

RACISME EN MILIEU SCOLAIRE



TABLE DES MATIÈRES

QUI SOMMES-NOUS ?	3
INTRODUCTION Pourquoi mener un projet sur le racisme à l'école ?	5
Un site web sous forme d'outil pédagogique	7
Retour sur le processus	8
PARTIE 1 Les fondements théoriques	10
PARTIE 2 Les problématiques de racisme à l'école	14
1. Les dynamiques intergroupes entre jeunes	14
2. Un personnel encadrant ayant des comportements discriminants	16
3. Les règles qui structurent la vie à l'école	18
4. Un système scolaire inégalitaire en Belgique	20
PARTIE 3 Les initiatives de lutte contre le racisme	21
PARTIE 4 Fiches pédagogiques pour créer des espaces de dialogue à propos du racisme	24
Animation 1 : Parler du racisme à l'école avec les jeunes	24
Animation 2 : Créer des espaces d'échange	26
Bonus : Comment utiliser les vidéos de BePax ?	27
CONCLUSION La nécessité d'un plaidoyer	29
RESSOURCES Pour explorer...	30
... l'histoire du racisme, la colonisation et la mise en esclavage	30
... les bases théoriques	31
... l'intersectionnalité	32
... les discriminations à l'école	33
... des représentations qui bousculent les stéréotypes	33
... les violences policières	34
... les parcours migratoires	35
... les privilèges et la solidarité dans les luttes	35
... le cyberharcèlement	36
ANNUAIRE	37
BIBLIOGRAPHIE	38
ANNEXE	39
1. Blason	39

QUI SOMMES-NOUS ?

BePax est une association d'éducation permanente, dont les missions principales sont la promotion de la paix et la lutte contre le racisme. Dans ce contexte, BePax a pour objectif de faire entendre les voix issues des groupes désavantagés sur base de leur prétendue race. Nous encourageons les citoyen·ne·s avec ou sans papiers et les responsables politiques bruxellois·e·s et wallon·ne·s à se questionner sur les enjeux des discriminations raciales, ainsi que leurs dimensions intersectionnelles afin de forger des alliances et devenir des acteurs et actrices de changement, d'égalité et d'inclusion.

Le cœur de notre travail est d'accompagner nos publics dans leurs questionnements et le développement de leur capacité d'analyse de la société en mobilisant une grille de lecture antiraciste et intersectionnelle. À travers nos diverses activités (groupes d'action et de réflexion, formations citoyennes, plaidoyer politique,...), nous travaillons à renforcer nos publics avec différents moyens : la collectivisation et la politisation des vécus, l'écriture, l'approche corporelle, la conception d'actions concrètes, etc. Nous avons pour ambition de créer des espaces où chacun·e peut puiser de la force, des outils de résistance et des instants de création pour donner corps à l'action et bien-être collectif. Notre ambition n'est donc pas de rester aux partages de constats, mais de décoder et d'analyser les situations de discrimination raciale avec une approche systémique et de co-construire des actions qui visent à contribuer à la transformation sociale.

L'ÉCRITURE INCLUSIVE UN CHOIX ENGAGÉ

Dans notre dossier et notre communication générale, nous avons opté pour l'écriture inclusive afin de refléter une approche plus équitable de la langue qui reconnaît et valorise la diversité des identités. Cette pratique linguistique est pertinente à nos yeux, car elle contribue à rendre visible la présence des femmes et minorités de genre, souvent occultées dans l'usage traditionnel de la langue. En intégrant des formes féminines et des formulations non genrées, l'écriture inclusive agit comme un levier pour promouvoir la représentation de toutes les personnes, en encourageant une réflexion plus large sur les inégalités de genre.

Pour appliquer l'écriture inclusive dans notre dossier, nous adopterons deux stratégies linguistiques. Premièrement, nous utiliserons le point médian pour inclure les terminaisons féminines et masculines dans les mots, par exemple, « les participant·e·s » ou « les enseignant·e·s », ce qui permet de représenter les deux genres de manière équitable. Deuxièmement, nous veillerons à utiliser des formes neutres lorsque c'est possible, y compris l'utilisation du pronom « iels » au lieu de « ils » pour englober tous les genres.

En tant qu'association antiraciste et d'éducation permanente, cette prise de position est importante pour nous, car elle aligne nos pratiques communicationnelles à nos valeurs fondamentales de respect, d'équité, d'inclusion et de paix, affirmant notre engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination.

INTRODUCTION

POURQUOI MENER UN PROJET SUR LE RACISME À L'ÉCOLE ?

De l'invisibilisation des groupes minorisés dans les manuels aux violences reproduites par le personnel, en passant par la ségrégation scolaire ou encore les remarques déplacées des camarades, le racisme est présent dès le plus jeune âge. Tout au long de leur parcours, les personnes minorisées sont la cible de comportements discriminatoires sur base de leur prétendue race, dont les conséquences se font sentir bien au-delà des établissements scolaires.

L'école est une phase essentielle dans la vie de chacun·e, tant au niveau personnel, en participant à la construction de son individualité et le développement de sa confiance en soi, qu'au niveau sociétal en accompagnant les jeunes à devenir des citoyen·ne·s responsables. De nombreuses recherches montrent que l'enseignement est représentatif de la société. En cela, le système scolaire n'est pas exempt des stéréotypes et préjugés racistes. Le racisme structurel est donc présent et influence les trajectoires des enfants perçus comme d'origine étrangère. L'école étant le premier contact d'une représentation sociétale plus large pour l'enfant et le jeune, les inégalités scolaires dues au racisme influencent de manière importante la société et le vivre-ensemble. Par exemple, le décrochage scolaire qui peut en résulter, influence non seulement la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle des futur·e·s adultes, mais également leur bien-être, leur rapport au monde et leur place dans la société en général. Il nous paraît donc important de prendre en compte le système scolaire et l'environnement social et politique dans lequel il s'inscrit afin d'agir contre les discriminations au sein des écoles, mais aussi en dehors de celles-ci.



Notre volonté de mettre la lumière sur ce phénomène est née d'un double constat :

- Une incompréhension du phénomène raciste dans certains établissements, et pourquoi certaines situations donnent lieu à des sentiments si forts et qui perdurent au-delà du parcours scolaire ;
- Une impuissance à faire face à ces réalités et un manque d'outillage sur les réactions à adopter au sein même du système scolaire.

Face à cela, notre projet « Racisme en milieu scolaire : Pour questionner à l'école et au-delà » souhaite sensibiliser les équipes pédagogiques, et tout autre public qui s'intéresse à ces enjeux, sur les **questions de racisme et ses impacts sur la vie des jeunes ainsi que sur leur trajectoire scolaire et professionnelle**. En donnant la parole aux personnes de terrain (les jeunes et les encadrant·e·s scolaires) dans un espace extérieur à l'école, ce projet a également pour ambition de leur faire prendre du recul, valoriser les actions mises en place pour faire bouger les lignes et ainsi changer les représentations dans et en dehors des écoles. Nous avons la conviction que le personnel encadrant, les jeunes et les acteurs extérieurs comme la société civile peuvent faire évoluer ces réalités tant à l'échelle de leur établissement qu'à un niveau systémique.

BePax se positionne ici comme partenaire de tou·te·s les acteurs et actrices de terrain en contact avec les jeunes. Ce projet s'inscrit donc dans l'objectif d'accompagner les personnes qui souhaitent prendre du recul et questionner le système scolaire dans une démarche volontaire, à travers un outil pédagogique, réfléchi avec les premiers et premières concerné·e·s, pour faire émerger de nouvelles pratiques qui prennent mieux en charge les situations de racisme. Les objectifs principaux de ce projet sont dès lors d'**outiller non seulement le personnel volontaire et les élèves, mais également les acteurs en dehors de l'école pour identifier et nommer le racisme, ainsi que réfléchir à des pistes d'action qui créent du changement**.

Dans ce dossier, la première partie explorera les fondements théoriques pour clarifier la nature du racisme, l'interaction entre les niveaux interpersonnel et systémique, et leurs manifestations dans le contexte scolaire. La deuxième partie présentera nos ateliers et entretiens de terrain menés avec les jeunes et les enseignant·e·s, à partir desquels nous avons identifié des problématiques récurrentes au sein des écoles belges francophones. Par la suite, la troisième partie mettra en lumière des initiatives inspirantes développées dans différents établissements. Nous concluons avec la quatrième partie, proposant des grilles d'animation destinées aussi bien aux jeunes qu'aux adultes, qu'ils soient enseignant·e·s ou travailleur·euse·s de la jeunesse. En fin de dossier se trouve une partie ressources ainsi qu'un annuaire qui permettront aux acteur·trice·s de mettre en place des ateliers ou autres formes de sensibilisation au sein de l'école ou en dehors, avec les jeunes et les adultes.

UN SITE WEB SOUS FORME D'OUTIL PÉDAGOGIQUE

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il s'agit d'un site web conçu comme un outil pédagogique visant à mieux comprendre et combattre le racisme. Ce site offre une variété de ressources éducatives et interactives. En mettant en lumière le racisme comme un phénomène structurel, ce site vise à sensibiliser sur les dynamiques racistes présentes dans le milieu scolaire et au-delà.

A DESTINATION DE QUELS PUBLICS ?

Si cet outil est accessible à toutes et tous, il vise plus particulièrement toutes les personnes amenées à encadrer des jeunes et des citoyen·ne·s qui souhaitent prendre du recul sur leur trajectoire. Il s'adresse donc aussi bien aux professeur·e·s qu'aux membres des directions, au personnel des services PMS, aux éducateurs et éducatrices, qu'aux travailleur·euse·s associatifs en contact avec les jeunes.

Cet outil est également destiné à des animateurs ou animatrices d'un public adulte qui souhaite apporter un regard critique sur son vécu en lien avec l'école ou questionner le système scolaire de manière générale.

QUELS OUTILS ET RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES DISPONIBLES SUR LE SITE WEB ?

- Un contexte théorique plus extensif
- Des situations concrètes analysées
- Des vidéos pédagogiques et de témoignages
- Des pistes de réaction
- Un glossaire
- Ressources

ADRESSE WEB

www.racismealecole.be



RETOUR SUR LE PROCESSUS

Dans un premier temps, nous avons souhaité recueillir les témoignages du terrain. L'objectif était non seulement de **relever les réalités et les difficultés concernant le racisme à l'école, mais aussi mettre en avant les diverses initiatives portées par les jeunes et les enseignant·e·s**, car iels sont premièrement concerné·e·s et les personnes les plus pertinentes pour trouver des

pistes ajustées à leur contexte. En effet, nous avons pour objectif de **faciliter la transmission et la prise de recul sur les savoirs de vécu et les expériences**. Pour cela, nous avons travaillé à deux niveaux : avec le personnel enseignant et avec les jeunes.

PERSONNEL ENSEIGNANT



Groupe de travail



Entretien individuel

Nous avons d'abord lancé un groupe de travail réunissant des enseignant·e·s volontaires, sur leur temps personnel, et une association collaborant étroitement avec les écoles. Cette rencontre a été animée sous la forme d'une intervision, inspirée de la Thérapie Communautaire intégrative ¹ (Barreto et al., 2010).

Cette méthode permet aux participant·e·s d'amener leurs réalités de terrain et de réfléchir à des pistes d'action face à celles-ci. **Une fiche d'animation est disponible dans la quatrième partie de ce dossier pédagogique pour les personnes qui souhaiteraient reproduire cet atelier.**

Afin de continuer d'approfondir la réalité des enseignant·e·s, nous avons mené des entretiens individuels qui nous ont permis d'atteindre des personnes en dehors de Bruxelles et ainsi, prendre en compte les réalités de l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles. **Les résultats de ce travail peuvent être consultés dans la deuxième partie de ce dossier pédagogique.**

¹ La thérapie communautaire interactive, utilisée lors de réunions de groupe, vise à renforcer les liens communautaires et la santé mentale. Les participant·e·s partagent leurs expériences, ce qui favorise le soutien mutuel et l'échange de stratégies de coping. Cette méthode valorise les savoirs et compétences collectives, aidant les participant·e·s à trouver ensemble des solutions à leurs problèmes.

