

Agir contre le racisme

Expériences et recommandations pour la gestion de projets

**Fonds de projets contre le racisme et
en faveur des droits de l'Homme 2001–2005
Département fédéral de l'intérieur**

Agir contre le racisme

Expériences et recommandations pour la gestion de projets

**Fonds de projets contre le racisme et
en faveur des droits de l'Homme 2001-2005
Département fédéral de l'intérieur**



LA CONFÉDÉRATION SOUTIENT DES PROJETS DANS LES
DOMAINES DE FORMATION, SENSIBILISATION, PRÉVENTION,
AIDE AUX VICTIMES ET GESTION DE CONFLITS.

Sommaire

Auteur Daniel Kessler	
Rédaction Kathrin Spring	
Réalisation du film Anne Voss, David Herrmann	
Mise en page de la publication Rohner & Brechtbühl	
Conception DVD Philippe Weibel	
Bande dessinée Extrait de la BD «Moi Raciste!?!», produite par le Conseil de l'Europe. La bande dessinée est publiée par la Fondation Education et Développement; elle est complétée par un dossier pédagogique. Commandes à l'adresse: www.globaleducation.ch	
Editeur Service de lutte contre le racisme Département fédéral de l'intérieur Secrétariat général CH-3003 Berne ara@gs-edi.admin.ch www.edi.admin.ch/ara	
	3 Avant-propos
	5 Préface
	9 Introduction
	13 Lutter contre le racisme à l'aide de projets
	15 Planification du projet
	27 Réalisation du projet
	34 Suites du projet
	35 A éviter!
	37 Applications et concrétisations
	39 Ecole
	40 Planification du projet
	47 Réalisation du projet
	51 Exemples
	54 Monde du travail
	55 Planification du projet
	60 Réalisation du projet
	64 Exemples
	70 Voisinage social: commune, quartier, associations, etc.
	71 Planification du projet
	76 Réalisation du projet
	79 Exemples
	83 Champs de travail
	83 Production et présentation de vidéos, musique, danse, théâtre, expositions, etc.
	86 Exemples
	89 Sensibilisation par des représentations théâtrales
	93 Exemples
	95 Action sociale communautaire
	99 Exemples
	102 Réalisation d'une manifestation contre le racisme
	108 Exemples
	110 DVD

L'engagement contre le racisme est l'affaire de tous

La protection de la dignité humaine est un objectif qu'un Etat de droit ne doit jamais perdre de vue. Les lois doivent garantir une bonne coexistence entre tous les êtres humains. L'Etat est responsable pour créer les conditions cadres de lutte contre la discrimination.

Le Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme a été instauré par le Conseil fédéral dans le cadre des débats sur la position de la Suisse pendant la Seconde Guerre mondiale. En lien avec les enseignements de l'histoire, l'objectif était avant tout prospectif. Le Fonds a permis de se confronter avec les problèmes actuels, tout en proposant des pistes d'action pour le futur.

Les cinq années d'existence du Fonds ont mis en relief le potentiel du travail de prévention et de sensibilisation effectué dans le cadre de projets proches du terrain. Le Fonds a permis d'initier des projets pilotes, de développer les collaborations et le savoir-faire.

Cette expérience a aussi montré que, si la Confédération donne un cadre légal contre les discriminations, elle ne peut pas tout faire à elle seule. L'engagement de chacun est essentiel. Nous devons aussi mettre en contexte cette problématique avec des thématiques proches. L'éducation à la citoyenneté, la prévention de la violence et de la drogue, la promotion de l'intégration ou la lutte contre l'extrémisme à l'armée sont quelques-uns des champs d'action de la Confédération dans lesquels la lutte contre le racisme est intégrée de manière spécifique.

La lutte contre les discriminations se fait à tous les niveaux de la société. Il y a la Confédération, les cantons et les communes qui jouent chacun un rôle important en raison de leur proximité avec les citoyens.

La Confédération continuera à soutenir le travail du Service de lutte contre le racisme. Elle soutiendra des projets ciblés mis sur pied par les acteurs de la société civile, qu'il s'agisse d'initiatives privées ou lancées par des associations et des institutions. La Confédération concrétise ainsi sa volonté de s'engager à long terme contre le racisme.

*Pascal Couchepin, conseiller fédéral
Chef du Département fédéral de l'intérieur*

Que faire contre le racisme?

Une tâche étatique

La discrimination et le racisme ne menacent pas seulement les personnes en tant qu'individus, mais bien notre société dans son ensemble. En effet, le droit de mener une vie dans la dignité est le fondement de toute société. C'est un droit de chaque personne, et non une grâce dépendant de l'arbitraire ou du pouvoir de certains individus ou de certains groupes.

Un état de droit se mesure aussi à sa capacité de garantir les droits humains pour tous et de protéger chaque personne de telle sorte que ses droits fondamentaux ne soient pas affectés. Chacun, indépendamment de son sexe, de son statut ou de son origine doit pouvoir se sentir bien et en sécurité dans notre pays, y compris les femmes, les gens du voyage, les handicapés, ceux d'une autre croyance, les requérants d'asile et les personnes d'une autre couleur de peau, pour ne mentionner que quelques groupes qui sont fréquemment victimes de la discrimination et du racisme.

