

Diversité et discriminations

30 septembre

1. Quel parcours avez-vous fait cette semaine ? Des émotions particulières ?
2. Avez-vous remarqué de nouvelles choses ?
3. Comment vous sentez-vous pour commencer la journée?

Quelques règles...



Poser des questions

Être bienveillant.e et à l'écoute

Sortir si cela ne va pas

Accepter la critique et l'inconfort



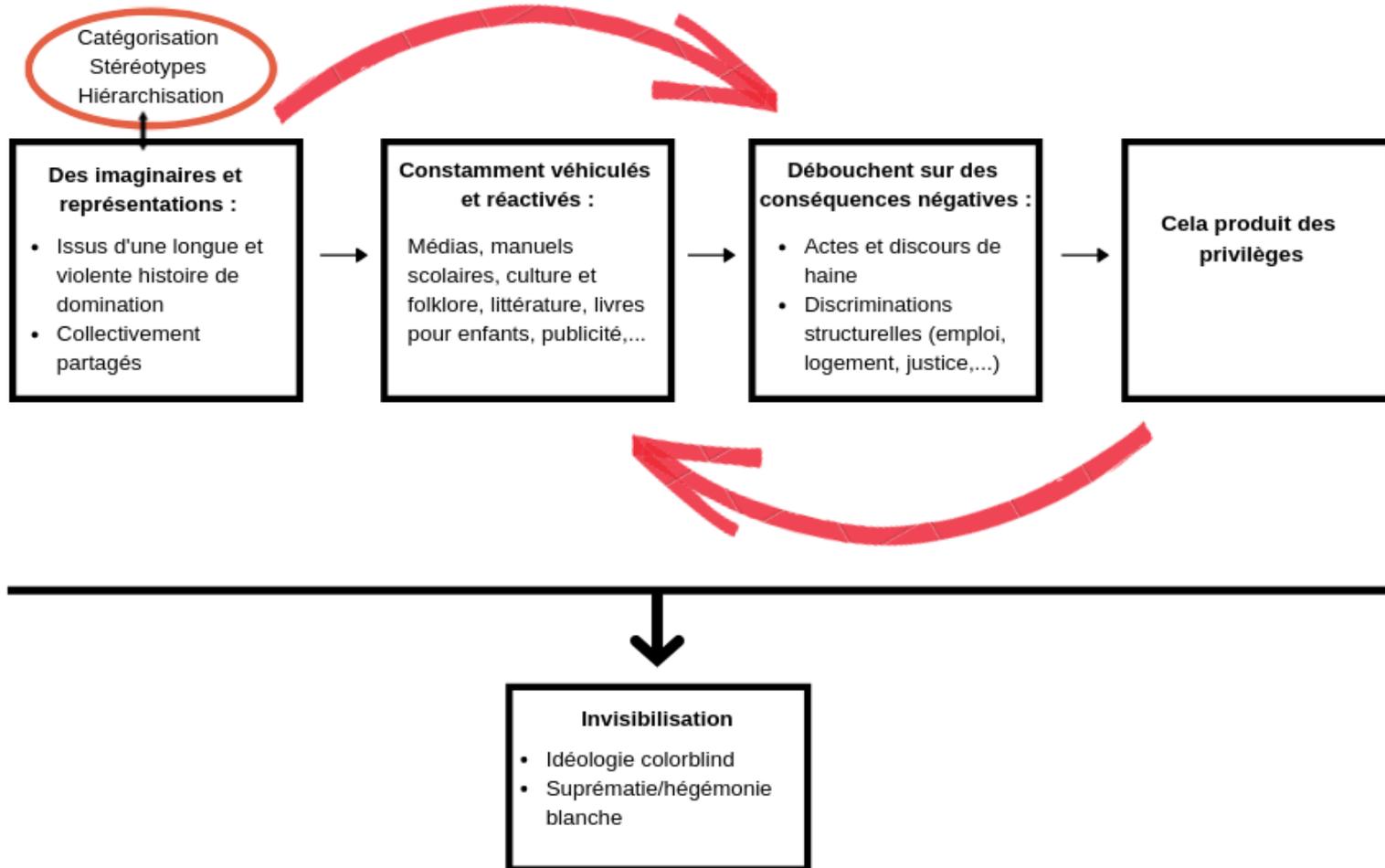
Ne pas couper ni monopoliser la parole

Eviter de reproduire des mécanismes de domination

.....

Une histoire de privilèges...

PROCESSUS DE CONSTRUCTION IDENTITAIRE



Être allié.e

- Campagne FWB « Vous valez mieux que cela »
- « Touche pas à mon pote »
- Marche Mondiale des femmes et collectif « Intersectionnal Sees you »
- Exemple associatif

Assignation primaire et structurelle

- Repenser l'antiracisme : Comment analysez-vous cette image ?



Faites pareil que les deux petits Américains Jax et Reddy, postez une photo qui montre combien on se ressemble entre potes.