JEUNES



Ateliers autour du racisme



Entretien vidéo où les jeunes s'interrogent entre eux-elles.

En parallèle, nous avons rencontré et travaillé avec un groupe de jeunes investi au sein de la Cellule éducative de la Maison de la Prévention d'Auderghem (CEMPA). Le groupe avait choisi le racisme et le harcèlement comme thèmes de travail pour l'année.

Pour commencer, nous avons organisé deux ateliers avec pour objectif de comprendre leurs représentations du racisme, décortiquer ce qu'est le racisme systémique et mieux comprendre ce que chacun·e vit dans son école. Par la suite, nous avons réalisé des vidéos pour mettre en avant et rendre plus accessible la réalité des

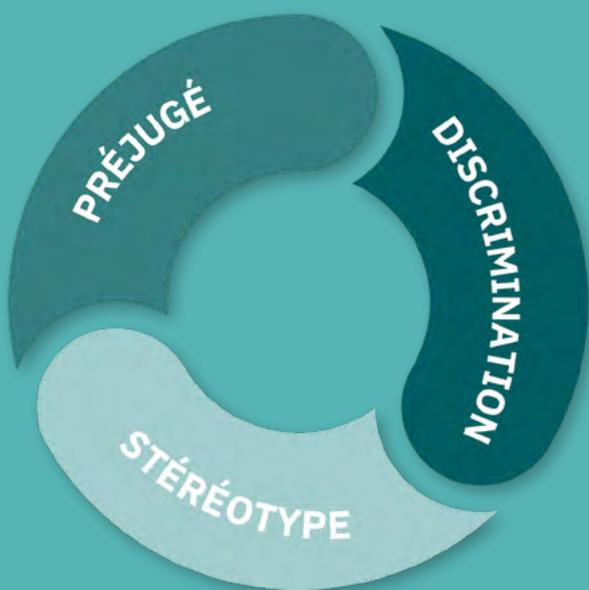
jeunes à d'autres qui souhaitent prendre du recul sur celle-ci. Dans une démarche participative et horizontale, « pour et par » le public, nous avons proposé aux jeunes de s'interviewer les un·e·s les autres et ainsi, se mettre dans la peau de journalistes.

Ces entretiens vidéo (disponibles sur notre site www.racismealecole.be) nous ont permis de recueillir des témoignages situés, illustrant leurs réalités et leurs propositions pour faire bouger les lignes. **Les résultats de ce travail peuvent être consultés dans la deuxième partie de ce dossier pédagogique.**

PARTIE I

LES FONDEMENTS THÉORIQUES

Finalement, qu'est-ce que le racisme ? Le racisme est un système, cela signifie qu'il se manifeste sous différentes formes, à différents niveaux de la société et dans toutes les sphères de nos vies. Le racisme en tant que système peut être défini comme **une conception du monde et des rapports de pouvoir, où s'opère une hiérarchisation des groupes d'individus basée sur une série de critères dits « raciaux » (couleur de peau, origine, ethnicité, religion,...)**. Ce système repose sur différentes dimensions qui alimentent et permettent une reproduction du système.



Le racisme se base tout d'abord sur des mécanismes psychosociaux (Leveaux et Dulion, 2023) :

- Les **stéréotypes** sont des idées préconçues sur des groupes de personnes. Les stéréotypes renvoient à une dimension cognitive, ce sont des pensées qui vont simplifier la réalité et qui sont communément admises dans la société.
- Les **préjugés**, qui s'attachent plutôt à la dimension affective et émotionnelle d'une idée, sont des attitudes ou des émotions négatives envers un groupe social sur base des stéréotypes qui lui sont accolés.
- Les **discriminations**, quant à elles, sont des actes et comportements différenciés basés sur des stéréotypes et préjugés.

Le racisme est un système, cela implique également qu'il est présent à différents niveaux de la société (Yancy, 2020) :



- Le **niveau individuel** concerne les relations interindividuelles. Le racisme peut, par exemple, se manifester sous forme de micro-agressions, d'insultes racistes, d'agressions dans la rue, etc.
- Le **niveau institutionnel** implique les relations entre les individus et les institutions ou les personnes représentantes d'une autorité. Cela peut prendre la forme d'une discrimination de la part d'un·e agent·e de police, d'un·e professeur·e, au guichet du CPAS, etc.
- Le **niveau structurel** ou global fait référence au racisme ambiant dans la société. Ce racisme s'illustre par des discours racistes dans les médias, la sous-représentation ou les représentations stéréotypées des personnes racisées², penser que les personnes noires sont intrinsèquement plus douées au basketball qu'à la natation, etc.
- Enfin, le **niveau historique** tend à montrer que le racisme ne date pas d'hier. Ce système prend racine dans une histoire longue d'injustice, dont la colonisation, le racisme scientifique, l'esclavage en sont des moments marquants.

Le racisme systémique met l'accent sur l'idée que nous sommes tou·te·s socialisé·e·s dans une société empreinte d'un imaginaire et de pratiques racistes qui s'ancrent dans nos manières de voir le monde et les individus, et nos actions découlent de cet imaginaire.

Pour réellement comprendre ce qu'est le racisme, il est donc important de l'analyser dans sa dimension systémique afin de pouvoir trouver des outils adéquats pour lutter contre ce phénomène. Analyser le racisme comme enjeu structurel et la manière dont il se manifeste à l'école permet également de sortir d'une culpabilisation de chacun·e d'entre nous, aussi bien ceux·celles qui en sont la cible que du personnel encadrant, et collectivement mener une réflexion sur les cas de racisme à l'école afin de s'outiller sur les manières de le comprendre, réagir, surmonter et prévenir.

Comment le racisme se manifeste-t-il à l'école ?

En 2018, Unia³, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, publiait le [baromètre de la diversité dans l'enseignement](#). À travers une série d'indicateurs tels que le taux de redoublement en fonction des origines ou l'influence de l'origine des parents sur les orientations scolaires, cette recherche montre l'ampleur des inégalités en matière d'enseignement en Belgique.

La recherche coordonnée par Unia montre, par exemple, que **les jeunes élèves racisé·e·s n'expérimentent pas l'enseignement de la même manière que leurs pair·e·s non-racisé·e·s**. Il y a notamment des biais autour du retard scolaire. Les personnes d'origine belge sont celles qui réussissent le plus leur scolarité sans retard scolaire (72,4%), alors que les jeunes élèves issu·e·s de l'immigration rencontrent plus souvent un retard scolaire (66,5 des élèves avec des origines de l'Europe de l'Est, 63% des élèves avec des origines d'Afrique subsaharienne, et 60,3% des élèves avec des

2- Pour approfondir les termes « racisé·e », « racialisé·e », « racisation », etc., consultez notre article [« Le racisme comme système »](#), par Nour Outojane, 2021.

3- Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité en Belgique.

origines du Maghreb). En prenant en compte les facteurs qui influencent les performances à l'école, il y a une part nette attribuable uniquement aux origines migratoires des élèves. Nous observons que cette part attribuée à des caractéristiques dites raciales varie en fonction des régions et des pays. Elle est plus importante dans l'enseignement néerlandophone que francophone. **Les élèves ciblé-e-s par le racisme sont également plus rapidement redirigé-e-s vers des filières techniques et professionnelles** (Jacobs & Rea, 2007). Ces réorientations scolaires ont des impacts sur le choix d'études supérieures et des futures professions et donc sur le statut socioéconomique une fois l'âge adulte atteint. Par conséquent, nous constatons que les opportunités d'ascension sociale offertes par l'école sont moindres pour les enfants issu-e-s de milieux socioéconomiques défavorisés, ce qui est particulièrement le cas en Belgique avec un enseignement très marqué par les inégalités sociales (Danhier & Jacobs, 2017). Plus encore, de récentes analyses montrent qu'avec un niveau d'éducation similaire, **les jeunes issu-e-s de quartiers vulnérabilisés obtiennent moins facilement un travail, en comparaison à ceux et celles qui viennent de quartiers plus privilégiés** (Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, 2020). Les discriminations raciales, croisées avec d'autres critères comme le genre ou le statut

socioéconomique, entraînent des conséquences sur la trajectoire de vie des jeunes et leur estime de soi.

Nous pouvons parler de conséquences en chaîne pour les personnes ciblé-e-s par ces stéréotypes.

Plus récemment, dans son rapport annuel [« Étudier et travailler sur pied d'égalité »](#) (2022), Unia montre que **le racisme est toujours la discrimination la plus commune dans l'enseignement**. Les élèves et leurs parents dénoncent, par exemple, des sanctions différentes en fonction des origines ainsi que du harcèlement et des insultes à caractère raciste dans les cours de récréation tant de la part des encadrant-e-s scolaires que de leurs camarades.

En résumé, les recherches montrent que le phénomène du racisme à l'école peut se diviser en cinq catégories :

- les manuels scolaires, ce qu'ils disent ou taisent ;
- les discours et comportements des équipes éducatives ;
- les discours et gestes des camarades de classe ;
- le folklore écolier (fêtes scolaires, Saint-Nicolas,...) ;
- les différentes décisions administratives.



La remise en question du système scolaire est importante afin d'encourager un système éducatif plus inclusif et respectueux des jeunes et futurs adultes cibles de discriminations. Il est donc primordial de former et accompagner les personnes qui souhaitent se questionner sur cette problématique afin qu'elles puissent se prémunir de tels comportements et apprendre à réagir face à des situations de racisme.

Le présent projet s'attache à donner la parole aux professeur·e·s et aux jeunes sur les problématiques rencontrées sur le terrain et réfléchir collectivement à des pistes de solution, applicables en dehors de l'école également. En effet, l'école n'est pas toujours un terrain favorable au changement. Il est pourtant un socle sociétal important avec des conséquences considérables pour les citoyen·ne·s.

Consultez le site web du projet si vous souhaitez aller plus loin dans l'exploration théorique.

Contexte et méthodologie

Pourquoi un outil sur le racisme à l'école ?

Comment nous y sommes-nous pris.es ?

À qui nous adressons-nous ? Et puis d'abord, c'est quoi le racisme ?

On le sait, l'école est un miroir des inégalités qui traversent la société. Elle en est également bien souvent un révélateur. Et peut s'avérer traumatisante. Dans le podcast « Kiffe ta race² » qui aborde les questions de racisme et de discriminations, nombreuses sont les

Personnes racisées

Par personnes racisées², nous entendons les personnes qui subissent négativement les effets² du processus de racialisation². Ce terme ne renvoie donc en aucun cas à quelque chose de naturel ou d'essentialisant. Ce terme désigne les personnes qui vivent structurellement les violences et discriminations racistes, qui se voient altérisées sur base de leur appartenance – réelle ou supposée – à un groupe social.

PARTIE 2

LES PROBLÉMATIQUES DE RACISME À L'ÉCOLE

Au cours de notre projet, nous avons constitué un groupe de travail ponctuel autour de la réalité des encadrant·e·s scolaires d'une part, et nous avons rencontré un groupe de jeunes d'autre part. Lors de nos rencontres et entretiens individuels, nous avons relevé une **série de problématiques communes liées au racisme dans les établissements**. Nous pouvons les regrouper en 4 points : les dynamiques intergroupes entre les jeunes ; les comportements discriminants du personnel encadrant ; les règles structurant la vie quotidienne à l'école et enfin, l'inégalité du système scolaire belge.