Sans conteste et sans compromission, il est donc raciste:

- *De nier que les droits humains et les droits fondamentaux ancrés dans notre constitution ont la même validité partout et pour tous ceux qui vivent dans notre pays;*
- *De constituer des catégories de personnes qui devraient avoir moins de droits et qui auraient besoin d'une protection moindre;*
- *De discriminer des personnes, voire même de les agresser, car leur apparence est différente, leur origine ou leur religion est autre, ou bien parce qu'elles ont un autre statut juridique.*

Les craintes, telles que celles qui se manifestent en relation avec d'autres cultures, ou les débats controversés sur les problèmes de société, ne sont par contre pas sur le même pied que le racisme. Il n'est pas non plus raciste de se préoccuper de ses propres préjugés. Les responsables de l'Etat doivent cependant veiller à ce que ces craintes et ces préjugés n'évoluent pas en pensées ni en actions racistes. Ils doivent créer les possibilités de traiter ces sentiments et s'engager pour que ces problèmes soient abordés de manière concrète et sans condamnations populistes.

Tout état démocratique doit absolument veiller à ce que les droits humains soient compris et acceptés par toute la population, et pas seulement au plan théorique, mais aussi dans leur application pratique à la vie de tous les jours. Chacun doit savoir à quel point le racisme constitue une menace, aussi bien pour les individus que pour la société dans son ensemble. Chacun doit savoir ce que cela signifie que d'être exposé à la discrimination raciale et ce que l'on peut entreprendre dans les faits contre le racisme.

Les autorités, l'administration, les responsables politiques de la Confédération, des cantons et des communes, mais aussi les responsables de l'économie, de l'éducation et de la culture doivent participer à ces efforts. L'engagement efficace contre le racisme, touchant à tous les milieux de la société, se manifeste par le refus quotidien, cohérent et clair de toute discrimination.

Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme

Ce n'est que sur cette base que des projets contre le racisme, tels que ceux dont traite la présente publication, pourront avoir des effets profonds et durables. Inversement, ces projets peuvent de leur côté soutenir une large politique contre le racisme, l'animer et l'approfondir en lui donnant de nouvelles impulsions. C'est pourquoi l'action de la Confédération dans la lutte contre le racisme est à la fois juste et importante: il s'agit d'une part d'une stratégie reposant sur une large base et touchant à toutes les unités de l'administration, et d'autre part, de l'encouragement de projets ciblés.

Le Conseil fédéral a décidé en 2001, à l'occasion de la publication du rapport de la commission indépendante pour l'étude du rôle joué par la Suisse pendant la Seconde Guerre mondiale (dite «Commission Bergier»), de donner un signe clair et durable contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, et en faveur des droits de l'Homme. Il a mis quinze millions de francs à disposition pour les années 2001 à 2005 pour soutenir des projets de formation, de sensibilisation et de prévention et pour appuyer des services d'aide aux victimes et de conseil en cas de conflits. Pour ce faire, il a créé le Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme. Un sixième du montant mentionné est destiné à des projets dans le domaine scolaire, géré par la Fondation Education et Développement, d'entente avec la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

Près d'un millier de requêtes de projets ont été soumises, représentant un montant global de près de 53 millions de francs. Un peu plus de la moitié des projets ont pu recevoir un appui concret pour lequel près de 14,5 millions de francs ont été dépensés. La documentation des projets indique que le volume total des projets soutenus se monte à environ 56 millions de francs. Ceci signifie que chaque franc du Fonds a généré trois autres «francs» en bénéfice des projets.

Une grande partie des projets n'aurait pas pu voir le jour sans la participation de la Confédération. Ceci démontre à quel point il est juste et important de mettre à disposition des moyens de l'Etat pour soutenir des projets dans les domaines les plus divers de la société.

Des rapports annuels et des évaluations externes attestent des activités menées dans le cadre des projets soutenus par le Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme. Ces documents peuvent être consultés sur le site Internet du Service de lutte contre le racisme. En résumé, les évaluations montrent que les principaux objectifs poursuivis ont pu être atteints grâce à la diversité de plus de cinq cents projets d'envergures différentes, aux multiples intervenants et aux approches novatrices: d'une part, la prise de conscience de l'importance des droits humains pour tous les habitants de notre pays a pu être encouragée tout comme, d'autre part, la reconnaissance de l'importance qu'il y a à aborder la discrimination dans la vie quotidienne.

