particulièrement attentif aux discriminations d'extrême pauvreté et d'insécurité socio-économique.

Enfin, le Centre est chargé d'assurer le suivi et la coordination de la politique de lutte contre la traite internationale des êtres humains.

Le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme est à la disposition des personnes victimes ou témoins d'actes racistes ou de discriminations. Une équipe de spécialistes informe, recueille les plaintes, analyse les situations de discriminations, oriente vers les services existants, met en œuvre une médiation et envisage, avec les requérants, les recours légaux possibles sur base de la Loi du 30 juillet 1981 tenant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, modifiée le 12 avril 1994. Différents types d'appels parviennent au Centre. Ces appels parviennent au Centre par voie épistolaire, par contact direct ou via la ligne verte.

Parmi ceux-ci figurent:

- Des refus d'embauche pour des motifs racistes
- Des refus de location pour des motifs racistes
- Des demandes d'informations relatives au droit des étrangers (aspect juridique) et à la répression des diverses formes d'expression du racisme
- Des questions liées à l'immigration et au droit d'asile
- Des témoignages de violences racistes et de comportements discriminatoires de la part de certains services publics
- Refus de service ou d'accès à une discothèque, un café

Le Conseil d'Administration du Centre se constitue partie civile dans un certain nombre d'affaires, comme le prévoit la loi qui l'institue.

Le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme a alors vu ses compétences élargies à la lutte contre les discriminations non raciales *(la loi du 16 décembre 2002 - M.B. 21.12.2002 - a créé l'Institut pour légalité des femmes et des hommes)*. Il s'agit en fait de la mise en œuvre de directives européennes.

La loi du 16 décembre 2002 (M.B.21.12.2002) a créé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme redéfinit la politique générale en matière de lutte contre les discriminations et élargit les compétences du Centre, en lui attribuant des compétences relatives à d'autres formes de discrimination que celles fondées sur l'origine nationale ou ethnique. Le terme "discrimination" recouvre les discriminations fondées sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions philosophiques ou religieuses, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et les caractéristiques physiques.

Ce service est un service public autonome, dépendant du gouvernement fédéral.

Ce service est le seul habilité à pouvoir enregistrer des plaintes de personnes victimes ou témoins d'actes de racisme, de xénophobie ou de discrimination au sens large. Ses missions sont d'informer et d'orienter les victimes, d'organiser des médiations si nécessaire et à la demande des requérants, de recourir à des procédures judiciaires.

Numéro vert accessible 24h/24 : 0800 14 912

Le Centre a également comme mission de stimuler les politiques de discrimination positive.

Il est également compétent pour remettre des avis, des expertises et des recommandations concernant :

- Les politiques d'intégration (emploi, santé, aide à la jeunesse, enseignement, religion, etc.)
- Le droit des étrangers (délivrance des visas, accessibilité et équité des procédures de reconnaissance de la qualité des réfugiés dans le cadre de la Convention de Genève, respect des droits de la personne, aide médicale urgente, centres fermés, mineurs non accompagnés, etc.)
- La lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale
- La Lutte contre la traite internationale des êtres humains

Le Centre pour l'Egalité des Chances et de Lutte contre le Racisme propose également plusieurs types de formation permettant à un public varié de disposer d'outils et d'informations en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination.

Les cas portés devant les tribunaux revêtent un caractère exemplaire ou sont considérés comme des délits graves. Ce faisant, le Centre lutte sur le plan des principes contre les comportements manifestement discriminatoires, s'assure que les autorités judiciaires et les forces de l'ordre mènent leurs investigations avec diligence et active la mise en œuvre concrète de la législation anti-raciste en vue de créer une jurisprudence en la matière. Depuis le vote d'une loi en 1995, le Centre a aussi la possibilité légale d'agir en justice contre les expressions négationnistes.

Ainsi, par exemple, c'est suite aux propositions formulées par le Centre que le délit de presse raciste a été correctionnalisé en 1999 par la modification de l'article 150 de la Constitution.

Le Centre d'Egalité des Chances, outre son travail de gestion des plaintes, travaille aussi sur les logiques discriminatoires et sur les processus dits d'intégration et d'inclusion. Dans ce cadre, son but est donc d'identifier ces logiques, de rencontrer les acteurs concernés, afin d'adresser des avis, recommandations et/ou propositions aux autorités publiques, d'organiser des séminaires d'information ou de sensibilisation ou encore d'initier des projets concrets.

2. ASSIMILATION, INTEGRATION ET DISCRIMINATION

Le terme" assimilation" est utilisé par les sociologues pour évoquer l'insertion des "migrants" dans les sociétés d'accueil.

Dans les années 70, nous opterons pour le concept plus respectueux d'intégration.

Cette intégration apparaît le plus souvent comme un moyen de mise en conformité culturelle ou sociale à la fois exigée ou refusée, par rapport aux nationaux de souche.