I. LES DYNAMIQUES INTERGROUPE ENTRE JEUNES

ENSEIGNANT·E·S

Lors des échanges durant les ateliers et entretiens individuels, les personnes que nous avons rencontrées nous ont fait part de leur désarroi quand elles sont face à des remarques jugées racistes entre élèves issu·e·s de différentes communautés minorisées.

« [...] CE QUI M'A MARQUÉ EST UNE DIMENSION ENTRE ÉLÈVES, ILS VONT AVOIR DES JOUTES VERBALES, ENTRE ÉLÈVES D'ORIGINE MAGHRÉBINE ET ÉLÈVES NOIR·E·S. SUR LE TON DE LA BLAGUE, MAIS CE SONT DES PROPOS QUI ONT UN CONTENU RACISTE. JE TROUVE ÇA COMPLIQUÉ DE RÉAGIR, LES DEUX ÉTANT VICTIMES DE RACISME. C'EST COMME SI C'ÉTAIT UN EXÉCUTOIRE. JE NE PERÇOIS PAS DANS LA DYNAMIQUE QU'IL Y A UNE SOUFFRANCE LIÉE À ÇA. C'EST INTENTIONNEL. MAIS C'EST QUESTIONNANT POUR MOI SUR QUELLES LIMITES À METTRE. »

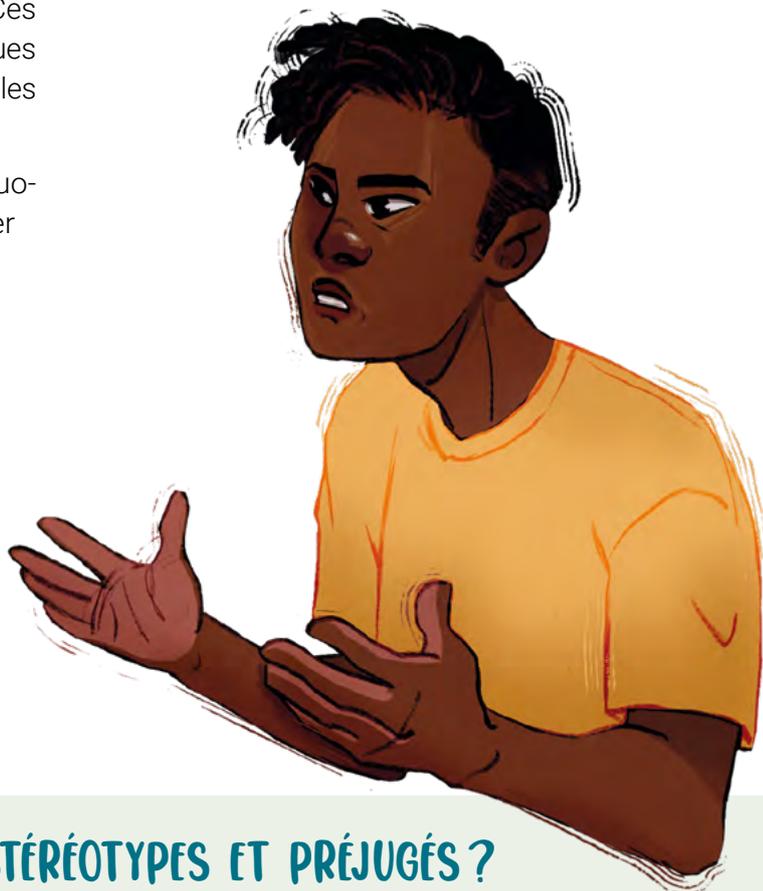
A., professeure de sciences sociales

Les élèves relèvent de problèmes de dynamique intergroupes entre eux. Dans de nombreux établissements, un favoritisme envers les élèves blancs et une mise à l'écart des élèves racisés sont observés.

Un autre problème relevé est les stéréotypes négatifs véhiculés à propos des jeunes garçons noirs et arabes, les qualifiant de dealers ou de voleurs. Ces stéréotypes, souvent lancés sous forme de blagues ou humour, peuvent alimenter des tensions entre les jeunes et un mal-être.

Le harcèlement, les moqueries, les insultes quotidiennes et les maltraitances, qui peuvent aller jusqu'au suicide, sont des problèmes graves relevés par les élèves lors des ateliers. Pour y remédier, des actions concrètes comme la sensibilisation par des vidéos éducatives, la création de plateformes d'expression pour les personnes cibles de racisme, et la mise en place d'espaces d'accompagnement, comme les maisons de prévention, sont proposées par les jeunes. Instaurer une boîte à plaintes, afficher les coordonnées d'UNIA et

du MRAX pour explorer les pistes légales, et inviter ces instances à l'école renforceront la confiance des élèves en ces institutions. Il est également proposé par les jeunes que les écoles disposent de personnes de confiance pour soutenir les élèves cibles de discrimination (**voir la troisième partie sur les initiatives scolaires à mettre en place**).



COMMENT DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS ?

Dans les recherches scientifiques, plusieurs pistes de déconstruction et de changement social se dégagent. La première est la **sensibilisation**. Celle-ci travaille au niveau de la cognition des personnes et de la prise de conscience des mécanismes menant au racisme. Cependant, les recherches montrent des limites à la sensibilisation, surtout pour des personnes ayant des préjugés très ancrés (Beelman & Herinemann, 2014).

Une autre piste est celle de la **rencontre intergroupes**. Ces démarches montrent des changements puissants, mais nécessitent plusieurs conditions pour que l'effet soit optimal (Christie & Allport, 1954 ; Stangor & al., 1996) : un statut égal entre les groupes, des objectifs communs, la mise en place d'une coopération, le soutien des figures

d'autorité ou de personnes de référence et la facilité perçue de la prise de contact. Cependant, ces études sont grandement critiquées à la lumière des « Critical Race Theory » (Erasmus, 2010). Les arguments sont de deux ordres : ces résultats sont obtenus dans des conditions expérimentales artificielles et il est difficile d'avoir un statut égal en présence d'inégalités structurelles dans la société.

Enfin, une troisième voie est celle du **changement politique et institutionnel**. Cette partie est également essentielle pour que le changement puisse venir de la structure même de la société et compenser les inégalités sociales présentes (Erasmus, 2010).

2. UN PERSONNEL ENCADRANT AYANT DES COMPORTEMENTS DISCRIMINANTS

ENSEIGNANT·E·S

La seconde problématique concerne les ressources humaines. Nos discussions avec le personnel encadrant ont pu relever que certain·e·s enseignant·e·s cibles de racisme ne voyaient pas leur contrat renouvelé, et ce sans aucune explication, ou encore des professeur·e·s ou la direction tenant des propos racistes ou faisant du favoritisme envers certains groupes d'élèves sans que cela n'ait de conséquence.

Selon des encadrant·e·s scolaires, ces différentes situations peuvent, de ce fait, créer des tensions au sein des équipes dans la mesure où certaines personnes se sentent prises entre deux feux. D'une part, ces professeur·e·s souhaiteraient transmettre des valeurs de tolérance et de respect aux élèves, et dès lors, ouvertement montrer leur désapprobation face à ces comportements discriminants. Mais iels ont le sentiment de devoir faire « corps unique » d'autre part, ce qui sous-entend n'émettre aucune critique envers des collègues qui pourraient avoir des propos ou comportements racistes. Un sentiment de complicité naît alors chez ces professeur·e·s, et cela crée *in fine* un mal-être au travail pour ces personnes⁴.

« ON EST PRIS ENTRE LES VALEURS QU'ON ESSAIE DE TRANSMETTRE AUX ÉLÈVES. LES PROFS SONT CENSÉS FORMER UNE ÉQUIPE COHÉRENTE ET SOLIDAIRE, CAR CELA FONCTIONNE MIEUX AU SEIN DE L'ÉCOLE. ON NE PEUT PAS CRITIQUER NOS COLLÈGUES, MAIS ON EN SOUFFRE, IL Y A UN SENTIMENT D'ÊTRE COMPLICE D'AGISSEMENTS CONTRAIRES À NOS VALEURS. »

M., professeur de géographie

Le témoignage ci-dessus explique bien la difficulté d'agir au sein même des établissements. Sortir de l'enceinte de l'école, comme la participation à un at-

elier d'échange sur les réalités concernant le racisme, peut susciter une prise de recul et une réflexion avec l'objectif d'alimenter un questionnement et des actions dans et en dehors du cadre scolaire.

Nos échanges nous ont également permis de discuter de la réaction des directions quand de telles situations se produisent. Les enseignant·e·s et les jeunes estiment parfois qu'il y a un manque de réaction de la direction. Dans certains cas, celle-ci n'a pas les moyens de réagir en raison du statut de l'enseignant·e concerné·e.

« QUAND UN PROF EST NOMMÉ, TRÈS PEU DE MARGE DE MANŒUVRE POUR LE SANCTIONNER. INCIDENT, DIRECTION. ENSUITE, PO^S, BLÂME. C'EST SEULEMENT APRÈS PLUSIEURS BLÂMES QU'IL PEUT Y AVOIR UNE SANCTION. »

T., professeur de sciences sociales

Ce manque de réaction peut donc, en partie, s'expliquer par la conscience des directions de la pénurie d'enseignant·e·s. Dans certains cas, les personnes cibles de racisme ou témoins ont le sentiment que la direction n'a pas agi, mais ce n'est pas toujours le reflet de la réalité. Nos échanges avec les encadrant·e·s scolaires nous ont permis de comprendre que pour des raisons de confidentialité et gestion des ressources humaines, les directions n'ont pas toujours les opportunités de visibiliser les actions qu'elles ont mises en place pour répondre à un incident raciste.

« LA DIRECTION LUI A « CONSEILLÉ FORTEMENT » UNE FORMATION À L'UNIA. [...] LES RÉACTIONS DE LA DIRECTION NE SONT PAS VISIBLES, CAR IL Y A DES QUESTIONS DE CONFIDENTIALITÉ. ÇA ME PARAÎT LOGIQUE DE NE PAS AVOIR D'ÉCHO. LA DIRECTION CONSEILLE DES CHOSSES, MAIS C'EST AU PROF DE L'APPLIQUER. »

T., professeur de sciences sociales

Ceci montre dès lors que les réactions sont, dans la grande majorité, individualisées. Le manque de réflexion collective et structurelle sur la problématique systémique du racisme empêche d'attaquer le problème de fond dans les écoles, qui reproduit les inégalités vécues ailleurs, au lieu de créer des opportunités pour les réduire. Avoir des lieux de réflexion en dehors du cadre scolaire est donc une opportunité bien utile pour questionner le système scolaire, socle principal de notre société, afin de trouver des pistes d'action collectives et systémiques.

JEUNES

Durant les ateliers, les élèves ont également relevé des incidents où les professeur·e·s ou membres du personnel encadrant ont eu des remarques à tendance raciste. Par exemple, un professeur de religion qui fait souvent des remarques discriminatoires, comme expliquer qu'il ne voulait pas envoyer ses enfants dans une école où il y a beaucoup d'élèves d'origine maghrébine.

Dans un autre cas, un chauffeur de bus qui refuse l'accès à un élève noir, l'insultant de « singe ». Pour les jeunes, une telle conduite doit être immédiatement signalée, et la société de transport devrait le licencier ou engager des poursuites judiciaires.

Un autre exemple apporté par les jeunes est une professeure qui a critiqué ses élèves en utilisant des termes racistes, les qualifiant de « négros sans argent ». Des faits similaires se sont produits dans une autre école où un directeur d'école a tenu des propos racistes en demandant aux élèves noir·e·s de partir lors de la cérémonie de diplômes.