Perspectives

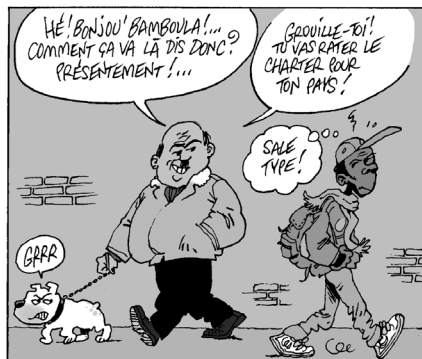
La fin du Fonds ne signifie pas la fin de l'engagement de la Confédération en matière de lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme. En se fondant sur les expériences faites par le Fonds, le Conseil fédéral a défini une stratégie réaliste et à long terme. Le Service de lutte contre le racisme doit encore renforcer ses efforts de coordination. Il doit en particulier veiller à ce que les programmes correspondants d'autres offices de l'administration fédérale tiennent dûment compte de cette problématique.

Cette stratégie permet de réduire tout d'abord à 500 000 francs par an la contribution financière à des projets traitant directement du racisme. La Fondation Education et Développement, soutenue par la CDIP et par la Confédération, continuera à jouer le rôle de centre de compétences et à traiter de la thématique du racisme. C'est elle qui continuera à examiner, accompagner et évaluer les projets scolaires auxquels le Service de lutte contre le racisme apportera un soutien annuel de 300 000 francs.

Les nombreuses expériences faites dans le cadre des projets et que la présente publication rassemble doivent inciter des nouvelles initiatives. Le Service de lutte contre le racisme continuera à soutenir les idées novatrices et les phases pilotes de nouvelles actions, par des moyens financiers et par ses connaissances spécialisées dans le domaine. Il contribuera de manière active à la mise en réseau des activités et à l'approfondissement du savoir-faire qui leur est indispensable.

Michele Galizia, responsable du Service de lutte contre le racisme

Racisme en chaîne



INTRODUCTION

Quels sont les objectifs de cette publication?

Le but de cette publication est de faciliter la planification, l'application et l'évaluation de projets contre le racisme, à l'intention des groupes et organisations intéressés.

Les mesures ciblées et soutenues par l'Etat contre la xénophobie n'ont pas encore de longue tradition en Suisse. C'est pourquoi il importe de faire connaître et de rendre utilisables à long terme les expériences rassemblées de 2001 à 2005 dans le cadre des activités du Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme.

Cette publication est de nature essentiellement pratique et n'a pas de prétentions théoriques. Elle n'analyse pas les problèmes de la discrimination et du racisme et ne propose pas de concepts pour leur élimination. Il s'agit bien plutôt d'indications orientées vers l'action, afin de montrer comment des projets de lutte contre le racisme et de promotion des droits humains peuvent être réalisés de manière à la fois ciblée et efficace.

Les indications formulées reposent sur les expériences rassemblées à partir des projets qui ont bénéficié d'un soutien. Elles ont été réunies dans quinze ateliers que le Service de lutte contre le racisme a conduit en 2005 sur différents sujets (monde du travail, éducation, activités de jeunesse, projets scolaires et de théâtre, interventions et manifestations). Près de deux cents responsables de projets issus de toutes les régions linguistiques de la Suisse ont apporté leurs savoirs et leurs expériences. Les résultats ont été rassemblés dans des rapports qui ont été soumis à l'examen des participants.

Cette proximité de la pratique fait la force de cette publication. En même temps, elle en définit le contexte, mais fixe aussi ses limites. Cette publication ne couvre pas toutes les formes de la lutte contre le racisme, ni tous les domaines dans lesquels des mesures antiracistes sont concevables. Par exemple, cette brochure ne traite pas de la question de savoir comment pourraient être éliminées les causes structurelles à l'origine de la discrimination et du racisme. Pour ce faire, il faudrait des procédures beaucoup plus complètes que celles qui étaient possibles dans le cadre des projets considérés.

Cette publication est divisée en trois parties. La première, intitulée «Lutter contre le racisme à l'aide de projets» renseigne en général sur les expériences et les recommandations dans le cadre des activités du projet. La deuxième partie «Applications et concrétisations» précise ces expériences dans trois domaines ciblés: l'école, le monde du travail et le voisinage social (communes, quartiers, associations, etc.).

Mentionnons également pour le monde du travail la brochure publiée par le Service de lutte contre le racisme et intitulée «Un monde du travail sans discriminations». La troisième partie «Champs de travail» développe les propositions formulées sur la base d'exemples de projets.

De brefs exemples de projets réussis et soutenus par le Fonds illustrent le propos et se veulent être des incitations à prendre contact avec leurs responsables.

D'autres informations sur les exemples présentés (personnes de contact, adresses) se trouvent sur le DVD joint à la présente publication et sur le site Internet du Service de lutte contre le racisme.

Cet agencement de la publication facilitera la recherche des informations utiles aux responsables de projets. Lors de la planification d'un projet, il est toutefois recommandé de consulter également les autres parties de la brochure, en particulier les passages introductifs généraux traitant de la lutte contre le racisme à l'aide de projets.

Lutter contre le racisme à l'aide de projets

En route !



Les projets sont un des moyens de prévention et de lutte contre le racisme.