- Repenser l'antiracisme ? Comment analysez-vous cette conférence de presse et cette campagne ?

https://www.rtbef.be/info/medias/detail_le-racisme-vous-valez-mieux-que-ca-une-campagne-pour-provoquer-un-sursaut-general?id=9530091



- Invisibilisation des personnes racisées
- Prise de parole à leur place : posture de « sauveurs.euses » et
- Personnes racisées « objets » et non « sujet »
- Dimension morale du racisme
- Asymétrie entre asso financées et non-financées (horaires)

-> Départ des associations racisées

-> échec de la campagne

MMF – 8 Mars

« Une marche pour toutes les femmes du monde entier, y compris les femmes réfugiées et migrantes »

« Nous, les femmes racisées : (...) ainsi que toutes les femmes invisibilisées et muselées par notre société raciste, patriarcale, misogyne et capitaliste [...] étions loin d’imaginer [...] que ce 8 mars serait pour nous un coup-de-poing dans le dos, un crachat dans la gueule [...].

Fatiguées d’attendre qu’on nous donne une place [à l’avant du cortège, à côté des organisatrices de la Marche Mondiale] et estimant qu’il y a urgence à visibiliser les luttes des plus vulnérables de notre société, nous avons décidé [...] de nous mettre à l’avant. »

La réponse des organisatrices, soutenues par les forces de l’ordre ?
« Rentrez dans les rangs : nous sommes toutes les mêmes ! »

« Quelle naïveté que d’avoir cru au bon sens des organisatrices, à la sororité et à cette solidarité entre toutes les femmes du monde. [...] De pathétiques querelles qui mettent à nouveau en avant la difficulté pour les femmes racisées d’avoir un seul jour de trêve, de répit, de repos. Nous devons toujours être en alerte, vigilantes, lors de notre participation à des évènements organisés sans notre présence. [...]

Nous saisissons l’occasion pour rappeler que les oppressions subies par ces femmes sont spécifiques. Elles luttent quotidiennement contre des systèmes qui produisent plusieurs formes de stratification, de domination et de discrimination, qu’elles subissent simultanément. »

Elles terminent : « à qui profite la Marche pour toutes ? »

- Questionner les pratiques et le fonctionnement du monde associatif anti-raciste.
- Redistribution du pouvoir : accès à la parole + à la visibilité + aux subsides.
- Laisser la place...

- **Contexte:** Asso blanche > diversification raciale
- **Constat :** 1. Tensions avec instance > protection
2. Malaises > gestion interpersonnelle
- **Solution institutionnelle :** 1. comité d'avis
2. personne de confiance
3. discussions d'équipe
- **Conséquences :** Isolement des personnes racisées et Burn-out

Qu'est-ce qu'un.e allié.e ?

- Une personne qui ne subit pas une oppression mais qui en a conscience et va s'associer aux personnes qui en sont victimes pour combattre ensemble le système.
- Différents domaine de lutte
- Une personne ayant des privilèges dans un domaine en particulier pourrait accompagner les personnes qui, à l'inverse, subissent un système mis en place pour les maintenir en bas de l'échelle sociale.

Comment être allié.e ?

1. Prendre conscience de sa position dans le système et ainsi prendre conscience de ses privilèges.

Suis-je arrivé.e là où j'en suis uniquement grâce à mes compétences ?

-> humilité.

2. « Apprendre »

Regard théorique vs. mode d'emploi et vécu des personnes racisées.

Apprendre des personnes racisées.

-> Ecoute, écoute, écoute...

3. « Se taire »

Eviter que la culpabilité/la honte/ le ressenti individuel ne prenne toute la place.

Accepter l'inconfort sans le mettre à la première place.

4. Se responsabiliser et se renseigner

S'informer, se renseigner, refuser le maintien de l'ignorance : les informations sont disponibles, en quelques clics. C'est une question de responsabilisation.

5. Ouvrir les portes et se mettre en retrait

« Même s'il est tentant d'être sous le feu des projecteurs, en tant qu'allié.e, il est nécessaire de ne pas invisibiliser et de ne pas reproduire les rapports de domination que l'on tend à combattre ».

6. Se mouiller, oser confronter, ne pas fermer les yeux

« Et oui, cela signifie que vous allez vraiment avoir une conversation avec votre tata qui n'est pas raciste mais qui trouve qu'il y a quand même beaucoup de femmes voilées en France 😊 » Lallab



1 Engagez la conversation.
Allez vers la personne harcelée, asseyez-vous près d'elle, et saluez-la. Essayez d'apparaître calme, maîtrisé(e) et bienveillant(e).
IGNOREZ LE HARCELEUR.



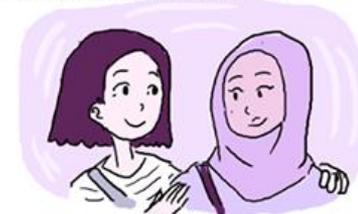
2 Choisissez un sujet et commencez à discuter.
Cela peut être ce que vous voulez: la météo, un film qui vous a plu, dire que vous aimez un objet porté par la personne harcelée et lui demander où elle l'a acheté...



