

PLATEFORME DE LUTTE



CONTRE LE RACISME
PROVINCE DE NAMUR

RACISME STRUCTUREL, VIOLENCES POLICIÈRES et conséquences sur la SANTÉ MENTALE

Actes du webinaire de la Plateforme
de lutte contre le racisme
24.03.2021



Introduction

Le 25 mai 2020, les images du meurtre de George Floyd par un policier blanc, Derek Chauvin, font le tour du monde. Dans le monde entier, des foules immenses manifestent pour rappeler que les vies noires comptent. En Belgique, le 7 juin 2020, ce ne sont pas moins de dix-mille personnes qui se sont rassemblées place Poelaert, à Bruxelles. Un moment historique qui fait bouger les lignes.

Ces mobilisations ont permis en effet de faire émerger des questionnements dans le débat public et certains nouveaux concepts apparaissent. Toutefois, ces mobilisations suscitent également des réactions et des résistances importantes. Lorsqu'il est nommé et remis en cause, le système raciste se défend. Cela se traduit notamment par la montée des populismes d'extrême droite et des mouvements suprémacistes blancs, y compris en Belgique. Mais également par la criminalisation de plus en plus forte des mouvements sociaux, en ce compris les mouvements antiracistes, et en particulier les mouvements portés par les personnes racisées.

Face à cette panique morale, il importe de se mobiliser et de se responsabiliser. La plateforme de lutte contre le racisme de la province de Namur est une collectivité d'organisations diverses rassemblées autour d'un objectif commun : lutter contre le racisme. On y compte pour majorité des associations structurellement financées, des institutions de service public, des associations d'éducation permanente, et dans une moindre mesure, des associations d'immigrés. En tant que plateforme namuroise de lutte contre le racisme, nous souhaitons contribuer à une compréhension du racisme comme un système historique de domination. Et cela commence par sensibiliser à ce que l'on entend par racisme structurel.

Pour ce faire, la plateforme a décidé d'axer ce webinar sur trois thématiques. Le premier atelier concernait la question des violences policières. Cette thématique s'est rapidement imposée, au vu de l'actualité. Ces dernières années en Belgique, de nombreuses personnes racisées sont mortes dans le cadre d'interactions avec la police (nous avons encore en mémoire les morts tragiques de Mawda, Adil ou encore Ibrahima). De quoi se poser certaines questions : Qu'entend-on par « violences policières » ? Qu'est-ce que le profilage ethnique ? Pourquoi parler de racisme structurel au sein de l'institution policière ? Quels sont les droits des citoyen.ne.s par rapport à la police ? Pour accompagner nos réflexions, nous avons le plaisir d'accueillir Saskia Simon, coordinatrice de Police Watch à la Ligue des Droits humains, ainsi que Moustafa Aboubacar, porte-parole du Haut Conseil des Africains de la Province de Namur.

Dans le second atelier, il était question de l'impact du racisme sur la santé mentale des personnes qui le subissent. Trop souvent, le racisme est perçu comme une simple idéologie qu'il faut condamner. Or, le racisme produit également des effets. Parmi ces derniers, si l'on pense généralement à la question des discriminations à l'emploi ou au logement, la question des effets sur la santé mentale des personnes racisées est largement méconnue.

Comment le racisme impacte-t-il nos comportements ? Quelles réalités le terme « micro-agressions » recouvre-t-il ? Peut-on qualifier une agression de « micro » ? Et quels effets ces agressions produisent-elles sur la santé de celles et ceux qui les subissent au quotidien ? Pour nous éclairer à ce sujet, nous pouvions compter sur la présence de Racky Ka-Sy, psychologue et docteure en Psychologie Sociale, ainsi que Béatrice Bashizi, infirmière psychiatrique et directrice de l'ASBL Caravane pour la Paix et la Solidarité.

Enfin, le troisième atelier concernait le racisme structurel, avec un point d'attention sur la manière dont ce dernier se matérialise au sein du secteur associatif et des organisations progressistes. Qu'est-ce que le racisme structurel ? Comment les dimensions individuelles, institutionnelles et structurelles du racisme interagissent-elles pour « faire système » ? Et plus encore, quelles formes le racisme peut-il prendre au sein de nos associations, que ce soit en termes de recrutement, de collaborations ou de prévention des micro-agressions ? Pour aborder ces questions, nous avons la chance d'accueillir Vanessa Vovor, consultante sur les questions de racisme structurel et de féminisme intersectionnel, et Germaine Bucyedusenge, fondatrice de l'ASBL La Payote.

Bien entendu, ces actes sont des résumés qui ne relatent que partiellement le contenu des exposés et des échanges tenus dans les différents ateliers. Pour les personnes ayant participé à ces derniers, ils peuvent contribuer à rafraîchir la mémoire. Pour les autres, ils doivent avant tout être pris comme des invitations à aller plus loin, à s'informer sur ces questions. Finalement, l'objectif que nous recherchons est toujours le même : sensibiliser pour outiller, pour se décentrer, pour se responsabiliser.

Résumé de l'atelier 1 : violences policières

La mort de George Floyd a enflammé les Etats-Unis, et a emporté dans son sillage le reste de la planète. Un peu partout, le monde se soulève pour protester contre les violences policières. Ces manifestations ont permis de faire revenir la problématique au cœur des débats de société.

Ici, à Namur, les questions de violence policière sont aussi d'actualité. Moustafa Aboubacar nous relate qu'elles se manifestent entre autres par des descentes récurrentes dans des commerces tenus par des personnes africaines.

