



RACISME & DISCRIMINATIONS
AU LUXEMBOURG
À L'ÉCOUTE DES VICTIMES





Le Centre d'Etude et de Formation Interculturelles et Sociales (CEFIS) a pour objet de promouvoir la cohésion sociale au Luxembourg à travers différentes activités, dont la recherche-action et la formation interculturelle, sociale et politique. Les thématiques traitées concernent notamment les phénomènes et politiques migratoires, l'intégration, la lutte contre les discriminations, l'interculturel et la participation sociale et politique.

CEFIS ASBL
5, avenue Marie-Thérèse
L-2132 Luxembourg
Tél. : (+352) 44 743 501
www.cefis.lu
cefis@cefis.lu

Rapport complémentaire à l'étude «Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg»
CEFIS, LISER, MIFA, 2022.

Auteurs : Sylvain Besch, Nénad Dubajic, Annick Jacobs, Frédéric Mertz
Relecture : Jessica Lopes, Dr Altay Manço, Mariana Muzzi, Dr Pierre Weiss

Novembre 2023
ISBN : 978-99959-860-5-6

Dans l'ensemble de l'étude, sauf mention contraire, le masculin est utilisé comme épigène.

© CEFIS - La reproduction des données issues de cette publication
est permise à condition de mentionner la source.



sommaire

| | |
|---|-----------|
| Remerciements | 7 |
| Préface | 8 |
| Synthèse des constats et recommandations | 10 |
| 1. Introduction méthodologique | 15 |
| 1.1 Méthodologie de recueil et d'analyse de témoignages | 14 |
| 1.2 Recherche de victimes et constitution d'un échantillon diversifié | 17 |
| 1.3 Phase d'entretien | 19 |
| 1.4 Analyse des contenus | 20 |
| 2. Les formes de racisme | 21 |
| 2.1 Les principales formes de racisme | 21 |
| 2.1.1 Du préjugé aux micro-agressions racistes | 21 |
| 2.1.1.1 Les préjugés associés aux phénotypes du groupe racisé | 22 |
| 2.1.1.2 Les micro-agressions involontaires | 23 |
| 2.1.2 Le passage intentionnel à l'acte raciste ou discriminatoire | 25 |
| 2.1.2.1 Mise à l'écart et rejet | 26 |
| 2.1.2.2 Moqueries et plaisanteries blessantes | 27 |
| 2.1.2.3 Expressions de dégoût, injures et provocations | 28 |
| 2.1.2.4 Agressions physiques | 31 |
| 2.2 Les spécificités du racisme selon le groupe ou le domaine | 32 |
| 2.2.1 Le racisme dédié à des groupes spécifiques | 32 |
| 2.2.1.1 Le racisme anti-noir : le spectre du « Neger » | 33 |
| 2.2.1.2 Le racisme envers les personnes venant d'Asie | 35 |
| 2.2.1.3 L'islamophobie et l'arabophobie | 36 |
| 2.2.1.4 Les préjugés associés à l'origine socio-économique | 37 |
| 2.2.1.5 Préjugés et racisme sexuels : de l'intersectionnalité | 38 |
| 2.2.2. Les spécificités du racisme et des discriminations selon les domaines | 39 |
| 2.2.2.1 L'école | 39 |
| 2.2.2.2 Le monde du travail | 42 |
| 2.2.2.3 Le rapport aux administrations et autorités | 46 |
| 2.2.2.4 L'espace public | 47 |
| 2.3 Synthèse : le spectre du racisme systémique et structurel | 48 |
| 3. Impacts du racisme et de la discrimination sur les victimes | 50 |
| 3.1 La charge mentale du racisme | 50 |
| 3.2 Des conséquences sur la santé mentale | 51 |
| 3.2.1 Perte de confiance et d'estime en soi, sentiments de honte et de culpabilité | 51 |
| 3.2.2 Traumatismes et anxiété | 52 |
| 3.3 L'impact du racisme et de l'exclusion sur les processus de construction identitaire | 53 |
| 3.4 Les couples mixtes et la souffrance au sein de la famille | 55 |
| 3.5 Conséquences sur le devenir social et professionnel des victimes | 57 |
| 3.6 La colère et la révolte | 58 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 4. | Stratégies et réactions des victimes | 59 |
| 4.1 | Garder le silence, se rendre invisible | 59 |
| 4.2 | Fuir ou se replier | 63 |
| 4.3 | Prendre la parole et passer à l'acte | 64 |
| 4.4 | De rares expériences de résilience | 66 |
| 4.5 | Une adaptation des stratégies en fonction des contextes | 67 |
| 5. | Prise en charge des victimes | 68 |
| 5.1 | Méconnaissance des structures | 68 |
| 5.2 | Méfiance envers les structures | 69 |
| 5.3 | La crainte des conséquences d'une demande d'aide ou d'un dépôt de plainte | 70 |
| 5.4 | Le manque de preuves | 70 |
| 5.5 | Mobiliser un réseau diversifié d'acteurs : un atout systémique | 71 |
| 5.6 | L'intervention volontariste des structures d'aide | 72 |
| 5.7 | Le vécu de la prise en charge | 73 |
| 6. | Pistes conclusives et recommandations | 75 |
| 6.1 | Proposer des espaces sécurisés d'accueil et d'écoute pour les victimes et favoriser leur résilience | 76 |
| 6.2 | Déconstruire les représentations biaisées et lutter contre les stéréotypes | 80 |
| 6.3 | Renforcer l'information sur les droits pour faire connaître les structures et favoriser le dépôt de plainte | 83 |
| 6.4 | Avoir une approche proactive et préventive dans la lutte contre le racisme en adaptant les institutions | 85 |
| 7. | Conclusion : Les apports de ce volet « victimes » par rapport au volet « experts et témoins » | 92 |



remerciements

Le CEFIS a été mandaté par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région pour la réalisation de ce volet complémentaire à l'étude Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg.

Les auteurs du CEFIS tiennent à remercier les 27 personnes qui ont accepté de témoigner dans le cadre de cette étude, Madame Mirlene Fonseca pour avoir assumé le rôle de facilitatrice lors des focus groups, Madame Corinne Cahen, Monsieur Max Hahn, ministres successifs de la Famille et de l'intégration, ainsi que le Département de l'Intégration pour leur soutien tout au long de l'étude. Le CEFIS remercie également les institutions et associations qui ont joué le rôle d'intermédiaire et de médiateur pour orienter vers les victimes et grossir l'échantillon.

Les opinions et interprétations exprimées dans cette publication engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

Cette étude a été réalisée avec le soutien du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région

Département de l'intégration

préface

Je me réjouis de la publication de ce rapport complémentaire à l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », qui donne la voix aux victimes.

En effet, si l'étude que mon ministère a publiée en 2022 en collaboration avec le LISER et le CEFIS a permis de mieux comprendre le phénomène du racisme et des discriminations ethno-raciales ainsi que d'identifier de premières pistes d'actions, un élément essentiel à la compréhension complète du sujet y faisait défaut : le récit des victimes. Or, si nous souhaitons rendre visible cette thématique et réellement répondre aux besoins, il était important de consulter de façon plus approfondie les premiers concernés, à savoir les personnes racisées.

Ce sont elles, à travers leurs expériences et vécus – souvent douloureux –, conjointement avec les experts et chercheurs, qui peuvent guider l'action publique vers la mise en place de mesures efficaces et appropriées dans la lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales.

Prendre conscience de l'impact et des conséquences du racisme et des discriminations sur les victimes et leur entourage, notamment en termes de santé mentale, n'est in fine qu'une première étape dans la reconnaissance des minorités issues de l'immigration. Avec la loi relative au vivre-ensemble interculturel,



nous nous dotons d'un cadre légal ayant pour objectif de mettre en place une véritable politique du vivre-ensemble qui repose notamment sur la lutte contre le racisme. Il s'agit désormais de transformer les différents constats et recommandations en une véritable stratégie, au sein d'un plan d'action antiracisme, permettant une lutte coordonnée contre le racisme et toutes les formes de discrimination. Ces actions seront notamment déployées aussi bien au niveau du programme du vivre-ensemble interculturel avec le développement de modules de sensibilisation, qu'au niveau local avec la mise en place de mesures concrètes prévues dans les missions des Commissions communales du vivre-ensemble interculturel. J'espère que ces éléments permettront de faire un pas de plus vers une société qui favorise le respect mutuel et la tolérance.

Je tiens tout particulièrement à remercier toutes les personnes, qui se sont portées volontaires pour témoigner et partager leur vécu dans le cadre de ce rapport. Je ne peux qu'imaginer à quel point cela a pu être éprouvant de revivre certaines expériences. C'est pourquoi je leur exprime ma gratitude et mon respect.

Je remercie également le CEFIS pour ce rapport complémentaire et notre bonne collaboration.

Max Hahn
Ministre de la Famille et de l'Intégration

synthèse des constats et des recommandations



Les principaux constats de l'étude

Les formes de racisme

Après une introduction méthodologique, le premier chapitre de cette étude, « Les formes du racisme », évoque les expériences de racisme et de discrimination recueillies au cours des entretiens avec les victimes.

Ce chapitre présentera dans un premier temps les formes de racisme transversales à toutes les populations. Elles se déclinent sous de nombreuses facettes qui vont du racisme le plus invisible aux formes les plus visibles et violentes, en passant par diverses formes intermédiaires.

Deux éléments permettent de les distinguer : d'une part, leur caractère inconscient ou conscient et intentionnel. Ensuite, leur caractère invisible ou visible.

Les actes racistes « du quotidien » constituent la part la plus importante du phénomène du racisme et des discriminations, à l'instar de la partie émergée d'un iceberg. Ils peuvent paraître anodins ou inconscients, mais souvent insidieux dans leurs effets délétères. Sue (2010)¹ évoque trois types de « micro-agressions » :

- « Micro-invalidation » : communication excluant ou invalidant les expériences des personnes racisées, par exemple en les renvoyant systématiquement à leur origine.
- « Micro-insulte » : commentaires subtils, pas forcément agressifs et conscients pour l'auteur, mais dénigrants et comprenant un message caché humiliant pour la victime.
- « Micro-assaut » : actes racistes conscients plus explicites, verbaux ou non-verbaux, comme des injures ou des comportements d'évitement.

Par ailleurs, ces formes de racisme ne sont pas isolées les unes des autres, mais se situent dans un continuum partant de biais cognitifs, de processus de catégorisation, puis de préjugés jusqu'à des formes plus violentes, intentionnelles et visibles en passant par de nombreuses formes intermédiaires.

Le chapitre propose ensuite un focus plus précis sur les formes de racisme que subissent certains groupes racisés spécifiques dont le phénotype est plus marqué. Il s'agit notamment de préjugés et insultes envers les Afro-descendants, les Asiatiques et les Musulmans. Plus particulièrement, les préjugés et le racisme sexuels envers les femmes afro-descendantes sont très révélateurs de l'intersectionnalité du phénomène.

L'accent est également mis sur certains secteurs plus propices à l'expression d'actes racistes. L'école est souvent la première expérience de racisme qui touche autant les enfants d'immigrés que des élèves nés au Luxembourg, ainsi que leurs

1 Sue D. W. (2010), *Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation*, New York : Wiley.



parents. La palette des formes de racisme y est très large allant de la plus subtile jusqu'à la plus violente.

Le monde du travail témoigne lui aussi d'une diversité d'actes racistes ou discriminatoires, car le faisceau d'acteurs concernés est multiple : entre collègues, avec la hiérarchie, les clients qui font pression sur l'entreprise (injonction à discriminer certains groupes racisés). Cela se fait à plusieurs moments, mais le recrutement et les conditions de travail constituent d'autres situations affectées par le racisme et les discriminations. De même, la disqualification professionnelle récurrente que subissent les personnes racisées s'apparente à des « micro-invalidations » selon la terminologie de Sue qui parle d'incapacité naturelle d'une personne de couleur à exercer certaines fonctions (être cadre, médecin).

Au final, la combinaison de toutes ces formes de racisme et de discrimination concourt à l'installation d'une discrimination systémique² en raison du nombre d'acteurs sociaux ou institutionnels différents qui contribuent les uns des autres à ce que des traitements inégaux aient systématiquement cours dans les interactions sociales, quels que soient les champs envisagés.

Impacts et conséquences sur les victimes

Le deuxième chapitre s'intéresse aux impacts et conséquences sur les victimes des actes de racisme et de discriminations. Ces conséquences sont variables : elles peuvent revêtir divers degrés de gravité et impacter la personne plus ou moins intensément à plusieurs niveaux : sur le plan psychologique, dans ses relations et son identité, en matière de santé et dans les domaines sociaux et économiques.

Une des conséquences essentielles du racisme et des discriminations évoquées le plus régulièrement par les participants est la charge mentale. Cette charge raciale est une forme de pression psychologique constante qui entraîne les groupes racisés à anticiper des préjugés ou agressions et développer des stratégies d'auto-défense pour y faire face (planifier des solutions, surveiller ses comportements, dissimuler son identité, ...). Cette charge raciale pèse également sur la famille et les proches de la victime, qui peuvent vivre le racisme par procuration. Les conséquences sur la santé mentale sont nombreuses : perte de confiance, sentiment de honte, anxiété.

Le racisme et les discriminations ont également un impact sur le processus identitaire des personnes concernées, et notamment chez les jeunes en période de développement identitaire intense, auquel s'ajoute la pression liée à la gestion de cadres de référence culturels multiples (son pays d'origine ou celui de ses

2 Dans une approche généraliste, le Conseil de l'Europe avance qu'il y a « discrimination systémique lorsque les procédures, les routines et la culture d'une organisation donnée produisent des résultats inégaux pour des groupes minoritaires par rapport à l'ensemble de la population. Cette discrimination peut être ancrée dans la manière inégalitaire dont les organisations mènent leurs activités en tant que décideurs politiques, employeurs ou prestataires de services. Elle peut aussi s'inscrire dans une prise de décision automatisée. Elle ne résulte généralement pas d'une intention ou d'une action délibérée. La littérature parle également de discriminations institutionnelles ou structurelles ».



parents, pays d'accueil, l'assignation identitaire à une région ou une communauté) poussant ces personnes racisées à développer des stratégies identitaires singulières afin de s'assurer une cohérence subjective et stable de leur identité.

Confrontées à la charge raciale et à ces difficultés identitaires, les personnes racisées expriment parfois, derrière une sourde souffrance, une colère ou révolte manifeste.

La troisième partie de la recherche considère les différentes stratégies auxquelles recourent les victimes afin de se soustraire à la discrimination ou afin d'en limiter les effets. Ces stratégies de victimes directes sont similaires à celles relayées par l'étude avec les experts et témoins de racisme. La stratégie du silence et de l'invisibilité est celle qui est citée presque exclusivement par les personnes rencontrées. Elle se matérialise par le fait de ne pas s'exprimer de manière immédiate, ou de ne pas porter plainte après une agression raciste, peu importe sa forme. La peur de se manifester et l'évaluation des pertes et profits semblent jouer en faveur de cette stratégie. Les conséquences cumulées de ces attitudes conduisent à provoquer un sentiment d'impunité chez les auteurs et un déni ou une minimisation chez les victimes afin de protéger leur identité et intégrité psychologique.

Parmi les autres stratégies utilisées, il y a la fuite (de la scène, du contexte) ou le repli (sur sa communauté ou sa famille par exemple). Celle-ci est corrélée avec la première démarche.

Enfin, la dernière attitude est la prise de parole ou le passage à l'acte. Celle-ci prend plusieurs formes allant de l'interpellation directe des auteurs de comportements racistes ou discriminatoires, éventuellement par l'intermédiaire d'un médiateur, jusqu'au dépôt d'une plainte formelle en justice si l'événement remplit les conditions juridiques.

Les victimes rencontrées ont été questionnées sur leur appréciation quant à leur prise en charge quel qu'en soit le type, en matière de racisme et de discrimination. Un premier obstacle relève tout simplement de la méconnaissance des structures d'aide et de soutien dans le domaine des discriminations. Et quand ces structures sont connues, il se peut qu'il y ait un obstacle plus symbolique pour s'adresser à elles (méfiance, éloignement, difficultés linguistiques, pas de prise en charge sociale ou psychologique). La crainte des conséquences dans le lancement d'un processus de prise en charge représente également une difficulté majeure, surtout quand les preuves, si elles existent, ne permettent pas toujours d'établir une discrimination manifeste.

À l'inverse, certains facteurs peuvent favoriser ou déclencher une prise en charge. Il s'agit de la mobilisation d'une diversité d'acteurs et de structures différents (soutien de l'employeur, famille, syndicats, administration). Parfois, ces mêmes structures peuvent intervenir de manière plus volontariste, notamment lorsque le cadre légal leur permet d'effectuer ces démarches.



Enfin, en guise de conclusion, nous terminons avec les recommandations et pistes de solutions issues des entretiens avec les témoins de l'étude, avant de proposer un encart synthétique visualisant la plus-value de cette étude par rapport au premier rapport sur le racisme et les discriminations ethno-raciales, que ce soit en consolidant ces résultats ou en apportant un éclairage supplémentaire.

Les principales pistes et recommandations

Les recommandations présentées à la fin de ce rapport proviennent de deux sources :

D'une part, des entretiens avec les victimes, même si nombre de participants ont eu du mal à identifier clairement des pistes concrètes, ces derniers n'ayant pas toujours une vue transversale de la problématique ou une connaissance des institutions et du droit en la matière. Cela témoigne du manque d'espace d'expression et de réflexion collective pour les victimes. De tels espaces pourraient leur être utiles pour leur santé mentale en se rendant solidaires avec d'autres et également pour rapprocher les responsables politiques, institutionnels et associatifs des réalités du terrain et coconstruire des pistes d'action dans une démarche plus inclusive.

D'autre part, les recommandations viennent également de l'analyse globale des entretiens par les auteurs de l'étude au regard du contexte politique, juridique et institutionnel luxembourgeois.

Ces recommandations peuvent être regroupées en quatre objectifs centraux complétés par des pistes secondaires. Il s'agit de :

1. Proposer des espaces sécurisés d'écoute (safe spaces) pour les victimes et favoriser leur résilience
2. Déconstruire les représentations biaisées et lutter contre les stéréotypes
3. Renforcer l'information sur les droits pour faire connaître les structures et favoriser le dépôt de plainte
4. Avoir une approche proactive et préventive dans la lutte contre le racisme en adaptant les institutions

Naturellement, les victimes se sont exprimées sur plusieurs thématiques imbriquées les unes dans les autres. Cette subdivision thématique est le fait des auteurs de l'étude pour rendre ces recommandations pédagogiques et intelligibles.

Nous renvoyons le lecteur au dernier chapitre de cette étude pour explorer ces différentes pistes de manière plus approfondie et plus concrète au travers des témoignages et du vécu des victimes rencontrées.





1. introduction méthodologique

La présente recherche sur les victimes de racisme au Grand-Duché de Luxembourg constitue un prolongement du rapport «Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg», une étude quantitative et qualitative réalisée en 2021, sous la coordination du Département de l'intégration du ministère de la Famille et de l'Intégration (MIFA), par le CEFIS et le LISER, publiée en 2022.

Ce premier rapport a permis de recueillir les perceptions des discriminations ethno-raciales ressenties en tant que témoins et/ou vécues en tant que victimes sur base d'une enquête par questionnaire en ligne auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente : 3.000 questionnaires ont été complétés. Il a également permis de recueillir, à travers des entretiens semi-directifs, les perceptions et expériences de racisme et de discrimination des acteurs de terrain, d'experts, de témoins, ainsi que de responsables de structures sociales. Au total, 139 personnes furent rencontrées en entretien semi-directif. Enfin, ce rapport comprend une analyse du cadre légal et institutionnel relatif au racisme et aux discriminations ethno-raciales.

Nous abordons à présent une seconde étude complémentaire à la première. La réalisation de cet approfondissement qualitatif auprès des victimes apporte un éclairage supplémentaire sur le racisme et les discriminations au Luxembourg, en puisant cette fois directement dans les expériences et les vécus relatés par des victimes de faits à caractère raciste ou discriminatoire. L'exercice a pour objectif d'illustrer, d'éclairer, de nuancer, de compléter et de consolider les résultats de la première recherche, voire de les discuter afin de permettre une compréhension plus étendue.

Pour les besoins de la présente recherche, les nombreux participants aux entretiens ont relaté leurs expériences, des moments de vie, à partir d'incidents vécus et de faits critiques observés. Ces hommes et ces femmes ont analysé des souvenirs concrets et parfois très récents de même que des ressentis. Ces personnes ont étayé leurs témoignages et exprimé sur quelles bases elles s'estiment être «victimes» de racisme et de discrimination. Leurs paroles libres ont été enregistrées, puis synthétisées, peu importe le degré de gravité des actes relatés ; leur caractère volontaire ou non, leur caractère répétitif ou non, la personne du ou des auteurs présumés, indépendamment du fait que les actes posés soient juridiquement répréhensibles ou non. Ce balayage à large spectre permet une récolte de données tendant vers l'exhaustivité, puisque les travaux scientifiques³ nous rappellent que même si des comportements discriminants peuvent paraître banals, anodins, voire involontaires ou inconscients, isolés et sans liens entre eux, leurs effets négatifs s'additionnent et, à long terme, peuvent exercer une influence délétère sur la victime et sur l'ensemble de la société.

3 Schmader T., Johns M. et Forbes C. (2008), « An integrated process model of stereotype threat effects on performance », *Psychological Review*, v. 115, n° 2, p. 336-356.

Les objectifs spécifiques de la présente étude sont les suivants :

- Identifier les différentes formes que prend le racisme et les discriminations au sein des interactions sociales courantes.
- Illustrer les différentes tendances observées selon les principaux groupes racisés, les espaces sociaux concernés, les thématiques les plus courantes.
- Mettre à jour les régularités dans les dynamiques psychosociales du racisme comme :
 - Ses modes opératoires et les contextes dans lesquels il tend à apparaître ;
 - Les stratégies et réactions, les réponses apportées par les victimes ;
 - L'impact du racisme et des discriminations sur les victimes ;
 - Les formes de prise en charge de cette question au sein de notre société et leur efficacité.
- Enfin, lister des pistes et des recommandations émises par les victimes et analysées par la recherche afin de proposer des actions et des changements utiles.

1.1 Méthodologie de recueil et d'analyse de témoignages

Dans le cadre de la présente étude, le CEFIS a recueilli les expériences de victimes sur les formes de racisme et de discriminations qu'elles ont subies, leurs témoignages sur les conséquences qu'elles ont dû endurer à la suite de ces faits, ainsi que les stratégies qu'elles ont adoptées pour y faire face et les besoins qu'elles ressentent a posteriori en lien avec les discriminations éprouvées.

Ce vaste recueil de témoignages a eu lieu à travers l'organisation de nombreuses « rencontres d'échanges », individuelles ou collectives.

La discussion au sein d'un groupe de victimes, dans un espace sécurisé, peut faire émerger des situations et des récits, dont l'analyse se fait ensuite par l'équipe de chercheurs. Dans le cadre de l'entretien collectif, l'effet de groupe peut débloquent des expressions, créer des synergies, rendre sensibles des non-dits au sujet d'un thème - comme l'expérience vécue du racisme -, favoriser l'intelligence collective, faire émerger des similarités et des différences entre groupes d'individus.

En revanche, l'entretien collectif n'offre pas l'intimité garantie dans le cadre de l'interview singulière. Raconter certaines expériences peut être difficile face à des personnes inconnues. Pour pallier à ce potentiel effet inhibant, nous avons mis en place un dispositif afin de rassurer les participants. Un cadre psychologiquement sécurisant a été instauré dès le début de chaque session. Les participants informés sur les tenants et aboutissants du processus ont été invités à s'installer en cercle. Les deux chercheurs du CEFIS ont joué un rôle d'accueil et de facilitation de la parole collective. Ils ont formulé des règles sur les interactions et la dynamique de groupe (confidentialité, respect, écoute, non-jugement), sur lesquelles chacun et chacune a pu apporter des compléments et marquer son accord verbal.



Une activité de type « icebreaker » avait pour objectif de présenter chacun sur base de questions identiques et de mettre tout le monde à l'aise avant de débiter les témoignages.

En tout, il y a eu 13 entretiens auxquels 27 personnes ont participé, dont huit entretiens collectifs d'une durée de trois heures qui ont concerné des groupes de deux à cinq personnes et d'autres entretiens collectifs. Les chercheurs du CEFIS ont également mené cinq entretiens individuels, dans un cadre neutre et confidentiel à la demande de certaines victimes.

Par ailleurs, dans 8 entretiens menés avec les experts et structures témoins, nous avons rencontré 13 personnes ayant déclaré avoir été personnellement victimes de discrimination ou de racisme.

1.2 Recherche de victimes et constitution d'un échantillon diversifié

Afin de trouver des personnes prêtes à témoigner et constituer un échantillon diversifié de victimes (nationalité, origine, âge, genre, génération, type de profession), le CEFIS a mobilisé plusieurs canaux de « recrutement » :

- Le Centre pour l'Égalité de Traitement a relayé l'appel à témoins sur son site et l'a également adressé par email aux résidents l'ayant contacté sur base du motif de discrimination ethno-raciale.
- Les experts, structures et acteurs du terrain (principalement les associations) rencontrés lors des entretiens de la première recherche ont aussi transmis l'appel et établi la mise en relation entre le CEFIS et des victimes prêtes à témoigner.
- Le réseau du CEFIS, construit depuis une trentaine d'années de fonctionnement notamment auprès du milieu associatif luxembourgeois et au niveau local (Commissions consultatives communales d'intégration notamment) a également été mobilisé.
- Le CEFIS a réalisé un effort particulier afin de toucher diverses communautés moins visibles, en recourant à une stratégie « boule de neige », avançant de proche en proche afin d'identifier des leaders, des points de contact, individus jouissant d'une crédibilité au sein de leur groupe et de leur demander de relayer l'appel auprès de victimes de leur entourage. Ces personnes relais nous ont également aidées à établir un premier contact avec plusieurs témoins.

Au total, cinquante personnes ont répondu à notre appel, parmi lesquelles 27 ont effectivement pu être interviewées au premier semestre 2022, séparément ou collectivement⁴. Elles sont de diverses origines et horizons sociaux. L'échantillon est également diversifié en termes de genre, d'âge, de durée de résidence au Luxembourg et de niveau de qualification professionnelle. Les groupes ont aussi

⁴ Ayant pris connaissance de notre requête, certaines personnes n'ont pas pu se rendre disponibles ou ont souhaité ne pas témoigner. Aussi, il est probable que dans l'échantillon présent, le profil des victimes ayant privilégié, pour diverses raisons, une stratégie d'invisibilité ou de repli sur soi soit sous-représenté.

été constitués de manière à être illustratifs des communautés racisées⁵ qui ressortent de l'analyse des données chiffrées ou des entretiens semi-directifs du premier volet de la recherche.

- Selon les origines, seize témoins sont issus de divers pays de l'Afrique subsaharienne et les autres participants viennent d'une multitude de pays appartenant à d'autres régions du monde, la plupart en dehors de l'UE.
- Les personnes ont entre 26 et 63 ans. Quatorze d'entre elles sont des immigrantes, le reste est composé d'enfants ou de petits enfants d'immigrés nés au Luxembourg.
- Le groupe est composé de seize femmes pour onze hommes.

Nous avons également intégré dans notre présente analyse des observations réalisées lors des entretiens menés avec les experts ou les témoins de la première étude, lorsque ces personnes issues de groupes racisés s'exprimaient en « Je » et relataient une expérience personnelle de discrimination. Nous avons toutefois veillé à ce que l'échantillon ne soit pas constitué, autant que faire se peut, de participants « experts », acteurs politiques ou porte-parole d'une structure ou d'un groupe racisé, mais de personnes n'ayant jamais ou rarement participé à des recueils de témoignages ou débats publics sur le thème des discriminations et du racisme.

Par souci de confidentialité, nous avons choisi de ne pas dévoiler le profil exact des personnes à la fin des segments de témoignages cités dans le rapport. Nous avons procédé par pseudonymisation en intégrant le profil dans des catégories plus larges (classes d'âge, catégories socio-professionnelles, secteur d'emploi, origine géographique élargie).

La variable de l'origine peut se référer à la région de naissance (puis à la migration, l'adoption), soit à l'auto-identification à une origine, par exemple pour les personnes nées au Luxembourg.