L'intégration, selon le décret du 04/07/96, de la Région Wallonne concernant les personnes étrangères ou d'origine étrangère, définit les concepts suivants:

- **Intégration**:

L'action d'insertion et de participation à une société en respectant et en favorisant les dimensions suivantes:

– Les règles et les lois doivent être respectées par tous, sans distinction aucune

– Les valeurs démocratiques de liberté, de justice, d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes...sont des valeurs fondamentales et elles doivent être respectées par tous

– La diversité culturelle est source de richesse pour une société et elle doit être respectée et

– La participation des personnes immigrées, étrangères ou d'origine étrangère, doit être favorisée dans tous les domaines de la vie en société. Ces personnes doivent devenir des citoyens à part entière.

L'intégration suppose un certain nombre d'interventions de base en matière d'apprentissage de la langue, d'initiation aux différents aspects de la vie en société et à la culture propre du nouveau milieu de vie. Elle implique également, dans sa mise en œuvre, un travail de médiation et de rencontres de cultures.

- **Immigré ou étranger**:

Les concepts "immigré" ou "étranger" visent les personnes qui résident légalement sur le territoire et qui sont venues en Belgique principalement pour des raisons économiques, sociales ou de persécution au sens de la Convention de Genève. Ces personnes n'ont pas la nationalité belge.

- Personne d'origine étrangère:

La personne d'origine étrangère est la personne qui (soit elle-même ou ses ascendants ou l'un de ses ascendants) a ou été immigré en Belgique et qui a aujourd'hui la nationalité belge.

La notion d'étranger regroupe sans distinction de condition économique ou sociale, toutes les personnes qui n'ont pas la nationalité belge, c'est-à-dire aussi bien le cadre, l'employé, l'ouvrier, la personne sans emploi et l'exclu. Le Décret se réfère principalement aux personnes qui ont des difficultés d'ordre économique et social ainsi qu'à celles qui appartiennent à une minorité ethnique ou culturelle.

Document 148 du Parlement Wallon, session 1995-1996, 3 mai 1996.

- L'intégration est facilitée par la perméabilité des structures de la société d'accueil : celle-ci correspond à la pertinence des politiques sociales : si les "espaces-temps" de rencontres et d'échanges entre populations différentes, par exemple, sont nombreux et permettent la mise en œuvre de la négociation acculturation, ce processus pourra être facilité.

- L'intégration est fortement liée au temps.

- L'intégration est multidimensionnelle : ce processus, qui concerne les individus comme les groupes, peut prendre une multitude de formes différentes et impliquer de façons diverses toutes les dimensions psychologique, sociologique et économique de l'existence.

- L'intégration est une construction sociale dynamique et conflictuelle : son aboutissement est dans une large mesure imprévisible. Pour des personnes issues de migrations, ces constats impliquent la possibilité de combinaisons originales de modèles de pensée divergents, selon des modalités multiples. L'approche constructiviste ouvre ainsi la voie à la compréhension de changements comportementaux parmi les migrants qui, en même temps, ménagent les allégeances anciennes.

- L'intégration est ainsi un processus à la fois sociologique et psychologique : sa dimension sociale permet d'appréhender les multiples différences de sensibilités culturelles ou idéologiques entre les groupes à l'intérieur d'un contexte sociopolitique et économique global. L'approche constructiviste permet d'ainsi d'aboutir à une vision dialectique du processus : c'est, en effet, au travers d'oscillations incessantes qu'uns synthèse est possible entre différents systèmes de valeurs.

EN CONCLUSION

L'intégration sociale est la capacité de participation à la négociation du degré de diversité et d'unité des groupes composant la société.

La dimension psychologique de la question de l'intégration se focalise davantage sur le processus d'individuation à l'œuvre à l'intérieur des groupes.

L'intégration psychologique est l'émancipation des individus en tant que personnes autonomes et reconnues à la faveur d'un processus d'équilibre entre l'expression d'un projet original et la conformation à des règles générales.

En articulant ces dimensions psychologiques et sociales, on pourrait définir "l'intégration" comme l'état d'une personne :

- **D'une part, pouvant tendre vers un équilibre entre son projet d'individuation et sa tendance à la conformation à un héritage collectif**
- **Et d'autre part, pouvant participer à la négociation portant sur le degré de différenciation et d'assimilation des groupes sociaux par rapport à un cadre global.**

L'intégration n'est ni le résultat d'une attitude frileuse et conservatrice, ni celui d'une assimilation sans conditions aux normes d'autrui. Elle est générée par l'interaction de ces deux attitudes de base. C'est en s'orientant simultanément vers les deux termes de cette interaction que le sujet "s'intègre", se construit et contribue à la reconstruction du contexte social qu'il pénètre.