3 Continuez à contruire cet espace sécurisé.
Gardez un contact visuel avec la personne et ne montrez aucun attention envers le harceleur: votre absence de réaction commune le poussera à quitter les lieux sous peu.



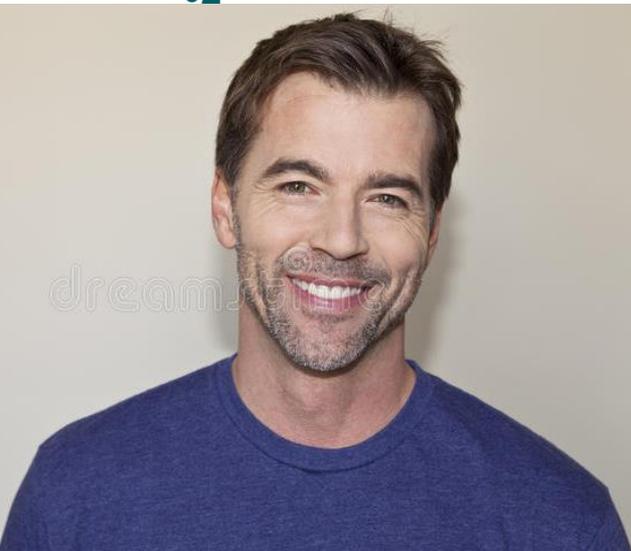
4 Poursuivez jusqu'à ce que le harceleur quitte les lieux, puis emmenez la personne en sécurité.
Escortez la personne vers un endroit neutre où elle pourra se remettre un peu de cette attaque: respectez son souhait si elle vous dit qu'elle va bien et souhaite juste reprendre sa route.



Exercice – Agir contre le racisme

- Quatre types d'arguments racistes
 - Registre émotionnel
 - Registre rationnel, « scientifique »
 - Registre complotiste
 - Registre mass-média
- Timelines

RACISME STRUCTUREL DANS L'EMPLOI



BePax asbl
31/1 rue Maurice Liétart
1150 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 738 08 04
info@bepax.org

□ □ □ be □ or

Jeu des candidatures

- Un homme turc de 35 ans
- Une jeune femme marocaine
- Un homme malvoyant de 40 ans
- Une liégeoise en surpoids
- Une anglaise BCBG
- Un américain nouvellement arrivé

Baromètre diversité Unia 2012

- Près de 10% des responsables RH interrogés affirment que l'origine du candidat exerce une influence sur la sélection finale et 5% indiquent que la couleur de peau intervient également.

Ces chiffres sont nettement plus faibles que ceux qui ont été observés pour les questions relatives à l'influence de l'âge -> socialement acceptable.

- 75% des personnes d'origine étrangère interrogées disent avoir été victime de discrimination au moins une fois durant leur recherche d'emploi.

Monitoring socio-économique 2014 et 2019

- « Il faudra encore des décennies pour que les personnes racisées bénéficient des mêmes chances et opportunités que les personnes blanches ».
- Il existe encore un écart de 30% de taux d'emploi entre les personnes dites « d'origine belge » et celles dites « d'origine étrangère ».
- Qui plus est, les personnes dites « d'origine étrangère » occupent bien souvent des emplois mal payés et précaires, tandis que les postes plus valorisés sont occupés par les personnes dites « d'origine belge »

Etude sur la population belgo-rwandaise, belgo-burundaise, belgo-congolaise. 2017 – Sarah Demart

- 60% diplôme d'enseignement supérieur
- Taux de chômage 4x supérieur à celui des belgo-belges
- 56% déclassement (sont surqualifiés pour leur boulot)
- 80% estiment avoir subi des discriminations

- Deux macro-secteurs
 - Secteur primaire
 - Secteur secondaire
- Deux niveaux
 - Huit secteurs (soins de santé, construction, nettoyage industriel, horeca, titres-services, aides à la personne, transport, prostitution)
 - Interne – fiche screening

Les discriminations à l'emploi sont-elles
seulement la faute des préjugés
conscients ou inconscients des
managers ?

Quels autres mécanismes pourraient
expliquer l'ethnostratification du
marché de l'emploi ?

Québec. 2019. Discriminations sur base du nom.

Taux de réponses positives :