Toutes les personnes rencontrées sont des victimes directes de racisme ou de discrimination, sauf pour le seul cas d'un témoin (nous le préciserons alors).

De même, les citations reprises dans ce rapport sont exemptes de toute précision non indispensable à la compréhension des faits qui permettrait de retracer la personne interrogée.

Dans le respect de la méthodologie d'analyse qualitative de contenu, nous avons été attentifs à la saturation de l'information : en effet, à plusieurs reprises des faits similaires ont été répétés par des témoins indépendants les uns des autres. Si la taille de l'échantillon semble suffisante pour tirer des conclusions générales sur les principales thématiques abordées, il reste toutefois insuffisant pour appron-

5 Une personne racisé.e est une personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que, les « races » et les groupes dits « raciaux » ou « ethniques » sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman-e ou de Juif, juive (religion), de Noir-e (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent). (La Ligue des droits et libertés Canada. Disponible sur : <https://ligue-desdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>)



dir les spécificités de certains groupes désagrégés (jeunes, générations issues de l'immigration, certains groupes socio-économiques) ou de certains domaines du racisme, ou encore de certaines communautés racisées. Ces différentes particularités mériteraient, à terme, l'organisation de recherches qualitatives spécifiques (racisme anti-noir, anti-asiatique, racisme à l'école).

1.3 Phase d'entretien

La phase d'entretien s'est déroulée comme suit :

- Un pré-entretien téléphonique a été organisé avec les participants qui ont répondu à l'appel en confirmant leur volonté de participer à l'étude en contactant directement le CEFIS. Le pré-entretien a servi à identifier certaines caractéristiques factuelles des personnes, comme leurs compétences linguistiques et un bref descriptif de la situation de racisme/discrimination vécue, en vue de l'affectation des participants à un groupe de parole. Il a également servi à informer la personne sur le déroulement de la démarche et des entretiens, du type d'analyses qui seraient faites de leurs propos, de l'utilisation des résultats de la recherche, des précautions prises afin de préserver leur anonymat (respect des règles du RGPD/GDPR), ainsi qu'à fixer la date d'un entretien collectif ou individuel. Finalement, les participants ont pu, dès ce moment, donner leur accord pour participer à des entretiens collectifs ou individuels et sur le déroulement des entretiens⁶.
- L'entretien collectif a commencé par une présentation de l'étude et des animateurs, la définition de règles pour la création d'un cadre sécurisé, de partage et d'écoute et d'un climat de confiance. Les règles pour la dynamique de groupe ont été précisées (anonymat et confidentialité, confirmation de l'accord oral donné lors du pré-entretien téléphonique concernant l'enregistrement de l'entretien, respect, écoute, interactivité sans jugement, prise de parole égale lors de l'entretien collectif, accord sur la langue utilisée). Le CEFIS s'est assuré que chaque participant marque formellement son accord avec ces règles. Pour l'entretien proprement dit, le CEFIS a pu avoir recours, en cas de besoin, à des facilitateurs issus de groupes racisés, partageant le genre du groupe de victimes ou parlant leur langue. Les entretiens se sont également déroulés dans différentes langues (français, anglais, luxembourgeois)⁷ afin de faciliter la communication et libérer la parole.
- Les participants ont été informés et ont marqué formellement leur accord sur le traitement anonymisé et la protection de leurs données en signant un formulaire de consentement éclairé avant le déroulement de l'entretien. Le CEFIS a rendu attentif au contenu de ce formulaire et à la possibi-

⁶ Il convient de préciser que huit des personnes contactées n'ont plus donné suite à nos échanges, après le pré-entretien. Les raisons sont diverses : peur de témoigner ou d'être reconnu en dépit des garanties données en ce qui concerne l'anonymat, pour des raisons de santé ou des raisons professionnelles, ou autres questions de disponibilité.

⁷ Initialement une réunion d'échange en langue portugaise était prévue, mais finalement les participants ont intégré des groupes en français.

lité pour les participants d'interrompre ou de mettre fin à l'enregistrement à tout moment ou de retirer leur participation à l'étude.

- Les personnes se sont présentées brièvement (nationalité, âge, situation familiale, 1^{ère} ou 2^{ème} génération, nombre d'années au Luxembourg). Ces informations de base sont essentielles pour l'analyse ultérieure. Elles ont été compilées de manière standardisée pour chaque participant.
- L'entretien s'est alors poursuivi par une phase de narration en « Je » pour répondre à la question du « Comment ? », c'est-à-dire à relater des situations de discrimination, en suivant les points d'une grille d'entretien annoncée à l'avance :
 - Quelle est la situation de discrimination que vous souhaitez partager ?
 - Comment est-ce arrivé ?
 - Comment l'avez-vous vécue ?
 - Comment y avez-vous réagi ?
 - Quels impacts sur votre vie quotidienne et celle de vos proches ?
 - Comment aurait-on pu vous aider au moment de cette expérience et que peut-on encore faire à présent ?
- La séance a continué par une phase d'échanges et de discussion servant, cette fois, à répondre à la question du « Pourquoi ? » et à comprendre le phénomène et ses effets, les convergences/divergences entre situations, groupes (générations, genre, origines notamment).
- L'échange s'est clôturé par une phase d'exploration de pistes d'actions et de recommandations à l'endroit du témoin personnellement, à l'endroit du groupe discriminé, à l'endroit des auteurs de discrimination, à l'endroit des acteurs de la société civile et des responsables politiques, administratifs ou juridiques.

1.4 Analyse des contenus

Les entretiens ont été retranscrits dans leur intégralité (et traduits vers le français si nécessaire). Ce matériel a fait l'objet d'une analyse qualitative en utilisant le logiciel de traitement de textes MAXQDA et en procédant par codages successifs de segments ou verbatims, en suivant, dans un premier temps, la grille d'entretien, puis en affinant progressivement cette analyse par codes et sous-codes successifs. Une attention particulière a été accordée aux récits répétitifs, aux recoupements, confirmations et croisements entre divers récits, ainsi qu'aux contradictions ou divergences entre témoignages, pour une compréhension plus nuancée des contenus et à des fins de généralisation de la connaissance, à partir de narratifs particuliers.

L'analyse des entretiens a été ainsi réalisée en s'appuyant sur la méthodologie de la théorie ancrée⁸ qui repose sur la construction de concepts en partant du terrain, de manière plutôt inductive que hypothético-déductive. Les concepts et catégories se créent à partir d'éléments collectés sur le terrain et de leur répétition et régularité, congruence ou disparités.

8 Glaser G., Strauss A., La découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative. 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2022





2. Les formes de racisme

Dans ce chapitre, nous évoquons les expériences de racisme et de discrimination qui nous ont été rapportées au cours des entretiens avec les victimes. Elles se déclinent sous de nombreuses facettes qui vont du racisme le plus invisible ou sournois aux formes les plus visibles et violentes, en passant par de nombreuses formes intermédiaires.

L'analyse des entretiens a permis de dresser une catégorisation de ces cas de racisme en nous basant à la fois sur l'analyse des retranscriptions, notamment sur les formes décrites par les victimes de manière spontanée, ainsi que sur des définitions et catégories empruntées à la littérature scientifique. Cette catégorisation sera notamment comparée à des éléments théoriques issus de publications scientifiques sur le sujet⁹.

Il est important de considérer cette typologie des formes que prend le racisme plutôt comme un continuum et non pas comme des catégories isolées les unes des autres. Nombre de victimes nous ont témoigné d'expériences diverses et variées, intentionnelles ou non, avec des degrés de violence différents. Nous présentons dans un premier temps les principales formes de racisme qui se présentent à toutes les victimes, peu importe leur origine, leur génération ou genre, ou encore leur niveau de qualification. Ces principales formes de racisme commencent par des catégorisations conduisant à des préjugés, des micro-agressions, à la mise à l'écart et au rejet, aux moqueries et plaisanteries, à l'expression de dégoût, aux provocations ainsi qu'à des violences physiques. Dans un second temps, nous isolons des formes spécifiques de racisme par principaux domaines de la vie en société, et selon certains groupes racisés. Il s'agit ici plutôt d'un racisme et de discriminations ciblés, plus concrètement de racisme anti-noir, de racisme envers les personnes asiatiques, de racisme envers les personnes musulmanes, les personnes issues d'un certain milieu socio-économique ainsi qu'un volet sur les personnes cumulant les préjugés sexistes et racistes. Cette partie permettra de reprendre ces différentes formes de racisme évoquées en première partie, et de les illustrer par des exemples au sein de ces différents groupes et domaines.

2.1 Les principales formes de racisme

2.1.1 Du préjugé aux micro-agressions racistes

« Une piqûre de moustique ne fait pas mal, mais lorsque tout le corps est couvert de piqûres, cela devient extrême. Dans une société tellement multiculturelle, mais qui continue à se considérer comme blanche. C'est le « casual racism » au quotidien que je remarque le plus ».¹⁰

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

⁹ Sue D. W. (2010), *Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation*, New York : Wiley.

¹⁰ Cette métaphore des piqûres de moustique revient souvent et renvoie à l'ouvrage suivant : OLUO Ijelona. *So you want to talk about race*. 2020, Seal Press, New-York.



Le terme de racisme quotidien, la polarité «micro», du continuum de l'exclusion socioculturelle et économique, désigne une large série de représentations, de commentaires, d'attitudes ou de gestes, parfois simples, mais récurrents, dont la répétition, la diffusion par les médias et l'accumulation dans nos imaginaires, sur la durée, ont pour effet de produire, de banaliser et de justifier des discriminations raciales à large échelle. Ces dernières peuvent se structurer en systèmes, concerner des groupes entiers sur plusieurs générations et dans de nombreuses dimensions de leur vie, s'inscrire durablement dans les modes de pensée et de gestion de nos institutions. À l'autre bout, «macro», du continuum, on parlera alors de discriminations systémiques. Selon Essed¹¹ qui a conceptualisé la notion de racisme quotidien, celui-ci peut «se produire à tout moment, dans les situations les plus diverses, de manière répétitive, à l'improviste. Il fait partie intégrante des micro-événements de la vie de tous les jours, ne s'identifie pas aisément, et pris isolément, ne semble guère avoir d'importance». Le racisme quotidien se décline en différents types de micro-agressions qui peuvent paraître anodines, inconscientes et qui, souvent insidieuses dans leurs effets, sont particulièrement délétères..

2.1.1.1 Les préjugés associés aux phénotypes du groupe racisé

Le racisme repose le plus souvent sur des stéréotypes ancrés dans les représentations mentales que nous avons de l'Autre. Ces préjugés prennent leur source dans une des modalités de notre fonctionnement cognitif appelé la catégorisation sociale¹². Contribuant à la classification des milliers de perceptions que nous percevons à chaque instant, la catégorisation généralise nos impressions forcément subjectives en prénotions ou croyances qui facilitent nos prises de décisions, par exemple dans le cadre d'interactions sociales. Ces généralisations finissent par être partagées par la majorité d'un groupe donné et influencent les jugements qu'il peut porter sur les caractéristiques ou les comportements d'un autre groupe. Tous les humains ont en commun de développer et de diffuser des préjugés qu'ils soient raciaux, sociaux, genrés ou autres, le plus souvent de manière inconsciente. Le préjugé a également pour fonction de valoriser son porteur en le comparant avantageusement à celui ou ceux à qui il est adressé. Si certains stéréotypes peuvent être positifs en apparence («Les Noirs sont de bons athlètes»), ils essentialisent des caractéristiques individuelles en les généralisant abusivement à tout un groupe qui se trouve réifié et exclu pour ainsi dire d'autres caractéristiques («On n'a jamais vu de grands physiciens africains»). Mélangeant des observations limitées, des fantasmes et des héritages dus aux contentieux historiques comme la colonisation, les préjugés se focalisent souvent sur la figure de l'étranger, de l'allochtone, du minoritaire, de celui qui paraît différent. Si ces attributions finissent par changer sur la longue durée et selon les conjonctures géopolitiques, dans nos pays actuellement, la catégorisation négative tend à concerner toutes les personnes qui ne sont pas considérées globalement comme «occidentales», à

11 Essed P. (2005), Racisme et préférence pour l'identique : du clonage culturel dans la vie quotidienne, *Actuel Marx*, v. 2, n° 38, p. 103-118.

12 Tajfel H. et coll. (1971), « Social categorization and intergroup discrimination », *European Journal of Social Psychology*, n° 1, p. 149-178.





savoir les « Orientaux, les Musulmans », mais aussi toute personne « qui a la peau plus foncée que le rose le plus pâle¹³ ». Cette figure peut persister et traverser les générations. Aussi, les personnes ayant un phénotype non blanc, installées en Europe, pourraient subir, au cours des différentes étapes de leur vie, des jugements, des propos ou des actes racistes.

Si les préjugés « ne sont pas racistes en soi, leur emploi le sera quand il s'agira de faire passer ces croyances pour des réalités¹⁴ ». Les témoignages des victimes rencontrées proposent de nombreux passages sur ces mécanismes de catégorisation des groupes racisés et cela par un processus en général inconscient chez l'auteur.

« Quand on rentre dans un magasin de luxe par exemple, on est tout de suite derrière vous pour voir ce que vous êtes en train de faire. Moi j'ai envie d'aller voir ce qu'il y a dans les magasins de luxe, mais j'ai ce truc dans ma tête qu'on va me regarder de travers, qu'on va rester derrière moi pour voir si je veux voler quelque chose. « Est-ce qu'elle a l'argent ? Qu'est-ce qu'elle fait là ? » ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Quand on parle des immigrés, on pense que les mauvais sont partout, ce n'est pas parce que l'un est mauvais que tous sont mauvais et on a l'impression qu'à chaque fois qu'une personne de couleur a fait quelque chose que c'est tout le monde qui le fait ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

C'est en cela que les préjugés et stéréotypes sont des moteurs de certaines formes de racisme qui se distinguent d'autres formes que nous allons développer, ce n'est pas fondamentalement agressif, même si cela peut blesser, c'est peut-être involontaire, mais cela porte à conséquences :

« Quand les gens me disent, je n'ai rien contre les Noirs, toi je t'aime bien ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Ou bien ces propos d'une personne à une fille d'origine africaine dont les parents sont aussi Africains :

« Ta fille est douée en allemand, est-ce que le papa est Allemand ? »

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

2.1.1.2 Des micro-agressions involontaires

Ces processus de catégorisation peuvent également mener à l'« assignation raciale », c'est-à-dire à renvoyer la personne racisée à ses origines réelles ou supposées. C'est un phénomène subtil, mais qui conduit à asseoir une forme d'asymétrie entre l'endo- et l'exogroupe. Sue (2010) distingue différents types de micro-agressions dont peuvent être victimes les groupes racisés : parmi celles-ci, les « micro-invalidations » représentent une forme de communication qui exclut ou invalide les

13 Charkaoui N. (2019), Le racisme, une histoire de blessures et de résilience, L'Harmattan, p. 33.

14 Leyens J.-P. (2020), Sommes-nous tous racistes ? Psychologie des racismes ordinaires, Bruxelles : Mardaga, p. 29.



expériences des personnes racisées. Cela comprend aussi l'assignation raciale involontaire comme demander le pays ou la région d'origine de la personne lors d'une interaction sociale, ce qui conduit à renvoyer son interlocuteur à sa condition d'étranger perpétuel, éventuellement dans son pays de naissance. La reconnaissance de cette forme de micro-agression n'est pas évidente tant pour les auteurs que pour les victimes. L'auteur ne se rend pas compte de ce qui s'est passé, car il n'est pas conscient d'avoir été agressif. La victime peut se sentir insultée, mais en restant très hésitante ou confuse quant à l'intentionnalité des propos et leur caractère agressif. Les extraits suivants illustrent comment les personnes racisées sont renvoyées à la question de leur origine ou leur supposée racines étrangères, même lorsqu'elles ont la nationalité luxembourgeoise.

« Dans un entretien, il ne m'a même pas interrogé sur mon niveau d'anglais alors que ... c'était important le niveau d'anglais, c'était tout en français, je pensais qu'il allait au moins me poser la question parce que c'est la langue de travail et aucune question sur l'anglais, aucune question sur mes publications parce que c'était un entretien pour faire un doctorat et c'était sur mon CV et je pensais qu'il allait me poser des questions sur ça, c'est le cœur du sujet, et voilà, il était plus intéressé par d'où je viens, d'où mes parents viennent que de s'intéresser à mon niveau de compétence et de travail, c'était assez choquant ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

« Mais même si tu es né ici et que tu as la nationalité luxembourgeoise, dès que tu as la peau noire, tu es Africain, c'est comme ça, ça ne change rien ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Et j'ai dit : ne vous inquiétez pas je suis en train d'apprendre la langue et je vais devenir Luxembourgeois... mais on m'a fait la remarque plusieurs fois qu'étant Luxembourgeois, on me rappellera ma condition de naturalisé, ce qui est peut-être aussi une chose discriminante, peut-être pas en terme racial, mais on m'a prévenu tu ne seras jamais vraiment Luxembourgeois ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)

Les préjugés ou la peur de l'autre peuvent également conduire à du racisme exprimé plus directement en rejetant l'autre ou en prônant la séparation avec les personnes racisées et en les mettant dans un « *exo groupe* ».

L'invalidation et le rejet de l'autre différent par sa couleur de peau s'expriment également au sein des familles mixtes, parfois pour empêcher la formation de couples mixtes.

« L'histoire avec ce garçon s'est mal passée parce que sa mère était raciste. Il m'a clairement dit que sa mère ne voulait pas qu'on sorte ensemble parce que je suis Noire. Je pouvais aller chez lui uniquement quand sa mère n'était pas là ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Le pire c'était au moment où je sortais avec un garçon blanc. Dans ma famille on me disait que je n'étais à présent plus une Africaine ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)





« Quand on a dit aux beaux-parents (luxembourgeois) qu'on allait se marier, ils étaient choqués, et après, là où j'étais le plus choqué, c'est quand je suis tombée enceinte, parce qu'on annonce une bonne nouvelle aux gens, je m'attendais à ce que tout le monde soit content, et la réponse que j'ai entendue était «c'est quoi ça comme connerie!» Je me suis dit, mais mes enfants comment ils vont vivre ça, sachant que les grands-parents sont racistes, comment ils vont prendre ça, comment avoir le courage d'expliquer que les grands-parents parce que vous êtes bronzés, ils ne vous aiment pas ».
(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

2.1.2 Le passage intentionnel à l'acte raciste ou discriminatoire

Nous avons traité du racisme sous sa forme inconsciente ou involontaire qui se base sur la figure fantasmée de l'Autre, étranger ou considéré comme tel, en tout cas perçu comme différent. Or, il y a également des actes de violence directe, consciente ou intentionnelle, qu'elle soit symbolique ou réelle. Même si l'atteinte n'est pas toujours physique, les conséquences négatives sur les victimes sont nombreuses, socialement et psychologiquement graves, surtout si les faits sont répétitifs, proviennent des personnes considérées comme proches ou qui représentent l'autorité. Par ailleurs, le risque existe que cette violence soit considérée par les témoins, voire par les institutions et l'appareil judiciaire, comme «douce, invisible, méconnue, et comme telle, choisie autant que subie¹⁵».

Ainsi, contrairement au point précédent où nous abordions le processus de catégorisation conduisant à l'expression de préjugés et de stéréotypes dans la vie quotidienne des victimes, ceux-ci n'étant pas forcément intentionnels ni malveillants, nous allons observer à présent des formes de racisme davantage conscientes et visibles. Cette typologie ne doit pas conduire à sous-estimer ou surestimer certaines formes de racisme, car «il y a un rapport étroit entre les manifestations graves de racisme et ses formes plus légères, parfois très subtiles¹⁶».

Il convient donc à présent d'aborder ces formes caractérisées de racisme, désormais actualisées dans l'espace à travers des faits et des gestes, des attitudes et des paroles. Aussi, ces formes sont davantage visibles, reconnaissables et, dans la même mesure, plus violentes, allant de la mise à l'écart, du rejet, à la discrimination, soit une différence de traitement indue, voire de la maltraitance, et au-delà, vers des agressions et la violence physique. Ces formes de racisme constituent la partie émergée de l'iceberg du racisme, car plus nettes et visibles, mais dont les fondements et les ressorts sont bien cachés dans la partie immergée que sont les catégorisations, stéréotypes et préjugés, sans lesquels le racisme ne se pratiquerait pas en actes.

15 Bourdieu P. (1980), Le sens pratique, Paris : Minuit.

16 Charkaoui N. (2019), p. 31.



2.1.2.1 Mise à l'écart et rejet

Le racisme en actes commence par le rejet de l'autre, celui qui est jugé différent, et donc par sa mise à l'écart. C'est souvent à l'école que les personnes racisées connaissent leurs premières expériences racistes, comme ci-dessous par des micro-agressions et des invalidations.

*« À l'école on te dit, mais tu es Noire tu n'es pas Luxembourgeoise, tu es étrangère ».
(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)*

*« La maîtresse, c'est celle qui avait le plus maltraité mon fils, en le mettant dehors, en ne pas le considérant comme un être humain ».
(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)*

Mais l'école n'est pas le seul endroit où les personnes se sentent rejetées. Les autres contextes d'apprentissage peuvent également amener à des mises à l'écart.

*« J'étais au solfège et j'avais des cours de batterie, j'aimais beaucoup, c'était ma passion, la première année de batterie j'avais vraiment un super prof, il m'aimait bien, il me montrait beaucoup de choses, on s'amusait beaucoup. La deuxième année, il est parti et j'en ai eu un autre et il n'était vraiment pas gentil avec moi. On était deux à suivre son cours. Le second élève, c'était un Luxembourgeois, c'était un ami. À lui, le prof enseignait beaucoup de choses, il avait le droit de s'échauffer avec toute la batterie, il avait le droit de se défouler, il lui montrait des trucs sympas, ils avaient une bonne connexion tous les deux. Je me rappelle encore aujourd'hui, c'était le premier cours, j'étais en train de m'échauffer, il rentre, il me regarde, ne me dit même pas bonjour et me dit, qu'est-ce que tu es en train de faire là ? « Je suis en train de m'échauffer ». « Tu ne t'échauffes pas avec ça ! ». Et puis il me donne un petit tambour et me dit, « tiens, chauffe-toi avec ça ». Alors on est parti sur une base comme ça. Alors, j'ai encore fait 3 à 4 semaines de cours et cela ne s'est pas amélioré, alors j'ai laissé tomber, j'avais 10 ans ».
(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)*

Ces traitements injustifiables provoquent des blessures chez les personnes qui les subissent. Elles témoignent de nombreuses agressions volontaires, adroitement dissimulées dans le cours d'interactions qui ont l'apparence d'être anodines et qui prennent parfois la forme de discriminations directes par le rejet manifeste et volontaire de l'Autre :

Tel est le cas de cet employé arabophone d'une société privée de gardiennage qui surveille les foyers de demandeurs d'asile. Il fait état de brimades envers sa personne de la part de ses collègues. Il observe également des attitudes relevant de l'islamophobie envers les résidents musulmans des foyers :

*« Ça a été loin. Et la chose qui m'a dégoûté, c'est le refus de leur donner à manger. C'était l'été et le ramadan. Le réfectoire fermait à 19h30, mais la rupture du jeûne se situait vers 22h. Les agents de sécurité refusaient d'ouvrir les portes du réfectoire, alors que le Ministère en avait donné l'ordre, mais ça les embêtait d'aller rouvrir et surveiller le local. C'est de la paresse, mais c'est aussi une discrimination envers les réfugiés musulmans. Une autre fois, le local étant ouvert, ils ont refusé de distribuer la vaisselle et les couverts. Les gens attendent toute la journée pour manger et ne peuvent pas le faire dans de bonnes conditions. C'est clairement de l'acharnement. Les réfugiés ne comprennent pas bien le français, mais ils comprenaient quand même l'intention méchante et raciste ».
(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)*





La discrimination directe limite la liberté de tout un chacun d'accéder à des biens et des services. L'entrée des boîtes de nuit est un exemple intéressant. Si plusieurs faits nous ont été rapportés, il est difficile d'en tirer des conclusions générales sur cette pratique au Luxembourg¹⁷, car il n'y existe pas d'étude de type testing, à la différence de pays limitrophes¹⁸.

« J'étais bien habillé, mais on ne m'a pas laissé entrer dans les discothèques à Luxembourg. J'étais avec un ami noir. Cela m'est arrivé deux fois. Et à mes enfants métis, je ne sais même pas combien de fois cela leur est arrivé. Une fois, un de mes fils se baladait avec un groupe d'amis blancs, ils voulaient fêter un anniversaire. Ils ont laissé entrer ses amis, mais pas lui ! ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Quand je suis allé seul dans la boîte de nuit à Luxembourg, on ne m'a pas laissé entrer. Alors que quand j'y allais avec d'autres gens, des femmes blanches, c'était sans problème. C'est comme cela dans tous les pays occidentaux ».

(homme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

2.1.2.2 Moqueries et plaisanteries blessantes

Ce type de réactions se définit parfois comme du nano-racisme¹⁹, une forme plus sournoise, exprimée à demi-mot qui joue sur le non-dit ou des attitudes méprisantes non verbales. Malgré son caractère quasi silencieux, ce type de comportement raciste peut néanmoins se révéler blessant et humiliant. « Que faut-il comprendre par nanoracisme, sinon cette forme narcotique du préjugé de couleur qui s'exprime dans les gestes apparemment anodins de tous les jours au détour de rien, d'un propos en apparence inconscient, d'une plaisanterie, d'une allusion ou d'une insinuation, d'un lapsus, d'une blague, d'un sous-entendu et, il faut bien le dire, d'une méchanceté voulue, d'une intention malveillante, d'un piétinement ou d'un tacle délibéré, d'un obscur désir de stigmatiser, et surtout de faire violence, de blesser et d'humilier, de souiller, celui que l'on ne considère pas comme étant des nôtres »²⁰.

Dans sa typologie des micro-agressions, Sue (2010) parle de « micro-insultes », c'est-à-dire de commentaires subtils et dénigrants ou de rebuffades qui comprennent un message humiliant caché (comme ignorer une personne racisée dans une réunion d'affaires). Il peut s'agir de communications verbales et non verbales qui véhiculent subtilement l'impolitesse et l'insensibilité et dévalorisent l'héritage ou l'identité raciale d'un individu. Par exemple, lorsqu'un employé demande à une collègue racisée comment elle a obtenu son emploi, laissant entendre qu'elle l'a peut-être obtenu grâce à un système de discrimination positive ou de quotas. Nous devons nous limiter par la suite à quelques citations, tant les situations de micro-insultes abondent dans les expériences relatées par les victimes et ce, quel que soit le domaine sociétal.

17 La presse a relayé des situations où une boîte de nuit a systématiquement refusé l'accès aux personnes racisées.

18 En effet, en France ou en Belgique des associations de lutte contre les discriminations et la xénophobie organisent régulièrement des testings dans les bars et discothèques pour vérifier s'ils ne pratiquent pas un « délit de faciès ». Les mêmes approches expérimentales concernent également l'accès aux locations ou les entretiens d'embauche, dans ce cas, la pratique du testing est supportée par le gouvernement. Toutefois, nous n'avons pas connaissance de telles pratiques au Luxembourg.

19 El Miri M. (2018), « Devenir noir sur les routes migratoires », Sociologie et société, v. 50, n° 2, p. 101-124.

20 Mbembé A. (2016), Politique de l'inimitié, Paris : La Découverte.



Dans les milieux de travail, comme dans d'autres collectivités, les rapports de force entre groupes minoritaires (ou minorisés) et majoritaires (ou dotés d'un pouvoir hiérarchique) jouent un rôle important. L'humour est un des mécanismes symboliques par lesquels s'installent et se renforcent des relations de domination entre « locaux » et ceux qui ne sont pas considérés comme tels. Sous ses allures innocentes, l'ironie est une arme psychologique puissante qui scelle un étai de harcèlement autour de ses victimes et permet de prendre l'ascendant contre elles. En ce sens, humour et plaisanterie représentent autant de micro-agressions selon la typologie de Sue (micro-insultes).