Pour agir avec succès contre la discrimination et le racisme, il faut d'abord des projets et, ensuite, aussi des stratégies et des activités plus étendues et conçues pour le long terme. Il est donc opportun, dans la phase de planification, de se demander si les activités doivent être réalisées dans le cadre d'un projet seulement, ou si elles n'ont pas besoin d'un fondement plus large et de mesures non limitées dans le temps.

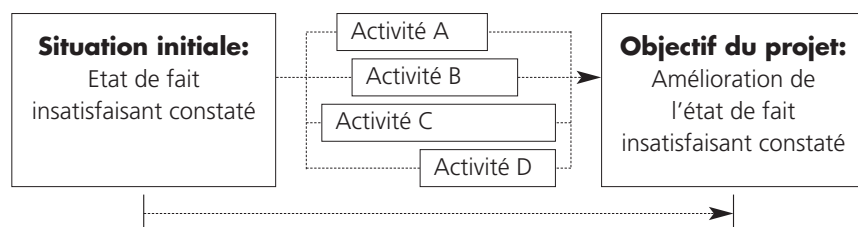
Les projets ne constituent en effet pas la forme d'action appropriée si des mesures de plus longue durée (sur plusieurs années) sont nécessaires, ou si l'on vise des changements importants aux plans institutionnel ou juridique. Il existe alors d'autres formes d'activités telles que, par exemple, des prestations à long terme des services publics ou privés, des processus législatifs ou des actions au plan politique.

Les projets sont une forme appropriée de lutte contre le racisme:

- Lorsqu'un besoin de changement évident a été constaté dans un domaine que l'on peut maîtriser;
- Lorsque les améliorations peuvent être réalisées de manière réaliste et dans un délai clairement délimité.

Les projets se distinguent par leur structure à la fois claire et simple.

Les projets sont un ensemble de mesures délimitées dont les objectifs sont définis et contrôlables. Les responsables de projets sont chargés de l'atteinte de ces objectifs. Les projets visent à obtenir des changements, à améliorer un état de fait. Ils doivent être destinés à des groupes cibles définis avec précision et leur durée est limitée dans le temps.



Les projets doivent être planifiés comme un ensemble de mesures simples à aménager dans le cadre d'activités déterminées. Ils ne doivent pas exiger trop de travail d'organisation. Lorsque les projets sont clairement et simplement structurés, la gestion du projet sera plus aisée.

La réalisation d'un projet est une tâche de gestion confiée aux responsables du projet. Pour l'accomplir, il y a lieu de recourir aux instruments de la planification du projet, de l'exécution et du suivi. Certains de ces instruments sont présentés dans les passages qui suivent de la présente publication. Des informations plus complètes se trouvent dans les publications spécialisées sur la gestion de projets.

■ Planification du projet

La préparation du projet détermine largement sa qualité d'ensemble.

La planification du projet comprend la description aussi précise que possible du problème posé, la détermination détaillée des besoins pour un projet et les analyses de l'environnement dans lequel il est envisagé. A partir de là, les objectifs peuvent être définis et les activités esquissées. Font également partie de la préparation du projet: la définition de la séquence des activités dans le cadre temporel imparti et la détermination des ressources nécessaires (personnel, finances, etc.).

L'expérience tirée de la conduite des projets le démontre: même si le besoin de prendre des mesures de lutte contre le racisme est considérable, cette appréciation n'est pas toujours partagée par toutes les personnes impliquées. C'est pourquoi il faut tenir compte des aspects suivants lors de la planification des activités:

- Si les personnes impliquées ne sont pas disposées à assumer leur part dans la réalisation des mesures de lutte contre le racisme, les projets ne peuvent pas connaître le succès. Cette disponibilité et la volonté de lutter activement contre le racisme ne vont pas de soi: une charge importante de travail, des doutes de nature politique peuvent être à l'origine du manque de volonté de collaborer. La disponibilité pour mener à bien un projet doit donc être d'abord établie. Les personnes intéressées se laisseront motiver si leur intérêt objectif au projet leur est démontré, ce qui pourra alors éveiller leur intérêt personnel à collaborer.
- Il faut s'attendre à ce qu'il y ait des résistances au projet. Ces résistances doivent être prises en compte dans toute la mesure du possible lors de la planification du projet. Les responsables doivent tenter de contourner les résistances et de les réduire par l'argumentation et par la motivation.
- Les projets doivent être aménagés à proximité du quotidien des groupes cibles. Ceci signifie que les projets doivent se raccrocher aux expériences vécues par les groupes cibles et traiter de problèmes qui se posent effectivement aux personnes concernées.

Il faut définir clairement les problèmes que le projet tente d'aborder et son contexte.

Les bases de la planification d'un projet résident en une analyse attentive des problèmes à traiter. Seule cette analyse permet de définir la manière d'agir appropriée. Les réponses aux questions suivantes peuvent contribuer à cette analyse:

■ QUEL EST LE PROBLÈME?

Le problème à aborder doit être décrit de manière à la fois détaillée, mais aussi complète et délimitée que possible. L'historique en fait partie: comment le problème est-il apparu, comment a-t-il évolué? Les problèmes doivent être décrits de manière aussi claire que possible, et de première main. Il y a lieu de déterminer rapidement les responsabilités et de réagir aux «on dit».

