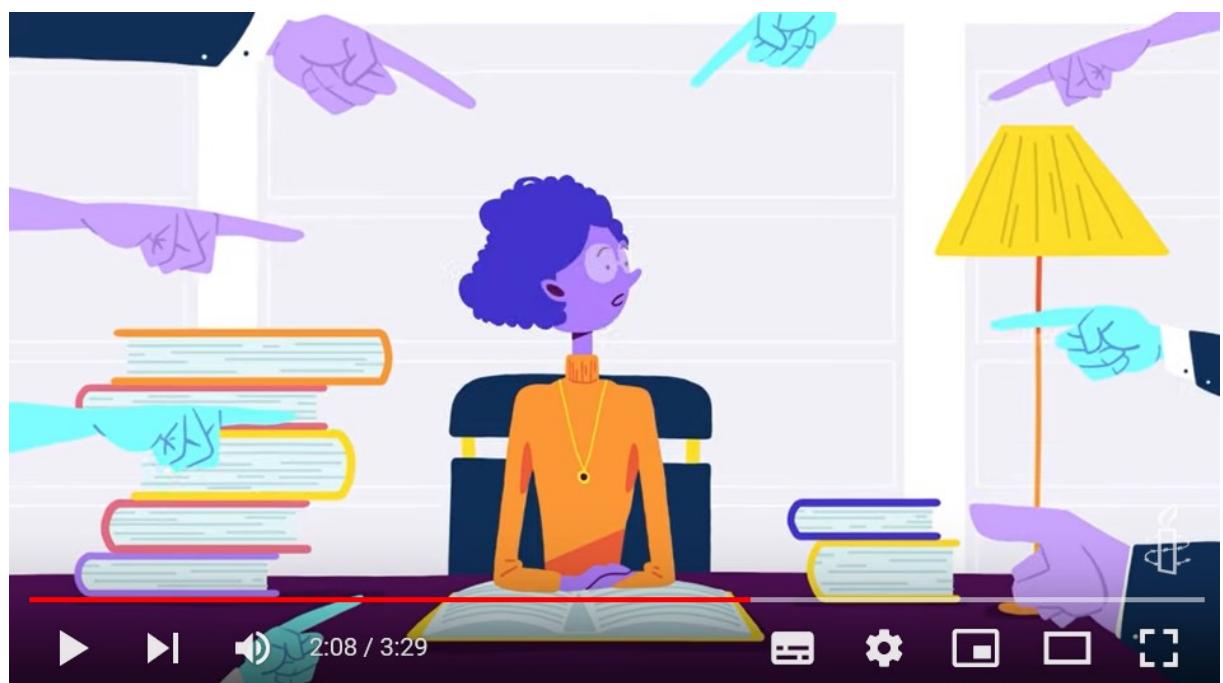


Activité pédagogique

La discrimination en 2 minutes.

Vidéo

© Amnesty International Suisse



Sommaire

Activité

La discrimination en 2 minutes. Vidéo..... 3

Annexes

Fiche de compréhension de la vidéo 4

Fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ». 5

Activité

La discrimination en 2 minutes. Vidéo

➤ **Durée :** 2 heures d'activité (+ entre 20 minutes et 1h19 de visionnage du film)

➤ **Public :** à partir de 12 ans

➤ **Nombre de participants :** de 8 à 30 personnes

➤ **Objectifs :**

- Vérifier les connaissances et la compréhension des notions de stéréotypes, préjugés et discriminations.
- Faire ressortir les grandes idées d'une vidéo.

➤ **Matériel :**

- Connexion Internet
- Ordinateur
- Vidéoprojecteur
- Fiche de compréhension de la vidéo (annexe 1)
- Vidéo « La discrimination en 2 minutes » : <https://urlz.fr/jYCQ>

➤ **Préparation :**

- Installez le matériel de projection et préparez la vidéo.
- Imprimez une fiche de compréhension par personne participante.
- Prenez connaissance de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. » (annexe 2).

Déroulement :

1. Annoncez que vous allez diffuser une vidéo courte sur les discriminations, « La discrimination en 2 minutes ». Demandez aux personnes participantes d'écouter et de regarder attentivement la vidéo.

