

Invisibilité et inconscience du racisme



Synthèse des présentations

17 novembre 2022

Modération par Laura Zuccoli,
membre du conseil d'administration et ancienne présidente de l'ASTI.

Conférence co-organisée par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (MiFa), le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) et le Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales (CEFIS)

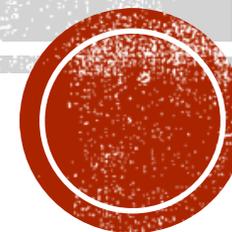
Classez par ordre d'importance les 3 principales stratégies utilisées par les victimes de racisme ou de discrimination.



Réponses à la question posée via Mentimeter, 30 répondants.

Racisme et Discriminations Ethno-Raciales au Luxembourg

17.11.2022 – Synthèse des constats du volet qualitatif



CEFIS. – Sylvain Besch, Nénad Dubajic, Annick Jacobs, **Frédéric Mertz**

LISER. – Frédéric Docquier, Michel Tenikue, Aleksa Uljarevic

Coordination par le Département de l'Intégration du **Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région**

A l'initiative de la **Chambre des Députés** du Luxembourg

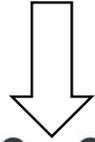
ENQUÊTE QUALITATIVE

Enquête qualitative (CEFIS)



Structures privées & publiques (67)

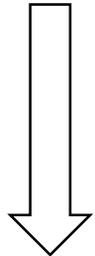
Acteurs de la police, de la justice, de l'enseignement, du logement, de l'emploi, du secteur social, du monde associatif, etc.



Experts & acteurs de terrains (139)

Guide d'entretiens semi-directifs:

- (i) Compréhension du racisme et discriminations ethno-raciales*
- (ii) Confrontation avec le phénomène*
- (iii) Appréciation de l'ampleur et de l'évolution*
- (iv) Formes et types de racisme et de discrimination*
- (v) Perception du profil et stratégies des victimes et auteurs*
- (vi) Besoins des structures et recommandations des experts*



Perceptions des experts/acteurs



Analyse légale et institutionnelle

- *CET, Ombudsman, Mobbing ...*
- *Adem, syndicats, IMS, UEL ...*
- *AIS, Chambre immobilière...*
- *Parquet, Police, ...*
- *Médiation scolaire, CEPAS ...*
- *Caritas, Croix Rouge, ...*
- *Clae, ASTI, ...*
- *Associations de communautés étrangères*
- *Finkapé, Lëtz Rise Up*
- *Experts individuels*
- ...



RACISME: COMPRÉHENSION ET MESURE DU PHÉNOMÈNE



Compréhension/thématisation

- Difficulté de définir ou distinguer racisme et discrimination
- Sauf exception: pas de thématization, de stratégie claire, ou de formation spécifique

Fortes divergences dans les perceptions/évaluations de situations

- Structures officielles et administratives: perception de difficultés de compréhension et de communication / racisme=alibi
- Secteur social ou de défense des publics racisés: mêmes faits sont perçus comme des actes de racisme/discrimination

**Difficulté de cerner les phénomènes:
pas récoltées/peu de données admin., pas harmonisées,
ni ventilées par type de discriminations...**



RACISME: EVOLUTION DES PHÉNOMÈNES



Niveau de conscience plus important aujourd'hui

- Racisme direct dans l'espace public aurait diminué...
- Remplacé par des formes d'expression plus implicites ou sournoises (assignation raciale, biais de stéréotypes, ...) et micro-agressions quotidiennes
- Différences entre générations au sein d'un même groupe racisé: ressenti, acceptation, contrôle social

Evolution selon...