« Marc-Olivier Tremblay » 36 %

« Maria Martinez » 35 %

« Carlos Sanchez » 26 %

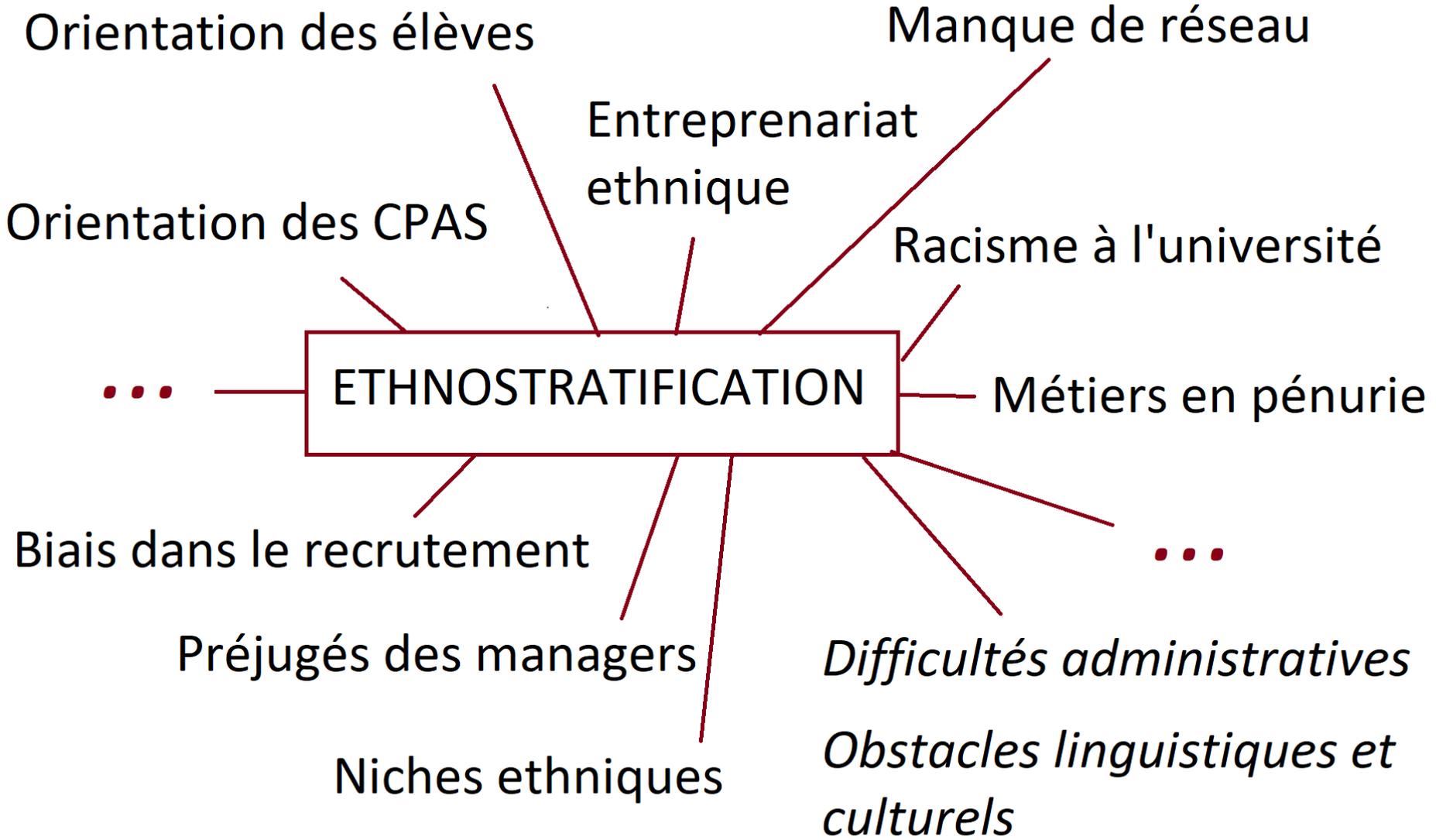
« Latifa Said » 23 %

« Amina Dialo » 20 %

« Abdellah Hafid » 17 %

« Mamadou Traoré » 12 %

La discrimination se révèle généralement plus prononcée pour les emplois qui exigent moins de compétences.



Quelles sont les conséquences psycho-sanitaires des discriminations à l'emploi et du racisme sur le lieu de travail pour les personnes qui en sont victimes?

Témoignage d'Amalia

Rappel

Impact des discriminations :

- Sentiment d'être invisible, délaissé
- Perte du sentiment d'appartenance à la société
- Sentiment de rejet social
- Repli sur soi, isolation
- Perte de confiance dans les institutions étatiques et les forces de l'ordre
- Sentiment d'insécurité permanent

Rappel

Au niveau psychologique

- Dévalorisation de soi
- Perte de confiance en soi
- État émotionnel intense (énervement)
- Altération de la concentration et réduction de l'espace mental (due à la charge raciale)

Quel impact au niveau professionnel ?

- Absentéisme
- Mal aise au travail – *charge raciale non reconnue*
- Démotivation
- Brown-out – perte de sens
- Burn-out (*pression deux fois plus forte pour réussir*)
- Bore-out – ennui

Des pistes d'action

Racisme structurel

- Recrutement neutre (canaux de diffusion, questions entretien, CV anonyme, ...)
- Screening interne
- Orientation des élèves, formations des CPAS, reconnaissance diplôme, ...
→ l'ensemble du système

Face aux micro-agressions

- Comité pour la prévention et la protection au travail
- Evaluation des risques psycho-sociaux
- « Safe place » (mixtes ou non-mixtes)
- Personne de confiance, consciente de charge raciale
- Des managers empathique et à l'écoute !
→ À créer avec les travailleurs.euses victimes de racisme

- Constat général :

Il existe des **inégalités de traitement et des mécanismes d'exclusion** des élèves LGBTQI, porteurs de handicap, d'origine sociale précaire, d'origine ethnique et selon le genre des élèves.