2. Après ce premier visionnage, demandez aux personnes : qu'avez-vous retenu de cette vidéo ? Quels sont les concepts abordés ? Sont-ils nouveaux pour vous ?

3. Distribuez ensuite une fiche de compréhension par personne. Demandez-leur de la compléter pendant le deuxième visionnage. Vous pouvez leur laisser quelques minutes après pour finir de la compléter.

4. Partagez ensuite les réponses en grand groupe, en prenant les questions une par une. Vous pouvez vous aider de la fiche mémo (annexe 2) pour définir les notions de stéréotypes, préjugés, discriminations. Vous pouvez également visionner à nouveau des extraits de la vidéo si cela est nécessaire.

Annexe 1

Fiche de compréhension de la vidéo

Vidéo « La discrimination en 2 minutes », d'Amnesty International Suisse (2 minutes 12 secondes)

<https://www.youtube.com/watch?v=QuFpvGUODXQ&t=77s>

Qu'est-ce qu'un stéréotype ? Pouvez-vous donner un exemple ?

.....

.....

D'où viennent les stéréotypes ?

.....

.....

Qu'est-ce qu'un préjugé ? Pouvez-vous donner un exemple ?

.....

.....

Qu'est-ce que peuvent entraîner les stéréotypes et les préjugés ? Pouvez-vous donner un exemple ?

.....

.....

Quelles sont les propositions de solutions face à des propos discriminatoires ? En connaissez-vous d'autres ?

.....

.....

Annexe 2

Fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Les stéréotypes et les préjugés font également partie de notre vision du monde.

Les **stéréotypes** peuvent se définir comme « des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements de l'ensemble des membres de certains groupes »⁽¹⁾. Même un stéréotype en apparence positif peut avoir une portée négative, s'il réduit les individus d'un même groupe à une seule dimension et les uniformise ou les « essentialise », c'est-à-dire qu'il cherche à expliquer ce que les gens font (conduites, comportements) par ce qu'ils sont (essence, nature).

L'existence de stéréotypes serait liée au fonctionnement de notre cerveau et à la façon dont ce dernier traite les informations qui nous parviennent. Les stéréotypes sont une des stratégies de notre système cognitif pour compenser nos capacités limitées à traiter l'information. L'être humain tend naturellement à classer les choses selon des caractéristiques, et il en va de même pour les individus que nous classons selon différents critères, observables ou non. On appelle cela la **catégorisation sociale**.

Caractéristiques des stéréotypes :

- Un stéréotype est caractérisé par un mélange de divers éléments de connaissance appliqués à un groupe ou à une catégorie de personnes et qui sont stockés dans notre mémoire.
- Les stéréotypes sont des idées consensuelles, socialement partagées.
- Les stéréotypes traversent souvent les époques et peuvent perdurer dans le temps.

Exemples de stéréotypes :

- « Les Roms sont des voleurs. »
- « Les Noirs sont bons en sport. »

Les stéréotypes associés à un groupe conduisent généralement à développer des préjugés envers eux.

Les **préjugés**, comme leur nom l'indique, sont « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorie sociale »⁽²⁾.

Les préjugés sont caractérisés par leur charge affective et se matérialisent sous la forme d'attitudes. Au quotidien, ils peuvent prendre plusieurs formes et se manifester de manière consciente ou inconsciente. Les plus ordinaires sont les « micro-agressions », à savoir toutes ces petites questions, commentaires, remarques ou regards déplacés. Par exemple, c'est quand on demande à une personne racisée⁽³⁾ sa nationalité ou son origine alors qu'en fait elle est française depuis plusieurs générations.

Un autre exemple de préjugé : si j'entends partout que « les Roms sont des voleurs », je risque de développer une méfiance ou une crainte envers ces personnes et ces émotions vont alors guider mon action, comme par exemple surveiller d'autant plus mes affaires si je rencontre une personne rom.

On peut véhiculer des stéréotypes et agir sur la base de préjugés sans même s'en rendre compte, et en toute bonne foi. Un rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes de 2017⁽⁴⁾ a conclu que les personnels enseignants, de façon involontaire, reproduisent des attentes différencierées vis-à-vis des filles et des garçons.