« Le chef de chantier disait, vous les Africains vous n'avez pas de toilettes, vous partez dans la brousse... Quand la remarque lui a été faite, il s'est défendu : c'était une blague (...) Une autre fois, il dit, je n'aime pas la tête des Noirs. Face aux réactions, il répond toujours : c'est une blague ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Un chef a lu ma carte d'identité, il l'a commenté : il a la nationalité islamiste. Il s'est moqué, il en a rigolé ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

2.1.2.3 Expressions de dégoût, injures et provocations

Avec la malveillance, les expressions de dégoût et les injures, on passe à un autre stade d'agressions, où la violence verbale se profère à des fins de provocation. Quand l'intention malveillante est manifeste, le choc vécu par les victimes est amplifié. Nos témoins, visés par ce type de mauvais traitements, relatent d'ailleurs que leurs blessures psychologiques sont toujours béantes, comme s'il s'agissait de séquelles liées à des traumatismes physiques.

Aucune des personnes ayant témoigné avoir été victime d'expressions de dégoût, d'injures ou de provocations, n'a déposé plainte. Alors que la loi interdit et réprime les propos injurieux faisant référence à la race, à l'origine ethnique ou à la religion, l'idée selon laquelle il est quasi impossible de faire condamner une personne pour des actes racistes, surtout s'ils se situent au niveau verbal et interpersonnel, est généralisée chez les personnes entendues. L'absence de plaintes déposées à la police qui débouchent sur la condamnation des auteurs ou à la réparation dans le chef des victimes est décrite comme étant un élément dissuasif pour les victimes. Cette difficulté ne relève pas uniquement d'un ressenti, car dans les faits, les actes de racisme ou de discrimination ethno-raciale ne sont susceptibles d'être sanctionnés pénalement que s'ils répondent aux critères du droit pénal dont notamment l'élément intentionnel de l'injure ou de la discrimination.

Restant impunies, voire non suivies de plaintes, les exactions semblent ainsi nombreuses, diversifiées et couvrent de nombreux domaines de la vie et diverses populations.

« Un jour, j'étais avec un ami, on parlait notre langue peule, une dame a surgi et dit « arrêtez de parler cette langue de sauvage » ! Cela m'a effrayé (...) j'en tremblais : les 60 millions de locuteurs du peul parlent donc une langue de sauvage ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)





« Mes parents sont nés au Cap-Vert qui était encore une colonie. Quand ils sont arrivés au Luxembourg, il y avait des famines dans leur pays d'origine. Ils ont quitté leur famille pour venir travailler dans un pays qu'ils ne connaissaient pas. Ils ont travaillé toute leur vie. Ils ont connu un café dans la capitale où il y avait une pancarte sur laquelle était écrit « Interdit aux chiens et aux Noirs ». C'était le genre de situations auxquelles ils étaient confrontés. Ils ont vécu avec. »
(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Les propriétaires de la maison disaient que j'étais devant leur garage et ont appelé la police, quand je suis retourné à ma voiture les gens disaient, « sale Portugais, retourne dans ton pays », etc., je suis parti sans faire attention ».
(homme, 40-49 ans, Portugal, emploi peu qualifié)

Si nous avons déjà abordé la question de la discrimination au logement, il est important de montrer, au travers de témoignages, qu'elle n'est pas fortuite ou inconsciente, elle semble s'appliquer de manière systématique et avec une hostilité plus ou moins apparente, parfois avec la complicité des agences immobilières.

« Je cherchais un appartement avec deux chambres pour les enfants, j'ai téléphoné. Je ne sais pas... peut-être au téléphone, le propriétaire a cru que j'étais une femme blanche, on a parlé, on s'est bien entendu. Il était d'accord pour faire visiter, et moi je débarque avec mon fils, qui devait avoir 6 ans, donc il commençait à comprendre les choses, et avec un bébé. On arrive, je dis bonjour c'est moi qui vous ai appelé pour visiter l'appartement. Il dit « comment, c'est moi qui vous ai appelé ? » Il dit, « je suis désolé, je ne veux pas louer à une Black ! Je suis restée là, avec le bébé dans les bras et mon enfant à côté, je tremblais. Mais pourquoi, ai-je demandé. Et la réponse fut : « je n'ai pas d'explication à vous donner, c'est comme ça ». Il ne voulait même pas s'approcher de moi ».
(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, employée de type administratif)

« On a vu les agences, les dossiers étaient complets, ... on a eu un cas où le propriétaire qui voulait louer était d'accord, mais sa femme ou sa fille n'ont pas voulu et donc par après l'agence nous appelle pour dire que le propriétaire avait vu que des gens africains ou d'Europe de l'Est avaient foutu le bordel dans sa maison et du coup il ne voulait plus louer la maison à des Africains. ».
(homme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Et naturellement cela se passe aussi dans le milieu du travail :

« Le tour que cela m'a joué ? J'ai subi du racisme de la part de mes collègues, et ça a renforcé l'idée (...) que je ne suis pas vu comme leur collègue : oh l'Arabe, oh le Musulman, de temps en temps, le taliban ! »
(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« Ça m'a gonflé dans les grandes sociétés de voir les personnes de couleur se faire rabaisser ou de ne pas avoir les mêmes opportunités. Le Blanc peut être con, il a le pass parce qu'il a la bonne couleur. Ils (personnes racisées), n'ont jamais l'opportunité de monter (dans la hiérarchie). Un chef noir, né en Afrique, il était en France avant de venir ici, 40 ans, super mec. Mais pour les responsables, c'était le Bimbo, le Nègre ».
(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)



Les insultes ne viennent pas toujours de la majorité « blanche », mais concernent aussi les populations immigrées entre elles :

« J'ai eu un problème avec une Capverdiennne, qui m'a dit un jour «vous les Africains noirs»... et je lui ai rétorqué, mais toi tu n'es pas Africaine ? Sa réponse : on n'est pas noir comme vous. J'ai dit écoute, on sait ce que c'est que le métissage ; elle était fâchée ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Le milieu du sport n'est pas étranger au racisme et le joueur risque d'être exposé à des insultes racistes, ou comme le relate un témoignage, être confronté à une injonction de discrimination :

« Au football, quand il y avait des Luxembourgeois, il (mon fils) était traité comme un moins que rien ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Et entre les joueurs, dans les comportements, les paroles, et un jour sur le terrain il était en train de jouer contre une équipe adverse ils s'étaient disputés et les autres disaient va chez toi nègre pigeon voyageur. J'ai vu mon fils donner un coup, et ils ont commencé à se frapper et ils ont été mis dehors. Après j'ai dit à mon fils qu'est-ce qui s'est passé et lui m'a dit qu'ils l'avaient traité de nègre et de retourner chez lui et je lui ai dit, mais tu es né ici, il n'y a pas de problème ».

« Mon fils joue bien au foot. Il est le capitaine de son équipe. Je vais le voir jouer, et j'entends les Luxembourgeois se demander «pourquoi c'est le Noir qui est le capitaine ? » et ils ont fait la remarque à l'entraîneur. Ce dernier a répondu : « on ne donne pas le brassard selon la nationalité ; quand tu es un bon joueur, un bon meneur, tu mérites le brassard ».

De rage, quand mon fils avait le ballon, ils étaient en train de l'insulter ! Pour ne pas m'énerver et devoir réagir, je me mettais loin pour regarder mon fils jouer (...) ce sont les parents qui amènent le racisme dans les stades et entre les joueurs, par leurs comportements et paroles ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

En effet, les témoignages montrent que les enfants ne sont pas épargnés, au stade comme à l'école. Les cas rapportés relèvent d'un racisme ouvertement violent qui fait référence à leur biologie et histoire :

« Au cours de français, quand je disais quelque chose qui n'était pas correct, ma prof s'amusa : tu parles français comme un petit nègre ! »

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Une professeur parle des phénotypes et dit, en règle générale les personnes noires ont de grosses lèvres et des hanches larges et puis elle me dit, mets-toi ici et montre tes hanches ! C'est choquant que cela puisse arriver à l'école et tout le monde pense que c'est OK... ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Les médias et les réseaux sociaux sont un autre front d'agressions racistes :

« Sur les réseaux sociaux, une personne écrivait à un autre, apprends à parler correctement luxembourgeois. Mais il y avait des fautes dans ce qu'il écrivait lui-même. Je lui en ai fait la remarque, ses propos étaient sans niveau. Il a commencé à m'insulter : hé le nègre, retourne cueillir du coton... ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)





2.1.2.4 Agressions physiques

Nous terminons cette partie de l'étude par des illustrations d'agressions physiques qu'ont subies les personnes interrogées. Le milieu scolaire prend une place importante dans les faits qui vont suivre, et pas seulement entre élèves : nous relatons également des situations qui impliquent des adultes, dont des enseignants. On comprend alors que la charge émotionnelle de ces incidents soit particulièrement importante²¹. Les témoins avaient du mal à en parler tant les faits furent marquants. Ces cas de violences racistes sont toutefois moins nombreux que les autres formes de racisme.

Dans sa typologie, Sue (2010) parle d'«assauts», qui sont des agressions majeures, mais ponctuelles, parfois brèves, parfois répétées. Il s'agit d'insultes ou de gestes désagréables et intentionnels, tels que l'affichage de symboles racistes ou le fait de servir délibérément et systématiquement une personne blanche avant une personne racisée. À la différence des micro-agressions évoquées auparavant, il s'agit, cette fois, de formes de racisme beaucoup plus évidentes, par leur nature volontaire, consciente, haineuse²² et fortement violente, avec des passages à l'acte. Aussi, l'incertitude et le doute ne sont plus permis sur les caractéristiques des violences perpétrées, tant dans le chef des auteurs que chez les victimes. Du reste, ces comportements sont clairement visés par la justice pénale.

Les témoignages suivants sont particulièrement significatifs et pointent tant l'intentionnalité flagrante des faits relatés que l'amplitude de leur violence qui est à la fois physique et morale. Cette forme ultime de racisme est l'aboutissement d'une combinaison de micro-agressions qui se nourrissent en cercle vicieux, prennent une tournure complexe et impliquent de nombreux acteurs ou témoins, dont certains, notamment à l'école, sont vulnérables, à l'image des enfants, et d'autres représentent l'autorité, à l'instar des enseignants. Hélas, ces agressions laissent de multiples traces négatives tant sur les victimes qu'au sein des institutions qui les ont vues se développer. Certaines de ces conséquences sont irréversibles²³.

« Un jour, quand il avait 7 ans, à l'aire de jeu, un groupe d'enfants est venu vers mon fils. Les jeunes ont commencé à le taquiner et ils se moquaient de lui en disant : tu viens de Chine, hein ? Ils ont frappé mon enfant. (...) Il n'a rien pu faire, il était seul ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

« Je me rappelle, à l'école primaire. Un enfant me disait des trucs racistes, alors je le remettais à sa place. Juste après, j'avais tous les 11 autres garçons de la classe contre moi. Ils couraient tous derrière moi dans la salle de sports. Je m'enfuyais jusqu'au coin, ils me coinçaient et me tapaient avec leurs pieds. Après l'école, je devais toujours faire attention, je devais faire vite, ils étaient tous derrière moi. J'étais en 2^{ème} primaire avec des enfants qui avaient des frères en 6^{ème}. Je me faisais tabasser par les grands ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

21 Eckmann M. et coll. (2009), L'incident raciste au quotidien. Représentations, dilemmes et interventions des travailleurs sociaux et des enseignants, Genève : éditions IES.

22 « Un collègue voit une femme avec le voile. Il me dit j'ai envie de l'écraser ! Pourquoi ? Parce qu'elle a le voile, tu as envie d'écraser une femme ? Il me répond oui. »

23 Comment oublier les tragiques issues de nombreuses altercations de type raciste ? <https://www.lessentiel.lu/fr/story/le-comite-spencer-est-une-oreille-attentive-505274002412>



« À l'école, cela ne s'est pas toujours bien passé. Je me souviens avoir eu un problème avec un Luxembourgeois, il m'a traitée de sale Noire, c'était dans une localité du nord du Luxembourg. On s'est tapé dessus à cause de ça. Dans une plus petite localité de l'est du pays, il y avait aussi beaucoup de racisme. Un jour je me suis bagarré avec 2 garçons parce qu'ils ont maltraité mes sœurs, ils les ont traitées de négresses. Nous avons appris à nous défendre avec des coups de poing, c'est moche, mais c'était comme ça ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« J'étais dans un centre commercial avec mon fils. Un vieux Luxembourgeois nous a crié dessus : retournez dans votre pays et il a frappé mon fils à la tête. J'ai été choqué. Il y avait beaucoup de personnes autour de nous, ils nous ont regardés, personne n'a rien fait ou dit, on nous a juste regardés ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

« Ils ont commencé à crier et moi aussi j'ai commencé à crier parce que ce jour-là, sur le chantier, je me disais c'est peut-être la fin, les deux se sont jetés sur moi, j'étais par terre; on nous a séparés et j'ai vu que mon doigt était cassé, j'ai dit « il faut me donner la clé du container pour prendre mon téléphone » je voulais téléphoner à l'entreprise. Ils ont refusé, ils ont dit « on va témoigner contre toi, on va t'expulser dans ton pays » ! Des menaces ! Ils m'ont obligé d'aller à l'hôpital et dire que c'était un accident de travail. C'est ce que j'ai fait pour ne pas perdre mon travail ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« C'était en école primaire. Quand j'entrais en classe par exemple, tous les élèves disent au prof « on veut écouter de la musique » et moi je disais « non, s.v.p. pas de musique ». Et le prof disait « non, pas de musique » et les autres continuaient « si, si, si... ». Alors le prof a dit oui et il est venu chez moi et m'a pris l'oreille.... Je disais « auh, auh... » et c'était ça leur musique. Il me donnait aussi un coup de poing sur la tête, comme ça, c'était très pervers ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

2.2 Les spécificités du racisme selon le groupe ou le domaine

Cette partie porte sur les spécificités des formes de racisme rencontrées par certains groupes cibles ou dans certains domaines. Nous mettons en garde le lecteur sur le fait que ces constats ont été isolés par des personnes ou des groupes assez faibles dans l'échantillon global et que cette étude se veut d'abord transversale avant d'être dédiée à des spécificités particulières.

Ces spécificités comme le « racisme anti-noir, anti-asiatique, l'islamophobie, le racisme à l'école, au travail » mériteraient chacune un approfondissement pour en développer les mécanismes sociaux et psychosociaux à l'œuvre. Cela étant, elles constituent des tendances générales intéressantes au regard de ces spécificités.

2.2.1 Le racisme dédié à des groupes spécifiques

Les exemples développés précédemment montrent l'importance de considérer les faits racistes en fonction des groupes ciblés.





L'exercice permet de constater que plus l'acte raciste est focalisé, plus il semble aigu et contondant. Ainsi, les exemples qui suivent relèvent autant de racisme plus visible, d'insinuation au quotidien ou d'expression inconsciente de stéréotypes. Il s'agit parfois d'un racisme de plus en plus dur où le ou les auteurs des faits prennent la liberté d'exclamer de manière péremptoire l'incapacité présumée de tel ou tel groupe de personnes, ou de faire des procès d'intention envers les personnes racisées. Cette précision est importante dans la mesure où l'imaginaire charrié par des siècles de traditions, de productions médiatiques et des contenus historiques, colonialistes, voire le souvenir de l'esclavagisme, débouche, de manière éhontée, à des affirmations à la volée, toujours très éloignées de la réalité des victimes, mais toujours avec des effets délétères sur leur personne.

2.2.1.1 Le racisme anti-noir : le spectre du « Neger »

Le racisme anti-noir, connu sous l'acronyme RAN, présente des spécificités qui justifient son approche en tant que telle. En effet, à la différence des caractéristiques sociales ou culturelles comme les signes religieux, la source de la discrimination est ici le phénotype qu'est la couleur de la peau. Autrement dit, des spécificités biologiques inaltérables qui ne sont pas choisies par les personnes concernées : « notre couleur de peau est notre malédiction (...) les gens savent qu'on a ce bagage culturel qui pèse sur nous et ils se permettent des dires ou faire des choses qu'ils ne feraient pas avec d'autres ethnies ». Les impacts de ces rejets en sont d'autant plus lourds.

Bien que le racisme et la discrimination soient considérés comme des délits dans la plus grande partie des pays occidentaux et au Luxembourg, il est indéniable que certaines croyances anti-noirs sont encore profondément ancrées dans nos sociétés.

« Moi j'appelle ça le racialisme, c'est en fait votre couleur qui vous définit, vous êtes hors sol, peu importe votre lieu de naissance, votre culture, d'où viennent vos parents, vous êtes un Noir ».

(homme, 20-29 ans, originaire d'Afrique subsaharienne, indépendant)

« La couleur de peau est le pire facteur ou celui qui enclenche le plus rapidement des discriminations. J'étais tellement mal à l'école que j'ai fait semblant d'être malade ».

(femme, 40-49 ans, professeure)

Les clichés, les stéréotypes et les micro-agressions répétées sont particulièrement présents et nombreux pour les Afro-descendants. Ils sont décrits comme étant paresseux, incompetents, fourbes ou vus comme étant des trafiquants de drogues. Ces micro-agressions peuvent prendre la forme d'insultes ou d'attaques verbales selon des degrés différents de violence.

« Ce qui m'énerve, c'est qu'à chaque fois qu'il y a un Noir (dans les médias), c'est un qui se plaint et c'est à chaque fois des stéréotypes, je me demande où ils vont les chercher. Je ne dis pas que ça n'existe pas, mais au moins qu'ils contrebalancent, ils mettent le stéréotype d'un Noir dealer de drogue, qu'ils mettent aussi un Noir avocat ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)



« Quand on marchait dans la rue, je ne vous dis pas comme on nous regardait et combien de fois on nous a arrêtés pour nous dire : tu as l'heure ? Et mon mari, un peu naïf, répondit : il est 15 h 30. En fait, on lui demandait de la drogue. Quand on allait au Mc Do, on le contrôlait tout le temps et, moi, on ne m'a jamais contrôlée ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« On m'a souvent appelé Neger, on a souvent joué le jeu « ween huet Angscht virum schwaarze Mann »²⁴. On a toujours essayé d'expliquer qu'il s'agissait du ramoneur, mais cette nuance tu ne la fais pas quand tu es enfant ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Ma voisine faisait construire sa maison, il y avait un ouvrier noir et elle dit, de toute façon, les Noirs, ils ne savent rien faire ! Choquée, j'ai protesté. Et a persisté, « ah non, le Noir là, il ne sait rien faire ». »

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

Le racisme envers les Afro-descendants peut également s'exprimer directement au travail à travers des micro-assauts, parfois avec une forte violence verbale empruntant à un référentiel animalier pour instaurer un rapport de domination.

« J'ai travaillé dans la restauration. Quand j'ai fait remarquer à mon collègue qu'il n'a pas fait quelque chose correctement, il est tout de suite devenu raciste. Il me disait, mais qu'est-ce que tu en sais, toi, le singe ? Retourne dans ta cage ! Quand les rapports de force changent, les insultes arrivent ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

Au-delà des stéréotypes que l'on peut avoir sur les Noirs, la représentation du continent africain dérange les personnes avec lesquelles nous avons parlé. Les médias sont identifiés comme étant un relais important de ces stéréotypes auprès du grand public.

« Mais qu'est-ce qu'on peut faire pour que les médias montrent l'Afrique d'une autre façon. Par exemple, en Afrique il y a des routes, des villes, des supermarchés, et ils ne montreront jamais ça, ils montreront les bidonvilles. Quand je suis arrivée en Europe, j'ai vu des sans-abri et j'étais étonné parce qu'en Afrique, ils ne montreront jamais ça à la télévision, moi ça me révolte ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Je discutais avec une personne, à un moment, il en arrive à dire que le riz c'est la nourriture de base en Afrique. Je réagis : mais non le riz n'est pas une nourriture de base, c'est parce qu'on va envoyer de l'aide en Éthiopie ou en Somalie, mais au Cameroun si tu manges le riz, ça veut dire que tu es un fainéant, parce qu'il y a le macabo, le manioc, il y a de tout ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

24 «Ween huet Angscht virum schwaarze Mann?» ou «Ween fährt den schwaarze Mann?» (Qui a peur de l'homme noir?) est un jeu équivalent à « 1, 2, 3 soleil » beaucoup joué dans les cours de récréation. Aujourd'hui, l'expression « schwaarze Mann » a largement été remplacée par « beise Mann » (l'homme méchant).





2.2.1.2 Le racisme envers les personnes venant d'Asie

Plusieurs témoins au sein de l'échantillon ont un phénotype asiatique, qu'il s'agisse de personnes issues de l'immigration ou d'enfants adoptés. Dans la première partie de l'étude, où nous avons parlé avec des professionnels, des experts de terrain, des témoins et des structures sociales, nous n'avions pas eu de nombreux témoignages portant sur le vécu de personnes de phénotype asiatique. Ceci s'explique, selon les personnes avec lesquelles nous avons parlé, par un certain repli communautaire. Les communautés asiatiques, surtout la communauté chinoise, sont souvent décrites comme étant repliées sur elle-même, même par les professionnels travaillant avec des personnes migrantes²⁵. Ce volet de l'étude et les témoignages des personnes concernées nous ont permis de combler un manque d'informations et rendu possible d'isoler des stéréotypes propres aux Asiatiques.

« Mon mari voulait un chat, j'ai vu une annonce sur Facebook qu'il y a des chatons à donner. J'ai écrit pour en avoir un. Puis, je pense que c'est le nom chinois, ils ont dit « Jamais de ma vie je vais te le donner, qu'est-ce que tu vas faire ? Un chat aigre-doux ? ». Mon mari a compris tout de suite ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

Un autre exemple récurrent est relaté par des personnes d'origine coréenne, japonaise ou chinoise :

« Je me souviens quand je suis arrivée ici en 1997, les enfants ont souvent chanté derrière moi « Tchintchangtchung, Chinesen hu keng chung ». C'était la mode : Tchintchangtchung, da kriss de eng op d'Bomm ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

Cela peut aussi concerner des stéréotypes comme des suspicions de mariages en vue de l'obtention d'une autorisation de séjour encore appelés les mariages de complaisance ou les mariages blancs.

« Quand mon mari a dit à ses collègues qu'il va se marier à une Chinoise, ils lui ont dit de faire attention parce que d'après eux je voulais que les papiers. Que je n'en voulais qu'à son argent, que j'allais le quitter pour retourner en Chine. Mais presque tout le monde lui a dit de faire attention. J'ai dit, mais quels papiers je veux ? J'ai déjà les papiers ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

Une personne d'origine étrangère peut se voir confrontée à des difficultés administratives, lorsqu'il lui faudra produire un document administratif en provenance de l'étranger, difficile sinon impossible à obtenir, pour pouvoir procéder par exemple au mariage. La situation devient encore plus compliquée si la personne concernée est renvoyée à son origine par le fonctionnaire communal.

25 Voir le rapport précédent, Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg, 2022, p. 174.



« Quand j'ai voulu me marier, je suis allée à la commune, j'avais la copie conforme de l'acte de naissance et je leur ai dit qu'on veut se marier. Le fonctionnaire me regarde et me dit que mon document n'est pas valide. Il me dit que je suis Chinoise et je réponds que je suis Luxembourgeoise et que j'ai le passeport et la carte d'identité luxembourgeoise. Alors il me dit que mes racines sont chinoises et que les racines ne changent jamais et que si je voulais faire quelque chose il faut que j'aille en Chine, chercher les papiers. Je lui ai expliqué combien c'est difficile. Alors, il me répond que je ne peux pas me marier ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

Il semble aussi que la crise de la Covid 19 ait lancé certains stéréotypes concernant « leur responsabilité » dans la propagation du virus. Cela avait déjà été signalé dans notre rapport précédent. Plusieurs participants aux entretiens ayant un phénotype asiatique ont relaté cette expérience : « Pendant la crise du Covid, des Asiatiques, des Sud-Coréens adoptés au Luxembourg, et donc Luxembourgeois de nationalité, ont témoigné qu'ils ont subi des réprimandes. L'information est passée dans L'Essentiel ».

« Les enfants à l'école qui appellent les enfants au phénotype asiatique Corona ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

2.2.1.3 L'islamophobie et l'arabophobie

L'islamophobie peut être définie comme une peur, une hostilité ou une haine face à l'Islam et aux Musulmans, mais cela s'étend souvent également aux personnes présumées musulmanes, principalement les populations arabes ou maghrébines. L'islamophobie procède d'un ensemble de stéréotypes négatifs, d'amalgames entre Musulman, Arabe, islamiste, intégriste.

Le rapport sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg avait déjà isolé un groupe qualifié d' « Arabes » ou de « Musulmans » - combinant souvent un phénotype nord-africain et des signes extérieurs visibles de leur appartenance culturelle ou religieuse, notamment la langue arabe ou le voile, le foulard ou un de ses dérivés pour les femmes - comme un groupe particulièrement exposé aux phénomènes de racisme et de discrimination.

L'islamophobie touche donc souvent un spectre plus large de personnes. Que les personnes soient musulmanes ou pas, elles peuvent être exposées à des formes de discrimination visant les Musulmans. Un exemple récurrent aux Etats-Unis concerne les attaques islamophobes envers les lieux de cultes sikhs. Il ne s'agit en réalité pas de Musulmans, mais leur phénotype et leur code vestimentaire les exposent à l'islamophobie (couleur de peau, longue barbe, turban notamment).

Il est largement documenté que durant les deux décennies écoulées, l'islamophobie s'est accentuée dans une grande partie du monde. Les attentats terroristes perpétrés contre les États-Unis le 11 septembre 2001 ont suscité de nombreuses inquiétudes envers les Musulmans et ont largement contribué à un sentiment islamophobe au-delà des frontières des États-Unis. Le rapprochement entre islam et terrorisme impacte ainsi fortement la vie des personnes musulmanes ou présumées musulmanes.





« Ma femme est luxembourgeoise et voilée, quand on passe près d'un café, on entend un Luxembourgeois que je connais crier « Allah akbar ! »

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« Il (un collègue) voit une femme avec le voile. Il me dit j'ai envie de l'écraser, pourquoi, parce qu'elle a le voile et je lui dis parce qu'elle a le voile t'as envie d'écraser une femme, il me répond « oui ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« Le premier jour, mon collègue luxembourgeois d'origine portugaise m'a demandé si ma femme portait le voile. J'ai répondu que ça ne le regardait pas. Par la suite, j'ai vécu le même genre de situations avec d'autres collègues venant de France ou du Luxembourg. S'en sont suivi des petites insultes, des sarcasmes. L'un d'entre eux ne m'a jamais appelé par mon prénom, c'était toujours l'Arabe ou le musulman, quelquefois il m'appelait aussi le taliban parce que j'avais un peu de barbe ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

2.2.1.4 Les préjugés associés à l'origine socio-économique

Les préjugés à l'égard des groupes racisés sont nombreux, vivaces et tenaces. Ils concernent certes les personnes porteuses d'un phénotype, mais aussi la figure de l'immigré, travailleur pauvre qui « profite du système » ou qui « vole ou fait du trafic ». Les victimes rencontrées témoignent souvent du lien entre l'origine socio-économique et le groupe racisé comme c'est le cas pour une personne afro-descendante et une personne portugaise ci-dessous :

« Dans le système scolaire et aussi dans le social, il y a beaucoup de préjugés chez eux, pas seulement envers les Noirs, mais en général, les étrangers qui profitent du système. Il y a des Luxembourgeois qui m'ont dit que tu as réussi parce qu'on t'a aidé, on aide plus les étrangers que les Luxembourgeois. Mais on ne m'a pas aidé à l'époque, il n'y avait même pas de cours d'appui, j'ai pleuré tous les soirs devant mes cours et j'ai bossé comme une malade, il n'y avait pas internet, il n'y avait rien ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Quand je suis arrivé au contrôle médical après un accident de travail, le médecin m'a dit que je suis venu au Luxembourg pour vivre sur le compte de l'État ».

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

Sur cette thématique des préjugés socio-économiques et des groupes racisés, la figure du réfugié fait l'objet de nombreux préjugés. Les réfugiés sont particulièrement perçus comme des profiteurs de la générosité d'un système social.