Ces inégalités de traitement et ces mécanismes d'exclusion, entretenus et produits par le système scolaire belge, amènent à des **inégalités scolaires**, c'est à dire des inégalités dans les opportunités possibles à la fin du parcours scolaire.

Origine ethnique

- Au niveau de l'enseignement fondamental, ce sont surtout les écoles à faible indice socio-économique qui accueillent les élèves étrangers «hors Union Européenne»
- En termes d'orientation scolaire, il y a une surreprésentation des élèves étrangers dans les formes techniques et professionnelles de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pistes d'explication

Au niveau du fonctionnement général :

- Hiérarchisation des établissements scolaires
- Le système d'orientation précoce « en cascade » renforce les inégalités sociales, ethno-raciales et celles relatives au handicap

Au niveau des établissements:

- Sélection des élèves par certains établissements
- Répartition des classes en fonction du « niveau » des élèves : groupes forts vs faibles. Des cas de répartition en fonction de l'origine des élèves ont été signalés aussi.

Dans les classes :

- Stéréotypes et préjugés des enseignants, direction et acteurs de l'établissement, des parents et des élèves. Enseignants ont des attitudes différentes en fonction de l'origine sociale, ethnique et du genre des élèves.

Un enseignant corrige les copies de ses élèves. Il a l'habitude de classer les copies des meilleures aux moins bonnes notes. Au-dessus de la pile, il s'étonne de voir une copie d'un élève afro-descendant. « Cela m'a étonné de voir qu'un élève noir avait de bons points » raconte-t-il.

- **Plaintes répondant aux critères raciaux.**
 - Sanctions disciplinaires plus sévères pour les élèves d'origine étrangère
 - Insultes à caractères racistes de la part d'enseignants ou d'éducateurs.
 - Suite aux attentats de Paris et Bruxelles, des enseignants et élèves critiquent ou discriminent les élèves identifiés comme issus de région d'Afrique du Nord, du proche ou moyen-Orient.
 - Une école note sur son site internet que la plupart des élèves ont un lien avec la commune (parents, grands-parents) et que l'école ne comptait donc que très peu d'élèves d'origine étrangère.

Dans une classe de deuxième secondaire, un professeur observe du chahut dans le fond de sa classe. En se retournant, il voit un jeune garçon afro-descendant rigoler avec son voisin et lancer des boulettes de papier à ses camarades de classe. Le professeur l'interpelle : « arrête de faire le singe ! ». L'élève prend très mal l'interpellation du professeur et réagit en le traitant de « sale raciste » et en quittant la classe. Une remarque que l'enseignant n'accepte pas du tout et qui le pousse à rapporter le cas auprès de la Direction.

6 décembre. Le Grand-Saint-Nicolas arrive dans la cour, accompagné de son valet, Père Fouettard. Le Grand-Saint distribue les cadeaux et les récompenses. Les enfants ont été prévenus à l'avance : s'ils ne se tiennent pas sages, ils iront chez Père Fouettard ! La direction, interpellée sur l'organisation de cette tradition à l'école, ne voit pas où est le problème : « On a toujours fait comme ça ! Et puis, Père Fouettard, c'est un ramoneur à la base, il n'y a rien de raciste là-dedans ! »

Tableau 14. Origine perçue

	Effectifs	%
Perçu.e comme blanc.he	57.122	85,61%
Perçu.e comme noir.e	3.473	5,21%
Perçu.e comme arabe	2.250	3,37%
Perçu.e comme asiatique	544	0,82%
Perçu.e comme turc.que	162	0,24%
Perçu.e comme métis.se	789	1,18%
Perçu.e comme européen.ne de l'est	531	0,80%
Perçu.e comme Rrom	82	0,12%
Perçu.e comme Autre origine	1.769	2,65%
Total	66.722	100,00%

Source :
Baromètre
Diversité et
Egalité
2017 du
CSA

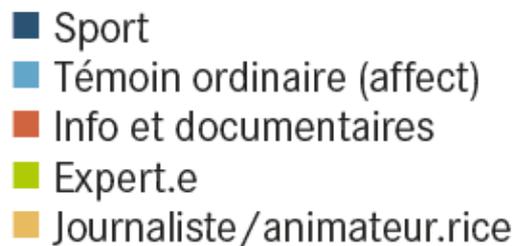
Nous avons exclu les individus dont on ne peut identifier l'origine ainsi que les groupes multiculturels, soit 16.239 unités.