À même niveau, les évaluations des élèves sont différentes selon leur sexe : les commentaires des bulletins de note apprécient le « travail » des filles quand les garçons « ont des capacités » inexploitées, notamment en mathématiques, véhiculant le stéréotype que les garçons seraient « naturellement » doués pour les matières scientifiques.

Les stéréotypes et les préjugés peuvent ainsi conduire à des actes discriminatoires, des **discriminations**.

En droit, une **discrimination** est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, en raison de critères définis et dans des domaines précis couverts par la loi (emploi, logement, éducation, etc.)

À ce jour, la loi française reconnaît plus de 25 critères de discrimination.

Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions politiques, sa religion, son orientation sexuelle... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France⁽⁵⁾.

Une discrimination est **directe** lorsqu'elle est directement fondée sur un des critères définis par la loi. Une discrimination directe peut constituer un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire envers un individu ou un groupe d'individus, mais elle peut aussi être commise de façon inconsciente, à cause des préjugés et stéréotypes.

Par exemple : on refuse un emploi à une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste (discrimination directe fondée sur la religion).

Une discrimination est **indirecte** quand une mesure ou une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable envers des personnes en raison d'un critère défini par la loi.

Par exemple : un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80 % des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes (discrimination indirecte à raison du sexe).

En France, la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#), précise que la discrimination indirecte est « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des [critères prohibés], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. » Par exemple, il est possible pour des entreprises d'interdire le port de colliers pour les employés travaillant sur des machines lourdes. Cela pourrait constituer une discrimination indirecte à l'encontre des travailleurs qui portent des colliers pour montrer leur foi. Mais cette règle est justifiée par des raisons

de santé et de sécurité. Un tribunal pourrait donc considérer la règle comme ayant un but légitime.

Nous avons non pas une identité mais des identités ou une identité mouvante et plurielle (cf. fiche mémo « Comment percevons-nous le monde ? » sur la page [Lutte contre les discriminations](#)). En conséquence, une même personne peut subir des discriminations sur plus d'un motif. Le concept d'« intersectionnalité » a été proposé par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Crenshaw en 1989, pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexism et le racisme subie par les femmes africaines-américaines. Le sens du terme a depuis été élargi pour évoquer la façon dont toutes les formes de discrimination peuvent s'entrecroiser, pour montrer que la domination sociale est plurielle et pour tenter de connaître l'impact de ces discriminations⁽⁶⁾.

Avoir conscience de toutes les dimensions qui composent nos identités nous permet de mieux comprendre les différentes formes de discrimination et d'oppression que subissent les membres de différents groupes sociaux. Cela permet également de concevoir l'ancrage des injustices et des discriminations dans les structures et les relations de pouvoir.

En effet, les discriminations deviennent **systémiques** quand des institutions, des lois et des politiques publiques favorisent un système d'inégalités qui privilégie certains groupes et en opprime d'autres, selon des critères de discrimination interdits par la loi. Les contrôles discriminatoires d'identité, dits contrôles au faciès, sont une des manifestations de ces discriminations systémiques.

Sources :

Guide « Agir contre les discours toxiques », Amnesty International France, 2019

Amnesty International, publication n°8 de bref, « *Délit de faciès* », printemps 2022

(1) Légal (J.-B.), Delouvée (S.), Stéréotypes, préjugés et discriminations, Dunod, 2016

(2) Amossy (R.), Herschberg Pierrot (A.), Stéréotypes et clichés, Armand Colin, 2014, p. 22

(3) Le terme « racisé » souligne le caractère socialement construit des différences entre groupes. Cette construction sert à représenter et catégoriser des personnes ayant subi un processus de « racisation », à savoir la façon dont des personnes et des idéologies attribuent des caractéristiques raciales à des groupes construits socialement comme hiérarchiquement inférieurs.

(4) Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de

l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2017

(5) Plus d'informations sur les discriminations sur le site du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr

(6) Faure (S.), « Intersectionnalité [nom] : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de classe, de sexe et de race », Libération.fr, 2 juillet 2015

STÉRÉOTYPES

Les connaissances
composante cognitive



PRÉJUGÉS

Les attitudes
composante affective

DISCRIMINATIONS

Les actions
composante comportementale