



Fiche activité

Les sources de la discrimination



© Amnesty International



Sommaire

A côté de qui dans le métro. Simulation	3
Activité 1	3
Déroulement	4
Annexe 1	5
Fiche mémo - « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. »	8
Annexe 2	8
Fiche support – Réponses Les affiches recto verso, avec description en recto et image en verso	12
Annexe 3	12

A côté de qui dans le métro. Simulation

Activité 1

Objectifs

- Prendre conscience de nos propres stéréotypes et préjugés.
- Prendre conscience de l'impact de ces stéréotypes et préjugés sur nos attitudes et nos actes.



Durée

45 minutes



Public

A partir de 12 ans,
De 8 à 30 personnes



Matériel

- Les affiches recto verso (annexe 3)



Préparation

- Imprimez les affiches de l'annexe 3 en recto verso avec la description d'un côté et l'image de l'autre.
- Disposez les affiches sur le sol et à une certaine distance les unes des autres pour permettre à plusieurs personnes de se tenir debout autour. Au début de l'activité, veillez à disposer les affiches avec la face recto « description » visible, et à dissimuler la face verso.
- Prenez connaissance des fiches mémo « Comment percevons-nous le monde ? » (annexe 1) et « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations » (annexe 2).

Déroulement

1. Sans annoncer le sujet au préalable, expliquez que vous allez faire une simulation ensemble et que les personnes participantes doivent imaginer qu'elles vont prendre le métro. Dans leur wagon, il y a des passagers avec des profils différents, comme indiqué sur les affiches au sol. Chaque personne participante doit décider à côté de qui elle préfère s'asseoir, en basant son choix sur le profil de la personne, et non pas seulement en fonction de la proximité de la place. Laissez-leur une minute pour se positionner à côté de l'affiche de leur choix. Insistez sur l'importance de ce travail individuel, et rappelez que personne ne sera jugé sur ses choix.

2. Demandez à chaque personne d'expliquer son choix aux autres personnes qui se sont positionnées sur la même affiche. Si certaines personnes sont seules sur une affiche, elles peuvent se joindre à un autre groupe pour partager leur choix.

3. Ensuite, demandez en grand groupe aux volontaires :

- Pourquoi avez-vous choisi de vous asseoir à côté de cette personne ?
- Quelles sont les caractéristiques, les qualités ou les défauts pressentis qui vous ont aidé à décider ?
- Avez-vous identifié des points communs ou des différences dans votre groupe sur les raisons de votre choix ?
- Y-a-t-il un personnage à côté duquel vous ne vouliez absolument pas vous asseoir ? Pourquoi ?

- Qu'est-ce que cela vous apprend sur vous-mêmes ?

Les personnes participantes peuvent demander des clarifications, en veillant à être dans le respect et le non-jugement.

La plupart des personnes auront sans doute choisi des personnes ayant des points communs avec elles (hobbies, caractère, opinions etc.). La discussion doit mettre en avant les images et les idées préconçues associées aux mots de l'affiche, afin de trouver ces points communs ou ces différences.

4. Proposez maintenant de découvrir l'image représentant ces personnes et retournez les affiches. Entamez une discussion :

- Est-ce qu'elles correspondent à l'image que les personnes participantes s'étaient faite ?
- Si oui, quelles sont les liens ?
- Si non, quelles sont les différences ?
- Qu'est-ce que cela met en lumière ?

5. Proposez aux personnes participantes de changer de place si elles le souhaitent, et d'expliquer leur choix. Pour conclure, redonnez ensemble les définitions de stéréotypes et de préjugés en vous basant sur vos échanges. Rappelez que nous avons tous des stéréotypes, et que l'important est de s'en rendre compte et de réfléchir à comment les dépasser, pour éviter qu'ils ne mènent à des actes discriminatoires. Rappelez également le fait que notre identité est faite de multiples facteurs, en vous référant à l'activité du « Gâteau de l'identité » si vous l'avez menée avec ce groupe.

Fiche mémo - « Comment percevons-nous le monde ? »

Annexe 1

La façon dont notre esprit perçoit le monde est une combinaison de différents facteurs, qui interagissent – parfois de façon conflictuelle – pour définir nos attitudes et nos comportements. S’interroger sur la manière dont ces facteurs fonctionnent peut nous aider à comprendre l’origine et la persistance d’idées fausses et de stéréotypes, pour pouvoir ensuite mieux les déconstruire. Voici ci-dessous les descriptions de certains de ces facteurs :

Émotions

Nous réagissons toutes et tous différemment et de manière complexe aux stimulations internes ou externes.