PERÇU.E COMME ISSU.E DE LA DIVERSITÉ : 14,39%

Surtout représentées dans le sport ou dans des rôles liés à des faits divers (témoins, acteur, etc.) et apparaissent très peu, par exemple, dans les rôles d'expert.e.s ou de journalistes, comme le montre le graphique

Source :
Baromètre
Diversité et
Egalité
2017 du
CSA

Rôles des personnes racisées dans les médias

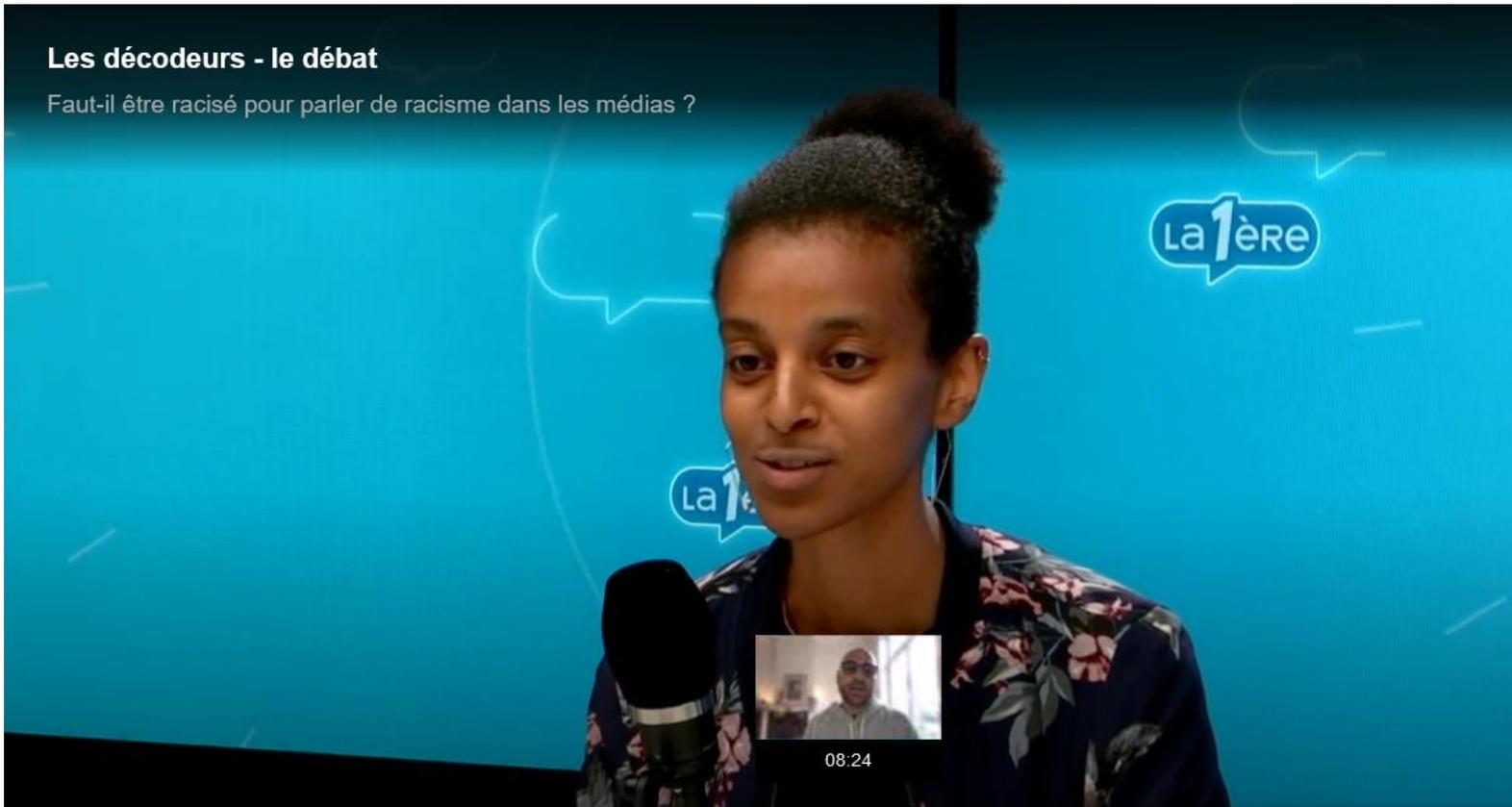


https://www.rtbf.be/auvio/detail_ipes-de-tubize-des-eleves-forces-a-retirer-leur-voile-devant-les-autres?id=2542685



https://www.rtbf.be/auvio/detail_les-decodeurs-le-debat?id=2643166

2:35-3:30 et 12:30-13:45



- 75% des acteur.rice.s des films américains sont blancs
- Les techniques audiovisuelles se sont développées avec le visage blanc comme étalon de référence
- White-washing: personnes blanches qui incarnent des personnes racisées au cinéma





Avatar : le dernier maître de l'air (2010), une adaptation cinématographique de la série animée américaine du même nom. Dans la série animée, les personnages sont d'origines assez diverses alors que dans le film seuls des acteurs blancs ont été choisis pour incarner les rôles principaux, à l'exception de Zuko qui incarne le « méchant » dans le film (dans la série, le personnage est plus complexe). Plusieurs internautes ont dénoncé ce phénomène en partageant l'image éloquent ci-dessous. (<https://media-animation.be/Le-whitewashing-au-cinema.html>)