« Le chef de chantier racontait que les réfugiés sont des profiteurs, et comme moi je m'habille bien, j'étais habitué aux remarques : je lui ai dit : ce n'est pas parce qu'on est réfugié qu'on est sans vêtements. On te donne 25 euros à la fin du mois, on ne peut pas survivre avec 25 euros, c'est mon père qui m'envoyait de l'argent pour me vêtir ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)



2.2.1.5 Préjugés et racisme sexuels : de l'intersectionnalité

C'est certainement l'un des points qui nous a le plus interrogés par le nombre de témoignages de femmes, notamment afro-descendantes. Presque tous les témoignages les concernant abordent la question des préjugés sexuels que les hommes blancs peuvent avoir vis-à-vis des femmes africaines : femmes faciles, objets de fantasmes, désir d'exotisme : « les femmes africaines seraient sauvages, ce sont des fantasmes répandus ». Loin d'être anodines, les conséquences de ces préjugés à la fois racistes et sexistes sont souvent douloureuses pour les femmes victimes, allant du biais cognitif jusqu'au racisme sexuel et parfois même jusqu'à l'agression. Cette hypersexualisation, voire la fétichisation, des femmes afro-descendantes (ou issues d'autres groupes racisés²⁶), en raison de traits physiques spécifiques, mais aussi de phantasmes de soumission datant des temps coloniaux semble très présente dans la société et est entretenue par la pornographie qui déverse abondamment, en ligne, des contenus dits « interraciaux ». Ces faits constituent une forme de machisme toxique dont les effets insidieux limitent le déploiement de la vie sociale, notamment, de femmes issues de l'immigration. Ils représentent un exemple très illustratif de l'intersectionnalité²⁷ du racisme entre le phénotype et le genre, constituant en cela une forme de « double peine » et une aggravation certaine de la violence, pour les personnes qui y sont exposées.

« Mon beau-père, il est blanc, il est Luxembourgeois. Il m'est déjà souvent arrivée quand je me baladais avec lui en ville, qu'on lui pose la question combien j'ai coûté, parce qu'ils me voyaient comme une prostituée ou une sugarbaby ».

(femme, 20 à 29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Beaucoup d'hommes européens ont ça en eux : la jeune fille africaine, parce qu'elle a des rondeurs, parce qu'elle est généreuse, qu'elle représente un fantasme, on a ce droit, qu'il n'y a pas de barrières, on peut lui dire... facilement, ouvertement, d'aller l'agresser (en exprimant ces fantasmes) ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« On m'a dit au lycée, un garçon de mon âge « Je voudrais bien t'essayer, je n'ai encore jamais eu une femme exotique ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Lors d'une discussion entre deux personnes sur un chantier, un ouvrier blanc dit à l'ouvrier noir :

« À un moment donné il (ouvrier blanc) m'a même demandé comment est la femme africaine sexuellement avec des détails et tout ça ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

26 Il n'y a pas que les femmes africaines qui font l'objet de préjugés sexuels, la femme asiatique en est aussi victime, selon un de nos témoins, la figure de la geisha fait partie de l'imaginaire sexuel raciste.

27 Crenshaw K. (2005), « Cartographie des marges : Intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur » Cahiers du genre, v. 2, n° 39, p. 51-82.





Il n'y a pas que les femmes africaines qui font l'objet de préjugés sexuels, la femme asiatique en est aussi victime, selon un de nos témoins, la figure historique de la geisha faisant partie du panel de l'imaginaire du racisme sexuel.

Il y a aussi cet exemple d'une autorité publique à une jeune victime africaine, suite à l'agression qu'elle a subie :

« Ça fait deux semaines que l'agresseur vous guettait et il vous a décrit parfaitement, comment vous vous habillez, votre visage, tous les détails... Il sait à quelle heure vous allez à l'école quand vous sortez, que vous prenez le train, et on lui a demandé pourquoi il avait fait ça, il a répondu que c'était son fantasme sur les femmes africaines parce que pour lui la femme africaine représente une femme facile, c'est un grand fantasme par rapport à tout ce qu'il a déjà entendu, voilà pourquoi il vous a fait ça ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Ce dernier exemple est révélateur de cette cécité sélective de l'auteur sur la gravité des faits vécus par la victime. Ce témoignage nous montre également la légèreté avec laquelle n'importe quel auteur de discours raciste peut passer à l'étape de la discrimination caractérisée, voire le cap de la violence raciste.

2.2.2. Les spécificités du racisme et des discriminations selon les domaines

Le racisme et les discriminations s'expriment dans différents domaines que nous allons aborder ci-dessous. Il s'agit notamment de contextes comme l'école ou l'emploi, secteurs déjà mis en évidence dans l'enquête quantitative du LISER et dans l'étude qualitative du CEFIS auprès d'experts ou de structures témoins, toutes deux publiées en 2022.

2.2.2.1 L'école

L'école est souvent la première expérience, parfois violente, de racisme qui touche autant des enfants d'immigrés accompagnant leurs parents dans leur parcours migratoire que des élèves nés au Luxembourg de parents d'origine étrangère (la seconde ou la troisième génération). Nous avons déjà pu relever les violences physiques entre élèves sous le point 2.1.2.4. Selon le responsable d'une association de lutte contre le harcèlement à l'école, la plupart des élèves ont ou auront au moins une fois dans leur vie scolaire des commentaires racistes qui peuvent les blesser profondément ainsi que toucher leurs parents (voir le chapitre consacré à l'impact social et psychologique du racisme). La palette de toutes les formes de racisme évoquées plus avant se retrouve également dans le domaine scolaire dont notamment les micro-invalidations, micro-insultes et les micro-assauts. Les parents d'élèves peuvent également être pris à partie par ce type de comportement de rejet.



« Quand je suis venue, j'étais en troisième année au Cap-Vert, j'étais une bonne élève. Lorsque je suis arrivée au Luxembourg, il n'y avait pas beaucoup d'enfants originaires du Cap-Vert (...) j'étais fière, je suis venue avec mon diplôme et on nous a littéralement dit ça ne vaut rien, on n'a même pas fait de test pour voir mon niveau ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« À l'époque, ils ont décidé que les Cap-Verdiens étaient francophones et que les gens des Balkans étaient germanophones... donc j'étais dans une classe d'accueil, et je suis venue avec mon frère, il a trois ans de plus que moi, et on était dans la même classe!

On avait des profs très investis, ils étaient gentils. À l'époque il n'y avait pas de dictionnaire allemand-portugais, il y avait français-portugais, donc nous on avait un dictionnaire français-portugais et pour apprendre l'allemand, on avait le dictionnaire français-allemand. Il n'y avait pas, à chaque fois, tous les mots, c'était très compliqué. Le prof nous faisait « toc toc toc » (sur la tête). Non, mais, on n'est pas des débiles ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

La question de l'orientation scolaire a été omniprésente dans les entretiens que nous avons menés, notamment l'opposition entre les filières classiques, techniques et professionnalisantes. Le rôle des enseignants est essentiel et nos interviewés l'ont souvent souligné. Beaucoup d'études en psychologie et en pédagogie montrent l'influence, consciente ou inconsciente, des enseignants sur certains groupes d'élèves, pas uniquement sur l'éducation des élèves, mais sur la perception que les enfants auront d'eux-mêmes. Il s'agit d'un biais cognitif relevé couramment en psychologie sociale et qui peut conduire à « une prophétie auto-réalisatrice : les attentes élevées mènent à des performances élevées, les attentes faibles conduisent à de moins bonnes performances »²⁸.

Ainsi, on peut dire que les élèves « se plient à la volonté des enseignants » : si le professeur estime que certains élèves ont potentiellement de meilleures capacités, il y aura de fortes probabilités pour que l'enfant, confiant en ses compétences, redouble d'efforts et le devienne. À l'inverse, si l'enseignant estime consciemment ou inconsciemment qu'un groupe d'élèves a fondamentalement moins de capacités, il y aura de fortes chances qu'ils manquent de confiance en eux, fassent moins d'efforts, soient distraits afin de valider la perception du professeur. Ce processus, appelé l'effet Pygmalion²⁹, fonctionne aussi dans l'éducation que donnent les parents à leurs enfants. Les victimes rencontrées disent avoir observé ce phénomène à l'école, tant au quotidien que pendant le processus d'orientation ou les évaluations.

« Ma fille disait tout le temps : maman, je veux être maîtresse de classe ; je disais : oui, c'est bien, mais sa maîtresse m'a convoqué pour me dire, votre fille dit qu'elle veut être enseignante, je ne vous le conseille pas, car ça va être difficile pour elle... Je lui ai demandé difficile comment ? C'est une fille intelligente qui travaille bien et qui a de très bonnes notes. Pourquoi ne pas lui donner sa chance ? Cela m'a fait peur. Je me suis dit : effectivement, je n'ai jamais vu de maîtresse noire à l'école ! J'ai commencé à demander à ma fille : tu ne veux pas faire autre chose ? Sa réponse fut : je vais faire du droit, je veux devenir avocate et défendre les enfants. Ayant entendu cela, la maîtresse me décourage à nouveau : ce n'est pas facile, et ajoute, carrément, surtout pour les Africains ! ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

28 Charkaoui N. (2019), p. 38.

29 L'effet Pygmalion est une notion développée par Rosenthal R. et Jacobson LF., « Teacher Expectation for the Disadvantaged », Scientific American, vol. 218, no 4, 1968, p. 19-23.





« L'association d'élèves capverdiens, qu'on a créée, c'était aussi à cause de beaucoup de démotivation à l'école, parce qu'on avait des enfants qui avaient la capacité d'aller au classique et les professeurs les ont envoyés au modulaire, et cela n'arrivait pas uniquement aux enfants noirs, mais de manière générale aux enfants étrangers, en disant « toi, tu ne peux pas être médecin, toi tu ne peux pas être avocat ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Dans l'orientation, il y a une certaine automaticité, tous les enfants qui arrivent à 11 ou 12 ans que ce soit du Cap-Vert ou du Portugal. Il y a des problèmes de langue, mais pas des problèmes de niveau. Tout de suite, on les oriente au technique. On m'appelle pour faire du soutien en mathématiques à la maison. Et je pose la question « pourquoi on ne m'appelle pas pour tel ou tel enfant ». Et on me dit qu'on sait déjà qu'il va aller au technique. Pour les Yougoslaves, des jeunes avec une certaine blancheur, on me demande pour faire des efforts alors que pour d'autres c'est déjà perdu d'avance ».

(homme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Mon institutrice me conseillait d'aller au lycée technique parce que dans le technique il y a plus de jeunes de couleur et en conséquence je m'y sentirai mieux ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

L'effet Pygmalion - ou la prophétie autoréalisatrice - intervient dans ces exemples de manière négative. Les propos de certains enseignants dévalorisent les jeunes et cassent leurs ambitions. Ce traitement influence l'orientation de leur vie sociale et professionnelle. À force d'entendre des propos comme « c'est difficile, c'est compliqué », les enfants les intègrent et finissent par se dire non, ce n'est pas pour moi.

Quand, devenues adultes, ces personnes d'origine étrangère prennent conscience de la discrimination dont elles ont été victimes, s'installe alors entre elles et l'école, et plus globalement les institutions publiques, sinon une rupture, du moins une crise de confiance, une peur de voir se répéter les mêmes processus, avec leurs enfants ou petits-enfants.

« J'ai une amie capverdienne qui a un garçon. Quand son fils est arrivé dans le préscolaire, j'ai pu voir que ce qu'il vivait n'était pas très différent de ce que les Afro-descendants vivaient 40 ans avant lui ! Il n'y a pas eu d'évolution dans le bon sens, notamment sur la question de l'orientation. Plus tard, on voulait l'orienter vers le technique alors qu'il excelle dans le classique ».

Une témoin, membre d'une association de défense de publics racisés

« La discrimination a commencé dans l'adolescence : dans la classe, je parlais avec ma meilleure amie, nous étions bavardes, mais c'est toujours moi, la Noire, qu'on mettait dehors ! »

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)



2.2.2.2 Le monde du travail

Le monde du travail au Luxembourg est assez particulier étant donné sa diversité : Luxembourgeois, résidents étrangers, frontaliers que l'on trouve dans tous les secteurs d'activité et à divers échelons de responsabilité. Le rapport précédent montrait déjà que ce domaine est parmi ceux dans lesquels le racisme et la discrimination s'exprimaient le plus. Ce constat ne se limite pas à un secteur, à un niveau de qualification ou à un groupe de travailleurs en particulier. Il intervient à tous les segments et étages de la vie professionnelle, certes à divers niveaux et selon une configuration complexe et diversifiée. Les difficultés peuvent se vivre entre collègues de travail, avec des supérieurs hiérarchiques, avec du personnel subalterne, voire avec des clients ou des partenaires professionnels. Les rapports sociaux en milieu de travail sont concurrentiels, peuvent être tendus, chargés d'implicites, témoignant que le racisme a également sa place dans le domaine de l'emploi. Les formes de racisme et de discrimination en sont par conséquent tout autant diversifiées, allant de stéréotypes affichés involontairement, d'humour déplacé ou de racisme exprimé plus directement. Certaines thématiques reviennent avec récurrence dans les témoignages : la discrimination lors du recrutement, la disqualification professionnelle et le harcèlement sous différentes formes.

« C'était une banque, j'étais l'un des seuls salariés résidant au Luxembourg. La plupart des gens rentraient en Allemagne le soir. Et ils me posaient des questions comme « pourquoi ne retournez-vous pas là d'où vous venez ? ». Et je répondais : « C'est où ? Pourquoi voudrais-je retourner en Chine ? Je n'ai personne là-bas ! » ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

« Certains incidents étaient grotesques. Nous avons eu cette formation que je n'ai jamais oubliée. La question portait sur le blanchiment d'argent. L'exemple type : un restaurant chinois qui n'a jamais de clients, mais le propriétaire va toujours à la banque pour déposer de l'argent... J'étais la seule personne asiatique, de couleur dans la salle. Et tout le monde s'est mis à rire. Il y avait cette caricature dans les diapositives : une personne portant un chapeau de paille assise sur les jambes croisées avec un costume dit vietnamien ou chinois. C'était tellement stupide. Et montrer ça dans un environnement professionnel. J'ai trouvé cela insultant ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

« J'étais en stage, un collègue m'interpelle, « parle plus doucement, on n'est pas en Afrique ici », je me suis levé et j'ai quitté la salle ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

Le recrutement est aussi un moment où des propos et comportements inappropriés peuvent intervenir. Le rapport de force est totalement déséquilibré, il arrive que le recruteur outre passe ses droits, que ce soit lors des entretiens d'embauche ou en imposant des démarches supplémentaires en fonction de l'origine de la personne.

« Dans au moins 90 % des entretiens, il y a au moins une question inappropriée ou illégale. Le pire cas que j'ai eu : un monsieur voulait savoir où mes parents habitaient, s'ils habitaient aussi au Luxembourg... c'est tellement important pour un travail ? Lors d'un entretien d'embauche, on ne peut pas poser des questions comme ça, ce n'est pas professionnel, c'est irrespectueux ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)





« Depuis 2016, je fais des entretiens d'embauche, une bonne dizaine physiquement et aussi par téléphone. Justement, c'est très bon pour faire la différence, comment nous traite-t-on quand on nous voit et quand on ne nous voit pas ? Les entretiens d'embauche en présentiel, ... il y a vraiment eu des comportements et des questions envers ma personne, je ne comprends pas pourquoi. J'ai eu des questions racistes et aussi illégales, dans ce cadre. C'est écrit noir sur blanc qu'on n'a pas le droit de poser des questions sur l'origine, la religion, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et on se demande pourquoi l'employeur a besoin de savoir ça, il n'y a que la nationalité qu'il est en droit de demander pour savoir si on a le droit de travailler dans le pays ou pas, et sur mon CV c'est extrêmement clair, c'est la nationalité française, il y a l'adresse, j'habite au Luxembourg, j'ai étudié au Canada ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

« Pour me faire recruter dans une société de sécurité, j'ai dû remplir un questionnaire d'une cinquantaine de pages sur internet, j'ai dû répondre à des questions pendant plus d'une demi-heure. Par la suite, quand j'ai demandé à des collègues s'ils avaient eu à répondre à ce questionnaire-là, ils n'avaient jamais entendu parler d'une telle démarche. Toutes ces personnes étaient soit de Luxembourg, soit de France, ils n'étaient pas originaires d'un pays hors Europe. Ils n'avaient pas dû faire cette démarche ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

Le phénotype, l'apparence physique ou la coiffure sont déclencheurs de propos discriminatoires.

« J'ai croisé un manager qui me dit « je ne vais pas vous mentir, vous n'avez pas eu le poste parce que vous êtes moche. Ce sont toutes des blondes aux yeux bleus dans le retail (vente) ». »

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

« Je passe plusieurs entretiens, deux ou trois se passent très bien, le quatrième, c'est avec l'associé et on me rappelle ma condition de Noir et l'idée qu'on a du Noir dans le système du travail (...) à l'époque je laissais pousser mes cheveux, j'avais fait des nattes et j'attachais en bol, sans bijoux, sans rien. Au milieu de l'entretien en anglais, il me demande si j'ai l'intention de couper ce que j'ai sur la tête, littéralement, et je lui demande de répéter et il me dit est-ce que vous avez l'intention de couper vos cheveux, je réponds en sachant où il veut en venir, mais je veux qu'il le dise, « je ne prévois pas mes coupes de cheveux à l'avance et je ne sais pas ce que je ferai, mais pourquoi, c'est un problème ? » Et il me sort : « écoutez, c'est déjà compliqué dans nos conseils d'avoir des clients et en plus avec votre style c'est difficile » et je réponds : je ne comprends pas parce qu'on a tous les deux le même style, on est tous les deux en costume cravate, on a tous les deux la petite pince ici pour la cravate et donc j'explique que je ne vois pas bien ce qu'il veut dire. Il insiste : écoutez, j'adore Bob Marley, mais je n'aurais pas pu l'embaucher comme consultant ! ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)

Lors des entretiens que nous avons réalisés avec les experts dans notre précédente étude, nous avons noté des exemples de disqualification professionnelle que subissent les personnes racisées, surtout afro-descendantes, mais aussi asiatiques. Les témoignages suivants, directement livrés par les participants à la présente recherche, confirment et illustrent les premières informations à propos de cette forme de racisme en contexte d'emploi, à savoir la disqualification professionnelle comme autant de « micro-insultes » ou de « micro-invalidations », le plus souvent inconscientes (Sue).



« Ma mère elle n'aurait jamais réagi. Elle est médecin. Elle a eu des patients qui lui ont dit qu'ils ne lui faisaient pas confiance, qu'ils ne voulaient pas d'une personne jaune (sic) pour les traiter, qu'ils ne voulaient pas un médecin asiatique. Mais elle a juste continué à effectuer son travail ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

Les mécanismes de catégorisation fonctionnent particulièrement bien ici : la disqualification s'explique par la croyance des membres de la majorité blanche en l'incapacité « naturelle » d'une personne racisée à diriger une entreprise, soigner des malades, être un cadre supérieur... « On revient au même point : on est Noir, on ne mérite pas d'avancement, cette image-là est intrinsèque à la perception de la couleur de la peau ». Il s'agit de vestiges de notre histoire qui semblent être profondément ancrés dans l'inconscient collectif. Ce constat revient en boucle dans les témoignages. L'histoire est toujours la même ; le cliché est systématique : une personne issue d'un groupe racisé ne peut pas exercer des tâches complexes, identiques à celles des Blancs plus qualifiés, elle doit plutôt se limiter à des tâches de « support », des professions moins qualifiées (l'entretien, par exemple). C'est notamment le cas de cette jeune femme capverdienne :

« Dans mon travail, on me prend toujours pour la femme de ménage. Je me présente, je suis l'adjointe de la directrice, je lui fais le tour, elle me pose plein de questions sur la structure, je suis habillée normalement, on arrive au bureau et elle dit à ma directrice vous avez une superbe femme de ménage, elle m'a tout expliqué ! Maintenant que je suis la directrice, j'arrive, je me présente, et les gens s'assoient et me demandent, quand arrive le manager ! »

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Dans mon restaurant, je sers les gens. Après, certains clients, pour poser une question, ils me demandent d'appeler la patronne ! »

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, propriétaire d'un restaurant)

« Ils n'ont jamais été racistes vis-à-vis de moi, mais j'ai remarqué qu'ils avaient plus de mal à m'accepter comme responsable ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« J'ai fait un stage à l'hôpital lors de mes études de médecine. On m'a pris pour la femme de ménage. Ce sont des expériences qui sont très décourageantes ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Sur le lieu de travail, je travaille pour l'État luxembourgeois, on m'a pris pour la femme de ménage ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Les personnes de couleur sont considérées comme des travailleurs qui font les jobs que personne ne veut prendre. Peu de gens s'imaginent qu'une personne noire peut travailler dans un bureau ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

L'expression du doute sur les compétences d'une personne est une micro-agression. Bien que souvent involontaire, elle exprime un imaginaire bien campé dans nos représentations sociales. Elle peut être incorporée et devenir une façon de





se représenter au sein même d'un groupe racisé. On parle alors d'autodiscrimination³⁰. Ces situations peuvent même se poser vis-à-vis d'enfants adoptés originaires d'autres pays, ou au sein de familles mixtes, comme le cas suivant, raconté par une personne d'origine capverdienne.

« À un moment donné, ma belle-fille, elle a cru qu'elle devait passer la commande à notre place, qu'on ne savait pas passer une commande. Et là, quand je l'ai vu faire ça, je me dis, mais attends, elle n'est pas sérieuse ! Comme si on n'avait pas l'habitude d'aller au restaurant, comme si elle était là pour nous sauver. Elle a fait ça innocemment. C'est parti d'une bonne intention, elle ne s'est pas rendu compte ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Dans le domaine du travail, quatre situations nous ont été rapportées qui pourraient être qualifiées de harcèlement racial, une forme particulièrement grave d'agression qui consiste à infliger à une personne des traitements humiliants à caractère répétitif. Ces vexations comportent divers éléments : conditions de travail inégalitaires, brimades de toutes sortes, blagues et commentaires inappropriés, injures, mises à l'écart ou exclusion linguistique. La situation devient particulièrement dure à supporter si la plupart des collègues s'y impliquent, ainsi que les supérieurs. Si ces derniers restent indifférents ou couvrent les agissements de leurs salariés, voire en rajoutent, on parlera d'un harcèlement systémique tant l'exclusion devient récurrente et totale.

« C'était la secrétaire médicale. Elle a commencé à laisser sa vaisselle pour que je la nettoie aussi. Je devais préparer son café. Je lui ai demandé si j'étais son esclave. À cause de ses charges, je n'arrivais plus à faire les miens. Le médecin me criait dessus. À la fin, je devais aussi effectuer le travail de secrétaire et de réception. Elle a vraiment jeté tout son travail sur moi... Quand elle se change dans le vestiaire, je n'ai pas le droit d'y rentrer, je dois rester dehors. J'ai une minute pour me changer, sinon elle va toquer, c'est elle qui a les clés. Elle me dit de ne pas traîner, que tout le monde est prêt sauf moi. Parce que moi, je n'ai pas le droit d'avoir les clés du cabinet. Selon mon contrat j'ai 45 minutes pour manger, mais en réalité j'avais seulement droit à ¼ d'heure. Je suis toujours surveillée. Elle me demande d'aller dans la cave chercher des produits. Et elle compte le temps. Si je dépasse une certaine limite, elle me gueule dessus : je serais fainéante... J'étais tout le temps stressée, quand je rentrais à la maison, je pleurais. En plus, dans le cabinet, elle voulait que je parle luxembourgeois. Je lui dis qu'il y a beaucoup de mots que je ne connais pas. Elle me répond, tu n'as qu'à apprendre. Si je lui demande une traduction, elle se fâche et me dit que je lui fais perdre beaucoup de temps. Et ajoute : tu viens ici pour travailler et pas pour étudier ! À la fin, elle a convaincu le médecin que je n'avais pas envie de travailler et le docteur m'a licenciée ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

D'autres exemples sont rapportés et relèvent de la discrimination directe relative aux conditions de rémunérations ou de travail. Ces exemples font écho au premier rapport qualitatif dans lequel nous avons déjà souligné qu'il n'est pas toujours possible d'établir la relation de causalité entre le traitement inégal subi et l'appartenance vraie ou supposée à une « race ». ³¹

30 Stokkink D., Van Doosselaere S., Pinilla S. et Verdonck D. (2015), « L'autodiscrimination » : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.

31 Voir le rapport précédent, Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg, 2022, pp. 98-99.



« J'ai le plus petit salaire de l'équipe... et je ressens une discrimination. Je ne compte plus les heures supplémentaires. Pendant quatre ans je me suis défoncé comme un fou, soirs et week-ends, et à la fin quand tu demandes qu'on te mette au même niveau de salaire que les autres, ça devient la guerre... ».

(homme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

À travers ces témoignages essentiellement de personnes afro-descendantes, on perçoit surtout le découragement, voire l'épuisement, qu'elles subissent, de toujours devoir se justifier face à des collègues ou des clients peu confiants. Perte de temps, perte d'énergie, un personnel démotivé ou en sous-qualification, tout cela à un coût économique important³².

2.2.2.3 Le rapport aux administrations et autorités

On observe également une forme de racisme au quotidien qui implique les interactions entre, d'une part, des personnes de nationalité étrangère, typées et reconnaissables par leur accent, avec un nom à consonance étrangère ou un phénotype particulier (peau sombre, forme du visage ou des yeux) et, d'autre part, des fonctionnaires des administrations ou agents publics. Ainsi, des témoignages montrent qu'une difficulté avec l'administration peut déboucher sur des propos racistes, mais aussi sur des comportements inappropriés. Encore une fois, l'observation montre que les formes de racisme suivent un continuum allant des biais cognitifs ou des représentations stéréotypées à la peur de l'autre qui peuvent conduire à des micro-agressions, voire au racisme caractérisé, mis en paroles et en actes.

« J'ai appelé l'administration. Certes, mon accent n'est pas 100 % britannique ou américain. chaque appel, je demande toujours en premier si la personne parle anglais, comme moi je ne parle pas français, allemand ou luxembourgeois. Si la personne dit oui, je commence la conversation, sinon, je demande à parler à une personne qui parle également anglais.

J'avais besoin d'aide. Le monsieur au téléphone me disait que c'était OK en anglais. Mais, à la fin il devenait méchant et il me disait qu'il ne comprenait pas l'accent chinois. J'étais dans une situation très compliquée. Je me demandais s'il ne voulait pas m'aider parce que je suis une étrangère. Il m'a juste dit de rappeler plus tard. J'étais vraiment embarrassée ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

« Il y a aussi un racisme dans les communes. Certains fonctionnaires sont racistes. Un Portugais voulait se marier avec une Brésilienne, à la mairie on lui a dit : mais il y a des femmes ici, pourquoi vous allez en chercher une là-bas ? »

Témoin de victime de racisme, Portugais, 50-60 ans, ouvrier

« À l'aéroport, à l'endroit où sont contrôlés les bagages à main, un employé s'exclame en luxembourgeois «il y a certainement beaucoup de nourriture dans son sac pour sa famille en Afrique». Puis j'ai répondu en luxembourgeois «mais quelle connerie!». Il est resté l'air étonné parce qu'il ne pensait pas que je puisse parler le luxembourgeois ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

32 Losavio J. (2020), « Le coût collectif du racisme », Finance et développement, n° de septembre, p. 32-35. « Parce qu'il empêche les individus d'exploiter leur potentiel économique, le racisme systémique a de lourds coûts économiques. Une société moins raciste peut être une société économiquement plus forte (...) prenons la France, dont le PIB pourrait progresser de 1,5 % dans les vingt prochaines années — une prime économique de 3,6 milliards de dollars — si elle réduisait les écarts raciaux dans l'accès à l'emploi, les heures de travail et l'éducation. »



2.2.2.4 L'espace public



Le dernier exemple permet de faire la transition vers les agressions racistes dans l'espace public, montrant que les limites ne sont pas toujours claires entre les catégories développées dans ce rapport.

Ce que nous entendons par racisme dans l'espace public concerne des comportements et des attitudes souvent visibles et conscientes, mais avec un degré d'agressivité contenu ou limité. Ces faits se déroulent dans tous les lieux publics, comme la rue, les transports ou les commerces. Il peut s'agir d'un comportement non verbal, comme des regards insistants sur des femmes voilées, de propos vexants exprimés de manière à être entendus, ou encore de déni d'une personne issue d'un groupe racisé dont la présence est purement et simplement ignorée.

« Les propos racistes, on va plutôt les entendre dans un bistrot autour d'une bière, mais les personnes qui ont une réputation à défendre le feront de manière plus subtile ».