■ DANS QUEL ENVIRONNEMENT LE PROBLÈME SE SITUE-T-IL?

Il faut connaître le mieux possible l'environnement dans lequel le projet doit agir: quel est son cadre général? Qui est le plus directement concerné? Qui sont les acteurs et les actrices importants? Peut-on ou doit-on collaborer avec eux? Comment le faire? Quelles sont leurs motivations? Qui est réellement intéressé à trouver une solution? Quels sont les obstacles susceptibles d'entraver la bonne marche du projet? Comment les contourner?

■ LE PROBLÈME ABORDÉ RELÈVE-T-IL EFFECTIVEMENT DU RACISME?

Le racisme, la discrimination raciale, c'est un problème qui se pose de manière analogue au mobbing, au harcèlement sexuel et à l'exclusion des handicapés. Le racisme, c'est discriminer des personnes qui, en raison de leur apparence, de leur origine ou de leur religion sont perçues comme «autres» ou «étrangères». Des personnes sont aussi exclues en raison de leur pauvreté, de la faiblesse de leur position sociale ou de leur âge. Souvent, plusieurs facteurs d'exclusion se combinent entre eux. Souvent, des conflits en relation avec l'accès aux ressources entre couches sociales ou entre groupes d'âge recouvrent des problèmes liés au racisme. Ces deux champs de conflits présentent de grandes similitudes. Le racisme peut être à la source du conflit dans le cas du mobbing également. À l'inverse, le racisme peut être utilisé comme une arme de plus dans une situation de mobbing.

Toute situation problématique qui touche au racisme est complexe. Les causes et les symptômes se recouvrent de multiples façons. C'est pourquoi il est indispensable, lors de la planification d'un projet, d'identifier le problème avec précision afin d'élaborer des mesures ciblées et de s'assurer la collaboration des spécialistes compétents.

La proximité et le recouvrement du racisme avec d'autres problèmes signifie aussi que de nombreux instruments ont d'ores et déjà été développés et éprouvés, susceptibles d'être utilisés pour traiter la discrimination raciale. Les expériences faites dans des domaines tels que l'égalité des genres ou le mobbing peuvent servir d'exemple dans la lutte contre le racisme, à condition toutefois d'être conscient des différences présentes.

■ DES PROJETS QUI TRAITENT DU MÊME PROBLÈME ONT-ILS DÉJÀ ÉTÉ RÉALISÉS?

L'analyse de l'environnement d'un projet comprend aussi la connaissance de projets similaires ayant déjà été réalisés. Pour profiter des expériences faites, il vaut la peine de prendre contact avec les responsables de projets de même nature afin de planifier et de réaliser son propre projet sur une base aussi solide que possible.

Il est pertinent de formuler les objectifs d'un projet de manière aussi précise et réaliste que possible.

Les objectifs indiquent les changements que le projet doit opérer et montrent quel état de fait doit être atteint par le projet. Les indications suivantes seront utiles à la définition et à la formulation des objectifs du projet:

■ DÉDUIRE LES OBJECTIFS DU PROJET DE L'ANALYSE DE LA SITUATION:

La formulation des objectifs veut réagir à un état de fait insatisfaisant défini avec précision, à des circonstances que l'on veut changer, décrites elles aussi avec précision. Les objectifs du projet apparaissent une fois que les problèmes constatés auront été reformulés de manière positive.

Exemple 1

Description du problème	Formulation des objectifs
Dans l'entreprise X / l'école Y, des incidents à connotation raciste se produisent .	Les personnes de l'entreprise X / de l'école Y se comportent de telle sorte qu'il n'y a plus d'incidents à connotation raciste.

Exemple 2

Description du problème	Formulation des objectifs
Il existe dans la commune Z des tensions entre différents groupes de la population et des affrontements racistes menacent.	La commune Z dispose désormais des structures et des mécanismes favorisant la coexistence pacifique de différents groupes de la population.

■ DÉFINIR LES OBJECTIFS QUE LE PROJET DOIT ATTEINDRE, ET NON LE PROCESSUS POUR Y PARVENIR.

Les objectifs ne montrent pas comment atteindre un objectif (ceci fait partie de la planification des activités). Les objectifs définissent la situation que l'on veut atteindre une fois que le projet aura trouvé sa conclusion.

Exemple 1

Formulation correcte de l'objectif	Formulation inappropriée de l'objectif
Les personnes à l'école X / dans l'entreprise Y se comportent de telle sorte qu'il n'y a pas d'incidents racistes.	Le projet motive les personnes intéressées à se comporter de manière non raciste.

Exemple 2

Formulation correcte de l'objectif	Formulation inappropriée de l'objectif
La commune Z dispose de structures et de mécanismes qui encouragent la coexistence pacifique entre différents groupes de la population.	Un processus collectif assure que, dans la commune Z, il n'y ait plus de tensions entre différents groupes de la population.

■ L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DOIT POUVOIR ÊTRE CONTRÔLÉE.

