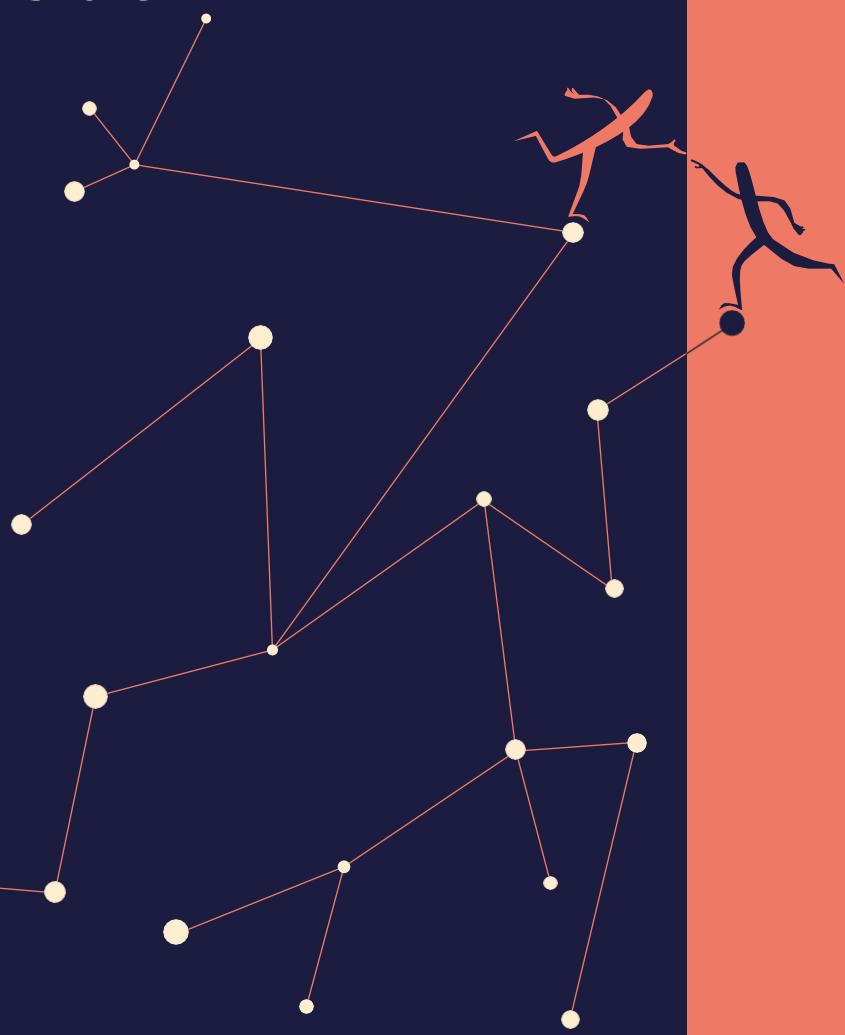


CONSTITUTIONS

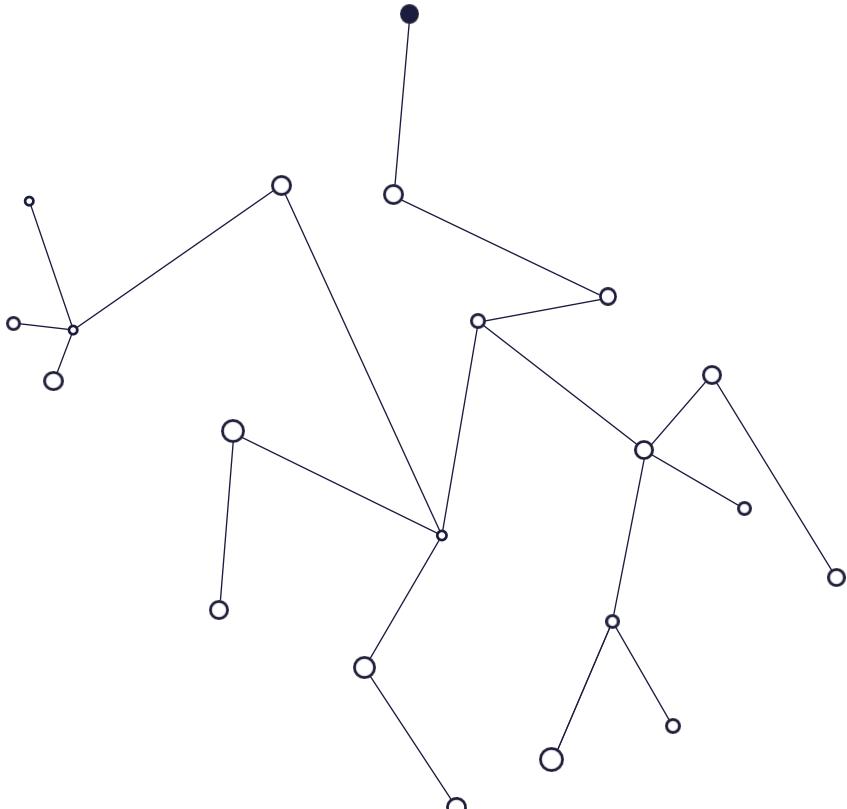
Un manuel pour
travailler avec les
jeunes
sur le thème du
racisme et du racisme
invisible



CONSTELLATIONS

**UN MANUEL POUR TRAVAILLER AVEC LES
JEUNES SUR LE THÈME DU RACISME ET DU
RACISME INVISIBLE**

2020



Auteurs

Aga Byrczek

Carlo Andorlini

Dariusz Grzemny

Silvia Volpi

Stefania Zamparelli

Tea Stanic

Vladislav Petkov

Conception graphique : Pedro Meca

Licence Creative Commons CC BY-NC-SA

Cette licence permet à d'autres personnes de remixer, d'adapter et d'utiliser cette œuvre à des fins non commerciales, à condition qu'elles vous citent comme source et que leurs nouvelles créations soient soumises aux mêmes conditions.

Cofinancé par le programme Erasmus + de l'Union européenne.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

SOMMAIRE

6	INTRODUCTION
12	POINTS DE VUE
12	Stéréotypes et préjugés
19	Discours de haine
28	Racisme invisible et microagressions
35	Racisme et pouvoir
41	Racisme et émotions
47	Bon traitement
52	OUTILS
53	Activités
54	Bingo
56	Chat et souris
58	Diamant
60	Quatre coins, quatre émotions
62	Boîte aux lettres des bonnes œuvres
63	Bonne action en ligne
64	Bon traitement
66	Jusqu'où iriez-vous ?
71	Des images innocentes, des mots innocents
76	Le racisme invisible dans ma vie
77	S'agit-il d'une microagression ?
83	Chaises musicales
86	Autre traitement ?
90	Triangle rose
91	Puissance et bonbons
93	Pyramide du racisme
96	Le racisme en mouvement
97	Racisme ou pas ?
99	Voir
100	Le réseau
107	Qui est qui ?
110	APPROCHES
110	Travail communautaire
121	Éducation par les pairs
128	Intégration de la lutte contre le racisme
134	Responsabiliser et impliquer les minorités
140	GLOSSAIRE

INTRODUCTION

Briller dans l'obscurité

Depuis que les droits de l'homme sont devenus un concept central dans le développement du monde, il existait un optimisme partagé quant à l'existence d'un mouvement clair vers l'égalité et au fait que ce mouvement, même s'il est parfois lent, est inévitable. Ce n'est plus le cas. Avec la montée en puissance des mouvements politiques nationalistes en Europe et dans le monde, la promesse des droits de l'homme pour tous a été remise en question, alors que nous pensions tous qu'elle était indiscutable après les horreurs de la Seconde Guerre mondiale.

II. Pourtant, avec ses récits faciles et sa capacité à voir et à récolter du contenu, la politique de la haine a gagné du soutien, y compris parmi les jeunes, et s'est retournée contre les plus vulnérables - les minorités ethniques, les migrants, les personnes de couleur, les personnes LGBTI, les femmes. Non seulement les progrès vers leur pleine inclusion sociale ont été menacés, mais certains pays ont revu leurs politiques à la baisse et n'ont toujours pas abordé les problèmes structurels du racisme et d'autres formes d'intolérance. Alors que les formes traditionnelles de racisme sont de plus en plus négligées, de nouvelles manifestations racistes - comme les discours de haine en ligne - prennent de l'ampleur dans une toute nouvelle dimension du monde virtuel.

Bien que le travail de jeunesse soit traditionnellement lié à des thèmes tels que le dialogue interculturel, les droits de l'homme, l'inclusion et l'antiracisme, il est juste de dire que les efforts n'ont pas été suffisants. Souvent, le travail de jeunesse s'est concentré sur des slogans superficiels sur la tolérance et la dénonciation des manifestations extrêmes de racisme, sans comprendre et déconstruire à quel point le racisme est profondément ancré dans nos sociétés, à quel point il est omniprésent dans nos cultures, nos politiques et nos pratiques et à quel point il est nécessaire de travailler avec nous-mêmes et notre groupe cible pour créer un état d'esprit antiraciste vraiment complet. On a négligé la manière dont le racisme est lié au pouvoir, la manière de gérer la charge émotionnelle à laquelle le racisme est associé, les modes de pensée et de comportement qui peuvent être proposés comme alternative (par exemple, la bientraitance). En outre, les conversations sur le racisme et l'intolérance se sont trop souvent déroulées sans que les personnes qui en souffrent le plus n'aient

leur mot à dire.

Ce manuel tente de combler certaines de ces lacunes et de répondre à certains de ces besoins. Il vise à mieux préparer les professionnels, les bénévoles et les pairs à travailler sur le thème du racisme avec les jeunes, en leur fournissant un cadre conceptuel plus complet.

pour cela, et des outils pédagogiques concrets. Un rôle central est consacré à la compréhension du fait que les modes de pensée racistes ne génèrent pas seulement des actes de violence extrêmes tels que le génocide de communautés ou les crimes de haine contre des individus, mais qu'ils sont omniprésents dans notre vie quotidienne sous la forme de microagressions raciales. Étant si courantes, fréquentes et normalisées, ces microagressions constituent ce que nous appelons ici le racisme invisible et ce à quoi est consacré l'essentiel de ce manuel. Explorer le racisme invisible nous permet de voir l'ampleur du problème du racisme, les niveaux auxquels il est ancré dans nos sociétés, les conséquences néfastes qu'il a sur les minorités et la nécessité de prendre des mesures proactives pour l'éliminer.

Cette introduction peut sembler un peu sombre, mais l'obscurité n'est que culturellement construite pour signifier "mauvais". Ce n'est que dans l'obscurité que nous pouvons voir les étoiles qui forment de beaux groupes - les constellations. Nous vous invitons à utiliser ce manuel pour construire vos propres constellations qui brilleront suffisamment pour rendre visible le racisme invisible et montrer la voie à suivre.

À qui s'adresse ce manuel ?

Ce manuel est principalement destiné aux professionnels qui planifient et animent des processus et des activités d'apprentissage avec les jeunes. Il s'agit notamment des formateurs, des animateurs, des éducateurs et des travailleurs de jeunesse qui disposent de l'espace et du temps nécessaires pour travailler en permanence sur le thème du racisme dans le cadre de leurs activités habituelles ou de processus de formation spécifiques. Les outils présentés sont basés sur les principes de l'éducation non formelle, mais nombre d'entre eux pourraient facilement être utilisés dans le cadre du système éducatif formel. En élaborant ce manuel, nous avons essayé de répondre au besoin de fournir des outils éducatifs pratiques, prêts à l'emploi pour les jeunes. Cependant, nous nous sommes également efforcés de fournir un cadre théorique complet à ces professionnels pour qu'ils puissent travailler sur le thème du racisme. Alors que dans le travail de jeunesse, on peut rencontrer l'idée que si un animateur est équipé de méthodologies appropriées, il n'a pas besoin d'avoir une compréhension approfondie de tous les sujets qu'il aborde (puisque la

connaissance se construit au sein du groupe), nous ne pensons pas que ce soit le cas, en particulier lorsqu'il s'agit du racisme. Au contraire, pour s'attaquer au racisme (et au racisme invisible), il faut être capable de comprendre à l'avance la complexité du problème et les concepts auxquels il est lié, de manière à ce qu'un débat constructif sur le racisme puisse avoir lieu.

et un processus d'apprentissage et d'action complet peuvent être planifiés et mis en œuvre. En d'autres termes, ce manuel s'adresse aussi bien aux professionnels ayant déjà une connaissance et une compréhension du racisme qu'à ceux qui n'ont peut-être pas été suffisamment préparés à travailler sur ce sujet.

Bien que nous ayons essayé de couvrir de nombreux concepts dans ce manuel - dont certains peuvent être abstraits ou compliqués - nous avons tenté de le faire d'une manière conviviale. Les textes sur les sujets et les approches de ce manuel sont souvent saturés d'exemples, de cas et de métaphores afin qu'ils puissent, nous l'espérons, être mis en relation avec les jeunes eux-mêmes, en particulier les animateurs et les éducateurs de pairs qui aspirent à travailler sur le thème du racisme avec leurs pairs.

Enfin, comme ce manuel propose des idées et des méthodes novatrices pour aborder le racisme, nous espérons qu'il touchera non seulement les praticiens, mais aussi les experts, les responsables politiques et les décideurs qui pourraient avoir un rôle à jouer dans l'établissement de nouvelles tendances dans la manière dont le sujet est abordé dans le travail de jeunesse, la formation et l'éducation. Pour eux, il est important de souligner que le contenu de ce manuel n'est pas né de rien, mais qu'il est le résultat de tests et de travaux pratiques approfondis avec des milliers de jeunes dans le cadre de camps d'été, d'ateliers scolaires et de réunions communautaires dans quatre pays européens. Ce manuel est donc fondé sur des preuves et propose des concepts et des outils dont nous savons qu'ils sont efficaces pour développer une compréhension plus profonde et plus complète du racisme chez les jeunes.

Comment utiliser le manuel ?

Le manuel s'articule autour de trois constellations principales, qui se reflètent dans la façon dont il est divisé en chapitres.

Dans le *chapitre 1 SUJETS*, nous nous efforçons de donner une vue d'ensemble des principaux concepts qui, selon nous, devraient aller de pair avec l'exploration du racisme dans le cadre du travail avec les jeunes. Il comprend six sujets, qui sont explorés en détail afin de préparer les utilisateurs du manuel à tout processus qu'ils prévoient d'entreprendre avec les jeunes. Certains de ces thèmes

sont traditionnellement explorés en matière de racisme (par exemple, les stéréotypes et les préjugés, les discours haineux), tandis que d'autres sont relativement nouveaux (la conscience émotionnelle, les relations de pouvoir et la bientraitance). Nous recommandons vivement à tout utilisateur de ce manuel de le lire.

le sous-chapitre sur le racisme invisible et la microagression, car il va au cœur de la question de savoir ce qu'est le racisme invisible. La compréhension de ce concept sera cruciale pour la planification et la mise en œuvre de nombreuses activités éducatives dans ce manuel.

Le chapitre 2 consiste en un certain nombre d'activités éducatives pratiques (outils) qui sont développées de manière à faciliter au maximum leur utilisation par un praticien. Les outils sont classés par ordre alphabétique et une vue d'ensemble est fournie sur la manière dont chacun d'entre eux se rapporte aux sujets explorés dans le chapitre 1, sous la forme d'un tableau facile à utiliser. Si nous avons conservé de nombreux éléments traditionnels de présentation d'un outil (thèmes, matériel nécessaire, procédure étape par étape et questions de débriefing), nous avons laissé de côté de nombreux éléments que l'on trouve habituellement dans d'autres manuels et boîtes à outils : par exemple, la taille du groupe, le temps nécessaire, les objectifs d'apprentissage. Nous l'avons fait car, d'après notre expérience, ces indications sont toujours subjectives et dépendent du style d'animation et/ou des compétences des formateurs, ainsi que du contexte spécifique et de l'environnement culturel. D'après notre expérience, la même activité peut être menée en 30 minutes (en raison des contraintes du programme scolaire) ou en une heure et demie pendant un camp d'été. Bien sûr, l'impact pédagogique de cette dernière serait beaucoup plus important, mais cela ne veut pas dire que la première est complètement inutile. En d'autres termes, en fournissant moins d'exigences et de cadres, nous espérons donner plus de liberté aux formateurs et aux animateurs pour choisir les outils qui serviront leur situation spécifique. Pour la même raison, nous n'avons pas proposé d'ordre particulier pour les outils, mais nous avons plutôt essayé de fournir des étoiles individuelles pour que l'utilisateur puisse construire une constellation qui répondra le mieux possible aux besoins des jeunes avec lesquels il travaille. Bien sûr, cela nécessite des compétences développées en matière de formation et de facilitation de la part de l'utilisateur du manuel et c'est un besoin auquel nous ne répondons pas ici. Cependant, pour les débutants, nous pouvons recommander notre cours de formation en ligne "Make It Visible", qui est disponible gratuitement en version autodidacte sur www.youth-mooc.eu (en anglais).

Dans le *chapitre 3, APPROCHES*, vous pouvez en apprendre davantage sur certaines façons transversives et à valeur ajoutée d'améliorer votre travail avec les jeunes sur le thème du racisme : comment planifier vos processus d'apprentissage dans le cadre d'un processus d'engagement communautaire et utiliser ce processus pour

promouvoir davantage l'antiracisme ; comment préparer les jeunes à agir en tant que pairs éducateurs et à faciliter l'apprentissage sur le racisme avec d'autres jeunes ; comment impliquer et responsabiliser les jeunes issus de minorités ethniques et ethniques dans le processus d'apprentissage sur le racisme, et comment les encourager à s'impliquer dans le processus d'apprentissage sur le racisme et à s'engager dans le processus d'apprentissage sur le racisme.

Comment s'assurer que l'antiracisme ne se limite pas à votre processus éducatif, mais qu'il est bien ancré dans votre organisation et dans toutes les activités qu'elle entreprend ? Toutes ces questions sont basées sur des expériences pratiques et sont présentées dans le but d'amplifier l'impact de nos initiatives antiracistes, tout en les plaçant dans un contexte plus large.

Le projet STAR

Ce manuel est créé dans le cadre d'une initiative internationale à long terme appelée "Stand Together Against Racism - STAR" qui est mise en œuvre en Espagne, en Italie, en Pologne et en Bulgarie au cours de la période 2017-2020 avec le soutien financier du programme Erasmus +.

Le projet a permis aux partenaires de ces quatre pays de partager leurs meilleures pratiques en matière de travail avec les jeunes sur le thème du racisme et d'avancer l'idée d'un racisme invisible. Il a permis à quatre organisations partenaires de co-créer un certain nombre d'outils éducatifs et de les utiliser dans le cadre d'un engagement direct avec des milliers de jeunes dans le cadre de huit camps d'été, de plus de 500 ateliers scolaires et de 80 réunions communautaires. Ce manuel s'inspire largement de cette expérience au niveau local.

Le projet STAR cherche également à étendre ses réalisations en les diffusant auprès d'organisations homologues, de professionnels travaillant avec des jeunes et de décideurs politiques en Europe. Pour ce faire, outre la publication du manuel de la Constellation, nous avons également créé un cours en ligne ouvert à tous (disponible sur www.youth-mooc.eu), organisé un certain nombre d'événements de diffusion et de formations dans nos communautés, et lancé une campagne de plaidoyer pour appeler à des processus plus nombreux et de meilleure qualité avec les jeunes abordant les questions du racisme et du racisme invisible. Nous maintenons un site web thématique www.invisible-racism.eu et des comptes de médias sociaux sur Facebook (<https://www.facebook.com/STARprojectKA3/>) et Instagram (@invisibleracism).

Partenaires

Le projet STAR est mis en œuvre par le partenariat suivant :



Cazalla Intercultural

Espagne

Site web :

<http://cazalla-intercultural.org/>

Facebook :

www.facebook.com/cazalla.intercultural/



Association pour l'enfance et la jeunesse SZANSA

Pologne

Site web :

<https://szansa.glogow.pl/>

Facebook :

www.facebook.com/SzansaGlogow/



Réseau d'éducation aux droits de l'homme (REDU)

Italie

Site web :

www.educareaidirittiumani.net

Facebook :

www.facebook.com/REDUReteEducareaiDirittiumani/



Réseau européen Pro

Bulgarie

Site web :

www.proeuropean.net

Facebook :

www.facebook.com/penetwork/

TOPICS

Stéréotypes et préjugés

Les personnes qui sont conscientes de leurs préjugés et qui en ont honte sont en bonne voie pour les éliminer.

Gordon Allport

Les stéréotypes nous entourent et sont présents dans notre tête presque à chaque minute de notre vie. Est-ce une mauvaise chose ? Pas nécessairement. Grâce à eux, nous prenons des décisions plus rapidement, nous reconnaissons plus facilement les choses ou les personnes et nous sommes capables de dire si quelque chose est bon ou mauvais pour nous. Lorsque vous voyez un objet composé d'une "tête" lestée en acier fixée à un long manche, vous êtes capable de dire qu'il s'agit d'un marteau, quel que soit son aspect. Lorsque vous rentrez seul chez vous en marchant dans un parc la nuit et que vous voyez un groupe de personnes venant de la direction opposée, vous essayez généralement de chercher d'autres personnes autour de vous pour vous aider, juste au cas où. Mais imaginez d'autres situations : vous vous êtes foulé la cheville et vous devez vous rendre aux urgences de l'hôpital. Malheureusement, vous devez attendre le médecin. La salle d'attente est pleine de monde et la seule place libre est occupée par un homme portant un œillet foncé. C'est ce qu'on appelle une microagression ou un "racisme invisible" (parfois aussi "racisme subtil"), qui repose sur des stéréotypes.

Qu'est-ce que c'est ?

En sciences sociales, les stéréotypes sont des représentations cognitives spécifiques de différents groupes de personnes. Les stéréotypes sont généralement très durables et peu enclins au changement. Ces représentations cognitives sont extrêmement généralisées et réductrices, simplifiant la réalité. Tout cela est lié à de forts sentiments évaluatifs (ceci est bien, cela est mal).

Tous les stéréotypes ne sont pas identiques. Certains groupes stéréotypés sont considérés comme inutiles (par exemple les personnes âgées), d'autres comme menaçants (par exemple certaines minorités nationales ou ethniques), d'autres encore comme

"doux" (par exemple les femmes), d'autres comme froids et inhumains (par exemple les riches) et d'autres enfin comme dégoûtants (par exemple les personnes LGBT). En 2002, Susan Fiske et ses collègues ont mis au point un modèle de contenu des stéréotypes

(SCM) qui suppose que tous les stéréotypes se forment selon deux dimensions de contenu principales : la chaleur et la compétence. Il s'agit de deux dimensions sur lesquelles les individus et les groupes sont évalués. La chaleur se rapporte à la fiabilité d'une personne et aux intentions d'une personne à l'égard d'une autre personne. Elle peut être soit chaleureuse (sentiment de confiance et de connexion), soit froide (méfiance et absence de connexion). La compétence concerne les capacités d'une personne - lorsqu'une personne est perçue comme capable, les émotions liées à l'admiration apparaissent (mais parfois aussi la jalousie) et lorsqu'une personne est perçue comme incapable, les sentiments de rejet ou de dégoût peuvent apparaître. Par exemple, les personnes pauvres peuvent être tenues pour responsables de leur situation (manque de ressources) en raison de leur incomptance (manque d'éducation), alors que d'autres facteurs influençant la pauvreté peuvent être totalement négligés (tels que : l'injustice économique, la perte de revenus due à la maladie ou au décès d'un partenaire). Il convient de noter qu'un score faible ou élevé dans l'une de ces dimensions peut être combiné avec un score élevé ou faible dans une autre dimension. Les auteurs du modèle ont élaboré le schéma (présenté ci-dessous) pour expliquer les différents types de stéréotypes et les sentiments qui y sont associés.

		COMPÉTENCE	
		Haut	Faible
CHAUFFAGE	Elevé / chaud	Admiration Stéréotypes homogènes et positifs par exemple, classe moyenne, groupe interne, alliés proches	Pitié Stéréotypes paternalistes par exemple, les femmes au foyer, les personnes âgées, les personnes handicapées
	Faible / froid	Envie Stéréotypes envieux par exemple, les Juifs, les riches, les Japonais	Le mépris Stéréotypes méprisants (stéréotypes négatifs homogènes)

par exemple, les pauvres,
les sans-abri, les
bénéficiaires de l'aide
sociale

Modèle de contenu des stéréotypes (SCM)

C'est bien sûr l'une des possibilités d'expliquer le contenu des stéréotypes. Ce contenu est toujours lié aux sentiments qui apparaissent chez les personnes qui utilisent les stéréotypes, ainsi qu'aux attitudes et aux comportements qui en découlent. Ces sentiments sont mentionnés dans le tableau. Les stéréotypes conduisent à des préjugés (attitudes) et peuvent ensuite conduire à la discrimination ou à la violence (comportement).

La plupart des stéréotypes proviennent de notre environnement social - famille, école, travail, amis, etc. Ils sont également reproduits dans la culture (films, manuels scolaires, publicités). Le langage joue un rôle important dans la transmission et le maintien des stéréotypes (utilisation de termes négatifs pour décrire les "autres" et de termes positifs pour décrire le groupe auquel on s'identifie).

Les stéréotypes peuvent évoluer avec le temps et devenir des préjugés, c'est-à-dire des attitudes à l'égard de certains groupes de personnes fondées sur des informations non vérifiées, généralisées et résiduelles. Il existe de nombreux types de préjugés, tels que :

- Aversives - au niveau émotionnel, elles sont liées à des sentiments tels que la peur, l'anxiété, le dégoût ou le sentiment de danger. Au niveau comportemental, elles conduisent généralement à l'évitement de certaines personnes ou de certains groupes de personnes.
- Basés sur l'idée de domination, ils sont émotionnellement liés au sentiment de supériorité qui conduit généralement à l'agression.
- Contradiction interne - liée à des émotions ambivalentes : nous pouvons ressentir à la fois de l'aversion et de l'admiration. Cependant, dans l'ensemble, nous nous considérons comme de meilleures personnes dans de telles situations. Sur le plan comportemental, ce type de préjugé conduit à maintenir une distance avec les personnes que nous n'aimons pas.
- Préjugés limites - cette catégorie comprend tous les comportements qui ne sont pas faciles à classer, par exemple : ils peuvent être basés sur des préjugés (par exemple, nous achetons des vêtements roses pour les filles et bleus pour les garçons) ou des opinions telles que : si les gens les détestent, c'est qu'ils ne les servent pas, etc.

Les stéréotypes et les préjugés ont de nombreuses raisons d'être. À grande échelle, ils sont le résultat de facteurs culturels,

historiques, sociaux ou économiques. Sur le plan psychologique, ils découlent du processus de catégorisation (regroupement d'objets similaires, étiquetage), ils peuvent être le résultat d'une frustration liée au conformisme ou, dans certains cas, ils sont l'expression de certains types de traits de personnalité.

Une personnalité pleine de préjugés ?

Personne ne naît raciste - combien de fois avez-vous entendu cette phrase ? Nous croyons fermement que c'est vrai : le racisme s'apprend au cours du processus de socialisation et même si les sciences sociales fournissent certaines explications sur les différents traits de personnalité, nous devons nous rappeler que la personnalité se développe également tout au long de la vie et que de nombreux facteurs influencent ce développement : des facteurs biologiques, culturels, sociaux ou familiaux - il s'agit donc, en fin de compte, d'un mélange de nature et de culture.

Que disent donc les sciences sociales sur le racisme et la personnalité ? Nous aimerions mentionner ici deux théories qui peuvent nous aider à comprendre pourquoi certaines personnes ont plus de préjugés que d'autres.

La théorie de la **personnalité autoritaire**, développée par Theodor Adorno, est une théorie du milieu du vingtième siècle qui explique l'attrait des masses pour le fascisme et l'ethnocentrisme. Une personne à la personnalité autoritaire fait preuve d'un très grand respect pour le pouvoir et a une vision très hiérarchique du monde, ce qui va généralement de pair avec le maintien de valeurs conservatrices. Selon Adorno, une telle personne est privée d'autoréflexion et ne tolère pas la faiblesse. Une personne à la personnalité autoritaire estime que l'agressivité envers ceux qui ne souscrivent pas à la pensée conventionnelle ou qui sont différents est justifiée. Elle croit également aux réponses simples et à la polémique - par exemple, les médias nous contrôlent tous ou la source de tous nos problèmes est la perte de moralité de nos jours, etc. Adorno et ses collègues chercheurs ont mis au point l'échelle F (F pour Fasciste), qui prétendait mesurer les tendances fascistes en évaluant les réponses à une série de questions pondérées.

Une autre théorie, qui peut sembler très similaire à celle d'Adorno, a été développée par Milton Rokeach, un psychologue social américain qui a tenté d'expliquer la raison des préjugés raciaux existant parmi les Américains. Il a élaboré le concept de **personnalité dogmatique**. Les personnes présentant ce type de personnalité ont des groupes de vues et d'opinions isolés, qui sont généralement contradictoires en interne, mais ces personnes ne reconnaissent pas ce fait. Elles ont généralement tendance à considérer que leurs points de vue sont totalement différents de ceux des autres, ne voyant que rarement des similitudes. Elles font preuve de respect à l'égard de leur "propre peuple" et tout ce qui est étranger constitue

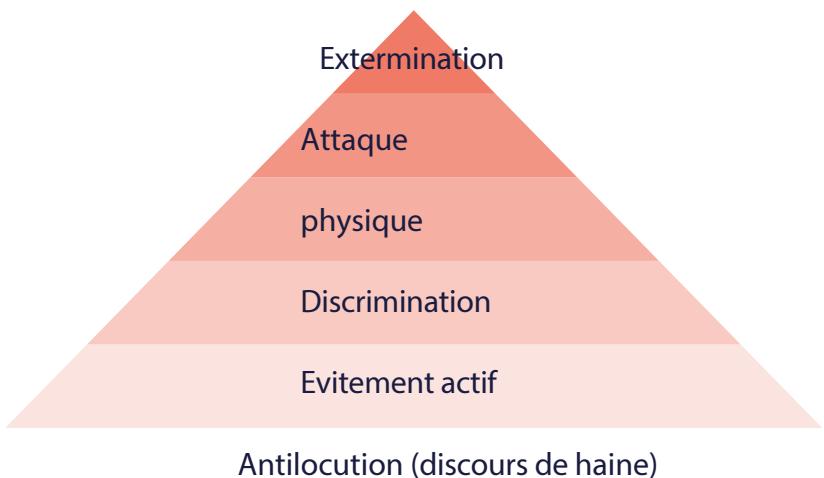
une source de menace. La personnalité dogmatique, contrairement à la personnalité autoritaire, n'a pas de couche idéologique.

Les deux théories ont été critiquées, mais ce n'est pas nouveau dans le monde de la science.

Une nouvelle étude récente montre que le racisme peut être inné. Des chercheurs dirigés par le Dr Elizabeth Phelps, psychologue et neuroscientifique de l'université de New York, ont réalisé des scanners cérébraux par imagerie à résonance magnétique fonctionnelle, montrant que les interactions entre des personnes appartenant à des groupes raciaux différents déclenchent des réactions qui peuvent être totalement inconnues de notre moi conscient. Cela ne signifie pas pour autant que nous naissons racistes et que nous ne pouvons rien y faire. Les résultats de cette recherche n'ajoutent qu'un élément aux explications existantes sur les stéréotypes et les préjugés que nous avons, et l'influence culturelle sur nos processus biologiques ne pourra jamais être éliminée.

Pourquoi les stéréotypes et les préjugés peuvent-ils être dangereux ?

Les stéréotypes ne simplifient pas seulement la réalité, mais lorsqu'ils conduisent à des préjugés, ils peuvent entraîner des actions nuisibles ou mortelles pour d'autres personnes. Gordon Allport, psychologue américain, a mis au point, sur la base de ses recherches, une échelle de mesure de la manifestation des préjugés dans une société. L'échelle comprend cinq stades de préjugés, classés en fonction de l'augmentation des dommages qu'ils causent. L'échelle est souvent présentée sous la forme d'une pyramide, telle que celle présentée ci-dessous :



L'échelle des préjugés d'Allport 1954

Selon Allport, les stéréotypes et les préjugés conduisent d'abord à des attitudes négatives.

les sentiments qui s'expriment sous la forme d'un discours désobligeant ou haineux.

L'antilocution (le fait de parler contre) est souvent considérée comme inoffensive, mais elle peut nuire à l'estime de soi des personnes du groupe ciblé et ouvrir la voie à des formes de préjugés plus néfastes. La frontière entre les paroles violentes et les actes violents est souvent très mince. Vient ensuite l'évitement, l'isolement des groupes que nous n'aimons pas ou que nous détestons, qui aboutit à l'exclusion. La discrimination est la troisième étape et vise à nuire à un groupe en l'empêchant d'atteindre ses objectifs, d'accéder à l'éducation ou à l'emploi, etc. La discrimination, si elle n'est pas stoppée, peut conduire à des attaques physiques, souvent appelées crimes de haine, qui peuvent aboutir à l'extermination (nettoyage ethnique ou génocide).

Si vous utilisez activement les réseaux sociaux et que vous rencontrez des discours de haine, vous pouvez facilement remarquer que le point de départ est souvent très subtil (Pourquoi ces réfugiés viennent-ils en Europe ? Ils devraient rester là où ils sont), mais la discussion qu'il déclenche conduit souvent à des expressions telles que : "Je ne veux pas les avoir autour de moi (évitement), ils ne devraient pas recevoir de soutien social (discrimination), nous devrions tous les tuer : "Je ne veux pas les avoir autour de moi (évitement), ils ne devraient bénéficier daucun soutien social (discrimination), si je vois une personne comme ça, je lui donne un coup de poing au visage (attaque physique), nous devrions tous les tuer (exté- mination)". Il s'agit naturellement de belles paroles, mais les discussions sur les médias sociaux sont bien plus violentes.

Ensuite, il est important de comprendre que les petits actes d'agression, appelés microagressions, sont généralement le point de départ.

Puis-je faire quelque chose contre mes stéréotypes et mes préjugés ?

Bien sûr, c'est possible. Un bon début serait d'arrêter de prétendre que nous n'en avons pas et de faire comprendre aux jeunes qu'ils en ont. Nous avons tous des stéréotypes et des préjugés et, que nous le voulions ou non, ils ont un impact sur notre vie et celle des autres. Il est donc bon d'en être conscient et de faire comprendre aux autres qu'ils en ont. Il n'y a rien de mal à cela.

L'étape suivante consiste à reconnaître les stéréotypes et les préjugés dans notre environnement proche - lors d'une conversation

entre amis, en discutant de quelque chose avec d'autres personnes, en regardant la télévision ou des films. Il est parfois difficile de réagir, surtout lorsque nous devons le faire au sein d'un groupe d'amis. Lorsque l'on travaille avec des jeunes, il est utile d'organiser des activités qui les aideront à reconnaître les stéréotypes et les préjugés qui les entourent.

Il existe également une stratégie en trois étapes que nous pouvons utiliser dans notre vie personnelle et dans notre vie professionnelle.

éduquer les jeunes à ce sujet lorsque nous sommes témoins d'un propos raciste : ARRÊTER (je ne comprends pas pourquoi vous avez dit cela), DEMANDER (pourquoi dites-vous cela ? Qu'est-ce qui vous fait penser cela ?), ÉDUQUER (dire à la personne que c'est raciste ou sexiste et expliquer pourquoi). Vous pouvez également demander à d'autres personnes autour de vous si elles ont la même opinion. Dans une telle situation, de nombreuses personnes réalisent immédiatement qu'elles ont eu tort.