Ces incidents qui semblent isolés reflètent un problème structurel plus large, où l'école manque de leviers efficaces pour sensibiliser et sanctionner face au racisme.

4- Voir notre dossier pédagogique « Racisme au travail », écrit par Yasmine Kaddouri, 2021.

5- Pouvoir organisateur

6- La Fédération Wallonie-Bruxelles a mis en place une plateforme « [Harcèlement à l'école](#) » qui recense des ressources et des informations utiles pour les équipes éducatives, les parents et les élèves.

LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION

En Belgique, la législation anti-discrimination est, en fait, fondée sur trois lois fédérales : la loi dite « Genre », la loi dite « Antiracisme » et la loi dite « Anti-discrimination ». Ces lois visent à protéger les individus contre diverses formes de discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement (UNIA, 2024).

La loi antiracisme, adoptée en 1981, et révisée plusieurs fois depuis, interdit toute discrimination basée sur la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la prétendue « race », la couleur de peau et l'ascendance. Elle vise à prévenir et à réprimer les comportements racistes dans tous les aspects de la société belge. **La loi genre**, votée en 2007, tend à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, le sexisme et toutes les discriminations qui découlent de certains changements sociétaux, comme la transidentité. **La loi anti-discrimination**, aussi promulguée en 2007, englobe un large éventail de critères de discrimination, parmi lesquels la conviction religieuse ou philosophique, l'origine ou condition sociale, la langue.

Les lois anti-discrimination en Belgique reconnaissent aussi bien la **discrimination directe** (traitement moins favorable d'une personne en raison d'un critère protégé) que la **discrimination indirecte** (disposition, critère ou pratique apparemment neutre, mais ayant un effet défavorable disproportionné sur un groupe protégé). En outre, l'injonction à discriminer est explicitement interdite, ce qui inclut toute forme d'incitation ou d'ordre donné à une personne de discriminer autrui.

Pour garantir l'application de ces lois, la Belgique dispose d'institutions spécialisées telles que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Unia) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les sanctions peuvent aller de l'amende à l'emprisonnement, en passant par des mesures de réparation et de compensation pour les victimes.

3. LES RÈGLES QUI STRUCTURENT LA VIE À L'ÉCOLE

ENSEIGNANT·E·S

Lors de nos échanges, les professeur·e·s ont mentionné qu'il existait des règlements d'ordre intérieur (ROI) comprenant des règles qui discriminent des parties de la population scolaire : le plus souvent les jeunes filles, et à certaines occasions, les personnes qui voudraient porter des « habits culturels ».

Les encadrant·e·s que nous avons rencontrés relèvent le caractère sexiste et raciste de ces règlements, qui visent plus particulièrement les tenues des jeunes filles tant en ce qui concerne le foulard, que les jupes et hauts jugés trop courts.

« DISCRIMINATIONS BASÉES SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE. VOILE AUTORISÉ, MAIS PAS DE COULEUR NOIRE, CAR ASSOCIÉ À L'INTÉGRISME, MAIS CELA EST PRÉSENTÉ COMME « DANS UN SOUCI DE CONVIVIALITÉ » PAR LA DIRECTION. ABSURDE, CAR LES FILLES VEULENT POUVOIR ASSORTIR LEUR TENUE QUAND ELLES ONT UNE PRÉSENTATION ORALE, PAR EXEMPLE. [...] IL Y A AUSSI UNE INTERDICTION DES VÊTEMENTS TRADITIONNELS, MAIS CELA NE CONCERNE QUE LES TENUES COUVRANTES ET NOIRES, QUAND ÇA COUVRE AUSSI LES PIEDS. ET ÇA NE CONCERNE QUE LES JEUNES FILLES QUI PORTENT DES ROBES LONGUES NOIRES AVEC UN FOULARD. »

M., professeure de sciences

Une particularité de l'interdiction du foulard dans les établissements scolaires est que cette interdiction est souvent cachée derrière des règles assez floues dans le ROI.

« LES DÉBATS DE SOCIÉTÉ REVIENNENT TRÈS VITE. DÉBAT SUR L'ABAYA. ON A EU UNE DISCUSSION SUR CE QU'ON FAIT. ON CONSTATE QUE DES ÉLÈVES PORTENT CES ROBES. DES PROFS ÉTAIENT CHOQUÉS, ET ONT FAIT DU « LOBBYING » AUPRÈS DE LA DIRECTION. LA DIRECTION A RÉAGI, A FAIT UN ADDENDUM AU ROI POUR AJOUTER « TENUE CORRECTE » ET « TENUE D'ENSEIGNEMENT », ON NOIE LA CHOSE. EN VRAI, ÇA VEUT DIRE PAS DE ROBE LONGUE. »

T., professeur de sciences sociales

Ces règles interdisant certaines tenues sont discriminatoires et créent des environnements hostiles et excluants pour les élèves, dans un lieu qui est censé viser l'inclusion et l'égalité de chances pour toutes et tous, et plus particulièrement les jeunes filles qui sont à l'intersection du racisme et du sexisme (Benelli et al., 2006). La mise en application de ces règles larges et floues pose également question : comment savoir quelle robe longue interdire au sein de l'école ? Quelle subjectivité est-elle à l'œuvre quant au constat sur les tenues des jeunes filles ?

« ON A CONSTATÉ LA DISPARITION DES FILLES CONCERNÉES DEPUIS L'APPLICATION DE CETTE RÈGLE. [...] C'EST PROBLÉMATIQUE, CAR ÇA NE FAVORISE PAS L'ÉMANCIPATION DES FILLES. »

M., professeure de sciences

ZOOM SUR L'INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité, c'est un concept qui aide à comprendre comment différentes formes de discrimination ou de privilège se combinent et se renforcent entre elles. Par exemple, être une femme noire et pauvre implique des défis spécifiques qui sont différents de ceux qu'affronte une femme blanche et pauvre ou un homme noir et riche.

L'intersectionnalité montre que des aspects comme la prétendue race, le genre, la classe sociale, la sexualité, la nationalité, et bien d'autres encore, sont

tous connectés et s'influencent mutuellement. C'est un outil pour mieux comprendre la diversité et la complexité des expériences humaines au quotidien (Bilge & Colin, 2020).

Depuis 2023, les discriminations intersectionnelles sont reconnues et intégrées dans les législations anti-discriminations en Belgique.

JEUNES

En miroir aux enseignant-e-s, les jeunes notent également ces discriminations touchant particulièrement les filles – notamment dû à leurs choix vestimentaires. Plusieurs jeunes notent que l'interdiction du voile, alors que les croix sont autorisées, reflète une discrimination déguisée. Un autre exemple de double standard religieux est l'autorisation des croix en raison de l'histoire chrétienne de l'école, tandis que le voile est interdit. Cette interdiction, souvent justifiée par une règle générale sur les couvre-chefs, ne permet pas de respecter la diversité religieuse et culturelle des élèves, et a pour conséquence de particulièrement exclure les jeunes filles musulmanes de l'enseignement.

Par ailleurs, il est déjà arrivé que le règlement intérieur de certaines écoles interdise les coiffures telles que les tresses et locks, ciblant indirectement les élèves noir-e-s.

Le manque de repas halal à la cantine scolaire est aussi une problématique relevée par les jeunes et les oblige à apporter leur propre nourriture. Or, ceci peut créer une discrimination indirecte – notamment pour les jeunes les plus précaires. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une situation ou une règle ou une mesure, à première vue neutre, entraîne des effets discriminatoires pour certaines personnes ou groupes.

Il est important de prendre conscience que ces règles ciblent indirectement des populations minorisées sur base de leur prétendue race.



LA COMPLEXITÉ DES SIGNES RELIGIEUX DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE BELGE

Dans l'enseignement secondaire en Belgique, les élèves jouissent de la liberté de penser, de conscience et de religion, tout en étant protégé-e-s contre la discrimination. Cela leur permet, en théorie, de porter des signes religieux ou philosophiques à l'école. Toutefois, des exceptions existent. Une école peut imposer une interdiction si celle-ci poursuit un objectif légitime et se révèle appropriée et nécessaire. Parmi les objectifs légitimes, il peut y avoir la promotion de l'égalité des chances et la prévention de la pression morale sur les jeunes filles. Cependant, pour être validées, ces interdictions doivent être concrètement justifiées.

Du côté du personnel, les écoles peuvent invoquer la neutralité pour interdire les signes convictionnels. Cependant, la situation est plus délicate pour les élèves.

La jurisprudence diffère sur ce sujet. La Cour Constitutionnelle tolère une interdiction fondée sur une interprétation stricte de la neutralité. À l'inverse, le Conseil d'État défend que les convictions des élèves, en tant qu'utilisateurs du service public, doivent être respectées, sauf en cas de danger réel prouvé (UNIA, 2024).

Un cas illustratif est le jugement du Tribunal de première instance de Nivelles en mai 2020, qui a statué que l'interdiction générale du port du foulard restreint la liberté d'expression religieuse des élèves, les distinguant ainsi des enseignant-e-s, représentants de l'État (UNIA, 2024).

Impact sur les jeunes filles et les minorités religieuses :

Ces interdictions peuvent affecter de manière disproportionnée les jeunes filles, en particulier celles issues de minorités religieuses. Les empêcher de porter des vêtements ou accessoires religieux peut limiter leur accès à l'éducation, les forçant à choisir entre leur foi et leur scolarité.

4. UN SYSTÈME SCOLAIRE INÉGALITAIRE EN BELGIQUE

Enfin, la dernière problématique mise en avant lors des différentes rencontres est le contexte systémique dans lequel s'inscrit l'enseignement en Belgique. Tel que le renvoie la littérature à ce sujet (**voir la partie sur les fondements théoriques de ce dossier pédagogique**), les professeur-e-s déplorent un système scolaire inégalitaire avec une forte ségrégation en fonction des quartiers et de l'origine des élèves, où les jeunes d'origine étrangère sont relégué-e-s plus facilement dans des écoles professionnelles et techniques qui sont parfois perçues comme des « écoles poubelles ».

« ON ENTEND AUSSI SOUVENT DES ÉLÈVES OU DES PROFS DIRE « MAIS ON N'EST PAS À MOLENBEEK ICI », DONC ÇA PEUT AUSSI EXPLIQUER QUE DES ÉLÈVES SE SENTENT SUPÉRIEURS AUX ÉCOLES DE CES QUARTIERS-LÀ ET ENSUITE QUAND CERTAINS ÉLÈVES SONT ENVOYÉS VERS CES ÉCOLES, COMMENT DOIVENT-ILS LE PRENDRE ? »

E., travailleuse sociale intervenant dans les écoles



PARTIE 3

LES INITIATIVES DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Lors de nos échanges, le personnel scolaire nous a également fait part des différents projets ou initiatives pour lutter contre le racisme. Ces initiatives, loin de se limiter à un simple constat, illustrent la créativité et l'engagement des établissements et des équipes éducatives dans la mise en œuvre de solutions concrètes pour les problèmes identifiés. Ces démarches inspirantes méritent d'être mises en avant, car elles peuvent servir de modèle pour d'autres écoles, mais aussi, inspirer la société civile, dont le secteur de la jeunesse, pour des projets à mettre en place avec les jeunes.