- Evènements internationaux, actualité, médias, frontières ouvertes
- Coexistence de différentes formes de racisme



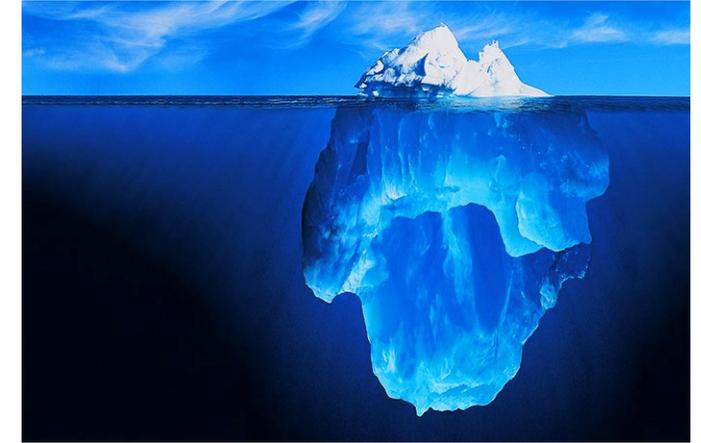
FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION



Le racisme est « protéiforme »

Continuum qui va *crescendo*: de la catégorisation inconsciente, au préjugé, à la création d'un exo-groupe, ...

A l'acte ± visible et ± intentionnel



Formes plus visibles:

- Racisme idéologique et direct dans espace public a diminué
- Discours haineux surtout sur réseaux sociaux (influenceurs, haters...) a augmenté

Formes plus invisibles mais plus nombreuses:

- Racisme sournois voilé, soft, subtil: le racisme ou la discrimination ne s'expriment pas ouvertement, oralement, mais de façon cachée sans preuve
- Micro agressions quotidiennes (pas forcément basées sur idéologie, mais sur des stéréotypes, la peur, la non-connaissance)
- Discrimination « négative » inconsciente (comportements intériorisés sur base de stéréotypes, de clichés -> assignation raciale -> ramener l'autre à son origine)
- Discrimination indirecte (non-adaptation de structures, de systèmes,...)
- Discrimination systémique (structures d'emploi: plusieurs acteurs interviennent de manière discriminatoire: par exemple injonction à discriminer combinée à d'autres formes)
-





FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

Points communs par domaines:

Beaucoup de ressenti, d'émotions, d'interprétation de situations, sans que les acteurs disposent d'éléments pour pouvoir qualifier une situation effective de discrimination et de racisme.

-> Divergences d'évaluation des situations

- Existent dans tous les domaines de la société: problématique sociétale
- Et impliquant des configurations complexes d'acteurs, auteurs, victimes, intermédiaires : collègues et élèves, professeurs et élèves, entreprise et clients propriétaires et locataires ou par des structures intermédiaires (agences immobilières, intérim, ...)



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION



Spécificités par domaines:

Emploi :

- Segmentation et ethnostratification du marché de l'emploi qui favorisent racisme endo-exogroupe
- Filtrage invisible par des «intermédiaires»: dissimulation au patron, pression/injonction à discriminer du client (interim, nettoyage, ...)
- Recrutement par filières parallèles, non officielles, uniformisation du personnel (cooptation) -> sentiment de discrimination

Education:

- Racisme et discriminations entre divers acteurs: entre enfants, enseignants et élèves, enseignants et parents
- Inégalités des chances : enfants dévalorisés en fonction de l'origine sociale mais aussi du statut migratoire, de la langue parlée à la maison (PISA)
- Surtout lors de l'orientation scolaire
- Risque de biais cognitifs et préjugés par rapport à certains groupes d'élèves
 - De manière explicite (violences verbales, ...)
 - De manière inconsciente («effet Pygmalion», ...)



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION



Logement

- Tension et concurrence importante entre offre et demande
- Facteur aggravant la discrimination directe et indirecte, Hate speech
- Racisme, discriminations à divers niveaux: propriétaire et locataire, injonction à discriminer (client et agence immobilière), discrimination directe (subtile, voilée,...), préjugés et stéréotypes,
- Intersectionnalité (origine, genre, monoparental, ...)