Les violences policières peuvent donc recouvrir une série d'agressions : contrôles systématiques, coups et blessure bien évidemment, mais cela peut aussi être l'usage de menottes aux colsons automatiques, des fouilles illégitimes, un fichage automatique, des intimidations, etc.

La Ligue des Droits Humains pointe également une corrélation entre le niveau socio-économique des localités avec la présence importante de violences policières (au plus la pauvreté est grande, au plus les abus policiers sont importants). Police Watch épingle de son côté l'importance de la mise en place de critères clairs pour définir l'usage de la force, mais également le lancement d'études plus étendues sur les violences policières (qui, actuellement, se concentrent essentiellement sur Bruxelles).

Pour soutenir la lutte contre les violences policières, des actions sont à mener à trois niveaux distincts : auprès des victimes, qui doivent être écoutées et accompagnées dans leur démarches pour porter plainte ; au niveau des autorités compétentes, qu'il faut interpeller sans hésitation ; et enfin, plus largement, il apparaît crucial de mener un débat de société pour déconstruire les préjugés et lutter contre le racisme.



Résumé de l'atelier 2 : racisme et santé mentale

Lorsqu'on évoque le racisme et ses répercussions sur les personnes qui en sont victimes, ce sont bien souvent les discriminations qui sont mises en avant : discrimination à l'embauche, difficultés à trouver un logement, etc. Beaucoup plus insidieuses et moins bien connues, les répercussions sur la santé mentale des personnes victimes de racisme provoquent pourtant des séquelles profondes.

Racky Ka-Sy évoque ce qui est souvent appelé « micro-agressions », bien qu'elles n'aient rien de micro, qui, à terme, influencent les rapports quotidiens entre les personnes. Ces agressions qui peuvent parfois aller jusqu'au harcèlement moral, ne sont parfois pas toujours conscientes. Elles ont pourtant des conséquences sur les personnes qui en sont victimes : un isolement social suite aux agressions à répétition qui peut conduire à un isolement professionnel, et mettre en danger l'emploi de la victime.

Béatrice Bashizi, par son expérience d'infirmière psychiatrique, nous explique comment celles-ci ont conduit une femme à refuser de sortir de chez elle, et dont les conséquences l'ont amenée en séjour en hôpital psychiatrique. Un exemple parmi tant d'autres qui montre que le racisme a des effets sociaux et relationnels qui peuvent gravement nuire à la santé mentale des personnes qui en sont victimes.

Sortir de ce schéma nocif demande aux victimes de récolter un maximum de preuves écrites, de rassembler les éléments tangibles qui vont lui permettre d'objectiver sa situation et d'obtenir du soutien. Dans ce cas, trouver une personne alliée est une aide précieuse. Enfin, il est indéniable que ces agressions sont la conséquence d'un racisme enraciné et véhiculé par des modes de pensée qu'il est urgent de déconstruire. Chacun a son rôle à jouer dans cette déconstruction des stéréotypes et des préjugés.



Résumé de l'atelier 3 : **racisme structurel**

Le racisme, considéré avant tout comme une idéologie, est un concept multidimensionnel complexe, une construction sociale qui évolue et se transforme avec la société et les personnes qui la constituent.

Pour comprendre comment le racisme perdure dans notre société et surtout quels impacts il entraîne dans les différents aspects de la vie, Vanessa Vovor nous explique que le racisme existe en tant que système aux multiples dimensions : une dimension historique, qui demande de prendre en compte l'ancrage du racisme dans un contexte bien particulier ; la dimension structurelle, dans les constructions sociales de notre société ; la dimension institutionnelle, où le racisme s'insinue au sein même de nos institutions ; et enfin la dimension individuelle et interpersonnelle, qui concerne nos interactions avec autrui. Ces multiples dimensions se croisent et s'influencent pour créer un système, et donner au racisme une diversité de formes qui rend le concept complexe à appréhender.

Les conséquences de l'existence d'un tel système peuvent se mesurer à tous les niveaux et secteurs de notre société, même ceux où on les attend le moins, dans les sphères les plus progressistes de la société. On retrouve les séquelles de ce racisme systémique au niveau du recrutement et de la gestion du personnel (par une représentation non représentative des personnes racisées aux postes à responsabilité), au niveau de la culture de l'organisation (micro-agressions, charge raciale, woke washing), mais aussi au niveau de la communication et des pratiques collaboratives.

Face à ce constat, il est urgent de commencer à se poser les bonnes questions, et s'interroger sur les manifestations possibles du racisme au sein même de nos organisations, manifestations conscientes ou non.

Germaine Bucyedusenge, fondatrice de l'ASBL La Payote, nous explique également comment elle a perçu le racisme structurel de son point de vue de femme africaine et étrangère. Elle pointe plusieurs obstacles dans la création et la gestion de son ASBL qui vise à appuyer les personnes étrangères dans l'obtention d'un micro-crédit. Elle soulève le problème de la légitimité de son association en tant que personne étrangère qui crée une organisation. La question du combat à mener pour la reconnaissance d'un diplôme ou de compétences en tant que personne étrangère est également soulevée. Enfin, les organisations dites d'immigrés sont également exclues des subsides, pourtant essentielles à la survie d'une association.

Il est crucial d'interpeller et d'agir pour que l'accès aux ressources puisse être égal et équitable. Donner la parole aux personnes directement concernées pour les questions sociales et sortir de l'idée eurocentrée des diplômés sont des pistes de solutions à explorer pour y arriver.

Conclusion

Aujourd'hui, la nature systémique du racisme ne fait plus aucun doute. Il suffit d'observer la réalité ou de lire les travaux à ce sujet en sciences sociales pour s'en rendre compte. Toutefois, en dépit du caractère attesté et démontré de ces constats, le déni reste tenace. Un déni qui nous rappelle que le racisme est avant tout une question de pouvoir. Comprendre le racisme comme système nécessite d'insister sur plusieurs éléments.

Tout d'abord, nous ne pouvons pas faire l'économie de l'histoire. Il importe de continuellement inscrire le racisme dans l'histoire afin de comprendre comment il a évolué et s'est adapté afin de se maintenir. Plus précisément, nous devons prendre en compte l'histoire coloniale de la Belgique afin de comprendre comment cette histoire continue aujourd'hui de produire des effets, tant sur les subjectivités individuelles que sur les structures sociales. Qu'il s'agisse des discriminations ou des violences policières, elles s'articulent toutes autour d'imaginaires racistes historiquement construits. Des imaginaires qui viennent par ailleurs invisibiliser ou justifier ces violences et inégalités.

Ensuite, il est nécessaire de prendre conscience que le racisme ne se limite pas aux seuls actes et discours de haine visibles et manifestes. Le racisme ne se réduit pas à l'extrême droite et aux individus intolérants, déviants. Le racisme se manifeste également de manière moins directe, moins visible. Il peut prendre la forme de certaines questions ou remarques a priori neutres, et de certains modes d'organisation qui, sans qu'il n'y ait nécessairement d'intention néfaste, contribuent à perpétuer l'altérisation de certains groupes sociaux. Ces violences symboliques et micro-agressions constantes que subissent les personnes racisées ont des impacts très forts en termes de santé. Elles augmentent les risques de dépression, d'hypertension ou de faire un AVC. De quoi rappeler que le racisme est plus généralement un enjeu majeur de santé public.

Enfin, dans la foulée de ce qui vient d'être dit, nous retrouvons également du racisme là on où pourrait le croire absent, à savoir dans les milieux perçus comme progressistes. Que ce soit dans les administrations publiques ou dans le secteur associatif, les témoignages et recherches attestent de l'ampleur des discriminations et des micro-agressions. En tant qu'associations structurellement financées travaillant sur les questions de justice sociale, il est urgent de prendre conscience de ces constats non pas comme étant des réalités extérieures, mais bien comme étant des réalités qui nous concernent au premier plan. Avec en toile de fond, une question qui doit devenir centrale : comment ne pas reproduire des mécanismes et violences racistes, que ce soit en interne ou dans le cadre de nos activités ?

Tant que l'on ne sait pas, on peut se contenter de ne rien faire. Mais une fois que nous en avons pris conscience, il nous revient d'agir pour limiter, voire stopper la perpétuation de la mécanique raciste.

Prise de notes durant les ateliers :

1. Violences policières

Intervenant.e.s :

- **Saskia Simon** : anthropologue de formation, Ligue des droit humains, a travaillé sur un outil spécifique pour policewatch
- **Mustafa Aboubacar** : porte-parole du HCAPN (Haut Conseil des Africains de la Province de Namur)

Animateur :

- **Julien Trudaü** : PAC Namur

Il y a une perception intéressante qui consiste à dire que les violences policières ne concernent que les grandes villes (Bruxelles, Liège,...). Du coup, il est intéressant d'approfondir la question, de voir de quoi on parle, de voir s'il y a bien une augmentation ou s'il s'agit juste d'un phénomène qui est mis plus en lumière maintenant.

Mustafa Aboubacar

A la suite des évènements passés aux USA, le HCAPN a organisé un colloque spécifique sur les violences policières liés au racisme. Marche organisée en 2020 à laquelle les autorités communales ont également pris part, tout comme la police. Plusieurs acteurs étaient présents pour dénoncer les pratiques.

À Namur, une des villes dans lesquelles il y a le plus de violences policières en Belgique, dont des descentes récurrentes dans des commerces tenus par des personnes africaines.

En 2020, les autorités communales ont été rencontrées ; un document est sorti sur la jeunesse africaine car plusieurs constats que la jeunesse africaine à Namur est souvent ciblée par la police. Il faut donc un meilleur vivre ensemble avec la police, parce qu'il n'est pas normal que la jeunesse voie toujours la police comme ennemi.

Condamnation de tout acte de violence, que ce soit envers les jeunes ou envers la police.

Organisation prochaine d'un nouveau colloque autour du sujet avec jeunes, police et autorités communales.

Saskia Simon

De quoi parle-t-on ?

Des coups et des blessures, mais aussi l'usage disproportionné de la force. Ok si objectif de l'intervention soit légitime, pas être atteint autrement que par la force et proportionnalité. Ces trois éléments sont légaux, mais les dépasser peut amener à une définition de violences policières.

La définition du comité P définit comme les menaces, les privations de liberté arbitraire, la torture, abus de pouvoir, intimidation,... assez large, donc beaucoup de comportements peuvent être pris comme violences policières

Exemple de violences moins connues : usage de menotte ou colsons automatiques ; fouilles illégitimes et constantes ; être emmené au poste sans raison (ne pas avoir ses papiers est un motif valable) ; fichage automatique ; insultes, dont raciste ; intimidations ;...

Ca concerne qui ?

Augmentation des témoignages pendant le 1er confinement, ce qui ne veut pas dire qu'il y a une augmentation des faits (pas de chiffres officiels, « pas de plaintes, pas de problèmes »). Il faut pouvoir néanmoins documenter la problématique.

Ce qui a émergé, ce sont des constats qui confirment des intuitions préliminaires.

Au niveau géographique, beaucoup de témoignages sur Bruxelles, mais biaisé par l'ancrage de la Ligue sur la capitale.

Corrélation entre le niveau socio-économique des provinces (ou communes) et les violences policières. Plus la pauvreté est grande, plus les abus policiers sont importants.

Plus de la moitié relève un caractère discriminatoire pour les violences policières. Il y a un cumul des raisons qui favorisent les violences policières : être une personne perçue comme étrangère, jeune, statut économique défavorisé,...

Police et racisme

Question qui se pose souvent dans les médias. C'est quelque chose de structurel.

Le comité P a fait une enquête qualitative à la police d'Anvers qui montre qu'il y a du racisme interne et envers les citoyens. L'absence de réaction de la hiérarchie lors des retours des collègues diminue le nombre de plaintes déposées. Si c'est envers un citoyen, les policiers ont une image plus favorable et n'ont pas les mêmes sanctions.

Profilage ethnique : flou, car la discrimination est interdite par la loi, mais se cache sur différents critères construits socialement (ce sont les mêmes personnes qui ont des comportements criminels soi-disant, mais où est la cause et la conséquence ?)

Surtout des hommes.

Ces violences ont un impact sur les victimes, désaffiliations à l'état et à la communauté d'appartenance à la citoyenneté belge, citoyen de seconde zone.

Que faire ?

www.policewatch.be : fiches informatives, mais aussi moyen d'y déposer des plaintes. Il y a des permanences téléphoniques, font des formations dédiées (médecins, ...), devenir bénévole, collaborations avec des acteurs de terrain.

- Accompagner les victimes, les écouter et les inciter à porter plainte (attention, car très lourd financièrement, beaucoup de temps, psychologiquement, chercher des témoins et images pour avoir dossier le plus complet possible, pas spécialement conseillé de porter plainte à la police. Si pas à la police, en tout cas aux associations) et à s'informer.
- Interpeller les autorités compétences : bourgmestre responsable des forces de police de la commune, le ministre de l'intérieur, ... (ex : collectif des Madre contre brigade de Meeüs).
- Organiser des débats pour déconstruire les idées générales sur le racisme et les violences policières.

Échanges et questions

- Echanges et questions posées par les participants qui ont permis d'apporter un éclairage sur la thématique, de l'illustrer d'un vécu ou d'une expérience, d'apporter une dimension supplémentaire à l'intervention des experts.
- Il faut aussi pouvoir compter sur les instances internationales. LDH qui a son siège à Genève et antenne à Bruxelles. Des commissaires de l'ONU sont passés en Belgique, notamment à Namur. Ils ont rencontré les ministres, la police, les associations, ... sur un pied d'égalité.
- La problématique liée aux migrant en transit est aussi à mettre en lien avec les violences policières, notamment quand on voit tout ce qui touche à l'affaire Mawda (enfermement des parents, tirs policiers, ...). Le comité P s'est félicité de voir que « tout se soit bien passé », alors que ce n'est pas ce qu'on voit sur le terrain.
- Campagne du PAC avec le collectif « Justice for Mawda » pour mettre en place une commission parlementaire pour l'affaire Mawda, car la juge du tribunal de Mons s'est jugée incompétente pour des questions légitimes. Il faut donc aller plus loin. Est au centre de plein de choses.
- Difficile de parler de la problématique en si peu de temps.
- Une des pistes d'action sur Namur, est de faire du travail dans les quartiers, comme ça s'est déjà fait, avec la police, associations, UNIA (maison communautaire des Balances)
- Une autre solution est de trouver une personne de confiance au sein de la police pour avoir des contacts privilégiés sur ces questions (exemple de Namur), tant pour les associations que pour les victimes.

Pistes à explorer et points d'attention

Ici, inscrivez les pistes de réflexion, les propositions d'action, ou encore les zones à explorer au regard des échanges qui ont eu lieu sur la thématique.

www.justice4mawda.be

Pour faire du réseau avec Liège : univpoplg@riseup.net

Liens :

- https://www.rtbf.be/info/societe/detail_la-police-se-forme-aux-droits-de-l-homme?id=8274686
- <https://www.kazernedossin.eu/FR/Onderwijs-vorming/Politie/Opleidingen/Opleiding-Holocaust,-politie-en-Mensenrechten>
- https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Position_paper_Selectivite_Policiere_Unia_-_FR.pdf
- https://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2017/03/rapport_profilage_ethnique_ldh.pdf
- <https://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2020/06/Rapport-Police-Watch-LDH-2020.pdf>
- http://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2018/09/Avis_DGDE_Relations_Jeunes_UNEUS_StGilles.pdf
- <https://medecinsdumonde.be/system/files/publications/downloads/MdM%20rapport%20Geweldmigratie%20FR%20HD.pdf>
- <https://www.alterechos.be/la-formation-contre-les-prejuges-au-sein-de-la-police-juste-un-dafalgan/>

Prise de notes durant les ateliers :

2. Santé mentale

Intervenantes :

- **Racky Ka-Sy**
- **Béatrice Bashizi**

Animatrice :

- **Alice Poncelet (Afico)**

- **Racky Ka-Sy**

Psychologue ETC - www.rackykapsy.com - Recherche sur stéréotypes et préjugés et leur impact

Son travail :

- Accompagnement individuel
- Consulting en entreprises et autres sur les questions de diversité

Trois parties dans son intervention :

- repères théoriques, vocabulaire
- effets psychologiques
- conseils pour les victimes et professionnels

D'où vient le racisme ? Pourquoi en parle-t-on encore en 2021 ?

C'est une idéologie qui a plusieurs siècles et dont l'objectif est purement économique. Des penseurs et scientifiques européens ont construit des savoirs pour structurer des hiérarchies entre les races

- > Distinctions de groupes humains en fonction des races
- > Hiérarchisation de ces groupes

OBJECTIF > Légitimation du racisme (Paul BROCA par exemple)

On y associe ensuite des croyances : les stéréotypes

Ceux-ci ne sont pas toujours négatifs mais le problème est qu'ils sont utilisés pour légitimer un traitement différencié des personnes.

STEREOTYPES = Croyances partagées par un autre donné sur un autre groupe donné.

Ce n'est pas parce qu'on a des stéréotypes qu'on a des préjugés ou un comportement différent

PREJUGE = disposition interne (positive ou négative) liée à des stéréotypes

DISCRIMINATION = acte différencié pour une personne ou un groupe de personnes selon les préjugés

D'où viennent les stéréotypes ? Y a-t-il une part de vérité ? Oui, peut-être, mais le problème est de généraliser et surtout d'avoir un comportement discriminant.

Il y a deux mouvements qui coexistent :

- « je vois une personne et j'applique mes croyances qui s'activent automatiquement et influencent mes agissements envers elle » - Racisme ordinaire ou +
- « je suis une personne, je connais les croyances associées à mon groupe et cela influence mon comportement » (effet de menace du stéréotype – c'est le principal effet psychologique du racisme)

Cet effet est important pour les personnes qui souffrent des préjugés : cela met une pression forte sur la personne concernée. C'est une source de stress. La peur peut amener à moins bien mener une mission, voire à confirmer le stéréotype.

Une étude a comparé des afro-américains et des blancs américains : test d'intelligence – test de raisonnement

Test d'intelligence : les afro-américains réussissent moins bien que les blancs-américains

Test de raisonnement : les afro-américains et les blancs-américains ont les mêmes résultats

Stéréotype réduit les capacités cognitives – cercle vicieux.

Ce cercle vicieux s'applique dans la vie de tous les jours.

Comment le racisme peut avoir un effet sur la santé mentale des personnes ?

Les « **micro-agressions** » racistes (terme peu apprécié par Racky car minimiseur mais utilisé pour voir de quoi on parle) – Influencent les rapports quotidiens entre les personnes. Ces micro-agressions vont parfois jusqu'au harcèlement psychologique, moral. Cela n'est pas toujours conscient de part et d'autre.

Harcèlement moral discriminatoire – exemple : remarques anodines sur l'origine, le physique

Conséquences sur la relation : la personne n'a plus envie de côtoyer ses collègues – plaintes auprès des managers (« tu es trop susceptible » ...) Engrenage jusqu'à l'isolement et la victime devient l'élément « perturbateur », problématique

Si les managers-directeurs sont sensibilisés au départ à ce phénomène, cela peut très bien se passer.

Conseils pour les victimes en milieu professionnel : récolter des preuves écrites – ce sont des éléments recevables devant la justice. Tant que possible, continuer à bien exécuter son travail – Demander de l'aide auprès des structures spécialisées. Repérer un allié (collègue ou autre)

« Je suis témoin de harcèlement » : je peux devenir un allié, un rôle très important pour soutenir la personne. Soyez attentif au bien-être, comportement et écouter la personne (soutien). Être vigilant sur soi-même pour ne plus véhiculer des paroles et comportements racistes.

Béatrice Bashizi

Béatrice Bashizi, infirmière psychiatrique et directrice de la CPPS, nous livre 2 témoignages.

Elle insiste sur le fait que l'accompagnement des personnes victimes de racisme doit souvent être double : juridique et psychiatrique.

Cas 1 : dame d'origine congolaise mariée à un belge au Congo

Là-bas, les belges sont accueillis comme des rois. Ils étaient bien en Afrique et vivaient bien là-bas (confort matériel et financier) et sont revenus en Belgique dans les années 90. La femme a été mal accueillie dans la famille belge ainsi que dans son village (belgo-belge). Elle est devenue comme une attraction et elle l'a très mal vécu. Elle n'osait plus sortir de chez elle. C'est son mari qui sortait. C'est à ce moment-là que Béatrice est intervenue. Elle était confinée chez elle et déprimée. Elle voulait retourner au Congo. On lui a conseillé une psychothérapie et son cas s'est aggravé au décès de son mari. Les problèmes avec sa belle-famille ont augmenté et un an après elle était en hôpital psychiatrique. Aujourd'hui, sa vie se divise entre le confinement dans un petit studio et des séjours en hôpital psychiatrique. C'est une vie perdue à cause de ce mauvais accueil, des comportements stéréotypants et discriminants qu'elle a subis.

Cas 2 : une femme a écouté l'émission radio de Béatrice et est venue la voir avec son enfant...