« FILLES, GARÇONS, ETC. – ÉGALITÉ »

Projet de lutte contre les discriminations de genres avec une perspective intersectionnelle

Ce projet est organisé depuis 6 ans dans une école secondaire de la région de Charleroi. Il a pour objectifs d'échanger, avec les élèves, sur l'égalité et les discriminations, essentiellement sur les discriminations de genres, mais avec une ouverture à d'autres discriminations, comme le racisme. L'ambition de l'école est d'encourager l'acceptation de toutes les personnes peu importe leur origine, genre, religion, etc. Les professeur·e·s veulent transmettre aux élèves l'idée qu'**il ne faut pas forcément comprendre une culture et les opinions des autres, il faut avant tout les respecter.**

Un autre objectif de ce projet est d'avoir des représentations positives de la diversité qui se trouve dans l'école. Lors de discussions avec leurs élèves, certain·e·s professeur·e·s ont réalisé que les jeunes ne voyaient que très rarement des personnes qui leur ressemblaient dans les productions médiatiques, et des représentations positives et non-stéréotypées

étaient encore plus rares. Par ce projet, les enseignant·e·s souhaitent donc montrer d'autres réalités aux jeunes et les encourager à suivre des chemins différents que ce que leur destine les stéréotypes.

Ce projet a démarré à la suite d'une remarque sexiste de la direction sur la tenue d'une professeure. Lors de sa première édition, **le projet était l'exposition « Filles, garçons, à égalité ? » en partenariat avec Plan international.** Les encadrant·e·s scolaires de l'établissement ont voulu aller plus loin ; et depuis, tous les 2 ans, une nouvelle campagne de sensibilisation a lieu. **La colère et l'indignation ressenties face à la remarque sexiste de la direction se sont transformées en moteur pour le projet.** Désormais, ce projet est de plus grande ampleur et comprend des conférences, des spectacles, des expositions et le partage de podcasts. En 2026, le projet reviendra dans l'établissement et aura pour thème « Sexisme, racisme, la double peine ».

OUVRONS LES PORTES DE L'ÉCOLE

Initiative scolaire de lutte contre le racisme

Ce projet annuel au sein d'un établissement de la région de Liège invite les étudiant-e-s à participer à une série d'interventions sur la thématique du racisme et des migrations à partir de différentes portes d'entrée. Durant une semaine, les élèves assistent à **une série d'interventions et spectacles en dehors de l'enceinte de l'école afin d'ouvrir leurs horizons à d'autres réalités.**

Ce projet a démarré en 2014, coïncidant ainsi avec la guerre en Syrie et la crise de l'accueil qui s'en est suivie en Europe. Les professeur-e-s ont souhaité parler des migrations, en déclinant la thématique en 10 à 12 ateliers (la psychiatrie, stress post traumatique, l'accès aux soins, le genre : le parcours différentiel en tant que femme ou homosexuel, la géopolitique des migrations : qu'est-ce que les gens fuient ?, les questions identitaires et la reconfiguration des identités au cours du parcours de migration, comment les médias racontent les migrations ?, VOTEM – problématique de l'enfermement, les MENA, etc.). **Durant ces ateliers, les témoignages sont au cœur des échanges en invitant des personnes premièrement concernées.**

LA FRESQUE DE LA DIVERSITÉ

Projet pour valoriser la diversité au sein de l'établissement

À travers ce projet, l'établissement a souhaité **mettre en avant les nouveaux publics présents.** En 30 ans, l'école est passée d'un institut uniquement ouvert aux garçons, spécialisé en sciences et mathématiques, avec pour ambition de former des futurs médecins et ingénieurs, à un établissement mixte, tant en termes de genre que d'origine, et ouvert à d'autres options comme les sciences humaines et les langues. Cette école représente, aujourd'hui, l'évolution démographique du centre de Bruxelles, et par cette fresque, l'école a voulu montrer les visages de ce nouveau et représenter la diversité des élèves.

Pour aller plus loin dans cette démarche, l'école veut également mener une réflexion sur ses valeurs.

DES SANCTIONS RÉPARATRICES

Initiative pour un climat scolaire plus apaisé

Dans une volonté d'avoir un climat scolaire apaisé, une école de la région bruxelloise souhaite expérimenter les sanctions réparatrices plutôt que punitives. Ces sanctions ont pour objectif **d'entrer en dialogue avec les personnes qui ont commis une faute afin de faire comprendre le degré de gravité et la nature de l'acte.** Ces sanctions permettent donc une réflexion profonde et évitent l'ostracisation de l'auteur-e.



ESPACE DE PAROLE RÉGULÉE

Initiative pour créer un climat bienveillant

Un espace de parole régulée est un moment pensé de manière à **créer un environnement sûr et sécurisant afin que chaque personne ait la possibilité de s'exprimer dans un cadre de respect et de bienveillance sur ce que chacun·e vit.**

Faire appel à des espaces de parole safe peut s'avérer utile à deux titres : soit en réponse à un conflit pour créer un cadre de médiation entre les différentes personnes impliquées afin qu'elles puissent s'exprimer sur ce qui n'a pas été et apaiser les tensions. Soit, de manière régulière pour avoir des instants de discussion respectueux et constructifs, et ainsi entretenir des relations apaisées. Ces espaces ont donc pour objectif de libérer la parole de chacun et chacune tout en se protégeant.

« L'OBJECTIF EST QUE LES ÉLÈVES ASSUMENT LEURS TORTS ET PARLENT DES PROBLÉMATIQUES. LE RÉSULTAT EST QUE LES ÉLÈVES SE SONT EXCUSÉ·E·S. C'ÉTAIT CONSTRUCTIF CAR FINALEMENT TOUS LES ÉLÈVES ONT PARTICIPÉ ET ONT PARTAGÉ LEURS ÉMOTIONS. CELA A AUSSI PERMIS DE METTRE LE DOIGT SUR D'AUTRES TYPES DE DISCRIMINATION QUI TOUCHENT LES ÉLÈVES. »

A, professeur qui a mis en place des espaces de parole régulée pour sa classe

DES PISTES D'INITIATIVE, POUR ET PAR LES JEUNES

Lors de nos ateliers avec les jeunes, iels nous ont suggéré plusieurs pistes qui les aideraient et leur permettraient de rendre leur environnement scolaire plus sûr. Voici ces pistes relevées :

1. Règles qui structurent la vie à l'école :

- Revoir les règles vestimentaires pour garantir une véritable neutralité religieuse.
- Introduire des repas halal dans le menu de la cantine pour respecter les besoins alimentaires de tous les élèves.

2. Le personnel encadrant ayant des comportements discriminants :

- Signaler immédiatement les comportements racistes et discriminatoires.
- Prendre des actions immédiates, pouvant aller jusqu'à la suspension ou le renvoi, en cas de propos ou comportements racistes de la part du personnel.
- Sensibiliser le personnel éducatif pour prévenir les incidents racistes.

3. Réagir face au racisme :

- Promouvoir l'égalité de traitement et éliminer toute forme de favoritisme.
- Création de plateformes ou d'espaces d'expression pour les victimes de racisme : une personne de confiance ; des cercles de parole ; des boîtes à plaintes
- Mise en place d'espaces d'accompagnement comme les maisons de prévention
- Afficher les coordonnées d'UNIA et MRAX pour les pistes légales, et inviter ces instances à l'école pour renforcer la confiance des élèves en ces institutions.

4. Éduquer face au racisme :

- Déconstruire les stéréotypes négatifs véhiculés par des sessions de sensibilisation pour les jeunes et pour les enseignant·e·s
- Intégrer l'histoire du racisme et la colonisation dans les programmes scolaires

PARTIE 4

FICHES PÉDAGOGIQUES POUR CRÉER DES ESPACES DE DIALOGUE À PROPOS DU RACISME

ANIMATION 1

PARLER DU RACISME AVEC LES JEUNES

Cette fiche pédagogique a pour objectif de **guider les animateur-trices dans la conduite d'un atelier sur le racisme avec un groupe de jeunes**. L'atelier est conçu pour favoriser une prise de conscience collective, encourager l'expression personnelle des participant-e-s, et développer des solutions concrètes

pour lutter contre le racisme dans le cadre scolaire ou en dehors. Les activités proposées sont organisées de manière à créer un environnement interactif et participatif, permettant aux participant-e-s de s'engager activement tout en intégrant les principes de sensibilisation et de réflexion critique.



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Suite à cet atelier, les jeunes seront capables de :

- Expliquer ce qu'est le racisme (avec sa dimension systémique)
- Identifier des situations problématiques au sein de leur vie à l'école et en dehors
- Co-construire et créer des solutions qui les aideraient à mieux se sentir à l'école et en dehors

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Panneaux
- Marqueurs, peintures, magazines, etc.
- Sablier pour le temps
- Photolangage⁷
- Blason

TEMPS

2 heures. L'animation peut aussi se faire en deux sessions : l'étape 1 à 3 lors de la première et l'étape 4 à 6 dans la deuxième.

FIL DE L'ANIMATION

1) Brise-glace (10-15 minutes) : mettre les participant-e-s à l'aise avec une activité ludique permettant d'entrer dans l'animation ou dans l'heure de cours. Cela peut être une activité corporelle, un photolangage, un partage musical. Amener une activité qui mette à l'aise les participant-e-s.⁸

2) Construction d'une définition commune (40 minutes) : séparer les participant-e-s en deux petits groupes et leur proposer de faire une course : l'équipe qui brainstorme le plus de mots pour définir le racisme en 10 minutes a gagné. L'animateur-trice peut vraiment amener un aspect jeu, compétitif et une pression du temps pour stimuler le groupe de participant-e-s. Des cartons peuvent être donnés aux participant-e-s pour noter les mots et les rapporter ensuite à l'animateur-trice. Ensuite, l'animateur-trice propose de reprendre les réponses et que les participant-e-s puissent les classer selon les catégories qu'ils estiment similaires. Enfin, les participant-e-s peuvent à la fin nommer ces catégories. Il est possible que les 4 éléments du racisme en tant que discrimination systémique ressortent : l'individuel ; l'historique ; le structurel ; l'institutionnel (**voir la partie théorique**). Si tel n'est pas le cas, l'animateur-trice peut compléter la réponse des jeunes avec des éléments manquants, tout en créant un dialogue autour de leurs expériences sur cette catégorie. Par exemple, si la partie historique manque, l'animateur-trice peut demander aux jeunes quelle est l'origine de ce racisme, ces origines ont-elles encore des répercussions aujourd'hui, etc.

3) Quels sont nos enjeux sur le racisme ? (40 minutes) : Lors de cette étape, nous souhaitons pousser les jeunes à la créativité et au partage d'expérience. En sous-groupe de 3 ou 4, les jeunes brainstorment sur des situations de racisme qu'ils ont déjà vues dans le cadre scolaire ou en dehors, et les notent sur la première partie du blason (**un exemple de blason à remplir est disponible en annexe**). Pour s'inspirer, ils peuvent faire référence aux différents domaines où le racisme peut se trouver (programmes scolaires, conversations quotidiennes, entre enseignant-e-s, avec le personnel de l'école, les règles, sorties scolaires, supports médiatiques, autres). Sur la seconde partie du blason, les jeunes réfléchissent aux pistes de solution, éventuellement les projets dont ils auraient connaissance pour combattre le racisme. [*Remarque pédagogique : partir d'un support d'exemples pour libérer la parole. Cela peut être les vidéos de BePax, un ouvrage sur le racisme, des exemples de BD de situations de racisme, etc.*]

4) Partage des blasons (20 minutes) : Chaque groupe présente aux autres son blason, les problématiques et les solutions trouvées. [*Remarque pédagogique : il ne faut surtout pas invalider l'expérience des jeunes en leur posant des questions comme « es-tu sûr que c'est bien ce qui s'est passé ? es-tu sûr d'avoir bien compris ? Est-ce que tous les enseignant-e-s sont comme cela ? » Ici, nous souhaitons accueillir une parole et des expériences de souffrance et mettre les jeunes en réflexion sur comment agir dessus. Invalider les expériences risque de les remettre en souffrance, d'obstruer la confiance avec l'animateur-trice et ferait obstacle aux échanges durant l'atelier.*]

5) Mise en place des actions collectives (20 minutes) : à l'aide de l'animateur-trice, les jeunes réfléchissent aux différentes façons dont ils pourraient concrétiser leurs actions collectives. Idéalement, ils choisissent ensemble une action courte, facile à atteindre dans un premier temps et mettent en œuvre un plan collectif pour la mise en place. Cette première action pourra servir de tremplin pour d'autres solutions collectives à venir.