Nos émotions peuvent très souvent guider notre comportement. La façon dont la partie de notre cerveau liée aux émotions et celle liée au raisonnement interagissent peut ainsi être comparée à un éléphant guidé par une personne. La personne qui guide l’éléphant (notre partie du cerveau qui raisonne) aura seulement un contrôle limité sur ce que fait réellement l’éléphant (nos émotions) (1).

Identité

Le terme « identité » renvoie à l’idée que nous nous faisons de nous-mêmes, et aux aspects de nous que nous considérons comme importants. Pour nous décrire, nous utilisons des éléments renvoyant à notre identité personnelle (qualités personnelles, rôles, relations interpersonnelles, éléments biographiques, etc.) et à notre identité sociale, découlant de notre appartenance à certains groupes sociaux (nationalité, ethnie, religion, genre, classe d’âge, métier, formation, activité de loisirs, etc.). Nous nous situons donc toujours à l’intersection de plusieurs identités, une intersection susceptible d’évoluer selon les circonstances et selon nos choix, conscients et inconscients (2).

Expériences vécues

Les événements et les relations que nous vivons tout au long de notre existence, ainsi que le sens donné à ces différentes expériences, peuvent façonner notre manière d'aborder les enjeux sociaux qui nous entourent. La façon dont nous nous souvenons et dont nous interprétons des événements – le récit que nous en faisons – est tout aussi importante que ce qui s'est factuellement passé. Explorer, essayer de comprendre et tenir compte des expériences vécues de notre interlocuteur peut s'avérer primordial pour développer des messages convaincants.

Valeurs

Les valeurs, pour le dictionnaire Larousse, se définissent par « ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société, et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre ». Les valeurs sont des idéaux que nous avons. Elles sont à même de guider nos pensées sur ce qui est bon ou mauvais, juste ou injuste, approprié ou non. Les valeurs peuvent souvent être partagées largement au sein d'une culture ou d'une communauté. Nos valeurs sont susceptibles de nous aider à donner du sens à notre vie et à juger de l'importance et de la justesse de nos décisions et actions.

Croyances

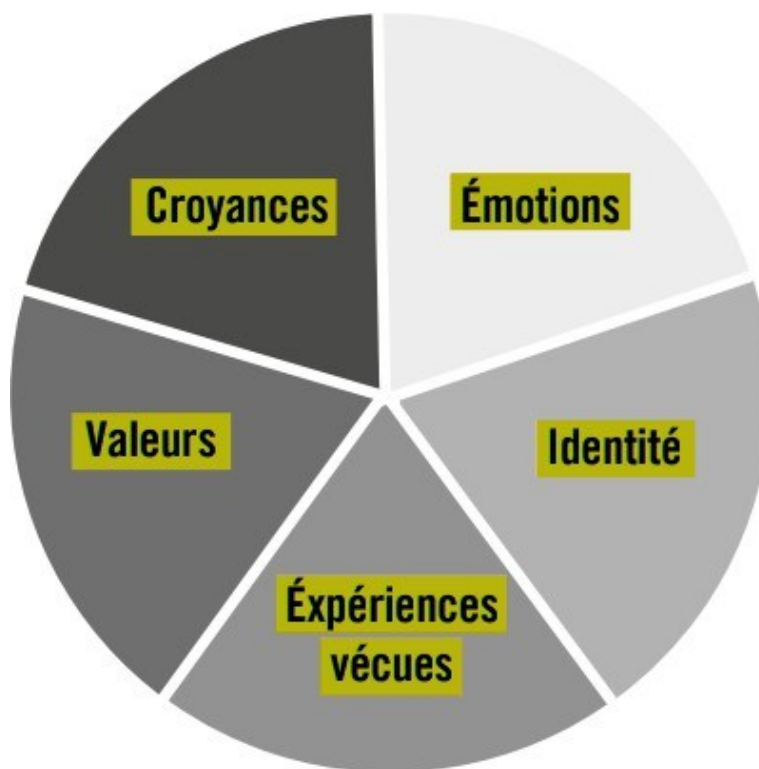
Nous définissons ici les croyances comme des idées que nous tenons pour vraies. Nous cheminons dans notre existence en construisant un ensemble de postulats sur la façon dont fonctionne le monde. Plus nous avons d'expérience sur un sujet ou avec un groupe de personnes, plus nos croyances sont enclines à prendre de la consistance et des nuances. Au contraire, quand nous n'avons que peu d'expérience avec quelque chose, nous pouvons avoir tendance à combler notre manque de connaissances en faisant des généralisations et des analogies fondées sur des expériences isolées.

La combinaison de ces différents éléments (émotions, identité, expériences vécues, valeurs, croyances) constitue ce que l'on appelle notre vision du monde.

Cette vision du monde guide la perception de nos expériences ainsi que le sens que nous leur donnons. Quand un élément arrive et ne correspond pas à notre vision du monde, il peut se produire une sorte d'inconfort dans notre esprit : la dissonance cognitive. Notre cerveau va alors essayer de supprimer cette sensation désagréable en changeant le sens que nous donnons à cet événement, afin que celui-ci puisse correspondre à notre vision du monde. Ceci peut expliquer, entre autres, pourquoi il est difficile de lutter contre les

stéréotypes et les préjugés, car nous pouvons interpréter une situation ou le comportement d'autres personnes de façon à les rendre conformes à notre vision du monde et la conforter.

Notre vision du monde



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

(1) Haidt (J.), The Happiness Hypothesis: Finding Modern Truth in Ancient Wisdom, Basic Books, 2006 (2) Huber (J.), Reynolds (C.) (ed.) Développer la compétence interculturelle par l'éducation, Série Pestalozzi n°3, Éditions du Conseil de l'Europe, Janvier 2014, p. 13

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

Annexe 2

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 sports.”

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 différenciées 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.

Comme nous l'avons vu dans la fiche mémo « Comment percevons-nous le monde ? », nous avons non pas une identité mais des identités ou une identité mouvante et plurielle. 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 sexisme 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.

Fiche support – Les affiches recto verso, avec description en recto et image en verso

Annexe 3

Une grand-mère

Une grand-mère



©Canva

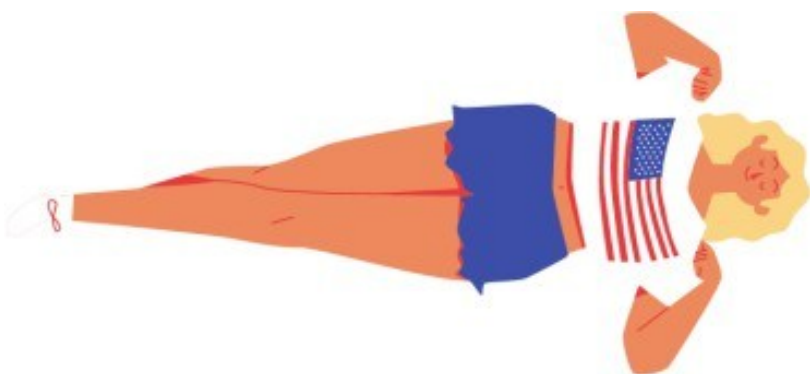
Un musicien



Un musicien

©Canva

Une immigrée



Une immigrée

©Canva

Un couple



Un couple

©Canva

Une dirigeante d'entreprise

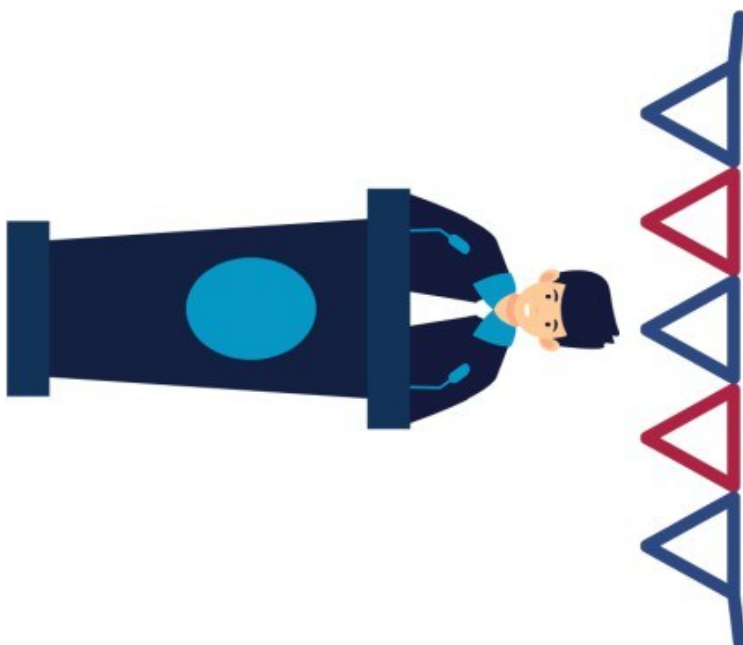


Une dirigeante d'entreprise

©Canva

Un jeune

Un jeune



©Canva

Un athlète

Un athlète



©Canva

Une mannequin



Une mannequin

©Canva