Références

- Theodor W. Adorno, Études sur la personnalité autoritaire, Suhrkamp Verlag, Francfort-sur-le-Main, 1975.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T. et Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception : The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in experimental social psychology*, 40, 61-149.
- Gordon Allport, *The Nature of Prejudice*, Basic Books ; édition intégrale (22 janvier 1979)
- Jennifer T Kubota, Mahzarin R Banaji & Elizabeth A Phelps, The neuroscience of race, *Nature Neuroscience* volume 15, pages 940-948 (2012).
- Milton Rokeach, L'esprit ouvert et l'esprit fermé. Enquête sur la nature des systèmes de croyance et des systèmes de personnalité, Basic Books, New York, 1960.

Discours de haine

Le discours de haine n'est pas un phénomène nouveau, même si nous en entendons parler plus souvent depuis quelques années, ce qui est probablement dû au fait qu'il s'est répandu principalement sur l'internet. Le thème du discours de haine déclenche de nombreuses controverses liées aux limites de la liberté d'expression. Certains soutiennent que le discours de haine doit être toléré et que le limiter conduira à la censure et à l'impossibilité d'exercer pleinement la liberté d'expression. La liberté d'expression est un droit très important pour chacun d'entre nous : elle nous permet de ne pas nous sentir limités dans notre façon de penser et d'exprimer nos idées. Elle est importante pour la société dans son ensemble et constitue le fondement de la démocratie. Il convient toutefois de tenir compte du fait que la liberté d'expression n'est pas un droit absolu et qu'elle peut être soumise à certaines restrictions afin de protéger la dignité d'autrui. On oublie souvent que les discours et les crimes de haine violent de nombreux autres droits de l'homme, tels que le droit à la sécurité personnelle, l'interdiction de la discrimination, l'interdiction de la torture et des traitements inhumains ou dégradants, le droit à la vie ou le droit à la propriété.

Problèmes de définition

Il n'est pas facile de définir le discours de haine. Il n'est pas non plus facile de distinguer

Ce qui est un discours de haine et ce qui n'en est pas un.

Le discours de haine peut être défini en termes juridiques, mais le phénomène lui-même, et donc le concept, relève de la sociologie, de la psychologie ou des sciences politiques. Les problèmes de définition résultent également du fait que le terme lui-même est devenu très politisé. Certaines voix s'élèvent pour affirmer que la lutte contre le discours de haine est une attaque contre la liberté d'expression, et qu'elle limite donc cette dernière.

Examinons quelques définitions du discours de haine. L'une des définitions les plus fréquemment citées dans la littérature sociologique a été proposée par Lech Nijakowski, selon laquelle "le discours de haine consiste à attribuer des caractéristiques particulièrement négatives ou à appeler à des actions discriminatoires à l'encontre d'une certaine catégorie sociale, à laquelle l'appartenance est perçue comme "naturelle" (assignée) et

non par choix" (Nijakowski 2008 : 133). Ce qui importe ici, c'est le destinataire, qui est caractérisé par une certaine caractéristique de l'identité (attribuée), par exemple le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine ethnique et nationale ou l'appartenance à un groupe social particulier.

la couleur de la peau. Cette définition mentionne également l'appel à des actions discriminatoires. Elle fonctionne donc avec la catégorie juridique de la discrimination, qui est bien définie dans les documents nationaux et internationaux. Lech Nijakowski affirme également que la question de savoir si une déclaration est un "discours de haine" est déterminée par le contexte social : "Un texte neutre dans un contexte donné prend une toute autre dimension dans un autre contexte et est perçu comme extrêmement raciste". (Nijakowski 2008 : 128).

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, dans l'une de ses recommandations, propose une définition du discours de haine pour les États membres de l'organisation :

(Le discours de haine couvre toutes les formes d'expression qui répandent, incitent, promeuvent ou justifient la haine raciale, la xénophobie, l'antisémitisme ou d'autres formes de haine fondées sur l'intolérance.

(Conseil de l'Europe 1997 : 107)

Le Conseil de l'Europe, et plus particulièrement l'une de ses institutions, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), a considérablement élargi la définition du discours de haine en 2015. Dans la recommandation n° 15 de l'ECRI, le discours de haine est défini comme suit :

(...) le discours de haine est la défense, la promotion ou l'incitation, sous quelque forme que ce soit, au dénigrement, à la haine ou à la diffamation d'une personne ou d'un groupe de personnes, ainsi qu'au harcèlement, à l'insulte, aux stéréotypes négatifs, à la stigmatisation ou à la menace à l'égard d'une telle personne ou d'un tel groupe de personnes et à la justification de tous les types d'expression précédents, sur la base de la "race", de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'âge, du handicap, de la langue, de la religion ou des convictions, du sexe, du genre, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques ou statuts personnels.

(Conseil de l'Europe 2015 : 3)

Cette définition n'est pas simple, mais elle contient de nombreuses exégèses très détaillées. Outre le soutien, la

promotion et l'incitation à la haine, elle souligne également la justification de celle-ci. Le discours de haine, selon cette définition, serait donc toute expression qui tente, de manière apparemment neutre, de justifier la nécessité de se débarrasser des migrants du territoire du pays à n'importe quel prix et de n'importe quelle manière. Cette définition indique également que le discours de haine peut être exprimé sous n'importe quelle forme. Elle ne

ne doivent pas se limiter à des mots : les films, les mémos, les images ou les photos sont également des moyens d'expression. ainsi que diverses formes d'incitation à la haine.

En définissant le discours de haine, les auteurs de l'étude sur la liberté d'expression et la liberté de la presse ont fait un pas en avant.

Le discours de haine en Norvège donne les raisons du discours de haine et ses objectifs :

Le discours de haine reflète les stéréotypes négatifs, les préjugés et la stigmatisation, et se fonde sur la perception des frontières et des hiérarchies entre les groupes. Il s'appuie sur une rhétorique de l'exclusion, de la peur et du mépris à l'égard des individus et des groupes jugés différents, et peut être considéré comme une façon de faire. L'objectif est de garder et souligner les frontières entre les groupes, et rappeler aux groupes et aux individus considérés comme "autres" la place qui leur revient dans la hiérarchie sociale.

(Midtbøen, Steen-Johnsen, Thorbjørnsrud 2017 : 48)

L'objectif du discours de haine est donc de polariser la société, en pensant en termes de nous (les meilleurs, les familiers) contre eux (les pires, les étrangers). Il convient toutefois de noter que la polarisation elle-même peut être à l'origine d'un discours de haine.

Raisons et conséquences du discours de haine

Les gens utilisent le discours de haine pour diverses raisons. Il est parfois très difficile de déterminer les intentions qui poussent les gens à utiliser le discours de haine : lorsque le discours de haine apparaît sur Internet, nous ne savons souvent pas qui l'utilise, nous ne connaissons pas les motivations qui le sous-tendent. Le discours de haine comporte une charge émotionnelle plus ou moins forte et est parfois utilisé dans des états d'émotions fortes associées à une situation que l'auteur n'accepte pas ou à laquelle il s'oppose fermement. Il est alors facile, sous l'influence d'une **forte impulsion émotionnelle**, de dire ou d'écrire quelque chose que l'on pourrait regretter par la suite.

L'utilisation du discours de haine peut être le résultat de **stéréotypes et de préjugés** présents dans la société : ces présomptions irrationnelles concernant certains groupes de personnes influencent la manière dont ils sont traités. On les rend responsables de pratiquement tout : de la crise économique, des

crimes, du manque de bonheur ou d'un match perdu. Le discours de haine peut être le résultat d'une **peur** qui est généralement difficile à expliquer (par exemple, les musulmans vont inonder l'Europe, nous ne serons plus jamais en sécurité). Les gens utilisent parfois la haine

Le discours de haine peut également résulter de certaines conditions sociales ou historiques, voire de "**traditions familiales**". Les propos haineux peuvent également résulter de certaines **conditions sociales ou historiques, voire de "traditions familiales**". La haine en ligne peut également être une sorte de **mode** - certaines personnes considèrent la collecte de messages haineux comme un hobby - plus je génère ou collecte de la haine, plus je suis important. Les propos haineux, lorsqu'ils sont souvent rediffusés ou commentés, peuvent être monétisés. Certains médias qui pratiquent l'appât du gain sont prêts à utiliser des propos haineux tant qu'ils leur apportent du trafic en ligne (et donc des bénéfices). Le discours de haine peut être l'expression d'une certaine **idéologie** utilisée par des groupes qui, par défaut, haïssent certaines personnes. Parfois, les gens utilisent des discours de haine parce qu'ils ont des **problèmes de communication**. Le discours de haine est souvent le résultat d'une **mauvaise information ou d'un manque de connaissances**. La réponse à la question serait donc : le discours de haine est très probablement le résultat d'une combinaison des causes décrites dans ce paragraphe.

Le discours de haine peut avoir des conséquences diverses à différents niveaux :

Au niveau individuel :

L'expérience du discours de haine peut être très traumatisante. Le discours de haine peut avoir un **impact** direct ou indirect **sur le bien-être psychologique**. Les personnes visées par un discours de haine peuvent avoir **une moins bonne estime d'elles-mêmes**. Elles peuvent souffrir de **troubles du sommeil, se sentir seules ou isolées**, présenter des symptômes de dépression. Elles peuvent également se sentir menacées et **éprouver des sentiments de peur et d'insécurité**. Dans les cas les plus graves, elles peuvent **s'automutiler** ou tenter de **se suicider**.

L'expérience du discours de haine, en particulier lorsqu'elle se produit sur une longue période, peut affecter les **choix de vie des personnes**, qu'il s'agisse de leur travail (le sentiment d'être sans valeur peut les amener à choisir une carrière autre que celle prévue), de la construction de relations personnelles et intimes (une faible estime de soi peut entraîner des problèmes pour trouver un partenaire) ou de l'éducation (quitter le système scolaire).

Certaines des conséquences peuvent être à court terme (sentiment

de tristesse) et d'autres à long terme (dépression, choix de vie).

Au niveau de la communauté et de la société :

En plus d'affecter un individu, le discours de haine a un impact à grande échelle :

Le discours de haine comme mécanisme de réduction au silence

les personnes visées par le discours de haine peuvent être dissuadées de prendre part au débat public et d'exprimer publiquement leurs opinions. L'une des raisons du discours de haine est de rappeler à différents groupes (généralement des groupes minoritaires) leur place dans la société, qui est considérée comme inférieure. Par conséquent, le discours de haine, en tant que mécanisme de réduction au silence, constitue une menace pour la démocratie. Il peut empêcher les gens de participer aux processus démocratiques et donc d'influencer les décisions qui sont importantes pour la société dans son ensemble.

Le discours de haine peut conduire à la normalisation de la discrimination, de l'intolérance et de l'exclusion.

De nombreux jeunes ne considèrent pas le discours de haine comme un problème, mais plutôt comme un élément de la culture en ligne des jeunes. Par conséquent, ils peuvent ne pas considérer qu'il est important de réagir aux différentes occurrences de discours de haine. Dans ce cas, le discours de haine est souvent associé à la liberté d'expression, oubliant qu'il ne s'agit pas d'un droit absolu et que le discours de haine viole d'autres droits de l'homme, tels que le droit à la vie (lorsqu'une personne est menacée ou décide de se suicider à la suite d'un discours de haine), le droit de ne pas être torturé (lorsque le discours de haine se produit sur une longue période) ou le droit de ne pas être discriminé (lorsque différents groupes minoritaires sont considérés comme moins valables et comme une menace pour "notre" culture, notre religion ou notre mode de vie). Cette façon d'utiliser les pratiques discriminatoires ou l'exclusion peut être considérée comme quelque chose de justifié.

Le discours de haine contribue à la polarisation sociale et à la radicalisation des attitudes politiques et sociales.

Le débat public qui autorise le discours de haine incite les gens à adopter des positions extrêmes par rapport à différentes questions politiques et sociales. Dans de tels exemples, le discours de haine est utilisé pour justifier diverses positions et opinions politiques (par exemple, faire des réfugiés ou des personnes LGBT des boucs émissaires dans le débat politique). Dans de telles situations, il n'y a pas de place pour un véritable débat politique qui prenne en compte les différentes opinions. Le discours de haine devient le moyen d'exprimer des opinions très radicales, pleines de remarques discriminatoires, et parfois d'inciter à la violence envers différents groupes.

Le discours de haine peut encourager et conduire à des actes abusifs et violents. Certains exemples de discours de haine constituent une incitation à la haine et à la violence. Cela peut conduire à des attaques violentes contre des manifestations ou des marches pacifiques, mais aussi à des attaques contre des individus considérés comme faisant partie d'une minorité. Dans des cas très graves, le discours de haine est utilisé pour justifier des attaques violentes contre des groupes plus importants et peut

conduisent à la ségrégation et à l'extermination. Pour en savoir plus sur les dix étapes du génocide, cliquez sur le lien suivant : <http://genocidewatch.net/genocide-2/8-stages-of-genocide/>

Comment reconnaître un discours de haine ?

Pour agir contre le discours de haine, il faut savoir le reconnaître. Les points suivants peuvent vous aider à faire la distinction entre le discours de haine et d'autres formes de comportement verbal agressif/abusif :

- Elle peut être exprimée de différentes manières - article de blog, commentaire, Postes, photos, mèmes et vidéos sur Facebook ou Twitter.
- Elle peut prendre différentes formes : plaisanteries, rumeurs, menaces, calomnies et incitation à la violence.
- La personne est attaquée pour ce qu'elle est (ou ce que l'auteur pense qu'elle est), et non généralement pour ce qu'elle a fait. Il suffit d'avoir certaines caractéristiques ou de se sentir appartenir à un certain groupe. Parfois, l'auteur définit la personne visée, par exemple en lui attribuant certaines caractéristiques qui, en réalité, ne sont pas vraies.
- Il affecte souvent les personnes appartenant à un groupe qui souffre de stéréotypes et de préjugés - le discours de haine est souvent le résultat de stéréotypes et de préjugés existants à l'égard de certains groupes de personnes, comme les minorités ethniques ou nationales, les réfugiés, les personnes s'identifiant à certains groupes religieux, les personnes handicapées, les personnes LGBTIQ. D'une manière générale, le discours de haine vise les personnes dont l'identité est différente de celle de l'auteur. Le discours de haine est l'expression du racisme, de la xénophobie, de l'homophobie, du sexism, de l'intolérance et de la discrimination.
- Il est généralement très destructeur pour la personne visée et les personnes qui subissent un discours de haine se sentent souvent désemparées, ne sachant pas quoi faire. Elles se sentent mal à l'aise, ont peur, perdent confiance en elles et tentent parfois de se suicider. Le discours de haine peut parfois conduire à des crimes de haine, c'est-à-dire des crimes motivés par des préjugés visant une personne dont l'identité est différente de celle de l'auteur du discours. Les crimes de haine peuvent prendre différentes formes : violence physique, destruction de biens, incendie criminel ou meurtre. Les victimes sont choisies à dessein, uniquement en

raison des caractéristiques qu'elles présentent. Ces crimes sont punis par la loi.

- Elle vise à humilier, à déshumaniser et à effrayer une personne.

- C'est exactement l'objectif des discours de haine, même si les auteurs ne s'en rendent pas compte - ils ne cessent de répéter des phrases entendues, qu'ils ne comprennent pas toujours. Il se peut qu'ils n'aient pas l'intention de blesser qui que ce soit.
- Il vise une personne ou un groupe de personnes en particulier.
 - Parfois, le discours de haine ne vise pas un individu en particulier, mais plutôt une généralisation à propos d'un groupe de personnes, par exemple : "Nous savons tous que les Juifs dirigent le monde. Nous devons nous en débarrasser et notre pays s'en portera mieux" (Facebook)
- Le contenu du discours de haine rend possible une réaction violente : souvent, un message sur les médias sociaux contenant un discours de haine incite d'autres personnes à exprimer leurs opinions (très) violentes.
- Le discours de haine est une violence : - peu importe la raison pour laquelle quelqu'un a décidé de l'utiliser. Il humilie toujours les gens et leur droit à la vie privée et/ou à la sécurité est violé.

Discours et crimes de haine

Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (BIDDH OSCE) définit le crime de haine comme un acte criminel motivé par des préjugés à l'égard de certains groupes de personnes. Pour être considéré comme un crime de haine, l'infraction doit répondre à deux critères : premièrement, l'acte doit constituer un délit au regard du droit pénal ; deuxièmement, l'acte doit être motivé par des préjugés. Ces derniers peuvent être définis au sens large comme des opinions négatives préconçues, des hypothèses stéréotypées, l'intolérance ou la haine à l'égard d'un groupe particulier qui partage une caractéristique commune, telle que la race, l'ethnie, la langue, la religion, la nationalité, l'orientation sexuelle, le sexe ou toute autre caractéristique fondamentale. Les personnes handicapées peuvent également être victimes de crimes de haine. (<https://hatecrime.osce.org/what-hate-crime>).

Comme le montre cette définition, les crimes de haine sont liés au concept de discours de haine. Le discours de haine est souvent l'expression de préjugés existant dans la société, tandis que les crimes de haine sont motivés par des préjugés. Les deux définitions indiquent également un catalogue de caractéristiques protégées. Il existe cependant une différence : les définitions du discours de haine

se concentrent sur l'objectif (humiliation, incitation à la haine, etc.), tandis que les définitions des crimes de haine indiquent clairement la motivation (c'est pourquoi les crimes de haine sont souvent appelés crimes motivés par la haine ou les préjugés). Afin de prouver qu'une personne ou un groupe de personnes a commis un crime de haine, il est nécessaire d'établir un lien entre le discours de haine et les crimes de haine.

Pour qu'une personne puisse commettre un crime de haine, les autorités chargées de l'application de la loi doivent démontrer qu'elle a été motivée par la haine. Le discours de haine, en encourageant la violence ou la haine, peut motiver ou encourager des personnes à commettre des crimes de haine, tels que : mettre le feu à un centre de réfugiés, détruire un établissement de restauration géré par des étrangers, battre ou tuer une personne LGBTQI+. Les discours de haine accompagnent souvent les crimes de haine - par exemple, les personnes qui mettent le feu au centre pour réfugiés pendant le crime crient souvent des slogans qui sont un exemple de discours de haine.

Ces deux concepts sont très controversés - et de nombreux théoriciens du droit estiment que le discours de haine est en soi un crime de haine. C'est le cas dans les situations où la loi définit clairement ce qui est considéré comme un crime de haine (par exemple, l'appel à la haine, la menace de personnes en raison de leur origine, etc.)

Que faire ?

Les discours et les crimes de haine sont des violences qui ont des conséquences négatives sur la vie des personnes concernées, mais aussi sur la société dans son ensemble. Se protéger et protéger les autres de la violence n'est pas seulement un devoir moral de chacun, mais aussi une obligation légale. Chacun a le droit d'être respecté et de vivre en sécurité. Il convient donc de prendre les mesures suivantes :

- améliorer votre connaissance des stéréotypes, des préjugés, de la discrimination et de la violence,
- analyser de manière critique les messages des médias et exercer son esprit critique,
- répondre aux messages haineux sur les réseaux sociaux et aux contenus médiatiques haineux, ou les signaler,
- soutenir les personnes qui subissent ou ont subi un discours de haine ou qui ont été victimes de crimes de haine,
- en cas de suspicion de délit, signaler les discours haineux, soit directement aux fournisseurs de services, soit aux autorités chargées de l'application de la loi,
- s'engager activement dans les activités des groupes informels et des ONG qui luttent contre les discours et les crimes de haine,

De cette manière, vous contribuerez à changer le monde pour le meilleur : sans violence ni discrimination.

Références :

- Conseil de l'Europe. 1997. Recommandation n° R (97) 20 du Comité des Ministres aux Etats membres sur le "discours de haine". URL : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680505d5b>
- Conseil de l'Europe. 2015. Recommandation de politique générale n° 15 de l'ECRI sur la lutte contre le discours de haine. URL : <http://rm.coe.int/.....ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01>
- Lech M. Niijakowski. 2008. Mowa nienawiści w świetle teorii dyskursu. In : Anna Horolets (réd.). 2008. Analiza dyskursu w socjologii i dla socjologii. Warszawa : Wydawnictwo Adam Marszałek
- Arnfinn H. Midtbøen, Kari Steen-Johnsen, Kjersti Thorbjørnsrud (réd.). 2017. Boundary Struggles - Contestations of Free Speech in the Norwegian Public Sphere (Luttes de frontières - Contestations de la liberté d'expression dans la sphère publique norvégienne). Cappelen Damm Akademisk/ NOASP

Racisme invisible et microagressions

Ces dernières années, la théorie du racisme a beaucoup évolué et de nouveaux adjectifs sont apparus pour le décrire : subtil, moderne, micro, inconscient, quotidien et invisible. Malheureusement, cela ne signifie pas que le racisme sous sa forme classique n'existe pas, il existe. Cependant, certaines études indiquent qu'il existe des actions ou des non-actions que beaucoup ne considèrent pas comme nuisibles, alors qu'elles le sont en réalité.

Lorsque nous parlons de racisme invisible, nous faisons référence aux comportements nuisibles qui sont considérés comme normaux et acceptés par la société. La ligne qui sépare ce que nous connaissons tous sous le nom de racisme et ce qu'est le racisme invisible est une ligne de tolérance. Parmi les exemples de racisme invisible, on peut citer les plaisanteries racistes, le fait d'éviter tout contact avec une personne appartenant à un groupe ethnique différent en passant simplement de l'autre côté de la rue, ou encore la décision de ne pas sortir avec une personne qui n'est pas blanche. Ces comportements, bien qu'ils ne soient pas considérés comme nuisibles par beaucoup, conduisent à l'exclusion, à l'anxiété et influencent le bien-être des personnes.

Bien qu'il existe différents termes pour décrire ces comportements, nous avons décidé d'utiliser systématiquement le terme "racisme invisible", en raison de sa clarté et de sa simplicité. Toutefois, pour mieux comprendre le fonctionnement du racisme invisible, nous pouvons nous pencher sur d'autres théories très proches, comme la théorie des microagressions développée par Derald Wing Sue, psychologue à l'université de Columbia.

Pour comprendre les microagressions, il peut être utile de se poser les questions suivantes : avez-vous déjà été témoin d'une situation ou d'un acte qui vous a semblé violent sans que vous puissiez expliquer pourquoi ? Ou avez-vous déjà côtoyé quelqu'un qui vous disait qu'un acte était violent mais que vous ne le ressentiez pas comme tel ? Si c'est le cas, vous avez très probablement été témoin d'une microagression, quelque chose que vous ne verriez pas si vous n'en connaissiez pas l'existence. Dans le texte ci-dessous, nous nous proposons de définir ce que sont les microagressions, de voir à quel point elles sont nuisibles et de les explorer en profondeur.

Qu'est-ce que les microagressions ?

Examinons deux définitions des microagressions, toutes deux présentées par Dr. Sue :

Les microagressions sont des échanges brefs et quotidiens qui envoient des messages dégradants à certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe.

(Sue, 2010)

Les microagressions sont les brèves et banales indignités verbales, comportementales et environnementales quotidiennes, intentionnelles ou non, qui communiquent des insultes hostiles, désobligeantes ou négatives en matière de race, de sexe, d'orientation sexuelle et de religion à l'encontre d'une personne ou d'un groupe.

(Sue, Capodilupo, et al., 2007)

Ces définitions nous permettent déjà d'extraire certaines caractéristiques des microagressions :

- Les microagressions sont **brèves** : elles peuvent consister en une simple phrase ou même un regard qui peut très facilement passer inaperçu ;
- Les microagressions sont **fréquentes** : elles se produisent régulièrement, souvent quotidiennement ;
- Les microagressions sont **dirigées contre des groupes marginalisés** : comme pour la discrimination, les plus courantes sont fondées sur l'appartenance ethnique (microracisme), le sexe (micro machisme) et l'orientation sexuelle (micro homophobie), mais elles peuvent aussi viser les personnes obèses ou âgées, etc ;
- Les microagressions sont **normalisées** : elles sont profondément ancrées dans la culture et sont donc souvent commises de manière inconsciente et sans avoir pour objectif de nuire réellement à quelqu'un ;
- Les microagressions **contiennent un message dégradant** : un message qui, s'il est analysé, peut s'avérer préjudiciable, généralement basé sur des stéréotypes.
- Les microagressions sont le **résultat de relations de**

pouvoir : elles sont souvent l'expression du pouvoir que l'on a envers ceux qui ont moins de pouvoir.

L'élément du pouvoir et des relations de pouvoir ne figurait pas explicitement dans les définitions de Sue, mais il est très pertinent et présent dans les définitions du micro machisme dans le travail de Luis Bonino (1998), qui affirme que les microagressions (basées sur le genre) sont **le résultat des relations de pouvoir**. Bonino définit le micro machisme comme "les manœuvres et stratégies subtiles et imperceptibles d'exercice du pouvoir de domination masculine dans la vie quotidienne, qui menacent à des degrés divers l'autonomie des femmes. Les arts habiles, les astuces et les manipulations avec lesquels les hommes tentent d'imposer leurs propres raisons, désirs et intérêts aux femmes dans la vie de tous les jours". Nous pouvons observer dans nos sociétés que les microagressions sont souvent utilisées pour reconfirmer la position de pouvoir, ou sont causées par la peur de la possibilité de perdre le pouvoir. Par conséquent, les relations de pouvoir devraient toujours être prises en compte lorsque nous discutons du racisme invisible.

Types de microagressions

Nous pouvons diviser les microagressions en trois catégories principales : les microinsultes, les microagressions et les microinvalidations.

La micro-agression est la forme d'agression la plus directe et la plus proche du sexism, du racisme ou de l'homophobie à l'ancienne. Les micro-agressions sont des dérogations explicites qui visent à blesser les groupes cibles, à les faire se sentir indésirables, menacés ou inférieurs, et comme elles ont ces objectifs clairs, elles sont conscientes la plupart du temps. Les micro-agressions peuvent être verbales - par exemple, traiter une personne de "nègre" -, comportementales - par exemple, ne pas s'asseoir à côté d'une personne noire dans les transports publics - ou environnementales - accrocher des photos de femmes à moitié nues dans le bureau d'un responsable masculin. Comme vous pouvez le voir dans ces exemples, certains de ces comportements sont assez directs et, pour beaucoup de gens, ils ne sont plus des microagressions. Toutefois, ils sont considérés comme des microagressions, car de nombreuses personnes n'y voient rien de violent.

Le deuxième type de microagressions est celui des **microinsultes**, c'est-à-dire des communications qui transmettent de l'impolitesse et de l'insensibilité, souvent basées sur des stéréotypes, et qui sont très probablement inconscientes. Très souvent, leurs messages sont

tellement cachés que même les cibles peuvent ne pas en être conscientes immédiatement. Prenons l'exemple d'une salle de classe où un enseignant complimente un élève noir sur ses résultats scolaires en lui disant : "Tu es le meilleur".

à votre course". L'élève a été complimenté et devrait s'en réjouir ; les intentions de l'enseignant étaient bonnes, puisqu'il s'agissait de reconnaître les progrès réalisés par l'élève. Cependant, si nous essayons de déconstruire le message, nous pourrions en fait comprendre que l'enseignant a décidé de complimenter l'élève en raison des stéréotypes qu'il ou elle a sur le niveau d'intelligence des Noirs, et le message caché qu'il ou elle transmet est que "les Noirs ne sont généralement pas aussi intelligents que les Blancs".

Quelques-uns des thèmes les plus courants des messages cachés des États-Unis :

- L'attribution de l'intelligence : supposer que certains groupes ont de meilleures capacités et un meilleur niveau d'intelligence. - Par exemple, faire passer une personne noire pour l'assistante personnelle d'un PDG, en partant du principe que "normalement" les Noirs ne sont pas capables d'obtenir un diplôme de master.
- Citoyen de seconde zone : le fait de communiquer que certains groupes sont moins dignes ou moins importants. - Par exemple, dans les restaurants, les tables plus petites et plus isolées sont réservées aux Noirs, tandis que les meilleures tables sont réservées aux Blancs.
- Présomption de criminalité : supposer qu'une personne peut être dangereuse en raison de la couleur de sa peau ou de son origine ethnique. Par exemple, passer de l'autre côté de la rue lorsque l'on croise un groupe de personnes noires, en partant du principe qu'elles peuvent être dangereuses.

Et il y a bien d'autres messages cachés auxquels nous sommes exposés quotidiennement, et sans une perspective critique, nous les prenons pour la vérité. Les médias sont la principale source de ce type de communication et, bien que nous ayons observé ces dernières années une augmentation de la diversité et de la représentation, des rapports plus récents et différents indiquent qu'il y a encore beaucoup de place pour l'amélioration. Stacy L Smith et l'USC Annenberg Inclusion Initiative ont examiné 53 178 personnages dans 1 200 films de premier plan entre 2007 et 2018, et ont découvert que dans 27 films, les rôles principaux ou secondaires étaient occupés par des personnages issus de groupes raciaux/ethniques sous-représentés. Le pourcentage de personnages issus de

Les groupes raciaux/ethniques sous-représentés sont passés de 29,3 % en 2017 à 36,3 % l'année dernière.¹

Dans les études sur les conséquences, les chercheurs ont constaté que l'exposition prolongée à la télévision prédit une diminution de l'estime de soi pour toutes les filles et les garçons noirs, mais une augmentation de l'estime de soi pour les garçons blancs. Ces différences sont en corrélation avec les pratiques raciales et de genre à Hollywood, qui montrent principalement des hommes blancs comme héros, tout en effaçant ou en subordonnant d'autres groupes comme méchants, acolytes et objets sexuels.² Si nous sommes exposés à cela quotidiennement, il est très probable que nous le considérons comme normal et que nous commençons à reproduire ces types de stéréotypes. C'est ainsi que fonctionne notre cerveau et il est donc très important d'apprendre à décoder les messages que nous recevons de manière critique.

Il existe un troisième type de microagressions, appelé **microinvalidation**, qui comprend les communications ou les indices qui excluent, nient ou annulent les pensées, les sentiments ou la réalité vécus par certains groupes. Le meilleur exemple qui puisse illustrer ce type de microagression est de faire en sorte que quelqu'un se sente étranger dans son propre pays. C'est un exemple très courant de microracisme que de complimenter les Noirs nés dans le pays de l'incident pour leur très bon niveau de langue locale, ou de commencer à parler fort et à gesticuler davantage, en supposant qu'ils ne comprennent pas la langue. Le message caché est clair : la personne qui agit ainsi suppose qu'elle n'a pas la même nationalité qu'elle, ce qui crée une distance et un sentiment de rejet de son identité.

Les microagressions sont-elles vraiment nuisibles ?

Malheureusement, les microagressions peuvent être très dommageables pour le corps et l'esprit de la personne, et leur pouvoir réside dans la continuité et l'absence d'actions de la part des spectateurs. Imaginez une femme grosse qui, tout au long de sa vie, est exposée à de nombreuses microagressions alors qu'à la télévision, on ne montre qu'un seul type de beauté, la minceur, et que les grosses sont trop souvent marginalisées, impopulaires, etc. Il est possible que lorsqu'elle mange au restaurant, elle soit exposée à des regards qui la jugent, car la plupart des gens qui l'entourent ne sont pas des gros.

- 1 <https://deadline.com/2019/09/inclusivity-diversity-representation-marginalized-communities-film-usc-annenberg-initiative-inclusion-usc-stacy-l-smith-1202710100/>
- 2 <https://scholars.org/contribution/how-racial-stereotypes-popular-media-affect-people-et-ce-qu'hollywood-peut-faire-devenir>

Nous avons le stéréotype que si quelqu'un est gros, c'est parce qu'il mange beaucoup ; puis elle entend les commentaires de ses amies qui ont pris un kilo et combien elles se sentent mal à ce sujet. Il est impossible de compter le nombre de micro-agressions que la personne obèse reçoit quotidiennement, et cette liste pourrait s'étendre sur plusieurs pages. Quelles en sont les conséquences ? Elles commencent par un sentiment d'insécurité, voire de tristesse occasionnelle, puis provoquent des sentiments de différence, d'anormalité, de non-appartenance, de honte, d'impuissance et bien d'autres encore.

Les microagressions influencent la santé mentale et physique, et leur impact est corrélé à l'intensité des microagressions et à l'existence de facteurs de minimisation. Il est très probable qu'un ou deux incidents de microagression ne causent aucun préjudice, la personne ne les remarquant peut-être même pas ou, si elle les remarque, elle les considère comme un incident isolé et n'en fait pas toute une histoire. Les microagressions sont néfastes lorsqu'elles sont fréquentes et constantes, car elles provoquent un stress permanent, et il existe des tonnes d'études sur les conséquences du stress à long terme, qui entraîne la dépression, la culpabilité, la colère et un certain nombre de maladies physiques, qui peuvent même conduire à la mort.

Le stress provoqué par les microagressions augmente en raison de l'ambiguïté et du manque de reconnaissance. Les victimes manquent de stratégies de défense car les microagressions ne sont pas considérées comme illégales ; de même, elles ne peuvent ou ne craignent pas de se lever et de réagir car elles ne sont pas toujours sûres à 100 % que ce qu'elles ont vécu était une véritable microagression, elles manquent d'arguments ou ne sont pas sûres de ce que l'autre personne voulait vraiment dire, ce qui, de toute façon, ne change rien au fait que l'incident provoque du stress et des sentiments négatifs.

Une étude menée aux États-Unis (Salvatore & Shelton, 2007) a testé et comparé les conséquences du racisme visible et invisible. Les chercheurs ont pris quatre groupes différents, deux composés d'Américains blancs et deux d'Américains noirs, et leur ont montré les décisions d'embauche de l'entreprise ; certaines personnes ont été exposées à un contenu explicitement raciste, et d'autres à des messages contenant des messages racistes cachés. Après l'exposition, toutes les personnes ont été soumises au "Stroop test", une mesure du fonctionnement cognitif et de l'effort mental.

Les résultats ont montré que les Blancs étaient beaucoup plus affectés par le racisme explicite et que la capacité de résolution de problèmes des Noirs diminuait beaucoup plus que celle des témoins.

exemples de racisme invisible. Les chercheurs pensent que les Noirs ont développé une stratégie d'adaptation pour faire face au racisme, mais le racisme invisible, en raison de son ambiguïté, "draine l'énergie psychologique ou détourne de la tâche à accomplir".

Les scientifiques ont conclu que les groupes de Noirs sont déjà habitués aux incidents racistes, qu'ils ne sont pas influencés par eux de manière aussi forte, mais que ce qui provoque le plus de stress, c'est plutôt l'attente de l'incident raciste, le fait d'être altéré en permanence et l'ambiguïté de savoir si une situation était un incident raciste ou non.

Facteurs minimisant les conséquences

Toutes les personnes n'auront pas les mêmes réactions et ne subiront pas les mêmes conséquences après le même incident, car différents facteurs peuvent minimiser les effets, tels que le niveau de développement de l'identité, le soutien social et familial, le niveau d'autonomisation, les charges que la personne doit supporter pour gérer le stress et les incidents raciaux, le niveau de compréhension de la manière dont les microagressions fonctionnent, etc. Il est important de comprendre quels sont les facteurs, car cela influence ce que nous pouvons faire en tant qu'animateurs de jeunesse pour apporter une réponse aux jeunes, c'est - à - dire comment gérer les microagressions.

Que pouvons-nous donc faire ? D'une part, renforcer les capacités des groupes marginalisés, leur offrir un soutien social, ne pas être des spectateurs silencieux lorsque nous sommes témoins d'un incident raciste ; d'autre part, nous devrions travailler sur la visibilité des différents types de microagressions et des conséquences qu'elles peuvent entraîner.

Références

- Bonino, L. 1998. Micromachismos : la violencia invisible en la pareja [en ligne] http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf
- Salvatore, J. et Shelton, N. 2007. Cognitive Costs of Exposure to Racial Prejudice in Psychological Science [en ligne] <https://equity.ucla.edu/wp-content/uploads/2016/11/Salvatore-Shelton-2007.pdf>
- Sue, D. W. 2010. Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation. Wiley, New Jersey
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M. et al. 2007. Racial

Racisme et pouvoir

Dans les années 1970, les milieux universitaires américains qui étudiaient les relations raciales et le racisme ont proposé une formule très simple pour expliquer le racisme : Racisme

= Préjugés + Pouvoir. Cette équation a été contestée depuis par certains, mais cette idée a le mérite de mettre le pouvoir au cœur du débat sur le racisme.

Qu'est-ce que cela signifie ? Cela signifie qu'il ne suffit pas d'avoir un préjugé contre quelqu'un, mais qu'il est également important d'explorer les relations de pouvoir entre les groupes dont vous êtes tous deux issus. Cette démarche est extrêmement précieuse, car elle permet d'envisager le racisme non seulement comme une manifestation dans les rencontres interpersonnelles entre deux personnes, mais aussi comme un problème structurel omniprésent dans nos sociétés.

Qu'est-ce que le pouvoir ?

Pour simplifier, le pouvoir est la capacité d'établir des règles dans notre environnement et de prendre des décisions, notamment sur la manière dont les ressources sont distribuées et sur les personnes qui peuvent y avoir accès. Pour citer Martin Luther King, militant des droits civiques, "le pouvoir bien compris n'est rien d'autre que la capacité d'atteindre un but. C'est la force nécessaire pour provoquer des changements sociaux, politiques et économiques...". Dans ses mots, nous voyons qu'il faut avoir le pouvoir non seulement de façonner le fonctionnement de notre société, mais aussi de la changer lorsque nous avons la preuve qu'elle n'est pas équitable ou juste.

Au niveau sociétal, le pouvoir a différentes dimensions :

Dans les démocraties représentatives, le **pouvoir politique** détermine qui a la capacité (par exemple, un nombre suffisant de membres du parlement) d'adopter une loi. La théorie de la démocratie représentative implique que l'organe représentatif (par exemple, le parlement, le conseil municipal) reflète la représentation de la société. Hélas, c'est très rarement le cas. Les minorités raciales et ethniques sont largement sous-représentées dans les organes de décision à travers le monde, quel que soit le pourcentage de la population qu'elles représentent. En règle générale, les femmes, qui représentent naturellement plus de 50 % de la population d'un

pays donné, sont largement sous-représentées dans les structures de pouvoir : en 2019, dans seulement deux pays du monde, les femmes parlementaires sont plus nombreuses que les hommes. Les personnes LGBTI ont également du mal à être représentées équitablement, même si des progrès ont été réalisés récemment (par exemple, à partir de 2020, les personnes ouvertement homosexuelles pourront être représentées dans les parlements nationaux).

(comme les premiers ministres en Irlande, au Luxembourg et en Serbie). Cependant, même si les organes de décision collective représentaient équitablement la diversité de la population qu'ils sont censés représenter, la minorité n'aurait qu'un accès limité au pouvoir. Imaginons qu'une minorité ethnique représente 30 % de la population d'un pays donné : même si elle est équitablement représentée au sein du parlement de ce pays (environ 30 %), elle ne pourra pas faire passer de lois sans être soutenue par la majorité. En démocratie, les majorités ont une importance considérable. Elles détiennent le pouvoir. Ce qu'il faut ajouter à cette conversation, c'est que les humains ont tendance à favoriser leurs propres groupes, c'est-à-dire que les majorités auront tendance à créer des règles qui défendent leurs propres intérêts. Par exemple, pendant des décennies, dans certaines régions des États-Unis, la "règle de la goutte" a été appliquée : il s'agit de la règle selon laquelle "une goutte de sang noir" vous rend noir, de sorte que les enfants et les petits-enfants issus de relations mixtes (volontaires ou forcées) seront considérés comme noirs. Pendant les périodes d'esclavage, cette règle avait une dimension économique très claire : elle augmentait la population d'esclaves, défendant ainsi l'intérêt des propriétaires blancs d'esclaves.

Le pouvoir institutionnel est étroitement lié au pouvoir politique car, d'une manière générale, les institutions sont celles qui appliquent les politiques et les mettent en pratique. Néanmoins, les personnes travaillant dans les institutions publiques ne sont généralement pas élues et comprennent des experts, des professionnels et des techniciens. Pourtant, par les décisions qu'elles prennent, les procédures et les règles qu'elles proposent, elles ont la capacité de façonner une grande partie de la réalité sociale. Prenons l'exemple de l'enseignement public : alors que les politiciens décident des grandes questions concernant la structure, l'orientation, le financement et les principes de l'enseignement, ce sont les institutions qui déterminent la manière dont cela se passe et qui influencent les gens. C'est la tâche des ministères ou des départements de l'éducation, des autorités éducatives régionales, des inspections municipales et départementales et, enfin, des écoles elles-mêmes. Les décisions prises par ces institutions ont un impact direct sur la manière dont l'éducation se déroule : programmes scolaires, sécurité à l'école, taux d'abandon, taux de réussite, ségrégation, etc. D'une manière générale, les acteurs non publics tels que les entreprises et les organisations non gouvernementales agissent également en tant

qu'institutions et contribuent à façonner l'environnement dans lequel nous vivons. En tant qu'employeurs et prestataires de services publics, les institutions sont celles qui ont le pouvoir de soutenir un environnement inclusif ou, au contraire, de perpétuer des actes de discrimination et un environnement hostile dans leurs politiques de recrutement, leur culture de travail et leur prestation de services. Comme pour les représentants élus, les institutions ont un rôle à jouer dans la création d'un environnement inclusif.

Les institutions ont tendance à servir les intérêts de la majorité et, par conséquent, les intérêts des minorités restent sous-représentés. Par exemple, dans le domaine de l'éducation, cela peut se traduire par des ressources insuffisantes (en termes de financement, d'expertise et de mesures spécifiques) pour les écoles situées dans les quartiers pauvres et/ou minoritaires, ainsi que par une sous-représentation flagrante des groupes minoritaires dans les programmes scolaires. De nombreuses études ont montré que le contenu des manuels scolaires ne donne pas une représentation équitable des communautés minoritaires, voire renforce des stéréotypes nuisibles, des idées nationalistes et chauvines, des valeurs patriarcales et hétéronormatives. Cela façonne également les récits sociaux, ce qui nous amène au pouvoir de définir la culture.

Le pouvoir culturel peut être un concept très contesté, mais en termes généraux, il représenterait la capacité d'un groupe à influencer la culture dans laquelle il vit. Ce qu'est une culture et comment elle est créée est une question extrêmement compliquée, dans laquelle nous n'entrerons pas, mais pour la comprendre en relation avec le racisme, nous pouvons définir la culture comme "l'ensemble des règles, des habitudes, des coutumes, des idées et des comportements d'une communauté donnée". Les groupes sociaux qui détiennent le pouvoir politique et économique ont généralement aussi la capacité de définir ou de redéfinir les règles qu'une société suit et les idées qui sont partagées en son sein. Le contrôle total dans le domaine de la culture a été décrit comme une "hégémonie culturelle" par le philosophe italien Antonio Gramsci. Selon lui, l'hégémonie culturelle est en place lorsqu'une classe ou un autre groupe social contrôle tous les canaux d'influence et d'information (écoles, médias, institutions religieuses, etc.) et qu'une perspective différente ne peut être entendue nulle part. Si nous appliquons cette logique aux minorités raciales, ethniques ou sexuelles, nous verrons que la majorité a le pouvoir de façonner la perception socialement partagée qu'elle a d'elle-même, ainsi que le récit et l'image des minorités. Outre les médias, l'éducation et la politique institutionnelle, cela peut également se faire par l'utilisation de symboles, par exemple les célébrations observées, les personnages et événements historiques auxquels on accorde de l'importance, ce qui est exposé (ou non) dans les musées, les drapeaux, la musique, etc. La culture populaire joue également un rôle important dans ce processus. La culture populaire joue également un rôle

important dans ce processus. Entre autres choses, la culture détermine également ce que nous - en tant que société - considérons comme normal et acceptable. C'est également la raison pour laquelle la situation culturelle spécifique définira la ligne de démarcation entre le racisme visible et le racisme invisible.

Pouvoir et privilège

Le thème du pouvoir au niveau social est important pour comprendre l'ampleur du racisme dans nos sociétés et avoir une vision plus complexe du fait que les manifestations racistes, grandes ou petites, proviennent d'une image plus large de l'accès structurel et inégal au pouvoir lui-même. Toutefois, cette vision sociale du pouvoir peut également sembler un peu abstraite et donc plus difficile à comprendre, en particulier lorsque l'on travaille avec des jeunes qui explorent encore le fonctionnement de la société. En outre, de nombreux jeunes ne peuvent pas s'identifier à l'idée d'appartenir à un groupe qui détient le pouvoir, car ils peuvent se sentir impuissants dans leur vie de tous les jours. Ceci est compréhensible car de nombreux jeunes sont limités dans leurs possibilités de participer à la vie sociale et civile (par exemple, en raison des restrictions d'âge pour voter, se présenter à des élections, etc.) C'est pourquoi il est important de "traduire" la manière dont la distribution du pouvoir au niveau social influence les situations quotidiennes et interpersonnelles. Cela peut se faire grâce au concept de **privilège**.

Chaque année, les médias du monde entier font état de la force des passeports de différents pays, sur la base d'indices qui mesurent la liberté et la possibilité de mobilité dont jouit le détenteur de ce passeport. Il s'agit là d'un parfait exemple de la manière dont la nationalité, en tant que caractéristique pertinente pour tous les individus, définit la différence en termes d'opportunités. Elle a une implication très simple sur le privilège dont jouissent certaines personnes par rapport à d'autres, dont les possibilités de voyager sont réduites. Imaginons maintenant que la couleur de la peau, l'origine ethnique, le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle puissent également fonctionner comme des passeports - ils vous permettraient de faire certaines choses plus facilement que d'autres. Prenons quelques exemples :

- En raison de la couleur de ma peau, je n'ai pas peur d'être harcelée verbalement ou physiquement en marchant dans la rue ;
- En raison de la couleur de ma peau ou de mon origine ethnique, je ne m'attends pas à rencontrer des difficultés lorsqu'ils essaient de louer un appartement ;
- En raison de la couleur de ma peau ou de mon origine ethnique, je ne crains pas que les choses que je dis soient considérées comme représentant la position de l'ensemble du

groupe ;

- En raison de la couleur de ma peau ou de mon origine ethnique, je suis sûr(e) de pouvoir se faire entretenir dans un bar, un restaurant ou un magasin ;
- En raison de la couleur de ma peau ou de mon origine ethnique, je ne le fais pas.

- penser que je crée une mauvaise image pour un groupe si j'ai de mauvais résultats à un test - ces résultats ne concernent que moi ;
- En raison de la couleur de ma peau ou de mon origine ethnique, je n'ai pas de préjugés.
Je suppose qu'un policier ou un juge aurait un fort préjugé à mon égard ;
 - Je ne crains pas d'avoir des difficultés à me faire des amis à l'école en raison de la couleur de ma peau ou de mon origine ethnique ;
 - En raison de mon sexe, je ne crains pas que les employeurs ne m'embauchent pas en raison de la possibilité d'avoir bientôt des enfants ;
 - En raison de mon sexe, je ne crains pas d'être considérée comme trop émotive ou trop méchante sur mon lieu de travail ;
 - En raison de mon sexe, je ne crains pas d'être harcelée ou violée en marchant dans la rue ;
 - En raison de mon orientation sexuelle, je n'ai pas peur de tenir la main de mon partenaire en public ;
 - En raison de mon orientation sexuelle, je n'essaie pas d'utiliser des mots et des pronoms neutres pour mes partenaires afin de ne pas divulguer leur sexe ;
 - Lorsque je regarde les médias, je vois que mon groupe est bien représenté dans les nouvelles et les reportages ;

Ce ne sont là que quelques exemples du privilège blanc, du privilège masculin et du privilège hétérosexuel. Ce ne sont que quelques exemples parmi des centaines, voire des milliers, de situations quotidiennes que les personnes appartenant à la majorité ne prennent pas du tout en considération, car elles représentent des problèmes auxquels elles ne sont pas réellement confrontées. Leur "passeport" est plus puissant que celui des personnes issues de groupes minoritaires, car il leur permet de franchir plus facilement les frontières de la vie quotidienne, dont ils ignorent souvent l'existence.

Il est important d'explorer la question des priviléges lorsque l'on travaille avec des jeunes, en particulier des jeunes issus de la majorité, car il n'est pas possible d'explorer le racisme et le racisme invisible dans toute sa complexité. Néanmoins, il ne s'agit pas de créer un sentiment de culpabilité, car l'appartenance à un groupe majoritaire au pouvoir n'est généralement pas une question de choix. Cependant, reconnaître que nous avons un privilège et que nous bénéficions de ce privilège et du système

qui le crée est un point de départ important pour toute conversation visant à démanteler le racisme.

Pourquoi parler de pouvoir lorsque l'on travaille sur le racisme avec les jeunes ?

L'inclusion du pouvoir dans l'équation du racisme rend les processus d'apprentissage avec les jeunes plus compliqués et plus difficiles. C'est toutefois important car, dans le cas contraire, ils ne comprendront pas la portée du racisme et donc leur rôle dans la lutte contre celui-ci. Si nous omettons d'introduire le concept de pouvoir, nous risquons de faire passer le message que le racisme n'équivaut qu'à des préjugés (racisme = préjugés). Cela ne rendra pas justice à l'inégalité structurelle sur laquelle les préjugés sont créés et perpétués. Dans ce cas, nous risquons également de laisser entendre que le fait d'être daltonien résoudra le problème du racisme. Nous avons vu de nombreuses actions de jeunes qui appellent à "ne pas voir la couleur" et, curieusement, elles n'ont pas remis en question la question du racisme et d'autres formes d'oppression. Être daltonien signifie rester aveugle à la répartition inégale du pouvoir entre les minorités et la majorité, ce qui se traduit par une inégalité des chances. Nous ne pouvons et ne devons pas rester aveugles aux expériences personnelles des personnes issues des minorités en matière de racisme, que l'approche daltonienne occulte inévitablement. Adopter une position antiraciste signifie s'opposer au racisme dans sa relation avec le pouvoir.

Racisme et émotions

Dans la plupart des ouvrages, le racisme est lié à la connaissance, aux normes et au pouvoir. Il ne fait aucun doute que, pour lutter contre le racisme, nous devons savoir de quoi il s'agit, quelles sont les normes internationales et locales qui soutiennent les récits et les actions antiracistes, et quelles sont les relations de pouvoir à l'œuvre dans la situation spécifique. Nous devons également nous rappeler la formule analysée dans le chapitre sur le racisme et le pouvoir, qui définit le racisme comme = préjugé + pouvoir, en soulignant que le racisme est un phénomène structurel dans toutes nos sociétés.

Mais suffit-il d'analyser un phénomène complexe tel que le racisme et de le combattre ?

Nous pensons qu'il est essentiel d'examiner également les liens entre les émotions et le racisme afin d'avoir une image plus claire du phénomène et de pouvoir mieux identifier les racines et les conséquences des actions de discrimination raciale.

En particulier lorsqu'il s'agit de lutter contre le racisme, nous devons être conscients du fait que ce phénomène engage non seulement nos pensées et nos raisonnements, mais aussi nos émotions conscientes ou inconscientes en tant qu'individus et en tant que personnes appartenant à un groupe.

Comme le dit Janine Young Kim dans "Racial emotions and the feeling of equality" (émotions raciales et sentiment d'égalité) :

L'émotion est souvent considérée comme irrationnelle et indisciplinée, et donc contre-productive pour une discussion sérieuse. En effet, on pourrait se risquer à suggérer que le caractère émotionnel de la race est au moins en partie la raison pour laquelle les gens évitent d'en parler. À la lumière de ces contraintes, les discours dans la sphère publique sur des valeurs pressantes telles que l'égalité risquent de devenir abstraits et détachés, repoussant l'idée plus particulière et émotionnellement chargée de l'égalité raciale dans le domaine privé ou, pire, dans l'oubli. Peut-être que le fait de se confronter aux émotions liées à la race ne sera pas seulement bénéfique pour le psychisme, mais pourra également contribuer à revitaliser le discours public sur l'égalité raciale.

En outre, comme le dit Paula Ioanide dans "The emotional politics of racism" (La politique émotionnelle du racisme) :

Les émotions façonnent la manière dont les gens vivent leur monde et leurs interactions. Elles donnent aux réalités psychiques et aux convictions idéologiques des individus (qu'elles soient fictives ou infondées) leur sens de réalité. Les émotions renforcent ou affaiblissent le sens de l'identité individuelle et collective. Elles contribuent à motiver les actions et les inactions, souvent de manière inconsciente ou préconsciemment réflexive. Bien qu'elles puissent sembler fugaces et incalculables, les émotions liées à la race et à la sexualité ont leur propre logique de gain et de perte. Ainsi, les émotions fonctionnent un peu comme les économies ; elles ont des mécanismes de circulation, d'accumulation, d'expression et d'échange qui leur donnent une monnaie sociale, une lisibilité culturelle et un pouvoir politique.

Comment définir les émotions ?

Selon le livre "Découvrir la psychologie", "une émotion est un état psychologique complexe qui implique trois composantes distinctes : une expérience subjective, une réponse physiologique et une réponse comportementale ou expressive".

Outre la compréhension de la nature exacte des émotions, les chercheurs ont également tenté d'identifier et de classer les différents types d'émotions. Par exemple, en 1972, le psychologue Paul Eckman a suggéré qu'il existait six émotions de base universelles dans toutes les cultures humaines : la peur, le dégoût, la colère, la surprise, le bonheur et la tristesse. Plus tard, il a élargi cette liste en y incluant plusieurs autres émotions de base telles que l'embarras, l'excitation, le mépris, la honte, la fierté, la satisfaction et l'amusement.

Martha C. Nussbaum définit les émotions non seulement comme le carburant qui alimente le mécanisme psychologique d'une créature raisonnante, mais aussi comme des parties, très complexes et désordonnées, du raisonnement de cette créature elle-même.

Les émotions raciales apparaissent souvent dès l'enfance, lorsque les enfants commencent à acquérir des connaissances raciales et à faire l'expérience du pouvoir racial. Mais les émotions raciales ne sont pas seulement des sentiments générés

à l'intérieur d'un individu, elles sont aussi sociales, car lorsqu'elles émergent, elles imprègnent les espaces et les personnes qui les entourent.

Quelles sont les émotions fortement liées au racisme ?

La diversité est très souvent synonyme d'inconnu, ce qui peut être non pas agréable, mais effrayant, générant des émotions et des sentiments négatifs, tels que l'anxiété et le sentiment d'insécurité dû à la remise en question de l'identité et de l'existence de chacun. De plus, les êtres humains ont besoin d'appartenir à un groupe. Pour rassurer son rôle dans le groupe et sa propre appartenance, il peut identifier celui qui est "différent de lui" comme un étranger, comme un ennemi de sa relation sociale. La peur de l'"étranger" peut conduire à attaquer et à combattre toute personne différente de soi, afin de consolider sa propre appartenance à un groupe ou à une communauté et, par conséquent, de reconfirmer sa propre identité et son existence, son propre rôle et son propre pouvoir.

Les attitudes de haine extrême sont généralement fondées sur la peur. Elles découlent de mécanismes primitifs de survie - notre instinct d'évitement du danger - et de la peur de tout ce qui semble différent. Comme le dit Renée Carr, psychologue et conseillère politique, lorsque les gens ressentent inconsciemment de la peur en réponse à la diversité, "ils craignent que leur niveau de sécurité, d'importance ou de contrôle ne soit menacé". Souvent, ils créent des croyances exagérées et négatives sur les autres pour justifier leurs actions discriminatoires afin d'assurer leur propre sécurité et leur survie".

La discrimination et la discrimination raciale, surtout lorsqu'elles sont pratiquées au quotidien, ont des conséquences sur la santé physique et mentale de ceux qui les subissent. Les émotions qu'elles ressentent vont de la tristesse et de la peur à la colère. En général, leurs comportements peuvent être caractérisés par l'anxiété, la dépression, des réactions traumatiques et de véritables psychoses. Heureusement, toutes les personnes qui subissent des actions et des comportements discriminatoires ne développent pas de maladie psychiatrique, mais elles souffrent et doivent mettre en œuvre une stratégie d'adaptation pour faire face à cette situation stressante. Le **coping³** signifie la gestion active des émotions ou une réponse efficace, voire la capacité à résoudre les problèmes. Il permet aux personnes d'identifier des stratégies pour faire face à des situations stressantes.

Pour pouvoir faire face à des situations stressantes telles que la discrimination raciale, les personnes doivent être conscientes de leurs propres émotions (et en particulier des émotions négatives découlant d'une situation d'oppression) et décider comment les utiliser de manière stratégique afin de surmonter la situation.

-
- 3 Le terme a été introduit en psychologie en 1966 par le scientifique américain Richard Lazarus.

Pour y parvenir et ne pas souffrir de psychose ou même répondre à l'oppression et à la violence par davantage de violence et d'oppression, les gens doivent être compétents sur le plan émotionnel et se préoccuper non seulement de leurs émotions positives, mais aussi de leurs émotions négatives. Il est important d'être prêt à remettre en question les émotions que nous ressentons et leurs racines. Lorsque nous sommes en colère parce que nous avons été licenciés, cette colère est-elle uniquement liée à cet événement ou trouve-t-elle son origine dans des expériences antérieures ? Par exemple, avez-vous observé cette réaction pour un problème similaire chez les membres de votre famille lorsque vous étiez enfant ? Ou êtes-vous en colère parce que vous manquez d'estime de soi et que vous vous sentez inutile ?

La capacité à s'interroger sur nos émotions nous permet de mieux comprendre nos racines et qui nous sommes. Le fait de mieux savoir qui nous sommes, les émotions que nous ressentons et les comportements que nous adoptons dans des situations spécifiques nous aident à identifier des stratégies possibles pour faire face à des situations stressantes telles que la discrimination raciale.

Grâce aux neurosciences, nous avons aujourd'hui atteint un degré de connaissance du fonctionnement de notre cerveau qui nous permet d'aborder le problème du racisme de très près. Nous pouvons même imaginer comment intervenir pour atténuer autant que possible les émotions négatives générées par ce qui est "différent de nous". Elizabeth Phelps, neuroscientifique de l'université de New York et protagoniste de la conférence sur la neuroscience du racisme, déclare : "Nous manifestons nos attitudes à l'égard de ceux qui sont différents de nous de deux manières. L'une explicite, celle que nous déclarons ouvertement, et l'autre dite implicite, où nous nous appuyons inconsciemment sur des stéréotypes même si nous pensons nous comporter de manière juste." Le chercheur soutient que la manière dont nous percevons certaines des différences liées à l'ethnicité ou à l'appartenance à des groupes différents est implicite et très souvent hors de notre contrôle.

Phelps a montré qu'"il existe des circuits cérébraux directement impliqués dans l'approche des personnes appartenant à un groupe ethnique différent et l'étude de ces circuits pourrait s'avérer être un nouveau champ d'investigation extrêmement fertile pour la compréhension de la dynamique sociale".

Les circuits auxquels Phelps fait référence sont ceux liés à l'amygdale, une partie du cerveau connue pour être impliquée dans la gestion des émotions et de la peur.

Les neurosciences peuvent donc jouer un rôle décisif en révélant les fondements des attitudes et des comportements racistes.

Une étude neuroscientifique menée aux États-Unis en 2012 a enregistré des preuves qui contribuent de manière importante à une meilleure compréhension de la manière dont nous nous posons et dont nous entrons en relation avec les autres.

L'étude, menée par Jennifer T. Kubota, Mahzarin R. Banaji et Elizabeth A. Phelps, chercheurs à Harvard et à l'université de New York, a montré comment, même pendant une fraction de seconde, notre cerveau a une réaction de méfiance à la vue de l'"étranger". Au cours de l'expérience, des personnes blanches devaient observer l'image d'un homme noir. Chez chacune d'entre elles, l'amygdale s'est activée comme si elle percevait une source de peur ou de dégoût. Ces émotions ne duraient qu'une fraction infinitésimale de seconde, car d'autres zones du cerveau s'activaient pour neutraliser l'émotion négative initiale. Cette étude a mis en évidence une dialectique dans notre esprit entre les réactions émotionnelles négatives et le jugement et la prise de décision réfléchie.

Plus récemment, le cortex cérébral a développé une structure plus complexe qui a pour rôle de réguler les émotions et qui est sensible à l'éducation, aux nouvelles informations et au raisonnement. Grâce à cette zone du système nerveux, nous sommes capables d'évaluer rationnellement, d'exprimer des décisions et des raisonnements, mais, malgré cela, des réactions instinctives peuvent toujours se manifester.

Il est important de savoir qu'au cours de notre vie, les émotions négatives et positives, les réactions instinctives et les réflexions cohabitent. Tout au long de notre vie, en fonction de la situation ou du contexte, nous utiliserons alternativement nos émotions négatives ou notre capacité de réflexion. Il est essentiel d'en être conscient et du rôle que jouent les émotions dans l'orientation de notre vie, pour le meilleur ou pour le pire, et dans l'influence de nos choix rationnels, si nous voulons être en mesure d'utiliser notre intelligence émotionnelle pour conter le racisme et toute autre forme d'intolérance.

Pourquoi est-il si important d'aborder les émotions lorsque l'on travaille sur le racisme avec les jeunes ?

En travaillant avec les jeunes sur le racisme et la lutte contre le racisme, il est essentiel de travailler également sur les émotions, car... :

Il faut nommer les émotions si l'on veut les utiliser : Il ne suffit pas

Constellations . Un manuel pour travailler avec les jeunes sur le thème du racisme et du racisme invisible

d'être conscient de ses émotions ! Pour les utiliser, il est important de les connaître, de les nommer et de les exprimer correctement. Combien de

fois, lors du débriefing d'un jeu de rôle, lorsque l'on demande aux participants "Comment allez-vous ? Comment vous sentez-vous ?", la réponse est "Je me sens bien, mal ou même plus souvent normal". Cela montre à quel point nous sommes peu formés à reconnaître nos émotions et à les exprimer librement, car nos sociétés et nos institutions ne les prennent pas au sérieux.

Il est impossible de lutter contre le racisme si l'on n'est pas conscient de son propre racisme. Il est essentiel de prendre conscience de nos préjugés conscients et inconscients et des émotions qui y sont liées pour commencer à mieux nous connaître et à mieux connaître les autres. Savoir qui nous sommes, avec nos émotions négatives et positives, nous aide à reconnaître les "autres" comme des êtres humains en utilisant l'empathie comme compétence pour établir le dialogue.

On peut lutter contre les mécanismes d'oppression si l'on sait faire face aux situations de stress : La prise de conscience de nos propres émotions et du fonctionnement de notre cerveau nous aide à activer des stratégies efficaces pour faire face à des situations stressantes telles que celles provoquées par des comportements racistes et d'autres formes d'expression intolérantes.

Vous pouvez organiser des activités éducatives sur le racisme et l'antiracisme si vous êtes capable de suspendre votre jugement et d'analyser les faits, les relations de pouvoir en action, les émotions ressenties par les gens. Pour traiter du racisme et de l'antiracisme, les éducateurs doivent être capables d'adopter une approche holistique dans laquelle les niveaux cognitifs et émotionnels soutiennent les actions.

Vous pouvez construire un contre-récit si vous êtes capable de voir la complexité du racisme comme un phénomène qui engage nos pensées, nos comportements et nos émotions dans la communauté où nous vivons et agissons.

Et pour vous, est-il important d'aborder les émotions lorsque l'on traite du racisme et du racisme invisible ?

Bon traitement

Dans cette partie, nous présenterons l'approche consistant à utiliser la bientraitance dans l'éducation comme l'un des mécanismes nécessaires et essentiels pour lutter contre le racisme (in)visible.

Pour certains, il peut sembler inutile d'en parler, car c'est une évidence : nous savons tous que nous devons bien nous comporter les uns envers les autres, et que c'est une compétence que nous avons apprise dès notre plus jeune âge. Mais ce n'est pas le cas.

Sachant que nous sommes des individus qui grandissent et apprennent dans une société donnée, nous devrions analyser le type de message que nous recevons quotidiennement de notre environnement : les journaux télévisés et les publicités, les films, la musique, les sports basés sur la compétition, etc.

Nous verrions que beaucoup de ces messages sont basés sur le modèle de la normalisation de la violence : Les programmes télévisés montrent de manière non critique la violence verbale et les mauvais traitements, les crimes et les meurtres, etc. En temps de paix, les enfants jouent à des jeux de guerre avec des jouets tels que des fusils et des carabines. En temps de paix, les enfants jouent à des jeux de guerre avec des jouets tels que des fusils et des armes à feu. L'humiliation, la colère et les insultes peuvent sembler un mode de vie normal dans une famille, un couple ou au travail.

Il est difficile de sortir de ce modèle car, bien que nous le critiquions et le rejetions en théorie, nous l'intériorisons dans nos valeurs et nos comportements. Par exemple, la façon dont nous résolvons les conflits : nous reproduisons des modèles qui nous placent dans une spirale de violence et de mauvais traitements. Lorsque quelqu'un dit ou fait quelque chose qui nous met en colère, nous souffrons. Nous avons tendance à le faire souffrir en réponse.

Un exemple tiré du projet STAR : les jeunes interrogés dans le cadre de la recherche en Espagne ont fait preuve d'une grande connaissance de la bientraitance : ils l'associent à des émotions d'amour, d'attention aux autres, de proximité physique, etc. En d'autres termes, il ne faut pas se moquer des gens, ne pas les insulter, les accepter tels qu'ils sont... Cependant, la majorité d'entre eux ont confirmé qu'ils s'étaient récemment moqués d'une personne, qu'ils l'avaient ignorée, qu'ils avaient insulté quelqu'un ou jugé une personne sans la connaître.

Deuxièmement, l'étude a également révélé que les jeunes manquent de sécurité émotionnelle et d'estime de soi lorsqu'ils ont l'impression de ne pas répondre aux attentes de la société : les jeunes ont cité comme exemples le fait de ne pas avoir d'argent, de ne pas être assez beaux ou intelligents ou d'être nés dans un pays d'origine différent (pas en Espagne). Dans ces cas, ils ont le sentiment de ne pas avoir les mêmes chances dans la vie, de souffrir plus fréquemment de la violence et de penser que leurs pairs ou même les adultes ne croient pas en eux. En conséquence, ils ont tendance à reproduire les mauvais traitements à leur égard.

L'utilisation de la bientraitance sur le lieu de travail et sa promotion à plus grande échelle offrent une alternative de changement de comportement aux individus et aux groupes de personnes, leur permettant de pratiquer et d'apprendre à construire des relations respectueuses, basées sur l'égalité, avec eux-mêmes et avec les autres. C'est parce que seule la pratique leur permettra de comprendre la bientraitance de manière intégrée et pas seulement à un niveau intellectuel.

Lorsque nous essayons d'expliquer ce qu'est la bientraitance, nous aimons utiliser la définition de la psychothérapeute Fina Sanz Ramon, spécialiste en sexologie et en pédagogie, qui définit la bientraitance comme "*une forme d'expression du respect et de l'amour que nous méritons et que nous pouvons manifester dans notre environnement, comme un désir de vivre en paix, en harmonie, en équilibre, de se développer dans la santé, le bien-être et la jouissance*". Puisque la base de la bientraitance est l'établissement de relations qui ne sont PAS fondées sur la structure du pouvoir, nous contribuons par conséquent à l'élimination de l'une des plus grandes causes du racisme (invisible) qui est : moi, détenant le pouvoir que je pense avoir (politique, physique, culturel, intellectuel, etc.), et l'utilisant contre ceux que je PENSE, JE CROIS, J'AI APPRIS qu'ils ne l'ont pas.

La bientraitance est le contraire de la maltraitance et elle peut également se manifester à trois niveaux différents : personnel, relationnel et sociétal. Utiliser l'approche de la bientraitance dans l'éducation avec les jeunes signifie se concentrer sur ces trois niveaux.

Pour promouvoir la bientraitance au **niveau personnel**, nous utiliserons des activités qui permettent aux jeunes de développer des

valeurs et des attitudes telles que la conscience de soi, l'estime de soi, l'acceptation de soi, la conscience émotionnelle, l'autocritique, l'autonomie, etc. Nous les encouragerions, par exemple, à réfléchir et à parler aux autres de leurs points forts et de ce qu'ils admirent en eux (ce qui, au début, est toujours le cas).

Il s'agit d'un exercice délicat et difficile, car la plupart d'entre eux n'ont pas l'habitude de le faire). Nous pourrions également demander aux autres de dire les qualités qu'ils admirent chez d'autres personnes (nous pouvons le faire sous une grande variété de formes : écrire sur du papier ou sur des ballons et mettre de la musique dansante pour créer une bonne atmosphère ; ou créer un couloir de traitement et dire à chaque personne ce que le groupe aime chez elle, etc.) Nous pouvons également aller plus loin et proposer des tâches de traitement en dehors de la salle d'apprentissage : chaque personne prendrait le temps de réfléchir à ce qui la rend heureuse et le ferait dans les deux jours qui suivent. De cette manière, les jeunes apprennent à mieux prendre soin d'eux : ils sont à l'écoute de leur corps, de leurs sensations, de leurs émotions et de leurs pensées. Ils s'engagent personnellement pour leur bien-être et se sentent capables de choisir ce qui est bon pour eux parmi les nombreuses options qui s'offrent à eux.

Pour pratiquer la bientraitance au **niveau relationnel**, nous nous concentrons sur les compétences et les attitudes en matière de communication non violente, telles que l'empathie, l'appréciation de la diversité et le respect. Les activités que nous utilisons permettent aux jeunes d'apprendre à trouver des accords avec les autres et à négocier tout en communiquant leurs propres besoins et émotions. Ils pratiquent également l'écoute active. Ce faisant, les jeunes développent l'empathie et des compétences de communication fondées sur le respect et la non-violence. En outre, ils améliorent leur capacité à prendre soin les uns des autres et apprennent les choses qui ne sont pas négociables pour eux-mêmes et pour les autres (par exemple, un pair qui vous insulte est quelque chose d'inacceptable et de non négociable). En d'autres termes, il s'agit d'apprendre à poser ses propres limites et à les communiquer aux autres.

L'une des activités utilisées dans le cadre du projet STAR et qui a très bien fonctionné est la performance ou le théâtre (vous pouvez le voir dans la section outils de ce manuel). Le théâtre peut être un outil puissant et interactif pour transformer des situations violentes en situations fondées sur l'égalité et le respect et où il n'y a pas d'abus de pouvoir. Les animateurs ou les élèves eux-mêmes représentent une histoire qui est proche de la réalité des élèves et où il y a une manifestation de racisme (visible/invisible). Les élèves eux-mêmes doivent proposer différentes solutions au problème. Cet exercice permet aux jeunes de mieux compatir avec les victimes du racisme

et, d'autre part, d'apprendre différentes stratégies d'action dans des situations violentes, lorsqu'ils sont victimes ou spectateurs.

Ce qui a bien fonctionné dans le cadre du projet, c'est aussi ce que l'on appelle les "défis de la bientraitance". Nous proposons à deux ou trois personnes du groupe de s'occuper du reste du groupe pendant une journée. Ces défis étaient agréables et faciles à relever. Le jour ou la semaine suivante, le groupe de personnes qui s'occupaient des autres changeait et le défi était relevé lorsque toutes les personnes, au moins une fois, étaient des aidants. L'objectif de cette activité était de faire prendre conscience aux aidants des bons sentiments qu'ils produisaient chez les autres et de réaliser qu'ils étaient responsables du bonheur d'autres personnes. De cette manière, le groupe construisait de manière responsable et consciente l'appréciation mutuelle et l'attention portée à leur bien-être.

Les jeunes ont appris qu'un bon traitement engendre un bon traitement. Lorsque cela est intégré dans le groupe, cela peut être étendu à la vie quotidienne, en étant appliqué dans une famille, dans une relation intime, etc.

Le bon traitement au **niveau social** signifie changer la structure des relations de pouvoir en relations d'égalité, où les jeunes développent des valeurs telles que la collaboration, la solidarité, l'empathie, la négociation, la coexistence et le respect de la diversité. Cela signifie écouter et inclure plutôt que critiquer et exclure.

Afin de promouvoir la bientraitance au niveau du groupe avec lequel nous travaillons, nous pouvons commencer par des activités qui favorisent la cohésion entre les membres du groupe, afin d'accroître leur motivation à mieux se connaître et à renforcer la confiance qu'ils ont les uns envers les autres. Il existe de nombreux énergisants et jeux simples où les jeunes peuvent simplement s'amuser, ainsi que des activités de construction de groupe où ils travaillent ensemble pour résoudre les défis proposés et trouver des solutions communes.

L'une des activités que nous réalisons toujours lorsque nous travaillons avec un groupe consiste à proposer aux participants de rédiger un **bon contrat de traitement** : les jeunes partagent les valeurs qui doivent être respectées par le groupe ou les choses qui doivent être faites ou non, afin que tout le monde puisse être pleinement inclus et se sentir bien. De cette manière, le groupe apprend à collaborer et à négocier les uns avec les autres et, en outre, à accepter et à comprendre les différences qui existent

entre les membres du groupe et à les gérer dans le respect.

Avant d'en arriver là, il est très important que tous les membres du groupe se sentent en sécurité pour communiquer leurs propres besoins et qu'ils se sentent motivés pour faire partie du processus de prise de décision du groupe.

Les membres du groupe savent que leur voix sera entendue et prise en considération. C'est pourquoi toutes les activités précédentes de construction de la confiance sont très importantes, de même que le développement de la confiance en soi, des compétences en matière de communication, etc.

Nous devons également souligner qu'il est très important, tout en traitant de la bientraitance à tous les niveaux, de ne pas oublier la sphère en ligne et les relations que les jeunes entretiennent avec d'autres personnes sur les médias sociaux.

Enfin, l'un des principaux objectifs de notre processus éducatif est que les jeunes deviennent des agents de changement et des multiplicateurs de leur expérience d'apprentissage, en créant des actions qui vont au-delà de la salle de classe. Nous pouvons les motiver à agir dans leur environnement et les sensibiliser à l'impact d'un bon traitement. Comment ? Dans l'article *Travail communautaire*, vous apprendrez comment aider les jeunes à organiser des actions pour et avec la communauté.

Références

- Sanz Ramón, Fina. (2016) : El buentrato como proyecto de vida
Kairos, Barcelona

OUTILS



Activités

	Le racisme invisible	Stereotypes et préjugés	Discours de haine	Relations avec Powe	Conscience émotionnelle	Bon traitement	Page
Bingo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54
Chat et souris			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			56
Diamant	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>					58
Quatre coins, quatre émotions				<input type="radio"/>			60
Boîte aux lettres des bonnes actions					<input type="radio"/>		62
Bonne mort en ligne					<input type="radio"/>		63
Bon traitement				<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		64
Jusqu'où iriez-vous ?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>					66
Des images innocentes, des mots innocents			<input type="radio"/>				71
Le racisme invisible dans ma vie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			76
S'agit-il d'une micro-agression ?	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				77
Chaises musicales	<input type="radio"/>						83
Autre traitement ?			<input type="radio"/>				86
Triangle rose	<input type="radio"/>						90
Puissance et bonbons	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			91
Pyramide du racisme	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				93
Le racisme en mouvement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					96
Racisme ou pas ?	<input type="radio"/>						97
Voir					<input type="radio"/>		99
Le réseau	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				100
Qui est qui ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					107

- Racisme invisible
- Stéréotypes et préjugés
- Discours de haine
- Rapports de force
- Conscience émotionnelle
- Bon traitement

Bingo

Résumé

Le bingo est un outil qui aide les participants à parler entre eux et à s'énergiser. Les participants ont été sensibilisés tout en réfléchissant à diverses questions relatives au racisme et au racisme invisible.

Matériaux

Feuilles de bingo (en annexe), stylos/ crayons

Procédure

1. Distribuez les feuilles de bingo aux participants (une feuille par participant) et expliquez les règles de l'activité.
2. La feuille de bingo comprend 12 questions. Chaque participant doit trouver une personne dans le groupe pour répondre à une question. Pour ce faire, ils doivent se déplacer dans la salle et discuter avec d'autres personnes. Lorsqu'ils ont trouvé la réponse, ils doivent l'écrire dans la case correspondante, avec le nom de leur interlocuteur.
3. Invitez les participants à se lever, à se mettre en mouvement et à accomplir leur tâche. Vous pouvez jouer de la musique.
4. L'activité se termine lorsque suffisamment de personnes parviennent à remplir tous les champs et à dire BINGO à haute voix. Si vous manquez de temps, vous pouvez arrêter l'activité avec la première personne qui a un bingo complet ; si vous avez assez de temps, vous pouvez permettre à tout le monde de terminer l'activité.

Questions de débriefing

- Quelles sont les questions auxquelles il a été le plus facile de répondre et pourquoi ?
- Quelles sont les questions auxquelles il a été le plus difficile de répondre et pourquoi ?
- Quels sont les nouveaux mots/termes/concepts que vous avez trouvés dans la fiche et comment les comprenez-vous ?
- Avez-vous trouvé quelque chose de surprenant dans les réponses de vos pairs ? Si oui, lequel ?
- Quelle est la chose la plus importante que vous ayez apprise ?

Pièces jointes

Nommez un chanteur de couleur que vous aimez	Donnez un exemple de racisme. Comment le comprenez-vous ?
Où avez-vous été témoin d'un discours de haine à l'encontre d'un groupe minoritaire ?	Nommez le sentiment que vous associez à l'égalité
Dites-nous une chose que vous faites pour chérir la diversité	Citez un modèle pour vous qui est issu d'une minorité
Citez une action que vous considérez comme un bon traitement pour vous-même	Donnez un exemple de situation où vous vous êtes senti puissant
Citez une personne célèbre qui appartient à plus d'une minorité ou à plus d'un groupe défavorisé.	Citez un sentiment que vous associez à la situation d'avoir peu ou pas de pouvoir.
Citez un exemple de campagne ou d'action antiraciste dont vous avez entendu parler.	Donnez un exemple de situation où vous vous êtes senti impuissant
Citez un privilège que vous avez	Citez un sentiment que vous associez au racisme
Citez une action que vous considérez comme un bon traitement pour quelqu'un d'autre	Nommez une actrice de couleur

Chat et souris

Résumé

Dans cette activité, les participants explorent les pensées et les sentiments liés au pouvoir et à l'impuissance en se mettant dans la position du chat et de la souris.

Matériaux

Texte de visualisation (en annexe) ; lecteur de musique (facultatif)

Procédure

1. Informez les participants que vous allez leur raconter une histoire et qu'ils doivent simplement suivre votre voix et imaginer les choses que vous dites ou demandez. Lisez le texte de visualisation (en annexe).
2. Prenez une affiche, divisez-la en deux parties à l'aide d'une ligne et dessinez un chat d'un côté et une souris de l'autre. Demandez aux participants quelles sont les pensées, les sentiments et les actions du chat et de la souris. Inscrivez-les dans la partie correspondante de l'affiche.

Questions de débriefing

- Comment vous sentiez-vous en tant que souris ?
 - Comment vous sentiez-vous en tant que chat ?
 - Que pensiez-vous lorsque vous étiez la souris ? Que faisais-tu ?
 - Dans quelle situation vous êtes-vous senti(e) faible ? Dans quelle situation vous êtes-vous senti puissant ?
 - Où préférez-vous vivre, dans un monde où les chats mangent les souris ? Ou dans un monde où ils peuvent vivre ensemble ?
 - Qui sont les chats et les souris dans votre communauté locale ? Qui, dans la société, est en position de pouvoir ? Et qui est en position de soumission ?
 - Pourquoi aimons-nous le pouvoir ?
 - Quelles sont les raisons pour lesquelles les personnes en position de soumission sont là ? Et pourquoi les personnes en position de pouvoir sont-elles là ?
 - Quel est le lien entre le pouvoir et le racisme ?
 - Comment pouvons-nous créer un espace où les relations de pouvoir n'existent pas
- Constellations . Un manuel pour travailler avec les jeunes sur le thème du racisme et du racisme invisible

?

Texte pour la visualisation

Respirez. Essayez de détendre votre corps. Fermez les yeux. Mettez-vous à l'aise.

J'imagine que je quitte ma classe et que je sors de mon école. Il y a une petite route que je n'ai jamais prise auparavant. Je décide de l'emprunter maintenant. La petite route mène à une vieille maison abandonnée. Je suis devant la porte, je l'ouvre et j'entre dans la maison. Ce que je trouve, c'est une très grande pièce sombre. Je me promène dans la pièce et mon corps commence à trembler. Je rapetisse. J'ai déjà la taille d'un cahier et je continue à rapetisser.

Des poils poussent sur tout mon corps, mes dents poussent et je me rends compte que je suis devenu une petite souris. Comment me sens-je dans la position d'une souris ? Comment est-ce que je vois le monde à partir de cette position ?

Soudain, la porte de la maison s'ouvre et un gros chat apparaît et commence à se promener dans la maison. Qu'est-ce que je ressens ? Qu'est-ce que je pense ? Le chat me regarde soudain et commence à marcher dans ma direction. Il se rapproche de plus en plus. Que puis-je faire ? Qu'est-ce que je ressens ?

Alors que le chat est presque à mes côtés, mon corps se transforme à nouveau, je deviens un chat, et le chat devient une souris. Qu'est-ce que je ressens en ce moment ? Comment est-ce que je vois le monde maintenant que je suis un chat ? Comment est-ce que je vois la souris ?

Je décide de ce que je vais faire avec la souris. Puis je m'exécute. Mon corps tremble à nouveau et commence à reprendre sa forme et sa taille. Une fois que j'ai retrouvé ma forme et ma taille, je quitte la maison et je retourne à l'école. Je monte les escaliers jusqu'à ma classe et je m'assois...

Et peu à peu, nous ouvrons les yeux.

Diamant

Résumé

L'activité Diamant aide les participants à discuter et à mieux comprendre les conséquences possibles des microagressions raciales.

Matériaux

Déclarations et illustration du diamant (en annexe) pour chaque participant, stylos/crayons

Procédure

1. Donnez aux participants la série de neuf déclarations différentes, chacune d'entre elles représente une micro-agression.
2. Expliquez-leur que leur tâche consiste à classer les affirmations en fonction de leur degré de gravité ou de violence. Le classement doit se faire sous la forme d'un diamant, les affirmations les moins violentes se trouvant en bas et les plus violentes en haut (voir l'illustration).
3. Invitez les participants à effectuer la tâche d'abord individuellement, puis en petits groupes de trois à cinq personnes chacun. De cette manière, les participants pourront d'abord réfléchir et se forger leur propre opinion, puis discuter et apprendre des points de vue des autres.
4. Après environ vingt minutes de discussion en petits groupes, prenez les diamants de tous les groupes et placez-les dans des endroits visibles de la salle de réunion et demandez aux participants de faire le tour et de voir ce que les autres ont fait.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous après l'activité ?
- Quels ont été les points les plus controversés au cours de votre discussion en groupe ?
- Quels critères avez-vous utilisés pour établir votre classement et prendre vos décisions ?
- L'expression "un peu raciste" existe-t-elle ? Qu'est-ce que cela signifie ? Comment savoir si quelque chose est un peu raciste ou très raciste ?
- Pensez-vous qu'il existe un classement universel correct ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- Lesquels de ces exemples sont considérés comme violents dans votre communauté ?

Pourquoi ?

- Lequel de ces exemples devrait, selon vous, être pris plus au sérieux ?
Pourquoi ? Pourquoi pas ?

Pièces jointes

"Je ne m'assois pas à côté d'un Noir ou d'un Arabe dans le bus. Dans la rue, je change généralement de côté quand l'un d'eux s'approche de moi".

"J'ai supposé qu'il n'avait pas reçu d'éducation appropriée et qu'il travaillait probablement dans l'agriculture parce qu'il avait l'air d'un immigré".

"Lorsque je vois quelqu'un qui n'a pas l'air autochtone, j'ai l'habitude de parler plus fort et d'utiliser davantage mes gestes, parce qu'il se peut qu'il ne parle pas la langue locale".

"En tant que policier, j'ai vérifié le passeport de cette dame qui s'est avérée être roumaine. Je lui ai dit qu'elle avait plutôt l'air allemande.

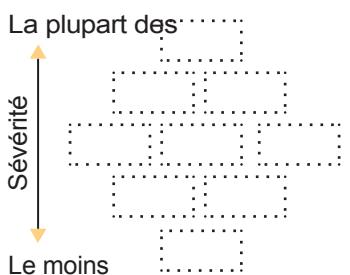
"La crise financière nous a fait subir beaucoup de jours noirs dans nos pays. Nous attendons que les jours blancs reviennent".

"Je ne suis pas raciste, mais je ne sortirais jamais avec un Noir parce que ce n'est pas le genre d'homme que j'aime".

"Les blagues racistes sont drôles ! Vous n'avez pas le sens de l'humour ?"

"Il faut toujours être très prudent avec les Rom's et s'assurer que son portefeuille est en lieu sûr.

"Tu es mon premier ami gay. Je n'ai jamais eu d'amis gays auparavant parce que tu sais comment ils sont... Mais tu n'es pas comme les autres".



Quatre coins, quatre émotions

Résumé

Dans cette activité, les participants partent à la découverte de la manière dont ils sont influencés par les émotions de la colère, de la peur, de la tristesse et de la joie, et comment ils peuvent les gérer. Ils discuteront également de la manière dont ces émotions sont liées au racisme et à la lutte contre celui-ci.

Matériaux

Quatre oreillers ; affiches ; marqueurs ; musique.

Procédure

1. Divisez la pièce en quatre espaces où chaque espace représente une émotion (colère, peur, tristesse et bonheur). Dans chaque coin, collez une affiche avec le nom de l'émotion.
2. Invitez les participants à un voyage dans leurs émotions. Dans un premier temps, demandez-leur de se détendre en silence, debout ou assis en cercle au milieu de la pièce. Ils fermeront les yeux, respireront profondément, en essayant de se connecter à eux-mêmes. Lorsque vous sentez que le groupe est prêt, commencez le voyage, en demandant aux participants de se lever et de vous suivre en silence.
3. La première émotion qu'ils visiteront est la PEUR : demandez-leur de se concentrer sur leur Il s'agit de s'interroger sur ses peurs, ici et maintenant, et de réfléchir à leur origine.
4. Lorsqu'ils ont terminé, toujours en silence, amenez-les au deuxième coin/émotion : LA COLÈRE. Demandez-leur de réfléchir à ce qui les met en colère et invitez-les à essayer de s'en débarrasser, peut-être en criant, en bougeant leur corps ou de toute autre manière qu'ils jugent appropriée.
5. Ensuite, ils passeront, en silence, au troisième coin/émotion : LA TRISTESSE. Demandez-leur de se souvenir de situations dans lesquelles ils ont été tristes et pourquoi.
6. Une fois que tout le monde est prêt, demandez-leur de se diriger vers le dernier coin/emplacement : LE BONHEUR. Dites-leur de penser à ce qui les a rendus heureux et souriants au cours de leur vie : les personnes qui les ont rendus heureux ; les événements qui les ont rendus joyeux. A ce stade, vous pouvez jouer une musique

joyeuse qui se prête à la danse. Laissez-les s'exprimer librement et suivre le rythme, laissez-les s'amuser.

- 7.** Après l'ensemble du parcours, demandez aux participants de choisir l'une des quatre émotions. Fournissez ensuite à chaque participant une affiche et des marqueurs. Ils doivent dessiner une silhouette humaine et écrire : dans la tête, les pensées qu'ils ont en relation avec l'émotion choisie ; dans la poitrine, ce qu'ils ont ressenti ; dans les mains, les outils dont ils disposent pour gérer cette émotion ; et dans les pieds, le soutien sur lequel ils peuvent compter (personnes, musique, livres, etc.).
- 8.** Une fois qu'ils ont terminé leurs silhouettes, demandez-leur de les partager et de les analyser par deux ou en petits groupes.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Quelles ont été les difficultés rencontrées pour vous rappeler vos émotions et les situations qui y sont liées ? Quelles émotions ont été les plus faciles et les plus difficiles, et pourquoi ?
- Quels sont les liens entre les émotions et la vie quotidienne ?
- De quels outils disposons-nous pour comprendre nos émotions et y faire face ?
- Quel type de soutien souhaitons-nous avoir ?
- Quelles sont les émotions qui accompagnent les actes de racisme et d'invisibilité ? Pourquoi, à votre avis ?
- Est-il important d'être conscient et de contrôler ses émotions lorsqu'on veut lutter contre le racisme ? Si oui, pourquoi ? Comment pouvons-nous y parvenir ?

Pour aider les participants à exprimer leurs émotions, vous pouvez les introduire dans le programme.

les ramener aux six émotions de base définies par Paul Eckman.

Bon Acte Boîte aux lettres

Résumé

Cette activité se déroule parallèlement à des processus d'apprentissage plus longs. Elle invite les participants à faire des gestes de bientraitance entre eux et à explorer les sentiments qui y sont liés.

Matériaux

Une boîte, du papier, des crayons/stylos

Procédure

1. Distribuez des cartes de papier aux participants et demandez-leur de trouver des tâches qui représentent la bientraitance et de les écrire. (par exemple : "Dites à un ami ce que vous appréciez chez lui" ou "Allez voir quelqu'un avec qui vous ne parlez pas beaucoup d'habitude et demandez-lui comment se passe sa journée").
2. Rassemblez tous les documents et mettez-les dans une boîte, de préférence joliment décorée. Placez la boîte dans la salle d'apprentissage, dans un endroit facilement accessible aux participants. Demandez aux participants de passer fréquemment devant la boîte (par exemple pendant les pauses), de choisir un papier et de mettre en œuvre la bonne action qu'ils ont choisie.
3. Veillez à rappeler de temps à autre aux participants l'existence de la boîte et de l'activité. En fonction de la durée du processus d'apprentissage, vous pouvez les encourager à le faire une fois par jour ou plusieurs fois par jour.
4. À la fin du processus d'apprentissage, veillez à prendre le temps de discuter des points suivants avec les participants, en suivant les questions de débriefing proposées.

Questions de débriefing

- Que pensez-vous de cette activité ?
- A-t-il été facile d'accomplir la tâche ? Quels ont été les points les plus faciles et les plus difficiles à réaliser ?
des tâches difficiles ? Pourquoi ?
- Comment vous êtes-vous senti après avoir accompli une tâche qui représente un bon traitement pour quelqu'un d'autre ?

- Comment vous êtes-vous senti après avoir été bien traité par quelqu'un d'autre ?
- Comment continuer à faire des gestes de bientraitance au sein du groupe et au-delà ?

Bonne action en ligne

Résumé

Cette activité invite les participants à pratiquer la bientraitance en ligne en publiant des messages sur les médias sociaux et en y associant des amis.

Matériaux

Accès aux appareils et à l'internet

Procédure

1. Demandez aux participants quelles plateformes de médias sociaux ils utilisent habituellement et quel traitement ils y reçoivent habituellement. Demandez-leur de donner des exemples de cas où ils ont été traités de manière positive ou négative en ligne.
2. Expliquez aux participants qu'un défi leur est proposé : ils doivent faire une publication ou une histoire sur un média social de leur choix (par ex. In- stagram), qui comprend un message agréable. La publication doit complimenter d'autres participants du groupe, qui doivent être tagués. Encouragez les participants à inclure des personnes avec lesquelles ils ont l'habitude de moins parler. Vous pouvez également inclure un hashtag (par exemple #goodtreatment ou quelque chose d'autre que vous pouvez trouver avec les participants).
3. Vous pouvez consacrer du temps à cette activité immédiatement ou, en fonction de la durée de votre processus d'apprentissage, vous pouvez prévoir un temps plus long. Vous pouvez la répéter (par exemple, tous les jours).
4. À la fin du processus d'apprentissage, veillez à prendre le temps de discuter des points suivants avec les participants, en suivant les questions de débriefing proposées.

Questions de débriefing

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez posté quelque chose de gentil pour les autres ? Et quand d'autres ont posté quelque chose de gentil à votre sujet ?
- Cela demande-t-il beaucoup d'efforts d'effectuer des gestes de

bientraitance en ligne ? Pourquoi ne les faisons-nous pas plus souvent ?

- Pensez-vous que cette activité envoie un message à vos amis/suiveurs sur les médias sociaux ? Si oui, quel message ?
- Comment continuer à faire des gestes de bientraitance au sein du groupe et au-delà ?

- Bon traitement
- Relations de pouvoir

Bon traitement

Résumé

Dans cette activité, les participants comprennent par l'expérience pourquoi il est important de traiter les autres comme nous aimerais être traités et réfléchissent à ce qui les fait se sentir bien.

Matériaux

Papier, stylos/ crayons, marqueurs

Procédure

Première partie

1. Répartissez les participants en petits groupes et demandez à chacun d'entre eux de proposer une tâche à un autre groupe - quelque chose qu'ils devraient jouer ou faire - pour faire rire tout le monde et dynamiser le groupe. Laissez-leur le temps de trouver une tâche.
2. Demandez à chaque groupe de présenter sa tâche, mais personne ne doit commencer à l'exécuter à ce stade. Normalement, les tâches devraient être quelque peu humiliantes ou mettre les participants mal à l'aise.
3. Dites aux participants que vous avez oublié de mentionner une condition importante de l'activité : chaque groupe devra exécuter la tâche qu'il a inventée au sein de son groupe. Invitez-les à le faire.
4. Une fois les tâches accomplies, vous pouvez inviter les participants à réfléchir ou passer à la deuxième partie et faire une réflexion commune à la fin.

Deuxième partie

1. Invitez les participants à s'installer confortablement, à fermer les yeux et à penser à un moment récent où ils se sont sentis heureux : célébrer une réussite, faire quelque chose ou être avec quelqu'un qui les rend heureux, etc. Demandez-leur de recréer ce moment dans leur esprit : où ils étaient, avec qui, ce qu'ils ont fait, ce qu'ils ont ressenti, en se souvenant des odeurs, des sons qui les entouraient, etc.
2. Après avoir laissé suffisamment de temps pour se souvenir et revivre, demandez aux participants d'ouvrir les yeux et de former

des paires. Chaque participant des paires

peuvent utiliser le corps de leur camarade comme de l'argile et construire une statue qui serait représenter la situation ou le sentiment auquel ils ont pensé lors de la première étape.

3. Faites un tour de table et demandez à chaque participant de montrer et d'expliquer sa statue.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Dans la première partie de l'activité, qu'avez-vous ressenti lorsqu'un autre groupe vous imposait une décision sur ce que vous deviez faire ? Quel est le lien avec le thème du pouvoir ?
- Pouvez-vous citer des exemples concrets de décisions humiliantes imposées à certaines personnes ou à certains groupes de personnes ?
- Qu'avez-vous ressenti lorsque les règles ont changé et que vous avez dû accomplir vos propres tâches ?
- Auriez-vous proposé une tâche différente si vous aviez su que vous deviez la réaliser vous-même ? Si oui, dans quelle mesure et pourquoi ?
- Pourquoi est-il plus facile d'humilier les autres que nous ?
- Quelle est la conclusion générale de la première partie de l'activité ?
- Quelle est la différence de sentiment entre la première partie et la seconde ? La partie de l'activité qui a été évoquée en vous ? Comment l'expliquez-vous ?
- Quelle partie de l'activité représente un "bon traitement" ? Comment comprenez-vous la notion de "bon traitement" ?
- Pourquoi est-il important de savoir ce qui nous fait du bien ? Quel est le lien avec nos relations avec les autres ?
- Comment utiliser le concept de bientraitance pour lutter contre le racisme et la discrimination ?
le racisme invisible ?

Jusqu'où iriez-vous ?

Résumé

Les participants explorent les microagressions racistes à travers l'histoire d'un réfugié malien, Ahmed. Ils doivent identifier les microagressions tout au long de l'histoire et l'exprimer en prenant des mesures.

Matériaux

Texte à lire : l'histoire d'Ahmed (en annexe)

Procédure

1. Préparez un espace vide suffisant et demandez aux participants de former une longue ligne, en se tenant les uns à côté des autres, épaule contre épaule.
2. Expliquez aux participants que vous allez lire une histoire divisée en 17 parties. Après chaque partie, ils devront décider si la situation décrite dans la partie en cours représente une forme de racisme. S'ils le pensent, ils doivent faire un pas en avant. Dans le cas contraire, ils doivent rester à la même place.
3. Demandez aux participants de fermer les yeux afin de ne pas être influencés par les mouvements des autres. Commencez à lire l'histoire d'Ahmed. Répétez chaque partie au moins une fois et laissez aux participants le temps de décider s'ils veulent avancer ou non. Assurez-vous qu'ils comprennent quand chaque partie de l'histoire est terminée et qu'une nouvelle commence. Si les participants se déplacent les yeux fermés, veillez à la sécurité.
4. Après la fin de l'histoire, invitez les participants à ouvrir les yeux, à regarder autour d'eux et à noter où ils se situent par rapport aux autres. Vous pouvez prendre quelques commentaires de première main. Invitez ensuite les participants à s'asseoir en cercle pour un débriefing.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Que pensez-vous du fait que différentes personnes se sont positionnées différemment tout au long de l'histoire ? Pourquoi pensez-vous que cela s'est produit ?
- Quelles sont les situations les plus difficiles dans lesquelles vous avez dû prendre une décision ?

et pourquoi ?

- Cherchons les microagressions dans cette histoire : êtes-vous capable d'en identifier au moins 5 ?
- Quelles sont les microagressions qui vous ont mis mal à l'aise et pourquoi ?
- Comment définiriez-vous une microagression raciale ?
- Lesquelles de ces microagressions sont basées sur des stéréotypes ? Quels sont ces stéréotypes ?
- Quels sont les éléments qui ont contribué à l'exclusion totale d'Ahmed à la fin de l'histoire ?
- Les différentes microagressions influencent-elles Ahmed de manière individuelle ou non en tant que combinaison ? Comment pensez-vous que cela modifie l'impact sur Ahmed ?
- Quel est le bon moment pour réagir lorsque nous identifions une microagression ? Comment réagir ?
- Avez-vous vécu des situations similaires dans la vie réelle ? Quelles étaient-elles ? Avez-vous réagi et comment ?
- Pourquoi est-il parfois plus difficile de réagir à des actes et des paroles racistes prononcés par des personnes de notre entourage ? Quelles sont les meilleures stratégies pour réagir ?

Annexe : L'histoire d'Ahmed

-
- 1 C'est le début de l'année scolaire et il y a un nouveau visage dans la classe. L'enseignant présente Ahmed, qui se contente de dire "bonjour" à la classe et s'assoit seul sur l'un des bureaux vides. La classe lui souhaite la bienvenue.
 - 2 Pendant la première pause, vous et quelques-uns de vos amis vous approchez d'Ahmed pour faire sa connaissance. L'un de vos amis demande à voix haute "Parles-tu notre langue ?", en faisant de nombreux gestes avec ses mains.
 - 3 Ahmed répond sans aucune trace d'accent qu'il parle et comprend tout parfaitement. Vous commencez à discuter. Un de vos amis demande à Ahmed d'où il vient et il répond qu'il est "d'ici", car il a déménagé d'une ville voisine. La réponse ne satisfait pas la curiosité de votre groupe, et quelqu'un d'autre demande "Mais d'où viens-tu vraiment ?"
-

-
- 4 Ahmed se sent un peu mal à l'aise face à cette question, car il vit à la campagne depuis l'âge de deux ans. Il explique cependant qu'il est noir, ce qui ne correspond peut-être pas aux normes générales de la société, mais il se sent chez lui, car il ne connaît pas d'autre réalité. Un membre de votre groupe lui répond qu'il ne doit pas s'inquiéter, "ici, nous ne sommes pas racistes, et il n'y a qu'une seule race - la race humaine !
-
- 5 Plus tard dans l'année scolaire, dans l'un de vos cours, vous discutez de l'entrepreneuriat et de la façon de se préparer à briller sur le marché du travail. Votre professeur demande à la classe quels sont les facteurs les plus importants pour réussir et obtenir un emploi. Ana répond qu'à son avis, le plus important est de travailler dur et que tout le monde peut réussir s'il travaille suffisamment.
-
- 6 Tout le monde est d'accord avec cette affirmation, et Emy ajoute une blague selon laquelle ce qui aidera Ahmed à réussir, c'est l'originalité, en raison de son apparence. Toute la classe rit, y compris Ahmed.
-
- 7 Pendant la pause, Emy s'approche d'Ahmed et reconnaît qu'ils se sont beaucoup amusés pendant le cours. Elle touche ses cheveux et dit qu'elle est fascinée par eux. "Ils sont si exotiques", dit-elle.
-
- 8 Au fil du temps, Ahmed se voit attribuer un surnom dans la classe : Somi, abréviation de Somali. Vos camarades de classe plaisent parfois en disant que Somi est très intelligent pour un Noir.
-
- 9 Un jour, pendant le cours de mathématiques, le professeur rend les tests et dit à haute voix qu'Ahmed a obtenu la meilleure note. Dan, qui est assis à côté de lui, lui tape amicalement sur l'épaule et lui dit : "Félicitations, mon frère, tu fais honneur à ta race !
-
- 10 Vous êtes avec votre mère devant un magasin et vous attendez votre père. Ahmed vous voit et s'approche de vous pour vous dire "bonjour". A ce moment-là, votre mère l'interrompt en disant "Nous n'avons pas d'argent", comme s'il s'approchait pour mendier.
-

-
- 11 Le lendemain, tu te sens mal à propos de la situation avec ta mère et tu t'approches d'Ahmed pour lui dire que tu es désolé. Un camarade de classe entend la conversation et dit : "Mais ta mère ne peut pas être raciste. Elle travaille avec des Noirs à l'usine".
-
- 12 Dans l'une de vos classes, on vous demande de créer des affiches de personnes qui vous inspirent. Vous pensez que cela peut inspirer les autres élèves de l'école. Vous avez fait un excellent travail, mais pour une raison ou une autre, personne dans la classe n'a inclus une personne qui n'est pas blanche ou qui appartient à une autre minorité.
-
- 13 La Saint-Valentin approche et il est d'usage dans votre école d'envoyer des messages de Saint-Valentin aux autres. Votre camarade de classe Jane fait la remarque suivante : "Voyons qui sera le 'chanceux' qui recevra le Valentin de Somi : Voyons qui sera le "chanceux" qui recevra le Valentin de Somi. J'espère que ce ne sera pas moi, je n'aime pas les noirs".
-
- 14 Un jour, Tino se rend compte que son téléphone a disparu. Il est persuadé que cela s'est produit à l'école, probablement même en classe. Quelqu'un s'approche de Somi et lui dit : "Si tu rends le téléphone, nous n'en informerons pas le professeur".
-
- 15 Ahmed affirme que ce n'est pas lui, mais personne ne le croit. Au fil des jours, ses camarades de classe interagissent de moins en moins avec lui.
-
- 16 Ahmed se rend compte qu'il est le seul de la classe à ne pas être invité à une fête. Il se sent déjà très mal à l'aise dans cette situation.
-
- 17 Un jour, lorsque Ahmed arrive à l'école, il trouve une note sur son bureau. qui dit "Retourne en Afrique".
-

Informations complémentaires

Les microagressions raciales sont de différents types, en fonction de la situation et du message qu'elles véhiculent. Pour faciliter la discussion avec les jeunes, vous pouvez explorer certaines d'entre elles, qui sont également incluses dans l'histoire :

- *Un étranger dans son propre pays* : Quand les personnes de couleur sont supposées être nées à l'étranger
- *Attribution de l'intelligence* : Attribution de l'intelligence à une personne de couleur sur la base de sa race.
- *Le daltonisme* : Déclarations indiquant qu'une personne blanche ne veut pas reconnaître la race.
- *Criminalité* : Une personne de couleur est présumée dangereuse, criminelle ou déviant en raison de sa race.
- *Déni de racisme individuel* : Déclaration faite lorsque les Blancs nient leurs préjugés raciaux.
- *Mythe de la méritocratie* : affirmations selon lesquelles la race ne joue aucun rôle dans la réussite d'une vie.
- *Les microagressions environnementales* : Les microagressions au niveau macro, qui sont plus apparentes aux niveaux systémique et environnemental.

La liste est adaptée de Wing, Capodilupo, Torino, Bucceri, Holder, Nadal, Esquilin (2007). Racial Microaggressions in Everyday Life : Implications for Clinical Practice (Microagressions raciales dans la vie quotidienne : implications pour la pratique clinique).

American Psychologist, 62, 4, 271-286

Images innocentes, mots innocents

Résumé

Les participants analysent d'authentiques caricatures antisémites de l'Allemagne nazie pour en tirer des conclusions.

explorer les différents types de discours haineux et la manière dont ils peuvent nuire aux communautés.

Matériaux

Images imprimées (en annexe) ou ordinateur et projecteur ;

Procédure

L'activité se compose de deux parties - vous pouvez les réaliser ensemble au cours d'une session d'atelier ou complètement séparément. La deuxième partie est facultative.

Première partie

1. Dites au groupe que vous allez leur montrer des images tirées de bandes dessinées. Demandez-leur de réfléchir aux réponses aux questions suivantes :

- De quel pays proviennent les photos ?
- Quand ont-ils été créés (date indicative) ?
- Qui dépeignent-ils ?
- Qu'en pensez-vous ?

2. Montrez aux participants les images (en annexe). Il est préférable de les présenter sur un mur ou un écran. Demandez ensuite aux participants de répondre aux questions ci-dessus.

Note : Les images peuvent être difficiles à comprendre parce qu'elles proviennent d'un contexte historique et social différent. L'objectif de cette partie de l'activité est de recueillir les idées des participants. Vous ne devez pas juger de la justesse de leurs affirmations, mais vous pouvez leur demander de justifier leur opinion.

3. Après cette partie de l'activité, informez les participants que les images datent d'avant la Seconde Guerre mondiale et ont été produites dans l'Allemagne nazie. Ces bandes dessinées étaient utilisées dans les écoles dans le cadre du processus éducatif des enfants et des jeunes. Pendant les cours de sciences sociales ou

de géographie, ces bandes dessinées étaient utilisées pour encourager les jeunes à prendre des décisions concrètes.

La propagande utilisée dans le processus d'éducation consistait à montrer une image déshumanisée du Juif comme quelqu'un qui ne mérite pas de vivre. Cette propagande utilisée dans le processus éducatif visait à montrer une image déshumanisée du Juif, comme quelqu'un qui n'est pas digne de vivre. L'initiateur de cette approche est Julius Streicher, qui a commencé à publier des bandes dessinées similaires dans son journal. Elles ont ensuite été transférées dans les manuels scolaires. Streicher a essayé de créer une image du Juif comme un sous-homme, qui représente une menace pour la nation allemande. Les images représentaient, par exemple, des juifs obèses sexuellement excités utilisant de belles et jeunes femmes aryennes, des propriétaires juifs sans âme qui brutalisent les locataires allemands, des bouchers juifs sales, des juifs riches qui ignorent la crise économique, des hommes aryens beaux et athlétiques et des hommes juifs gros et débraillés. Dans l'un des manuels où étaient placées les caricatures, trois exemples d'actions à entreprendre étaient donnés : renvoyer les enfants juifs de l'école, interdire aux Juifs d'utiliser les lieux publics (tels que les parcs), les expulser du pays. Cette propagande s'est avérée efficace et a fait partie du processus qui a conduit à l'extermination de la population juive.

4. Invitez les participants à discuter, en utilisant les questions de débriefing proposées ci-dessous.

Deuxième partie (facultatif)

1. Demandez aux participants s'ils ont déjà vu des images, des bandes dessinées ou des écrits dans les espaces publics qui offensent les gens en raison de leur identité, par exemple parce qu'ils représentent des minorités différentes, ont des opinions différentes ou un aspect différent.
2. Choisissez ensemble quelques exemples de discours de haine (mentionnés par les participants) et demandez aux participants d'en discuter. Vous pouvez le faire en petits groupes.
3. Enfin, demandez aux participants de présenter leur analyse des exemples de discours de haine.

Questions de débriefing

PREMIÈRE PARTIE :

- Pourquoi les habitants de l'Allemagne nazie ont-ils cru à une telle propagande ou à une propagande similaire ?
- Quels stéréotypes sur les Juifs ont été perpétués par la bande dessinée ? À quels préjugés ont-ils donné lieu ?
- Les images peuvent-elles être considérées comme un discours de haine et pourquoi ? Les images auraient-elles plus d'impact sur la propagation de la haine et pourquoi ?
- Connaissez-vous des exemples similaires (d'images) tirés de votre expérience de vie ? Qui ciblent-ils ? Quel est leur impact sur les jeunes ?
- Que pouvez-vous faire si vous voyez des images haineuses, par exemple sur les médias sociaux ?

DEUXIÈME PARTIE :

- Quels sont les stéréotypes représentés dans les exemples donnés ?
- Qui sont les personnes concernées par l'exemple du discours de haine ?
- Qui est/peut être leur auteur (l'auteur du discours de haine) ?
- Comment les gens se sentent-ils ?
- Quels sont les objectifs poursuivis par les auteurs de ces actes ?
- Pourquoi s'agit-il d'un discours de haine ?
- Est-ce un crime ?
- Que pouvez-vous faire ?
- Questions pour le débriefing final :
 - Quels éléments de l'activité ont été les plus difficiles pour vous et pourquoi ?
 - D'où viennent les stéréotypes et les préjugés ?
 - Les images ou les écrits dans l'espace public peuvent-ils être dangereux ? Pour qui ? Comment pensez-vous que les personnes attaquées se sentent ?
 - Quelles sont les conditions à remplir pour que le contenu soit qualifié de haineux discours ?
 - Comment un discours de haine peut-il conduire à des crimes de haine ?

- Comment contrer le discours de haine ? Que pouvez-vous faire ?

Annexe





Le racisme invisible dans ma vie

Résumé

Les participants explorent les émotions qui accompagnent les situations de racisme, de refléchir sur leur propre expérience par le biais d'une marche silencieuse dans la nature.

Procédure

1. Demandez aux participants de former des paires, en se groupant avec une personne avec laquelle ils aimeraient marcher en silence. Une fois les paires formées, commencez par une promenade dans la nature. Invitez les participants à rester silencieux.
2. Au bout d'un moment, demandez aux participants de réfléchir à un moment où ils ont été victimes d'un acte de racisme invisible (en tant qu'auteur, victime ou spectateur). Poursuivez ensuite la marche en silence.
3. Lorsque vous sentez que tous les participants sont prêts pour l'étape suivante, demandez-leur de réfléchir aux émotions qu'ils ont ressenties lorsque la situation de racisme invisible s'est produite. Poursuivre la marche en silence
4. Pour la dernière étape, demandez aux participants de partager leurs émotions en binôme et de fournir des détails sur la situation, tant qu'ils se sentent à l'aise pour le faire. Continuez à marcher et revenez au point de départ, où les participants peuvent s'asseoir et commencer le débriefing.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- A-t-il été facile/difficile de vous souvenir d'une situation de racisme invisible dans votre vie ?
et pourquoi ?
- Pouvez-vous nous parler brièvement de certains des cas dont vous vous souvenez ?
- Quelles sont les émotions que vous avez ressenties par rapport à la situation dont vous vous souvenez ?
- Quels sont les liens entre les émotions et les situations de racisme invisible ?
- Quelles sont les émotions qui accompagnent le racisme et le racisme

invisible ? Pourquoi, à votre avis ?

Pour aider les participants à exprimer leurs émotions, vous pouvez présenter brièvement les six émotions de base définies par Paul Eckman.

S'agit-il d'une microagression ?

Résumé

L'activité consiste à analyser différents dessins et à déterminer si ils représentent ou non une microaggression, et pourquoi.

Matériaux

Jeux de dessins imprimés (en annexe)

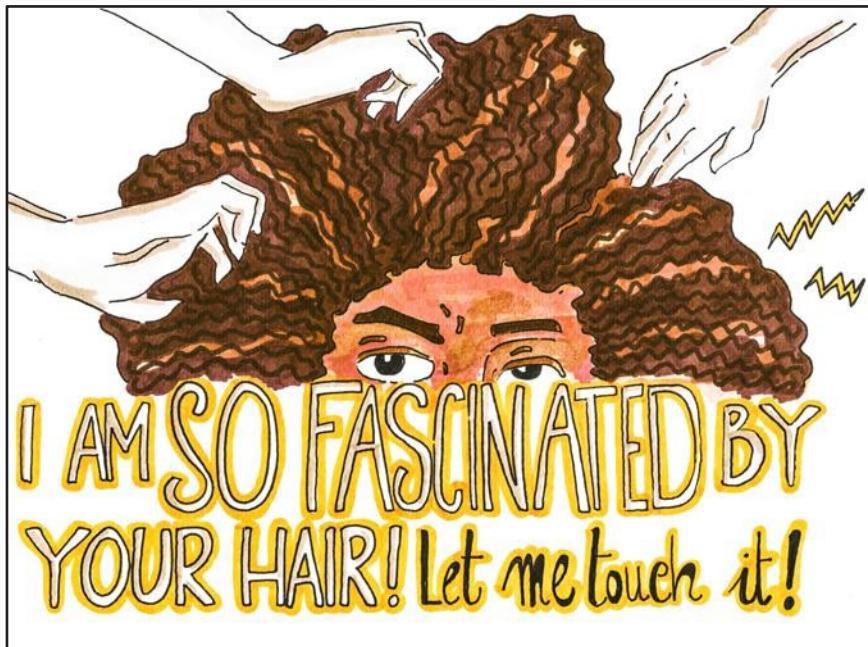
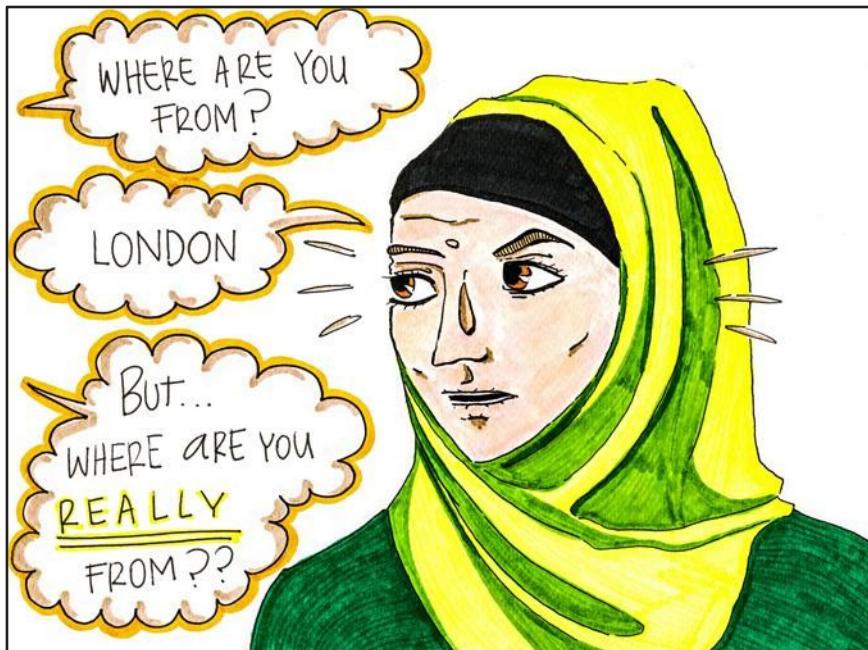
Procédure

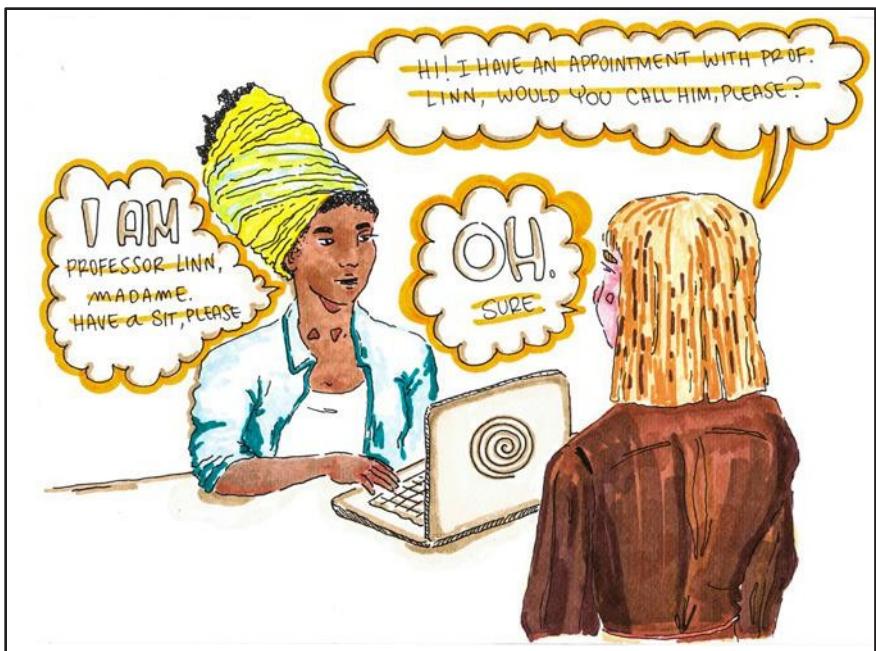
1. Répartissez les participants en petits groupes de cinq personnes maximum. Chaque groupe reçoit un paquet de dix dessins différents.
2. Expliquez aux participants qu'ils doivent analyser les dessins et retourner ceux dans lesquels ils voient une microaggression.
3. Lorsque les groupes sont prêts, demandez-leur d'écrire au dos des dessins dans lesquels ils ont trouvé une microaggression l'explication de leur décision.
4. Présenter les résultats des travaux des petits groupes en séance plénière et passer au débriefing.

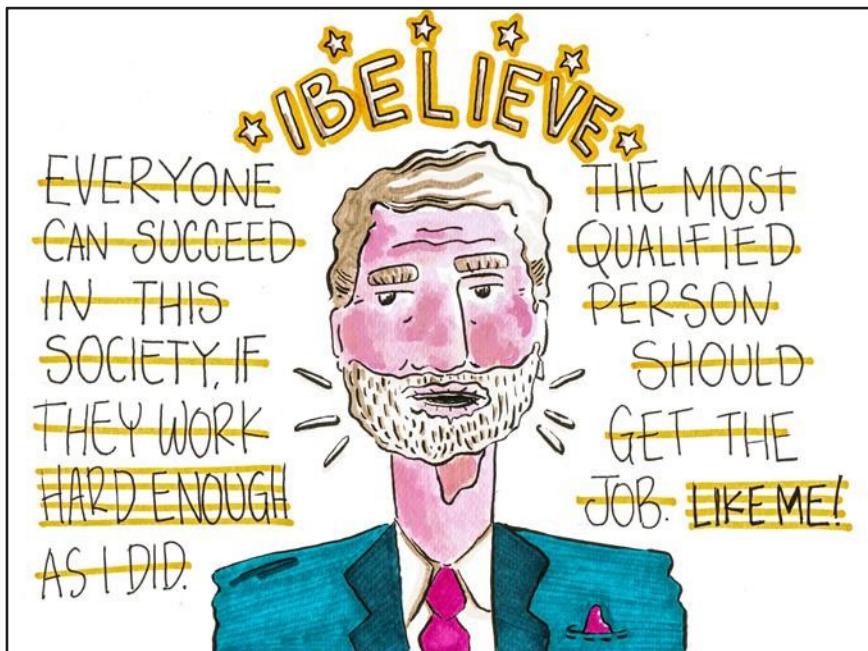
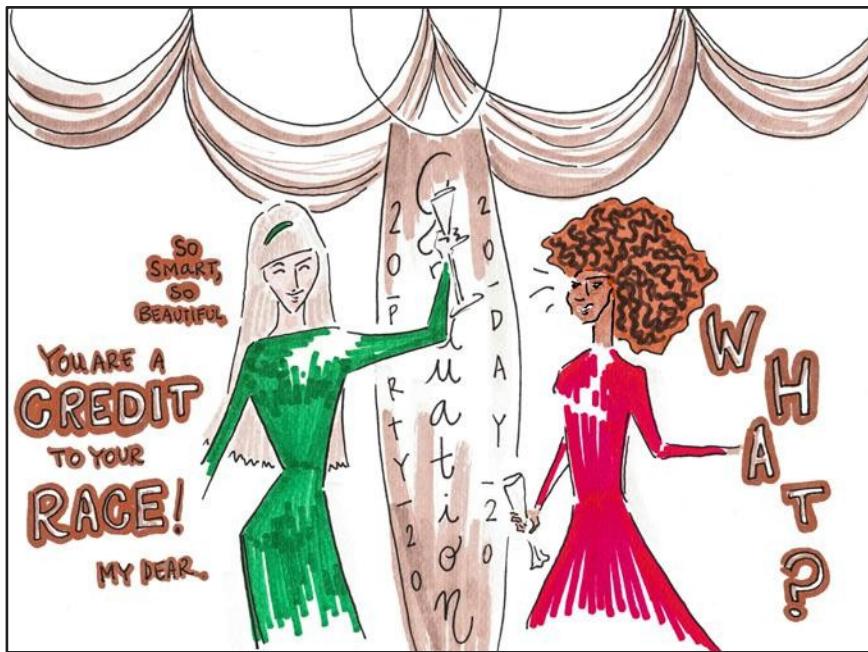
Questions de débriefing

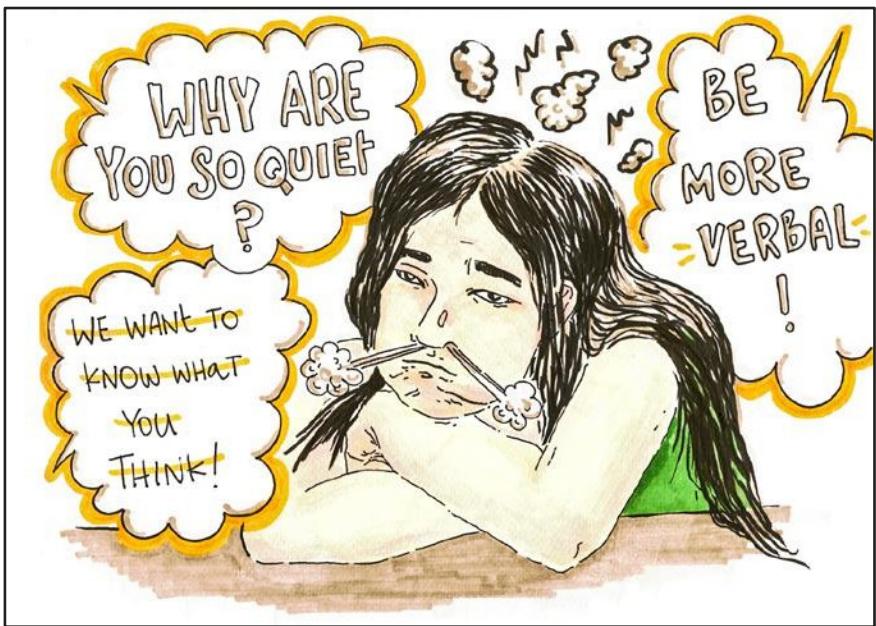
- Comment identifier les micro-agressions ? Qu'est-ce qui a rendu la tâche difficile ou facile ?
- Quels sont les messages que ces images transmettent sur les personnes issues des minorités ?
- Quelle est la nocivité de ces messages ?
- Avez-vous déjà été témoin d'une situation similaire ? Si oui, pouvez-vous donner d'autres exemples de micro-agressions ?

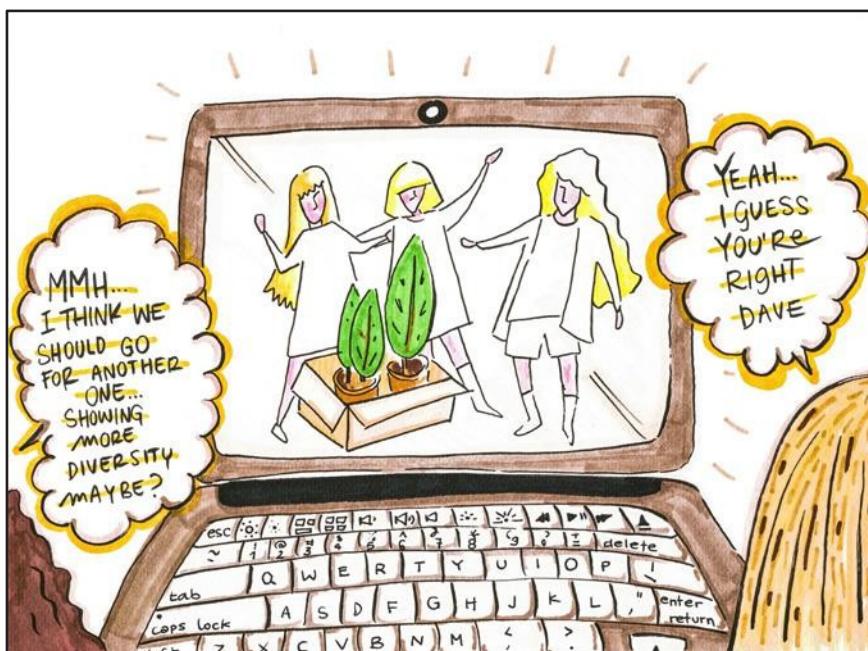
Annexe : dessins de Beatrice Naldi











Chaises musicales

Résumé

En jouant au jeu populaire des chaises musicales, les participants explorent les conséquences du racisme invisible sur les personnes qui en souffrent.

Matériaux

Ensemble de valeurs imprimées et découpées, un lecteur de musique, des chaises, des affiches, des marqueurs.

Procédure

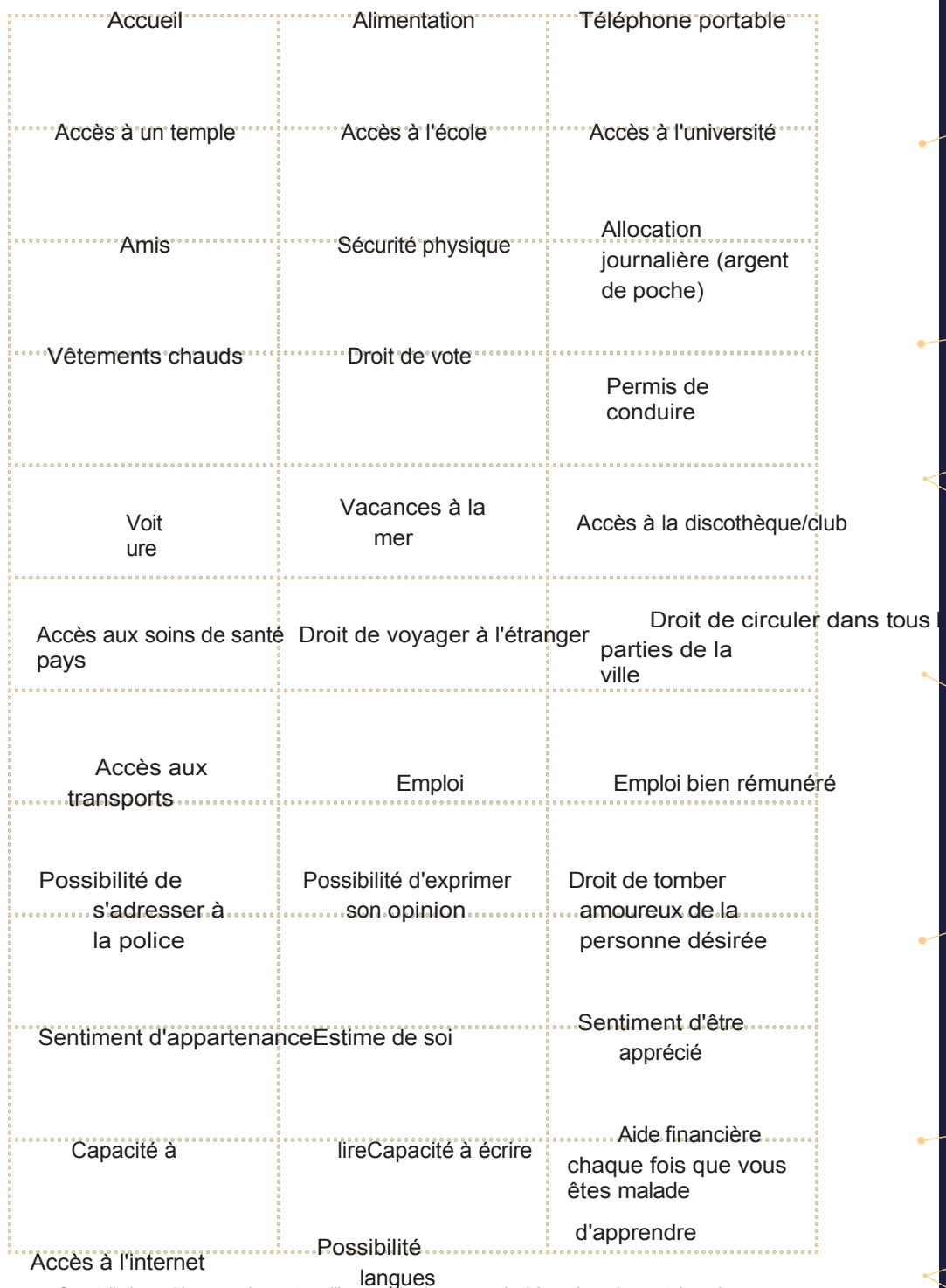
1. Expliquez au groupe qu'il va jouer au jeu des chaises musicales, où les participants dansent autour de chaises en cercle jusqu'à ce que la musique s'arrête. À ce moment-là, ils doivent chercher une chaise vide et s'asseoir, mais comme il y a toujours une chaise de moins que les personnes qui jouent, une personne restera debout.
2. Avant de commencer le jeu, distribuez les papiers imprimés et découpés avec des valeurs aux participants, de façon à ce que chacun d'entre eux détienne une valeur.
3. Commencez à jouer le jeu. Chaque fois qu'une personne se retrouve sans chaise, elle doit lire à haute voix la valeur qu'elle détient. Le groupe doit alors décider s'il y a quelqu'un qui détient une valeur moins importante dans le groupe et qui peut changer de place. Dans ce cas, la personne dont on a décidé qu'elle détenait une valeur moins importante quittera le jeu à la place de celle qui est restée debout.
4. Après chaque tour et chaque décision prise, retirez une chaise du cercle.
5. Répétez l'activité jusqu'à ce que trois ou quatre personnes restent dans le cercle par exemple, ceux qui ont les objets de valeur les plus importants.
6. Invitez tout le monde à s'asseoir et à prendre des stylos/crayons et du papier. Ils doivent réfléchir individuellement à la question suivante :

Que se passerait-il si je n'avais pas la valeur que je tiens sur un bout de papier pendant un jour ? Et qu'en serait-il d'un an ? de trois ans ?
7. Demandez aux participants de partager leurs réflexions, puis commencez le compte rendu.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ? Qu'avez-vous pensé du jeu ?
- A-t-il été difficile de décider qui reste et qui doit quitter le cercle ? Pourquoi était-ce difficile ?
- Qu'est-ce qui garantit notre accès aux objets de valeur/priviléges/droits figurant sur le papier ?
- Tout le monde a-t-il le même accès à ces objets de valeur ? Quels groupes de personnes ont un meilleur accès et lesquels sont limités ? Pourquoi ?
- Quels sont les facteurs qui peuvent limiter notre accès à ces objets de valeur ? Le racisme est-il l'un de ces facteurs ? Pourquoi ?
- Quelles sont les conséquences du racisme - visibles et invisibles ? Pouvez-vous donner des exemples ?
- Comment pouvons-nous minimiser les dommages causés par le racisme et ses conséquences pour la société civile ? les personnes qui en souffrent ?
- Toutes les personnes victimes de racisme et de racisme invisible souffrent-elles des conséquences similaires ? Quels sont les autres facteurs en jeu ?

Annexe : Objets de valeur



Possibilité de recevoir
nouvelles qualifications

Autre traitement

?

Résumé

Les participants réfléchissent au discours de haine à partir de leur propre expérience. Ensuite, ils explorent différentes études de cas de discours de haine et discutent de stratégies de ré-action, y compris de la manière dont ils peuvent réagir lorsque la source du discours de haine est quelqu'un que nous connaissons.

Matériaux

Affiches et marqueurs, stylos/crayons, tableaux imprimés (en annexe), cartes avec des situations (en annexe)

Procédure

Première partie

1. Expliquez au groupe que cette activité porte sur les crimes et les discours de haine. Vous pouvez demander aux participants ce que signifient pour eux les termes "discours de haine" et "crime de haine". Vous pouvez écrire deux termes au tableau/affiche et demander aux participants ce qu'ils en comprennent. A la fin de cette partie de l'activité, résumez la discussion et donnez les définitions de "crime de haine" et "discours de haine".
2. Ensuite, dites aux participants que vous allez leur poser des questions. Si la réponse à la question est positive, ils doivent se lever et si la réponse est négative, ils doivent rester assis. Demandez-leur de répondre en fonction de leurs propres connaissances et expériences. Les réponses ne doivent pas être consultées par le groupe. Pendant cette partie de l'activité, tout le monde doit rester silencieux. Les questions :
 - Avez-vous été confronté à des propos haineux sur Internet ?
 - L'un de vos amis a-t-il déjà été victime d'un discours de haine ?
 - Une personne de votre entourage a-t-elle déjà été victime de violences physiques, verbales ou psychologiques en raison de son identité ? (par exemple, une couleur de peau différente, un étranger, la forme du corps, etc.)
 - Avez-vous entendu parler de cas de crimes de haine ?

- Avez-vous entendu parler de cas de crimes de haine dans les médias ?

- Avez-vous déjà réagi lorsque vous avez été témoin d'actes de violence à l'encontre d'une autre personne ?
 - Avez-vous déjà réagi lorsque vous avez vu des propos haineux sur Internet ?
 - Une personne qui a commis des actes de violence à l'encontre d'une autre personne, en raison de son identité, a-t-elle été punie ?
3. Après cette partie de l'activité, vous pouvez discuter brièvement de ce qui s'est passé. Demandez aux participants ce qu'ils ont ressenti en répondant aux questions et ce qui les a surpris. Ont-ils eu du mal à répondre ? Pourquoi ?

DEUXIÈME PARTIE

4. Divisez le groupe en plusieurs petits groupes (chaque petit groupe devrait compter entre cinq et dix personnes). Donnez à chaque groupe une feuille de papier avec un tableau (ci-dessous) et deux ou trois cartes avec des situations.
5. Chaque groupe doit décider ensemble de ce qu'il ferait dans chacune des situations décrites s'il s'agissait d'une personne qu'il connaît bien et si cette personne lui était inconnue. Donnez aux groupes une quinzaine de minutes pour ce faire. Demandez-leur d'inscrire leurs réponses dans le tableau. Précisez aux participants que toutes les personnes du groupe ne doivent pas nécessairement se mettre d'accord sur une réponse commune ; ils peuvent donner plusieurs réponses pour chaque situation.
6. Invitez les participants à présenter leurs résultats en plénière, en particulier leurs idées sur la manière de réagir. Après la présentation de chaque petit groupe, demandez au reste des participants : Les idées présentées vous plaisent-elles ? Pensez-vous que les réactions sont adaptées à l'acte ? Avez-vous d'autres idées ? Après toutes les présentations, passez au débriefing.

Questions de débriefing

- Avez-vous eu du mal à trouver des idées sur la manière de réagir dans ces situations ?
Si oui, pourquoi ?
- Vos idées se recoupent-elles ou sont-elles très différentes ? Pourquoi ?
- Avez-vous trouvé des exemples qui, selon vous, ne constituent pas un discours ou un crime de haine ? Lesquels et pourquoi ?
- Notre réaction doit-elle être différente dans les situations où l'auteur de l'infraction

de l'acte est une personne que nous connaissons et lorsque nous ne la connaissons pas ?

- Avez-vous rencontré ou entendu parler de situations similaires dans les médias ? Quelle a été la réaction du public à l'époque ?
- L'ignorance peut-elle être une forme de réaction à de telles situations ? Dans quels cas et pourquoi ?
- Faut-il toujours réagir dans des situations similaires ? Pourquoi ?
- Quels sont les droits de l'homme violés en cas d'incitation à la haine ?
- Pourquoi si peu de crimes de haine sont-ils signalés ou qualifiés de crimes de haine ?
- Que pouvez-vous faire pour prévenir les discours et les crimes de haine ?

Annexe : tableau

Situation	COMMENT RÉAGIRIEZ-VOUS SI CETTE PERSONNE... était (collègue, ami) de vous n'était pas connu de vous ?	
1		
2		
3		

Annexe : Fiches de situation

La PERSONNE publie sur Facebook une blague très offensante sur les Noirs.

Le PERSONNE se moque dans le couloir d'un garçon originaire de Tchétchénie. Il le traite de "sale" et de "nègre". Il commente vivement sa mauvaise connaissance de la langue en imitant ses propos.

Vous êtes à une fête avec un groupe de personnes. La PERSONNE offense les réfugiés. Elle dit que ce sont des terroristes et qu'ils devraient tous être en prison. Il/elle dit qu'ils sont venus ici uniquement pour prendre "nos" emplois et utiliser notre système d'aide sociale.

Sur son blog, PERSON propose une analyse sociopolitique des migrations contemporaines. L'article est truffé d'affirmations telles que : "La raison de la migration temporaire est notre acceptation forcée du multiculturalisme : La raison de la migration temporaire est notre acceptation forcée du multiculturalisme. Une autre foi, en particulier l'islam, nous menace tous. Nous devrions tout faire pour empêcher les immigrants et les réfugiés de s'installer dans notre pays. Tout !

Le PERSON bat dans les toilettes un homme dont on dit qu'il est homosexuel.

Dans votre classe, le PERSONNE a détruit le sac à dos d'une fille musulmane. On lui a dit qu'elle ne devait pas aller dans votre école parce qu'il n'y avait de place que pour les "vrais X" (X est votre nationalité).

La PERSONNE a participé à une manifestation contre l'accueil des réfugiés dans votre pays. Au cours de la manifestation, une marionnette représentant un réfugié a été incendiée.

La PERSONNE se moque des personnes handicapées à l'école. Elle dit à leur sujet "ces infirmes devraient être placés dans une sorte d'établissement fermé, pas dans une école normale".

La PERSONNE a publié le message suivant sur sa page Facebook : "Tuer un musulman n'est pas un péché".

Le PERSON, en visite dans un pub, prononce les mots suivants : Ces Juifs sont partout. Regardez ce type au bar, regardez son nez - c'est sûrement un Juif.

La PERSONNE ne veut pas s'inscrire au cours d'allemand. Elle dit qu'elle n'apprendra pas la langue nazie et que tous les Allemands sont des porcs.

La PERSONNE veut s'inscrire dans une organisation qui admet ouvertement ses opinions xénophobes et racistes. La semaine dernière, des membres de cette organisation auraient participé au passage à tabac

d'un étranger dans la ville.

Triangle rose

Résumé

Les participants sont invités à se regrouper en fonction des formes et des couleurs. Au bout du compte, quelqu'un est exclu.

Matériaux

Plusieurs post-it : rose, bleu, rouge et un marqueur noir ;

Procédure

1. Avant l'activité, dessinez une figure géométrique sur chaque post-it : carré, cercle, rectangle, losange, trapèze, etc. en fonction du nombre de participants. Dessinez un triangle aux contours roses sur un seul post-it.
2. Collez un post-it sur le dos de chaque participant, afin qu'il ne sache pas quel est le signe qui lui a été attribué. Chaque participant ne peut voir que les symboles attachés au dos des autres participants.
3. Demandez aux participants de former des groupes sur la base de caractéristiques similaires. Ils peuvent décider de former des petits groupes en fonction de la similitude de forme (par exemple, tous les carrés ou tous les cercles), ou en fonction de la couleur (par exemple, tous les rouges et tous les bleus). La personne avec le triangle rose devrait normalement rester seule car son post-it n'appartient à aucune catégorie de couleur ou de forme similaire.
4. Donnez cinq minutes au groupe et invitez les participants à discuter de ce qui s'est passé et du résultat final.

Questions de débriefing

- Comment allez-vous et comment vous sentez-vous ?
- Êtes-vous satisfait du résultat et pourquoi ?
- Quel est le critère de "regroupement" que vous avez utilisé ? Pourquoi avez-vous décidé de choisir ce critère ?
- Y avait-il un autre moyen de se regrouper ?
- Pouvez-vous comparer ce qui s'est passé dans l'activité à des expériences de la vie réelle ? Donnez des exemples.
- Qui est différent ?

- Comment se déroulent les processus d'inclusion/exclusion ?

Bonbons Power et

Résumé

Dans cette activité, les participants sont invités à distribuer des ressources (bonbons) et à explorer dans quelle mesure le pouvoir de le faire peut exclure des groupes et sur quels critères.

Matériaux

Bonbons (au moins soixante)

Procédure

Première partie

1. Expliquez aux participants que vous avez une surprise pour eux, mais que seules les personnes nées entre avril et octobre la recevront. Insistez sur le fait que vous êtes vous-même né pendant cette période et que c'est ainsi que vous savez que c'est la période où les meilleures personnes sont nées. Demandez aux participants nés pendant cette période de s'avancer.
2. Donnez un bonbon à chaque personne qui s'est avancée. Dites aux participants qu'il vous reste des bonbons et qu'ils peuvent décider de leur répartition : soit pour tout le monde, soit entre ceux qui sont nés entre avril et octobre, soit encore entre ceux qui sont nés dans un ou deux mois seulement (plus le groupe est petit, plus chacun de ses membres recevra de bonbons).
3. Si le groupe réattribue les bonbons de manière à ce que certaines personnes en aient deux ou plus, dites-leur que vous pouvez leur donner dix bonbons supplémentaires et que seules les personnes ayant deux bonbons ou plus peuvent participer à la décision sur la manière dont ils seront distribués.

Deuxième partie

4. Demandez aux participants qui ont des bonbons (ou qui ont deux bonbons ou plus, au cas où tout le monde en aurait) de les rassembler et de former un cercle entre eux pour les protéger.
5. Demandez aux participants qui n'ont pas de bonbons (ou qui en ont moins de deux) comment ils essaieraient d'atteindre les bonbons dans le cercle protégé. Encouragez-les à essayer. Chacun doit observer les stratégies mises en place. Veillez à la sécurité des groupes et

arrêtez l'exercice s'il devient violent.

- 6.** Lorsque tous les bonbons du cercle sont atteints ou qu'il y a eu suffisamment de tentatives, remerciez tout le monde et invitez-les à s'asseoir en cercle pour un compte rendu.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Comment vous êtes-vous sentis lors de la première distribution de bonbons ?
Demandez ceux qui ont reçu des bonbons et ceux qui n'en ont pas reçu.
- Qu'est-ce que le groupe a décidé par la suite et comment l'a-t-il fait ?
- Qui avait le pouvoir de prendre des décisions et d'établir des règles que tout le monde devait suivre ?
- Quel est le critère selon lequel certaines personnes ont eu accès aux bonbons et à la prise de décision et d'autres non ? S'agissait-il d'un critère équitable ? Pourquoi ou pourquoi pas ? (Si le groupe ne le mentionne pas, l'animateur peut souligner que le critère ne dépendait pas de la volonté d'une personne - c'est-à-dire que personne n'a le contrôle sur la décision prise à la naissance).
- Quelles ont été les stratégies pour atteindre les bonbons dans la deuxième partie de l'exercice ? Y a-t-il eu des mécontentements et des comportements agressifs ? Si oui, étaient-ils justifiés et pourquoi ?
- Si les bonbons sont une ressource publique et que le fait de les posséder donne la possibilité de participer à la prise de décision, est-ce juste ? Est-ce ainsi que les choses se passent dans notre société ? Donnez des exemples.
- Comment résoudre les situations et les règles injustes ?
- Quelle est la relation entre le pouvoir et le racisme dans l'exercice ? Qu'en est-il de la société ?

Pyramide du racisme

Résumé

Dans cette activité, les participants explorent les différentes manifestations du racisme et sont invités à les classer en crimes de haine, racisme visible et racisme invisible.

Matériaux

Copies imprimées de la liste des manifestations du racisme (en annexe) ; copies imprimées des modèles de la pyramide (en annexe)

Procédure

1. Répartissez les participants en petits groupes de quatre à cinq personnes chacun.
2. Donnez à chaque groupe une copie de la pyramide. La tâche du groupe est de revoir toutes les manifestations du racisme et de les situer dans ce qu'il pense être la partie appropriée de la pyramide. (En fonction du temps et de la dynamique du groupe, vous pouvez soit réduire le nombre de manifestations, soit leur donner le temps d'en trouver d'autres).
3. Les groupes présentent leur travail et sont ensuite invités à une discussion en plénière.

Questions de débriefing

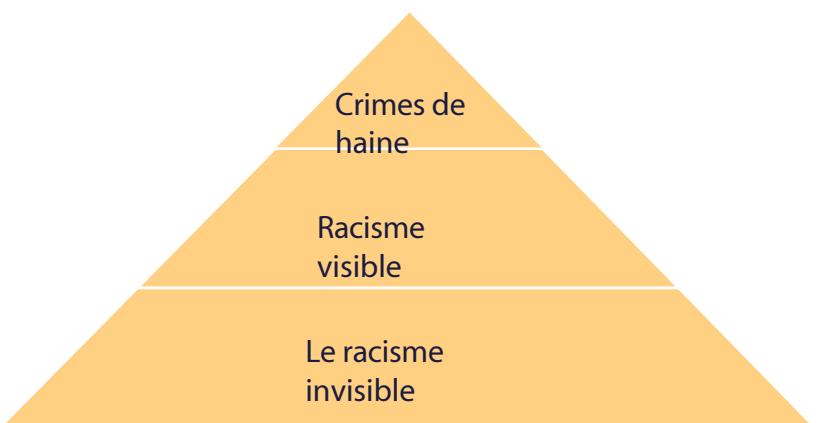
- Comment vous sentez-vous ?
- Avez-vous pensé à d'autres exemples ? Si oui, lesquels ?
- Quel a été le choix le plus difficile à faire et pourquoi ?
- Pourquoi pensez-vous qu'il s'agit d'une pyramide et non, par exemple, de trois cercles ou de trois carrés ?
- Pourquoi le racisme invisible se trouve-t-il dans les fondations ? (Les fondations soutiennent le reste de la structure : il n'y aurait pas d'agression physique au sommet s'il n'y avait pas de fondations pour la soutenir).
- Quelle est l'idée sous-jacente au racisme visible et invisible ?
- Les manifestations du racisme invisible sont très répandues, normalisées et nous ne les prenons pas très au sérieux. Mais quelles en sont les

conséquences ?

Annexe : Liste des manifestations du racisme

- Génocide (éradication physique de personnes d'une certaine race ou origine ethnique) ;
- Les coups motivés par le racisme (par exemple : "Allons battre des Noirs") ;
- Blagues (par exemple : "Un juif et un noir entrent dans un bar...")
- Proverbes
- Phrases durables (par exemple, "comme une personne blanche")
- Les compliments qui dégradent les groupes auxquels vous appartenez (par exemple : "Tu es instruit, pas comme les autres de ton groupe ethnique").
- Généralisations ("N'embauchez pas un Indien. Un ami de ma sœur était indien et il n'était pas du tout fiable").
- Stéréotypes ("Les femmes ne peuvent pas conduire")
- Mythes ("Ils sont génétiquement plus stupides")
- Appels à la violence ("Nous devons lutter contre l'invasion musulmane avec des armes à feu et des armes à feu").
par quelque moyen que ce soit")
- Surnoms amusants
- Actions politiques (par exemple, expulsions de familles roms, mais sans toucher aux hôtels illégaux)
- Refus de services (par exemple, ne pas servir les immigrés latinos dans un restaurant)
- Ségrégation (placer les enfants d'un groupe ethnique dans une école ou une classe au sein d'une même école)
- Traitement à distance (éviter physiquement la proximité avec quelqu'un en raison de la couleur de sa peau)
- Discrimination sur le lieu de travail (refus systématique d'embaucher ou de promouvoir certains groupes - en raison de l'origine, du sexe, etc.)
- Dégradation sur le plan personnel (un fonctionnaire s'adresse poliment à certains clients)
et avec respect, et avec les autres de manière informelle)
- Présomptions sur l'apparence extérieure ("Elle a de drôles d'yeux, elle doit être chinoise")
- Déshumaniser (comparer les personnes à des animaux ou à des insectes - singes, chiens, cafards, rats, parasites, etc.)

Annexe : Modèle de pyramide



- Racisme invisible
- Stéréotypes et préjugés

Le racisme dans motion

Résumé

Par le biais d'une courte pièce de théâtre, les participants sont invités à discuter et à présenter leur propre compréhension du racisme.

Procédure

1. Répartissez les participants en petits groupes de quatre à cinq personnes.
2. Demandez à chaque groupe de discuter brièvement de ce qu'est le racisme selon eux et de le présenter dans une courte scène de théâtre (chaque scène ne doit pas durer plus de deux minutes). Vous pouvez également imposer des conditions supplémentaires, par exemple l'interdiction de parler dans la scène.
3. Chaque groupe présente sa scène. Après chaque scène, les autres groupes peuvent poser des questions de clarification ou essayer de deviner ce qui a été visualisé, mais n'autorisez pas de discussions avant que toutes les scènes aient été présentées.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Avez-vous été surpris par quelque chose et si oui, par quoi ?
- Qu'est-ce qui est commun à toutes les scènes ? Qu'est-ce qui est différent ?
- Le racisme peut-il être expliqué par d'autres moyens que ceux montrés dans les scènes ? Si oui, comment ?
- Les scènes montrent généralement des actions et des mouvements. Le racisme peut-il aussi prendre la forme de l'inaction et si oui, comment ?
- Y a-t-il des aspects du racisme que nous n'avons pas vus dans les scènes et, dans l'affirmative, quels sont-ils ?

Vous pouvez utiliser la discussion de débriefing pour extraire une définition du racisme en tant que mode de pensée qui peut prendre diverses formes : certaines plus extrêmes et explicites, d'autres, à première vue, plus inoffensives. Elles procèdent cependant du même état d'esprit : certaines personnes valent plus que d'autres.

Racisme ou non ?

Résumé

Il s'agit d'un exercice de débat en mouvement, où les participants doivent décider si certaines phrases ou situations représentent du racisme.

Matériaux

Etiquettes "Racisme" et "Pas de racisme" ; liste de situations (en annexe) ; ordinateur et projecteur (facultatif)

Procédure

1. Collez les deux étiquettes "Racisme" et "Pas de racisme" sur les murs opposés de la pièce.
2. Expliquez au groupe que vous allez lire de courtes situations et que chacun d'entre eux devra décider si la situation est une manifestation de racisme et se positionner dans la pièce en conséquence. Expliquez-leur qu'ils peuvent changer d'avis et se déplacer à tout moment.
3. Expliquez chaque situation à haute et intelligible voix et répétez-la deux ou trois fois. Laissez aux participants le temps de se décider et de se positionner. Vous pouvez également projeter chaque déclaration.
4. Une fois que les participants se sont positionnés sur chaque affirmation, demandez à certains d'entre eux d'expliquer pourquoi ils se tiennent là où ils se tiennent. Rappelez aux participants la signification précédemment convenue du racisme comme un état d'esprit selon lequel certaines personnes valent plus que d'autres. N'encouragez pas les longues discussions, surtout si l'un des participants du même groupe parle.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Avez-vous été surpris par quelque chose et si oui, par quoi ?
- Quelle situation a été la plus difficile à trancher et pourquoi ?
- Toutes ces situations sont en effet des exemples de racisme, selon notre compréhension de ce phénomène. Êtes-vous d'accord et, si

oui, pourquoi ?

- Quelles manifestations de racisme avons-nous observées dans les différentes situations ?
Quelles sont les autres situations possibles ? Donnez des exemples tirés de la vie réelle.

Annexe : Liste des situations

- La phrase "Les Noirs sont des singes"
- Ils ne laissent pas entrer les Roms dans un bar parce que deux sacs à main ont été égarés la semaine précédente.
- Les Britanniques ne veulent plus que leur pays accepte des migrants bulgares.
- La phrase "Les musulmans sont violents"
- La phrase "Elle est noire, mais très belle"
- George ne peut pas voter parce qu'il est en fauteuil roulant et que le bureau de vote a des escaliers.
- Un groupe de personnes vandalise un panneau d'affichage montrant deux hommes s'étreignant et appelant à l'acceptation de la communauté LGBTI.

Voi

r

Résumé

Dans cette activité, les participants sont encouragés à réfléchir à leurs meilleures qualités et à les présenter aux autres.

Matériaux

Papier, stylos/crayons

Procédure

1. Dites aux participants qu'ils doivent dresser une liste de leurs meilleures qualités dans le cadre d'un concours pour gagner un merveilleux voyage autour du monde. Ils doivent être honnêtes, mais aussi ne pas être timides.
2. Donnez aux participants le temps de réfléchir individuellement et de rédiger leur liste de qualités. Ensuite, elles seront présentées en séance plénière.
3. Avant de passer au débriefing, vous pouvez dire aux participants que chacun a fait un excellent travail et que c'est la raison pour laquelle tout le monde est gagnant.

Questions de débriefing

- Comment vous sentez-vous ?
- Qu'est-ce qui a été le plus difficile - formuler nos meilleures qualités ou présenter devant les autres ? Pourquoi ?
- La liste serait-elle différente si elle ne devait être conservée que pour nous-mêmes et pour les autres ?
si oui, pourquoi ?
- Lesquelles de ces qualités sont liées à la manière dont nous interagissons avec les autres et dont nous les traitons ?
- Pourquoi est-il important d'être plus conscient de nos qualités ? Comment cette prise de conscience peut-elle contribuer à la lutte contre le racisme ?
- Quelles sont les qualités de la liste que nous souhaitons avoir mais que nous ne possédons pas encore ? Comment pouvons-nous les améliorer ?
- Quelles sont les qualités nécessaires pour construire un monde sans racisme ?

- Racisme
- invisible
- Discours de haine

Le réseau

Résumé

Il s'agit d'une activité de simulation dans laquelle les participants sont mis dans le rôle de personnes travaillant pour un réseau social et doivent décider si un certain contenu est un discours haineux qui va à l'encontre des règles de la plateforme.

Matériaux

- Cartes de rôle (en annexe, un nombre égal au nombre de personnes dans chaque groupe)
- Cartes avec contenu de réseau social (en annexe)
- Cartes avec les règles du réseau social (en annexe, une pour chaque groupe)
- Cartes avec les réglementations légales (une pour chaque groupe)
 - vous devez les préparer avant l'activité. Utilisez les réglementations nationales issues du code pénal/civil relatives au discours et aux crimes de haine. Copiez-les de préférence sur une seule feuille de papier.

Procédure

REMARQUE : L'activité peut être réalisée en un seul groupe (de préférence jusqu'à six adolescents). Si le groupe est important, il peut être divisé en deux.

1. Au début de l'activité, demandez aux participants s'ils utilisent des réseaux sociaux en ligne. Demandez-leur lesquels et à quelle fréquence. Pourquoi les utilisent-ils ?
2. Demandez aux participants d'imaginer qu'ils font partie de l'équipe de NETWORK, un site de réseautage social pour les jeunes, qui compte environ quatre millions d'utilisateurs enregistrés. Chaque jour, les utilisateurs du portail publient environ cinq millions d'entrées et de commentaires. Le portail se développe et le nombre d'utilisateurs augmente chaque mois. Votre équipe traite les rapports des utilisateurs du portail concernant les violations de la réglementation. Votre tâche consiste à décider de la suite à donner à chaque rapport. Vous pouvez laisser les messages signalés, les supprimer ou même les signaler aux forces de l'ordre s'ils constituent un délit. Vous serez divisé en trois groupes égaux. Chaque groupe a son propre numéro : un, deux et trois.

- Groupe 1 : Chefs d'équipe
 - Groupe 2 : Experts de la politique des portails
 - Groupe 3 : Consultants sociaux
3. Expliquez aux participants que le portail a une forme d'activité spécifique : un groupe de consultants sociaux fait partie de l'équipe qui traite le contenu soumis. Les consultants sociaux sont des jeunes (utilisateurs du portail), qui ont le même droit de décision que les autres membres de l'équipe.
4. Demandez aux participants de dessiner leur carte de rôle. Dites-leur ensuite de se rendre dans leur groupe. Leur tâche consistera à se familiariser avec le règlement du RÉSEAU et les dispositions légales et à discuter du contenu soumis. Remettez à chaque groupe le matériel suivant : un extrait du règlement du RÉSEAU, une feuille de papier avec les règles juridiques et une feuille de papier avec le contenu du portail. Chaque groupe devra prendre des décisions sur ce qu'il convient de faire avec le contenu donné. Demandez aux participants de chaque groupe de prendre des notes sur leurs décisions et les arguments qui les sous-tendent. Ils disposent d'une trentaine de minutes pour le faire.
5. Après cette partie de l'activité, répartissez les participants en petits groupes : chaque petit groupe doit être composé de trois personnes - une personne représentant les chefs d'équipe, les experts en politique du portail et les consultants sociaux. Chaque groupe doit collectivement prendre des décisions sur ce qu'il convient de faire avec un contenu donné du portail. Après environ vingt minutes, demandez aux groupes de présenter les actions qu'ils proposent pour chacun des contenus du portail. Vous pouvez dessiner un tableau au tableau et rassembler toutes les actions proposées, par exemple :

Contenu	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4

Questions de débriefing

- Comment vous êtes-vous senti pendant l'activité ? Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous ?
- Comment les décisions ont-elles été prises ? Êtes-vous satisfait de la façon dont les décisions ont été prises ?
- Les solutions proposées sont-elles adaptées au contenu ? Comment cela a-t-il été décidé ?
- Avez-vous pris en compte dans votre décision le fait que le contenu a été publié par une personne privée ou publique ?
- Les personnes publiques devraient-elles avoir le droit d'en dire "plus" que les autres ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- Lisez-vous les règlements des sites de réseaux sociaux sur lesquels vous avez un compte ? Qu'y trouve-t-on ? Y a-t-il des mentions d'incitation à la haine ?
- Comment réagissez-vous lorsque vous voyez des propos haineux sur Internet ? Signalez-vous les propos haineux ? Quelle est la réaction du portail ?
- Comment trouver les dispositions légales relatives au discours de haine ? Quels sont les groupes qui ne sont pas mentionnés dans la loi ? Quels sont les groupes qui ne sont pas mentionnés dans la loi ? Cela signifie-t-il qu'ils peuvent être offensés et attaqués ?
- Quelles sont les limites du droit à la liberté d'expression ?

Annexe : Extrait du règlement du réseau

Ce qui compte le plus, c'est la sécurité de nos usagers.

Nous examinons très attentivement les rapports de menaces afin d'identifier les menaces sérieuses pour la sécurité publique et privée. Nous supprimons les menaces de dommages corporels. Nous supprimons également les menaces de vol, de vandalisme ou d'autres menaces liées à la sphère financière.

Le RÉSEAU encourage les discussions ouvertes, le partage de points de vue et d'opinions. Toutefois, nous supprimons les contenus qui incitent à la haine, qui attaquent directement les utilisateurs en raison de leur :

- la couleur de la peau,
- ethnique,
- nationalité,
- la religion ou les convictions,
- l'orientation sexuelle,
- le genre, l'identité de genre,
- un handicap ou une maladie.

Nous ne permettons pas que le RÉSEAU soit utilisé par des organisations et des individus qui encouragent la haine à l'égard de groupes protégés.

Nous n'autorisons pas les organisations à créer des pages sur le RÉSEAU qui font la promotion d'activités terroristes ou d'activités illégales organisées.

Nous supprimons également le matériel qui exprime un soutien aux groupes impliqués dans les activités susmentionnées, caractérisées par un comportement illégal et violent. Il est interdit de rendre hommage et de soutenir les dirigeants de ces organisations, ainsi que d'accepter leurs activités.

Nous ne tolérons ni le harcèlement ni les brimades. Les violations flagrantes de la loi sont signalées aux autorités chargées de l'application de la loi.

Nous supprimons le matériel qui intimide les autres ou qui encourage la violence et les abus sexuels.

(Élaboré sur la base des règlements et des règles de Facebook)

Annexe : Cartes de rôle

Groupe ONE : Chefs d'équipe

Votre tâche consistera à organiser une réunion au sein d'un groupe de trois personnes : outre vous, il y aura un expert en politique des portails et un consultant social. Votre travail se déroulera en deux étapes :

PREMIÈRE ÉTAPE : Réunion d'un groupe de chefs d'équipe. Lisez attentivement l'extrait du règlement du portail, ainsi que les dispositions légales en vigueur dans le pays. Discutez également du contenu soumis et réfléchissez à ce qu'il convient d'en faire. Plusieurs options s'offrent à vous : supprimer le contenu, laisser le contenu, contacter l'utilisateur, signaler le contenu aux autorités chargées de l'application de la loi, fermer le compte de l'utilisateur. Vous pouvez également proposer une autre solution.

DEUXIÈME ÉTAPE : Votre tâche consistera à organiser/animer une réunion dans un groupe de trois personnes : outre vous, il y aura un expert en politique des portails et un consultant social. Au cours des travaux de votre groupe, vous devrez décider de ce qu'il convient de faire avec le contenu soumis. Votre tâche consistera à diriger le travail du groupe. Au début, accueillez et présentez les membres du groupe. Ensuite, lisez ou montrez le premier document contenant le contenu du portail et demandez aux membres du groupe de donner leur avis. Décidez ensuite de ce qu'il faut faire avec le contenu. C'est à vous de décider ce que vous allez faire du contenu. N'oubliez pas que vous devez justifier chaque décision.

Groupe TWO : Experts de la politique des portails

Vous êtes le groupe responsable de la politique du portail et du respect de ses utilisateurs. Vous veillez à ce que les décisions prises concernant le contenu du portail soient conformes à la réglementation et à la loi en vigueur dans le pays. Votre travail se déroulera en deux étapes :

PREMIÈRE ÉTAPE : Réunion d'un groupe d'experts en politique des portails. Lisez attentivement l'extrait du règlement du portail ainsi que les dispositions légales en vigueur dans le pays. Discutez du contenu et réfléchissez à ce qu'il faut en faire. Plusieurs options s'offrent à vous : supprimer le contenu, laisser le contenu, contacter l'utilisateur, signaler le contenu aux autorités chargées de l'application de la loi, fermer le compte de l'utilisateur. Vous pouvez également proposer une autre solution.

DEUXIÈME ÉTAPE : Réunion d'un petit groupe de trois personnes : outre vous, il y aura un chef d'équipe et un consultant social. Au cours du travail de votre groupe, vous devrez décider de ce qu'il convient de faire avec le contenu soumis. La réunion sera animée par le chef d'équipe. Présentez votre

proposition sur l'utilisation du contenu et discutez-en. La décision finale revient au chef d'équipe.

Groupe 3 : Consultants sociaux

Vous êtes un groupe de personnes qui ont été sélectionnées comme consultants sociaux dans le cadre d'un concours. Votre rôle est de veiller à ce que les employés du portail n'abusent pas du droit de supprimer le contenu du portail et que le droit à la liberté d'expression et d'opinion soit respecté. Votre travail se déroulera en deux étapes :

PREMIÈRE ÉTAPE : Réunion d'un groupe de consultants sociaux. Lisez attentivement l'extrait de la réglementation du portail ainsi que la réglementation légale en vigueur dans le pays. Discutez du contenu et réfléchissez à ce qu'il faut en faire. Plusieurs options s'offrent à vous : supprimer le contenu, laisser le contenu, contacter l'utilisateur, signaler le contenu aux forces de l'ordre, fermer le compte de l'utilisateur. Vous pouvez également proposer une autre solution.

DEUXIÈME ÉTAPE : Réunion d'un petit groupe de trois personnes : outre vous, il y aura un chef d'équipe et un expert en politique de portail. Au cours des travaux de votre groupe, vous devrez décider de ce qu'il convient de faire avec le contenu soumis. La réunion sera animée par le chef d'équipe. Présentez votre proposition sur ce qu'il convient de faire du contenu et exposez vos arguments. La décision finale revient au chef d'équipe.

Annexe : Contenu du portail

- 1 Commentaire d'une personne privée sous un article de presse concernant des rapports d'abus d'enfants par des réfugiés dans des piscines en Allemagne (l'article est apparu sur le site web "Pas pour l'islamisation de l'Europe").

Et n'y a-t-il pas de vrais hommes en Allemagne qui interviendraient de la seule manière qui vaille, à savoir par la force et l'agression ? Si l'un des réfugiés recevait un coup de poing au visage, il réfléchirait la prochaine fois à ce qu'il fait.

- 2 L'organisation non gouvernementale a placé des affiches avec le contenu suivant sur sa page :

L'homosexualité nuit gravement à la vie et à la santé

Les homosexuels ont été condamnés deux fois plus souvent pour des crimes sexuels. Les homosexuels sont quatre fois plus susceptibles de commettre des meurtres.

(en plus du texte, il y a une photo de l'homme menotté sur la page d'accueil) chaque affiche)

- 3 Une conseillère municipale bien connue publie ce message sur son profil :

Attrapez ce truc et rasez le chauve !

Sous le texte figure la photo d'un député du parti d'opposition, qui a été critiqué par le conseiller.

- 4 Une personne privée qui publie des informations sur les réfugiés :

Laissez les femmes et les enfants et tous ces taureaux qui cherchent à se divertir dans un avion qui les emmènera en Syrie et en Irak ou là d'où ils viennent et laissez-les se battre pour la liberté et quand ils auront gagné, laissez-les travailler pour leur pays.... Arbeit macht frei ou le travail rend libre.....

- 5 Un film d'une personne privée dans lequel de telles paroles sont prononcées :

Le plus grand obstacle au mouvement de liberté, qui vise à renforcer la nation, ne sont pas les oligarques, la mafia, l'establishment ou d'autres ennemis, mais il y a une simple lâcheté, une simple passivité juive (...). Les oppresseurs et la foule juive passive voudront vous mettre à genoux, ramper, broyer, avaler, digérer, et à la fin, ils voudront vous recracher, parce que vous n'êtes pas nécessaires.

- 
- Racisme invisible
 - Stéréotypes et préjugés

Qui est qui ?

Résumé

Les participants travaillent avec des images et explorent les préjugés liés à l'apparence physique.

Matériaux

Jeu de photos (en annexe), copies imprimées d'une liste de questions (en annexe)

Procédure

1. Répartissez les participants en petits groupes de trois ou quatre personnes et donnez à chaque groupe une série de huit images.
2. Demandez aux participants d'examiner attentivement toutes les photos et d'en choisir une qui leur parle le plus et dont ils aimeraient découvrir l'histoire (pour économiser des ressources, vous pouvez attribuer une photo par groupe au hasard ou la choisir vous-même). (Pour économiser des ressources, vous pouvez également attribuer une photo par groupe de manière aléatoire ou selon votre propre choix).
3. Lorsque tous les groupes ont choisi une photo, distribuez la liste des questions. Expliquez que les questions aideront les participants à créer une histoire sur la personne après avoir étudié attentivement leur photo.
4. Demandez aux groupes de présenter leurs histoires en plénière et passez au compte rendu.

Questions de débriefing :

- Quelles photos avez-vous choisies et pourquoi ?
- Quelles sont les informations que vous avez trouvées dans la photo qui vous aidé à développer l'histoire ?
- Quel a été le niveau de difficulté pour répondre aux questions concernant cette personne ?
- Quelle est la probabilité que votre histoire soit vraie ? Pourquoi pensez-vous que c'est le cas ?
- Pourquoi pensez-vous que nous associons certaines histoires à certaines caractéristiques physiques ?
- Dans quelles situations utilisons-nous des caractéristiques physiques pour nous faire une opinion sur d'autres personnes dans la vie réelle ?

- Quelles conséquences pourrait avoir le fait de fonder notre jugement sur des caractéristiques physiques ?

Annexe : Liste des questions

- Quel est le nom de cette personne ?
- Combien de frères et sœurs cette personne a-t-elle ?
- À quoi ressemble le domicile de cette personne ? Avec qui vit-elle ?
- Où cette personne irait-elle en vacances ?
- Que ferait cette personne pendant son temps libre ?
- Comment cette personne gagne-t-elle sa vie ?
- Quelles langues cette personne parlerait-elle ?
- Quel est le niveau d'éducation de cette personne ?
- Cette personne a-t-elle un partenaire ou des enfants ?
- Quels sont les rêves et les objectifs de cette personne ?

Annexe : Photos

<https://unsplash.com/collections/10024483/activity-who-is-who> . . .



APPROCHES

Travail communautaire

Si vous arrêtez le ballon ou si vous essayez de le contrôler en le touchant deux fois successivement, l'arbitre siffle la faute et les adversaires marquent le point. Diabolique et anti-historique : la passe comme geste obligatoire et réglementaire dans un monde qui vous apprend à vous accrocher à vos propres choses, à vos priviléges, à vos rêves, à vos objectifs. Il n'y a personne qui puisse presser s'il n'y a personne d'autre pour soulever, personne qui puisse relancer s'il n'y a personne d'autre qui ait reçu la batte de l'adversaire.

Mauro Berruto, ex-entraîneur de l'équipe masculine italienne de volley-ball

Penser puis générer des actions communautaires ayant pour point de référence les questions très délicates de l'exclusion et du racisme, c'est se positionner à deux niveaux, à la fois théorique et pratique :

- un premier niveau concerne ce que nous entendons par communauté et dans quelle mesure cette "entité", si multiforme et interprétable, peut être un potentiel d'actions contre le racisme et l'exclusion de toutes sortes.
- à un deuxième niveau, il est difficile d'impliquer la communauté non seulement dans des actions fortement axées sur des questions antiracistes, mais aussi dans des actions qui peuvent toucher et traverser les zones "autour" d'un tel sujet. Ces zones sont de véritables systèmes qui peuvent bloquer la perspective de l'accueil, de l'intégration et de la cohésion sociale dans les contextes de vie.

Communauté

Qu'est-ce qu'une communauté ?

Une communauté peut généralement être définie comme le lieu où les identités individuelles et collectives sont formées et renforcées, le lieu où elles sont reconnues, confirmées, nourries et transformées. Ainsi définie, la communauté est le lieu, le cadre

dans lequel se déroule le processus d'identification. Le concept de communauté

rappelle d'autres concepts et termes qui aident à comprendre, même si ce n'est pas entièrement, sa signification : les limites physiques d'un territoire, son organisation politique et économique, sa population, son expansion sur le territoire, son histoire et ses origines, le système de valeurs partagées, les problèmes, les différents services activés pour les résoudre, les besoins de la population, etc.

Chacun d'entre nous vit dans une communauté, mais tout le monde ne sait pas comment elle s'articule et s'exprime, et nous sommes encore moins conscients de notre rôle et de notre pouvoir dans ce cadre. Or, sans connaissance et sans conscience, il n'est pas possible de développer un sentiment d'appartenance et de participation qui s'exprime dans une citoyenneté active.

La demande de "communauté" est l'une des plus actuelles et des plus urgentes dans un monde caractérisé par des opportunités croissantes de changement et de transformation mais, en même temps, par un manque croissant de points de référence partagés et contraignants. Vivre au sein d'une communauté ne signifie pas automatiquement savoir ce qu'elle est, quelles sont ses origines et ses frontières, quelle est son organisation politique, administrative et économique, quel est le système de valeurs communes et les questions émergentes, et quelle est l'organisation des services qui répond aux besoins de la population.

Dans la société des opportunités multiples, où les dimensions changent en ce qui concerne les interactions technologiques possibles, d'une part les possibilités de communication augmentent, mais d'autre part il y a le risque d'affaiblir le lien de proximité¹ et la valeur du contexte physique de la vie. Il ne fait aucun doute que l'époque moderne offre d'importantes possibilités, mais on ne peut nier que, surtout pour une jeune personne, ces possibilités peuvent être désorientantes. La recherche et la redéfinition d'un espace "physique" où l'on peut "se sentir partie prenante" - et ensuite, avec un objectif clair, initier et consolider des processus de partage - devient une urgence pour la cohésion et le vivre ensemble responsable.

Les éléments fondamentaux pour définir un espace physique sont sans aucun doute le "territoire" (environnement physique naturel et artificiel), qui garantit les ressources nécessaires au développement de la communauté et fournit les possibilités et les

1 Proximité : Du latin Proximus = le plus proche. Dans la phrase, on entend par proximité, voisinage.

les communications d'influence, les "relations sociales" et les "liens sociaux" (liens de solidarité, d'identification, de compétition et de conflit qui se traduisent par une forme d'organisation sociale), qui caractérisent la population incluse dans ce territoire.

Que signifie "agir consciemment au sein d'une communauté" ?

Un territoire qui est aussi une communauté peut aider les personnes à développer la capacité de partager des besoins, des droits égaux et des devoirs symétriques, liés et coordonnés dans un lien de solidarité ordonné à promouvoir la construction du bien commun. Tout réside dans la reconnaissance de ce territoire, de ce contexte, de cette communauté comme sien, non pas au sens de "propriété", mais comme un espace où chacun peut s'exprimer librement, en se sentant partie prenante et en partageant de manière critique.

La communauté ainsi dessinée est certainement un système complexe. Sa lecture et son interprétation ne sont pas simples, car si on la considère comme un système, elle n'est pas la somme des parties, mais le résultat de leurs interrelations et de la volonté des acteurs de s'impliquer. Chaque décision est en fait définie grâce à tous les éléments transversaux. Il est difficile de reconnaître les forces qui opèrent au-delà des éléments structurels, car leur action est en constante évolution et il n'est pas facile de la décrire à l'intérieur de ses propres cartes de référence. Si, d'une part, la communauté en tant que "valeur" est un élément de base pour établir tout raisonnement sur ce sujet, d'autre part, l'aspect de la communauté en tant que "pratique" est tout aussi fondamental et doit être le patrimoine de chaque personne mais aussi, et surtout, le patrimoine de la communauté en tant que structure compacte. Une pratique communautaire, lorsqu'elle est promue avec compétence, est donc fondamentale pour maintenir la motivation collective à faire participer les personnes à des modes de vie positifs et corrects. Le partage et l'interaction entre les personnes sont soutenus et se développent, en fait, à travers les règles et les conventions et, dans une phase immédiatement antérieure, sur la réception positive des mêmes règles et des conventions similaires.

Quels sont les outils pour agir au sein d'une communauté ?

Un premier acte, qui s'adresse à tous les acteurs de terrain, concerne la capacité de perception et de prise de conscience du

lieu afin qu'il puisse exprimer tout le potentiel de générativité.
Sentir le lieu, c'est construire un sens relationnel commun, c'est connaître le contexte

dans laquelle se trouve une personne et la reconnaître comme un objet conscient personnel et collectif.

Un deuxième acte qui concerne la dimension des séparations et des incrustations qu'un écosystème, pour devenir favorable, doit réduire ou éliminer. Il requiert une action systémique qui implique des figures sociales en tant qu'acteurs principaux, capables d'interpréter les modèles d'intervention en termes de communautés et d'organisations habilitantes et capables de se relire et de se réinterpréter de manière innovante.

Enfin, un troisième acte qui, grâce à un contexte formé à l'intrusion, peut accepter les hybridations, les diversités et les conflits de manière inclusive, en vivant le lieu avec une densité relationnelle.

La densité relationnelle permet de rassembler l'ensemble des actes sociaux visant à développer l'autonomie des personnes et l'ensemble de la communauté de référence dans les domaines symboliques et pratiques.

Ces zones sont capables de vivre et de changer grâce à la présence de cette relation intense.

Ce dernier s'inscrit dans le cadre des significations exprimées avec force et clairvoyance par **Ostrom²**, qui a montré que les communautés, entendues comme l'ensemble des appropriateurs et des utilisateurs des ressources collectives, sont capables, sous certaines conditions, de gérer les ressources naturelles d'une manière satisfaisante pour elles-mêmes et de permettre des ressources sur une longue période de temps.

Et pour certaines conditions, Ostrom évoque la connaissance, la confiance et la communication entre les membres d'une communauté ; l'existence de systèmes de règles ou d'institutions déjà établis sur le territoire ; et la non-interférence d'une autorité extérieure, comme l'Etat.

Il s'agit donc d'une chaîne de compétences à conquérir qui part de la prise de conscience, passe par l'acquisition de compétences et aboutit à la construction dense de relations permanentes.

Actions communautaires de lutte contre les préjugés, le racisme et les autres formes d'intolérance

Mener des actions communautaires

Promouvoir l'engagement communautaire signifie ouvrir des espaces pour la participation des citoyens, où des formes de citoyenneté active peuvent être expérimentées, en dépassant la logique classique de réclamation et de plainte, et où il est possible de développer un sens des responsabilités et de créer des relations de compréhension et de confiance entre les acteurs sociaux en jeu.

Le développement communautaire consiste à orienter l'action pour améliorer les relations entre les composantes locales d'un "sous-système socio-territorial aux frontières définies", pour faire face aux conflits et éliminer les blocages qui empêchent l'expression des ressources et des potentialités latentes, pour promouvoir la construction d'un "nous pluriel" et la redéfinition positive d'une identité collective partagée qui permet de développer de nouveaux modes de vie individuels et collectifs.

Les actions doivent être basées sur la proximité, la réciprocité et la "capacitation"

L'action communautaire doit prendre en compte la valeur expérientielle et, par conséquent, certains mots clés tels que proximité, réciprocité et capacité sont fondamentaux.

La proximité, en tant que substantif, indique un double mouvement, pour aller au-delà avec le regard et le partage, et une double perspective, inclusive, responsabilisante et **habilitante³**.

Aller plus loin, c'est lever les yeux et donner un horizon à son existence. Lever les yeux, c'est être capable de voir les autres que l'on croise dans le merveilleux paradoxe d'être proche mais de se sentir proche de ce que l'on voit au loin.

Il est donc nécessaire de se référer au concept d'appartenance qui, contrairement au fait de se sentir seul et isolé d'un contexte qui nous conditionne et nous limite, nous appartenons à un même horizon qui nous permet d'entamer un processus d'apprentissage.

3 Messia F., Venturelli C. (*a cura di*).2015. *Il welfare di prossimità Partecipazione attiva, inclusione sociale e comunità*, ed. Erickson.

s'identifier comme "nous" et non comme "eux et moi". En d'autres termes, sentir que l'appartenance peut être en même temps l'élément d'union des aspects positifs et critiques du contexte dans lequel nous vivons. Ma vie se développera en relation avec la vie des autres, partageant le même contexte et le même lieu (riche en potentiel mais aussi en éléments fragiles qui doivent être repensés).

C'est ainsi que l'on peut comprendre le mot proximité, non seulement dans le sens d'un rapprochement, mais aussi dans une perspective inclusive. Notre horizon dépend du partage d'un horizon collectif entre les sujets qui se trouvent dans le même contexte.

Dans ce panorama, le thème des pratiques de réciprocité est donc également central. La réciprocité n'est pas une question individuelle, mais avant tout une relation.

L'éthique de la réciprocité entre les individus est le fondement de la dignité, de la coexistence pacifique, de la légitimité, de la justice, de la reconnaissance et du respect entre des individus qui sont aussi très différents les uns des autres. La réciprocité est la base essentielle de l'interprétation du concept moderne de collectivité.

La proximité et la réciprocité, ensemble, peuvent réussir à reconstruire une imbrication volontaire entre des personnes qui ont un morceau de destin, un rêve, une perspective en place qui, s'ils sont partagés, deviennent plus imaginables, plus réalisables et plus durables.

La possibilité de donner vie à quelque chose d'atteignable et de réalisable se déroule donc sur un terrain d'élaboration collective, où les désirs du groupe social peuvent prendre forme, afin de "réapprendre à penser l'avenir "⁴.

Les actions communautaires de lutte contre le racisme et les autres formes d'intolérance devraient se fonder sur certaines dimensions préjudiciables

La modification rapide de la phénoménologie sociale dans le monde occidental rend nécessaire une grande capacité d'adaptation à l'offre sociale, ce qui pourrait diminuer les situations de conflit de plus en plus en cours (par exemple dans le domaine des flux migratoires),

de la sécurité urbaine, de la microcriminalité sociale, et en relation avec les actions de racisme invisible croissantes dans nos communautés,...), et apportent un grand soutien à la création de processus de qualité de la vie sociale, certainement plus "vivables".

Cela peut et doit se faire avec des dispositifs institutionnels, des normes, des procédures, des processus éducatifs, mais aussi et surtout avec des pratiques communautaires.

Dans ce cadre, il est important de comprendre tout d'abord qu'il est difficile d'impliquer la communauté non pas tant et pas seulement sur des actions fortement axées sur les thèmes (dans notre cas sur l'antiracisme) mais sur des actions qui peuvent toucher et traverser les zones "autour" des problèmes. Ces zones sont de véritables systèmes et peuvent bloquer la perspective de l'accueil, de l'intégration, de la cohésion sociale dans les contextes de vie.

Il convient donc de prendre en considération trois dimensions préjudiciables qui bloquent (ou, si elles sont "autorisées", ouvrent) le développement des communautés :

- la frontière.
- la hiérarchie.
- les lieux "privés".

Et c'est sur ces points qu'il vaut la peine d'essayer d'effectuer un travail intense et stratégique avec les communautés.

C'est pourquoi, à mesure que la frontière se divise, nous devons aller au-delà ou impliquer des groupes différents et inhabituels avec lesquels concevoir et planifier la manière de relever les défis, et non pas simplement mener des activités de simulation.

La hiérarchie permet de tout classer par rôles et places en identifiant ceux d'en bas et ceux d'en haut. Il faut alors utiliser des formules horizontales : chacun décide.

La privatisation de lieux, de contextes nés publics, marginalise et accroît les distances avec les groupes marginalisés. Le concept de bien commun doit être récupéré. Le caractère "commun" d'un bien dépend du choix d'une communauté qui en prend soin avec la même attention que les membres de cette communauté prennent normalement soin de leurs propres biens et surtout les partagent.

Les actions communautaires visant à lutter contre le racisme et les autres formes d'intolérance peuvent suivre une méthode

Le modèle d'intervention peut être ramené à celui de la recherche-action participative, qui facilite les processus participatifs dans la communauté et renforce le "tissu" de la communauté par la prise de conscience et la légitimation des problèmes ressentis et la définition collective de la manière de choisir et de résoudre les problèmes.

Assumer la recherche-action comme modalité d'intervention signifie entrer dans les processus, les dynamiques sociales et culturelles qui agissent dans une communauté spécifique et développer la voie opérationnelle et les techniques appropriées à ce micro-contexte d'action particulier ; elle est utilisée pour promouvoir des actions et des processus d'animation sociale visant à soutenir l'émergence de besoins non exprimés et l'activation de nouveaux groupes et de leaders positifs.

La recherche-action nécessite une écoute active et une observation participante de la réalité, préparatoire à l'identification et à la préparation de pistes permettant la production de sens par tous les acteurs, de reconstruire ensemble du sens et de la responsabilité et de reconfigurer le "champ social" dans lequel s'inscrivent les interactions et les liens.

Cela peut également signifier la promotion d'"actions de rupture", entendues comme la perturbation des équilibres existants mais aussi comme la réouverture de canaux de communication, qui peuvent faciliter la reconnaissance mutuelle nécessaire et développer de nouvelles pensées et relations.

Les actions communautaires visant à lutter contre le racisme et les autres formes d'intolérance peuvent suivre/ faire partie d'un processus éducatif.

Les actions communautaires sont des moments structurés et diversifiés en fonction du contexte, qui visent à créer des liens entre le contenu traité dans l'activité de formation/éducation et la communauté.

C'est un exercice d'apprentissage pour les jeunes, mais aussi pour les systèmes qui les accueillent (école, université, travail, centres d'agrégation, etc.), car il crée des conditions de formation qui travaillent sur l'interaction avec l'autre, sur la capacité à

raconter et à développer un cadre de significations organisées, sur la dimension d'intégration entre des systèmes qui vivent dans le même contexte.

Les actions communautaires peuvent s'appuyer sur les piliers suivants :

- agilité - une intervention communautaire est en soi "désordonnée" dans le sens où elle ne peut être définie dans sa totalité parce que certains éléments du développement seront décrétés par le contexte et le moment.
- continuité - elles sont liées à des actes et des processus déjà existants dans le contexte dans lequel l'action communautaire se déroule.
- horizontalité - utiliser des formules horizontales : chacun décide.
- implication - ils se croisent : ils impliquent des éléments différents, inhabituels etc. les groupes et les catégories.
- Ouverture spatiale - utilisation d'espaces et de lieux inhabituels, qu'ils soient publics ou ordinaires.

Elles peuvent également être basées sur un cadre méthodologique simple, de sorte qu'elles soient bien définies :

1. Définition de l'objectif principal et des éventuels objectifs indirects ou secondaires L'identification des objectifs dans la phase de préparation est fondamentale pour ne pas perdre les priorités mais aussi pour les enrichir d'éventuels autres objectifs secondaires mais "présents".
2. définition de l'action principale et des éventuelles actions indirectes ou secondaires - identification des actions essentielles afin de ne pas perdre les priorités mais aussi de les enrichir par d'autres "événements" secondaires mais présents.
3. zone d'action - Le territoire (qui peut aussi être un lieu, un quartier, une région, etc. la maternité, etc.) doivent être définis avec précision
4. lecture des codes de l'espace choisi et choix des nœuds stratégiques
 - Lecture du contexte. Chaque espace défini a des codes et des récurrences (à titre d'exemple seulement...il y a beaucoup de personnes âgées, il y a/il n'y a pas d'espaces de regroupement, il y a/il n'y a pas d'associations actives, ...etc.) à prendre en compte dans la phase de conception et d'évaluation (qu'elle soit confirmée ou non).
 - Définition, après avoir lu les codes et les récurrences, des nœuds stratégiques sur lesquels il faut compter (c'est-à-dire les lieux, les personnes, les situations sur lesquels il faut compter pour la réussite de l'action).

Actions communautaires dans le cadre des activités éducatives STAR : partage d'expériences

En menant des activités éducatives dans les écoles, les actions communautaires faisaient partie intégrante du processus éducatif lui-même. Les participants aux ateliers, pour la plupart des étudiants âgés de 14 à 18 ans, ont mené des actions communautaires après les activités de l'atelier sur le thème du racisme et du racisme invisible.

L'action communautaire a été intégrée au processus éducatif, étant donné que dans le cycle d'apprentissage par l'expérience, tel que défini par Kolb, il n'y a pas d'apprentissage sans expérimentation et sans action.

Avec les participants, après avoir abordé le thème du racisme et du racisme invisible, identifié les causes et les conséquences de ces phénomènes, travaillé sur les défis internes et externes, nous sommes passés à l'élaboration d'actions communautaires répondant aux exigences suivantes :

- En rapport avec le contexte de vie des participants
- Liés aux communautés de référence, avec lesquelles développer des liens ultérieurs
- En rapport avec les thèmes abordés dans le cadre de l'atelier
- Permettre aux participants d'agir en paix et de mener des actions dans lesquelles ils se sentent à l'aise
- Créer les conditions préalables à une réflexion future et à une prise de conscience de l'importance de l'éducation et de la formation des participants et la communauté de référence

Les actions ont été menées dans des territoires connus des participants et identifiés comme des territoires de référence pour le projet STAR. Les participants ont suivi les principes mentionnés dans les paragraphes précédents et ont utilisé leur créativité pour intercépter des personnes qui ne sont généralement pas impliquées dans des actions contre le racisme, dans des endroits inhabituels.

Ci-après, vous trouverez quelques-unes des actions menées pour stimuler le développement de l'économie européenne.

Les communautés doivent s'efforcer de lutter contre le racisme et le racisme invisible :

- *Un ballon, une fleur pour vous !* Les participants ont choisi des Constellations . Un manuel pour travailler avec les jeunes sur le thème du racisme et du racisme invisible

citations sur le racisme et le racisme invisible à offrir aux gens avec des ballons en papier, des fleurs ou des signets fabriqués par leurs soins. L'objectif de cette activité était d'attirer l'attention des gens par un simple geste tel qu'un ballon, une fleur ou un marque-page.

comme offrir un ballon ou une fleur, puis les laisser s'arrêter et réfléchir. sur les thèmes du projet Star.

- *La pêche au bar !* Les participants ont proposé de placer des paniers dans les bars de leurs communautés, contenant des phrases/citations liées au racisme et au racisme invisible. L'objectif de cette activité était de susciter la curiosité des personnes présentes au bar et de les sensibiliser aux thèmes du projet. Dans le cadre de cette activité, les participants ont choisi les citations dans les semaines précédant la réalisation de l'action communautaire et se sont rendus dans certains bars du centre-ville pour parler du projet Star, impliquant ainsi les bars choisis dans la réalisation de l'activité elle-même.
- *Vous avez du courrier !* Les participants ont eu l'idée de distribuer dans certaines maisons du centre-ville des enveloppes contenant des citations sur le racisme et le racisme invisible, accompagnées d'une explication sur le projet Star. L'objectif de cette activité était d'essayer "d'entrer chez les gens", dans leur vie quotidienne, pour les faire réfléchir aux thèmes du projet.
- *Expérience sociale :* Avez-vous déjà serré un étranger dans vos bras ? Dans cette activité, les participants se sont impliqués directement en arrêtant les gens dans la rue qui regardaient la pancarte qu'ils avaient faite, en les appelant à s'arrêter.

Les personnes qui se sont arrêtées ont été invitées à faire un câlin, puis à dire si elles avaient déjà fait un câlin à une personne étrangère. Une relation s'est ainsi établie, permettant une confrontation ouverte sur le thème du racisme et du racisme invisible.

"Même si nous savions tout ce qu'il y a à savoir sur la structure mentale de chaque musicien, nous aurions encore du mal à prédire l'improvisation en groupe.

Keith Sawyer - psychologue et musicien de jazz".

par : La géographie du génie. A la recherche des lieux les plus créatifs du monde, de l'Athènes antique à la Silicon Valley - Eric Weiner

Éducation par les pairs

Il existe de nombreuses approches de l'éducation et de nombreuses méthodologies et méthodes utilisées dans les processus éducatifs, dont le choix est généralement déterminé par le groupe cible, les buts et objectifs, le temps disponible et les ressources disponibles. "Dans le projet STAR, l'éducation par les pairs est une approche, un canal de communication, une méthodologie, une philosophie et une stratégie.

Qu'est-ce que l'éducation par les pairs ?

Le terme lui-même se compose de deux mots et leurs explications peuvent être utiles pour comprendre ce qu'est réellement l'éducation par les pairs. Le terme "pair" fait généralement référence à une personne avec laquelle nous partageons certaines caractéristiques, telles que l'âge, le sexe, l'appartenance au même groupe social, le fait d'exercer le même métier ou d'avoir le même statut social. Cependant, traditionnellement, le terme a été principalement utilisé en relation avec l'âge. L'éducation est plus complexe à définir car elle peut s'inscrire dans un processus planifié (éducation formelle et non formelle) ou être totalement fortuite (éducation informelle) en utilisant des outils très différents. En général, l'éducation est le processus au cours duquel nous apprenons quelque chose - acquisition de connaissances, acquisition de compétences, développement du caractère et/ou développement d'attitudes.

En résumé, l'éducation par les pairs consiste à apprendre de ses pairs. Et dans le cas du projet STAR, ce sont les jeunes qui apprennent des jeunes. On peut dire qu'il n'y a rien de spécial à cela ; les jeunes en général apprennent toujours quelque chose d'autres jeunes. C'est naturellement vrai, mais la plupart de ces apprentissages se font de manière précoce (pendant les pauses scolaires, pendant les activités de loisirs ou en faisant du sport). Tout cela est très valable, car nos pairs sont une source d'apprentissage très importante. Cependant, dans certains cas, le contenu de cet apprentissage peut être inexact, basé sur des stéréotypes ou des "fake news". L'éducation par les pairs vise à faire évoluer les personnes qui présentent les mêmes caractéristiques que nous, que ce soit au niveau individuel (changement d'attitude, développement de nouvelles compétences ou de nouvelles connaissances) ou à un niveau social plus important (modification des normes ou stimulation de l'action collective en vue d'un changement). Pour y parvenir, nous avons utilisé les principes, les approches et la méthodologie de

l'éducation non formelle, qui est un processus éducatif planifié avec des objectifs d'apprentissage concrets utilisant une variété de méthodes qui favorisent la participation et l'apprentissage holistique. Notre objectif était de changer les attitudes liées au racisme

et promouvoir des comportements et des actions visant à renforcer l'égalité, la tolérance et la justice sociale.

La théorie de l'éducation par les pairs

Comme indiqué ci-dessus, l'éducation par les pairs vise à provoquer des changements à différents niveaux. Ce changement comprend la modification des attitudes et l'adoption de certains comportements (souhaités). Par conséquent, notre approche (comme dans le cas de nombreux programmes d'éducation par les pairs) s'appuie sur plusieurs théories comportementales.

Théorie de l'apprentissage social - développée par Albert Bandura et ses collègues. Cette théorie a une portée très large et concerne les mécanismes par lesquels de nouveaux comportements apparaissent, se maintiennent, changent et disparaissent. Cette théorie suppose que les nouveaux comportements sont acquis sur la base des conséquences de ses propres actions (la prise de conscience des effets de ses propres actions facilite le changement de comportement et est une condition nécessaire à son apparition) et par la modélisation (observation des actions de quelqu'un d'autre et de leurs effets ; focalisation de l'attention sur le comportement du modèle, mémorisation et essai de ce comportement dans ses propres actions). En bref, la théorie de l'apprentissage social affirme que les gens apprennent en observant le comportement d'autres personnes auxquelles ils s'identifient. Dans les contextes d'éducation par les pairs, les éducateurs servent de modèles dont les jeunes s'inspirent et avec lesquels ils apprennent.

Théorie de l'action raisonnée - développée par Martin Fishbein et Icek Ajzen. Cette théorie part du principe que les gens se comportent de manière rationnelle et considèrent les conséquences possibles de leur comportement en termes d'utilité pour leurs propres objectifs ou besoins. Un certain comportement (y compris un comportement problématique) est précédé par l'intention de l'adopter à l'avenir. En bref, l'attitude des gens à l'égard du changement d'un certain comportement est fortement influencée par leur vision des conséquences positives ou négatives de ce comportement et par ce que leurs pairs (y compris les pairs éducateurs) en pensent. Les jeunes seront plus enclins à modifier leurs perceptions de certains groupes (fondées sur des stéréotypes), voire à mettre fin à leur comportement abusif, s'ils voient leurs pairs faire preuve d'une grande fermeté dans leur raisonnement et d'une attitude de tolérance.

Théorie de l'éducation participative / de l'autonomisation (pédagogie de l'opprimé) - développée par Paolo Freire. Elle part du principe qu'un

La personne apprend le mieux à partir de situations authentiques de la vie. L'auteur de cette théorie pensait qu'une telle éducation libérait une personne des situations d'oppression (dont le racisme ou la discrimination sont indubitablement un exemple). Freire a principalement travaillé avec des personnes pauvres et socialement exclues : c'est sur la base de cette expérience qu'il a élaboré sa théorie de l'apprentissage. Selon Freire, l'éducation ne se fait que dans le cadre d'un processus de dialogue, qui commence par des expériences personnelles ou collectives. En discutant de ce qui est déjà connu (parce que basé sur l'expérience réelle), les gens dépassent ce domaine pour apprendre quelque chose de nouveau, quelque chose que d'autres personnes et leur propre capacité à penser et à réfléchir peuvent leur apporter. De cette manière, les apprenants prennent conscience de leur situation et sont motivés pour changer leur comportement ou leur situation. L'éducation par les pairs crée un processus horizontal dans lequel toutes les personnes sont égales (au moins dans leur position et leur âge), de sorte qu'elles peuvent se parler sur un pied d'égalité et apprendre ensemble. De cette manière, les gens se sentent responsabilisés en participant pleinement au processus d'apprentissage, ce qui leur permet de planifier et de mettre en œuvre des changements dans leurs attitudes et leurs comportements. En outre, si les pairs éducateurs, comme dans le cas du projet STAR, sont issus de groupes marginalisés et opprimés, le processus éducatif dans lequel ils sont impliqués leur permet de devenir des agents de changement dans leurs communautés.

Le "bon" et le "mauvais" de l'éducation par les pairs

Le recours à l'éducation par les pairs présente de nombreux aspects positifs lorsqu'il s'agit de traiter des questions spécifiques, à savoir, dans notre cas, la lutte contre le racisme et le racisme invisible. Les auteurs de "Domino - un manuel pour utiliser l'éducation par groupes de pairs comme moyen de lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance", publié par le Conseil de l'Europe, proposent une justification de l'utilisation de l'éducation par groupes de pairs en examinant les points suivants :

- **Efficacité** : les jeunes sont des experts des sujets qui les touchent personnellement, ils connaissent également le groupe avec lequel ils travaillent dans le contexte éducatif car ils peuvent facilement s'y associer. S'ils sont bien formés et soutenus, ils peuvent faire évoluer les attitudes et les comportements de

leurs pairs.

- **Communication** : les jeunes éducateurs pour les pairs connaissent le langage utilisé par leurs pairs, ils sont capables de reconnaître les styles de communication et de décoder les codes de langage des jeunes. Ils sont ainsi crédibles et écoutés. Ils connaissent également les approches

fonctionnent mieux avec leur groupe de pairs, qu'il s'agisse de jeux ou d'autres activités interactives.

- **Rapport coût-efficacité** : l'éducation par les pairs ne génère pas beaucoup de coûts, qui sont principalement liés à la formation des éducateurs. La plupart du temps, les éducateurs travaillent bénévolement et considèrent les activités éducatives qu'ils organisent comme une occasion de se développer et d'aborder des questions sociales qu'ils jugent importantes.
- **Autonomisation** : les jeunes peuvent contrôler le processus d'éducation. Le fait d'être responsable du processus d'éducation de leurs pairs et parfois de "changer leur vie" leur donne beaucoup de pouvoir. Ce pouvoir est également restitué aux groupes avec lesquels les jeunes travaillent, car il renforce la participation des jeunes et contribue à des changements importants dans leur vie.

Les jeunes, lorsqu'ils se voient confier la responsabilité du groupe et du processus d'apprentissage, prennent cette responsabilité très au sérieux et font preuve de beaucoup de **créativité** dans ce qu'ils font. Par conséquent, dans notre cas, les jeunes proposaient des idées d'activités éducatives qui, à leur avis, fonctionneraient le mieux pour atteindre les objectifs des ateliers. Même si pour nous, adultes, ces idées semblaient très contestables ou parfois douteuses (pas nécessairement en termes de valeur éducative, mais plutôt en termes d'approche), elles ont très bien fonctionné avec le groupe de jeunes. De cette manière, les jeunes ont senti qu'ils s'appropriaient non seulement le processus, mais aussi le contenu.

Il est difficile de trouver le "mauvais" dans l'éducation par les pairs. Cependant, il y a toutefois quelques défis à relever :

- **Le contrôle des adultes** : alors que la formation des éducateurs pour les pairs suit les principes de l'éducation non formelle et crée un espace pour que les jeunes soient à la fois participants et créateurs, la situation des ateliers organisés par les jeunes dans les écoles peut sembler différente. La plupart du temps, les ateliers organisés dans les écoles se déroulaient dans le cadre des cours habituels, et l'enseignant était donc présent pendant l'atelier. Parfois, les enseignants ne prenaient pas la distance nécessaire par rapport à leur rôle et corrigeaient les jeunes, en faisant des remarques à la fois sur le contenu et sur les méthodes utilisées. Les jeunes pairs éducateurs ne se

sentaient parfois pas assez forts pour répondre à ces remarques, ce qui les mettait mal à l'aise et les effrayait.

- **Le manque de crédibilité** : l'éducation par les pairs et les éducateurs pour les pairs peuvent

Ils sont parfois considérés comme n'étant pas suffisamment crédibles pour fournir des connaissances précises aux participants de l'atelier. Par conséquent, le processus de préparation (formation) des pairs éducateurs est très important, de même que le soutien continu. Il faut également du temps pour convaincre les enseignants, par exemple, qu'il s'agit d'un moyen très efficace de parler aux jeunes des questions qui les concernent.

- **Le système éducatif conservateur** : dans certains pays, le système scolaire peut être très réticent à expérimenter de "nouvelles" approches et de nouveaux moyens de développer les compétences des élèves. L'éducation par les pairs remet en question ce système et place les jeunes au centre du processus - il n'y a pas d'enseignant qui "sait" et de jeunes qui ne savent pas, mais toutes les personnes qui participent au processus discutent et apprennent sur un pied d'égalité. Il est important d'expliquer comment fonctionne l'éducation par les pairs et quels sont ses avantages avant de commencer à l'utiliser dans un cadre éducatif formel.

Pourquoi une éducation par les pairs pour lutter contre le racisme et le racisme invisible ?

Nous pensons que l'éducation par les pairs est une approche très efficace pour aborder les thèmes du racisme et du racisme invisible avec les jeunes.

Premièrement, le racisme **et le racisme invisible sont une réalité pour les jeunes** : de nombreux jeunes sont affectés par le racisme dans leur communauté ou à l'école. Dans certains endroits, l'appartenance à une minorité ethnique est fortement liée à la stigmatisation et à de nombreux stéréotypes et préjugés négatifs. Ces jeunes souffrent de discours de haine et parfois de discrimination. Qui plus est, les discours de haine qui visent les personnes issues de groupes marginalisés et minoritaires, en particulier sur les médias sociaux, sont une réalité quotidienne pour les jeunes. Même s'ils ne sont pas visés, ils sont témoins de discours de haine et, dans la plupart des cas, ils ne savent pas quoi faire. Dans le cadre du projet STAR, les jeunes ont clairement indiqué que les discours de haine sont présents sur les médias sociaux qu'ils utilisent et qu'ils y sont confrontés pratiquement tous les jours. Pour certains jeunes, c'est devenu une pratique quotidienne qu'ils ignorent car "c'est ainsi que les jeunes

se comportent de nos jours". Dans l'ensemble, les jeunes connaissent le racisme et la discrimination de par leur vie, et ils sont bien placés pour en discuter avec leurs pairs, car ils peuvent facilement comprendre la dynamique qui les sous-tend.

Deuxièmement, l'**éducation par les pairs contre le racisme et le racisme invisible**

lutter contre ces phénomènes par des moyens pertinents pour les jeunes : les jeunes éducateurs pour les pairs savent ce qui fonctionne le mieux avec leurs pairs, ce qui fera bouger leur "tête et leur cœur" et ce qui peut être la meilleure approche pour provoquer un changement. Les jeunes éducateurs pour les pairs servent également de modèles à d'autres jeunes ; ils peuvent donc influencer les changements d'attitude.

Troisièmement, l'**éducation par les pairs donne aux jeunes les moyens d'agir contre le racisme** : le racisme et la discrimination entraînent souvent un sentiment d'impuissance et de désespoir. L'éducation par les pairs redonne le pouvoir aux jeunes qui peuvent devenir des agents du changement. Très souvent, l'éducation par les pairs est un point de départ pour de nombreux jeunes qui se sentent responsabilisés après l'expérience et s'impliquent dans des mouvements sociaux pour la justice sociale.

L'éducation par les pairs contre le racisme en pratique

La mise en œuvre de programmes d'éducation par les pairs avec des jeunes comporte plusieurs étapes importantes :

1. Sélection des pairs éducateurs

Il s'agit d'une première étape, mais elle est très importante pour l'avenir du programme. En principe, le programme devrait être ouvert à tous les jeunes. Toutefois, le programme d'éducation par les pairs contre le racisme devrait prendre en compte certains critères de sélection : les jeunes devraient être motivés et prêts à discuter de sujets très sensibles et difficiles, ils devraient montrer de l'intérêt pour le développement de nouvelles compétences, ils ne devraient pas être ouvertement racistes (xénophobes, homophobes, etc.), ils devraient être motivés pour être prêts à travailler avec des groupes de personnes, et enfin, ils devraient croire aux valeurs de la tolérance, de la justice sociale et de la non-discrimination.

2. Formation

La formation des jeunes éducateurs pour les pairs est une partie essentielle du processus. Cette partie prend généralement beaucoup de temps. Outre le contenu lié au sujet (définitions du racisme, racisme invisible, discrimination, etc.), elle doit inclure les éléments suivants : principes de l'éducation non formelle, méthodes de travail en groupe, dynamique de groupe, travail en

équipe, gestion des conflits au sein du groupe, gestion des situations difficiles. Il convient également de consacrer du temps à la préparation du scénario de l'atelier et à sa mise à l'essai.

3. Ateliers

Les ateliers sont les moments où les pairs éducateurs mettent en pratique les compétences qu'ils ont acquises. Il est préférable d'organiser des ateliers avec les jeunes qui ne soient pas trop longs (une heure et demie) et qui soient animés par au moins deux pairs éducateurs.

4. Soutien

Les pairs éducateurs ont besoin d'un soutien continu non seulement pour parler de leurs sentiments et de leurs expériences, mais aussi pour améliorer le programme. Cette partie du processus est très importante pour le développement des compétences, car elle offre un espace pour l'autoréflexion et l'amélioration de soi. C'est pourquoi il est préférable d'organiser des séances de retour d'information après chaque atelier, ainsi qu'un mentorat individuel ou de groupe.

5. Évaluation et suivi

La dernière étape du processus comprend l'évaluation par le groupe de ce qui s'est passé, de ce qui a été appris et de ce qui peut être amélioré. Il s'agit d'un moment d'apprentissage pour l'ensemble du groupe et d'un moment où les prochaines activités peuvent être planifiées. Il peut être difficile de réfléchir à l'ensemble du processus, mais il est important d'avoir une perspective sur ce qui a été réalisé et sur ce qu'il reste à faire. La réflexion sur son propre apprentissage (ce qu'il me reste à apprendre) devrait faire partie de ce processus.

Intégration de la lutte contre le racisme

Intégration de la lutte contre le racisme dans le travail avec les jeunes

"En théorie, personne n'a de problème avec l'antiracisme. En pratique, dès que les gens commencent à faire des choses antiracistes, on ne compte plus les commentateurs qui sont convaincus que les antiracistes font fausse route. Cela se produit même parmi les personnes qui se considèrent comme progressistes".

Reni Eddo-Lodge

En paraphrasant l'auteur du livre "Why I'm no longer talking to white people about race", Reni Eddo-Lodge, nous pouvons dire qu'en théorie, nos sociétés (du moins certaines d'entre elles) ont tendance à devenir plus inclusives, avec un nombre croissant de personnes qui se considèrent comme antiracistes. Dans la pratique, cependant, nous pouvons observer des comportements racistes de la part de personnes qui se considèrent comme antiracistes. Dans son livre, Reni Eddo-Lodge parle du meurtre d'un garçon noir nommé Stephen Lawrence et l'utilise pour réfléchir au racisme de la manière suivante :

"Nous aurions pu nous demander honnêtement s'il était acceptable de prendre deux décennies pour condamner seulement deux membres du gang qui a assassiné un adolescent innocent. Nous aurions pu nous demander si nous avions honte de cela. Nous aurions peut-être pu parler du fait que le racisme n'est une priorité politique que depuis moins d'un demi-siècle. Nous aurions pu avoir une conversation sur les émeutes et la race, sur la responsabilité, sur la manière d'aller de l'avant après l'affaire raciale la plus célèbre de Grande-Bretagne. Nous aurions pu discuter de la manière de commencer à éliminer le racisme. Nous aurions pu commencer à nous interroger sur la meilleure façon de guérir. Cette conversation aurait pu être déterminante. Au lieu de cela, la conversation que nous avons eue a porté sur le racisme à l'encontre des Blancs. Le racisme ne va pas dans les deux sens. (...) Nous devons le reconnaître".

Nous pouvons nous demander pourquoi il en est ainsi. Pourquoi y a-t-il une grande différence ? entre la théorie et la pratique, et pourquoi il arrive que même des personnes

avec de bonnes intentions finissent par agir de manière raciste. Enfin, y a-t-il quelque chose que nous puissions faire dans notre vie et dans notre travail quotidien avec les jeunes ? L'une des choses que l'on peut faire et qui est omniprésente dans le travail de jeunesse est l'intégration antiraciste.

Qu'est-ce que l'intégration de l'antiracisme ?

En prenant un dictionnaire et en vérifiant la définition de mainstream (nom), nous pouvons trouver "the principal or dominant course, tendency, or trend", ou (adjectif) belonging to or characteristic of a principal, dominant, or widely accepted group, movement, style, et to send into the mainstream means to join the main force (envoyer dans le mainstream signifie rejoindre la force principale). Ainsi, lorsque nous parlons d'intégration de l'antiracisme, nous voulons donner de l'importance et de la visibilité à la question, consacrer suffisamment de temps et de ressources à nos activités sur le sujet, rendre l'antiracisme pertinent. Plus important encore, nous ne le faisons pas parce qu'il s'agit d'une priorité fixée par les donateurs, que nous devons aborder dans nos projets, mais parce que nous croyons vraiment en son importance.

L'intégration de la lutte contre le racisme est importante et nécessaire pour deux raisons principales. Tout d'abord, pour sensibiliser au racisme, car la sensibilité à ce sujet est encore relativement faible. Si nous lisons et écoutons les expériences des personnes de couleur, nous comprendrons que le chemin à parcourir est encore très long, que la représentation de l'histoire des non-Blancs dans les programmes scolaires est insuffisante, de même que la représentation des personnes de couleur dans la culture populaire, les médias, etc. La deuxième raison pour laquelle nous avons besoin du mainstreaming est de normaliser l'antiracisme au lieu du racisme. Nous aimerais avoir une société antiraciste. Nous aimerais que les jeunes ne se contentent pas d'affirmer qu'ils ne sont pas racistes, mais qu'ils entreprennent des actions antiracistes. Pour ce faire, il faut donner à l'antiracisme suffisamment d'espace et de visibilité. Nous devons l'intégrer dans tous les aspects de notre travail afin de le rendre plus juste et plus applicable aux besoins des communautés minoritaires, mais aussi pour que nous puissions constamment envoyer le message dans notre environnement sur l'importance de la lutte contre le racisme. De ce point de vue, nous pourrions comparer le mainstreaming antiraciste à la chanson que l'on entend une fois et que l'on saute dans son lecteur, mais après

Il'avoir écoutée cinquante fois, on ne peut pas se l'enlever de la tête et on continue à la chanter encore et encore. C'est ainsi qu'il

peut devenir normalisé - tout comme le racisme invisible est profondément ancré dans notre environnement et constitue la norme, nous devrions nous efforcer de le remplacer par l'antiracisme et d'en faire la norme.

Intégration de la lutte contre le racisme dans le travail de jeunesse

Lorsque nous parlons de l'intégration de l'antiracisme dans le travail de jeunesse, nous faisons référence à toutes les actions qui peuvent contribuer à rendre le racisme et ses conséquences visibles, à sensibiliser à la nécessité de garantir la représentation et la visibilité des personnes issues de différentes minorités, à promouvoir la diversité et l'inclusion, et enfin à motiver les jeunes à devenir proactifs dans l'élimination du racisme. Il est important de souligner qu'il n'est pas nécessaire d'organiser des activités spécifiques axées sur l'antiracisme, mais plutôt de réfléchir à la manière dont nous, en tant qu'animateurs de jeunesse, pouvons introduire le thème de l'antiracisme dans nos activités quotidiennes avec les jeunes et en faire un élément transversal. Par exemple, disons que vous dirigez un club de théâtre pour les jeunes, que vous rencontrez les jeunes une fois par semaine et que vous préparez une pièce qui sera présentée à un public plus large à la fin de l'année. Pouvez-vous faire quelque chose pour intégrer la lutte contre le racisme dans cette activité sans modifier l'objectif principal d'une pièce de théâtre ? Oui, il y a différentes façons de le faire.

Quelques-unes de nos recommandations :

1. Veiller à ce que les professionnels travaillant avec les jeunes soient formés à la lutte contre le racisme.

La formation est essentielle pour pouvoir intégrer l'antiracisme dans le travail avec les jeunes. Les animateurs doivent être préparés à toute situation pouvant survenir dans le groupe, y compris les réactions possibles à des comportements ou commentaires racistes. Les animateurs doivent être prêts à discuter des questions liées au racisme et/ou à l'inclusion, ce qui n'est tout simplement pas possible sans une préparation adéquate.

2. Travailler sur les compétences antiracistes des animateurs de jeunesse, parce que le personnel est politique

Dans la pratique du travail de jeunesse, les animateurs deviennent très souvent des modèles pour les jeunes, et leurs comportements ou actions sont souvent remarqués et/ou

reproduits. Il est donc essentiel que les professionnels de l'animation socio-éducative agissent en accord avec les valeurs que nous promouvons. Puisque nous savons déjà que le racisme est une conséquence

Si nous travaillons à les déconstruire avec les jeunes, nous pouvons donner l'exemple en n'abusant pas de notre pouvoir en tant qu'animateurs de jeunesse, mais en le partageant avec les jeunes avec lesquels nous travaillons. Il s'agit déjà d'une étape importante dans le mainstreaming antiraciste.

3. Réfléchir à la manière d'intégrer des thèmes liés à la lutte contre le racisme dans les activités.

Si nous revenons à l'exemple de la pièce de théâtre, pour intégrer l'antiracisme, nous pouvons envisager de sélectionner une pièce créée par un auteur de couleur ou dont le protagoniste appartient à une minorité. Alternativement, ou parallèlement, nous pouvons discuter avec les jeunes de ce qui pourrait rendre la pièce ou le spectacle plus inclusif. Nous pouvons également demander aux jeunes : pourquoi imaginons-nous Juliette, dans la célèbre pièce de Shakespeare, comme une jeune fille blanche, mince et aux cheveux longs ? Et dans quelle mesure est-il nécessaire de reproduire cette image ?

4. Sensibilisation des jeunes issus de minorités en les invitant à participer à des activités

Ceux d'entre nous qui travaillent dans le domaine des projets internationaux de jeunesse affirment presque toujours qu'ils incluent dans leurs activités des jeunes ayant moins d'opportunités. Cependant, lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre, de nombreuses organisations affirment qu'elles voulaient inclure des jeunes issus de minorités ou ayant d'autres difficultés, mais qu'ils n'ont tout simplement pas posé leur candidature. Mais nous pouvons nous demander si nous avons fait assez pour les encourager et les motiver à participer. Comment avons-nous fait la promotion de nos activités par le biais de canaux appropriés ? La publication de l'offre dans notre bulletin d'information ou sur notre page Facebook, suivie principalement par des personnes déjà informées des possibilités offertes, est-elle suffisante ? Nous devrions nous efforcer d'établir de nouvelles collaborations, de promouvoir nos activités dans les lieux où se trouvent les jeunes, d'aller leur parler et de nous enquérir de leurs besoins. Une autre raison, outre le fait de ne pas être informé, qui limite la participation des jeunes ayant moins d'opportunités est la peur de ne pas pouvoir le faire, pour différentes raisons, comme l'argent, l'accessibilité ou l'estime de soi. Par exemple, une personne à mobilité réduite peut craindre de ne pas pouvoir participer

parce que l'espace n'est pas adapté. C'est pourquoi nous devons être proactifs et informer sur l'accessibilité dans ce cas.

5. Garder un espace sûr

Lorsque nous parlons d'espace sécurisé, nous voulons généralement dire que nous consacrons du temps et des efforts supplémentaires à la création d'une sécurité émotionnelle au sein du groupe de jeunes avec lequel nous travaillons et que nous veillons à ce qu'il y ait des règles communes sur lesquelles le groupe s'accorde. C'est particulièrement important lorsque nous travaillons avec des groupes divers. Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, les microagressions sont souvent inconscientes, mais elles n'en sont pas moins nuisibles. En créant des espaces sûrs où chacun est encouragé à s'exprimer sans être jugé, nous pouvons réellement parvenir à une discussion ouverte. Les participants se sentiront libres de s'exprimer, si quelque chose les met mal à l'aise, et de poser des questions et d'y répondre, ce qui leur permettra d'apprendre à mieux se connaître.

6. Essayer de refléter la diversité dans la communication que nous créons

Trois jeunes gens minces, souriants et blancs qui sautent : c'est l'une des images les plus couramment utilisées pour annoncer des activités de jeunesse. Si la prise de conscience de l'importance de la diversité dans la communication visuelle progresse, des améliorations sont encore possibles. Lorsque nous planifions une activité et que nous préparons une affiche pour la promouvoir, nous devrions réfléchir à la manière de la rendre plus diversifiée et essayer d'inclure des représentations visuelles de personnes issues de groupes sous-représentés. Nous devons réfléchir non seulement à la représentation en images, mais aussi au type de message que nos supports visuels véhiculent, et éviter les images où les personnes issues de groupes sous-représentés sont montrées dans une position d'impuissance.

7. Inclure la lutte contre le racisme dans les politiques de votre organisation

Il est fortement recommandé que les pratiques susmentionnées - entre autres - soient reflétées dans les politiques de nos organisations. Ce faisant, tout d'abord, nous affirmons que l'antiracisme est ancré dans les valeurs fondamentales de notre institution. Cela nous aidera également à assurer la continuité de l'action. Supposons que vous soyez proactifs dans l'intégration de la lutte contre le racisme et que vous soyez formés pour le faire, vous ne voyez donc pas la nécessité de l'officialiser. Mais que se passera-t-il si vous

décidez de changer de poste et qu'une nouvelle personne arrive ?

La prise en compte de la lutte contre le racisme dans vos politiques peut vous fournir une réponse standardisée en cas d'incidents racistes survenant au sein de votre organisation ou lors d'activités avec des jeunes.

Il y a certainement beaucoup d'autres choses à faire, et cette liste sert plutôt à entamer une réflexion sur l'intégration de la lutte contre le racisme dans nos activités. En ce qui concerne les actions concrètes, nous pouvons également suggérer d'observer les journées internationales liées à l'antiracisme, par exemple le 21 mars - la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Nous pouvons également utiliser nos médias sociaux pour partager des contenus rédigés par des personnes de couleur, ou commencer à suivre des personnes travaillant sur ce sujet au sein de nos communautés et, par ce biais, continuer à sensibiliser et à rendre hommage à leur travail. Toutes les actions, même celles qui semblent les plus modestes, comptent et c'est ainsi que, pas à pas, nous pouvons continuer à contribuer à une société plus égalitaire et créer une nouvelle normalité, dans laquelle les personnes issues de groupes sous-représentés sont visibles, reconnues, appréciées et puissantes.

Responsabiliser et impliquer les minorités

Le travail antiraciste avec les jeunes (et en général) n'a pas beaucoup de sens si l'on n'implique pas et ne responsabilise pas ceux qui souffrent le plus du racisme. Même si nos activités éducatives antiracistes visent principalement les représentants de la majorité - parce qu'en règle générale, ils sont les mieux placés pour perpétuer le racisme et en tirer profit - nous devons nous assurer que nous ne laissons pas les communautés de côté dans ce processus. Tout d'abord, le racisme ne peut être pleinement compris que lorsque les expériences de ceux qui le subissent sont dûment prises en compte et que leur voix est entendue. Deuxièmement, en raison de leur situation vulnérable, les jeunes issus de minorités devraient être mieux équipés pour réagir lorsqu'ils sont témoins ou victimes de racisme, et avoir le courage et les systèmes de soutien nécessaires pour le faire. Troisièmement, le fait d'impliquer des jeunes issus de communautés minoritaires dans nos activités éducatives favorise normalement le dialogue interculturel, la déconstruction des stéréotypes et des préjugés et l'instauration d'un climat de confiance entre les communautés, autant d'éléments qui contribuent à leur tour à la création d'un environnement antiraciste. Enfin, notre vision élargie du racisme (qui ne se limite pas à la couleur de la peau, mais fait référence à d'autres types d'oppression) nous permet d'ouvrir une conversation sur la situation des minorités ethniques, des minorités sexuelles, des personnes handicapées, des femmes, etc. dans diverses communautés, où une telle conversation pourrait s'avérer très nécessaire.

Qui sont les minorités ?

Pour des raisons linguistiques, nous définissons souvent une minorité comme un groupe social dont le nombre est inférieur à celui d'un autre groupe social - la majorité. Toutefois, cette définition peut être très trompeuse et d'autres approches ont été adoptées dans le domaine des sciences sociales. Selon nous, ce **qui distingue un groupe minoritaire de la majorité n'est pas son nombre, mais son accès limité au pouvoir** (voir le sous-chapitre sur le pouvoir). L'accès au pouvoir est généralement lié à la taille du groupe, mais pas toujours. L'apartheid en Afrique du Sud en est un triste exemple : pendant des décennies, un groupe beaucoup moins nombreux (les Blancs étaient estimés à 20 % ou moins à l'époque) a eu pratiquement tous les pouvoirs et n'a donc souffert d'aucune exclusion liée à la minorité. Les femmes, qui représentent

généralement un peu plus de la moitié de la population, sont traditionnellement exclues de l'accès au pouvoir - même si elles ont le nombre, elles n'ont pas le pouvoir. Enfin, prenons la perspective de la richesse : selon le rapport sur les inégalités d'Oxfam (janvier 2020), les 2153 milliardaires de la planète possèdent plus de richesses que les autres.

plus de 4,6 milliards de personnes qui représentent 60 % de la population de la planète. Même s'il est très petit en nombre, ce groupe de personnes a un accès sans précédent au pouvoir et ne peut donc pas être considéré comme une "minorité".

Dans le contexte européen, et en particulier dans le cadre de nos initiatives STAR, les minorités seront alors les personnes noires, brunes et autres personnes non blanches, les minorités ethniques et religieuses, les réfugiés et les groupes de migrants (y compris les deuxième et troisième générations), les personnes LGBTI et les personnes handicapées, entre autres. L'égalité entre les hommes et les femmes reste une question transversale, car des oppressions liées au sexe subsistent dans nos sociétés.

Obstacles à l'engagement des minorités dans des actions de jeunesse et antiracistes

Le travail de jeunesse a été appelé à maintes reprises à améliorer son travail de proximité et son travail avec les communautés minoritaires, même si les travailleurs de jeunesse ne sont souvent pas correctement formés et équipés d'outils pour le faire. Toutefois, si les animateurs de jeunesse et les formateurs et facilitateurs de jeunes veulent mieux s'engager dans l'éducation et l'action antiracistes, ils doivent également réfléchir à la manière de mieux impliquer les jeunes issus des minorités dans le processus. C'est plus facile à dire qu'à faire et nous essaierons de donner au moins quelques orientations pratiques dans ce processus. La première étape consiste toutefois à toujours considérer les obstacles auxquels les jeunes issus de minorités peuvent être confrontés lorsqu'ils s'engagent dans des initiatives antiracistes pour la jeunesse. Ces obstacles sont bien résumés dans *How to Engage with Ethnic Minorities and Hard to Reach Groups. Guidelines for Practitioners* (Parnez, T., 2005, p.1) :

[Les groupes minoritaires peuvent rencontrer des difficultés linguistiques, des difficultés d'accès à l'information, ils peuvent penser que les prestataires de services ne se soucient pas d'eux, qu'ils ne les écoutent pas ou même qu'ils n'ont rien à voir avec eux. D'autre part, il a été reconnu que, du côté des prestataires de services, l'interaction entre les différentes parties prenantes est souvent limitée ou inefficace, que les connaissances en matière d'orientation et d'éducation multiculturelles sont limitées, que le manque de ressources,

*I'uniformité politique et le financement restreint
e n t r a î n e n t l'absence de services adaptés.*

Comme le suggère cette citation, l'engagement est un processus à double sens, mais la charge en incombe aux animateurs de jeunesse, aux organisations et aux organismes, car nous sommes en position de force pour prendre des mesures et faire de notre mieux pour surmonter ces obstacles.

Étude de cas : la vague antiraciste en Bulgarie

Dans le cadre du projet STAR, le partenaire bulgare Pro European Network a entrepris une initiative appelée *The Antiracist Wave (la vague antiraciste)* au cours de la période allant de novembre 2019 à janvier 2020. Elle comprenait trois parties : 1) un séminaire de lancement de deux jours, ouvert aux jeunes et aux animateurs de jeunesse de tout le pays, afin de préparer la Vague ; 2) une série d'ateliers de formation sur la lutte contre le racisme et la discrimination. des événements communautaires dirigés par des jeunes, organisés par les participants au séminaire dans leurs propres communautés ; 3) un séminaire de compte rendu et d'évaluation. L'appel à participants était le suivant

Le séminaire de lancement a été annoncé sur le site web et le groupe Facebook du réseau européen Pro et a été partagé dans un certain nombre de groupes Facebook existants pour les Roms et les jeunes Roms. En conséquence, deux ou trois des participants au séminaire de lancement (trente-trois au total) se sont identifiés comme étant issus de la communauté rom. Cela a eu un effet significatif sur la vague suivante : sur les cent et une personnes qui ont participé au séminaire de lancement (trente-trois au total), deux ou trois se sont identifiées comme appartenant à la communauté rom.

a participé à douze événements communautaires à travers le pays, dont plus de la moitié étaient des Roms. Les événements communautaires avaient un aspect éducatif, bien que dans un cas ils aient conduit à une action immédiatement après. Ils se sont déroulés dans les locaux d'organisations locales, d'écoles, de centres communautaires, sociaux et culturels. Dans quelques cas, ils ont impliqué des jeunes issus de communautés particulièrement exclues parce qu'elles se trouvent dans des zones rurales et/ou qu'il n'y a pas d'organisations actives sur le terrain ayant déjà travaillé avec elles. En d'autres termes, l'initiative a touché des personnes qui n'avaient pas été touchées par des initiatives similaires auparavant, ce qui est considéré comme particulièrement précieux. Dans l'ensemble, l'initiative a constitué une grande avancée pour la communauté rom.

Engager les minorités

Pour de nombreuses organisations, animateurs de jeunesse et militants antiracistes, la question principale est de savoir comment atteindre les communautés qui peuvent sembler "difficiles à atteindre", afin de les faire participer à nos activités. Bien entendu, cela dépend beaucoup du contexte spécifique, mais sur la base de notre expérience, nous aimerions fournir quelques lignes directrices générales à ce sujet. Dans de nombreux cas, nous reviendrons sur l'étude de cas présentée pour trouver des exemples.

- Instaurer la confiance

Il va sans dire que l'instauration de la confiance est une pierre angulaire sans laquelle tout travail avec les communautés minoritaires ne serait pas possible. Comme ils évoluent généralement dans un environnement qui leur est hostile, les jeunes issus des minorités ont de bonnes raisons de ne pas faire confiance aux organismes publics et privés qui sollicitent leur attention. Le processus de construction de la confiance est long et prend généralement des années, alors qu'il peut être rompu en un seul jour. Investir dans un processus à long terme d'engagement et d'instauration de la confiance prouve également que nous sommes réellement préoccupés par le bien-être de la communauté minoritaire et que nous n'adoptons pas une approche to-kéniste en cherchant à l'engager parce que notre projet a un certain quota à atteindre. Si nous revenons à l'exemple ci-dessus, le réseau Pro European Network, en tant qu'organisation, a passé des années à travailler avec les jeunes Roms en Bulgarie et s'est progressivement fait un nom en tant que tel. Il s'agit notamment d'être actif dans les débats publics sur les questions roms, d'établir des partenariats avec des organisations roms et des dirigeants roms et d'adopter publiquement des positions pro-roms. À titre d'exemple très concret, l'organisation partage activement des informations et des opportunités liées aux Roms sur ses médias sociaux. L'organisation maintient une ligne d'action similaire à l'égard de la communauté LGBTI et soutient activement la Sofia Pride et d'autres campagnes et initiatives LGBTI.

- Un personnel diversifié

Les organisations de jeunesse doivent toujours s'efforcer d'offrir des opportunités égales en termes d'emploi (ou d'autres types de sélections, par exemple pour les participants à des projets, des formations et des échanges). Toutefois, cela est encore plus important lorsqu'elles tentent activement d'impliquer les communautés minoritaires. Les membres du personnel issus de ces communautés peuvent contribuer à ce processus grâce à leurs réseaux personnels et professionnels, ainsi qu'au processus global d'instauration de la confiance. Dans l'étude de cas ci-dessus, le président du réseau Pro European Network est lui-même Rom, tandis que lui-même et d'autres membres du personnel sont activement engagés dans des processus d'activisme, de plaidoyer et d'autonomisation liés aux Roms. Cela a beaucoup soutenu la portée de l'organisation au sein des communautés roms. L'organisation

a également impliqué des formateurs roms et LGBTI dans ses activités éducatives, y compris les universités d'été STAR.

- Sensibilisation ciblée

Si une organisation ne s'est pas encore engagée auprès d'une certaine communauté minoritaire, le fait d'annoncer son projet sur son site Internet peut être une bonne chose.

Si l'on n'utilise pas les canaux d'information habituels, il est fort probable que l'on n'obtiendra pas de résultats. Dans de tels cas, nous devons faire des recherches et nous assurer que nous utilisons des canaux de communication qui atteindront réellement les jeunes des communautés minoritaires. Cela inclut les groupes thématiques sur Facebook, mais cela peut aussi nous amener à envisager des efforts plus importants en matière de communication hors ligne. Enfin, même si notre stratégie de sensibilisation est bien ciblée, si la confiance n'a pas été établie, il y a toujours un risque qu'elle ne fonctionne pas pleinement.

- Reconnaître et célébrer la culture

De nombreuses lignes directrices conseillent aux organisations de jeunesse et aux animateurs de jeunesse de tenir compte des différences culturelles lors de la planification de leurs activités et événements, par exemple de ne pas organiser d'événements pendant l'Aïd de la même manière que nous ne le faisons pas pendant la période de Noël. Cependant, nous pouvons faire plus que cela, non seulement prendre en compte, mais aussi reconnaître et célébrer les cultures minoritaires dans nos activités. Cela permettra non seulement aux participants non minoritaires de vivre une expérience interculturelle, mais aussi de signaler clairement aux jeunes des minorités qu'ils sont appréciés, eux et leur culture. Ce faisant, nous devons toutefois veiller à ne pas tomber dans des vues superficielles de la culture et/ou dans des stéréotypes supplémentaires. Pour en revenir à l'étude de cas, lors du séminaire de lancement, les animateurs du réseau Pro European Network ont compté en romani (langue rom) lorsqu'ils ont divisé les participants en petits groupes, ou ont joué de la musique rom pendant les pauses. Par le passé, l'organisation avait également inclus un concert d'un groupe rom dans le programme culturel de ses séminaires.

- Souligner l'intérêt personnel

Si de nombreux points abordés jusqu'à présent peuvent être plus génériques et se rapporter à d'autres domaines, celui-ci est un peu plus spécifique au thème de la lutte contre le racisme. Souffrant le plus du racisme, les minorités ont clairement intérêt à s'engager dans des initiatives qui le combattent. Toutefois, les jeunes issus de communautés minoritaires ne le reconnaissent pas forcément de manière consciente, ce qui nous laisse le soin de le souligner de manière respectueuse. L'une des façons d'y parvenir est de reconnaître la contribution des leaders des

minorités, passés et présents, aux mouvements antiracistes, ainsi que celle des personnes "ordinaires" issues des communautés minoritaires qui expriment leur expérience du racisme. Dans l'étude de cas présentée, c'est parce que les jeunes ont pris conscience de l'importance du sujet pour eux qu'ils sont restés engagés et ont fait avancer le processus de leur plein gré.

Renforcer les minorités

L'engagement des jeunes issus de communautés minoritaires dans nos initiatives antiracistes est une étape nécessaire à leur autonomisation, mais elle n'y conduit pas automatiquement. Il en va de même pour la formation, qui est d'une importance cruciale. Même si nous dotons les jeunes leaders des minorités de certaines compétences, il se peut qu'ils ne soient pas toujours en mesure de les utiliser dans leurs communautés et de diffuser le message et l'action pour diverses raisons : manque de confiance, manque d'orientation, manque de financement (par exemple pour couvrir certains frais mineurs). Nous devons faire de l'autonomisation une mission claire dans la planification de notre action et veiller à ce qu'il y ait suffisamment de mesures pour l'atteindre. Dans une telle situation, l'autonomisation signifie au moins trois choses :

- Nous devons faire confiance aux jeunes issus des minorités pour qu'ils prennent en charge le processus ;
- Nous devons transférer le contrôle de nos mains à leurs mains ;
- Nous devons créer un système de soutien qu'ils peuvent utiliser chaque fois qu'ils en ressentent le besoin.

Si nous revenons à l'étude de cas ci-dessus, la stratégie d'autonomisation se reflète bien dans la manière dont la Vague antiraciste est structurée : les jeunes (dont beaucoup représentent les jeunes Roms) sont le principal vecteur des événements communautaires locaux. Ce sont eux qui décident de la forme de l'événement communautaire et qui incitent les participants à venir. Cependant, ils ont bénéficié d'un certain soutien de la part du réseau européen Pro sous les formes suivantes : lignes directrices écrites avec des exercices de formation possibles et d'autres événements ; accès à la consultation et à l'orientation ; soutien financier pour la location de salles, le matériel de formation et les collations ; l'évaluation. Dans quelques cas, des membres du personnel ont également été invités à participer à des événements communautaires, mais même lorsqu'ils l'ont fait, ils n'ont pas pris en charge le processus, qui est resté dirigé par les jeunes. Le personnel du réseau pro-européen a reconnu que certains animateurs de minorités de jeunes n'étaient pas suffisamment préparés pour mener des activités éducatives de leur propre chef, car le séminaire de deux jours ne peut suffire. Cependant, ils ont décidé de faire confiance aux jeunes pour qu'ils se débrouillent bien, et c'est ce qu'ils ont

fait.

GLOSSAIRE

Lutte contre le racisme

Un processus actif et des pratiques visant à identifier, contester, s'opposer et éliminer le racisme en changeant les attitudes et les croyances, les politiques, les systèmes et les structures de manière à ce que le pouvoir soit partagé et distribué équitablement dans la société. L'antiracisme peut être pratiqué par des individus (en soutenant des organisations antiracistes, en présentant ses propres convictions sur les médias sociaux, en participant à des événements antiracistes), des organisations/mouvements (en organisant diverses actions ou campagnes antiracistes, en dispensant une éducation antiraciste, en plaident pour un changement de politique) ou des institutions publiques (en élaborant et en mettant en œuvre des politiques antiracistes) ou d'autres acteurs, tels que les médias (en promouvant l'antiracisme, en appelant à l'action). Les mouvements sociaux ont toujours été en première ligne de la lutte contre le racisme, organisant parfois des actions/manifestations spontanées contre le racisme. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'événements pacifiques, mais certains ont pu adopter une approche très radicale ou violente, en particulier dans les cas de violations flagrantes des droits de l'homme.

Éducation antiraciste

L'éducation antiraciste est l'un des outils les plus importants utilisés par les organisations, en particulier les organisations de jeunesse, pour développer les connaissances, les aptitudes et les compétences des gens afin qu'ils soient plus conscients de l'impact du racisme et qu'ils s'impliquent dans des actions pour s'y opposer. Elles le pratiquent également en organisant des activités interculturelles qui mettent en contact des personnes d'origines différentes : de cette manière, les gens deviennent plus conscients du racisme et de son impact sur des individus particuliers et, par conséquent, ils peuvent être plus motivés pour agir contre le racisme.

Émotions

Selon le livre "*Discovering Psychology*", une émotion est un état psychologique complexe qui implique trois composantes distinctes : une expérience subjective, une réponse psychologique et une réponse comportementale ou expressive.

Les émotions raciales apparaissent souvent dès l'enfance, lorsque les enfants commencent à acquérir des connaissances raciales et à faire l'expérience du pouvoir racial. Cependant, les émotions raciales ne sont pas seulement des sentiments générés au sein d'un individu, elles sont également sociales. Lorsqu'elles émergent, elles imprègnent les espaces et les personnes qui les entourent. Pour en savoir plus, voir l'article "Racisme et émotions" au chapitre 2.

Droits de l'homme

Les droits de l'homme sont des droits universels qui appartiennent à tous les individus uniquement parce qu'ils sont des êtres humains. Ils proclament des normes minimales permettant aux personnes de vivre leur vie dans la dignité, qui est la source de tous les droits de l'homme. Les droits de l'homme ont une double nature : d'une part, il s'agit de normes morales (fondées sur des valeurs telles que la liberté, la justice, l'égalité, la non-discrimination et la solidarité) et, d'autre part, il s'agit de dispositions juridiques inscrites dans des documents relatifs aux droits de l'homme, tels que des conventions, des pactes ou des chartes. Les droits de l'homme régissent les relations entre un individu et l'État, qui est responsable de garantir la jouissance des droits de l'homme à tous les individus, par exemple en adoptant des lois, en créant des institutions ou en s'abstenant de toute action susceptible d'être discriminatoire. Toutefois, en raison de la nature dynamique des droits de l'homme (le monde change et les personnes sont donc confrontées à de nouveaux défis), il existe davantage de documents relatifs aux droits de l'homme qui régissent les relations entre l'État et les groupes de personnes (droits collectifs, par exemple les droits des minorités). Les droits de l'homme reposent sur le principe selon lequel le pouvoir du dirigeant (gouvernement) n'est pas illimité : les gens ont une certaine sphère d'autonomie qu'aucun pouvoir ne peut envahir ; il devrait y avoir des mécanismes qui limitent le pouvoir de l'État pour protéger les droits et les libertés des gens, qui peuvent également prendre des décisions concernant le pouvoir de l'État (droit de réunion et d'association, droit de vote et d'éligibilité, etc.).

Les droits de l'homme sont :

- Universelles - elles appartiennent à tous les citoyens, quels qu'ils soient et où qu'ils vivent.
- Indivisibles - ils doivent tous être garantis ; l'État ne peut pas choisir seulement certains d'entre eux.
- Inaliénables - ils sont toujours présents et ne peuvent être retirés (même s'ils peuvent être violés).
- Interrelation - la jouissance de certains droits de l'homme dépend d'autres droits de l'homme ; dans le même temps, la violation d'un droit de l'homme est généralement liée à d'autres violations des droits de l'homme.

Les droits de l'homme peuvent être civils et politiques (par exemple, le droit de vivre, le droit à un procès équitable, le droit de ne pas être torturé, le droit de se marier, la liberté de religion, la liberté d'expression, la liberté de ne pas être discriminé ou la liberté de réunion et d'association), sociaux, économiques ou culturels (par exemple, le droit à l'éducation, à l'emploi, à la santé et à la sécurité).

travail, droit à la rémunération, droit à la sécurité sociale, droit aux services de santé, droit au logement, droit aux loisirs, droit aux bienfaits de la science et de la culture). Il existe également des droits émergents : de nouveaux droits de l'homme qui apparaissent au fur et à mesure que le monde change, comme le droit de vivre dans un environnement sain ou le droit à l'internet.

Comme les droits de l'homme régissent la relation entre un individu et l'État, ils peuvent être violés par l'État. Cependant, l'approche dite horizontale des droits de l'homme explique que les droits de l'homme peuvent être violés par d'autres personnes. Par exemple, l'une des raisons pour lesquelles certaines personnes recourent à la violence domestique peut être due au fait qu'elles savent que de telles infractions restent souvent impunies car les lois sur la violence domestique sont faibles et qu'il est facile de s'en tirer à bon compte.

Le système international de protection des droits de l'homme comprend divers instruments relatifs aux droits de l'homme au niveau des Nations unies (Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels, Convention relative aux droits de l'enfant) ou d'autres organisations internationales (telles que l'Organisation internationale du travail). Au niveau européen, les mécanismes de protection des droits de l'homme sont principalement mis en œuvre par le Conseil de l'Europe (Convention européenne des droits de l'homme). La Cour européenne des droits de l'homme de Strasbourg accepte les plaintes des personnes qui estiment que leurs droits fondamentaux ont été violés sur le territoire de l'État qui a ratifié la Convention européenne des droits de l'homme (il n'est pas nécessaire d'être citoyen de l'État). L'Union européenne utilise le terme de droits fondamentaux pour exprimer le concept de droits de l'homme dans le contexte spécifique de l'UE (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Intersectionnalité

Ce terme est utilisé pour décrire la manière de comprendre et d'analyser la complexité du comportement humain, du monde et des personnes, en soulignant le fait que les personnes possèdent des identités différentes, qui interagissent les unes avec les autres et influencent la manière dont nous pensons et agissons. En ce qui concerne le racisme, le terme est utilisé pour souligner le fait que les différentes identités doivent être considérées les unes par

rappor t aux autres, par exemple les origines ethniques doivent être considérées par rapport à la couleur de la peau, à l'âge, aux capacités/incapacités, au type de corps,

la religion, l'orientation sexuelle, le sexe, etc. Le racisme est souvent perpétré sur la base de plusieurs facteurs : non seulement l'ethnicité ou la nationalité, mais aussi, par exemple, le handicap et le sexe en même temps.

Le racisme invisible

Le racisme invisible fait référence à des comportements nuisibles qui sont considérés comme normaux et acceptés par la société. La ligne de démarcation entre ce que nous connaissons tous sous le nom de racisme et ce qu'est le racisme invisible est une ligne de tolérance. Quelques exemples de racisme invisible : raconter des blagues racistes, éviter le contact avec des personnes appartenant à un groupe ethnique différent, en allant simplement de l'autre côté de la rue, ou décider de ne pas sortir avec une personne qui n'est pas blanche. Ces comportements, bien qu'ils ne soient pas considérés comme nuisibles par beaucoup, peuvent conduire à l'exclusion, à l'anxiété et influencer le bien-être. Pour en savoir plus, voir l'article "Racisme invisible et microagressions" au chapitre 2.

Micro-agressions

Les microagressions sont de brèves et banales indignités quotidiennes, verbales, comportementales et environnementales, intentionnelles ou non, qui communiquent des insultes hostiles, désobligeantes ou négatives sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle et la religion, et qui visent une personne ou un groupe. Principaux types de microagressions :

La micro-agression est la forme d'agression la plus directe et la plus proche du sexism, du racisme ou de l'homophobie à l'ancienne. Les micro-agressions sont des dérogations explicites qui visent à blesser les groupes cibles, à les faire se sentir indésirables, menacés ou inférieurs, et parce qu'elles ont ces objectifs clairs, elles sont la plupart du temps conscientes.

Les micro-insultes sont des communications qui transmettent de l'impolitesse et de l'insensibilité, souvent basées sur des stéréotypes, et il est très probable qu'elles soient inconscientes. Très souvent, les messages sont tellement cachés que, dans un premier temps, même les cibles n'en sont pas conscientes.

Les microinvalidations sont des communications ou des indices qui excluent, nient ou annulent les pensées, les sentiments ou la réalité vécus par certains groupes. Le meilleur

exemple qui puisse illustrer ce type de microagression est de faire en sorte que quelqu'un se sente étranger dans son propre pays. C'est un exemple très courant de microracisme que de complimenter les Noirs.

les personnes nées dans le pays de l'incident, sur leur très bon niveau de langue locale.

Pour en savoir plus, voir l'article "Racisme invisible et microagressions" au chapitre 2.

Rapports de force

Il s'agit de relations dans lesquelles une personne a un pouvoir social formateur sur une autre, et est capable d'amener l'autre personne à faire ce qu'elle souhaite (que ce soit en l'obligeant à obéir ou d'une manière moins contraignante, voire plus subtile). Les relations de pouvoir sont des objets sociaux dans lesquels le pouvoir est opérationnel de par la nature de la relation ; en général, cela combine une mesure d'autorité avec la capacité formative d'avoir un effet désiré sur l'autre personne. Pour en savoir plus, voir l'article "Racisme et pouvoir" au chapitre 2.

Pouvoir symbolique

Le concept de pouvoir symbolique a été introduit pour la première fois par le sociologue français Pierre Bourdieu pour rendre compte des modes tacites, presque inconscients, de domination culturelle/sociale qui se produisent dans les habitudes sociales quotidiennes maintenues sur les sujets conscients. Le pouvoir symbolique rend compte de la discipline utilisée contre autrui pour confirmer la place de l'individu dans la hiérarchie sociale, parfois dans les relations individuelles, mais plus fondamentalement à travers le système des institutions, en particulier l'éducation. Également appelé "soft power", le pouvoir symbolique comprend les actions qui ont une signification ou des implications discriminatoires ou préjudiciables, telles que la domination du genre et le racisme. Pour en savoir plus, voir l'article "Racisme et pouvoir" au chapitre 2.

Privilège

Les priviléges désignent un ensemble de bénéfices non mérités ou d'avantages cachés accordés à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe social spécifique. La société accorde des priviléges à des personnes en raison de certains aspects de leur identité, tels que la race, la classe, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la situation géographique, les capacités et la religion, pour n'en citer que quelques-uns. Pour en savoir plus, voir

Course

Le dictionnaire Oxford définit la race comme "chacune des principales divisions de l'humanité, ayant des caractéristiques physiques distinctes". En outre, comme l'affirme Janine Young Kim dans "Racial emotions and the feeling of equality" (émotions raciales et sentiment d'égalité), il existe un large consensus sur le fait que la race est une construction sociale. Cela implique que la race n'est pas purement cognitive, mais qu'elle est également imprégnée d'une signification émotionnelle.

Racisme

Le racisme est une croyance ou une doctrine qui affirme que les caractéristiques humaines distinctives, les capacités, etc. sont déterminées par la race et qu'il existe des races supérieures et inférieures. Il peut s'agir d'une attitude, d'une action, d'une structure institutionnelle ou d'une politique sociale. Il existe différentes théories qui remettent en question le concept de race lui-même. Par conséquent, le concept de racisme peut s'appliquer à d'autres formes de croyances qui divisent les groupes en supérieurs et inférieurs (par exemple, sur la base des origines ethniques, du sexe, de l'orientation sexuelle, des capacités/incapacités, etc.)

Le daltonisme

L'indifférence à la race ou à la couleur reflète un idéal de société dans lequel la couleur de la peau est insignifiante. En tant que concept, il a joué un rôle important dans les mouvements internationaux de lutte contre la discrimination dans les années 1950 et 1960. Le racisme daltonien est la croyance que le racisme n'est plus un problème et que nous avons tous les mêmes chances. Les personnes qui souscrivent aux explications daltoniennes affirment qu'elles ne voient pas la couleur de la peau des gens et croient que tout le monde est égal. En ne voyant pas et en ne reconnaissant pas qu'il existe des races, on ne peut pas non plus voir et reconnaître le racisme. Par conséquent, en vivant dans un monde caractérisé par un racisme systémique et de nombreux préjugés intérieurisés et inconscients, le fait d'être daltonien devient un défi pour la lutte contre le racisme.

Privilège blanc

Le privilège blanc est l'absence des conséquences du racisme : absence de discrimination structurelle, absence de perception de sa

Constellations . Un manuel pour travailler avec les jeunes sur le thème du racisme et du racisme invisible

race comme un problème, (...) absence de "moins de chances de réussir en raison de sa race". Le privilège blanc est l'avantage social non mérité, le plus souvent non reconnu, que les Blancs ont sur les autres groupes raciaux simplement parce qu'ils sont blancs.

Ce manuel a été créé dans le cadre d'une initiative internationale à long terme intitulée "Stand Together Against Racism - STAR" qui a été mise en œuvre en Espagne, en Italie, en Pologne et en Bulgarie au cours de la période 2017- 2020 avec le soutien financier du programme Erasmus+.

Le projet a permis aux partenaires de ces quatre pays de partager leurs meilleures pratiques en matière de travail avec les jeunes sur le thème du racisme et de mettre en avant l'idée d'un racisme invisible. Il a permis à quatre organisations partenaires de cocréer un certain nombre d'outils éducatifs et de les utiliser dans le cadre d'un engagement direct avec des milliers de jeunes lors de huit camps d'été, de plus de cinq cents ateliers scolaires et de quatre-vingts réunions communautaires. Le présent manuel s'inspire largement de cette expérience au niveau local.

Nous avons également créé un cours en ligne ouvert à tous, disponible en anglais et en espagnol pour un apprentissage autonome sur www.youth-mooc.eu et nous maintenons un site web thématique www.invisible-racism.eu.



Erasmus+