6) Clôture (10 minutes) : faire un tour de table pour partager les ressentis suite à l'atelier, à l'aide d'un photolangage par exemple.

7- Le photolangage est une technique d'animation qui utilise des photographies choisies pour stimuler la discussion et l'expression des pensées et des sentiments des participants dans un groupe. Des photolangages prêts à l'emploi existent. Les cartes du jeu Dixit sont également fréquemment utilisées pour cette animation.

8- Le Centre d'études pour le développement, l'innovation et la prospective en ressources humaines (CEDIP) propose [un répertoire de brise-glace](#) qui s'adapte très bien aux jeunes.

CRÉER DES ESPACES D'ÉCHANGE

L'intervision est un moment pour échanger entre pair-e-s sur les expériences et difficultés rencontrées dans son métier. C'est l'occasion de recevoir du soutien et des pistes d'action pour faire évoluer une situation précise. Cette méthodologie nous est inspirée de la Thérapie communautaire intégrative (TCI), née au Brésil (Barreto et al., 2010). La grille d'animation peut être appliquée à des équipes d'animation, des équipes d'enseignement, des groupes de parents, des citoyen-ne-s volontaires adultes souhaitant s'interroger sur le racisme à l'école.

OBJECTIFS

- Réfléchir à ses pratiques, se décharger de situations difficiles et être soutenu-e entre pair-e-s.
- Échanger sur ses pratiques de terrain, identifier des pistes d'action concrètes, enrichir son sac à dos d'outils pédagogiques, se renforcer.

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Les règles de l'intervision à afficher dans la salle
- Un tableau ou de grandes feuilles
- Des marqueurs

[Remarque pédagogique : Lors des interventions, des outils pour faciliter l'expression de chacun-e peuvent être utilisés. Les photolangages, comme les cartes du jeu de société Dixit, sont souvent utilisés. Les participant-e-s peuvent choisir une carte qui symbolise leur émotion, leur rôle, leur vécu, leur difficulté, et illustrer ainsi leurs propos.]

FIL DE L'ANIMATION

- 1) Brise-glace :** avoir une activité ludique ou de convivialité qui permet de créer du lien avec les différent-e-s participant-e-s.
- 2) Moment de détente :** proposer un court exercice de relaxation, par exemple centré sur la respiration.
- 3) Introduction et cadre de l'intervision (10 minutes)**
Pour commencer l'animation, l'animateur-trice accueille les participant-e-s et explique ce qu'est une intervion.

L'animateur-trice lit les règles de l'intervision :

- **Parler en « je »**, afin d'ancrer ses propos dans une expérience précise.
- **Pas de jugement**, afin de se respecter.
- **Pas de conseils**, afin de ne pas donner le sentiment de mieux savoir que l'autre.
- **Pas de longs discours**, afin de laisser à tout le monde l'opportunité de s'exprimer.
- **Respecter la parole de l'autre**, afin de ne pas remettre en question les expériences des autres.

Une affiche reprenant ces règles peut être accrochée dans la salle pour que chacun-e puisse s'y référer tout au long de l'animation.

4) Tour des problématiques (10 minutes)

L'animateur-trice donne 1 à 2 minutes à chacun-e pour réfléchir à une expérience ou une difficulté à partager au groupe. Ensuite, la parole est donnée aux participant-e-s. Chaque personne partage, de manière sommaire, une problématique qu'elle rencontre en lien avec le racisme vécu. Les autres participant-e-s ont la possibilité de poser des questions de clarification.

L'animateur-trice prend note des différentes problématiques sur une grande feuille ou un tableau.

5) Choix de la problématique (10 minutes)

Quand tout le monde a pu déposer ses difficultés, l'animateur-trice propose de passer à un vote pour choisir une thématique à creuser. Les autres pourront être abordées lors d'une prochaine intervion.

Pour voter, les participant-e-s réfléchissent à une difficulté qui résonne en elles-eux, qu'ils ont également rencontrée et qu'ils ont surmontée, ou une situation qui s'y rapproche et pour laquelle ils pourront apporter des pistes d'action.

6) Creuser la problématique choisie et échanges de pratiques (30 minutes)

Quand une problématique a été sélectionnée, la personne concernée peut développer la situation qu'elle rencontre et ses interrogations. Les autres personnes sont invitées à poser des questions de compréhension, des questions qui viennent interroger les représentations et susciter la réflexion de la personne concernée.

Chacun-e peut, ensuite, prendre la parole pour expliquer une situation qui fait écho à celle partagée et expliquer les ressources qui ont été mises en place pour débloquer les difficultés rencontrées. Il est important de ne parler que d'expériences vécues personnellement.

[Remarque pédagogique : Si le temps le permet, il peut y avoir un moment de discussion plus libre (sans imposer le cadre intervention).]

[Remarque pédagogique : Des émotions peuvent surgir lors du partage d'expériences difficiles. Les expressions de soutien verbales et non verbales sont les bienvenues dans ce cas.]

7) Clôture (15 minutes)

Quand tout le monde a pu partager des ressources, l'animateur·trice fait le tour des participant·e·s pour demander à chacun-e ce qu'ils ont appris de la séance, ce qu'ils emportent avec eux.



BONUS

COMMENT UTILISER LES VIDÉOS DE BEPAX ?

Les propos de ces vidéos ont été recueillis lors des deux ateliers avec un groupe de jeunes investi·e·s au sein de la CEMPA. Ces entretiens vidéo nous ont permis de recueillir des témoignages situés, illustrant les réalités sur le racisme ainsi que leurs propositions d'initiatives.

Filmer ces témoignages répondait à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il s'agissait de visibiliser et de valoriser la parole des jeunes. Ensuite, ces vidéos peuvent servir de base de discussion et d'outil pédagogique pour les enseignant·e·s, les animateur·ices et les travailleur·euses sociaux·ales.

Lors d'une animation, ces vidéos peuvent servir de support à l'échange. Ci-dessous, nous proposons une fiche pédagogique sur la manière dont elles peuvent concrètement être utilisées.

En fonction des objectifs de l'animation, les vidéos peuvent être utilisées pour :

1. DÉFINIR LE RACISME

10 minutes	Diffuser les vidéos
30 minutes	<p>En sous-groupe, l'animateur·trice pose deux questions aux participant·e·s :</p> <ul style="list-style-type: none">● Que retiens-tu de la vidéo sur ce qu'est le racisme ?● Que rajouterais-tu ? <p>Chaque groupe fait un panneau divisé en deux avec d'un côté, ce que les participant·e·s retiennent et de l'autre, ce qu'ils rajouteraient à la définition.</p> <p>Il est possible aussi de leur proposer d'autres supports (des extraits de textes, autres vidéos), pour les aider à compléter leurs réponses.</p>
20 minutes	Présentation des productions des participant·e·s. Les autres personnes peuvent interagir et l'animateur·trice peut compléter avec certains éléments théoriques.

2. LIBÉRER LA PAROLE

10 minutes	Diffuser les vidéos
30 minutes	<p>L'animateur·trice pose la question aux participant·e·s : « Parmi les expériences racontées par les jeunes dans la vidéo, te retrouves-tu dans certaines d'entre elles ? ».</p> <p>Cette question peut donner lieu à une discussion ouverte.</p> <p>Si la parole est difficile à libérer, il est possible de partir de la même question mais de proposer à chacun·e de choisir un photolangage qui permette d'exprimer ce que l'expérience des jeunes réveille en eux-elles.</p>

3. RÉFLÉCHIR À DES PISTES D'ACTION

10 minutes	Diffuser les vidéos
30 minutes	<p>L'animateur·trice pose les questions aux participant·e·s :</p> <ul style="list-style-type: none">● Quelles sont les pistes proposées par les jeunes ?● Sont-elles applicables à notre école ? <p>À partir de ces questions, les participant·e·s peuvent créer un panneau, sur des grandes feuilles, avec deux colonnes : d'un côté, les pistes mentionnées dans la vidéo, et de l'autre, d'autres idées qu'ils aimeraient ajouter.</p> <p>Si certaines pistes ont déjà été faites, écrire sur le panneau ce qu'ils en retirent, s'ils ont trouvé cela efficace et quelles seraient les pistes d'amélioration.</p>
20 minutes	Présentation des panneaux

CONCLUSION

LA NÉCESSITÉ D'UN PLAIDOYER

Face aux enjeux persistants et profonds du racisme dans nos institutions scolaires, il est important de s'engager dans un plaidoyer politique structuré et déterminé. La lutte contre le racisme à l'école ne peut être limitée à des actions ponctuelles ou locales. Elle demande une approche systématique et coordonnée.

Nous recommandons de renforcer la sensibilisation et l'éducation au sein des établissements scolaires. Il est important de développer des programmes éducatifs qui abordent non seulement les manifestations évidentes du racisme, mais aussi ses formes les plus insidieuses et systémiques.

Un changement durable nécessite également un cadre politique solide. Nous proposons que les politiques éducatives soient révisées pour inclure explicitement la lutte contre le racisme comme une priorité. Cela peut inclure la mise en place de formations obligatoires pour le personnel éducatif, la création de comités de diversité et d'inclusion dans les écoles, et la révision des programmes scolaires pour inclure une représentation juste et diversifiée des histoires et des cultures.

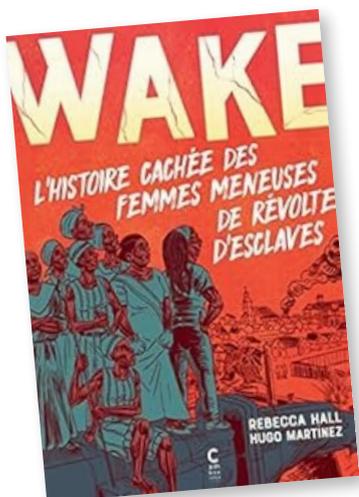
Nous recommandons également d'assurer un financement adéquat pour les initiatives antiracistes, garantissant que toutes les écoles, quel que soit leur localisation ou leur niveau de ressources, disposent des moyens nécessaires pour mettre en œuvre des programmes efficaces. Ce financement peut soutenir des projets tels que des ateliers de sensibilisation, des ressources pédagogiques diversifiées, et des plateformes d'expression pour les élèves cibles de discrimination.



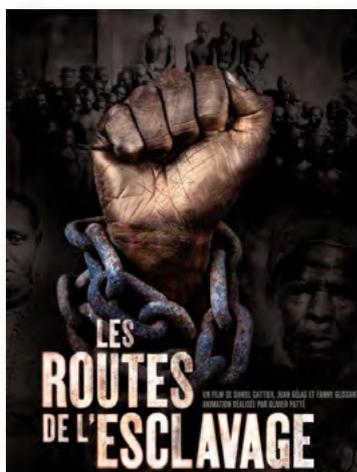
En conclusion, un plaidoyer politique fort est indispensable pour combattre le racisme à l'école de manière efficace et durable. Seule une approche globale et coordonnée pourra garantir que nos écoles deviennent des lieux véritablement inclusifs, où chaque élève a la possibilité de s'épanouir et de réussir, indépendamment de son origine ethnique ou culturelle, et ainsi devenir des citoyen·ne·s actif·ve·s dans la société.

RESSOURCES : POUR EXPLORER...

