

Burn-out, handicap et racisme : analyse

Rédigé le 12 décembre 2019 par : Anne-Claire Orban



L'histoire d'Amalia interpelle. Une histoire où se mêlent racisme et validisme sur le lieu de travail. Face au racisme, au validisme, au sexisme, à l'homophobie et à toute forme d'exclusion et de discrimination, c'est aux managers de se montrer responsables, tout d'abord en apprenant à écouter ses employé.e.s.

Cette analyse se veut être l'analyse du témoignage d'Amalia que vous trouverez dans l'analyse « Burn-out, handicap et racisme : témoignage ». Entre 2017 et 2019, Amalia se bat pour faire adapter les conditions de travail à son handicap, la surdité. Elle en ressort

brisée et en état de burn-out.

On pourrait résumer les étapes du témoignage d'Amalia comme suit : 1/discrétion ; 2/tentatives de dialogue 3/rupture ; 4/isolation ; 5/état de stress post-traumatique ; 6/résilience. Le témoignage d'Amalia reflète une situation certainement banale et quotidienne que nombre de citoyens et citoyennes racisé.es ou porteurs.euses de handicap rencontrent sur leur lieu de travail. Les effets du racisme, sexisme, validisme, homophobie, sur les travailleurs.euses sont pourtant largement tus et sous-estimés. Trop peu d'études en Belgique s'attardent sur les risques psycho-sociaux d'une mauvaise gestion du racisme, sexisme, validisme, homophobie sur le lieu de travail.

L'histoire d'Amalia permet de mettre en avant différents éléments, récurrents lorsque l'on étudie les manifestations du racisme et validisme :

1/ Protection des agresseurs

En faire « une affaire interpersonnelle », reléguer cela à « une simple dispute entre collègues », il est facile pour les managers de se désengager des questions de racisme, sexisme, validisme ou d'homophobie. Lors de nos formations, nous entendons également que face aux remarques racistes, il est préférable de ne pas réagir pour « ne pas créer de tensions dans l'équipe », « pour ne pas créer de malaise », « pour laisser le temps au temps », « pour ne pas heurter la personne qui ne s'en est certainement pas rendu compte », etc. Bref, un désir de protection des agresseurs, au détriment de la protection des victimes.

Résultat, à défaut d'une prise en charge institutionnelle, la charge de sensibilisation de l'équipe aux discriminations revient aux personnes qui en sont victimes. Du temps, de l'énergie, du travail reposant sur les épaules des personnes concernées, en plus de leur charge de travail quotidienne. Et quand cela s'organise, pour quels résultats ? Le racisme, le sexisme, le validisme,... dépassent le cadre interpersonnel, il s'agit de rapports de force et de pouvoir, créant une asymétrie dans la relation. Quel poids aura la parole d'une personne stigmatisée face aux membres du personnel incarnant des positions de pouvoir (être blanc.he, homme, valide, etc.) ? La sensibilisation doit être prise en charge par des

organismes compétents, sur demande de la direction de l'établissement.

2/ Victimisation des agresseurs et des responsables

Comble du paradoxe, et ceci est récurrent dans différents témoignages de victimes de racisme, l'agresseur se pose en victime. Difficile pour lui, pour elle, de se rendre compte de la violence des propos tenus et de leur impact. Difficile pour un blanc, une blanche, de se rendre compte de ses privilèges et de les remettre en question. Difficile d'être placé dans le « camps des racistes », quand on considère qu'il en existe un. En effet, pour beaucoup d'entre nous, le racisme existe parce qu'il y a des racistes. En d'autres termes, le racisme, ce serait le « nationalisme populiste », « l'extrême-droite », « schild en vrienden », « le Vlaams Belang », etc. (Ce qui n'est évidemment pas faux. Mais le racisme se retrouve partout, que ce soit dans les médias, la culture, le folklore, l'enseignement, l'éducation,... et chacun de nous). Difficile de croire que l'on fait également partie de ce « clan des racistes ». Choc douloureux pour l'égo. Alors, on évite. Et, dans une vision très binaire du monde, on préfère se rattacher au « clan des victimes » : « moi aussi je souffre ». Le rôle de victime permettant de ne pas se remettre en question, de ne pas penser ni nommer ses privilèges.

Cette inversion des clans, l'un des managers interrogés l'illustre également ainsi : « je sais que dans mon équipe, cela ne va pas fort. Mais c'est vraiment difficile pour moi aussi. Cette situation m'affecte tout autant, voire plus que mes employés ». Evoluer vers plus d'inclusivité dans une équipe de travail et repenser la culture de l'entreprise, de l'école, de l'asbl demande du temps, de l'énergie, de la prise de responsabilités.

Cette dissonance cognitive (se trouver dans le « clan des agresseurs » et des responsables d'agressions alors que l'on désire être dans le « clan des gentils ») est peut-être difficile à gérer, mais rappelons que les principales victimes restent les personnes visées par le racisme, le validisme, le sexisme, l'homophobie. Les difficultés ressenties personnellement en tant qu'agresseur direct ou indirect (responsable permettant les micro-agressions) ne sont en rien comparables avec les violences constantes et multiples à l'encontre des groupes minorisés. N'inversons pas les choses.

3/ Climat permissif et révolte

Le témoignage d'Amalia révèle également que la stigmatisation et la discrimination résultent principalement de petits gestes d'exclusion, de propos « piquants », voire d'ignorance. Autant de micro-agressions illustrant le racisme et le validisme au quotidien. Le « fameux jour de mars 2019 » marque le « climax »^[1] de l'histoire, où Amalia se révolte. La soupape saute.