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

« Ma femme est asiatique, parle anglais et comprend le luxembourgeois. Elle ne veut pas aborder les femmes blanches françaises dans les magasins. Quand elle entre, il y a toujours les regards qui changent. C'est la même chose pour un de mes copains qui est marié à une Éthiopienne. On les dévisage, sans respect ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

« Je vois un monsieur blanc, peut-être d'origine portugaise, avec sa fille et sa petite fille sur la balançoire, il dit, regarde les Chinois, ils arrivent ! Cela nous arrive tout le temps. À un moment donné, j'ai dit on se casse, c'est tellement débile ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

« Ce n'est pas la violence, ce n'est pas le racisme dur, c'est le racisme soft, quotidien. Les gens qui m'évitent, une personne qui a laissé tomber un peu de monnaie, je l'ai appelée, elle a pris peur et s'est enfuie ».

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

« Dans le bus, dans un bistrot, tu remarques que les gens déplacent ou prennent leurs sacs. Tu entres dans une pièce et il n'y a que des Blancs, ce qui m'arrive souvent, alors tu sens leurs regards et tu sens qu'ils n'ont pas l'habitude de rencontrer des personnes de couleur dans leur vie ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Quand je suis dans un bus plein, si la seule place libre se trouve à côté de moi, souvent personne ne s'y met ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

De façon générale, le supermarché reste un lieu où des comportements inappropriés se vivent couramment, soit entre personnes racisées et le personnel du commerce, soit entre clients de différentes origines. Indéniablement, le commerce reste un de rares lieux publics où se vit un frottement entre personnes qui viennent d'horizons divers et variés. Des personnes racisées racontent :



« Ça arrive toujours. Ma femme (blanche) laisse toujours son pull sur le caddy, si, à la caisse, ma femme est à côté, on ne demande jamais de soulever le pull. Mais si je suis seul, on me le demandera ! Quand on est avec une femme blanche, c'est bon. Pas besoin de se méfier ».

(homme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Quand j'arrive à la caisse, je tombe sur un agent de sécurité qui me demande de retirer mon manteau pour qu'on voie si je n'ai rien volé, et ouvrir grand mon sac. Je le fais. Une Blanche passe derrière moi, à elle on ne demande rien. Je leur ai dit que cette demande de vérifier des sacs est quand même un peu à la tête du client. Le gars ne m'a pas répondu, il a souri, mais j'ai bien compris son regard ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

2.3 Synthèse : le spectre du racisme systémique et structurel

La typologie du racisme et des discriminations présentée ci-dessus et établie de manière inductive pourrait laisser croire qu'à chaque victime correspond une forme précise de racisme. Il n'en est rien. Les récits des personnes rencontrées laissent entrevoir que leur vécu se présente comme un spectre de formes différentes de racisme, allant de la plus banale, inconsciente jusqu'à aux formes les plus violentes et intentionnelles. En général, les victimes subissent diverses formes de racisme en même temps dans un ou plusieurs domaines : micro-agressions conscientes ou inconscientes, injures, remarques désobligeantes, mise à l'écart, violences verbales ou physiques. Le cumul de ces comportements réguliers sur une période plus ou moins longue et dans divers espaces (la rue, le voisinage, l'école, le travail, les administrations) s'apparente à un ensemble composé d'une multitude de faits que l'on pourrait alors qualifier de « racisme systémique ou structurel », dans la mesure où il est répandu dans l'ensemble de la société.

La combinaison de ces processus sélectifs concourt à l'installation d'un système de discriminations ou de traitements inégaux. Selon Altay Manço, on parle ainsi d'une discrimination systémique³³ en raison du nombre d'acteurs sociaux singuliers ou institutionnels, dont parfois les personnes discriminées elles-mêmes (Stokking et coll. 2015), qui contribuent, indépendamment les uns des autres et souvent à leur insu, à ce que des traitements inégaux et des exclusions aient quasi systématiquement cours dans les interactions sociales, quels que soient les champs envisagés.

33 Dans une approche généraliste, le Conseil de l'Europe avance qu'il y a « discrimination systémique lorsque les procédures, les routines et la culture d'une organisation donnée produisent des résultats inégaux pour des groupes minoritaires par rapport à l'ensemble de la population. Cette discrimination peut être ancrée dans la manière inégalitaire dont les organisations mènent leurs activités en tant que décideurs politiques, employeurs ou prestataires de services. Elle peut aussi s'inscrire dans une prise de décision automatisée. Elle ne résulte généralement pas d'une intention ou d'une action délibérée. La littérature parle également de discriminations institutionnelles ou structurelles ». Un concept proche de la discrimination systémique est la notion de discrimination structurelle notamment signalée par l'ECRI. Par discrimination structurelle, l'ECRI comprend les règles et normes, procédures, démarches et comportements habituels des institutions et autres structures de la société qui, consciemment ou inconsciemment, empêchent certains groupes ou individus de bénéficier de l'égalité des droits et de l'égalité des chances et les désavantagent au final par rapport à la majorité de la population, Paragraphe 20 de la Recommandation de politique générale n°2 de l'ECRI sur les organismes de promotion de l'égalité chargés de lutter contre le racisme et l'intolérance au niveau national.





Cette discrimination est érigée en système aussi, car elle renvoie à l'organisation de la société et aux structures qui reproduisent des inégalités fondées sur un processus de racialisation (l'enseignement, l'orientation scolaire, la formation professionnelle, le secteur de l'intégration, les entreprises, les services de sécurité sociale, la justice). Bon nombre d'acteurs dans les différentes institutions partagent à peu près les mêmes biais cognitifs à propos des groupes minorisés³⁴ et leur capacité à discriminer est intimement liée à leur position au sein des organisations. Cela dépend des rapports de force³⁵ entre, par exemple, un employeur et son employé, un enseignant et un parent d'élève, un propriétaire et un locataire. Aussi, il n'est pas possible de distinguer la discrimination de son contexte organisationnel. Quand celle-ci est récurrente et renforcée par des inégalités de pouvoir, elle cesse d'être un problème individuel et devient sociétale.

Enfin, la dimension systémique apparaît encore dans l'étendue des effets des discriminations, privant les victimes d'une reconnaissance sociale et d'une situation favorable, comme un logement adéquat ou une sécurité économique ; bref, ces conséquences mettent également en péril non seulement leur inclusion sociale en général, mais aussi celle de leurs collatéraux et descendants, tout en creusant davantage les inégalités sociales existantes entre minorités et majorité, allochtones et autochtones, pauvres et riches.

34 Marfouk A. (2013), « Préjugés et fausses idées sur l'immigration et les immigrés, vecteurs de discrimination en matière d'accès à l'emploi », MPRA Paper, n° 47989.

35 Sheppard C. (2010), *Inclusive Equality : The Relational Dimensions Of Systemic Discrimination In Canada*, Montréal : McGill-Queen's University Press.



3. impacts du racisme et de la discrimination sur les victimes

Nous nous intéressons aux conséquences du racisme et des discriminations sur les victimes. Ces conséquences sont variables : elles peuvent revêtir divers degrés de gravité et impacter la personne plus ou moins intensément à plusieurs niveaux : sur le plan psychologique, dans ses relations et son identité, en matière de santé et dans les domaines sociaux et économiques. Les effets négatifs peuvent être importants et durables. Il est indispensable d'en prendre conscience afin d'entrevoir des pistes d'action et des solutions.

La totalité des entretiens menés comporte des éléments sur l'impact du racisme ou de la discrimination sur les victimes. Il s'agit donc d'une thématique sur laquelle les témoins avaient de nombreux éléments à apporter et qu'ils souhaitaient volontairement livrer à l'intention des acteurs sociaux et des décideurs politiques.

3.1 La charge mentale du racisme

Une des conséquences principales du racisme et des micro-agressions ou des discriminations quotidiennes subies par nos témoins est la charge mentale que cela constitue non seulement pour les victimes, mais aussi pour leurs proches, qu'ils soient issus de groupes racisés ou pas.

Cette «charge raciale» constitue une pression psychologique de tous les instants ressentie par ces groupes. Cela les entraîne à anticiper des préjugés ou des agressions, et à planifier des solutions pour y faire face comme de surveiller leurs propres comportements ou dissimuler certains aspects qui pourraient dévoiler leurs origines, changer des itinéraires ou leur planning.

Ce fardeau psychologique est permanent et se manifeste dans tous les domaines de la vie sociale. La pression est permanente et peut aussi être ressentie sous forme du regard de l'autre, d'un jugement redouté, d'un stéréotype lourd à vivre ou de tout autre comportement vexant.

« Tous les jours on prend conscience qu'on est Noir et on s'attend à des bagarres donc psychologiquement on se prépare tout le temps et on devient très fort ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études universitaires)

« Maintenant, on est toujours sur la défensive, on ne sait pas ce que va aboyer une personne, c'est dans la vie de tous les jours, même aller faire les courses dans les supermarchés, parfois des caissières refusent de parler français et qui ne nous regardent même pas droit dans les yeux ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)





« En tant que Noire, on t'observe particulièrement, comment tu es habillée, ta mère qui touche seulement le salaire minimum, pourquoi tu viens dans cette école et pourquoi pas dans le lycée de Bonnevoie. Tout le temps, on te juge, comme si tu représentais toute une communauté. On se dit tout le temps qu'il ne faut pas faire de faute, par peur qu'elle soit projetée sur tous les Noirs. Je me suis battue toute ma vie pour ne pas devenir un stéréotype, c'est une pression énorme et permanente ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

La charge mentale pèse également sur les proches de la victime, qui vivent le racisme par procuration, comme chez cet homme dans un couple mixte :

« Pour moi c'est foutu, je ne peux plus jamais avoir « une tête claire » en allant quelque part, il y a une tension permanente. Je me demande tout le temps « qui va regarder ma femme ». Je n'ai pas envie de me battre ici au Luxembourg ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

Face à cette charge permanente, les concernés essaient d'anticiper, d'adopter des stratégies particulières, de mettre en place des mécanismes de défense. Ceci, pour éviter de correspondre au stéréotype négatif associé au groupe racisé, plaire aux autres et ne pas se faire remarquer :

« Par exemple, je me donne énormément de peine pour ne pas arriver en retard. C'est pour cela que je suis hyper-ponctuelle parce que je ne veux pas correspondre au stéréotype du Noir qui est toujours en retard : l'heure africaine ! »

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

3.2 Des conséquences sur la santé mentale

3.2.1 Perte de confiance et d'estime en soi, sentiments de honte et de culpabilité

Il ressort des entretiens qu'être victime de racisme et de discrimination entraîne des situations de stress important. La perte de confiance et d'estime de soi est souvent décrite comme étant une conséquence.

« J'avais perdu confiance en moi, alors que la confiance, c'est quelque chose de primordial si on veut faire des choses... Ce que j'avais vécu, c'était traumatisant : j'étais vraiment nulle de nulle. Les enseignants, à cause de leur racisme inconscient, font du mal aux élèves ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Des sentiments de honte ou de culpabilité ont également été relatés. Une victime ayant fait l'objet d'une agression sexuelle à caractère raciste se demande :

« Est-ce que c'est moi qui donne une image par ma personnalité, qu'il y a une ouverture, que je suis une fille facile, qu'on peut me manquer de respect ? »

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

La violence du choc peut conduire à la dépression et la mise en place d'une stratégie de fuite. C'est le cas d'une jeune fille ayant fait l'objet de « micro-insultes »,



basées sur des stéréotypes négatifs véhiculés par ses enseignants, dans le cadre de sa formation :

« J'étais vraiment choquée, parce qu'on pense souvent que les enseignants sont là pour apprendre les bonnes choses aux gens et pour le vivre ensemble. Quand le racisme vient des enseignants, c'est plus déstabilisant, on perd vraiment l'estime de soi, on se sent nulle, je me souviens, je me disais, je vais retourner au Cameroun, pourquoi je suis venue ici ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

L'intériorisation d'un sentiment de honte et de culpabilité renforce la souffrance et impacte fortement la santé mentale de la victime, surtout si les proches lui font comprendre qu'elle en est pour quelque chose dans l'incident. À cela peut s'ajouter le sentiment d'être délaissé, d'être incompris ou sans voix, en quelque sorte d'être impuissant :

« J'ai eu honte parce que j'ai été agressée et je ne connais personne de ma famille qui a été agressée et aussi certains membres de ma famille, pour donner suite à ça, disaient, oui, mais regarde comment tu t'habilles, il ne faut pas s'habiller comme ça, enfin voilà, évite quand tu parles à un homme d'être toute seule, et voilà ça affecte toute ma vie sociale... je me disais, si demain je me retrouve dans la rue et qu'on m'agresse, ben c'est normal, j'ai des formes, c'est moi qui suis responsable, je dois répondre à ces fantasmes, c'est moi qui suis aguicheuse parce que Noire ! »

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

3.2.2 Traumatismes et anxiété

Les conséquences en termes de santé mentale peuvent être particulièrement graves pour les victimes dont certaines présentent les symptômes d'un traumatisme psychologique qui se manifeste par des comportements de sidération, d'hypervigilance, des crises d'angoisse, la fuite des contacts sociaux, le repli sur soi, l'isolement et un stress exacerbé :

« La personne qui reçoit les coups du racisme, c'est tout son corps qui est touché, c'est très violent. Sur le moment on est choqué, on ne sait pas comment réagir ».

(homme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Je ne supportais plus de marcher en public, dès que j'entendais quelqu'un marcher derrière moi, j'étais tétanisée, même des enfants, juste une présence, quelqu'un marche dans la rue hop, je m'arrête... je restais chez moi. Je vais sortir boire un verre avec des amis : on va m'agresser ! J'en étais sûre, pour moi ça devait arriver, c'était de la prévention et bien je ne sors pas. Je suis une femme noire et bien je ne m'habille pas comme ça, je ne vais pas aller à la piscine. Donc toute ma vie, avant de sortir de chez moi, je vais réfléchir... Mais, il vient d'où ce truc de mettre des étiquettes sur des femmes et de trouver ça normal ? »

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Ce n'est que quand j'en ai parlé à mon médecin traitant qu'il a fait le lien : je commençais à faire des crises d'angoisse la nuit. J'en avais entendu parler, quand on est paralysé, et donc mon médecin a commencé à me poser des questions personnelles et sur le boulot, quand j'ai commencé à expliquer l'agression, il m'a conseillé d'aller voir un psychiatre... ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)





La dépression et le traumatisme s'inscrivent dans la durée et influencent la vie familiale, professionnelle ou sociale :

« Quand j'arrivais sur le lieu de travail, je commençais à pleurer. C'était 10 mois d'enfer que j'ai traversés. À la fin, je n'arrivais presque plus à sortir de ma maison, j'étais en dépression ».
(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

Parfois, le calvaire est plus long encore :

« Ça fait à peu près un an maintenant que j'ai réussi à sortir de ce truc, mais j'ai traîné ça pendant 10 ans ! Ces années étaient censées être les plus belles de ma vie. Juste parce que j'ai été le fantasme de quelqu'un, à cause de ma couleur, à cause de mes racines, le fait d'être noire, ça a détruit 10 ans de ma vie : je n'étais pas à l'aise d'être moi-même ».
(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

3.3 L'impact du racisme et de l'exclusion sur les processus de construction identitaire

Comme le cas précédent l'introduit, l'agression raciste impacte fortement le processus de développement identitaire des victimes, en tant que membres d'une communauté donnée, en tant que femme, en tant que jeune, tout simplement en tant qu'être humain. Dès son jeune âge, l'enfant discriminé, en période de construction identitaire intense, commence à découvrir sa « différence » de façon péjorative, sous le poids du regard dépréciatif des autres :

« C'est tellement dommage que beaucoup de jeunes se retrouvent dans une crise identitaire. En tant qu'adolescent il est fréquent de se retrouver dans une crise, mais si des questionnements sur nos origines s'y ajoutent, alors elle devient compliquée à vivre ».
(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Quand j'étais une fois en Corée du Sud avec mon fils, il m'a dit qu'il se sentait à l'aise parce que les gens ne nous regardaient pas. Tout le monde est pareil, je n'ai pas de sentiments bizarres ici ».
(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

« Mon fils est né à l'étranger, je pensais qu'il n'avait pas de problème pour vivre dans un autre pays, mais inconsciemment il se sent différent, il a une tête différente ».
(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

« Mon fils a 13 ans, il a compris qu'il est différent. Il sait qu'à cause de son physique, à cause de ses yeux bridés, il aura des problèmes au Luxembourg ».
(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

L'enfant adopté, issu d'un pays extra-européen, tout en se trouvant dans une situation socialement favorable, se trouve également confronté à une expérience d'assignation identitaire, au sein et en dehors de sa famille :



« À la différence d'autres jeunes de couleur, mes parents sont blancs et professeurs. Ils appartiennent à la classe moyenne typiquement luxembourgeoise. J'ai toujours eu cette protection. Quand j'étais à l'école primaire, tout le monde savait que je suis une fille adoptée qui habite une jolie maison. Avec mon frère, nous étions toujours un peu à part. Je ne me considérais pas non plus, à cette époque, comme étrangère. J'étais une Luxembourgeoise, certes un peu différente. On était chanceux d'avoir des parents blancs qui avaient les moyens de taper du poing sur la table, s'il le faut, et qui savent comment fonctionne le système... J'ai toujours traversé la vie comme une personne blanche. Je ne me suis pas posé de questions. Jusqu'à l'université... Là, je me suis dit « je suis Noire ! » Je n'en avais jamais eu conscience auparavant. Pour moi, les Noirs, c'étaient les autres. Tous les stéréotypes, je les avais aussi avant que j'arrive à un endroit où il y avait beaucoup de personnes noires... J'ai eu une discussion avec mes parents sur l'identité, le racisme. Ils nous disaient qu'ils ne nous voyaient pas comme Noirs, mon frère et moi, parce que nous sommes leurs enfants. Cela est malsain, parce que cela veut dire que Noir signifie quelque chose de négatif. Au moment de notre adoption, ils se sont dit qu'il y a beaucoup de Capverdiens au Luxembourg et en conséquence on ne va pas nous remarquer. Mais ils ne se sont jamais posé la question de comment ces enfants capverdiens sont traités. C'est un peu pervers, cet espace intermédiaire, entre être Noir et quand même pleinement Luxembourgeois ».

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

Par ailleurs, la gestion des références culturelles multiples s'avère également compliquée pour les enfants issus de parents immigrés, exposés à la pression émanant de divers cadres de référence, celui de leurs parents et celui de la société d'installation. Ce processus est d'autant plus douloureux si la personne est, en plus, victime de jugements ou de comportements qui la renvoient à une assignation raciale négative. Elle est parfois sujette à une double assignation raciale négative : la personne se voit rejetée comme étrangère ou personne « racisée » au Luxembourg en même temps qu'elle se voit rejetée comme Luxembourgeoise ou Blanche, dans le pays d'origine ou le milieu culturel de ses parents. Cette situation accentue les crises d'identité et peut pousser l'enfant immigré ou issu de l'immigration à nier une part de son identité. Les comportements de rejet, intentionnels ou non, risquent ainsi de renforcer un repli au sein de la communauté issue de la région d'origine, comme le raconte un témoin arrivé au Luxembourg à l'âge de neuf ans :

« On doit se battre parce qu'il ne faut pas oublier qu'on n'est pas chez soi, je ne suis pas chez moi ici, je suis chez moi au Congo ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Si certains arrivent à se forger une identité métissée en puisant dans leurs différentes références culturelles, d'autres n'y arrivent pas aisément :

« Je ne connais rien d'autre que le Luxembourg, j'y suis arrivée à 3 ans, j'ai passé toute ma scolarité ici. Je considère le Luxembourg comme mon chez-moi, je ne pourrais jamais quitter le pays. Mais je me vois également comme une personne africaine, toute ma famille est de Guinée-Bissau, je parle créole. Je suis les deux. Je suis enfin arrivée à un point où je peux assumer que j'ai ces deux origines, que je m'identifie comme afro-luxembourgeoise ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)





« Je connais des jeunes qui nient leurs origines africaines parce qu'il y a tellement de stéréotypes qui y sont reliés. Et c'est dommage parce qu'on devrait être fier de toutes ses origines. Aujourd'hui je suis la personne que je suis à cause de mes origines multiples, à cause de l'éducation que j'ai reçue à la maison et ailleurs ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Dans les entretiens, des jeunes ont abordé cette crise identitaire. Une partie ne sait pas comment s'identifier, elle est en recherche ou en déni identitaire :

« Quelques-uns sont très extrêmes et se disent à 100% Luxembourgeois, alors que d'autres se considèrent comme Africains. On leur a dit à maintes reprises que je ne suis pas d'ici, que je ne suis pas Luxembourgeois, que je suis un étranger, alors aujourd'hui je me considère à 100% comme Africain, tout en étant né ici, mais tellement traumatisé au cours de leur parcours, qu'ils nient leur identité luxembourgeoise. Et d'autres encore se retrouvent entre les deux ».

(femme, témoin experte de racisme et de discriminations)

Le dilemme identitaire concerne aussi certains adultes qui, bien que parents et travailleurs expérimentés, restent en perpétuelle recherche identitaire. Cette instabilité impacte, à son tour, leurs relations avec leurs propres enfants.

3.4 Les couples mixtes et la souffrance au sein de la famille

Comme on le constate, des constructions identitaires cohérentes et heureuses sont possibles, mais demandent du temps pour se stabiliser et entrer en cohérence, en contexte de discrimination systémique. La souffrance peut, en revanche, être particulièrement importante, si les membres d'une même famille sont d'origines éloignées. Plusieurs cas de racisme et de discrimination subis par des couples mixtes ont pu être recueillis. Ainsi, un père de famille est vivement blessé et révolté par rapport aux agissements successifs d'une infirmière, puis d'un pédiatre à la naissance de son enfant métisse :

« Ma fille a une tache bleue de naissance sur le dos, et c'est peut-être à cause de ça, une infirmière demande à ma femme de quelle couleur est son père, alors pas l'origine, carrément la couleur, juste la couleur, comme si c'était ça le plus important. Le premier jour de sa vie, ma fille est déjà catégorisée de couleur, c'est choquant ! Puis arrive le pédiatre. Elle a dit à ma femme : la petite n'est pas blanche ! La violence ! En quoi c'est important ? Là on n'est plus dans l'ignorance, on est dans l'idéologie, la haine pure, il faut être persuadé que les races existent et que ça nous définit ! ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

Un dilemme peut apparaître aussi lorsque les grands-parents refusent leurs petits-enfants métissés.

« Je lui disais, ce sont tes parents, c'est une autre génération, ils ont été éduqués dans ce système, tu dois les comprendre et accepter qu'ils soient racistes. Il faut leur donner du temps, quand ils vont voir les enfants grandir, ils vont commencer à changer de comportement. J'avais pitié de mon mari, il avait coupé tous les ponts avec eux parce qu'ils ne voulaient pas m'accepter. Je viens d'une famille africaine : on ne coupe pas le pont avec ses parents ! »

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)



Il peut arriver, également, que le couple, lui-même, soit brisé par des vécus de discrimination :

*« Ma première expérience avec l'administration luxembourgeoise, je les entends dire :
« vous êtes trop profiteur, alors ce n'est pas pour vous... » Quand je partage cela
à la maison, ma femme parle de ma susceptibilité africaine ! C'est ça la double peine ».*
(homme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

La violence de l'impact est difficile à supporter quand les enfants sont témoins ou victimes de discrimination directe :

*« Je ne veux pas louer à une Africaine », ... et moi je suis restée là, avec le bébé dans
les bras et mon enfant à côté et je tremblais et j'ai dit, mais pourquoi et il a répondu « non je
ne veux pas et je n'ai pas d'explication à vous donner, c'est comme ça ». Il m'avait demandé d'amener mon contrat
parce que je travaillais à Auchan et j'étais en CDI, j'avais amené
tout ce qu'il avait demandé. Il m'a vu et il ne voulait même pas s'approcher de moi, et moi
je suis restée là avec mes enfants et mon fils qui regardait, et ça je ne trouvais pas ça bien
pour les enfants, car ils voient et ils grandissent avec beaucoup de mal dans le cœur ».*
(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, employée de type administratif)

Le choc est dur également pour le père de famille d'un couple mixte (lux-asiatique) par rapport à ce que doivent endurer la conjointe et des enfants dans la vie quotidienne, le père, Luxembourgeois ne reconnaissant plus le quartier et le pays dans lesquels il a grandi, ainsi que par rapport au manque de respect de la part de la famille. Il vit en quelque sorte une forme de « racisme par procuration » :

*« Je suis Blanc, mais j'ai grandi avec des idoles noires et asiatiques. Je ne pouvais pas
m'imaginer que mon petit pays avait tellement changé, il y avait plus de racisme qu'avant...
Moi, ça me perturbe, comme j'ai dit je suis Luxembourgeois blanc, je suis dans cette
naïveté dans mon pays, parce que je n'étais jamais concerné, mais là je suis concerné,
c'est mon enfant. J'ai pétié les plombs. Un jeune, qui saute devant ma femme et notre fils,
et leur dit « nihau, nihau, nihau ». ...Ma femme me dit « Mais c'est quoi ce trou où
on a atterri ? ». Et moi j'étais choqué de mon village natal, je ne l'ai plus reconnu ».*
(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

Les parents et les enfants souffrent encore longtemps après les incidents subis, et les blessures peuvent se raviver des années après, comme l'exprime une mère confrontée à l'intention de son fils, victime de violences raciales lors de son enfance, de ne pas vouloir se marier avec une personne racisée :

*« Un jour mon fils m'a dit quelque chose qui m'a choquée. Il m'a dit, « moi je ne vais
pas me marier avec une Noire, parce que je ne veux pas que mes enfants subissent
la même chose que moi j'ai subi. Je veux que mes enfants soient clairs de peau ».*
(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Il est arrivé que le futur père noir n'accompagne pas sa femme blanche sur le point d'accoucher dans les locaux de l'hôpital afin de prévenir un traitement discriminatoire hypothétique.





« (...) en 2020 ma femme était enceinte et le soir où elle commence à avoir des contractions, je l'ai emmené à l'hôpital, c'était au milieu de la nuit, et je lui ai dit tu vas toute seule à l'entrée, je lui ai dit je ne t'accompagne pas parce que je connais trop bien la mentalité de ce pays, je ne l'accompagne pas parce que je savais, c'est mon instinct, je me suis dit si on me voit, ma femme est une Européenne de naissance, elle est Blanche, s'ils te voient avec moi et qu'il y a des racistes ils vont te faire du mal, mal te traiter, te foutre dans un coin, vraiment, je suis à ce point... je lui ai dit je ne t'accompagne pas à l'entrée parce qu'il y a trop de gens mauvais. L'accouchement s'est très bien passé, aucune complication, et j'y suis retourné le lendemain... »

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

3.5 Conséquences sur le devenir social et professionnel des victimes

L'absence de confiance chez les enfants racisés et leurs parents va de pair avec la peur de se projeter dans l'avenir. Celle-ci est entretenue et souvent renforcée par l'absence de modèles positifs au sein de la communauté d'origine qui constitue un véritable obstacle pour se lancer dans une carrière, par exemple. Les personnes concernées semblent avoir intégré des déclarations « stéréotypées » qui fonctionnent alors comme des prophéties autoréalisatrices et la barrière « qu'on se construit » paraît infranchissable :

« Quand on a un enfant intelligent et que le professeur le freine... je me dis que mon fils aurait pu devenir avocat ou docteur. Ce sont les questions qu'on se pose en tant que parent. Le professeur a voulu gâcher sa vie, mais il n'y est pas arrivé ! »

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« En tant que jeune, je n'ai souvent pas osé faire quelque chose parce que je n'ai pas vu d'autres personnes noires qui le faisaient. Je voulais toujours devenir médecin, mais je n'ai jamais osé entamer des études de médecine parce que je n'ai encore jamais vu de médecin noir et cela est dommage ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

« Beaucoup de jeunes issus de l'immigration ne peuvent pas s'imaginer travailler pour l'État luxembourgeois, non par manque de compétences, mais parce qu'on leur répétait que les postes de travail auprès de l'État sont destinés aux « vrais » Luxembourgeois et qu'eux sont toujours considérés comme des non-Luxembourgeois tout en étant nés dans ce pays, y ayant fait leur scolarité. Ils avaient peur d'occuper un tel poste parce qu'ils ont le sentiment qu'ils n'y sont pas à leur place ».

(témoin de racisme, femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

« On a beau faire des études, il y a des murs qu'on n'arrive juste pas à casser »

(femme, 30-39 ans, Asiatique, employée qualifiée)

Le parcours est parfois entravé de rejets et de traitements inégaux. Les victimes reçoivent et interprètent bien le message répétitif, en provenance de personnes qui ont autorité sur elles ; elles ressentent la violence et souffrent de blessures, sans que les auteurs de discriminations en soient forcément conscients ou mesurent les conséquences de leurs comportements.