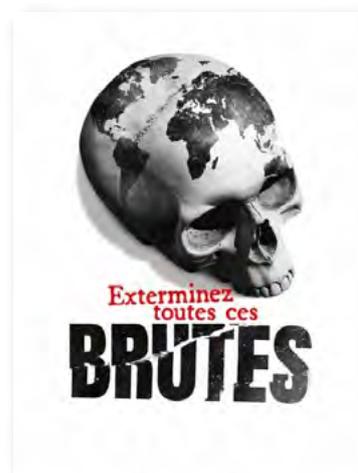
... l'histoire du racisme, la colonisation et la mise en esclavage



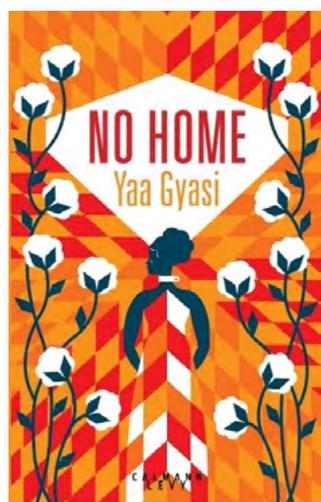
Rébecca Hall et Hugo Martinez, *Wake : L'histoire cachée des femmes meneuses de révoltes d'esclaves*, 2022. (Roman graphique)



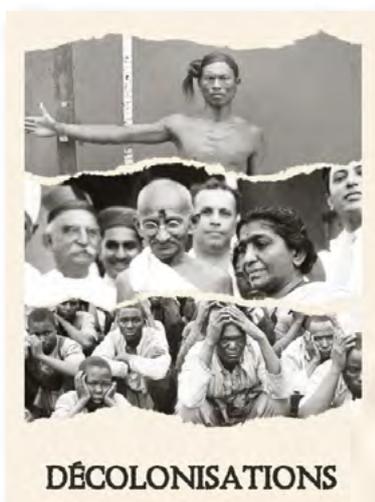
Daniel Cattier, Juan Gélas, Fanny Glissant, *Les routes de l'esclavage*, ARTE France, 2018. (Documentaire)



Raoul Peck, *Exterminons toutes ces brutes*, ARTE France, 2021. (Documentaire)



Yaa Gyasi, *No home*, 2017. (Roman)

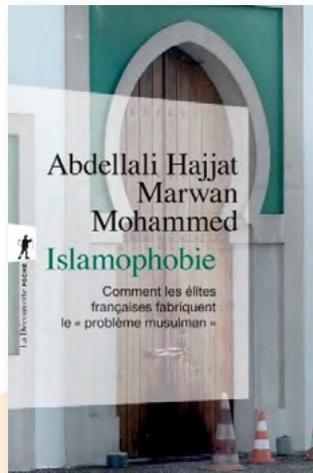


Karim Miské et Marc Ball, *Décolonisations*, ARTE France, 2019. (Documentaire)

... les bases théoriques



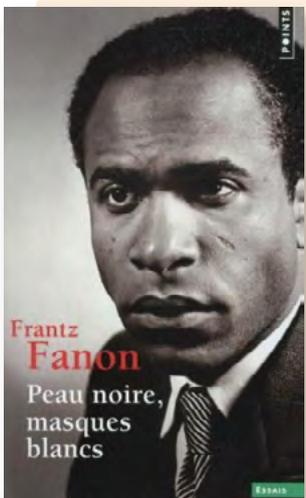
Collectif Féministe toi-même, *Les mots du contre-pouvoir. Petit dico féministe, antiraciste et militant*, 2022. (Revue associative)



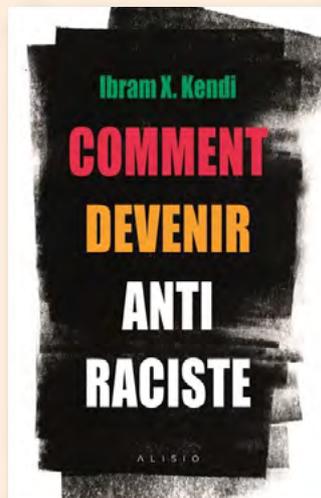
Abdellali Hajjat et de Marwan Mohammed, *Islamophobie : Comment les élites françaises fabriquent le « problème musulman »*, 2013. (Essai)



Rokhaya Diallo, Grace Ly, *Kiffe ta race*. (Podcast)



Frantz Fanon, *Peau noire, masques blancs*, 1952. (Essai)

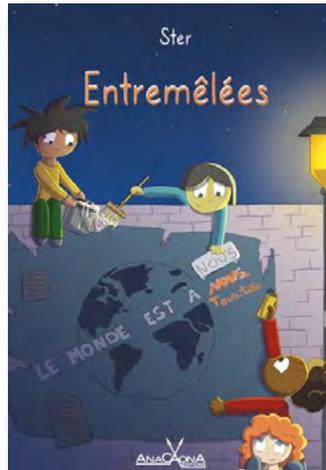


Ibram X. Kendi, *Comment devenir antiraciste ?*, 2020. (Essai)

... l'intersectionnalité



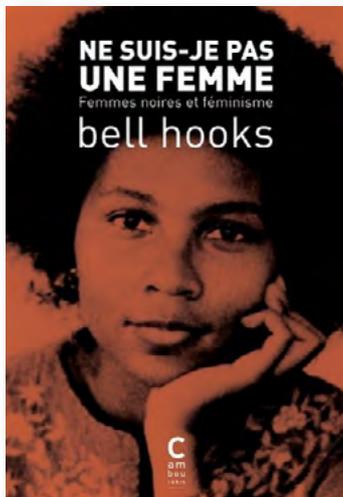
Françoise Vergès,
Un féminisme décolonial,
2019. (Essai)



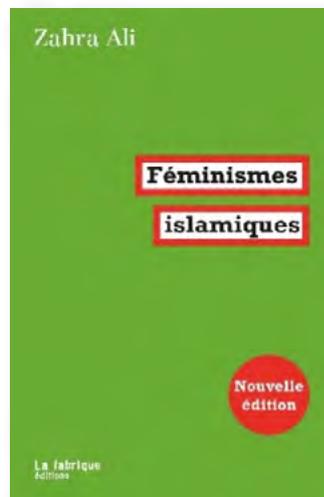
Esther (Ster) Chidi,
*Entremêlées : une BD
intersectionnelle*, 2021.
(Roman graphique)



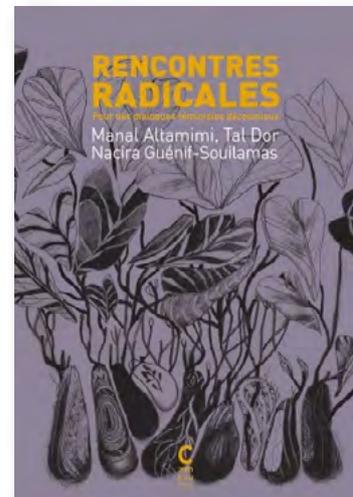
Éléonore Lépinard et
Sarah Mazouz, *Pour
l'intersectionnalité*, 2021.
(Essai)



bell hooks, *Ne suis-je pas
une femme ? : Femmes noires
et féminisme*, 1981. (Essai)

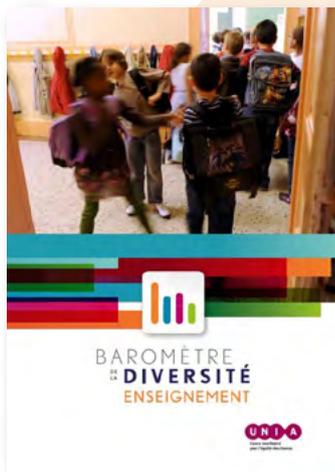


Zahra Ali, *Féminismes
islamiques*, 2012.
(Essai)



Manal Altamimi &
collaboratrices,
*Rencontres radicales,
Pour des dialogues féministes
décoloniaux*, 2018. (Essai)

... les discriminations à l'école

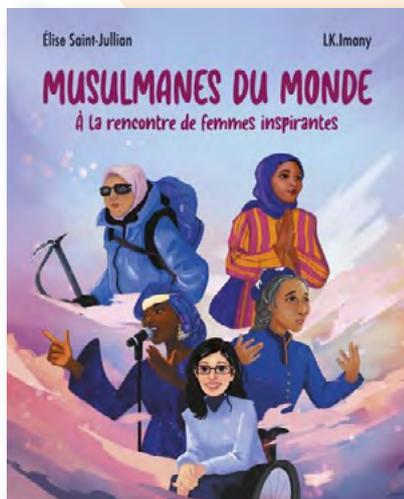


UNIA, *Baromètre de la diversité : Enseignement*, 2018. (Etude)



Betel Mabilite et Nicolas Rousseau, *Père Fouettard : à ne pas mettre à la portée des enfants*, 2018. (Revue associative)

... des représentations qui bousculent les stéréotypes



Elise Saint-Julian, L.L. Imany, *Musulmanes du monde – À la rencontre de femmes inspirantes*, 2024. (Roman graphique)

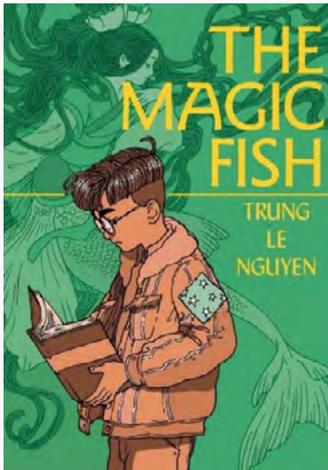


George M. Johnson, *Le bleu ne va pas à tous les garçons*, 2021. (Romain)



Adiba Jaigirdar, *La guerre du henné*, 2023. (Roman)

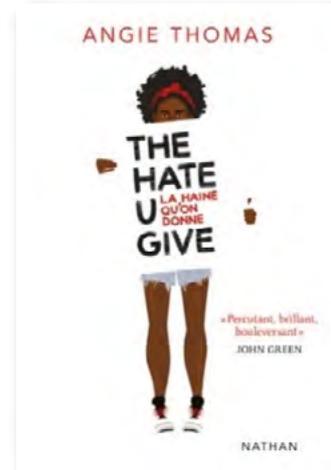
... les violences policières



Trung Le Nguyen,
The Magic Fish, 2020.
(Roman graphique)



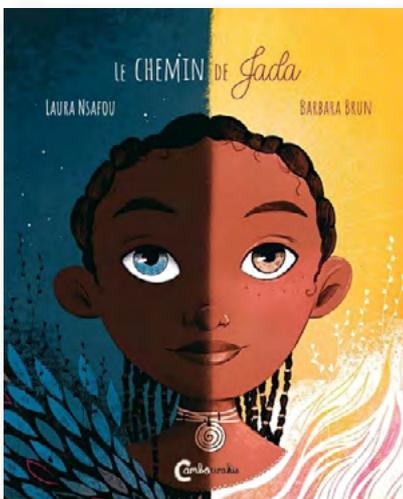
Sara Alfageeh, Nadia Shammam,
Écuyère, 2023.
(Roman graphique)



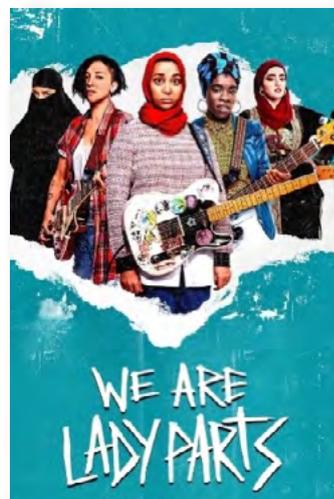
Angie Thomas, *The Hate U Give : La haine qu'on donne*, 2018. (Film)



Thomas Rozec, *Tout le monde déteste les violences policières*, Programme B, 2020. (Podcast)