- Solipsisme blanc :
 - les personnes blanches continuent à être présentées comme les individus lambdas, comme la norme.
 - un.e acteur.rice racisé.e ne sera souvent engagé.e que pour un rôle racisé (par exemple, la personne d'origine prétendument arabe sera engagée pour un rôle de délinquant ou de terroriste).
- Le manque de diversité parmi les cadres du cinéma: chez les producteur.rice.s, directeurs de castings, etc.
Exemple: #OscarsSoWhite en 2015

Les équipes de rédactions des médias sont très blanches

- Discriminations au niveau de l'enseignement (écoles de journalisme, mais déjà avant)
- « Peu de gens issus de la diversité postulent »
 - Autocensure (« Dois-je devenir blanche? »)
 - Diffusion/contenu de l'offre d'emploi
 - Discriminations directes et indirectes

Reproduction des stéréotypes et imaginaires

« Si nous ne voyons pas des représentations diverses, nous homogénéisons le monde, or il est mixte. Par l'invisibilité de certaines communautés à l'écran, le cinéma perpétue la création d'images mentales tronquées de notre monde et des populations ». Aussi valable pour les représentations de l'histoire

La rédaction de «Libé» est-elle «blanche» ?

Par Cédric Mathiot 3 juillet 2018 à 17:14



Une partie de la rédaction de «Libération» sur la terrasse du 11 rue Béranger à Paris, le 17 novembre 2015. Photo Marc Chaumeil pour Libération



f PARTAGER

TWEETER

En janvier 2015, Ta-Nehisi Coates, journaliste noir américain, écrit sur l'après «Charlie», pour «The Atlantic». Il demande à parler à un journaliste maghrébin à «Libé». Il n'y en avait qu'un, pigiste.

Manque de représentation/de visibilité :

- Manque de modèle pour se construire : doit-on être blanc.he pour faire du cinéma?
- Baisse estime de soi

Manque de relais de vécus : si les personnes racisées ne sont pas représentées dans les « métiers médiatiques », tels que journalistes, scénaristes, etc. ; il y a peu de chances que leurs vécus, leurs perspectives ou leur vision de la société soient relayées. L'histoire médiatique continue donc d'être écrite majoritairement d'un point de vue non-racisé. => violence symbolique.

Méfiance envers les médias institutionnels

<https://www.youtube.com/watch?v=LemXdYhbDI0> (jusque 3'06)



BX1 et le manque de diversité

43 vues • 6 févr. 2020

👍 1 💬 1 ➦ PARTAGER ⚙️ ENREGISTRER ⋮



Notre info, si blanche...: pourquoi et comment mieux incarner la "diversité"?



Comment éviter de reproduire les mêmes schémas, de réinviter les mêmes personnes, de perpétuer l'entre-soi ?

- Expertalia
- Les Grenades
- Meilleure formation des journalistes
- Favoriser la promotion de modèles positifs dans les médias
- Monitoring des médias

Travail en sous-groupes

1. Analyse structurelle de la thématique (médias ou enseignement)
2. Analyse stratégique: choix d'une action et analyse des acteurs (alliés/opposants/freins etc.)

Un droit

Article 23 de la Constitution belge

- Mais accessibilité pour tous = défi
 - Surtout pour certaines populations racisées
 - ou bénéficiaires de revenus de remplacement.
- Pilier essentiel de l'insertion sociale des individus et gestion de la ville

- Parc de logement social vieillissant
- Offre publique insuffisante
- Insalubrité
- Marchands de sommeil
- Paupérisation de la population
- ↗ nb isolés et familles monoparentales
- flambée des prix,....
- et discriminations.

Logement social (communes- CPAS)

- Offre très réduite (°/°pays voisins)
- Ne répond pas à la demande en augmentation.
- Pratiques discriminatoires
 - Règles d'attribution
 - Sélection des « bons publics

Agences Immobilières Sociales

- Règles d'attribution diversifiées
 - Exigences interdites dans le logement social (casier judiciaire)

Domaine le plus incriminé lors du signalement de discrimination (Unia 2018)

- refus de visite, location, vente (critères fortune, raciaux ou handicap)
- 30% critères «raciaux» (+ 10% °/° 2017)
- Cumul : p.racisée isolée avec enfants et sous contrat intérimaire

Illégalité discrimination connue

- Stratégies plus subtiles
- Visibilisation par « tests de situation »

Annonce (sélection canaux diffusion,

- Screening des annonces de location
- quasi-absence d'annonces discriminant directement sur base de critères dits « raciaux »

« cuisine ouverte », « fiches de salaire exigées », studio « idéal pour travailleur célibataire, étudiant, stagiaire ou personne seule », copie de la carte d'identité par email, interdiction d'installer une antenne parabolique, maîtrise de la langue régionale

Prise de contact

- sélection téléphonique nom à consonance turque, marocaine (14% homme),
- dossier établi avec fiche de renseignements, preuves écrites, copie CI, fiches paie, contrat de travail, références du propriétaire précédent, l'employeur
- tierce personne garante

Visite à domicile

- Plus de questions sur profession, raison du déménagement
- Mal reçu, très distant, pas motivé à montrer le logement, pas d'efforts pour vendre/louer le logement.