Ils sont arrivés en Belgique en fuyant (suite aux conflits avec le Rwanda où ils avaient une bonne vie – médecins et psychologues). Ils ont subi la trajectoire et les demandes d'asiles ainsi que l'humiliation de ne pas pouvoir exercer les métiers pour lesquels ils étaient formés et devoir faire le ménage . Le fils a eu des problèmes avec ses amis en boîte de nuit et il a été sorti de la boîte et malmené (tabassé) par les « sorteurs » - perte de connaissance et laissé pour mort sur le trottoir. Ils ont appelé la police et elle n'a pas daigné interpeler les personnes toujours présentes dans la boîte de nuit. Le garçon a été soigné mais au niveau juridique, rien n'a été suivi. Il est tombé dans la dépression et est en décrochage scolaire. Il est aujourd'hui régulièrement hospitalisé en psychiatrie. Ses frères et sœurs sont toujours scolarisés et concentrés là-dessus car ils souffrent beaucoup de la situation de leur petit frère. Ils vivent avec un sentiment d'injustice très fort. Ce genre de situation est un risque car des jeunes mal dans leur peau sont des « bombes à retardement » de colère et de violence...

Échanges et questions

Le travail des professionnels est difficile car on entend et on ressent la souffrance et on doit rester professionnel. Les micro-agressions, j'ai fini par « vivre avec » ; le plus insupportable, c'est la dénégation perpétuelle de la population. On témoigne et les personnes blanches minimisent nos expériences, notre souffrance en disant qu'eux aussi vivent des problèmes similaires (violences, pauvreté, etc.).

Est-ce que ça vaut la peine de discourir avec ces gens ? Si ce ne sont pas des proches, NON. Mais il y a un travail à faire là-dessus, mais au niveau individuel, il faut se préserver de ces conversations.

La déconstruction est le plus gros du travail.

- On oublie parfois que le racisme c'est un modèle, une idéologie et pas un problème de relations interpersonnelles. Il faut réinsister là-dessus au niveau sociétal.
- Témoignages : émouvant, parlant. Victime aussi de discrimination positive, insultante également. Pour les jeunes, c'est compliqué de se construire dans ce genre de contexte.
- Il peut y avoir un frein de base pour faire appel à des professionnels de la santé mentale : c'est un champ professionnel un peu réservé aux blancs. Le public racisé manque de confiance. Il y a aussi la charge de devoir raconter son histoire (la revivre) et aussi la peur qu'elle ne soit pas comprise par les professionnels de la santé mentale (majoritairement des blancs). Il n'y a pas encore de bonne confiance. Les croyances aussi autour de ce milieu (cher, « c'est pour les fous », « milieu de blancs », ...). Or, il ne faut pas être noir pour pouvoir soigner une personne noire. Il y a aussi un gros travail pour les associations pour arriver à redonner confiance aux personnes racisées dans le système. Béatrice a beaucoup travaillé avec Paul Jacques (Clinique de l'Exil) à ce niveau-là. Il y a encore une autre étape : celle du traitement médicamenteux.
- Il y a aussi une différence entre les personnes racisées venues d'ailleurs et celles nées en Belgique. Les blessures ne sont pas les mêmes.

- Les psychologues sont parfois démunis car ils travaillent sur l'individu et n'ont pas toujours une bonne connaissance du contexte sociétal. Importance de les former, de travailler avec eux aussi.
- Conséquences indirectes du racisme : ex d'un garçon interpellé par la police et malmené devant les yeux de ses parents qui ont été traumatisés. Il y a une peur de la police. Le fils a fait 3 mois à l'IPPJ pour être innocenté après. La violence policière est vraiment très problématique. Leur indifférence et manque de considération aussi, parfois (ex. des violences faites aux femmes). Des personnes ont peur des autorités (policiers, médecins, ...). Des personnes restent dans des situations problématiques car ils ont peur de faire appel aux systèmes pourtant mis en place pour les aider mais dans lesquels on retrouve du racisme (systémique et/ou micro-agressions et jusqu'à la discrimination et la violence).

La situation est grave et on doit passer à l'acte et s'associer pour en parler. Syndicats, associations, centres régionaux d'intégration, ... TOUS.

Prise de notes durant les ateliers :

3. Racisme structurel

Animation

- **Yasmine Kaddouri (BePax)**

Expert contenu

- **Vanessa Vovor**

Expert vécu

- **Germaine Bucyedusenge (La Payote)**

Vanessa Vovor

Belge afro-descendante, consultante sur les questions de racisme structurel et de féminisme intersectionnel

Quelques rappels sur le racisme

Le concept de race ne renvoie pas une réalité biologique ou naturelle : il s'agit d'une construction sociale. La race est un processus qui classe les individus. De même, lorsque l'on parle de personnes racisées ou de personnes blanches, on ne fait pas référence à des catégories essentialisées ou naturelles, mais bien à la manière d'être positionné.e au sein d'un rapport de pouvoir. Qu'on le veuille ou non, dans une société comme la nôtre, le fait d'être une personne blanche ou non a un impact sur le vécu social au quotidien. C'est un constat souvent difficile à entendre et à accepter pour les personnes blanches, appartenant au groupe dominant.