Laura Nsafou et Barbara Brun,
Le chemin de Jada, 2020.
(Roman graphique)

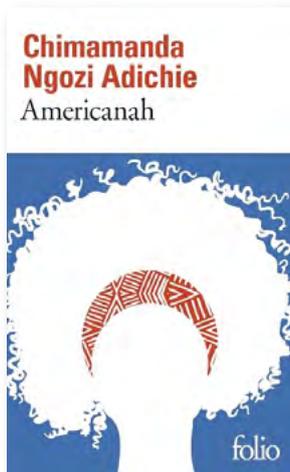


Nida Manzoor,
We are lady parts, 2021.
(Série)



Jérôme Baschet & collaborateurs, *Défaire la police*, 2021. (Essai)

... les parcours migratoires



Chimamanda Ngozi Adichie, *Americanah*, 2016. (Roman)

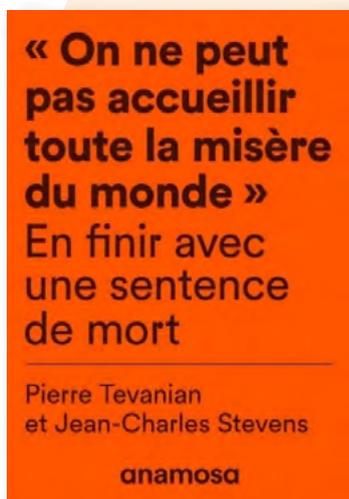
... les privilèges et la solidarité dans les luttes



Layla Saad, *Moi et la suprématie blanche*, 2021. (Essai)



Juliette Rousseau, *Lutter ensemble : pour de nouvelles complicités politiques*, 2021. (Essai)



Pierre Tevanian et Jean-Charles Stevens, « *On ne peut pas accueillir toute la misère du monde* » : *En finir avec une sentence de mort*, 2022. (Essai)

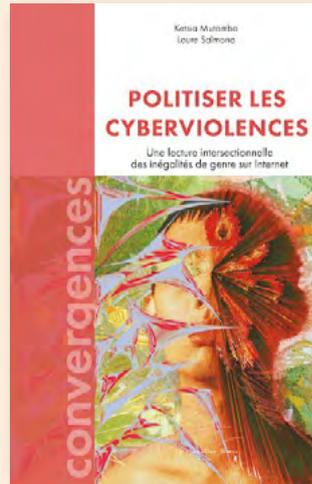


Estelle Depris, *Sans blanc de rien*, 2019. (Essai)

... le cyberharcèlement



Brittney Morris, *Slay*, 2022.
(Roman)



Ketsia Mutombo et
Laure Salmona, *Politiser
les cyberviolences.
Une lecture intersectionnelle
des inégalités de genre
sur Internet*, 2023. (Essai)



Florence Hainaut,
Cyberharcelée, 2023.
(Essai)

ANNUAIRE

Pour lutter contre le racisme et promouvoir l'inclusion, de nombreuses associations et organismes belges offrent des animations et des programmes éducatifs destinés aux écoles. Ces initiatives visent à sensibiliser les élèves aux questions de diversité, de racisme, de préjugés et d'égalité. Les interventions proposées par ces organisations prennent diverses formes, allant des ateliers interactifs et des jeux éducatifs aux conférences et débats, en passant par des projets artistiques et culturels.

Cet annuaire répertorie quelques associations et organismes actifs en Belgique en 2024, fournissant des informations pratiques pour faciliter la mise en place de ces animations dans les établissements scolaires.

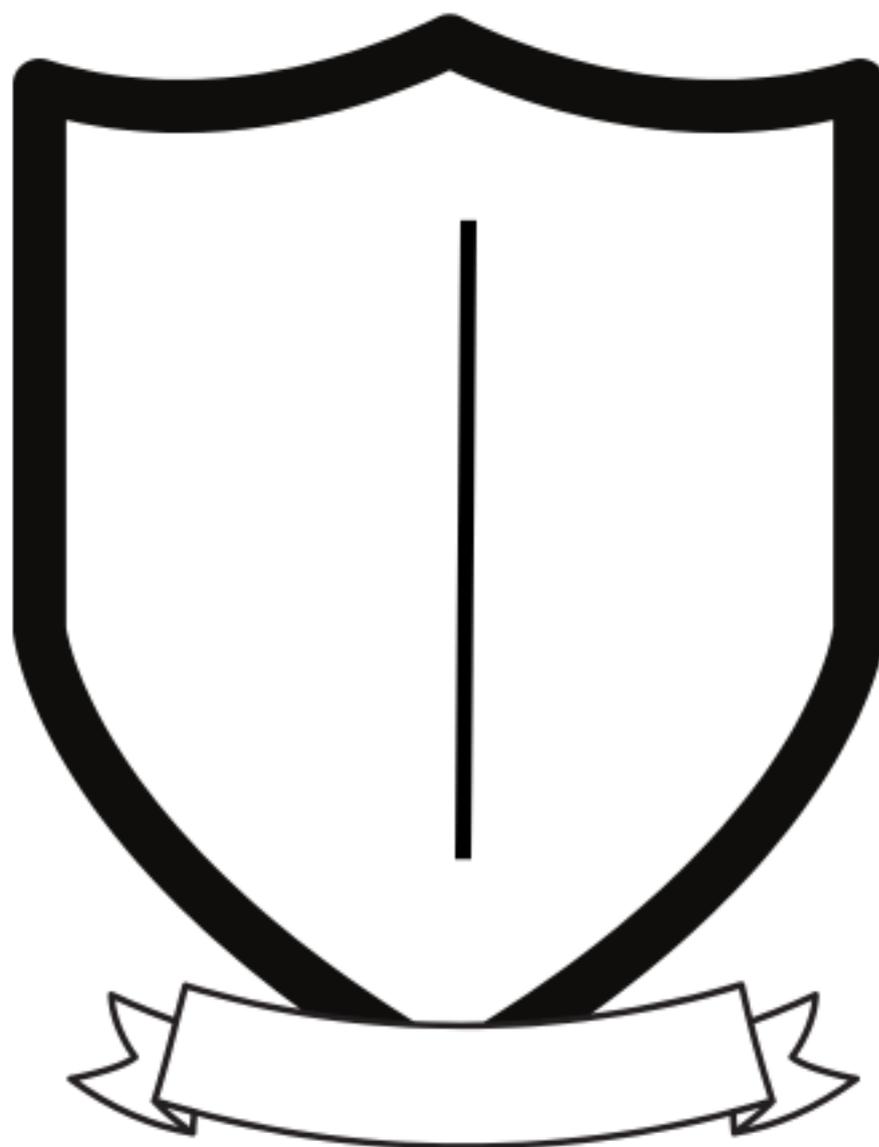
- L'asbl [ChanGements pour l'égalité](#) est un mouvement d'éducation permanente qui a pour objectif d'accompagner les acteurs et actrices de l'enseignement et de la formation en Fédération Wallonie-Bruxelles vers un changement afin de promouvoir plus d'égalité et de démocratie. Le Cgé propose des formations, des ateliers, des conférences-débats sur diverses thématiques liées à l'enseignement.
- Le [Collectif mémoire colonial](#) propose plusieurs activités, dont des visites décoloniales de Bruxelles et des animations, notamment à destination des écoles.
- L'[organisme de jeunesse Magma](#) décortique l'idéologie raciste et identifie les situations de discrimination sur base de récits de jeunes et grâce à diverses animations. Les jeunes testent ensuite des pistes d'action pour devenir des allié-e-s dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Magma propose également des activités autour du dialogue interculturel, partant des stéréotypes sur l'autre, grâce à des animations ludiques ou à des vidéos. Ces ateliers abordent l'identité, le choc culturel et la négociation interculturelle.
- Le [La Ligue des Droits Humains](#) propose des animations pour les jeunes, en milieu scolaire ou extra-scolaire : les sujets abordés sont choisis en accord avec la personne responsable de l'encadrement du groupe : asile et exil, discriminations, inégalités à l'école, précarité, désobéissance civile, etc. Les animations (gratuites) sont généralement ponctuelles (minimum 2h) et se basent sur des outils pédagogiques, favorisent également la culture du débat.
- L'[association Quinoa](#) propose des animations en milieu scolaire visant à susciter une réflexion, une prise de conscience, voire un engagement au quotidien chez les jeunes pour une meilleure compréhension du système dans lequel ils vivent. L'association aborde notamment le racisme systémique.
- Le [projet Migration](#), au-delà des préjugés porté par l'ULB Engagée et Jagora asbl, se déplace gratuitement à Bruxelles et en Wallonie. Le projet propose 8 modules d'animation qui déconstruisent des préjugés liés à la thématique de la migration.
- Le [CPAJE](#) développe différentes approches d'animation auprès d'enfants et de jeunes. Leur objectif : les soutenir dans leur devenir de Citoyen Responsable Actif Critique et Solidaire. Ils proposent des animations ponctuelles, des interventions de plus ou moins longue durée, dans le cadre d'un projet, dans une ou plusieurs structures ou établissements.
- [Unia](#) propose une page reprenant des campagnes, des outils, des formations sur la prévention et la sensibilisation aux discriminations
- [MRAX](#) propose des formations et animations sur différents sujets liés au racisme
- [Media Animation](#) propose plusieurs dossiers d'éducation aux médias, dont « Hollywood lave blanc – le cinéma entre racisme et multiculturalité ».

BIBLIOGRAPHIE

- Barreto, A., Boyer, J., Fénéon, C., & Hugon, N. (2010). *Thérapie communautaire: Pas a pas*.
- Beelmann, A., & Heinemann, K. S. (2014). Preventing prejudice and improving intergroup attitudes: A meta-analysis of child and adolescent training programs. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(1), 10-24. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2013.11.002>
- Benelli, N., Hertz, E., Delphy, C., Hamel, C., Roux, P. & Falquet, J. (2006). De l'affaire du voile à l'imbrication du sexisme et du racisme. *Nouvelles Questions Féministes*, 25, 4-11. <https://doi.org/10.3917/nqf.251.0004>.
- Christie, R., & Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. *The American Journal of Psychology*, 67(4), 742. <https://doi.org/10.2307/1418507>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Intersectionnalité* (2nd ed.). Editions Amsterdam.
- Erasmus, Z. (2010). Contact theory: Too timid for "Race" and racism. *Journal of Social Issues*, 66(2), 387-400. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2010.01651.x>
- Leveaux, S., Dulion, L. (2023). *Stéréotypes, préjugés et discrimination... C'est quoi la différence ?*. Podcast Milgram de savoirs.
- Stangor, C., Jonas, K., Stroebe, W., & Hewstone, M. (1996). Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability. *European Journal of Social Psychology*, 26(4), 663-675. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-0992\(199607\)26:4<663::aid-ejsp778>3.0.co;2-6](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-0992(199607)26:4<663::aid-ejsp778>3.0.co;2-6)
- UNIA. (2024). *Discrimination: Quelques précisions*. Unia. Retrieved July 17, 2024, from <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>
- UNIA. (2024). *Signes religieux portés par des élèves et des étudiant·e·s*. Unia. Retrieved July 17, 2024, from <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/convictions-religieuses-ou-philosophiques/signes/enseignement/eleves-et-etudiantes>
- Yancy, A. (2020). L'intersectionnalité : un concept à ne pas vider de sa substance. *Revue Signe des Temps n°3 - Juin-juillet-août*. BePax.

ANNEXE

1. Blason



Surfer sur www.bepax.org
et suivez-nous sur




Dialogue & Diversité

ASBL BePax
Chaussée Saint-Pierre 208
1040 Bruxelles

Tél. 02 896 95 00
info@bepax.org
www.bepax.org

Avec le soutien de la Fédération
Wallonie-Bruxelles



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES