

Forum fir d'Zesummeliewen an eise Gemengen

(ancien GRESIL)

débutera sous peu !



Caty DIOP

Madeleine YOUGYE

One People asbl





ONE PEOPLE ASBL EST UNE ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF CRÉÉE AU LUXEMBOURG EN 2021 ET QUI A POUR VOCATION DE SENSIBILISER SUR UN ANTIRACISME CITOYEN. CELA SE TRADUIT PAR L'ENGAGEMENT ET LA PARTICIPATION ACTIVE DE TOUS LES MEMBRES DE LA SOCIÉTÉ. C'EST EN TRAVAILLANT ENSEMBLE ET EN VALORISANT LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION QUE NOUS POUVONS PROGRESSER VERS UNE SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE ANTIRACISTE ET INTERCULTURELLE. NOUS ASPIRONS AINSI À MOTIVER UNE RÉELLE ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DE CHACUN.

A TRAVERS LE BLACK HISTORY MONTH LUXEMBOURG QUI EST UN DISPOSITIF DE SENSIBILISATION AUPRÈS DU GRAND PUBLIC, NOUS METTONS EN LUMIÈRE LES RÉALISATIONS, HONORONS LES RÉUSSITES CONTEMPORAINES ET RÉFLÉCHISSONS AUX DÉFIS AUXQUELS LA COMMUNAUTÉ NOIRE A ÉTÉ CONFRONTÉE ET CONTINUE DE FAIRE FACE. CONTRIBUANT AINSI À LA RECONNAISSANCE DE LEUR APPORT À LA SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE.

SENSIBILISATION

SOUTIEN

NOUS ASSURONS UN SOUTIEN PERMANENT AUX PERSONNES VICTIMES ET POTENTIELLEMENT VICTIMES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION QUE CE SOIT DANS LE DOMAINE ADMINISTRATIF, DU TRAVAIL, DU LOGEMENT, DE LA SANTÉ, DE L'ÉDUCATION ET TOUT SIMPLEMENT DANS LA VIE QUOTIDIENNE.

FORMATION

NOS FORMATIONS CONTRIBUENT À PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION. ELLE PERMETTENT DE CRÉER UN ENVIRONNEMENT RESPECTUEUX ET ÉQUITABLE. ELLES AIDENT À COMPRENDRE LES LOIS ANTI-DISCRIMINATION EN VIGUEUR ET LES POLITIQUES MISES EN PLACE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION. CELA PERMET DE S'ASSURER QUE CHACUN CONNAISSE SES DROITS, DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION.



One People Asbl - POUR UN ANTI-RACISME CITOYEN
138, Boulevard de la Pétrusse L-2330 Luxembourg
contact@onepeople.lu

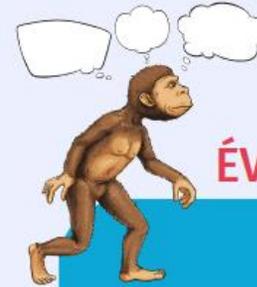
C'EST QUOI LE RACISME



IDEOLOGIE

Réalité

- Historique
- Social / Économique
- Politique



ÉVOLUE

- Se transforme
- S'adapte à l'époque
- S'adapte au système



POUVOIR PRIVILÈGE

- Exclusion
- Paupérisation
- Conflit social
- Exode



SYSTÈME

- Il ne se dit pas
- Il se vit tous les jours

Tellement évidentes, il apparaît comme une norme, un parcours, logique, un ordre naturel



Le glossaire de l'antiracisme et des discriminations ethnoraciales

élaboré en collaboration notamment avec Ally Book Club asbl, Lëtz Rise Up asbl, One People asbl et Roms sans Frontière asbl



Dan BIANCALANA

Bourgmestre de la Ville de Dudelange



Emile EICHER
Président du SYVICOL



Max HAHN

Ministre de la Famille, des Solidarités,
du Vivre ensemble et de l'Accueil



1. L'histoire coloniale luxembourgeoise, outil de lutte contre le racisme

Sandrine GASHONGA

Lëtzt Rise Up asbl

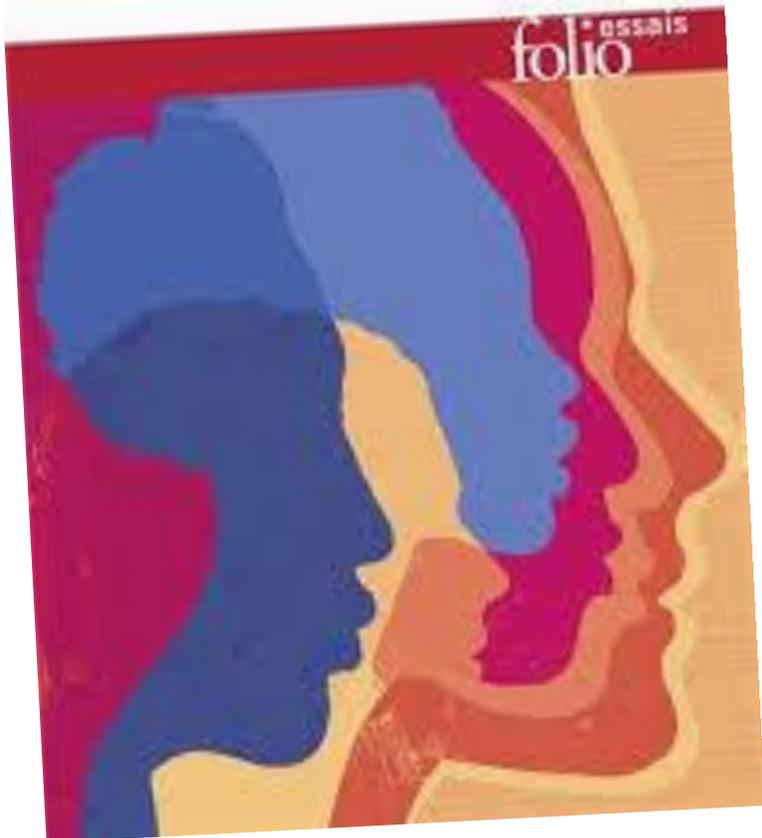




L'histoire coloniale luxembourgeoise, outil de lutte contre le racisme

Sandrine Gashonga,
Lëtz Rise Up Asbl
GRESIL, 14/05/2024

Colette Guillaumin
**L'idéologie
raciste**



Définir le racisme

- Racisme = idéologie (légitimer)
- Race = structure, assignation sociale (organiser)
- Racialisation = processus de construction (produire)

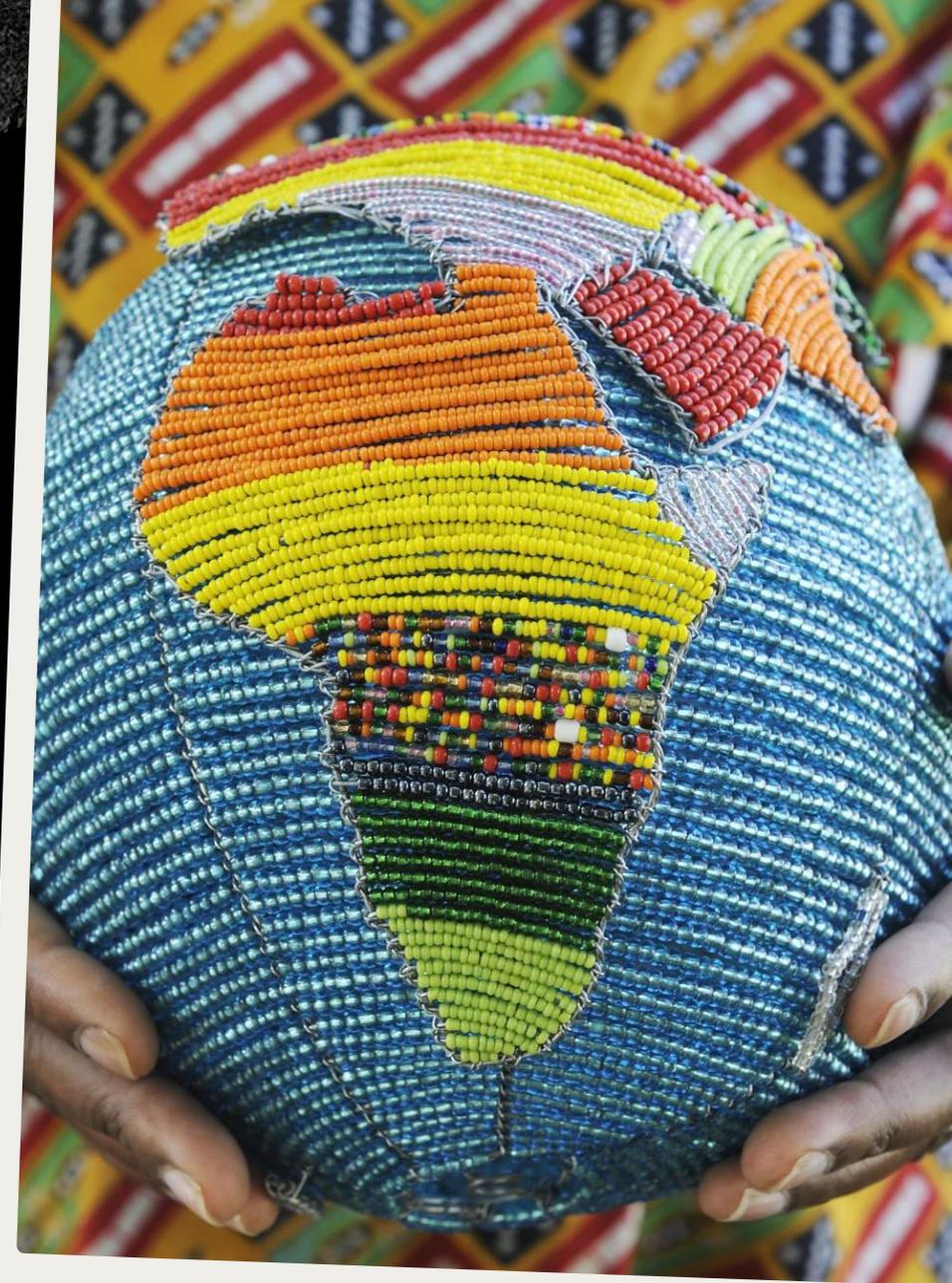
Définir le racisme

1. UNE IDÉOLOGIE QUI LÉGITIME UNE FORME D'EXPLOITATION HUMAINE

Le racisme surgit lorsqu'une certaine conceptualisation de la diversité humaine, « biologisante » (sang, race, hérédité) ou « culturalisante » (civilisation, culture, ethnicité), est mise au service d'intérêts politiques et sociaux, en vue de légitimer un mode d'exclusion (ségrégation, discrimination, expulsion, extermination) ou un mode d'exploitation d'une catégorie de population (esclavagisme, colonialisme).

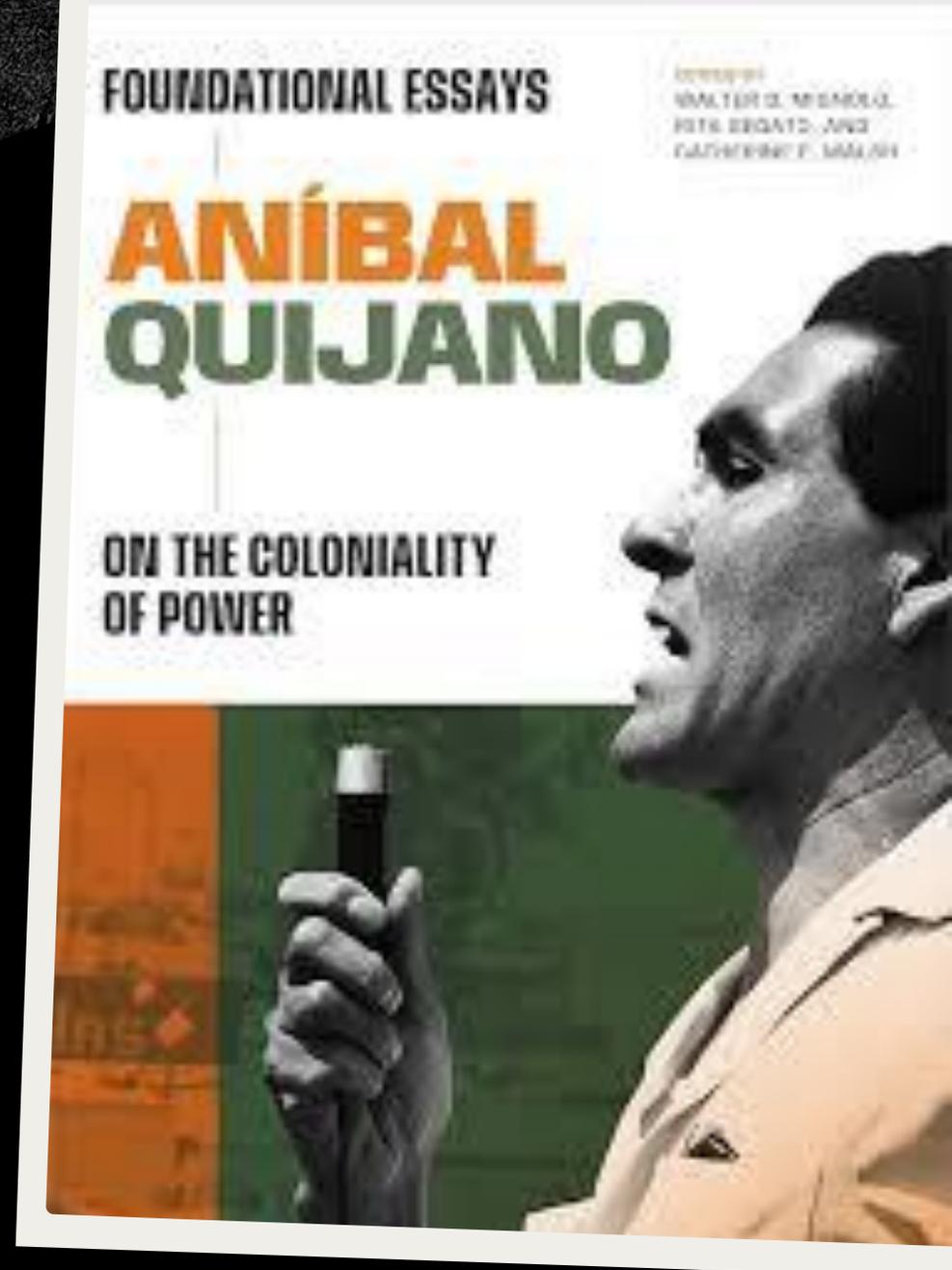
1. UNE STRUCTURE SOCIALE QUI FONDE DES RAPPORTS DE DOMINATION

Le racisme fabrique ainsi des « indésirables », des « incivilisables », des « irrécupérables », des « inassimilables », bref des hommes en trop, ou des hommes-esclaves, des sous-hommes, voire des non-hommes à face humaine. (Pierre-André Taguieff)



Le racisme a une histoire

- **Colonisation:** une exploitation des personnes et des ressources qui a occasionné des crimes contre l'humanité, des génocides... Le colon est aussi porteur des germes d'une « culture dominante à tous les niveaux.
- « **Colonialité** La création et la persistance, malgré la décolonisation, d'une matrice hiérarchique raciale, sexuelle, économique et épistémique, par laquelle se manifeste continûment la distinction entre les Occidentaux et les non-Occidentaux.
- **Continuum colonial:** les effets et les traces de la période coloniale. La fin du colonialisme n'entraîne pas la fin de la colonialité.



Un colonialisme luxembourgeois?

Portage-déjeuner
payable à la minute
table de travail
et de concert

MAGGI

Villa Louvigny.
Du 1. bis 10. Februar
Afrika in Luxemburg.
Nachmittags 5 Uhr
Kinder- und Familien-Vorstellung
Abends 8 1/2 Uhr
Hauptvorstellung des Amazonen-Corps
mit Pantomime

Die Amazonen sind die Kriegerinnen der Amazonen, die in der Gegend von Brasilien wohnen. Sie sind sehr stark und haben eine sehr schöne Hautfarbe. Sie sind sehr schön und haben eine sehr schöne Hautfarbe. Sie sind sehr schön und haben eine sehr schöne Hautfarbe. Sie sind sehr schön und haben eine sehr schöne Hautfarbe.

Preise der Plätze: Parterre 20, 1. Rang 15, 2. Rang 10, 3. Rang 5, 4. Rang 2, 5. Rang 1, 6. Rang 0,50, 7. Rang 0,25, 8. Rang 0,10, 9. Rang 0,05, 10. Rang 0,02, 11. Rang 0,01, 12. Rang 0,005, 13. Rang 0,002, 14. Rang 0,001, 15. Rang 0,0005, 16. Rang 0,0002, 17. Rang 0,0001, 18. Rang 0,00005, 19. Rang 0,00002, 20. Rang 0,00001.



DU 31 AOÛT AU 11 SEPTEMBRE
**EXPOSITION D'ART
COLONIAL & EXOTIQUE**
ORGANISÉE PAR LE CERCLE COLONIAL LUXEMBOURGEOIS
AU PALAIS MUNICIPAL LUXEMBOURG

CSSE



**CONGREGATION DES SOEURS
DE SAINTE ELISABETH**



NEWS

DYLAN AU SECOURS DES ENFANTS !



IL MONTRE LA DURE RÉALITÉ À MADAGASCAR !

Mission civilisatrice/whitesaviorism



La déshumanisation

Des rues qui nous respectent!

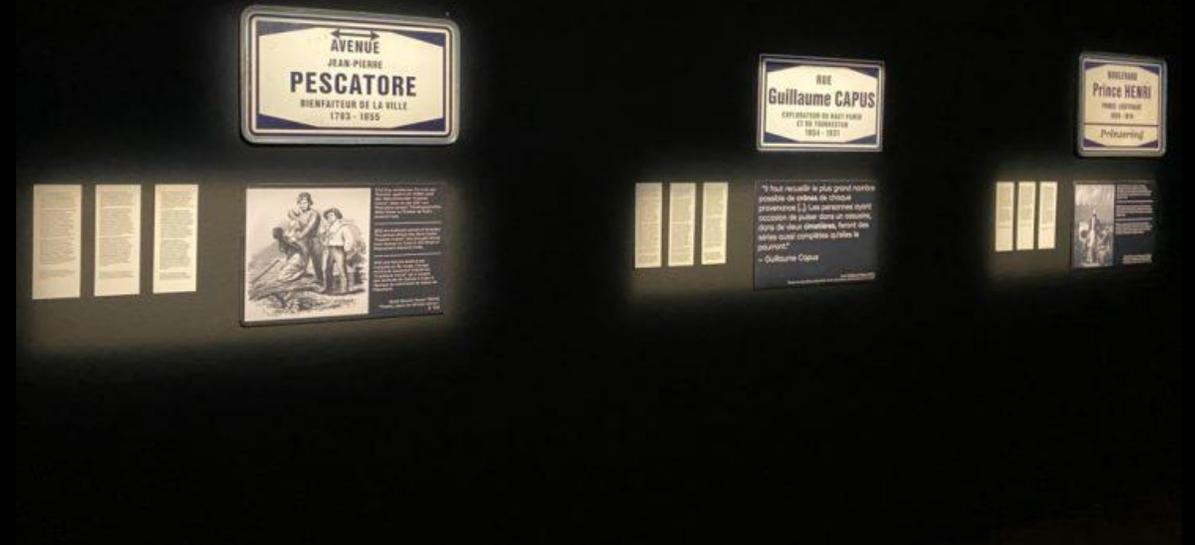
La décolonisation de l'espace public

Des avancées:

- Esch-sur-Alzette (2014): Rue des Boers > rue Nelson Mandela
- Buschrodt (2020): Rue Nicolas Grang > Um Schéckelt

Vœu pour le futur:

- Avenue Jean-Pierre Pescatore (Luxembourg)
- Rue Guillaume Capus (Esch-sur-Alzette)



**Enjeux associés à la
mémoire coloniale dans la
lutte contre le racisme**

- La propagande coloniale a eu un impact sur nos mentalités, attitudes et nos comportements actuels
- Une finalité thérapeutique: la réconciliation mémorielle



MERCI!



2. Qui(zz) de nous ?

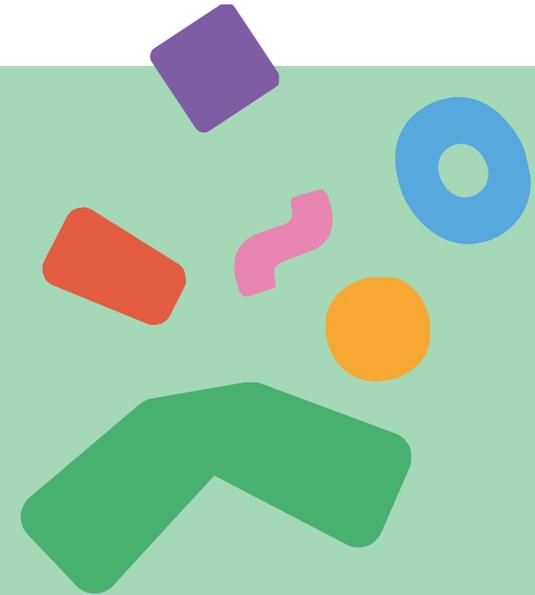
Camille PERRET

Manuella TIAKO PENDA

Programmes d'Aide et de Développement
destinés aux Enfants du Monde (PADEM) ONG



2. Qui(zz) de nous ?

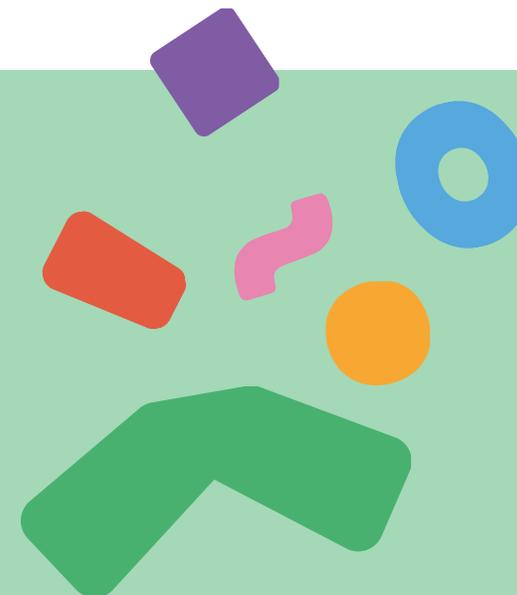


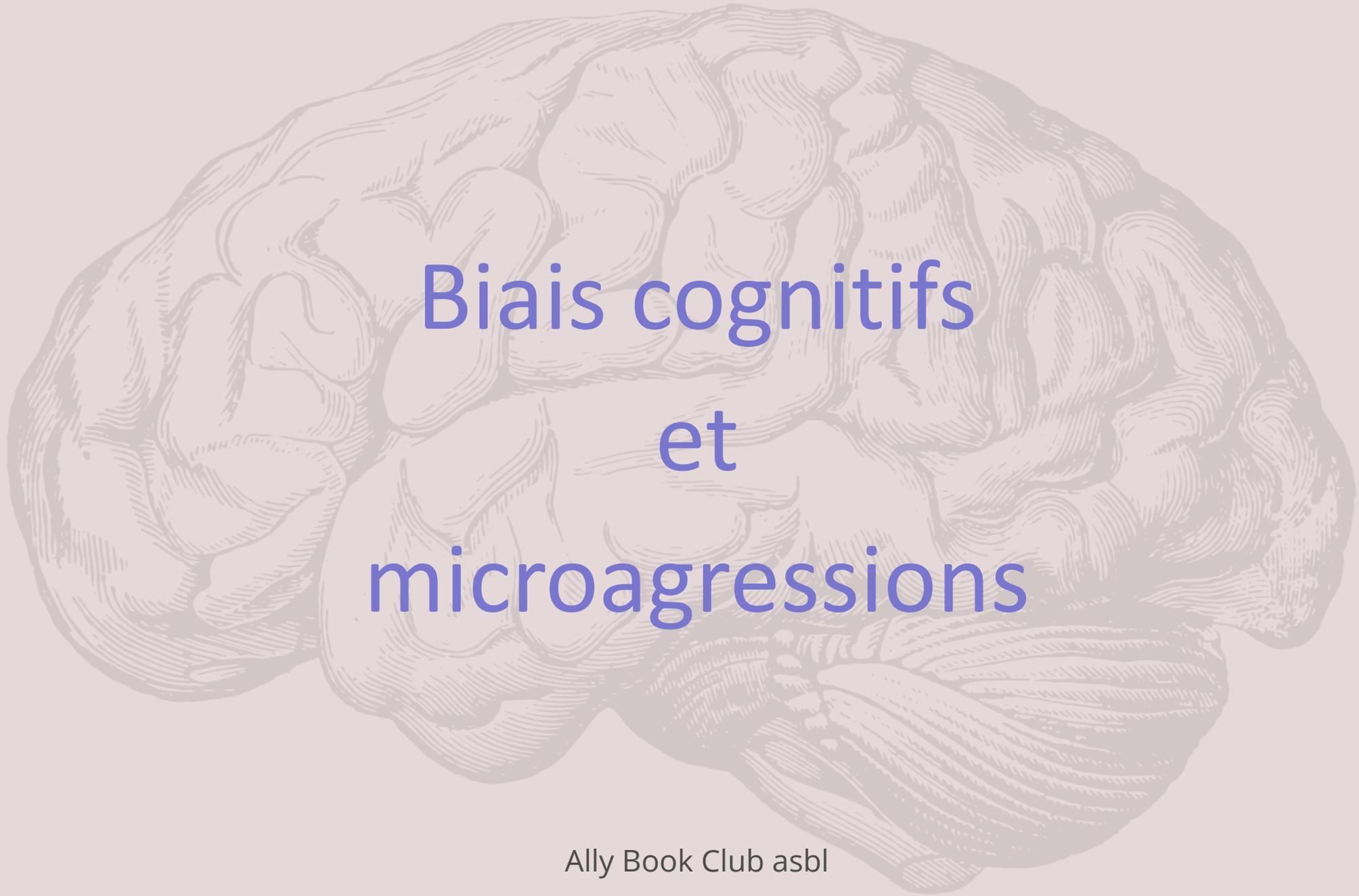
3. Biais cognitifs et micro-agressions ethno-raciales – quelques bonnes pratiques

Sabrina CASTELLO

Myriam ABAIED

Ally Book Club asbl





Biais cognitifs
et
microagressions

Ally Book Club asbl

#Ally Book Club

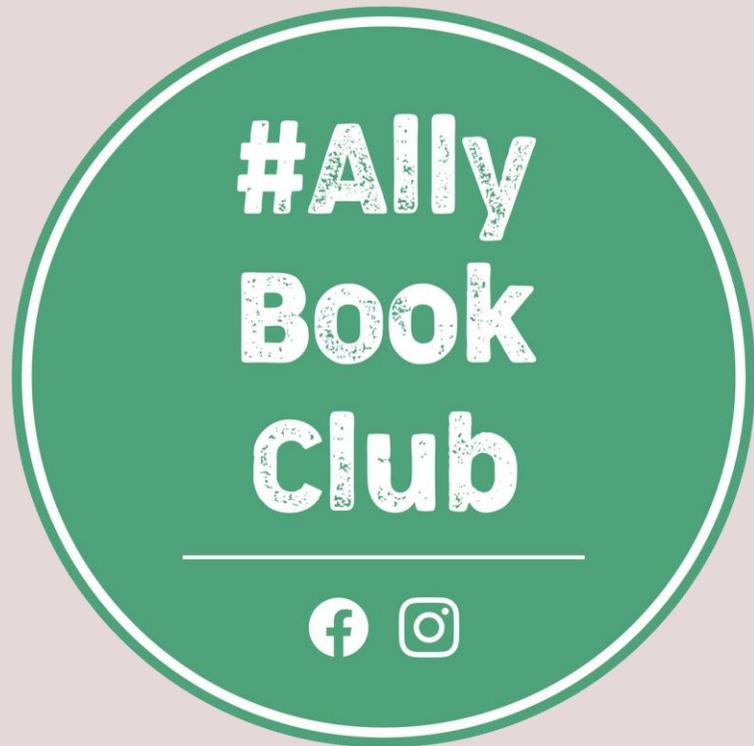


Sabrina Castello



Myriam Abaied





En quelques mots...

Asbl créée en 2020

Eduquer à l'antiracisme

Domaines d'intervention :

- Littérature
- Education



V I S I B L E

En quelques mots...

2 formations dispensés à l'IFEN à l'attention du personnel éducatif

- Eliminer les micro-agressions en contexte scolaire
- Pour une bibliothèque inclusive et anti-raciste

2 conférences abordant la thématique de la littérature



La représentation de la diversité dans la littérature



Déconstruire les récits, construire nos Histoires

Objectifs de la présentation

- Biais cognitifs
- Micro-agressions
- Leur impact sur la santé
- Bonnes pratiques
- Cas concrets



Biais Cognitifs

Définition

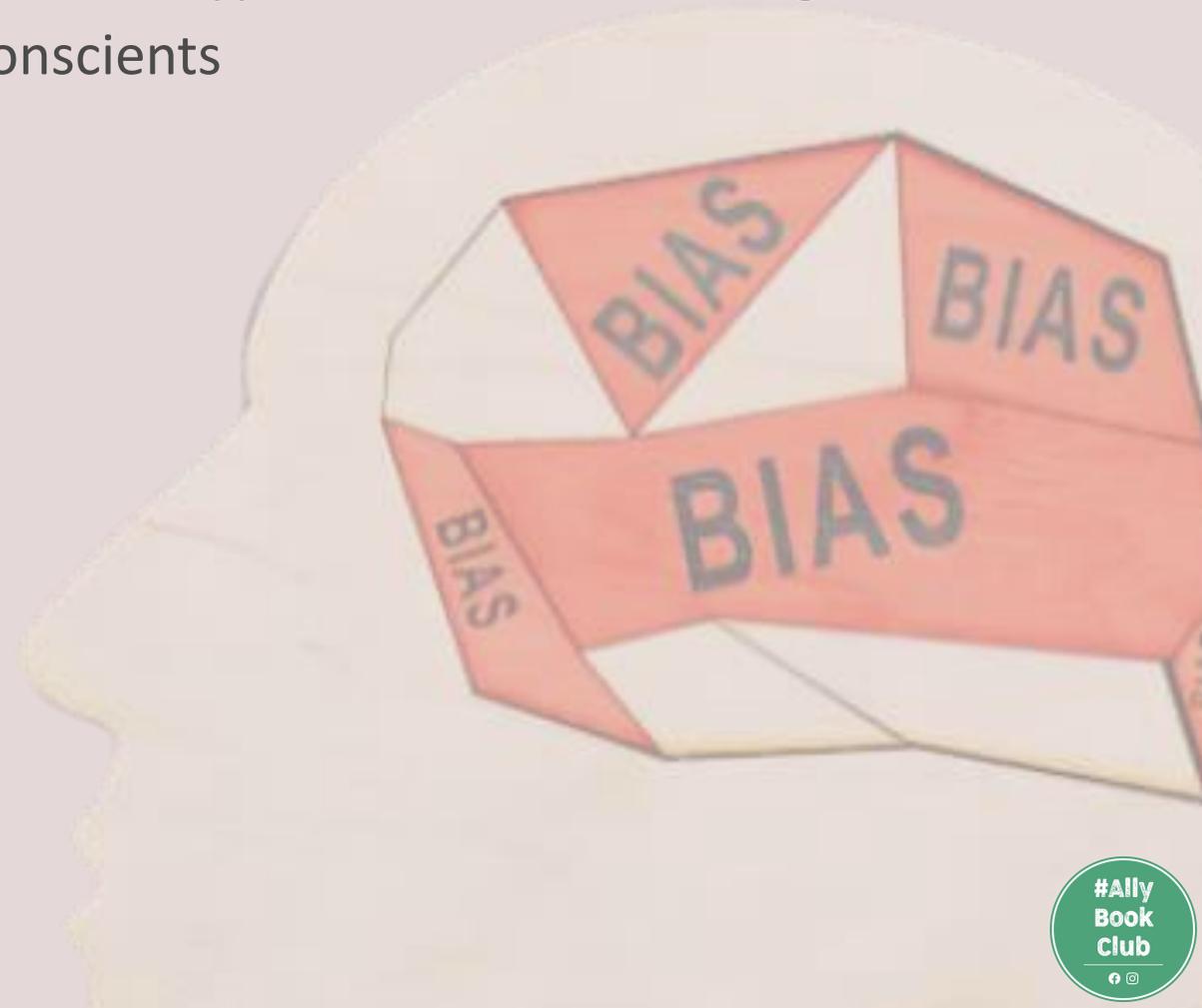
Les biais cognitifs sont un processus d'association de stéréotypes ou d'attitudes à l'égard de catégories de personnes sans que nous en soyons conscients



Nous avons tous des biais implicites, car c'est ainsi que fonctionne notre cerveau



Jia Lee
Education Week Teacher



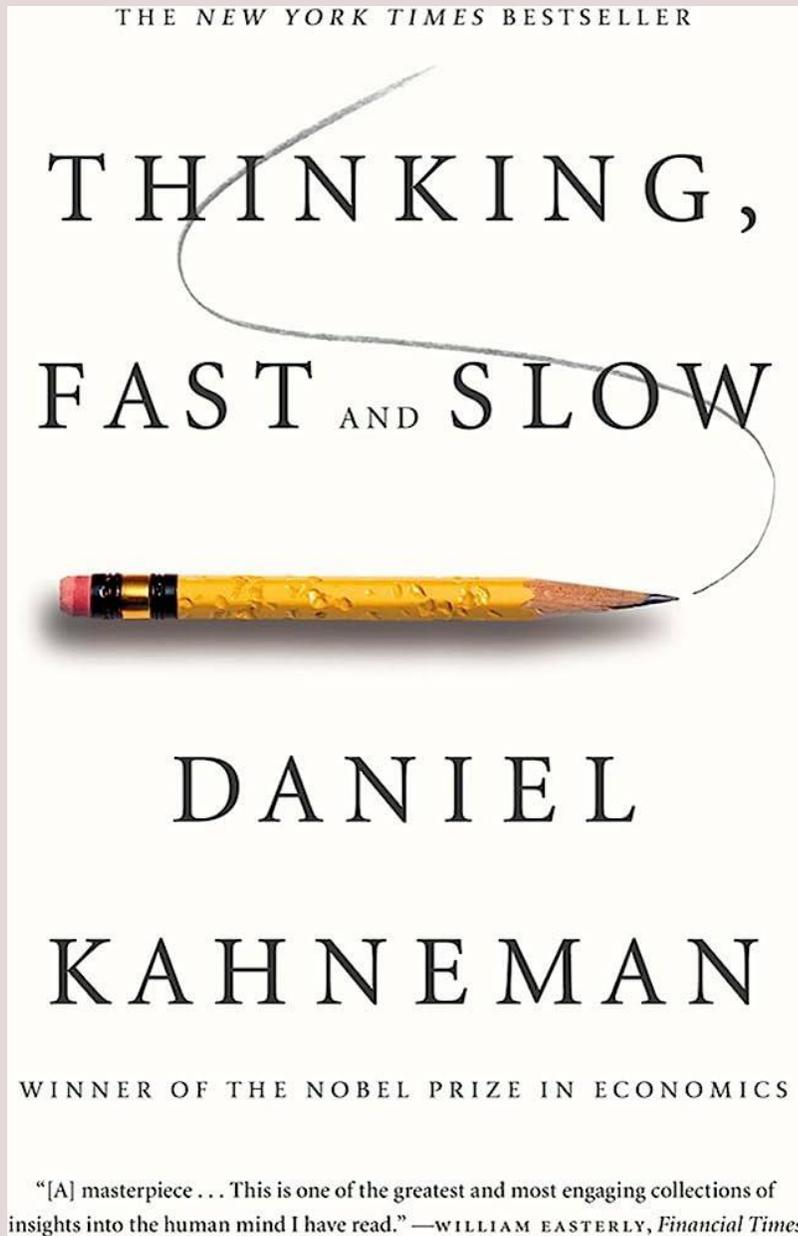
Biais Cognitifs

Un système de pensée automatique

1. Les biais cognitifs fonctionnent en tant que processus automatique: création de groupes et de catégories
2. Classer les individus en groupes sur la base de caractéristiques telles que l'âge, le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap et la religion

1. Traiter de grandes quantités d'informations
2. Trop coûteux au niveau cognitif
3. Types de raccourcis
4. Se produit en dehors de notre conscience ou de notre contrôle





Système 1

Intuition & Instinct



Système 2

Pensée rationnelle



Raccourci de raisonnement
Instinctif
Inconscient
Rapide
Automatique

Demande un effort
Lent
Logique
Paresseux
Indécis

D'Où viennent mes biais cognitifs?

Préjugés implicites = types d'associations, raccourcis mentaux

- Façonnés par nos expériences personnelles de vie
- Les préjugés implicites se développent tout au long de la vie, dès le plus jeune âge
- Influence de divers facteurs tels que l'éducation, le amis et la famille, les médias, la culture, les médias, la fiction etc.
- N'est pas fondé sur l'intention & se fait de manière inconsciente

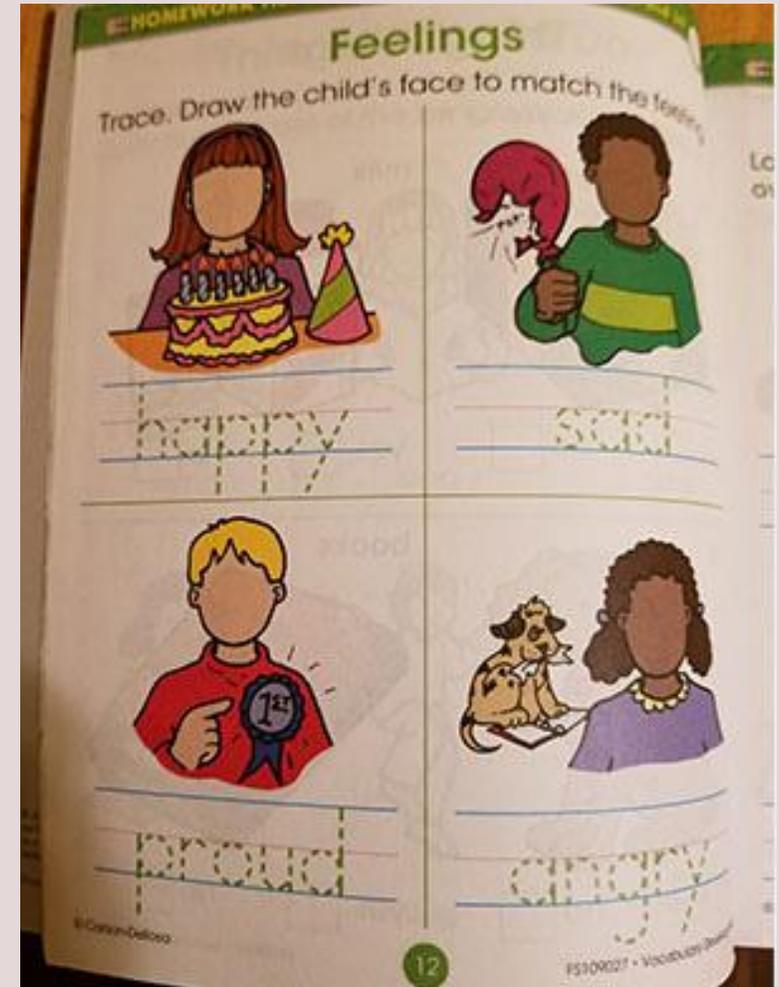
- Expérience individuelle
- Conditionnement social

+

Fonctionnement du cerveau

=

Biais inconscients



Carson Dellosa Education, 2001

Types de biais inconscients

- Plus de 150 types recensés
- Ont un impact sur la prise de décision



Les formes de racisme sont des phénomènes qui dépassent largement les biais cognitifs.

Histoire coloniale, Héritage historique et scientifique, Théories de la race, etc.

1. Biais d'ancrage

Les gens font **trop confiance** aux premières informations qu'ils entendent. Lors d'une négociation salariale, celui qui fait la première offre pose un éventail raisonnable de possibilités dans l'esprit de chaque personne.



2. Heuristique de disponibilité

Les gens **surestiment l'importance** des informations à leur disposition. Une personne peut argumenter que fumer n'est pas mauvais pour la santé parce qu'elle connaît quelqu'un qui a vécu jusqu'à 100 ans et qui fumait 3 paquets ar jour.



3. Effet d'entraînement

La probabilité qu'une personne adopte une croyance augmente avec le nombre de personnes partageant cette croyance. C'est une forme puissante de la **pensée de groupe** et la raison pour laquelle les réunions sont souvent peu productives.



4. Biais de l'angle mort

Échouer à reconnaître vos propres biais cognitifs est un biais en soi. Les gens remarquent davantage les biais cognitifs et motivationnels chez les autres que chez eux.



5. Biais de soutien du choix

Lorsque vous faites un choix, vous avez tendance à rester positif, même si ce **choix comporte des inconvénients**. Comme quand vous trouvez que votre chien est super alors qu'il mord les gens de temps en temps.



6. Illusion des séries

C'est la tendance à **voir des structures dans des événements aléatoires**. Cela donne lieu à diverses erreurs du parieur, comme l'idée que le rouge va plus ou moins probablement sortir à la roulette après une série de rouges.



7. Biais de confirmation

Nous avons tendance à uniquement écouter ce qui confirme nos idées **préconçues**, c'est l'une des nombreuses raisons qui rend difficile toute conversation intelligente sur le changement climatique.



8. Biais conservateur

C'est lorsque les gens favorisent des preuves antérieures par rapport à de nouvelles preuves ou informations. Les gens furent **lents à accepter** que la Terre soit ronde parce qu'ils conservaient l'ancienne vision d'une planète plate.



9. Biais d'information

La tendance à **rechercher des informations qui n'ont rien à voir avec l'action**. Disposer de plus d'informations n'est pas toujours le meilleur choix. Avec moins d'informations, les gens peuvent souvent faire des prédictions plus précises.



10. Politique de l'autruche

La décision d'ignorer des informations défavorables ou dangereuses en "mettant" la tête dans le sable, comme une autruche. La recherche montre que les investisseurs contrôlent beaucoup moins la valeur de leurs avoirs lorsque les marchés financiers sont à la baisse.



11. Biais de résultat

Juger une décision en se basant sur le **résultat** plutôt que sur la façon exacte dont la décision a été prise sur le moment. Avoir beaucoup gagné à Vegas ne signifie pas que parier votre argent était une sage décision.



12. Excès de confiance

Certains d'entre nous sont **trop confiants sur leurs capacités**, ce qui les entraîne à prendre plus de risques dans leur quotidien. Les experts sont davantage victimes de ce biais que les profanes, puisqu'ils sont convaincus d'avoir raison.



Liens entre biais cognitifs et micro-agressions

Jugements ou caractéristiques attribués à des groupes spécifiques de personnes - races, sexes, âges, groupes, etc. - qui peuvent être vrais, ou non, pour un individu spécifique au sein de ce groupe.

Stéréotypes

Insultes verbales ou non verbales subtiles ou messages dénigrants adressés à une personne en raison de son identité marginalisée.

Souvent commises par des personnes bien intentionnées qui ne sont pas conscientes des messages cachés qu'elles véhiculent ou de l'impact de leurs déclarations.

Micro-Agressions

Biais cognitifs

Attitudes inconscientes, perceptions et stéréotypes qui influencent notre compréhension, nos actions et notre comportement lorsque nous interagissons avec des identités différentes.

Micro-agressions ethno-raciales

[David W. Sue, 2007](#)

Les micro-agressions sont des attaques verbales et non-verbales interpersonnelles entre des individu.e.s qui sont vécues au quotidien. Le préfixe “micro” est utilisé pour signifier l’échelle des relations et ne donc pas référence à quelque chose de petit. Au contraire, les micro-agressions sont des communications verbales négatives, ciblant des personnes sur la base de leur appartenance ethnique ou raciale. “Une piqure de moustique” ne fait pas mal, mais des piqûres à répétition, oui. C’est l’accumulation des micro-agressions au fil du temps et leur fréquence qui entraine des conséquences sur la santé de celles et ceux qui les subissent

Intentionnel

attaque verbale, physique ou comportement évitant

MICROASSAUT

MICROAGRESSIONS

Non-intentionnel

MICROINSULTE

dénigration de la personne

MICRO INVALIDATION

Invalidation de l’expérience

intention VS impact

Exemples de micro-agressions

MICROASSAUT	MICROINSULTE	MICROINVALIDATION
<ul style="list-style-type: none">• “Rentres dans ton pays”• “Je ne veux pas avoir un docteur noir, appelez quelqu’un d’autre”• Emploi d’un langage raciste explicite• Une agression physique avec des motifs racistes clairs• Une agression verbale avec des motifs racistes clairs	<ul style="list-style-type: none">• “Je n’apprécie pas les personnes de ta communauté, mais toi oui, car tu es différent.”• “Si seulement tous les étrangers pouvaient être comme toi!”• Toutes blagues et commentaires offensant qui touche à la culture de la personne, par exemple, sur ses cheveux, son accent, ses vêtements, la nourriture, etc.• La microinsulte peut également se manifester de manière non-verbale, par un comportement, une attitude	<ul style="list-style-type: none">• “Tu es sûre que cela est arrivé comme cela?”• “Je pense que tu as mal compris l’autre personne”• “La colonisation c’était il y a bien longtemps, tu devrais passer à autre chose”• “Il y a beaucoup d’aspects positifs à la colonisation, tu ne vois que le négatif.”• “Nous sommes tous les mêmes, Je ne vois pas les couleurs”. <p>On parle alors de “Gaslighting racial”</p>

Les conséquences des microagressions

- Perte d'estime de soi
 - Sentiment d'épuisement, productivité réduite
 - Atteinte à la capacité de s'épanouir dans un environnement
 - Méfiance à l'égard des pairs, du personnel et/ou de l'institution
 - Diminution de la participation et de la capacité à étudier et/ou à la participation sociale et citoyenne
 - Abandon des études/ Echec scolaire
 - Anxiété accrue, Dépression, Pensées suicidaire
 - Entrave à la bonne construction identitaire
- Isolement, Repli sur soi
 - Refus de côtoyer certains lieux ou environnements sociaux
 - Stratégies d'évitements
 - Hypervigilance, Hyperadaptation
 - Racisme internalisé
 - Entrave au sentiment d'appartenance
 - Trauma racial et ses conséquences sur la santé mentale et physique
 - Problèmes de santé divers (maladies auto-immunes, inflammatoires etc.)

Bonnes pratiques

- Prenez conscience de vos propres préjugés et de leurs sources
- Ne partez pas du principe que vos pensées sont logiques.
- Apprenez à connaître les groupes marginalisés et les systèmes d'oppression qui affectent la réalité des individus (âge et âgisme, sexe, orientation sexuelle et homophobie/transphobie, race, ethnicité et racisme, handicap et capacitisme, religion et discrimination, antisémitisme et islamophobie, etc.
- Augmentez votre exposition aux membres de différents groupes et établissez des relations interpersonnelles avec des personnes différentes de vous.
- Suivez votre comportement pour le recadrage cognitif.
- Concentrez-vous sur le fait de voir les gens comme des individus, et pas seulement comme des membres d'un groupe.
- Travaillez consciemment sur vos propres stéréotypes intériorisés et remettez-les en question de manière critique.
- Prenez le temps d'explorer la manière dont vous prenez des décisions qui ont un impact sur les autres et soyez ouvert à l'idée d'examiner s'il peut y avoir des préjugés.
- Soyez ouvert au feedback

P

Pay attention

A

Acknowledge your assumptions

U

Understand your perspective

S

Seek different perspectives

E

Examine your options and make a decision

Exemple concret:

Biais cognitif & recrutement

Biais de confirmation:

Ce biais est plus connu, mais aussi l'un des plus difficile à déjouer. Il consiste pour notre cerveau, à ne retenir que les informations qui vont dans le sens de ce que vous croyez déjà être vrai, donc à occulter toute information qui contredirait cette croyance.

Le biais d'affinité:

Le biais d'affinité s'exprime lorsque nous favorisons un candidat par rapport à un autre parce que son parcours, ses valeurs, ou son apparence physique sont similaires aux nôtres.

Le biais de conformisme en groupe:

Vous pensez qu'une prise de décision en groupe vous mettra à l'abri de vos biais cognitifs? Non, même en groupe, certains biais peuvent apparaître et doivent être déjoués. Le plus fréquent est le biais de conformisme en groupe, qui consiste à aller vers le consensus de groupe, qui émane le plus souvent des membres du groupe ayant le plus d'autorité, sans même questionner ce consensus.

FORMEZ LES EQUIPES:

- La logique et le bon sens ne sont pas suffisant

EVALUEZ LES DECISIONS A PLUSIEURS

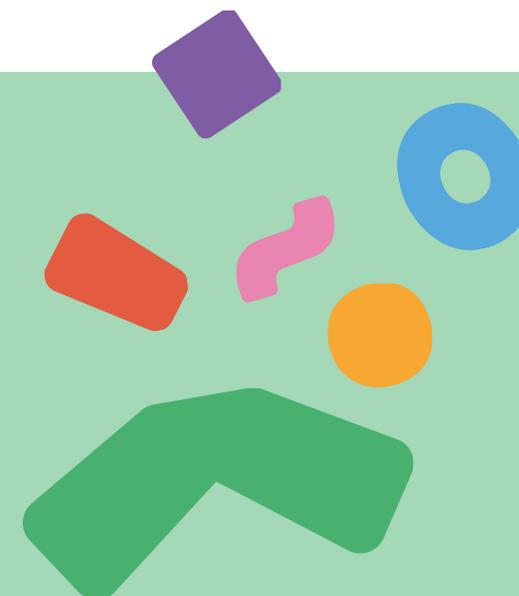
- Equipe-Pluralité
- Ouvert au feedback de l'équipe

CONTREDISEZ-VOUS

- Si un candidat retient votre attention, demandez-vous pourquoi et vice-versa



15h30 : Pause-café et stands d'information
15h50 : Session en plénière



4. Présentation des résultats de l'étude sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg et leur signification pour les communes

Jessica LOPES

Centre d'Etude et de Formation
Interculturelle et Sociales (CEFIS) asbl



Racisme et discriminations ethno-raciales au Luxembourg

Synthèse des principaux constats

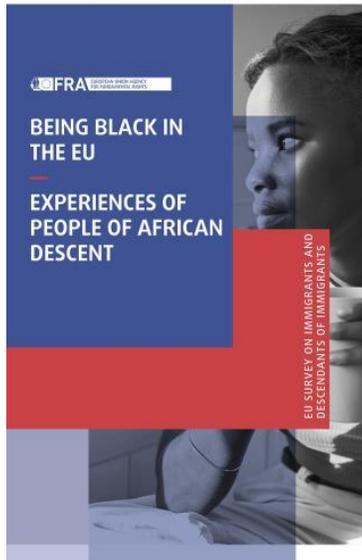
Zoom sur les administrations

Contexte de l'étude

2018

Being Black in the EU

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne publie le rapport Being Black in the EU.



2020

La Chambre des Députés réagit

Intensification de mouvements sociaux antiracistes.

Motion parlementaire: étude sur le phénomène du racisme au Luxembourg.



2022

Premier rapport sur le racisme au Luxembourg

Publication de l'étude *Racisme et discrimination ethno-raciales au Luxembourg* (MIFA, LISER, CEFIS).



2023

Deuxième rapport sur le racisme au Luxembourg

Publication de l'étude *Racisme et discrimination ethno-raciales au Luxembourg: la parole aux victimes* (MIFA, CEFIS).



Repères méthodologiques

Enquête quantitative (LISER)	Population 18+ (518.104) → Échantillon (15.000) → Répondants (2.949)
Enquête qualitative I (CEFIS)	Structures privées & publiques (67) → Experts & acteurs de terrains (139) Guide d'entretiens semi-directifs + Analyse légale et institutionnelle
Enquête qualitative II (CEFIS)	27 personnes + intégration d'entretiens menés avec les experts de la première étude, lorsque ces personnes issues de groupes racisés s'expriment en «je».

QUE PENSEZ-VOUS?

x% des victimes de racisme ou de discriminations affirment ne pas le déclarer

x% des résidents craignent d'être victime d'incidents du fait de leur appartenance ethno- raciale

x% des résidents déclarent que des réactions racistes sont parfois justifiées

x% des résidents pensent que le racisme a augmenté ces 5 dernières années

x% des résidents pensent que certains groupes ethno- raciaux ont tendance à ne pas interagir avec les autres

x% des résidents souhaitent éviter un voisin de type ethno- racial particulier

QUE PENSEZ-VOUS?

67% des victimes de racisme ou de discriminations affirment ne pas le déclarer

30% des résidents craignent d'être victime d'incidents du fait de leur appartenance ethno-raciale

15% des résidents déclarent que des réactions racistes sont parfois justifiées

34% des résidents pensent que le racisme a augmenté ces 5 dernières années

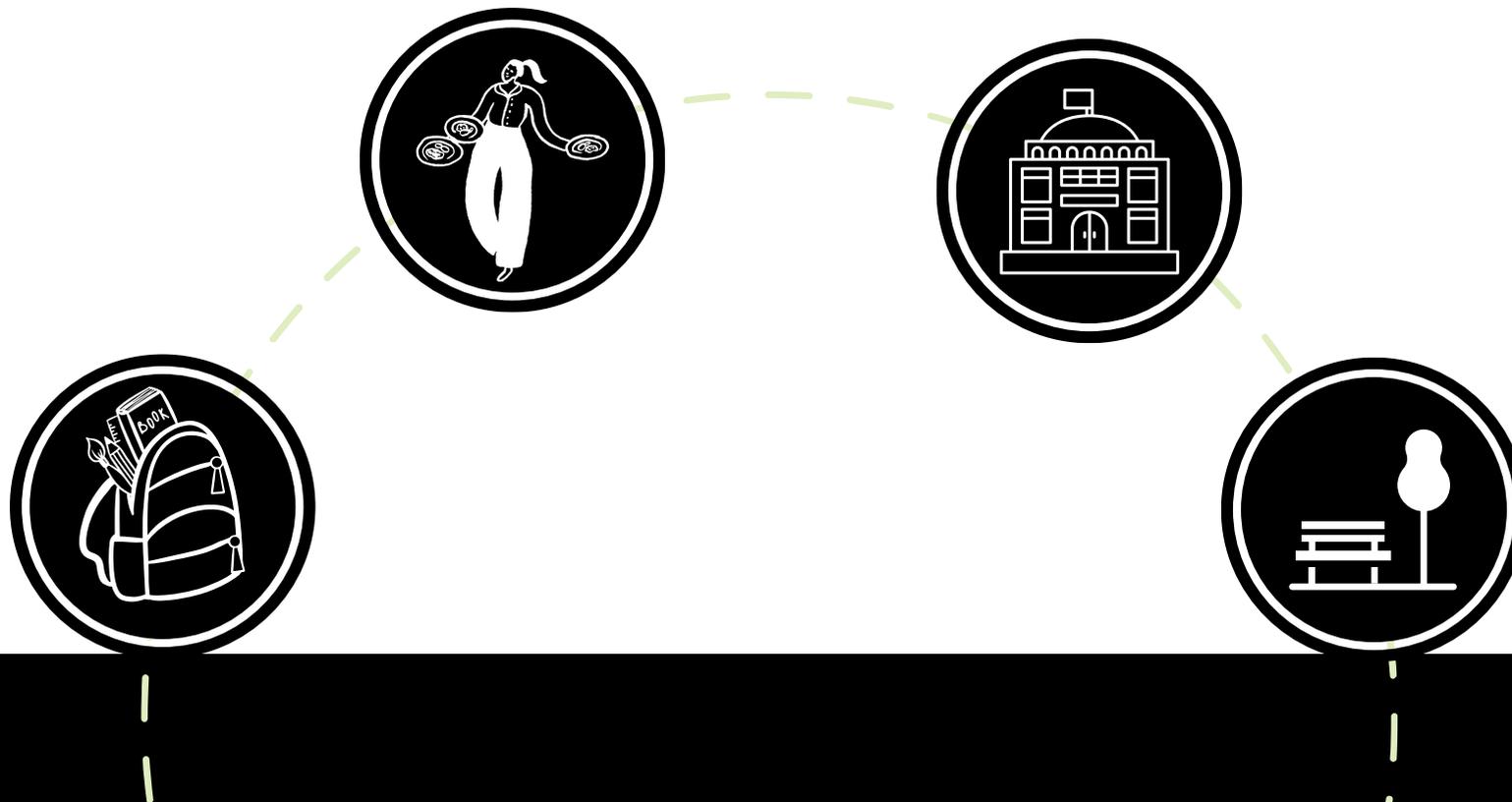
46% des résidents pensent que certains groupes ethno-raciaux ont tendance à ne pas interagir avec les autres

11% des résidents souhaitent éviter un voisin de type ethno-racial particulier

RÉSULTATS CLÉS:

ENVIRONNEMENTS SENSIBLES

Un certain nombre d'environnements quotidiens sont décrits comme potentiellement hostiles et propices aux attitudes et comportements racistes ou discriminatoires.



RÉSULTATS CLÉS: GROUPES EXPOSÉS

- Les personnes noires
- Les personnes asiatiques
- Les migrants de faible statut socio-économique (intersection du classisme et du racisme)
- Les musulmans et Arabes
- Les femmes racisées (intersection du sexisme et du racisme)

Les discriminations ethno-raciales ne se limitent pas à ces groupes, mais s'étendent à tous ceux qui y sont assimilés.

→ Par exemple, une personne peut ne pas être musulmane, mais subir une discrimination islamophobe en raison de son phénotype.



RÉSULTATS CLÉS: LE RACISME COMME UN ICEBERG



STRATEGY N°3

RÉACTION DES VICTIMES

Le silence - la stratégie la plus courante

La stratégie du silence : pas nécessairement une acceptation fataliste d'une identité victimisée.

Quelques raisons évoquées pour la stratégie du silence : manque de connaissance des structures

- méfiance à l'égard des structures
- peur des conséquences d'une demande d'aide ou d'un dépôt de plainte sur la vie privée et professionnelle
- manque de preuves
- barrière de la langue
- contrôle social de sa propre communauté

66,6%



% DE PERSONNES DÉCLARANT NE PAS SIGNALER LES ACTES DE RACISME
(MÊME PAS À UN PROCHE!)

L'IMPACT DU RACISME

- CHARGE MENTALE DU RACISME (CHARGE RACIALE)
- PERTE DE CONFIANCE ET D'ESTIME EN SOI
- SENTIMENTS DE HONTE ET DE CULPABILITÉ
- TRAUMATISMES ET ANXIÉTÉ
- COLÈRE ET RÉVOLTE
- IMPACT NÉGATIF SUR LE PROCESSUS DE CONSTRUCTION IDENTITAIRE

Témoignages



« Les personnes de couleur sont considérées comme des travailleurs qui font les jobs que personne ne veut prendre. Peu de gens s'imaginent qu'une personne noire peut travailler dans un bureau de l'Etat. On m'a toujours souvent demandé qui j'étais dans le couloir. »



« J'ai appelé l'administration. Certes, mon accent n'est pas 100 % britannique ou américain. À chaque appel, je demande toujours en premier si la personne parle anglais, comme moi je ne parle pas français, allemand ou luxembourgeois. Si la personne dit oui, je commence la conversation, sinon, je demande à parler à une personne qui parle également anglais. J'avais besoin d'aide. Le monsieur au téléphone me disait que c'était OK en anglais. Mais, à la fin il devenait méchant et il me disait qu'il ne comprenait pas l'accent. J'étais dans une situation très compliquée. Je me demandais s'il ne voulait pas m'aider parce que je suis une étrangère. Il m'a juste dit de rappeler plus tard. J'étais vraiment embarrassé. »



« Il y a aussi un racisme dans les communes. Certains fonctionnaires sont racistes. Un Portugais voulait se marier avec une Brésilienne, à la mairie on lui a dit : mais il y a des femmes ici, pourquoi vous allez en chercher une là-bas ? »



« Quand j'ai voulu me marier, je suis allée à la commune, j'avais la copie conforme de l'acte de naissance et je leur ai dit qu'on veut se marier. Le fonctionnaire me regarde et me dit que mon document n'est pas valide. Il me dit que je suis Chinoise et je réponds que je suis Luxembourgeoise et que j'ai le passeport et la carte d'identité luxembourgeoise. Alors il me dit que mes racines sont chinoises et que les racines ne changent jamais et que si je voulais faire quelque chose il faut que j'aille en Chine, chercher les papiers. »

RECOMMANDATIONS

1. Proposer des espaces sécurisés d'accueil et d'écoute (safe spaces)
2. Renforcer l'information sur les droits
3. Être proactif dans la lutte contre le racisme
4. Changer les représentations et lutter contre les stéréotypes

Pour lire le détail des recommandations:



Questions et réponses



Table ronde : Actions anti-racistes et anti-discriminatoires au sein des communes – exemples et expériences du terrain

Andreja Wirtz

Ville d'Esch-sur-Alzette, Service Egalité des chances

Cédric Czaika

Ville de Dudelange, Service Ensemble – Inter-Actions asbl

Sammy Wagner

Commune de Steinfort, bourgmestre

Caty DIOP (modération)

One People asbl

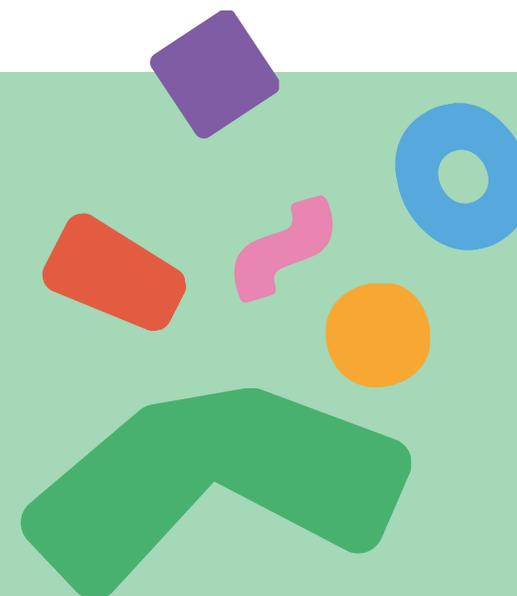


Conclusion

Caty DIOP

Madeleine YOUGYE

One People asbl



BLACK HISTORY MONTH

Sensibilisation (mission 1)

En organisant le BHM, nous VOULONS nous investir du rôle de sensibilisation auprès du grand public. Cette sensibilisation se fera en rendant l'inconnu connu parce que la méconnaissance et l'incompréhension sont souvent à la base de certains comportements discriminatoires et attitudes racistes.

Valorisation (mission 2)

En organisant le BHM nous VOULONS valoriser les cultures afrodescendantes en mettant en lumière les réalisations, en honorant les réussites contemporaines et en réfléchissant aux défis auxquels la communauté noire a été confrontée et continue de faire face, contribuant ainsi à la reconnaissance de leur apport à la société luxembourgeoise.

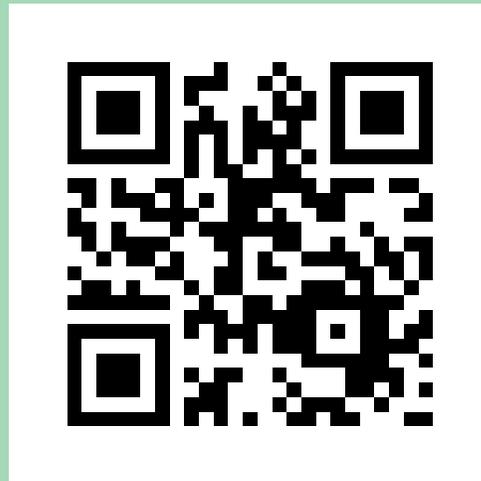
Promotion (mission 3)

En organisant le BHM nous VOULONS promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion par le biais d'un dialogue interculturel et intergénérationnel sur les discriminations ethno-raciales, motivant ainsi un anti racisme citoyen.



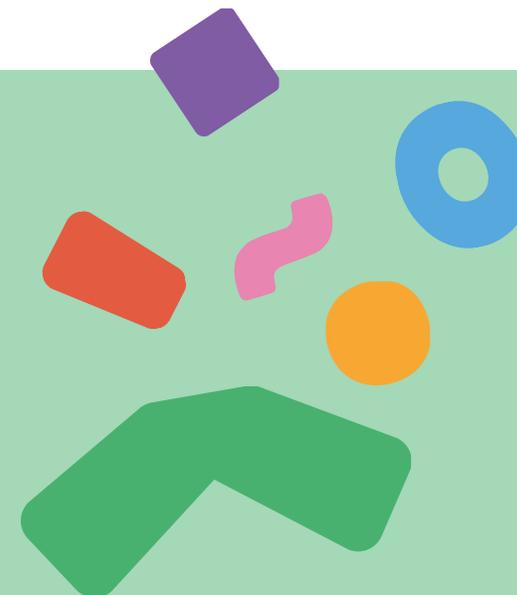
Le glossaire de l'antiracisme et des discriminations ethnoraciales

élaboré en collaboration notamment avec Ally Book Club asbl, Lëtz Rise Up asbl, One People asbl et Roms sans Frontière asbl



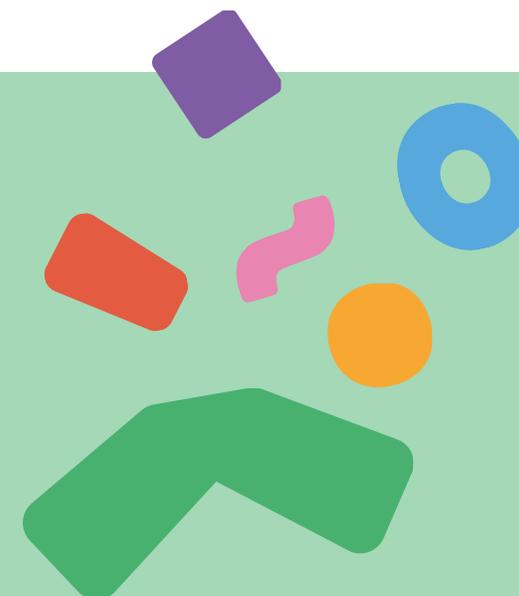
Les PPT des présentations seront
disponibles sous peu sur

www.gemengen.zesummeliwwen.lu



17h25 : Stands d'information et échange
informel autour d'un verre et d'un en-cas

18h00 : FIN



Merci pour votre attention