Bien souvent, le racisme est perçu comme le fait d'avoir des stéréotypes ou de l'animosité envers des personnes perçues comme différentes. Or, le racisme est avant tout une structure qui comporte différentes dimensions, lesquelles interagissent pour former un système :

- Historique : le racisme n'a pas toujours existé, il s'inscrit dans une histoire bien particulière. Il importe de prendre en compte la manière dont le racisme a émergé et comment il a évolué dans l'histoire. Durant des siècles, avec l'esclavage et la colonisation, le système raciste a évolué et progressivement imprégné les structures sociales. Or, au lendemain des indépendances, il n'y a pas eu de déconstruction de cette histoire de la domination/supériorité blanche. Il n'y a pas eu rupture, mais bien continuité.
- Structurelle : le racisme se manifeste dans la manière dont les groupes sociaux se construisent et évoluent, via toute une série de normes, de valeurs qui structurent la vie en société.
- Institutionnelle : le racisme touche les institutions et leurs pratiques (école, Forem, etc.). Il se manifeste par exemple dans l'interdiction du port du voile dans les écoles, mesure qui produit des effets racistes envers les femmes et jeunes filles musulmanes.
- Individuelle/interpersonnelle : le racisme se manifeste de manière visible dans les discours haineux, les discriminations, les stéréotypes, les violences symboliques, ... Il impacte nos regards, nos perceptions, nos manières de concevoir la position de chacun.e dans la société.

> Le racisme est un système en ce sens qu'il est multidimensionnel et que ces différentes dimensions interagissent. Par exemple, dans le domaine de l'emploi, pour comprendre l'ampleur des discriminations à l'égard des personnes racisées, il faut prendre en compte les stéréotypes et pratiques discriminatoires individuelles lors des recrutements, mais également la diffusion des offres d'emploi, les discriminations déjà au sein de l'école, etc.

Dans le milieu associatif

Le racisme est loin de se limiter à l'extrême-droite, il se manifeste également là où on ne l'attend pas, dans les sphères les plus progressistes dans la société.

Au niveau du recrutement et gestion du personnel

- Quelle est la composition du personnel des associations ?
- A quelles places retrouve-t-on les personnes racisées d'une part, les personnes blanches d'autre part ? Qui se trouve dans les instances décisionnelles et les postes à responsabilité ?

Au niveau de la culture d'organisation

- Le racisme prend bien souvent la forme de micro-agressions. Par exemple via des blagues, l'usage de certains termes, certaines pratiques a priori neutres mais qui tendent à exposer davantage certaines personnes ...
- Exemple : toucher les cheveux de personnes afro-descendantes, remarques récurrentes sur des pratiques religieuses, questions récurrentes du type « Tu viens d'où ? », ... Toute une série d'attitudes ou de propos qui rappellent une condition de dominé.e et qui renvoient systématiquement à l'extériorité, à l'étranger, à l'infériorité.
- Un concept permettant de saisir l'impact de toutes ces attitudes et propos est le concept de charge raciale. Il désigne le poids psychologique important qui pèse sur les personnes racisées dans des milieux majoritairement blancs : devoir constamment anticiper ce type de remarque et adapter son comporte-

ment pour les éviter. Par exemple, se lisser les cheveux quand on est afro-descendant.e, ne pas se mettre en colère, ne pas arriver en retard, ...

- Les personnes racisées incluses dans les associations mainstream font face à une importante charge émotionnelle, renforcée par le fait de devoir bien souvent « représenter la diversité ». Bien souvent, elles sont les personnes de référence pour les questions de diversité par exemple, car cela semble aller de soi.

Au niveau de la communication de nos organisations

- Qui est visibilisé.e ? Quelles sont les personnes mises en avant ?
- Tokénisme : pratique très récurrente visant à « utiliser » une personne racisée pour démontrer l'ouverture de l'association.
- Woke washing : prôné à l'extérieur un discours qui n'est pas toujours appliqué en interne (travail de déconstruction)

Au niveau des pratiques et des collaborations

- Bien souvent, on constate une extraction de l'expertise des personnes racisées. Il est à cet égard toujours important de se demander : qui est payé autour de la table ? Qui est professionnel, qui est bénévole ? Comment valoriser l'expertise des personnes racisées ?
- Comment éviter le paternalisme ? Qui sait, qui sait mieux que qui ? Qui voit ses compétences remises en doute ?

Germaine Bucyedusenge

Comment le racisme se manifeste-t-il dans le milieu associatif ?

- Quelle est la proportion de personnes racisées au sein de l'équipe dirigeante de votre organisation ? Et de ses travailleur.euse.s, de ses bénévoles, de ses militant.e.s ?
- Quelles sont les réactions lorsqu'un.e collègue / membre attire l'attention sur un comportement ou une pratique raciste au sein de l'équipe ?
- Soutenez-vous la parole des personnes racisées et leurs revendications ou parlez-vous à leur place ?
- Quelles démarches entreprenez-vous en interne pour déconstruire l'imaginaire raciste de votre secteur ?

Il faut souligner que dans des milieux très majoritairement blancs, dénoncer le racisme est un risque pour les personnes racisées qui doivent toujours évaluer les conséquences.

L'anti-racisme n'est pas une croyance, mais une série d'actions : Dénoncez les actes, les mots, croyances, structures racistes. A chaque fois ! Peu importe de qui cela émane au sein de vos organisations. L'anti-racisme requiert une mobilisation active, constante, inconfortable. C'est la seule manière d'apporter un changement. Apprenez à vous décentrer et écoutez les voix des personnes racisées. Dissociez l'intention de l'impact !

Fondatrice de l'ASBL de La Payote : <https://www.facebook.com/LaPayoteAsbl/>

Germaine Bucyedusenge nous parle de son expérience et des obstacles qu'elle a vécus dans la création de son ASBL, liés à sa condition de femme, africaine, étrangère.

La Payote est une association qui appuie les personnes étrangères afin d'obtenir un crédit. Elle permet la constitution d'une épargne pour permettre d'accorder des crédits. À ce sujet, il y a beaucoup de difficultés par rapport aux garanties. C'est un système qui fonctionne très bien en Afrique et qui se base sur la solidarité et la confiance. Mais cela n'a pas été compris en Belgique. Par ailleurs, en plus de cette question des microcrédits, l'ASBL, qui existe depuis 2005, s'occupe de l'accompagnement des personnes.

Il y a plusieurs chocs, plusieurs obstacles mis en avant :

• La légitimité de son association

Les réactions concernant la création de son ASBL ont très souvent été dans le même sens : « tu n'es pas citoyenne belge donc ton projet d'intégration (création d'une ASBL) n'est pas pris en compte ! ». Il importe donc de trouver des voix d'écoute. A ce sujet, passer par un parti politique semble être une solution pour agir en tant que citoyen.ne.

• Penser que le diplôme peut sauver

A ce sujet, la reconnaissance des équivalences de diplôme est un nouvel obstacle. Même des médecins qui ont un diplôme belge, après une expérience au pays, n'ont pas de reconnaissance en Belgique sous prétexte qu'ils n'ont pas exercé en Belgique. Beaucoup se rabattent alors sur le métier d'infirmier. Cela vient renforcer le constat mis en avant par de nombreux rapports de l'important taux de déqualification des personnes d'ascendance africaine en Belgique.

Échanges et questions

• Exclusion par rapport aux subsides

Les subsides sont ce qui fait vivre les associations. Or, les associations de personnes migrantes ou perçues comme telles rencontrent à ce sujet d'importantes difficultés, notamment :

- La question du diplôme : les démarches de reconnaissance sont longues, coûteuses et souvent peu fructueuses. A ce sujet, voici un conseil : s'inscrire dans une école belge pour comprendre le système mais également pour éviter ce problème de reconnaissance. C'est parfois ce qui bloque pour pouvoir déposer un appel à projet éligible : le manque de reconnaissance des diplômés étrangers. A titre d'illustration, il y a des personnes qui doivent recommencer les mêmes études en Belgique que celles réalisées à l'étranger pour pouvoir exercer.
- Le réseau et le copinage. Dans l'accès aux subsides, il est important – plus encore pour les associations de personnes minorisées – d'avoir une personne qui puisse appuyer le projet afin de dépasser les premiers obstacles.

• Le poids des mots dans le langage commun

Questionnement sur l'utilisation du terme « race » qui ne devrait pas être utilisé pour les humains. Même le terme choisi pour le terme « personnes racisées ». Pourquoi ne pas parler « d'origine étrangère » ?

Il faut pouvoir souligner que, dans le terme « personnes racisées », il y a la notion de « racialisation » et « le phénomène de domination ». Ce qui n'est pas toujours le cas lorsque l'on parle « d'origine étrangère ». Quand on parle de race, on parle d'un processus qui distingue les individus et les groupes sociaux, qui les hiérarchisent.

La déconstruction sociétale des discours racistes doit se faire à différents échelons :

- Dans le discours des décideurs > parfois ouvertement raciste
- Dans le milieu scolaire > changer les manuels scolaires pour changer les mentalités par exemple. Mais attention, il ne faut pas tout miser sur l'éducation. C'est un élément important, mais un élément parmi d'autres. D'autant que l'éducation, cela prend du temps.
- Ecouter les mouvements de contestation, en particulier ceux portés par les personnes concernées.
- Le racisme est systémique et doit être attaqué de tous les fronts : éducation permanente de la population, dans l'éducation des jeunes, etc.

• L'accès aux ressources

Concernant le constat du manque de reconnaissance des associations de migrants, notamment dans l'attribution des subsides : il faut changer les mentalités, en ce compris le poids de mots, questionner le langage ... Les associations de personnes migrantes sont parfois désabusées. Les jeunes associations ne doivent pas être confrontées à ces mêmes obstacles. Le CAI doit visibiliser ce souci, interpeler les politiques/bailleurs de fonds et accompagner les jeunes associations. Il ne s'agit pas de discrimination mais vraiment des questions de racisme (car ces discriminations sont dues aux origines).

• **Comment sortir du paradoxe « éviter le paternalisme » et éviter la charge raciale ?**

Il importe de donner la parole aux personnes directement concernées, aux personnes racisées pour toutes les questions sociales (et pas uniquement les questions qui concernent le racisme). Concernant la charge raciale, il importe également de questionner le cadre de la prise de parole, de demander l'avis des personnes racisées concernant la prise de parole sur la question du racisme : est-elle prête à en parler, à être par exemple porte-parole de ce mouvement, avec tout ce que cela implique ? Ainsi, il est important de donner la parole aux premières personnes concernées, mais sans pour autant avoir constamment le réflexe de tourner vers la ou les personnes racisées dès qu'il est question de racisme (et ne pas faire non plus comme s'il s'agissait du seul domaine d'expertise dans lequel ces personnes peuvent intervenir).

Il faut également sortir de l'idée euro-centrée sur la reconnaissance de diplôme, comme quoi tout diplôme obtenu hors de notre système scolaire ne serait pas valide. Il faut questionner le raisonnement, et voir dans quelle mesure il s'inscrit dans une histoire d'infériorisation de certains savoirs.

Pistes à explorer et points d'attention

- Travailler sur les mentalités – déconstruction sociétale du discours raciste, dominant :
 - dans les manuels scolaires
 - en éducation permanente
 - ...
- Prendre conscience des violences et impacts liés à la charge raciale
- Reconnaître les domaines d'expertise de chacun (au-delà des questions raciales)
- Éviter le paternalisme, notamment en se décentrant

Mise en page : CAI Namur

Avec le soutien de