Les objectifs à atteindre par le projet doivent être définis de telle sorte qu'au moment de la conclusion du projet, il soit possible de contrôler s'ils ont été atteints. En même temps que les objectifs, il faut définir des indicateurs de nature à faciliter le contrôle des objectifs.

Ce sont surtout les changements observables des comportements ou des règles d'organisation qui conviennent pour contrôler l'atteinte des objectifs. Ceux qui visent à un changement de la prise de conscience d'un groupe cible ne conviennent que de manière très restreinte, car les effets des projets sur la conscience ne peuvent généralement pas être constatés de manière concrète, de sorte que l'on doit alors recourir à des spéculations.

Exemple 1

Formulation d'un objectif et
indicateur contrôlable

Les personnes à l'école X / dans l'entreprise Y se comportent de telle sorte qu'il n'y a pas d'incidents racistes. Indicateur pour le contrôle de l'atteinte des objectifs: nombre des incidents racistes avant, pendant et après la réalisation du projet.

Formulation d'un objectif
difficilement contrôlable

Les personnes à l'école X / dans l'entreprise Y sont sensibilisées aux problèmes en relation avec le racisme.

Exemple 2

Formulation d'un objectif et
indicateur contrôlable

La commune Z dispose de structures et de mécanismes encourageant la coexistence pacifique entre différents groupes de la population. Indicateur de l'atteinte des objectifs: présence et utilisation d'instruments de résolution des conflits dans la commune.

Formulation d'un objectif
difficilement contrôlable

Les habitants de la commune Z vivent ensemble et en paix.

■ LES OBJECTIFS DOIVENT ÊTRE AMBITIEUX, MAIS RESTER RÉALISTES.

Il importe, lors de la définition des objectifs, de trouver un bon équilibre entre les grandes ambitions et les perspectives concrètes de changement. L'idéal selon lequel chaque projet individuellement doit apporter une contribution notable à l'objectif ambitieux d'une société exempte de racisme est important en tant que motivation pour les responsables de projets. Pour planifier des projets contrôlables avec des objectifs atteignables et pour éviter la frustration, il faut faire preuve de réalisme et de modestie.

Exemple 1

Formulation réaliste
de l'objectif

Les personnes à l'école X / dans l'entreprise Y se comportent de telle sorte qu'il n'y a plus d'incidents racistes.

Formulation trop
ambitieuse de l'objectif

Les personnes à l'école X / dans l'entreprise Y ne sont pas des racistes.

Formulation trop
modeste de l'objectif

Les activités planifiées dans le projet ont été accomplies.

Exemple 2

Formulation réaliste
de l'objectif

La commune Z dispose de structures et de mécanismes encourageant la coexistence pacifique entre les différents groupes de la population.

Formulation trop
ambitieuse de l'objectif

Il n'y a plus de racisme dans la commune Z.

Formulation trop
modeste de l'objectif

La prise de conscience des problèmes en relation avec le racisme est améliorée dans la commune Z.

■ IMPLIQUER LES DIFFÉRENTES PERSONNES INTÉRESSÉES
DANS LA FORMULATION DES OBJECTIFS.

Idéalement, les objectifs d'un projet ne doivent pas être formulés par les seuls «spécialistes», ni par les seuls responsables du projet, mais en associant les différentes personnes intéressées au projet. Si, par exemple, les membres du groupe cible sont impliqués dans la formulation des objectifs, ceci pourra renforcer leur identification avec le projet ainsi que le sentiment d'être responsable des mesures à prendre.

Les points suivants doivent faire l'objet d'une attention particulière en relation avec les objectifs des projets:

- Deux objectifs sont particulièrement importants: les personnes intéressées doivent apprendre à accepter les différences et elles doivent être en mesure de les apprécier de manière positive.
- Les projets contre le racisme ne sont pas destinés à désigner des coupables et à conforter des victimes; celui qui lance un projet contre le racisme ne doit pas partir d'une attitude de victimisation.
- Dans les projets contre le racisme, il est indispensable que les directions des projets et les autres personnes intéressées par le sujet s'attachent aux plan personnel et, selon le projet en cause, également au plan de l'organisation impliquée; l'expérience montre qu'il vaut la peine de tenir compte dans le cadre des travaux préparatoires au projet de l'approche de ses propres préjugés et modèles de discrimination; simultanément, le projet doit permettre aux personnes impliquées de traiter du racisme pendant toute la durée du projet.

**Les activités du projet découlent des raisons
à l'origine du dysfonctionnement.**

Un chemin tout simple conduit souvent à la planification des activités du projet: les motifs à l'origine du projet sont reformulés pour couvrir des activités par lesquelles on tentera d'y remédier.

Exemple 1

Motif	Activité
Les problèmes à connotation raciste à l'école X / dans l'entreprise Y naissent parce que les personnes intéressées ont des préjugés les uns envers les autres.	Les personnes à l'école X / dans l'entreprise Y s'informent réciproquement de telle sorte que leur compréhension mutuelle et la réflexion personnelle deviennent possibles.