Signature bail, exécution, résiliation

- plus d'informations, preuve solvabilité, frais supplémentaires (frais de dossier, de réservation, garantie, ...)
- Abus position de faiblesse du locataire lors de la négociation.
- Proposition de contrat à court terme, période de test
- Mauvais traitements pdt location

Recherche CNRS France – 2016

- 5 candidatures fictives (Petit, Rousseau, Chettouh, Mehdaoui, Sambou, etc.)
- pour 5.000 annonces de location
- 26,7 % - de chances de réponse + pour « Maghrébin »
- « top 10 » villes discriminantes: Limoges, Orléans, Amiens, Béthune, Caen, Le Havre, Valenciennes, Avignon, Perpignan et Nancy

- Motifs incriminés
 - Aversion pour les personnes bénéficiant d'une allocation, les personnes de confession musulmane ou les personnes d'origine étrangère
 - Association à divers problèmes : non paiement, mauvais entretien du logement, troubles de voisinage, ...

Impact émotionnel (répétition)

- Colère, impuissance, découragement
résignation, acceptation,
- mauvais exemples des personnes issues
du même groupe

Manque d'aide directe dans la recherche
d'un logement

Stratégies individuelles

- Evaluation des risques de discrimination, classification, indicateurs
- Essai de contact avec le propriétaire, (éviter les AI)
 - plus ouverts à la négociation, clarification
 - Eveiller sympathie, gommer stéréotypes, faire face à des pratiques interdites.
- Cacher, taire sa situation le plus longtemps possible
- Bouche à oreille, intermédiaire pour renforcer la confiance du bailleur (AS, ami

Filtre entre bailleur et candidat locataire

- se retranche derrière des procédures impersonnelles,
- facilite discrimination par les bailleurs Recherche (Bxl) par « mystery calls»
- 33% conscients qu'ils violent la loi
- Pas problème à écarter les p. racisées (42%) ou chômeurs (61%).
- 14% et 7% refuse
- 34% et 24,3% rejette la responsabilité sur propriétaire

- Testings proactifs et « mystery calls »
- Région Bruxelloise 📍 tests
 - responsabilité civile engagée
 - dommages et intérêts forfaitaires

Achat d'un logement privé

Etude française « mystery shopping »

°/° l'octroi d'un crédit immobilier

(Villeurbanne) 90 tests - 2016 - 63 agences de 12
banques

- RDV sans discrimination
- Accueil très différent selon le profil
 - pièce d'identité, entretien rapide, debout, offre moins attractive, ...
 - Prêt création d'entreprise (---)
aucune offre, aucune simulation
- Projet d'achat éconduit par pression

voisinage

Fiche logement

- **S'impliquer**
- **Faire prendre conscience**
- **Revendiquer**

Soins de santé

A diplômes égaux, une personne afro-descendante a une espérance de vie moins longues qu'une personne blanche. Une personne blanche vivra plus longtemps.

À New York, les femmes noires ont 12 fois plus de risques de mourir en couche ou de complications pendant la grossesse que les femmes blanches.

Soins de santé

- Secteur particulièrement ethnostratifié
- Insultes envers les soignantes, refus de soins (Médiation interculturelle pour les patients...)
- Prise en charge moins efficace des personnes racisées et d'origine étrangère
 - Manque de réseau dans les institutions de soins
 - Syndrome méditerranéen (cf)
 - Victimisation secondaire (cf)

- Sous-diagnostic envers les femmes noires : l'exemple de Naomi Musenge – 2017 – syndrome méditerranéen



- **Victimisation secondaire**

« les réactions négatives envers la victime d'une agression de la part des personnes à qui elle parle de l'agression, se confie ou demande de l'aide. Même si elles ne visent pas toujours à blesser la victime, ces réactions négatives souvent non intentionnelles peuvent avoir des effets négatifs et douloureux sur elle » : on ne la croit pas, on minimise son traumatisme, on lui attribue une responsabilité pour ce qui s'est passé, on la blâme, on associe son malaise à son état de santé mentale, on la médicamente, on diminue son estime de soi, etc.

**> Particulièrement face au public de réfugiés
(ou aux femmes violentées)**

Exemples :

- Un médecin qui refuse de voir la dépression ou l'anxiété dues à la migration.
- La police refuse d'inscrire la plainte d'un demandeur d'Asile violenté
- Faire sans cesse répéter le trauma à une personne > *Comment vivez-vous l'arrivée en Belgique ?*
- Interpréter les symptômes sans les valider auprès de la personne

- Protocole ethnique – grossesse « à risque »
- Traitement et suivi moins efficace
 - Mauvaise compréhension du traitement à poursuivre chez soi
 - Obstacles culturels (pilules, seringues, ...)
- Méfiance des institutions de soins
- Recherche de « safe place »
 - Psychologues, médecins qui comprennent la « charge raciale », recherche de « safe place » listées sur le net
 - Développement de maison médicale arabophone