Quelle réponse des collègues ? « Tu as été agressive, c'est normal que l'on ne t'ait pas écoutée ». Cette incompréhension de la part de personnes blanches ou valides face aux réactions d'énerverment, de révolte, d'agacement est emblématique de l'asymétrie dans la compréhension de l'exclusion sociale et du réflexe de déni qui semble propre à tous les groupes dominants dans un rapport de domination. Pour les personnes blanches ou valides, aveugles au climat d'hostilité envers les personnes racisées ou porteuses de handicap, le « climax » correspond à un coup de sang isolé, sorti de nulle part. Pour les personnes qui en sont victimes, le « climax » illustre la somme des micro-agressions supportées pendant plus ou moins longtemps. Et la révolte n'est que réponse au climat général d'hostilité subi quotidiennement.

Dans une équipe de travailleurs et travailleuses, les managers doivent impérativement éviter l'établissement d'un climat permissif aux propos racistes, sexistes, homophobes, validistes. Plus une direction sera ferme et active sur ces questions, plus elle diminuera les risques psycho-sociaux et favorisera le bien-être de ses travailleurs.

4/ Syndrome de « stress racial »

Le témoignage d'Amalia illustre clairement l'impact psycho-sanitaire de l'exclusion et de la discrimination sur les victimes. Amalia développe tous les symptômes d'un stress post-traumatique. Si les conséquences en santé mentale et santé physique du racisme, du sexisme, de l'homophobie, du validisme restent peu étudiées en Belgique, des états canadiens équilibrent la balance et considèrent l'idée d'introduire en santé publique le syndrome du « stress racial » (anxiété, fatigue mentale, dépression, douleurs chroniques, maladies cardio-vasculaires, consommation de drogues, ...)^[2]. Ce syndrome du « stress

racial » participe au phénomène de burn-out chez les personnes racisées. On peut aisément imaginer un syndrome similaire en ce qui concerne les personnes porteuses de handicap.

5/ Auto-destruction

Enfin, et ce n'est pas le moindre des éléments, Amalia raconte qu'elle est prête à se détruire la santé pour s'adapter au monde qui l'entoure. De nombreuses études montrent que l'auto-destruction est un mécanisme utilisé par les personnes racisées, notamment pour tenter de répondre aux normes de beauté occidentale : défrisage des cheveux amenant à la perte de ceux-ci, décoloration de la peau accroissant le risque d'infection de la peau voir de cancer, d'insuffisance rénale ou d'hypertension,... Ces mécanismes d'auto-destruction illustrent un des aspects de la charge raciale, entendue comme l'ensemble de stratégies mises en place par les personnes racisées pour se « fondre » dans la masse. Autres conséquences néfastes sur la santé de cette charge raciale : fatigue mentale, stress, perte de concentration, etc.

+++

Le racisme, le validisme, le sexisme, l'homophobie, notamment sur le lieu de travail, font sans cesse des victimes qui ne se relèveront pas, ou difficilement. Plus qu'une question morale, c'est une question de bien-être des travailleurs et travailleuses qui doit être gérée de manière responsable et ferme par les managers. Divers outils existent pour guider les managers dans leur gestion du personnel et guider ces derniers vers des pratiques plus inclusives (plan de diversité, divers subsides pour l'inclusion des personnes porteuses de handicap, établissement d'une personne de confiance, comité pour la prévention et la protection au travail, établissement d'un cadre de recueil des plaintes, etc). Cependant, ces outils seront inefficaces s'ils ne sont pas couplés d'une réelle remise en question de la culture d'entreprise et de la place donnée aux personnes issues de groupes minorisés.

Faire évoluer la culture d'entreprise, c'est modifier un ensemble d'attitudes. Dans une institution, arrêtons de protéger les agresseurs directs ou indirects (managers permettant les agressions), entendons les demandes des personnes subissant racisme, sexisme, homophobie, validisme, refusons toutes les micro-agressions sur le lieu de travail,

sensibilisons l'ensemble du personnel aux mécanismes d'exclusion et de discrimination, arrêtons de reléguer racisme, sexisme, validisme, homophobie à une question interpersonnelle en demandant « des excuses » mais faisons-en une priorité institutionnelle. Aucune blague, remarque, altercation, ne peut être prise à la légère. L' « ignorance » ou l' « humour », des uns et des autres doit être recadrée directement par la direction afin de couper court à l'émergence d'un climat permissif, aux effets désastreux pour les personnes qui le subissent. Enfin, soyons prêts à écouter nos collègues victimes de discriminations et d'exclusion et à porter le combat de l'égalité à leurs côtés, en tant qu'allié.es[3].

[1] Le « climax » peut être défini comme le « point ultime ou culminant dans une succession ou progression à travers le temps » (Wikipédia)

[2] Voir analyse : « Le racisme, facteur de risque de consommation de drogues » sur le site de Bepax.

[3] Voir analyse : « Les allié.e.s de la lutte anti-racisme » <http://www.bepax.org/publications/analyses/les-alliees-de-la-lutte-antiraciste-partie-1,0001063.html>



Avec le soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

Ed resp : Ghaliya Djelloul
Chaussée Saint-Pierre, 208
B-1040 Bruxelles
Tél : 02/896 95 00
info@bepax.org
www.bepax.org
IBAN : BE28 7995 5017 6120