Administration publique, Santé, Services Sociaux

- Pas toujours un accueil bienveillant
- Filtrage avant d'arriver au bureau des plaintes ou Médiateur (santé)
- Pas toujours facile à distinguer entre discrimination ressentie, vécue et problème de communication et de compréhension
- Biais de stéréotypes et préjugés (profiter du système social)



FORMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION



Police, autorités judiciaires

- Témoin de racisme dans la vie quotidienne:
 - Conflits de voisinage: origine raciste ou souvent autre pour ensuite déboucher sur des insultes racistes
 - Réflexe d'appeler la police dès qu'il y a un rassemblement de noirs dans le quartier de la gare
- Auteur: piège de profilage racial
- Discours de haine surtout réseaux sociaux plus «incontrôlables», «shitstorm»



RACISME: STÉRÉOTYPES



Clichés issus de l’histoire et contexte géopolitique (comme moteurs de la stigmatisation et du racisme):

- Paresse de l’Afro-descendant
- Soumission de la femme musulmane
- Terrorisme islamique
- Les réfugiés profitent de l’Etat
- Etc.

Diffusion dans les médias nationaux et internationaux

Diffusion sur les réseaux sociaux

- Groupes cibles les plus cités:
 - *Afro-descendants*
 - *Arabo-musulmans*
 - *Portugais*
 - *Moins souvent: Balkans, communauté juive*
- Intersectionnalité des stéréotypes: phénotype + genre + catégorie socio-économique + culture/langue + etc.

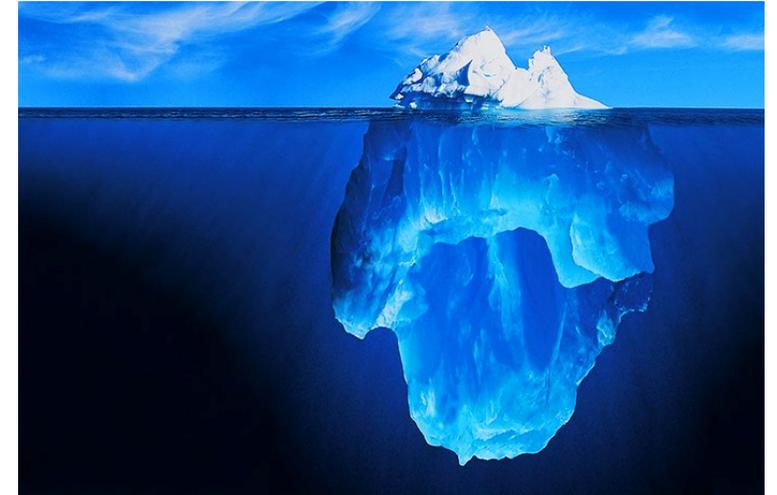


VICTIMES: EXPÉRIENCES & INVISIBILITÉ



Stratégies les plus citées (dans l'ordre):

1. Garder le silence pour rester invisible
2. Fuir (quitter un emploi, repli communautaire)
3. Oser s'exprimer (au bout du rouleau)



Invisibilité:

- Peu de outings; réticence générale à porter plainte
- Problématique de la preuve
- Peu de données
- Filtrage: inconscience ou déni du racisme, injonction à discriminer, difficultés à verbaliser (peur), contrôle social important (interne à sa communauté et externe -> manque d'anonymisation au Luxembourg), peur des conséquences, ...
- Structures d'aide et mécanismes peu connus et reconnus





UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

De la genèse de la discrimination aux difficultés de la dénoncer

Centre d'Etude et de Formation Interculturelles et Sociales - CEFIS
Grand-Duché de Luxembourg, 17 novembre 2022

David Bourguignon

PErSEUs, Université de Lorraine (Metz)

david.bourguignon@univ-lorraine.fr



centre d'étude et de formation
interculturelles et sociales

Dovidio et Gaertner (1986) définissent la discrimination comme

« **un comportement** négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés » (Dovidio & Gaertner, 1986).

