

Activité pédagogique

Non aux micro-agressions.

Théâtre forum



Affiche du film

<https://lalignedecouleur.com/>



Sommaire

Activité

Non aux micro-agressions. Théâtre forum..... 3

Annexes

Définitions et pistes de réponses..... 4

Les saynètes..... 5

Fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ». 6

Activité

Non aux micro-agressions. Théâtre forum

➤ **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 :**

- Savoir identifier des micro-agressions, des agressions et des actes discriminatoires.
- Développer l'empathie vis-à-vis des personnes subissant des micro-agressions ou des discriminations.
- Imaginer des récits et des comportements alternatifs pour lutter contre les micro-agressions et les discriminations au quotidien.

➤ **Matériel :**

- Le film documentaire « La ligne de couleur », réalisé par Laurence Petit-Jouvet <https://lalignedecouleur.com/> (1h19)
- Vidéoprojecteur pour visionner le film
- Définitions et pistes de réponses (annexe 1)
- Les saynètes (annexe 2)

➤ **Préparation :**

- Choisissez si vous allez visionner le film en entier, ou seulement quelques témoignages, pour ajuster le temps de l'activité.
- Préparez le vidéoprojecteur pour le visionnage du film.
- Prenez connaissance du document « Définitions et pistes de réponses » et de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations » (annexe 3).

Déroulement :

1. Expliquez que vous allez regarder le film « La ligne de couleur », composé de témoignages de personnes de culture française, perçues comme étant arables, noires ou asiatiques. Si vous manquez de temps, visionnez les témoignages de Jean-Michel (8 minutes 52 secondes à 13 minutes 13 secondes), Alice (47 minutes 54 secondes à 57 minutes 44 secondes) et Patrice (57 minutes 45 secondes à 1 heure 05 minutes 20 secondes), qui seront repris dans la deuxième partie de cette activité.

2. Posez ensuite des questions à l'ensemble des personnes : qu'avez-vous retenu des témoignages ? Qu'avez-vous ressenti en écoutant leurs histoires ? À votre avis, que ressentent les personnes qui témoignent ? Avez-vous été surpris par certains éléments ? Si oui, lesquels ? Quels sont les événements et les comportements qui vous ont surpris ou choqué ?

3. Demandez-leur ensuite comment se définissent ces comportements et ces actes (micro-agressions, violences verbales/insultes ou actes discriminatoires). Demandez des exemples issus des témoignages pour illustrer les définitions. Aidez-vous du document « Définitions et pistes de réponses » pour compléter les réponses si nécessaire.

4. Proposez ensuite de jouer une saynète, qui s'inspire d'un événement vécu par une des personnes du film. L'objectif sera de proposer une action qui offre une solution ou un comportement alternatif à celui vécu par les témoins. Projetez le scénario et lisez-le à voix haute pour qu'il soit compris de tout le monde. Des volontaires commencent à jouer la saynète telle qu'elle est écrite, puis d'autres personnes participantes peuvent demander à remplacer un des personnages pour proposer une action alternative ou bien incarner un nouveau personnage. Assurez-vous que chaque personne respecte les propositions des autres et s'écoute avec bienveillance.

5. Vous pouvez réitérer l'exercice avec une autre saynète si vous le souhaitez et si vous en avez le temps.

6. Terminez l'activité par une discussion : quelles sont les solutions qui ont été apportées ? Sont-elles satisfaisantes pour vous ? Avez-vous d'autres idées ? Grâce aux différents scénarios, vous pouvez montrer les différentes possibilités d'actions au niveau individuel (par exemple, dénoncer un employeur au Défenseur des droits, changer le comportement ou les mots d'une personne, être un allié etc.). De plus, rappelez qu'il est important de se rendre compte des préjugés et des micro-agressions que chaque personne contribue volontairement ou non à perpétrer, et qui peuvent mener à des actes discriminatoires. C'est ce qui rendra ensuite possible la remise en question et le changement de comportements, pour changer en profondeur la société.

Annexe 1

Définitions et pistes de réponses

➤ Pour rappel, les définitions de préjugés, micro-agressions et actes discriminatoires :

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.

(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.

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 (sexe, handicap, orientation sexuelle etc.).

➤ Dans le film *La ligne de couleur*, les personnes qui témoignent ont subi des **micro-agressions** (par exemple : pour Patrice, les regards fixés sur lui quand on parle de l'Afrique à l'école ; pour Alice, les personnes qui persistent à la prendre pour l'assistante alors qu'elle est la réalisatrice, ou les personnes qui la félicitent de son niveau de français ; pour Yumi, son professeur qui a dit « qu'est-ce qu'on peut faire d'une comédienne japonaise au théâtre ? »).

Il s'agit parfois de **violences verbales et insultes** qui vont plus loin que les micro-agressions (par exemple : pour Patrice, « sale noir retourne chez toi » ; pour Jérémie « Les Blancs avec les Blancs, les Noirs avec les Noirs. »), et d'autres fois d'**actes considérés comme discriminatoires** (par exemple : contrôle de police au faciès, refus d'entretien d'embauche en raison de l'apparence).

Annexe 2

Les saynètes

Ces saynètes sont inspirées des témoignages des personnes ayant participé au film *La ligne de couleur*, réalisé par Laurence Petit-Jouvet (<https://lalignedecouleur.com/>).

Saynète 1

Jean-Michel est né dans la ville de Montreuil, juste à côté de Paris, où il a passé son enfance. Il est originaire des Antilles. Il raconte que souvent, il est perçu comme d'origine arabe. Un jour, il reçoit un appel de Pôle Emploi qui lui propose un entretien d'embauche. Il se rend donc dans l'entreprise pour passer l'entretien, mais quand la personne chargée du recrutement le reçoit dans la salle de réunion, elle lui dit que l'offre n'est plus valable.

Saynète 2

Alice est née à Aulnay-sous-Bois, tout près de Paris. Elle raconte ce frisson qu'elle n'oubliera jamais quand, un jour où elle étudiait dans la bibliothèque de l'université, elle s'est rendu compte que parmi les nombreux chercheurs et étudiants, elle était la seule personne noire. Cette sensation de solitude ne l'a presque jamais plus quittée. Plus tard, lors de la projection du film qu'elle a réalisé, des spectateurs et des professionnels du cinéma viennent la féliciter de son excellent niveau de français.

Saynète 3

Patrice est né dans une petite ville de l'ouest de la France. À l'école où il va, il est le seul enfant noir. Certains comportements de ses camarades le mettent mal à l'aise, comme les regards posés sur lui quand la maîtresse parle de l'Afrique ou les paroles de ses copains qui lui disent « on va aider ton pays », quand ils récoltent des sacs de riz pour les enfants de Somalie. Un jour, pendant un match de foot, un enfant lui dit : « dommage qu'on ne soit plus à l'époque de l'esclavage », et « sale noir retourne dans ton pays ». L'instituteur arrive et leur demande d'arrêter leurs chamailleries.

Plus d'information sur Laurence Petit-Jouvet, la réalisatrice du film *La ligne de couleur* :

- son site Internet, où se trouvent toutes les pages d'information concernant chacun de ses films : <http://laurencepetitjouvet.com>.
- sa chaîne Youtube, « Les films de Laurence Petit-Jouvet », où se trouvent tous ses films en libres d'accès dans leurs différentes versions (française, anglaise lorsqu'elle existe) : <https://www.youtube.com/channel/UCD8DSY9Qy2PjwVuP9SEs6vg>.

Annexe 3

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 privilie 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