« On se sent tout puissant dans les entretiens d'embauche ; le candidat a besoin d'un travail, il est en position de demande et les recruteurs abusent de cette position de supériorité pour faire des commentaires, des remarques inappropriées et dégradantes. On vous demande de justifier votre existence. Un recruteur m'a dit : je ne comprends pas d'où vous venez. Ce qu'il ne comprend pas, c'est comment un candidat de mon origine peut postuler pour ce genre de poste. C'est ça la traduction ! »
(homme, 20-29 ans, Luxembourgeois d'origine étrangère, employé qualifié)

3.6 La colère et la révolte

Confrontées aux micro-agressions si répétitives qui finissent par se banaliser, mais aussi à des violences racistes graves, les personnes expriment parfois, derrière une sourde souffrance, une vive colère ou révolte patente. C'est le cas, par exemple, de ce traitement différencié consistant, sans doute par réflexe inconscient, à adresser la parole en français en fonction du phénotype de l'interlocuteur. Ce signe est vécu par beaucoup de Luxembourgeois racisés comme un déni de leur appartenance nationale, surtout si le cas se pose dans des situations à enjeu majeur, comme lors d'un processus d'embauche ou un examen. Il en va de même des questions intrusives sur l'origine de l'interlocuteur.

« Je suis très fâchée quand on me parle tout de suite en français, et j'ai pris l'habitude de ne plus répondre si on m'adresse la parole ainsi. Je me retourne tout simplement ».
(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, 3^{ème} génération, fonctionnaire)

« Cette question sur mes origines m'a révolté parce que j'avais en face de moi une personne blanche, dans un Big Four, où il y a 1000 personnes qui viennent chaque année qui ont des origines, des cultures, langues très différentes ».
(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, employé qualifié)

La colère est également vive face à des comportements consistant à contester la qualité de Luxembourgeois à une personne racisée naturalisée :

« C'est pour ça que j'ai décidé de reprendre ma nationalité (d'origine), parce que j'en ai marre, ça fait 20 ans que je suis Luxembourgeoise et j'en ai marre d'être toujours vue comme une étrangère alors j'ai dit que j'ai le droit d'aller chercher ma nationalité, j'ai la double nationalité, j'avais renoncé à ma nationalité non par choix, c'était mes parents qui avaient un projet ambitieux pour moi, mais moi je dis je vais rechercher ma nationalité ».
(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, profession élémentaire)





4. stratégies et réactions des victimes

Nous abordons dans le présent chapitre les différentes stratégies et postures adoptées par les victimes afin de faire face aux agressions et discriminations racistes dont elles sont l'objet. Nous examinons dans les témoignages la façon dont ces personnes disent avoir réagi pour donner suite à des actes racistes ou à des maltraitements. Dans la mesure où cette thématique avait également été abordée dans le cadre du premier document sur le racisme et les discriminations au Luxembourg, analysant les entretiens menés avec des responsables de structures, des comparaisons sont possibles entre les premières observations et les propos des victimes. L'étude précédente constate que les victimes ont peu de possibilités de riposte et utilisent presque exclusivement la stratégie du silence, bien devant l'évitement ou une réaction active, comme une prise de parole. La stratégie dite de silence n'est pas nécessairement une acceptation fataliste d'une identité victimaire. Bien souvent, dans le contexte précis, rapide et inégalitaire dans lequel l'acte raciste est mis en œuvre, c'est la seule façon de préserver sa dignité ou de ne pas aggraver le dommage subi. Elle se matérialise par le fait de ne pas s'exprimer de manière immédiate, ou de porter plainte, après réflexion. La victime tend donc à accepter la situation de peur des conséquences sur sa vie privée ou professionnelle qu'elle juge plus dommageables. Il s'agit bien d'une stratégie, même si à force de répétition, cette attitude contribue à créer l'impression d'impunité dans le chef des auteurs d'exactions racistes. Par ailleurs, la protection de soi est à ce prix : le déni ou la minimisation des actes discriminatoires subis permet, dans un premier temps, de protéger son identité et son intégrité psychologique. Toutefois, quand la victime développe, plus nettement, la conscience d'avoir été victime, ce qui arrive souvent quand elle assiste, en témoin, à la discrimination de ses amis, familiers, ou même de ses propres enfants, alors, on en voit certaines passer plus aisément à des stratégies de riposte davantage actives. Force est de constater que le tableau qui ressort de l'audition directe de victimes, dans le cadre de la présente étude, n'est guère différent de ce qui avait déjà été entrevu, dans le cadre de l'approche indirecte précédente.

4.1 Garder le silence, se rendre invisible

Les entretiens des victimes dans ce second volet de notre recherche confirment donc que la stratégie du silence est la première et principale réaction observée dans l'échantillon face à un acte raciste ou discriminatoire. Ainsi, ce qui prévaut ici également, c'est « ne pas avoir de problèmes », « ne pas faire de vagues », il est même question de culture du silence. Bien sûr, il y a la peur des conséquences : perdre son emploi, le contrôle social de sa communauté, les pressions de sa famille, le coût financier important.

« J'ai entendu beaucoup d'incidents rapportés par d'autres personnes. Mais elles n'ont pas voulu s'exprimer publiquement, car elles ne voulaient pas avoir de problèmes ».

Femme, 40-49 ans, Asie du Sud-Est, universitaire



« Je me suis souvent sentie seule et abandonnée parce que ma mère ne m'a pas comprise non plus. Ma mère, elle est une immigrante classique qui dit qu'il ne faut rien faire parce que ce n'est pas son pays. Si on dit quelque chose, si on se plaint, on va subir les conséquences. Elle n'était pas du tout d'accord avec ma démarche, d'aller me plaindre ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

Cette stratégie conduit donc à cacher, dissimuler ou nier des faits vécus et, au-delà, scotomiser également, parfois de manière préventive, des éléments de sa personnalité ou de sa culture d'origine pour ne pas se mettre (davantage) en difficulté, comme lors de cette interview d'embauche :

« J'ai écouté les conseils d'un ami qui y travaille déjà, ça me révolte, mais j'ai fait couper mes cheveux le jour de l'entretien, avant d'aller dans cette entreprise ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

L'invisibilisation de soi notamment en essayant de ressembler à ce qui est jugé comme étant la norme dans une institution donnée, contribue à anticiper certaines réactions néfastes comme l'assignation raciale, c'est-à-dire le fait de renvoyer consciemment ou inconsciemment l'autre, à une personne racisée, à ses origines géographiques, culturelles, communautaires réelles ou supposées. Il arrive aussi que les agressions subies poussent les victimes à se rendre invisibles.

« Ma femme, une Européenne, était enceinte et le soir où elle commence à avoir des contractions, je l'ai emmenée à l'hôpital, c'était au milieu de la nuit, et je lui ai dit : tu vas toute seule à l'entrée, je ne t'accompagne pas parce que je connais trop bien la mentalité de ce pays ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

Les victimes se contiennent au silence de manière délibérée, car elles estiment que la prise de parole pourrait dérapier et déboucher sur des conséquences importantes. Il s'agit donc d'un mécanisme de défense.

« Comme souvent, j'essaye d'ignorer ce genre de remarques et propos, mon cerveau est occulte à cela. Si je faisais trop attention, je deviendrais malade, paranoïde et dépressive ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

« Il n'y a pas longtemps, j'ai rencontré sa maîtresse. Elle me voit et me demande : ton fils, qu'est-ce qu'il est devenu ? Je lui dis : « c'est un garçon bien ». J'avais envie de lui répondre autre chose, mais je ne l'ai pas fait parce que ça ne sert à rien de faire œil pour œil et dent pour dent ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, peu qualifiée)

Au-delà de cette attitude générale, à un degré désagrégé, comme dans notre rapport précédent, nous pouvons toutefois valider le constat selon lequel il existe des différences de stratégies entre générations, quelles que soient les communautés concernées. La première génération est plus discrète, contenue et silencieuse. En revanche, les personnes de deuxième ou troisième génération semblent tendre davantage vers des stratégies plus réactives.





« Se taire est une réaction fréquente chez les immigrants classiques, les premières générations. D'autres personnes de mon entourage n'ont rien dit du tout, pas de commentaire. Mais ce silence fait mal et m'a fait mal ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

« Les Chinois, les Vietnamiens qui sont installés en Europe disent « ne fais pas de vague, essaye d'aller en sous-marin, qu'on ne te voit pas, tu n'es pas dans ton pays, tu dois t'adapter » ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, universitaire)

« J'ai présenté ma recherche sur l'intégration. J'ai reçu beaucoup de messages de gens de ma communauté d'origine qui n'étaient pas contents de ma démarche. Ils me disaient, mais qu'est-ce que tu fais ? On est bien accueillis ici... Ne parle pas de ces choses. Féier lo keng op (N'en fais pas tout un plat !). Nous devons rester à notre place ! C'étaient surtout ceux des anciennes générations. C'est une question de discrétion. On arrive au Luxembourg, on est discret, on a la chance de vivre et de pouvoir travailler ici. »

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, universitaire)

Il arrive également que la culture d'origine influence les stratégies des victimes. Le contrôle social est différent d'une communauté à l'autre. Les communautés asiatiques semblent davantage portées sur le choix du silence.

« Nous ne voulons pas faire d'histoires, c'est quelque chose de culturel. Quand mon père est sorti avec ma mère à l'époque, des personnes leur ont dit des trucs pas corrects. Mais ma mère a dit de ne pas réagir, de ne pas faire une scène (...). De nos jours, si un harcèlement m'arrive, je le dénonce et je me défends, mais vous ne verrez pas beaucoup d'Asiatiques faire ça ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

« Les Chinois que j'ai pu rencontrer ici, certains me disent d'avoir souffert de racisme, mais ils ne se plaignent pas. Ce que mes grands-parents et mes parents ont vécu en Chine, c'est tellement pire que je n'ai pas envie de me plaindre ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

« Nous, on veut travailler, gagner de l'argent, faire notre famille et dès qu'il y a des problèmes, on fait le profil le plus bas possible pour les faire disparaître. Les Chinois disent toujours oui, OK c'est bon, même si quelque chose n'est pas leur faute, pour en finir le plus vite possible ».

(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, Bac)

Selon Kowalski et Western³⁶, deux éléments doivent être réunis pour le dépôt d'une plainte : le degré d'insatisfaction de la situation et le calcul « coût/bénéfice » des conséquences. Le degré d'insatisfaction correspond à l'écart entre la manière dont la personne pense qu'elle aurait dû être traitée et la manière dont elle a été traitée réellement. Même si ce degré d'insatisfaction est très élevé, cela ne suffit pas à lui seul. Il faut que les bénéfices retirés d'une stratégie de prise de parole ou de plainte soient supérieurs aux coûts. D'après les chercheurs, ce calcul est l'élément déterminant et déclencheur, même si le degré d'insatisfaction est faible. Le dépôt d'une plainte légale ne correspond qu'à une très petite minorité de si-

36 Kowalski R. M. et Western C. U. (1996) « Complaints and complaining : Functions, antecedents, and consequences », Psychological Bulletin, v. 119, n° 2, p. 179-196.



tuations ; lorsqu'il s'agit de micro-agressions, souvent subtiles et inconscientes, la victime ne peut guère prouver l'intention de nuire de l'auteur. Prises isolément, elles ne semblent pas être suffisamment graves pour déposer une plainte légale. C'est la parole de la victime contre celle de l'auteur. Par ailleurs, faut-il encore que les victimes fassent confiance à l'appareil judiciaire et qu'elles acceptent les coûts matériel et psychologique d'une démarche en justice dont l'aboutissement est rarement immédiat. Ce calcul rationnel semble aussi primordial dans les stratégies des victimes rencontrées lors de nos entretiens et souvent il est en leur défaveur, en ce sens qu'elle renforce le sentiment d'impunité des auteurs. La stratégie du silence signe également la faiblesse de l'appareil judiciaire de lutte contre les discriminations. Le Luxembourg a des textes qui interdisent les actes racistes et les discriminations. Mais, dans une large mesure, ces textes restent inapplicables, car le contexte social ne permet pas souvent aux victimes de s'en saisir. N'oublions pas que le choix des victimes pour une stratégie de silence s'inscrit dans un contexte institutionnel précis et tenant compte de rapports de force donnés (dans le milieu du travail, de l'enseignement...) :

« Si je regarde la loi pour aller contre ça, je vais perdre, parce que si je fais une action et que je demande une indemnisation ça veut dire tu sors, et tu n'as plus de travail. Si je trouve quelque chose avec un même salaire, je peux partir, mais malheureusement non, et je reste là : il ne me manque que 16 mois pour partir à la retraite, alors j'ai dit OK, c'est bon ! »

(homme, 60-69 ans, Afrique subsaharienne)

« Je suis coincé, je suis en intérim et je peux perdre mon boulot du jour au lendemain s'il me salit auprès de l'administration. Il sait que je suis coincé, et c'est encore un abus de position et il se permet de poser des questions complètement inappropriées ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

« On s'est dit qu'on ne fait pas trop de vagues... on a un enfant à l'école. Et derrière, il y a encore un petit qui arrive. Je vais faire quoi, le mettre dans une autre école, me lever à 5 heures du matin pour l'emmener loin ? Il a encore un an à faire avec cette femme et puis c'est bon, mon autre enfant souffrira plus si je me mets toute l'école à dos : ça ne sert à rien ! »

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

Le silence est aussi un calcul au regard de l'expérience de l'entourage immédiat et/ou de la perception peu positive que les victimes ont des structures de prise en charge :

« Je connais toutes les structures, mais je pense que c'est insuffisant. Mon fils est Luxembourgeois et ethniquement asiatique. Il se fait insulter à cause de ça. On ne va pas alors voir ces structures, parce que comme il est spécial, qu'il a des problèmes que les Blancs n'ont pas, les structures ne le comprendront pas ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

En l'absence d'autres solutions crédibles et accessibles, intervient un autre mécanisme de défense mis en œuvre par les victimes. C'est l'euphémisation des faits subis. « Il faut bien continuer à vivre » et donc accepter la situation subie, bon gré mal gré. La stratégie est alors d'ignorer les propos, les micro-agressions ou leurs conséquences. Il s'agit également d'en attribuer la cause à autre chose que le





racisme systémique : « c'est un vieux monsieur, il ne sait pas ce qu'il fait », « j'ai peut-être exagéré moi-même », « on ne voit pas cela tous les jours » ... Cet « aveulement » provient autant de la volonté de la victime de justifier son silence au regard des conséquences qu'une prise de parole pourrait avoir que d'un déni manifeste, parfois inconscient, pour protéger sa santé mentale.

Nous l'avons vu, l'entourage semble également conseiller la retenue aux victimes. Comme le note Charkaoui (2019, 113) « les œillères sont souvent conseillées en cas de discrimination. On attend des victimes qu'elles fassent comme si l'expérience n'avait jamais eu lieu (...) La stratégie envoie ainsi le message selon lequel le racisme est en réalité une expérience mineure que les gens peuvent oublier sans difficulté ». Mais nier le racisme ne fait pas disparaître le traumatisme vécu qui peut perdurer pendant des années. Une prise en charge est nécessaire au niveau individuel, la première chose à faire étant d'enlever ses « œillères ». À un niveau sociétal, il n'est pas non plus dans l'intérêt d'une société de laisser dans l'oubli de telles violences.

« Le matin pour venir au travail... je me dis c'est le seul moyen que j'ai pour avoir les papiers, je suis demandeur d'asile. Alors il faut que je laisse passer ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« L'Arabe, par ici, Négro, par-là, sale Portugais... toujours de la même personne, un type virulent. Alors, pourquoi accepter et rester dans ce travail ? Ce n'est pas facile de trouver du travail sans diplôme. On n'a pas envie de perdre celui qu'on a. On la met en veilleuse... ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

4.2 Fuir ou se replier

Il existe d'autres rares stratégies relevées par les victimes rencontrées. La fuite en est une corrélée avec la première démarche présentée. Il s'agit de fuir, parfois par un mensonge, la situation, le ou les contextes problématiques, voire de préférer rester dans un entre-soi rassurant, par exemple se replier sur sa communauté ou son identité. Ce sont également des postures qui avaient déjà été relevées dans le précédent volet de l'étude sur le racisme et les discriminations. Dans ces cas, encore, les auteurs d'actes racistes et discriminatoires s'en sortent gagnants : ils voient leurs interlocuteurs racisés quitter la scène et se trouvent être renforcés. En revanche, les victimes qui s'enfuient voient souvent leurs opportunités rétrécir.

« Le directeur m'a appelé et m'a dit qu'il n'est pas content que je quitte son entreprise. Il m'a donné les papiers sans me donner de stylo. J'ai lu et j'ai attendu le stylo. Il m'a dit, réfléchis, tu avances bien à l'école et moi j'aimerais que tu continues ton apprentissage. Oublie que tu as raison ou que tu as tort, pense à ton avenir... J'ai répondu que je ne peux pas, si c'est ça mon avenir, je préfère dormir dans la rue ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Au bout d'un moment j'ai pris mes affaires et j'ai dit, moi je ne reste plus au lycée parce que les enseignants sont tellement racistes, qu'ils ne se rendent plus compte. »

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)



« Il y avait une enseignante qui était gentille et qui me demandait pourquoi je parlais, je ne lui ai pas dit que c'est à cause des enseignants racistes, parce qu'on ne va pas me croire, alors j'ai dit je pense que je me suis trompée de formation ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« On a aussi eu une belle vie au Japon. Si des situations racistes envers mes enfants surgissent, des actes criminels, alors c'est terminé directement ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

L'écoute de ses proches et le sentiment de sécurité procuré par sa propre communauté apaisent la dureté de l'expérience vécue. Les proches ont parfois des souvenirs similaires et permettent aux victimes de se reconstruire dans un « safe space », même si la démarche présente, à un niveau sociétal, un risque de communautarisation.

« Je n'ai pas besoin d'être là et de me faire juger. On reste chez nous, dans notre famille ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Cela fait tellement du bien de se retrouver dans un environnement avec des femmes de couleur où tout le monde se reconnaît dans les expériences des autres et où on voit qu'on n'est pas seule. C'est une sororité ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Tu te sens à l'aise quand tu te retrouves dans ton groupe d'Afro-descendants, c'est une sorte de mécanisme de protection. Quand nous nous retrouvons entre semblables, on ne se blesse pas, on ne se fait pas mal ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Il y a aussi des gens qui disent explicitement qu'ils ne veulent pas d'amis blancs. Parce que la personne a fait beaucoup d'expériences négatives, elle s'est dit que rester dans sa communauté, c'est la sécurité ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

4.3 Prendre la parole et passer à l'acte

Lorsqu'une victime sort du silence et décide d'entamer les démarches nécessaires afin d'obtenir justice, on parle de passage à l'acte. La première étape, c'est de prendre conscience que l'on est une victime, en parler autour de soi, rassembler les preuves des faits et s'informer des différentes possibilités de réparation qui s'offrent aux victimes. Bien sûr, le « passage à l'acte » peut prendre plusieurs formes allant de l'interpellation directe des auteurs de délits de racisme, éventuellement par l'intermédiaire d'un médiateur, jusqu'au dépôt d'une plainte formelle en justice. Sachant toutefois que plusieurs formes de racisme et de discrimination ne remplissent pas les conditions de l'infraction pénale, notamment si le caractère intentionnel de l'auteur ne peut être prouvé.

« Qu'est-ce que j'ai fait ? J'ai fait des captures d'écran des mails, j'ai imprimé tout ça, et j'ai écrit une lettre et je l'ai envoyée par la poste à mon avocat. S'il y a une solution pour que ces personnes-là me laissent tranquille... Je demande aussi à l'autorité luxembourgeoise : parce que c'est la loi ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)





Les témoignages montrent que les personnes décidées à agir parce que s'estimant victimes de discrimination, s'adressent prioritairement à leur entourage, et tentent parfois une médiation au sein de la structure concernée. L'expérience montre que certains obtiennent gain de cause. Il n'est pas toujours nécessaire d'aller devant les tribunaux; la libération de la parole peut aussi être un moyen efficace pour obtenir réparation.

« Moi je ne suis pas sur la défensive, mais je suis réactif, dès l'instant où je me sens attaqué. Je ne vais pas hésiter non plus à discuter avec l'autre ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)

L'entourage mentionné correspond à un ensemble diversifié de personnes, selon le contexte des faits et la forme de discrimination : des personnes familières ou des personnes de confiance (collègues, enseignants notamment), la hiérarchie au sein d'une entreprise ou encore une association. Si l'écoute et l'échange peuvent rassurer la victime, parfois, l'intervention d'intermédiaires n'aboutit pas à plus qu'une simple expression avec l'obtention d'une certaine satisfaction.

« J'en avais parlé à mon syndicat, mais pour eux, ce n'était pas quelque chose de suffisamment fort pour pouvoir attaquer en justice : le principe de base, on n'attaque que quand on sait qu'on peut gagner ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« J'ai contacté une administration, anonymement, parce que j'avais peur de perdre mon emploi. Comme vous pouvez le voir dans le dossier, il y a les mails de toutes les personnes que j'ai contactées, j'avais pris au hasard, j'avais été sur internet, c'est ma propre initiative (...) Au téléphone, une personne m'a écouté, ça m'a étonné parce qu'ils sont dans les bureaux et qu'ils n'ont pas forcément le temps... Elle voulait me rencontrer, mais j'ai perdu courage, je n'ai plus rappelé, j'ai laissé couler ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« C'est comme cela que je réagis maintenant. D'abord je dis quelque chose, s'il recommence, je le fais par lettre, je vais chez le chef pour régler, parce que c'est quelque chose qui n'est pas toléré, pas pour punir tout de suite. Je veux plutôt que les gens prennent conscience de ce qu'ils viennent de faire, que cela ne m'a pas plu et qu'ils ne recommencent pas ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« J'ai appelé mon chef d'équipe, je lui ai dit ça ne peut plus durer toutes ces brimades, tous les noms et tout ça, je ne rigole pas avec le fait qu'on m'appelle Arabe ou taliban. Je lui ai fait comprendre que je n'appréciais pas ça, j'ai un prénom ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« Il a écrit : « c'est ton ego qui est touché parce que c'est un maître qui t'a acheté pour deux centimes, retourne cueillir du coton... » J'ai fait des captures d'écran de ces discussions en ligne et je me suis rendue à la direction du lycée. La direction me disait qu'ils ne pouvaient rien faire, parce que c'était moi qui avais commencé la dispute. On ne m'a pas soutenu et il n'y a pas eu de conséquences pour l'autre élève ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)



Certains témoignages ont insisté sur les différences de genre entre hommes et femmes concernant la volonté ou la capacité de parler des situations vécues. Il semble que ce soit plus difficile pour les hommes qui préfèrent se taire et « encaisser » plutôt que de dévoiler ce qui pourrait s'apparenter à une faiblesse.

« Les hommes ont une autre éducation. Nous (un groupe de plusieurs femmes) sommes ici, nous nous montrons vulnérables. Un homme n'a pas le droit de le faire, pense-t-on. Ils ont plus de mal à verbaliser leurs émotions, on leur a appris à se taire. Chez eux c'est plus agressif, plus physique. Et être agressif, c'est permis pour un homme, mais en parler, c'est plus difficile ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

4.4 De rares expériences de résilience

La prise de conscience de ses droits face à des agressions de type raciste permet la libération de la parole. C'est passer du déni à la dénonciation d'une situation que l'on ne considère plus comme banale, anecdotique ou sans gravité. C'est aussi expérimenter que la parole permet de ne pas se sentir seul et peu à peu à envisager un cheminement pour se reconstruire. Certains témoignages vont dans le sens d'un début de résilience.

« Le soir même j'ai raconté à mes amis, ils étaient choqués, notamment l'histoire de ma coiffure Bob Marley... Puis j'en ai parlé un peu plus autour de moi. Je n'ai pas de problème pour en parler parce que c'est un truc que je dénonce justement ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)

« Je n'ai pas porté plainte pour avoir raison, mais pour montrer que ce que j'ai traversé ne devrait plus se reproduire parce que je ne me laisse plus faire ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Je suis contente parce que je m'exprime, et aujourd'hui, nous sommes nombreux à vivre la même chose. Je ne suis pas la seule à avoir cette nervosité. C'est par l'éducation et l'exemple qu'on peut améliorer. Les parents, c'est capital : ah cet enfant est Noir, celui-là un Arabe, il faut faire attention parce que ce sont des voleurs, fainéants, quand les enfants grandissent avec ça... ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, employée de type administratif)

« Mon copain est également Noir, il a aussi vécu plein de choses, avec lui je me sens aussi à l'aise de parler de mes expériences, ainsi qu'avec ma mère. Ma mère est comptable dans une entreprise où il n'y a pas non plus beaucoup de Noirs et il y a aussi beaucoup de stigmatisation chez elle.

J'ai un très bon entourage qui me soutient, où je me sens à l'aise de parler de mes expériences ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Plus rarement encore, une expérience de résilience permet de se projeter dans l'avenir et de sortir de la victimisation en puisant une certaine énergie dans ses expériences négatives. Tel est le cas de cette apprentie qui a changé de section à cause de mauvais traitements, pour finalement s'orienter vers des études qui lui conviennent mieux.



« On me dit que je suis Noir, au bout de la troisième fois j'appelle ma sœur, en pleurs, c'est quoi ce truc, je ne savais pas quoi faire, en mode ils me refusent parce que je suis Noir... Ça m'a marqué, mais après je me suis forgé une fierté. En fait, je me pose la question de savoir si la carapace et l'engagement que j'ai aujourd'hui sont nés des choses horribles qui se sont passées. La compréhension qu'on a de ce qu'on vit aide à y trouver des choses positives ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)



4.5 Une adaptation des stratégies en fonction des contextes

Les entretiens montrent que les victimes mettent chacune en œuvre plusieurs stratégies de défense et de préservation de soi. Elles les alternent, les modifient et les graduent en fonction du contexte, de son évolution, des réactions de leurs proches et des autres intervenants possibles, ainsi que de l'évaluation qu'elles peuvent effectuer des conséquences de leur prise de parole ou du passage à l'acte. Dans sept entretiens sur treize, on note des éléments qui permettent de constater que la victime adapte son comportement pour donner suite aux résultats obtenus par sa stratégie « prendre la parole » auprès de l'auteur, mais aussi auprès de sa famille et de ses proches, des responsables de son entreprise ou de son école ou encore auprès des structures spécialisées.

En effet, la démarche n'est pas exempte de risques. Une réaction auprès de l'auteur, puis des collègues ou d'un chef peut conduire à une mise à l'écart généralisée de la victime et à la discrimination systémique, dans le cas où les supérieurs se désolidarisent ouvertement ou non avec la victime. Ce qui ne laisse pas à la victime d'autres choix que la fuite. Il est souvent plus judicieux d'agir discrètement, avec l'aide d'agents de confiance ou des médiateurs. Cette démarche peut favoriser les prises de conscience, permettre une solidarité autour de la victime et contribuer à changer l'état d'esprit de l'auteur.



5. prise en charge des victimes

Les victimes rencontrées ont été questionnées sur leur appréciation quant à leur prise en charge (quelle que soit la forme : psycho-social, assistance juridique), les acteurs/structures auxquels elles se sont adressées, les obstacles pour y accéder, le type de réponse qui leur a été donnée et leur satisfaction par rapport à l'accompagnement et au soutien reçus.

Au préalable, il importe de préciser que la qualité de la prise en charge ne peut être évoquée que par les personnes qui ont osé se manifester et solliciter de l'aide³⁷; les autres participants qui n'ont initié aucune démarche de prise en charge ont pu, pour certains, relater les entraves qu'ils ont rencontrées pour y accéder.

Notre échantillon montre que plusieurs personnes privilégient la stratégie du silence, ou, si ce n'est pas le cas, se satisfont de l'interpellation de leur entourage immédiat, sans aller au-delà dans la démarche de mise en cause des injustices vécues. Il ne leur vient pas directement à l'esprit ou elles ne souhaitent pas être prises en charge et donc contacter des structures externes professionnelles et outillées pour traiter des situations de souffrance ou de discrimination. Nous retenons des témoignages qu'il existe souvent une méconnaissance des structures à contacter et de leurs missions. Ceux et celles qui les connaissent expriment parfois une prudence, voire un manque de confiance envers ces services. De plus, les victimes ont mis en évidence un certain nombre d'obstacles pour contacter des structures d'aide qui semblent avoir un effet cumulatif. Ces informations nous donnent des indices quant aux barrières pour accéder aux services et aux difficultés que les victimes peuvent éprouver à les saisir.

Par ailleurs, bon nombre de cas relatés relèvent de ce qu'on appelle des « micro-agressions » quotidiennes, qui constituent des discriminations ou des formes de racisme, souvent involontaires et/ou estimées être trop anodines pour passer le cap d'une action en justice. Aussi, dans certaines interviews on ne trouve aucune information intéressante pour le présent chapitre.

5.1 Méconnaissance des structures

Un premier obstacle relève tout simplement de la méconnaissance ou de la connaissance insuffisante des structures d'aide dans le domaine des discriminations. Dans sept des treize entretiens menés, les victimes déclarent ne pas connaître le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) ou d'autres structures, afin, par exemple, de porter plainte.

³⁷ Lors de la constitution de notre échantillon, nous avons notamment fait appel à des structures de prise en charge pour trouver des victimes dans diverses catégories de la population. Cela peut constituer un biais qui suramplifie les témoignages de victimes qui s'orientent vers une démarche de prise en charge. Nous pensons toutefois que ce risque de biais est contenu, dans la mesure où la principale stratégie de défense constatée auprès des victimes de l'échantillon reste de garder le silence et de se replier dans sa communauté.





Un interlocuteur a dit avoir entendu parler du CET, mais seulement en lien avec le handicap. Les primo-arrivants et les demandeurs de protection internationale sont particulièrement peu informés des ressources existantes.

De manière générale, les victimes ne connaissent pas les structures de prise en charge, quelles qu'elles soient (CET, Parquet, associations, syndicats, SEPAS, médiation scolaire...).

« Je ne connais pas de structures qui peuvent venir en aide, ces informations ne sont pas accessibles au grand public ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

« Quand je suis arrivée ici, je ne savais pas où aller, vers où me tourner par rapport aux insultes, j'étais seule, il faut donner aux gens les informations, dire où aller ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Le CET n'est pas visible, il faut faire une campagne pour mieux faire connaître le centre par le grand public ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

La connaissance de l'existence du CET se fait principalement par la presse, la recherche sur internet ou par la participation à des conférences. Ce qui limite cet accès aux personnes alphabétisées, maîtrisant les langues européennes et accédant à internet.

« J'ai fait des recherches sur internet, j'ai tapé association contre le racisme et je suis tombé là-dessus (le CET), c'est une démarche personnelle ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

Dans un cas, une personne de l'échantillon a été orientée par un collègue vers une association s'occupant du suivi des personnes victimes de harcèlement sur le lieu de travail.

Les structures et les efforts de médiation institutionnels ne sont quasiment jamais cités, et si c'est le cas, l'expérience n'a pas été concluante. Les aides viennent, en général, de la communauté de vie, des entreprises ou des écoles des personnes concernées.

5.2 Méfiance envers les structures

Très souvent, les témoins nous relatent leur méfiance envers les structures d'aide, il existe un manque de confiance dans leur indépendance et leur impartialité, une peur d'être incomprise en tant que personne étrangère, ou même ne pas être écoutée. La publicité qui serait donnée de leur cas les freine également, comme on l'a vu dans les parties précédentes.



« Je pense que les gens ont peur qu'on ne les comprenne pas ou qu'on ne les écoute pas. Ils pensent qu'ils vont se retrouver en face de personnes qui n'arriveront pas à se mettre dans leur peau. Qu'on ne fasse qu'un rapport à mettre dans un tiroir et puis c'est tout ».

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

Cette méfiance peut d'ailleurs être entretenue par des expériences négatives vécues antérieurement.

« J'ai eu de l'aide financière du gouvernement pour me payer un avocat. Trouver un avocat public sympathique est très difficile. Je suis très déçue des avocats au Luxembourg, ils s'en fichent, ils sont juste intéressés par l'argent. Tout en étant mon avocate, elle n'était pas de mon côté ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

5.3 La crainte des conséquences d'une demande d'aide ou d'un dépôt de plainte

Pour les victimes de discrimination, la crainte de conséquences négatives d'une intervention judiciaire ou en médiation entrave lourdement la poursuite des démarches. Cette peur est à placer dans un contexte de rapports de force sur un lieu de travail (peur de perdre son emploi et de ne pas trouver d'autre) ou au niveau de l'école (peur des parents que leurs enfants fassent l'objet d'une vengeance, en cas d'une contestation jugée trop forte pour une situation ou une décision scolaire).

« Moi je pensais que la loi était bien, mais qu'elle ne va pas assez loin, elle ne peut pas s'appliquer à toutes les situations. S'il y a des situations, il faut faire une enquête ou la police judiciaire pour chercher des choses qui sont cachées. Il est facile de contourner les lois (pour le patron). Il y a des gens qui touchent une indemnité, mais qui après se retrouvent dehors, sans emploi, et après 40 ou 45 ans, c'est difficile de retrouver un emploi ».

(homme, 60-69 ans, Afrique subsaharienne, informaticien)

5.4 Le manque de preuves

Un autre obstacle majeur réside dans le manque ou la difficulté de trouver des preuves afin d'établir une situation de discrimination. D'ailleurs, certaines structures de soutien déconseillent aux plaignants de porter plainte ou d'entamer une démarche judiciaire en l'absence de preuves importantes, de fondements factuels suffisants ou si un certain seuil de gravité des faits n'est pas atteint. Cette prudence institutionnelle produit un sentiment d'incompréhension dans le chef des victimes qui se trouvent désemparées.

« J'ai voulu porter plainte pour donner suite à cette affaire, mais on m'a conseillé d'en parler avec mon syndicat, ils ont dit que pour qu'une plainte soit vraiment renforcée, il faut d'abord en faire part à l'employeur, si l'employeur n'a aucune information, ça ne peut pas aller plus loin ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)



« Ce n'était pas quelque chose de suffisamment fort pour pouvoir aller en justice, pourtant j'avais un dossier complet ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)



L'accès difficile à la justice ou même à une autre aide institutionnelle ne laisse pas d'autre choix aux victimes qui osent s'exprimer que d'interpeller directement l'auteur des faits, à défaut d'un responsable identifiable dans l'environnement immédiat. Toutefois, ces démarches coûtent souvent beaucoup d'énergie et peuvent s'avérer épuisantes pour les personnes touchées par la discrimination, avec peu de résultats au bout :

« J'ai envoyé un mail au directeur des ressources humaines, ainsi qu'à d'autres personnes, mais c'est épuisant, j'ai contacté le CET ; je ne suis pas allé plus loin, c'est impossible à prouver. Aux mails, personne ne m'a jamais répondu ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

5.5 Mobiliser un réseau diversifié d'acteurs : un atout systémique

Parmi les témoins rencontrés, plusieurs nous ont expliqué avoir alerté de multiples intervenants de la situation violente qu'ils traversent. Cette diversification de la sollicitation arrive chez les victimes qui décident de passer à l'action, après plusieurs tentatives infructueuses auprès de l'auteur des faits ou auprès de leurs supérieurs hiérarchiques directs. Ainsi, elles entament des démarches auprès d'autres acteurs ou structures extérieurs aux faits ou à l'institution dans laquelle la discrimination s'est produite. Il peut notamment s'agir de supérieurs hiérarchiques plus éloignés :

« J'en ai parlé à une responsable, elle m'a dit, viens à mon bureau et on va en discuter ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Sont également consultés d'autres agents externes. On constate que ce lien est facilité par l'existence de liens préalables aux événements qui motivent la prise de contact. La relation de confiance avec ce type d'acteurs extérieurs (travailleur social, éducateur, psychologue, syndicaliste, militant associatif, fonctionnaire) peut être indirecte et initiée par un tiers (un ami de la même origine, un collègue qui a déjà connu le même genre de problèmes). Il arrive que ces agents jouent un rôle d'intermédiaire qui peut faciliter la communication à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement d'enseignement. En effet, un des participants à la recherche, victime d'une discrimination, avait interpellé sans succès ses supérieurs au sein de l'entreprise. Il en est arrivé à s'adresser à des associations et à des responsables publics.

Cette triangulation semble être un atout pour la personne discriminée. Elle peut ainsi, et parfois par hasard, trouver un système d'aide et de suivi qui facilite le traitement de la question. Illustrons par l'exemple d'un demandeur d'asile qui



subit un traitement raciste lors d'un contrat d'apprentissage. Avec l'aide de son travailleur social, il a pu être orienté vers les structures les plus adaptées à son problème : une association pour les droits des victimes, et une chambre professionnelle, par exemple. L'association peut lui préciser ses droits, tandis que la chambre questionner son employeur. L'ébrulement de l'affaire pourrait inquiéter et faire réagir le patron, jusqu'alors indolent face aux plaintes du travailleur. Au besoin, la chambre peut faciliter le transfert de l'apprenti chez un autre patron.

« Quand j'ai parlé aux associations (de type social ou au contact avec les migrants), j'ai dit que le directeur ne voulait rien entendre, après j'ai appelé le responsable des apprentis à la Chambre des métiers et on a pris rendez-vous ».
(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Le contact avec des acteurs et institutions luxembourgeoises d'horizons divers, privés ou publics (association, organisation sociale au contact avec les migrants, syndicat, DRH, délégué de personnel, direction d'une école, service de médiation, service social, service psycho-social) ne sert pas uniquement à offrir à la victime un premier espace d'écoute, mais aussi à envisager les pas supplémentaires dans la recherche de solutions, voire à soutenir la personne dans une transition, en prodiguant des conseils, une possibilité de validation³⁸ et une orientation judicieuse. L'émergence de ces institutions permet souvent que les responsables concernés prennent conscience de la véritable ampleur du problème.

5.6 L'intervention volontariste des structures d'aide

Les entretiens montrent qu'il arrive parfois que des personnes ou des structures prennent l'initiative de l'aide aux victimes de discriminations de manière proactive. D'ailleurs, l'intervention volontariste se base plutôt sur un engagement moral et de la compréhension de son rôle et de sa mission que sur une logique légale : sous certaines conditions, la loi permet aux personnes morales de se constituer partie civile dans des affaires en lien avec leur objet social et sans que l'infraction ne les lèse en particulier. Ces acteurs individuels (travailleur social, ou collectifs, association, organisation sociale au contact avec les victimes) perçoivent leur responsabilité et apportent spontanément leur soutien aux personnes en souffrance. Il découle des témoignages que ce soutien de proximité et cette écoute peuvent aider les victimes à entamer des démarches ultérieures. Ainsi, une structure, comme une école, une association ou un syndicat, peut s'apercevoir de la situation de détresse d'une personne ou d'un groupe de personnes et offrir un cadre empathique d'écoute afin de faciliter des démarches de réparation à entrevoir avec ou pour les victimes.

³⁸ « Le psychologue de l'école m'a dit de bloquer et de signaler toutes ces personnes haineuses sur les réseaux sociaux. Quand je suis passé chez mon avocat, il m'a conseillé la même chose ».





« Ce jour-là, le directeur vient pour me parler de ma bourse. Dès que je le vois, je commence à paniquer et fais une crise d'angoisse. On me prend de côté. Ils m'ont laissé me reposer une heure, puis m'ont demandé ce qui se passe. Je leur parle de l'agression, ils me demandent si je veux appeler la police. Puis, insistent pour le faire. Je fais un témoignage, un portrait-robot de l'agresseur et rentre à la maison, je suis en maladie. Deux jours après, la police a retrouvé l'agresseur ».
(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

L'encadrement permet aux victimes d'avancer plus aisément et plus sereinement dans leur recherche de justice.

Le soutien peut aussi venir de proches ou de voisins.

« Le fait est que ces deux voisins m'ont beaucoup aidé... Un Luxembourgeois et un Français. Vous savez, quand vous vous sentez soutenu, c'est pour cela que je n'ai pas craint la commune ni l'école. Parce que je savais que j'avais raison ».
(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

5.7 Le vécu de la prise en charge

La prise en charge, quand elle advient, est dans certains cas bien vécue. Comme le montre la partie précédente, on s'aperçoit d'un impact accélérateur sur la démarche. Le sentiment d'écoute et de confirmation dans ses sentiments est également une plus-value de l'accompagnement relevé par les témoins rencontrés. Des situations de recrutement en emploi ou d'orientation scolaire bonifiées par l'aide des structures ad hoc apparaissent dans les exemples.

« Le CET a fait des lettres aux entreprises pour leur rappeler qu'on n'a pas le droit de poser ce genre de questions et je pense que ça a marché, parce que sur le site internet de X, quand vous faites une candidature, on constate que les questions interdites ont disparu. C'est un impact positif, après ils ne demandaient plus que la nationalité. »
(homme, 20-29 ans, études supérieures)

« Une prof de français au lycée X, c'est quelqu'un qu'on adore elle est vraiment super avec les enfants. Elle nous a dit qu'elle connaît plein de cas comme celui de notre fils. Et elle ne comprend pas non plus comment ils ont pu vouloir le mettre en modulaire. Elle nous aide ».
(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

« Après une intervention, le psychologue nous parle de notre enfant. Il est très doué. Juste en allemand où il est dans la moyenne, mais pour le reste il est toujours au-dessus. Puis, il nous demande dans quelle filière on veut le mettre, classique ou technique. Pour moi c'était une victoire ».
(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

En revanche, un sentiment de déception peut survenir chez les victimes, si elles se sentent insuffisamment soutenues. Elles disent ne pas comprendre ce manque d'assistance. Le sentiment de frustration surgit si l'apport de la structure d'aide reste en dessous des attentes des victimes ou de leurs proches. Les personnes restent sur leur faim également si le contact s'avère impersonnel, laborieux et peu empathique.



« On m'a écouté, oui, mais en ce qui concerne la prise en charge par la suite, c'est non à tous les étages. Mon syndicat m'a aidé pour autre chose, mais pas par rapport à ce sujet-là, c'est tellement électrique que personne ne veut s'y risquer ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

« Au CËT ? Rien du tout. Il faut un témoignage et des preuves. S'il n'y a pas de troisième personne, ce n'est pas la peine ! ».

(homme, Afrique subsaharienne)

« J'ai espéré une médiation à l'école, une personne qui interviendrait sur le sujet. S'ils avaient été malins, ils en auraient saisi l'occasion. Je ne sais même pas si le service scolaire était au courant de l'affaire ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Le manque de prise en charge semble fortement corrélé avec la présence de barrières linguistiques. Les difficultés à parler une des langues officielles des plaignants engendrent des difficultés d'expression et de compréhension. Un sentiment de non-respect et de mise à l'écart peut en rejallir.

« La majorité des informations sont en français, elles ne sont pas très accessibles pour quelqu'un qui ne maîtrise pas les langues officielles ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

« J'ai appelé la police parce que mon ex a essayé de me mettre dehors. J'aurais perdu la garde de mon enfant si j'avais quitté le domicile. À l'arrivée, les deux hommes avaient l'air ennuyé, quand ils nous ont vus, deux étrangers. J'ai expliqué la situation comme j'ai pu. Puis, ils ont parlé avec mon ex en allemand, ils m'ont regardé de manière méprisante. Leur attitude a complètement changé quand ils ont vu que mon ex parlait allemand ; j'étais choquée ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

Les acteurs ne semblent pas toujours être en mesure d'estimer à leur juste valeur la situation de détresse dans laquelle se trouvent les personnes potentiellement victimes. Cela les rend incapables de trouver les réponses appropriées. Leurs conseils ou suggestions paraissent insuffisants et très souvent ne prennent pas en compte l'état psychologique des personnes concernées. Les plus vulnérables d'entre elles ont l'impression de vivre une spirale de victimisation.

« Il y a eu un jugement, mais je n'ai pas pu y assister parce que j'étais en retard de 10 minutes et qu'on ne m'a pas laissée entrer ; on m'a juste informé qu'il a été condamné à six mois d'emprisonnement et un suivi par un psy... parce que pour lui me violer était un fantasme. Et moi dans tout ça ? Mon suivi chez un psychologue, j'avais l'impression que c'était : oui, vous êtes encore là ? »

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Si j'arrête l'apprentissage, je serais obligé de quitter l'école dans les six mois et je n'aurais plus le salaire de l'apprenti... Je leur ai répondu : réfléchissez un peu à ce que vous êtes en train de me dire ! Avant de parler d'argent, il faut parler du moral : pourquoi je quitte l'entreprise ? Ils ont reconnu, oui tu as raison... ».

(homme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)





6. Pistes conclusives et recommandations

À la fin des entretiens, nous avons interrogé nos interlocuteurs sur leurs idées pour combattre les diverses formes de racisme et de discrimination. L'analyse globale permet d'alimenter la réflexion en portant le regard sur les victimes, leurs besoins et les manques ressentis. L'intégration des personnes concernées dans l'élaboration des recommandations est essentielle, car cela permet de suggérer des solutions plus proches des besoins des victimes.

Toutefois, les participants à l'étude éprouvent globalement des difficultés à identifier des pistes concrètes et restent dans des généralités quant à leur vision des solutions pour aider les personnes victimes de racisme ou lutter contre les discriminations. À la différence des responsables des structures associatives de soutien aux groupes racisés (qui sont parfois des experts issus eux-mêmes de groupes racisés ou qui appartiennent à un groupe exposé à des discriminations racistes), les victimes entendues dans le cadre de cette étude n'ont que rarement une vue transversale de la problématique. Elles ne connaissent parfois pas les acteurs dédiés au sujet ni les actions déjà appliquées. Leur point de vue se limite souvent au constat de la situation vécue. Par ailleurs, un des constats de notre démarche de consultation est le fait que les victimes n'ont que rarement l'occasion de partager leurs vécus avec d'autres personnes victimes.

Cela montre le manque d'espaces qui puisse contribuer à mettre les victimes dans une posture de réflexivité et de solidarité avec d'autres personnes qui partagent les mêmes expériences de marginalisation. De tels espaces sont non seulement utiles dans une démarche de santé mentale, mais aussi en termes de gouvernance, elles peuvent être le moteur d'un imaginaire qui puisse mettre les responsables politiques sur des pistes d'actions validées par les populations concernées. En effet, les méthodes d'analyse en groupe qui peuvent être mises en œuvre par des animateurs expérimentés, au moyen de grilles adéquates, dans le cadre d'espaces tels qu'évoqués plus haut, bien que requérant un certain volume de temps et de travail, permettent l'implication réelle des personnes concernées par la thématique dans l'identification des problèmes et des hypothèses de solutions. Cette dynamique d'intelligence collective échappe, dans une certaine mesure, aux acteurs professionnels de la lutte contre les discriminations et leur permettra, peu à peu, un rapprochement avec les réalités des groupes les plus en risque de violence raciste.

Cette approche pourrait être développée à plus large échelle et constitue une suite qui génère au présent travail de consultation.

Plus en détail, les pistes d'actions et de réflexions identifiées dans le cours de la recherche peuvent être regroupées sous divers intitulés présentés comme des objectifs centraux :



1. Proposer des espaces sécurisés d'écoute (safe spaces) pour les victimes et favoriser leur résilience
2. Déconstruire les représentations biaisées et lutter contre les stéréotypes
3. Renforcer l'information sur les droits pour faire connaître les structures et favoriser le dépôt de plainte
4. Avoir une approche proactive dans la lutte contre le racisme en adaptant les institutions

Cette subdivision en thématiques est, naturellement, pédagogique et vise à simplifier, systématiser la transmission de l'information. Dans les faits, les victimes se sont exprimées sur plusieurs thématiques imbriquées les unes dans les autres à l'image de leur vécu qui les traverse. C'est le travail de rédaction qui impose de séparer les contenus en parties artificiellement autonomes. Aussi, le lecteur ne manquera pas de remarquer que certaines pistes sont liées à d'autres, que d'autres pourraient carrément être fondues en une seule. Le reste n'appartient plus aux chercheurs, mais fait partie d'un travail d'incorporation sociétale qui devra être pris à bras le corps par les décideurs, les responsables des structures d'intervention et bien sûr la population, et d'imaginer des voies d'application de ce que nous apportons comme synthèse.

Nous pouvons toutefois affirmer que les pistes proposées ont, dans les grandes lignes, rencontré une adhésion substantielle et récurrente auprès de nos témoins. Au-delà de cette validation, il existe également des suggestions secondaires qui ont moins fait l'unanimité. Nous les reprenons néanmoins pour information dans la mesure où elles peuvent être mises en rapport avec des pistes citées tant par les victimes que par les experts du premier volet de l'étude.

6.1 Proposer des espaces sécurisés d'accueil et d'écoute (safe spaces) et favoriser la résilience des victimes



En bref :

- Privilégier le face-à-face plus humain qu'un appel téléphonique ou un courriel
- Donner la possibilité aux victimes d'avoir accès à une prise en charge psychologique sensible, spécialisée et gratuite
- Favoriser l'échange entre victimes pour contrer le sentiment d'isolement et contribuer à la résilience
- Contribuer à l'empowerment des personnes racisées en les soutenant dans l'identification des discriminations
- Prévoir des espaces en non-mixité, quand nécessaire
- Reconnaître l'importance de pairs pour créer un espace sécurisé qui tient compte de références culturelles
- Reconnaître et soutenir les groupes militants qui créent déjà ces espaces de parole et qui sont souvent actifs bénévolement
- Favoriser des espaces d'échange multilingues pour dépasser la barrière de la langue





Il s'agit d'une piste centrale que nous avons effleurée d'entrée de jeu. Cette recommandation soutenue également par divers experts revient régulièrement que ce soit dans les entretiens collectifs ou individuels. Elle confirme et renforce les résultats de la première étude qui mettait en évidence les difficultés des victimes à libérer la parole, en privilégiant la stratégie du silence et de la fermeture. Elle met aussi en avant le manque d'espaces (ou de méthodes) proposant un support psychologique, privilégiant l'empathie et l'écoute active des victimes.

Il convient d'accéder à ce besoin d'espaces d'écoute où la victime peut s'exprimer en toute confiance, indépendamment du fait qu'il y ait ou non, par la suite, une action en justice. Des espaces d'écoute similaires existent déjà dans notre pays et ont déjà fait leurs preuves, et ce dans plusieurs contextes et auprès de différents publics (femmes, Afro-descendants, jeunes...). Toutefois, ils sont en nombre insuffisant et se basent, en général, sur le bénévolat de quelques militants des droits fondamentaux. Il s'agit de les reconnaître et de soutenir leur développement et diffusion.

« Le fait de savoir qu'il y a un organisme qui puisse s'occuper de nous, où on peut aller parler, qui peut nous écouter même s'il n'y a pas d'action en justice et qu'on reconnaisse cet organisme-là, à la portée de tous ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)

De tels espaces d'écoute favoriseraient la parole et le débat. Ils contribuent à vaincre le sentiment de honte rattaché aux souffrances vécues. Ces espaces devraient pouvoir fonctionner pour les adultes comme pour les enfants et tenir compte des références culturelles. Évidemment, tout ce qui y est partagé doit rester confidentiel.

« On doit pouvoir parler de ça. Mais les gens ont honte souvent ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, employée de type administratif)

« Il faut que les gens se lèvent et s'expriment, mais dans la culture, les Africains subissent, ils ne disent rien, mais pour tout, pas seulement pour le racisme ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Il devient alors plus aisé pour certaines catégories moins scolarisées et ne maîtrisant pas suffisamment les langues officielles du Luxembourg, d'avoir un premier accueil et un contact oral, en vis-à-vis, plutôt qu'écrit et par la médiation des sites web.

« C'est mieux de privilégier le face-à-face avec ces personnes, le téléphone ou les emails, on ne voit pas les émotions, les mimiques, la manière de s'exprimer, c'est juste mieux que rien. C'est vrai que le CÉT ne reçoit pas physiquement, pour moi le contact physique c'est essentiel, on peut passer d'un sujet à un autre directement alors que c'est moins évident par téléphone et encore moins par email ».

(homme, 30-39 ans, Maghreb, emploi peu qualifié)



Cet espace d'écoute, dans un cadre sécurisé, sous le sceau du secret professionnel, initié dans le cadre de notre recherche-action, a été bien apprécié par beaucoup de participants, tant dans sa version individuelle que dans sa version groupes de parole. Pour la plupart des témoins, il s'agissait d'une première expérience de partage de leur vécu de discrimination, soulignant la quasi-absence d'espaces d'écoute dédiés à cette problématique dans notre pays.

« C'était intéressant, parce que c'est la première fois, ici au Luxembourg, qu'on a le droit de dire, de s'exprimer et que ça va amener quelque chose, avant c'était tabou de parler de racisme et aujourd'hui on en parle de plus en plus ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« On nous a donné la parole et chacun a pu exprimer ce qu'on a vécu et l'étude montrera qu'il y a plusieurs cas, plusieurs témoignages et il y a aura du mouvement peut-être ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

La partage en groupe peut constituer une ressource psychologique complémentaire à d'autres interventions, dès lors qu'il donne l'occasion de s'apercevoir qu'on n'est pas seul, que d'autres personnes ont vécu des expériences similaires et que la société dans son ensemble est du côté des victimes. Les participants éprouvent le besoin d'échanger avec des personnes qui vivent les mêmes réalités, afin de contrer le sentiment d'isolement et parfois le déni ou le doute quant au caractère raciste d'une situation réelle. Ils ont besoin d'être entendus et d'être réconfortés par des représentants de la société majoritaire, afin de dépasser la sidération provoquée par les agressions racistes.

« Ici je vois des gens qui ont les mêmes problèmes que moi, c'est comme des groupes de parole où on se libère qu'on dit qu'on n'est pas les seuls à vivre, sans jugement ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Je trouve que c'est très important, avant je pensais que j'étais le seul à avoir des problèmes et là je vois quatre personnes qui ont les mêmes problèmes que moi, et je pense aussi que beaucoup ont peur de parler, qui ont vécu la même chose que moi, et donner la parole, on voit que ça aide ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, employée de type administratif)

« Il y a l'importance des groupes de parole pour permettre aux gens de s'exprimer et de ne pas être seuls ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« C'était très bien, j'ai bien aimé. C'était bien d'être entendu, de parler de choses qui nous rongent de l'intérieur. C'est un poids qui est sorti ».

(homme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« C'est très important ce témoignage aujourd'hui parce que ça fait très longtemps, quand mon fils m'a tout raconté, je voulais appeler (un journal) pour faire un témoignage. Mais après j'ai parlé à une dame, qui m'a orientée vers la réunion du CEFIS. Je me suis dit que si ça peut aider quelqu'un, ça peut aussi aider mes enfants parce que c'est très important qu'eux aussi ils puissent parler ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)





« Cela fait tellement du bien de se retrouver dans un environnement avec des femmes de couleur où tout le monde se reconnaît dans les expériences des autres et où on voit qu'on n'est pas seule. C'est un sisterhood (sororité) ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

Comme on le voit, certaines de ces rencontres peuvent être réservées à certaines catégories de victimes. Or, la non-mixité des safe spaces a pu être critiquée : la ségrégation momentanée opérée par ces espaces sécurisés permet en effet de rassembler des individus qui présentent des caractéristiques semblables, à l'exclusion des autres. L'objectif est avant tout de proposer un environnement non menaçant, permettant de libérer la parole de personnes vulnérabilisées dans un cadre qui inspire confiance.

Il ne s'agit pas de renforcer l'isolement ou le repli «communautaire», la démarche constitue un levier contribuant à l'empowerment et à la résilience de la personne, et donc à terme, une fois la confiance retrouvée, à son ouverture à l'ensemble de la société.

« Certains vont dire que c'est de la ségrégation, mais c'est pour pouvoir s'exprimer librement. Il y a des Blancs qui ne voudraient pas participer à un tel groupe de parole, mais ils se manifestent tout de même et affichent leur mécontentement vis-à-vis d'un tel safe space ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Un des obstacles majeurs pour entrer en contact avec une structure relève justement du fait que, d'un point de vue psychologique, la victime craint de devoir s'adresser à un type de personne ou de professionnel qui n'a pas fait l'expérience du racisme ou des discriminations, et donc de rester incomprise :

« Je me suis mise à la recherche d'un psychologue noir au Luxembourg, que je n'ai d'ailleurs pas trouvé, pourtant ce serait tellement important. Il y a des choses dont on ne peut pas parler à une personne qui ne l'a pas vécu elle-même ».

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

A côté de la mise en place d'espaces d'écoute sécurisés, une prise en charge psychologique sensible et spécialisée est nécessaire. La création de cette offre passe par la formation de professionnels travaillant dans le secteur psycho-social, mais également par l'investissement dans la création de services psychologiques gratuits et spécialisés à l'image de ce qui existe pour d'autres problématiques (p.ex. service de consultation pour femmes en détresse, psy-jeunes).

Il est important de contribuer à l'empowerment et renforcer la capacité de résilience des victimes, surtout lorsqu'elles sont confrontées à des micro-agressions contre lesquelles elles peuvent difficilement agir sur un plan légal. Selon Manciaux, la résilience est la « capacité d'une personne ou d'un groupe à se développer, à continuer à se projeter dans l'avenir, en présence d'événements déstabilisants, de conditions de vie difficiles, de traumatismes parfois sévères »³⁹. Quant à l'empowerment, on peut le définir comme l'octroi d'un pouvoir d'agir à des individus ou à des groupes pour changer leur emprise sur leurs conditions de vie⁴⁰.

39 Divers projets belges ont récemment travaillé cette dimension et diffusé des mini-documentaires dans les télévisions locales sur la création d'entreprises par les migrants, activités qui profitent au quotidien à l'ensemble de la population.

40 Manciaux M. (2001), « La résilience. Un regard qui fait vivre », Études, n° 10, p. 321-330.



« Cela m'arrive de noter des répliques pour des situations qui pourraient arriver dans le futur. Je joue ces situations comme au théâtre, et à ce moment, je réagis différemment, je me sors d'affaire. C'est de l'empowerment, tu te trouves des mécanismes de défense ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

Cela peut se faire notamment en proposant des mises en situation face à des cas de discrimination : « ce serait quelque chose qui devrait exister dans les écoles »⁴¹.

« C'est bien de travailler de manière préventive, mais c'est encore mieux d'interpeller dans des situations d'urgence, parce que les jeunes ont alors vécu une situation concrète ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Il faut apprendre aux enfants aux jeunes à reconnaître les injustices et les pointer du doigt ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

6.2 Déconstruire les représentations biaisées et lutter contre les stéréotypes



En bref:

- Déconstruire et briser les stéréotypes, notamment à travers l'éducation, la formation des acteurs des divers domaines sociétaux en contact avec les publics racisés et la sensibilisation de la population dans son ensemble (p.ex. campagnes de sensibilisation à grande échelle)
- Interpeller les médias pour ne pas propager stéréotypes et clichés
- Développer une sensibilité interculturelle parmi les professionnels des administrations et de l'enseignement
- Communiquer et rendre visible les modèles positifs de personnes racisées

Les représentations d'autrui sont souvent biaisées et erronées, les préjugés, les stéréotypes et autres biais cognitifs sont de véritables moteurs du racisme et des discriminations. Il convient de les déconstruire et de briser les stéréotypes, notamment à travers l'éducation, la formation des divers acteurs en contact avec des publics racisés et la sensibilisation de la population dans son ensemble. Cette recommandation intervient régulièrement en rapport avec d'autres aspects (modèles positifs) dans des domaines récurrents (travail, médias, éducation-école).

Un public-cible particulier est constitué par les enseignants qui doivent également être sensibilisés et formés pour éviter qu'ils participent inconsciemment à la discrimination raciale (biais cognitifs, microagressions).

« Sensibiliser les gens et faire réfléchir les racistes, le monde est nuancé et il n'est pas si simple que ça, c'est l'éducation et le respect de l'autre. L'éducation vient de la maison, ce sont aussi les parents ».

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

41 Ninacs W. A. (2008), Empowerment et intervention. Développement de la capacité d'agir et de la solidarité, Québec : Presses de l'Université Laval.





« C'est la connaissance, c'est l'ouverture d'esprit, c'est la compréhension de l'autre. Déconstruire cette idée que le succès est dans l'apparence ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)

« Et s'ils veulent vraiment contourner le problème, il faut former les professeurs, de ne pas faire des distinctions, entre Luxembourgeois ou non, entre garçons et filles ».

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

« Éduquer les profs, parce qu'ils ont des préjugés sans s'en rendre compte et les mettre en alerte pour ces choses ».

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

« Les profs, tous blancs, n'avaient pas de formation en relation avec la diversité culturelle ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

« Il existe des associations qui proposent des formations à destination des professeurs sur le sujet de comment intégrer la diversité et l'inclusivité dans leur salle de classe, il faut leur faire de la place ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Changer cette image qu'on a de l'Afrique, une image plus positive, et surtout montrer que l'Afrique est un continent très diversifié et riche, plus grand que l'Europe ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Les Portugais ont vécu les mêmes situations que nous parce qu'avant il y avait les mêmes a priori, ça veut dire que les choses évoluent ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Si on dit dès le bas âge que les Noirs ont les mêmes capacités que les Blancs, il n'y aura plus ces a priori ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, employée de type administratif)

Un préjugé puissant et récurrent consiste à relier couleur de peau et langue. Il conviendrait de sensibiliser tout un chacun à adresser la parole d'abord en luxembourgeois quelle que soit l'origine de l'interlocuteur ou son phénotype, et par la suite en cas de non-compréhension, de s'exprimer en français, en allemand, en anglais, en portugais ou en d'autres langues encore.

« Je trouve qu'il faut avoir les mêmes automatismes pour tout le monde. Je ne vais pas accueillir ou parler différemment à une personne uniquement parce qu'elle a une autre couleur de peau. Pour moi, c'est un automatisme, je travaille pour l'État luxembourgeois et je m'adresse à chaque personne qui entre en luxembourgeois. Et si quelqu'un me demande alors de parler français, cela ne me pose aucun problème ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

Les victimes considèrent qu'une responsabilité particulière revient aux médias et à leur capacité de propager rapidement et massivement des clichés.

« Les médias ont la capacité de nous faire changer d'avis. Si on commence à montrer matin midi et soir sur TFI, France 2, RTL Luxembourg, une image (positive) de l'Afrique tous les jours, ça va changer ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études universitaires)

« C'est à chaque fois des stéréotypes, je ne dis pas que ça n'existe pas, mais au moins qu'ils contrebalancent, s'ils mettent un stéréotype d'un Noir dealer de drogue qu'ils mettent aussi un avocat noir ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« En Afrique il n'y a pas que des sans-abri, mais à chaque fois ils montrent les bidonvilles, il y a aussi les bons côtés ».

(femme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Lorsqu'une personne se fait remarquer de manière négative, pourquoi est-ce qu'il faut alors insister sur la couleur de sa peau ? Si une personne blanche ou un Luxembourgeois commet un délit, on ne dit jamais expressément dans la presse que c'était un Blanc ou un Luxembourgeois ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

Une façon de déconstruire les représentations et de briser les stéréotypes serait de mettre en évidence des modèles positifs. Il existe actuellement encore le sentiment que les personnes racisées sont principalement mises en avant lors de situations plutôt négatives.

« Il faudrait offrir la possibilité aux gens de revoir leur représentation, il peut y avoir d'autres histoires que les Cap-Verdiens qui viennent sans travail et sans diplôme ».

(homme, 30-39 ans, Amérique Centrale, études supérieures)

« Informer par tous les moyens, internet et autres, et dire à la télé qu'il y a des étrangers, des Noirs et des Arabes qui sont avocats ou médecins, parce que les enfants d'ici n'ont pas de référence, montrer des enseignants qui sont Noirs, ça joue beaucoup ! C'est ce genre d'exemples qu'il faut mettre en avant, montrer des gens de couleur qui sont instituteurs et le regard pourra changer ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Ces modèles positifs peuvent servir de levier et de motivation aux groupes et minorités visibles issus de l'immigration pour accéder à ces professions et fonctions où ils sont largement sous-représentés et qui leur semblent inatteignables. Ils servent aussi de leviers pour la déstabilisation des clichés que les membres de la majorité peuvent avoir à propos des minorités. Il est également possible de rendre davantage visible l'apport des migrants dans divers domaines comme le commerce de proximité ou la création de petites entreprises⁴².

« J'aime bien ma visibilité dans l'administration notamment vis-à-vis des jeunes pour leur montrer qu'il est possible de travailler comme personne de couleur dans un tel service. Dans le service qui compte soixante personnes, nous sommes trois personnes de couleur ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Il faudrait que davantage de postes soient plus représentatifs de la diversité de la population. Moi, en tant que jeune, je n'ai souvent pas osé faire quelque chose parce que je n'ai pas vu d'autres personnes noires qui le faisaient. Je voulais toujours devenir médecin, mais je n'ai jamais osé jusqu'à présent de faire des études de médecine parce que je n'ai encore jamais vu de médecin noir et cela est dommage, j'ai 22 ans ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

⁴² Et qui peut être développé par l'Organisation européenne de formation par les pairs, y compris au Luxembourg.



La représentation publique de la diversité a une double utilité :

« ...pour les personnes de couleur afin qu'elles se rendent compte qu'il y a des opportunités pour elles, mais aussi pour les personnes blanches qu'elles se rendent compte que ces possibilités existent. Que les personnes noires ne travaillent pas exclusivement dans les professions peu qualifiées ».

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

Par ailleurs, l'existence de modèles positifs à des postes clefs et la valorisation des travailleurs racisés dans les emplois qu'ils occupent permettent aux minorités de se reconnaître dans ces structures ou entreprises, et de pouvoir s'y adresser en toute confiance, comme à l'école, l'administration ou même une chaîne de distribution.

« Il faut aussi engager des personnes de couleur, avoir des professeurs noirs, des éducateurs noirs dans (une administration de soutien scolaire). Si j'ai une personne noire en face de moi, j'ai plus de respect, je sais qu'elle a vécu les mêmes choses que moi. Cela ne m'aide pas d'aller (dans une administration de soutien scolaire) où il y a exclusivement des personnes blanches ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

6.3 Renforcer l'information sur les droits pour faire connaître les structures et favoriser le dépôt de plainte

En bref:

- Sensibiliser et former les différents acteurs en contact avec le public racisé afin d'améliorer les chances d'accès aux informations pour les victimes (fonctionnaires, délégués syndicaux, enseignants, professionnels des services sociaux notamment)
- Renforcer l'information et la sensibilisation de parents d'élèves
- Prévoir du matériel informatif accessible et multilingue
- Renforcer les structures de proximité, les communautés, les associations afin de faciliter les démarches
- Sévir et communiquer sur le fait que le racisme et les discriminations sont punissables
- Favoriser le dépôt de plainte et l'utilisation des instruments disponibles aux victimes



Il ressort des échanges que les victimes de discrimination et/ou de racisme ne savent pas toujours vers qui se tourner lorsqu'elles souhaitent signaler une situation, ou lorsqu'elles ont besoin de soutien. Plusieurs interlocuteurs ont également du mal à comprendre quel est le cadre légal et donc quels sont leurs droits. L'information sur les structures et les droits paraît donc insuffisante et est régulièrement soulignée.

« Il faudrait des structures pour informer les gens sur leurs droits, les gens sont ignorants ».
(homme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Disposer d'informations plus précises sur nos droits parce qu'on ne les connaît pas et on ne sait pas se défendre ».
(femme, 30-39 ans, Asie de l'Est, BAC)

« Quand moi je suis arrivée ici, je ne savais pas où aller, je ne savais pas vers où me tourner quand il y avait des insultes, j'étais seule. Il faut donner aux gens les informations, dire où aller ».
(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

« Le CET n'est pas visible, faire une campagne pour mieux faire connaître le centre par le grand public ».
(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Les victimes préconisent une approche transversale qui viserait à sensibiliser et former différents acteurs en contact avec du public afin de multiplier les chances d'accès aux informations pour les victimes. Cela passe par les professionnels de services sociaux, les fonctionnaires en contact avec le public, les délégués syndicaux, mais aussi le personnel de l'enseignement.

L'école revient à de multiples reprises comme l'institution ayant un réel potentiel d'information et de sensibilisation sur laquelle il est important d'investir. Il convient donc de sensibiliser les enseignants, former les professeurs ainsi que d'autres acteurs de la scolarité et renforcer l'information des parents, tout en recourant davantage aux médias. Nos témoins illustrent ces recommandations par les propos suivants :

« À l'école on reçoit des milliers de documents et de la formation continue, mais rien en relation avec le racisme. Il en faudrait pour que les enseignants sachent comment réagir à telle ou telle situation ».
(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

« Il faut commencer chez les professionnels parce que ce sont les personnes de référence pour les jeunes à l'école. À l'âge de 14 ans, on ne sait pas à qui s'adresser en dehors de l'école. Il faut trouver des mécanismes, des canaux pour se protéger et pour se défendre ».

« Former les responsables des ressources humaines à la gestion des situations de racisme et de discrimination, visibles et invisibles, et pour promouvoir l'égalité, voilà ce qu'il faut faire ».
(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

Oser prendre la parole, déposer une plainte formelle en réaction à une discrimination ou à un acte raciste constitue une nécessité selon les victimes, même si cela n'est pas aisé, notamment en raison de la difficulté d'identifier des structures auxquelles on peut s'adresser en toute confiance.

« Il faut systématiquement porter plainte, auprès des associations, à la police, je me dis je ne peux pas le prouver, il y a des gens qui vont me traiter de menteur, mais au moins



je me dis que les personnes, après moi, peut-être grâce à cette plainte et ce témoignage, vont réfléchir à deux fois avant de faire un commentaire raciste. Il faut que quelqu'un commence à dénoncer, parce que si quelqu'un l'avait fait avant moi, peut-être que X n'aurait pas fait ce commentaire, donc il faut témoigner, il ne faut pas se laisser faire ! »

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

Selon les victimes, il est souvent difficile de faire ce pas sans un soutien. Les victimes auraient besoin d'aide dans les différentes démarches en vue de défendre leurs droits. Les associations spécialisées devraient dans ce sens bénéficier de moyens pour aider les victimes à constituer et à suivre des dossiers. Le dépôt de plainte devrait être encouragé et une communication plus accentuée devrait souligner que les discriminations racistes sont punies par la loi.

« Les associations concernées devraient recevoir plus de moyens afin de suivre les dossiers ».

(homme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« Il faudrait donner les mêmes pouvoirs et missions dont dispose le CET à d'autres, des associations comme CIGALE, Finkapé... ce sont elles qui rencontrent les communautés au quotidien ».

(femme, 30-39 ans, Afrique subsaharienne, fonctionnaire)

« Il est important d'identifier des structures à qui s'adresser et renforcer le travail en plateforme entre les différentes structures ».

(femme, 20-29 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

« S'il y avait plus de communication sur le fait que les discriminations et le racisme sont réellement un délit punissable par la loi alors peut-être les gens se calmeraient un peu ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

6.4 Avoir une approche proactive et préventive dans la lutte contre le racisme en adaptant les institutions

En bref:

- Développer des mécanismes de surveillance dans les entreprises
- Inclure les travailleurs frontaliers dans la lutte contre le racisme et les discriminations
- Adapter l'école à l'hétérogénéité de la population scolaire
- Intégrer le sujet du racisme et de l'égalité de traitement dans les programmes scolaires
- Se donner des moyens pour identifier la discrimination au logement, au travail et dans d'autres domaines
- Développer davantage de statistiques sur le racisme et les discriminations ethno-raciales



Lorsque les victimes s'expriment sur les pistes de lutte contre le racisme, l'accent est souvent mis sur la prévention. Les personnes concernées mentionnent ainsi

différentes mesures qui pourraient être prises pour réduire les discriminations et pour agir de manière proactive. En effet, actuellement, il incombe souvent à la victime de faire les démarches nécessaires pour faire valoir ses droits.

Des réformes structurelles sont également jugées nécessaires par nos témoins pour promouvoir l'égalité des chances entre enfants autochtones et allochtones. Elles portent notamment sur l'école et sur la révision de l'enseignement des langues, l'élargissement des cours d'appui, la révision du processus d'orientation.

« Ce qui serait bien c'est qu'au niveau de l'État qu'on commence à se rendre compte qu'il y a une bonne partie de la population qui est lusophone Quand on dit : votre enfant a des difficultés en allemand et cela va se ressentir sur les autres disciplines. Ce serait bien de faire cours dans ces disciplines en français et non en allemand. Pourquoi ils ne disent pas, à partir de l'année prochaine on fera les mathématiques en français pour votre enfant. Peut-être cela coûte de l'argent à la commune, peut-être qu'il y a trop de préjugés. Peut-être cela les arrange de laisser les gens comme ça ».

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

« Faire intervenir des profs en appui pour l'allemand, ou d'autres cours, parce que beaucoup de parents ne peuvent pas se le permettre, le payer, parce que tout est trop cher au Luxembourg et les parents n'ont pas les moyens ni les connaissances. Offrir davantage de cours de rattrapage en dehors des cours normaux. Terminer les cours un peu plus tard pour les enfants qui ont besoin »

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

L'école est perçue par plusieurs interlocuteurs comme une institution qui perpétue certaines inégalités ou les renforce et qui pourrait au contraire, de manière proactive, contribuer à la lutte contre le racisme et les discriminations, tant dans son fonctionnement (orientation, langues notamment), que dans ses enseignements (sensibilisation au racisme).

« Accepter la décision des parents dans l'orientation. Si l'enfant ne réussit pas dans le classique, alors seulement le réorienter ».

(homme, 40-49, Portugal, emploi peu qualifié)

« Il faut introduire dans les programmes le fait que le racisme se caractérise par telle ou telle chose, insister sur le fait que c'est illégal, que des structures d'aides existent. ».

(homme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études supérieures)

Avoir une attitude proactive signifie aussi de se donner les moyens pour identifier la discrimination au logement, au travail et dans d'autres domaines.

« Lorsqu'une plainte est déposée contre un propriétaire, trois mois après, on vérifie si l'appartement est bien loué. La plainte ne doit pas être classée tant qu'on n'a pas le prochain locataire de l'appartement et de comparer les dossiers entre eux, entre celui qui a été refusé et celui qui a été accepté. Créer un service qui pourrait suivre les dossiers à long terme ».

(femme, 40-49 ans, Afrique subsaharienne, études universitaires)



« C'est comme de vérifier les sacs à main ou les sacs à dos, c'est quelque chose de nouveau qui ne se faisait pas avant, mais peut être qu'ils ne font pas ça avec tout le monde, il faudrait une caméra cachée pour voir comment ils traitent les gens selon leur origine. C'est comme ça qu'ils font en France, ils font des tests, avec des caméras cachées ou bien du testing avec des CV auprès des entreprises ».

(homme, 20-29 ans, études supérieures)

Dans cette logique institutionnelle, il est conseillé de développer des mécanismes de surveillance dans les entreprises. Les entreprises et les directions des ressources humaines ont une responsabilité particulière. Les entreprises pourraient par exemple se doter d'une procédure interne de surveillance des discriminations dans l'entreprise :

« Un travailleur qui signe un contrat dans une entreprise devrait aussi signer une charte qui met formellement en cause le racisme ».

(homme époux de victime, 40-49 ans, Luxembourg, études supérieures)

« Au Luxembourg, l'État, les administrations avec la hiérarchie des fonctionnaires, il n'y a aucune impulsion des ministres, la lutte contre les discriminations n'est pas implémentée dans les ressources humaines ».

(homme, 50-59 ans, Afrique subsaharienne, emploi peu qualifié)

Vu le grand nombre de travailleurs frontaliers au Luxembourg, les victimes encouragent une inclusion de tous les salariés dans la lutte contre le racisme et les discriminations :

« Vu la structure du monde du travail au Luxembourg, que vous avez des entreprises où bon nombre de personnes qui y travaillent n'habitent pas au Luxembourg, il doit y avoir un cadre, un processus qui responsabilise tout le monde. Si vous travaillez ici, vous devez être responsable de ce que vous faites ici dans le pays, même si vous résidez dans un autre pays. Près de 70 % des personnes qui travaillent au Luxembourg dans le secteur privé n'habitent pas dans le pays. Et bien sûr les transfrontaliers doivent aussi être protégés contre les discriminations ».

(femme, 40-49 ans, Asie de l'Est, études supérieures)

Face à un manque d'une culture d'accueil chez certains professionnels et dans la population en général ressenti par les victimes, il convient de favoriser le vivre-ensemble interculturel.

« La population se mélange peu au Luxembourg, alors qu'elle est très internationale. Les gens vivent les uns à côté des autres, il n'y a pas véritablement de vivre-ensemble ».

(femme, 30-39, Asie de l'Est, études supérieures)

Finalement, une piste relevée porte sur le développement de davantage de statistiques pour observer le racisme et les discriminations ethno-raciales.

Cette piste mise récemment en avant par le Comité d'experts pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies rejoint également une réflexion des structures expertes et témoins sondés.

« Une avancée serait de produire des statistiques dans le domaine. Dans le recensement, on pourrait avoir une question sur la couleur de peau ou l'origine auto-attribuée, comme aux États Unis, une question sur l'ethnicité. »

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

Dans les statistiques des délits également :

« Si une personne se fait taper dessus, dans les statistiques de la police, on verra qu'une personne de couleur s'est fait agresser par des Blancs et que c'est récurrent, on aurait des preuves tangibles. »

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)

« Quand les chiffres n'existent pas, alors le problème n'existe pas non plus, et c'est facile de s'en féliciter. »

(femme, 20-29 ans, Amérique du Sud, études supérieures)



7. conclusion : Les apports de cette étude par rapport au premier volet « experts et témoins »

La présente étude apporte un approfondissement supplémentaire et une compréhension plus étendue des phénomènes du racisme et des discriminations au Luxembourg en puisant cette fois directement dans les expériences et les vécus relatés par des victimes de faits à caractère raciste ou discriminatoire.

En cela, elle complète et valide des constats déjà observés lors de l'étude avec les experts et témoins de racisme et de discrimination⁴³.



Des résultats qui consolident les résultats de la première recherche :

- L'existence de différentes formes de racisme et de discrimination au Luxembourg
- Le caractère systémique et sociétal du phénomène
- L'importance des préjugés et stéréotypes comme moteurs du racisme
- Les principales stratégies des victimes : stratégies de l'invisibilité puis de la fuite
- De nombreux obstacles pour en parler et se plaindre
- Le manque de connaissance de structures quelles qu'elles soient
- L'éloignement psychologique et le manque de confiance par rapport aux structures
- Au niveau des recommandations, l'importance :
 - de la prise en charge psycho-sociale et empathique par les structures
 - de sensibiliser et de déconstruire des représentations biaisées et de lutter contre les stéréotypes
 - de l'engagement des médias pour ne pas propager stéréotypes et clichés
 - de communiquer sur la visibilité des modèles positifs
 - de renforcer l'information sur les droits et de faire connaître les structures
 - de renforcer des structures de proximité, des communautés et associations afin de faciliter les démarches des victimes pour prendre parole, porter plainte
 - de sensibiliser et de former des professionnels de divers domaines (enseignants,...), ainsi que le grand public à la lutte anti-raciste et discriminatoire
 - de travailler à la résilience et à l'empowerment des victimes
 - de développer des mécanismes de surveillance dans les entreprises
 - de réformer l'école pour tenir compte de l'hétérogénéité de la population scolaire
 - d'inclure des sujets sur le racisme et la diversité dans les programmes scolaires

43 <https://cefis.lu/etude-racisme/>



- de donner des moyens pour identifier la discrimination au logement, au travail et dans d'autres domaines
- de mieux connaître le phénomène dans des domaines spécifiques ou envers certains groupes racisés particuliers
- de promouvoir une culture de l'accueil et de l'intégration
- de développer des statistiques sur le racisme et les discriminations ethno-raciales et d'en mesurer l'évolution.

Des résultats qui complètent les résultats de la première recherche :

- L'importance de la forme de racisme que sont les micro-agressions : les micro-insultes, les micro-invalidations, et les micro-assauts
- Les formes de manifestation de racisme (mise à l'écart, rejet, blagues, ...)
- Certaines formes de racisme spécifique, le racisme à l'égard des Noirs, le racisme asiatique alimenté par de stéréotypes spécifiques largement ancrés dans la société
- L'intersectionnalité du racisme à l'égard des femmes, qu'elles soient noires ou asiatiques, et notamment l'hypersexualisation
- La dimension transfrontalière du phénomène : les frontaliers sur un marché de l'emploi de la Grande Région, pouvant être à la fois tant auteurs que victimes de discrimination
- L'impact des phénomènes dans le cadre de familles mixtes, voire le racisme vécu par procuration.
- Les répercussions plus ou moins graves sur l'état de santé mentale des victimes
- L'impact du racisme sur le processus de construction identitaire
- L'omniprésence de la charge raciale présente chez les différents groupes racisés.
- Au niveau des recommandations, l'importance :
 - d'espaces sécurisés d'écoute et partage du vécu (safe space)
 - d'inclure les travailleurs frontaliers dans la lutte anti-raciste et discriminatoire



8. Bibliographie

- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris, Minuit.
- CEFIS, LISER. (2022). *Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg*. Luxembourg, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.
- Charkaoui, N. (2019). *Le racisme, une histoire de blessures et de résilience*, Paris. L'Harmattan.
- Crenshaw, K. (2005). Cartographie des marges: Intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du genre*, v. 2, n° 39, p. 51-82. <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>
- Eckmann, M. et coll. (2009). *L'incident raciste au quotidien. Représentations, dilemmes et interventions des travailleurs sociaux et des enseignants*, Genève, Éditions IES.
- El Miri, M. (2018). Devenir noir sur les routes migratoires. *Sociologie et société*, v. 50, n° 2, p. 101-124. <https://doi.org/10.7202/1066815ar>
- Essed, P. (2005). Racisme et préférence pour l'identique : du clonage culturel dans la vie quotidienne. *Actuel Marx*, v. 2, n° 38, p. 103-118. <https://doi.org/10.3917/amx.038.0103>
- Glaser, G., Strauss A. (2022). *La découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative*. 2ème édition, Paris, Armand Colin.
- Kowalski, R. M., Western C. U. (1996). Complaints and complaining : Functions, antecedents, and consequences. *Psychological Bulletin*, v. 119, n° 2, p. 179-196. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.179>
- Leyens, J.-P. (2020). *Sommes-nous tous racistes? Psychologie des racismes ordinaires*. Bruxelles, Mardaga.
- Losavio, J. (2020). Le coût collectif du racisme. *Finance et développement*, n° de septembre, p. 32-35.
- Manciaux, M. (2001). La résilience: Un regard qui fait vivre. *Études*, 395, 321-330. <https://doi.org/10.3917/etu.954.0321>
- Marfouk, A. (2013). Préjugés et fausses idées sur l'immigration et les immigrés, vecteurs de discrimination en matière d'accès à l'emploi. *MPRA Paper*, n° 47989.
- Mbembé, A. (2016). *Politique de l'inimitié*, Paris, La Découverte.
- Oluo, I. (2020). *So you want to talk about race*. New-York, Seal Press.
- Schmader, T., Johns, M. et Forbes C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, v. 115, n° 2, p. 336-356. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.336>
- Rosenthal, R., Jacobson, L. F. (1968). Teacher Expectations for the Disadvantaged. *Scientific American*, 218(4), 19-23. <http://www.jstor.org/stable/24926197>
- Sheppard, C. (2010). *Inclusive Equality: The Relational Dimensions Of Systemic Discrimination In Canada*. Montréal, McGill-Queen's University Press.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation*. New York, Wiley.
- Stokkink, D., Van Doosselaere S., Pinilla S. et Verdonck D. (2015). *L'autodiscrimination: un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration*. Bruxelles, Fondation Roi Baudouin.
- Tajfel, H. et coll. (1971). Social categorization and intergroup discrimination. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>

Liens utiles:

- Commission Européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI), Glossaire de l'ECRI. Repéré le 24 octobre 2023 à <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>
- Conseil de l'Europe, Discrimination systémique. Repéré le 24 octobre 2023 à <https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/systemic-discrimination>



Avec le soutien du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

CEFIS asbl
5, avenue Marie-Thérèse
L-2132 Luxembourg
tél: (+352) 44 743 501
www.cefis.lu
cefis@cefis.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région
Département de l'Intégration

cefis
centre d'études et de formation
interculturelles et sociales



réalisation Halle de Han studios6 : +32 49 44 00 67

ISBN 978-99959-860-5-6

Éditeur : CEFIS, Luxembourg, novembre 2023

cefis

centre d'étude et de formation
interculturelles et sociales

5, avenue Marie-Thérèse | L-2132 Luxembourg | tél.: +352 44 743 501
www.cefis.lu | cefis@cefis.lu | (RCS Luxembourg : F4511)