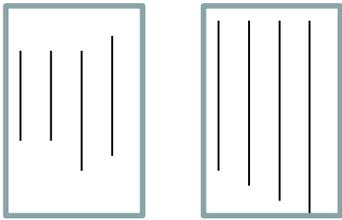
Trois éléments:

1. Il s'agit d'un comportement.
2. Un comportement évalué comme illégitime, immérité, et indu.
3. À l'encontre d'un individu non pas pour lui-même mais en raison de son appartenance à un groupe social.

Cela est différent de l'exclusion sociale ou du harcèlement moral.

La première étape du processus de perception / mémorisation de tout phénomène:

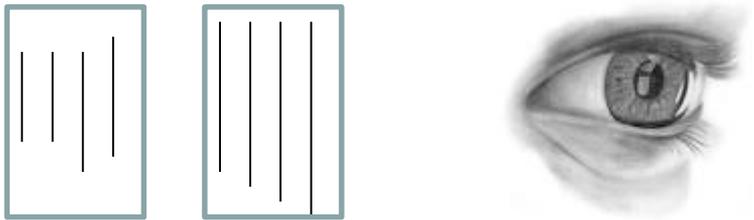
catégorisation



La catégorisation (= ranger ou classer dans des catégories ce que nous percevons) est à l'origine de la production des stéréotypes mais aussi des préjugés et de la discrimination

La deuxième étape conduit à une simplification de la réalité perçue: le stéréotype

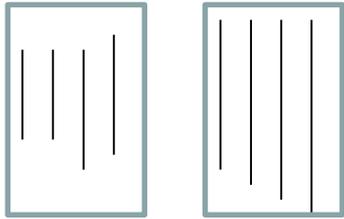
catégorisation → **stéréotypes**



Les stéréotypes sont « des images figées présentes dans nos têtes, sorte de moules ou de clichés qui nous conduisent à percevoir la réalité au travers d'un filtre » (Lippman, 1922).

La troisième étape sollicite la sphère affective, les émotions et conduit au jugement: le préjugé

catégorisation



stéréotypes

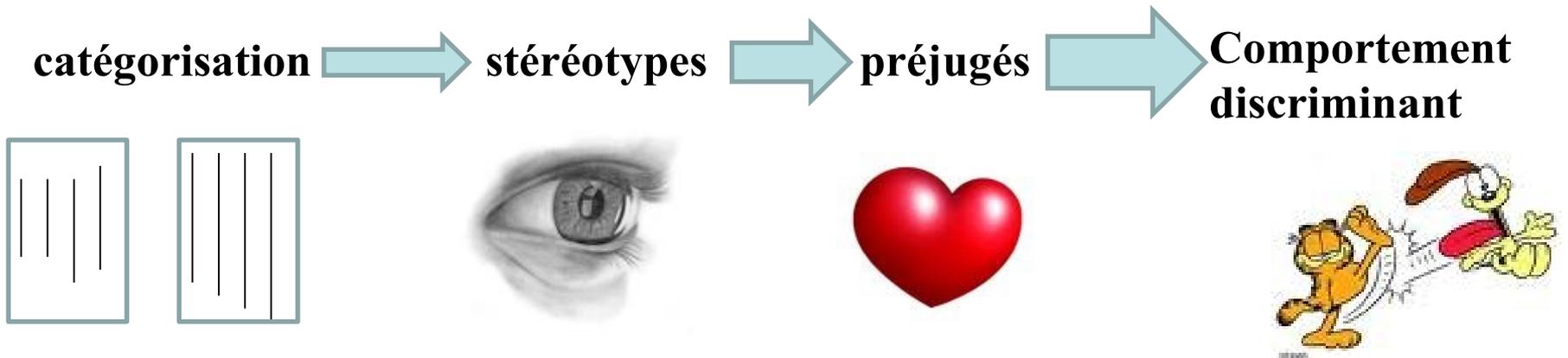


préjugés



Le préjugé est une attitude négative ou « une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, ou envers les membres de ce groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide » (Allport, 1954).

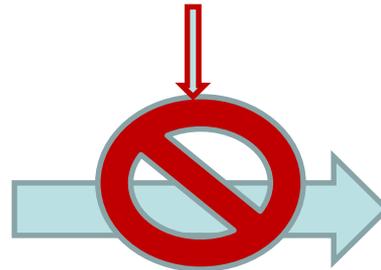
La quatrième étape débouche sur le comportement, le passage à l'action:
la discrimination



« **la discrimination est un comportement** négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés »
(Dovidio & Gaertner, 1986).

Norme d'égalité
Loi anti-discrimination
Désirabilité sociale

préjugés



Comportement
discriminant



Les théories modernes de la discrimination proposent que les préjugés n'ont pas beaucoup évolué mais que leur expression aurait évolué

(Faniko, Bourguignon, Sarasin et Guimond, 2022; Leyens, 2012).

Les nouveaux visages de la discrimination:

- Racisme symbolique → le racisme n'a pas évolué, expression plus subtile
- La théorie de l'ambivalence-amplification → amplification suivant le contexte
- Le racisme régressif → les situations stressantes amènent une régression et la discrimination
- Le racisme aversif → les préjugés seraient combattus mais réapparaîtraient quand le contexte le permet

Comment les personnes dites « normales » reconnaissent-elles la discrimination?

Certains auteurs se sont intéressés à la manière dont les personnes appellent spontanément discrimination

(Baron, Burgess & Kao, 1991; Inman & Baron, 1996)

Un même acte discriminatoire n'est pas « interprété » de manière identique:

1. Les discriminations typiques/atypiques

Le racisme et le sexisme sont plus facilement reconnaissables en comparaison des discriminations envers les obèses, les personnes âgées ou encore des individus ayant le sida

2. La légitimité de la discrimination

La discrimination à l'égard de certains groupes est perçue comme normale (voir les chômeurs, les obèses,...)

Un même acte discriminatoire n'est pas « interprété » de manière identique:

3. Cette reconnaissance dépend également de certains schémas

a. Le schéma endogroupe/exogroupe

On interprète moins une situation comme une discrimination lorsque l'auteur de la discrimination est du même groupe que la victime.

Un Noir contre un Noir ou un Blanc contre un Blanc

b. Effet d'asymétrie (Price, Bryson et Sanchez, 1990)

Blanc /Noir ; homme /femme ; jeune /âgé ; hétérosexuel /homosexuel

Les groupes généralement ayant du pouvoir ont un devoir envers les plus faibles. En discriminant, ils rompent cette norme sociale.

Par contre, les plus faibles peuvent avoir de la solidarité entre démunis et montrer un favoritisme pro-endogroupe (même si discriminatoire)

3. Porter plainte pour discrimination: Quand la discrimination ne fait aucun doute

Dans certaines situations, la discrimination ne fait aucun doute,
les preuves étant explicites et sans aucune ambiguïté.

Dans de telles situations, les victimes vont-elles
automatiquement porter plainte contre leurs bourreaux?

Une étude de Swim et Hyers (1999) met en évidence
que ce n'est pas systématiquement le cas...

Elles ont demandé à des étudiantes d'interagir avec des étudiants.

Parmi ces étudiants, un étudiant (un comparse) va émettre une série de
commentaires particulièrement sexistes.

Quelles réactions vont avoir ces jeunes femmes face à cet odieux
personnage?

Résultats :

La majorité des étudiantes n'ont pas répondu à ces propos sexistes et ont laissé l'homme continuer ses litanies.

Pourtant, elles n'en pensaient pas moins !

- 91% d'entre elles ont reconnu avoir eu des pensées et des sentiments négatifs à l'égard de cet homme.
- 75 % estiment qu'il était sexiste.

En somme, bien qu'elles reconnaissent cet homme comme sexiste, les participantes, dans leur majorité, ne s'opposent pas à lui.

Selon Kowalski (1996),

deux ingrédients doivent être réunis pour le dépôt d'une plainte :

- L'insatisfaction de la situation;
- L'évaluation des coûts et des bénéfices de la plainte.

1. L'insatisfaction de la situation

Cela renvoie à l'idée de l'écart entre la manière dont l'individu pense qu'il aurait du être traité et la manière dont il a été traité réellement.

Plus l'écart sera important, plus l'insatisfaction sera grande.

Bien que nécessaire, l'insatisfaction n'est pas suffisante.

3. Porter plainte pour discrimination: Quand la discrimination ne fait aucun doute

Selon Kowalski (1996),

deux ingrédients doivent être réunis pour le dépôt d'une plainte :

2. L'évaluation des coûts et des bénéfices de la plainte.

Malgré une forte insatisfaction, la plainte sera déposée si la personne pense que les bénéfices supplantent les coûts.

Par ailleurs, si la plainte a de fortes chances de produire les résultats escomptés (même en l'absence d'insatisfaction), la victime n'hésitera pas à porter plainte !

L'évaluation des coûts et des bénéfices de la plainte est donc l'élément déterminant de la plainte.

Coûts et les bénéfices d'une plainte pour discrimination.

Au niveau des bénéfices

1. Attirer l'attention sur une situation problématique vécue par la personne.

→ arrêt des comportements discriminatoires envers cette personne

→ la rectification des injustices causées à cette personne

(Crosby, Iyer, Clayton & Downing, 2003; Kowalski, 1996).

2. Instrument collectif de changement social.

Il s'agit d'une arme incontournable visant à établir l'égalité et à réparer les injustices.

Coûts et les bénéfices d'une plainte pour discrimination.

Au niveau des coûts

1. Les tracasseries administratives (Kowalski, 1996)
2. Revivre la situation problématique ce qui peut générer du stress (Kowalski, 1996)
3. Attaque envers la réputation d'une autre personne:
→ Risques de représailles.

Existence de cas où les victimes de discrimination ayant déposé plainte ont été la cible de vengeance

(Stangor, Swim, Van Allen & Sechrist, 2002; Kaiser and Miller, 2003).

4. Détérioration de la réputation de la victime (même en cas de plainte raisonnable).

Ces personnes sont vues comme des auteurs de troubles, des pleurnichards, des plaintifs, des émotifs, des hypersensibles par les non plaignants

(Swim et Hyer, 1999; Kaiser et Miller 2001).

Les différentes situations que nous venons d'évoquer se caractérisaient par des événements discriminatoires évidents.

Ces situations sont de moins en moins fréquentes.

Comment les victimes de discrimination vont-elles faire face à un événement négatif (échec, licenciement, refus d'un emploi,...) qui est potentiellement discriminatoire ?

Quatre décisions sont envisageables:

Parmi ces quatre décisions, deux sont exactes:

1. Un événement négatif non discriminatoire est jugé comme non discriminatoire.
2. Un événement négatif discriminatoire est jugé comme discriminatoire.

Par contre, deux décisions sont erronées:

3. La fausse alerte: on a détecté de la discrimination sans qu'il n'y en ait.
Accentuation du phénomène de discrimination (hypersensitivité).
4. Un échec (miss): on n'a pas détecté de la discrimination alors qu'il y en a.
Minimisation de la discrimination.

1. Accentuation de la discrimination

L'hypothèse défendue par Crocker et Major (1989)

- Trouve son origine au sein des travaux sur l'attribution (Weiner, 1985)
- Plus particulièrement, dans l'utilisation d'excuses pour tenir compte des échecs vécus (Snyders, Higgins et Stucky, 1983)

Les excuses = des processus motivés qui amènent à déplacer les attributions causales émises, afin d'expliquer un événement ou un résultat négatif, des sources qui sont centrales à notre personne vers d'autres sources moins centrales ou encore extérieures.

La discrimination pourrait ainsi se révéler une excuse de choix pour les membres des groupes stigmatisés, leur offrant la possibilité d'attribuer les événements négatifs qui leur arrivent à des facteurs externes.

L'utilisation de la discrimination comme excuse est-elle aussi répandue et systématique ?

→ Selon Ruggiero et Taylor (1995),

C'est l'exception plutôt que la règle surtout pour les individus appartenant à des groupes stigmatisés pour qui l'expérience de discrimination est fréquente et touche de nombreux pans de leur vie.

2. Minimisation de la discrimination

Selon ces auteurs, en raison de la vulnérabilité accrue liée à la stigmatisation, les individus stigmatisés privilégieraient une autre stratégie qui consiste à minimiser la discrimination.

Pour le démontrer, elles ont fait varier la probabilité que la personne soit victime de discrimination (100%, 75%, 50%, 25%, 0%).

Résultats: les participants invoquent la présence de discrimination que lorsqu'aucun doute (100%) n'est possible.

Par contre, même s'il y a une probabilité importante qu'elles soient victimes de discrimination, elles préfèrent éviter une telle explication...

2. Minimisation de la discrimination

La perception de discrimination est un concept à deux visages:

- composante personnelle:

Moi, en tant qu'Arabe/femme/..., je suis victime de discrimination

- composante groupale:

Les Arabes/femmes/... sont victimes de discrimination

Les personnes stigmatisées minimisent la discrimination dont elles sont victimes (discrimination personnelle) par rapport à la discrimination existant à l'encontre de leur groupe (discrimination groupale).

Ceci témoigne à nouveau de cette stratégie de minimisation de la discrimination personnelle de la part des individus stigmatisés.

Mais pourquoi utiliser la stratégie de déni de la discrimination?

Les individus stigmatisés minimisent la discrimination personnelle pour protéger les illusions positives...

- L'image positive de soi-même, de leur groupe et l'optimisme % futur;
- Le sentiment de contrôle;
- L'image que le monde est juste.

Des études sur les effets distincts des perceptions de discrimination permettent de mieux comprendre ce processus (Bourguignon et al., 2006; 2015). Ces résultats ont mis en évidence que pour les individus stigmatisés:

- la discrimination personnelle est liée négativement à l'estime de soi;
- la discrimination groupale est liée positivement à l'estime de soi.

On minimise la discrimination personnelle car elle détruit l'estime de soi.

La discrimination a changé de forme, s'exprimant souvent de manière plus subtile...

1. La discrimination à l'encontre de certains groupes est plus facilement identifiable que d'autres.
2. Lorsqu'une personne est victime de discrimination et que c'est évident, ce n'est pas pour cela qu'elle va porter plainte
Cela dépendra des bénéfices et des coûts à porter plaintes.
3. Bien que certains groupes utilisent la discrimination pour expliquer leur échec, il semble que les personnes les plus fragilisées et sensibles à la discrimination préfèrent la minimiser.
4. Ils préfèrent la minimiser pour protéger leur bien-être psychologique au détriment de l'action sociale.

Merci pour votre attention!

Karin Weyer

respect.lu

SOS Radicalisation a.s.b.l.

respect@respect.lu

Pour vous, quelles sont les raisons qui expliquent le passage à l'acte chez les auteurs de racisme ?



Réponses à la question posée via Mentimeter, 29 répondants.

Prochaine conférence :

La place de la culture et de l'éducation dans la lutte contre le racisme

30 janvier 2023, 12h - 14h

La session abordera la manière dont le monde éducatif et culturel peut contribuer à la lutte contre le racisme à travers les expériences de trois projets et les résultats de l'étude sur le racisme.

Avec la participation de

- **Antonia Ganeto**, *Centre de Documentation et d'Animations Interkulturelles - IKL, Luxembourg,*
- **Sabrina Castello**, *Ally Book Club – Luxembourg*
- **Sylvain Besch**, *Centre d'Etude et de Formation interculturelles et sociales – CEFIS, Luxembourg.*

Inscription obligatoire avant le 25 janvier 2023

Nombre de places limité