Exemple 2

Motif	Activité
Les tensions entre les groupes de la population dans la commune Z, susceptibles de conduire à des affrontements racistes, proviennent du fait que les affirmations hostiles aux étrangers ne sont pas contredites.	Les autorités communales et des associations importantes créent, par leurs déclarations et par leur présence, un climat qui rend intolérables les affirmations racistes.

Trois points importants pour la planification des activités de projet:

- Les activités de projet doivent être clairement en relation avec les objectifs du projet, pour tous les intéressés; il ne faut planifier aucune activité qui ne contribue pas à l'atteinte des objectifs du projet;
- Les projets doivent avoir au moins un point culminant (par exemple: une rencontre de toutes les personnes intéressées, une fête, une représentation théâtrale, une excursion); ce point culminant doit être reconnu comme tel par toutes les personnes impliquées et il doit si possible marquer leur mémoire.
- Les activités du projet doivent être planifiées avec réalisme du point de vue du travail à accomplir et des coûts matériels et du temps disponible; elles doivent pouvoir être réalisées dans le contexte effectif du projet et contribuer à l'atteinte de ses objectifs.

Les projets sont des coopérations: une interaction entre direction du projet, participants et environnement.

Il est indispensable que les partenaires des activités soient impliqués dans les projets. Les groupes cibles ne doivent pas subir un projet avec passivité. Les projets doivent donner la possibilité que chacun y participe activement.

■ DIRECTION DU PROJET

Dans les organisations ou les entreprises, les projets sont soit conduits par les collaborateurs eux-mêmes (par exemple: enseignants, responsables de services, service des ressources humaines), soit menés à bien par des spécialistes externes (par exemple: psychologues de la jeunesse, travailleurs sociaux, conseillers en organisation). Pour les projets qui se situent en dehors d'organisations clairement délimitées (par exemple ceux qui se situent dans le voisinage social proche: commune, quartier, etc.), c'est une organisation créée en relation avec le problème ou une personne déterminée qui assume la direction. Dans les deux cas, la légitimation de la direction du projet doit reposer sur la compétence technique. Eventuellement, la direction du projet peut être désignée par une élection. Les responsables du projet doivent connaître en particulier la gestion de projets.

■ PARTICIPANTS

Les projets doivent inciter à la participation active: toutes les personnes concernées doivent être des participants. Ceci signifie que les participants font eux-mêmes partie du groupe cible, que les membres de ce groupe sont également des acteurs et des actrices du projet. Exemple: les enseignants qui conduisent un projet contre le racisme avec leurs classes font par nature partie du groupe cible et ils traitent du sujet à l'école en s'impliquant personnellement et avec esprit critique, étant disposés à tirer si nécessaire des conséquences personnelles. Les élèves, en tant que groupe cible proprement dit dans un projet de cette nature, doivent aussi s'attacher activement à la thématique proposée et, par exemple, proposer des modifications dans le déroulement de la journée scolaire.

Comme déjà mentionné au début du chapitre consacré à la planification du projet, tous les participants doivent être disposés à aborder le sujet du projet. L'approche de la discrimination et du racisme contre la volonté de tels ou tels intervenants mène à l'échec. La disponibilité au débat peut être notamment encouragée si tous les participants reconnaissent leur intérêt propre à vivre dans un environnement exempt de discriminations. Cet intérêt doit être formulé et débattu de manière approfondie avec tous les participants.

Si les projets se déroulent dans des organisations ou des entreprises, il faut avoir l'accord et le soutien des organes dirigeants correspondants. Leur poids institutionnel contribue à ancrer les mesures au sein de l'organisation.

Les personnes et les organisations impliquées dans un projet doivent connaître leurs rôles, compétences et responsabilités respectifs. Tout le monde ne fait pas tout. Chacun doit savoir ce qu'il a à faire.

■ ENVIRONNEMENT

Certes, les projets contre le racisme menés dans des organisations ont un lieu précisément défini, mais il est pertinent toutefois de collaborer avec des partenaires qui ne font pas partie de l'organisation, et ceci pour deux motifs:

- Les projets ne doivent si possible pas limiter leurs effets à l'organisation seule, mais aussi porter sur son environnement (familles, associations, activités en dehors de l'organisation, etc.). Certes, toute collaboration de cette nature est susceptible de prolonger la planification et l'exécution du projet, mais elle contribuera à l'acceptation de ses activités et ses perspectives de succès en seront améliorées.
- L'ancrage des mesures également dans l'environnement de l'organisation permet de mobiliser des ressources financières, personnelles et logistiques supplémentaires et d'améliorer le cadre général du projet, ce qui augmentera ses perspectives de réussite.

Par ailleurs, la collaboration est souvent aisée avec d'autres organisations (autorités par exemple) ou dans un cadre plus large (parents par exemple, dans le cadre d'un projet en milieu scolaire). Parfois, la disponibilité à collaborer ne va pas de soi et doit être encouragée de manière ciblée.

Une information transparente et précoce est importante pour l'implication efficace et efficiente des partenaires du projet. Elle facilite la collaboration des personnes impliquées et leur soutien au projet. Dans le cas d'une large collaboration, il faut également définir le plus tôt possible les responsabilités et compétences de chacun. Il vaut la peine de définir et de planifier les ressources nécessaires assez tôt et avec réalisme.

On gagne à définir et à planifier les ressources nécessaires assez tôt et de manière réaliste.

Les projets atteignent leurs objectifs en recourant de manière planifiée et coordonnée aux moyens financiers, aux connaissances techniques et en ce qui concerne les contraintes temporelles. Les points suivants doivent être observés dans ce contexte:

- Les responsables de projets doivent planifier les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs du projet suffisamment tôt et de manière réaliste. Ceci signifie que les ressources financières, en temps, logistiques et techniques doivent être définies assez tôt afin que l'on puisse les planifier, les rechercher et les appliquer de manière adéquate.
- La réalisation des projets contre le racisme exige des connaissances spécialisées, et un savoir aussi bien théorique que pratique. D'une part, il faut des connaissances en matière de racisme, mais aussi des connaissances, des savoirs et des expériences du domaine d'action et des instruments qui seront utilisés. Si les responsables du projet ne disposent pas de ces capacités, il faut se les procurer auprès d'autres acteurs à impliquer dans le projet. Les spécialistes externes, les organisations spécialisées sur le sujet, les expériences déjà rassemblées doivent être mobilisés afin de garantir la qualité technique du projet.
- La durée des projets doit être planifiée de telle sorte qu'elle soit adaptée à leurs objectifs et à leur environnement. On obtiendra peu de résultats avec des interventions à court terme. Par contre, les projets de trop longue durée perdent leur attrait auprès des groupes cibles concernés.
- Le financement des activités limitées dans le temps doit être assuré dès leur début. L'expérience montre que la recherche de moyens financiers en cours de projet demande trop d'efforts.

■ Réalisation du projet

Les projets ne doivent pas être réinventés pendant leur exécution.

L'exécution d'un projet s'oriente d'après les objectifs de celui-ci et repose sur les documents de planification. Les moyens disponibles doivent être utilisés de manière efficiente.

Les projets sont souvent confrontés à de l'inattendu et à du nouveau pendant leur exécution. L'environnement peut changer, de nouvelles idées peuvent surgir, ou bien de nouveaux intervenants. Parfois, le contenu du projet aussi doit être adapté (sans toutefois « trahir » les objectifs initiaux ni l'orientation des mesures). Le principe suivant s'applique: de la souplesse est indispensable à la réalisation des projets, mais ceux-ci ne doivent pas être réinventés pendant leur exécution. Il y a lieu ici d'observer trois aspects importants:

- Les documents de planification constituent l'orientation la plus importante pour toutes les activités du projet. Pour chaque activité, il faut examiner si elle sera réalisée effectivement dans le sens voulu par les objectifs du projet.
- Si l'on procède à des adaptations des objectifs, ceci doit se faire collectivement. Les adaptations doivent être fondées, consignées par écrit et communiquées à toutes les personnes concernées.
- La clarification des rôles et des responsabilités de tous les participants fait partie de toute réalisation de projet à la fois ciblée et efficace.

Il n'y a pas une seule méthode qui soit juste : la diversité est importante.

Les instruments de réalisation des projets s'orientent en fonction du problème posé, des objectifs et d'après le domaine dans lequel le projet doit être réalisé. Souvent, on choisit des instruments qui sont également utilisés dans l'animation socioculturelle (relevant du domaine de l'action sociale) et dans l'éducation. Ce qui importe, c'est d'aborder toujours plusieurs approches, de rechercher ensemble des solutions, puis de les mettre en pratique.

■ TRANSFERT DE COMPÉTENCES ET ÉCHANGE D'EXPÉRIENCES

(voir aussi le chapitre sur les champs de travail et les exemples)

- Les représentations théâtrales, sur scène ou sous la forme de théâtre-forum, s'adressent directement à l'intellect et aux émotions. Il y a lieu de bien les préparer et d'en assurer le suivi.
- Les images des films documentaires ou de fiction aident à acquérir des connaissances de manière directe. Il importe de se ménager assez de place pour discuter de ce qui a été vu.
- Les visites d'expositions, guidées comme il se doit, donnent l'opportunité de concrétiser ce que l'on a appris et d'en discuter.
- Exposés et conférences : ces formes de communication permettent à des spécialistes, mais aussi à des victimes potentielles, de prendre la parole et d'apprendre à partir des expériences des autres intervenants dans le projet.
- Semaines spéciales, travaux de groupe, apprentissage commun, ateliers : l'acquisition des connaissances au sein d'une équipe s'adresse aussi aux émotions et les participants profitent les uns des autres.

■ PRODUCTIONS

- Les jeux, les manifestations musicales ou sportives dans lesquelles le racisme et les droits humains sont traités avec créativité peuvent contribuer à se rapprocher de ces thèmes de manière détendue. Il faut veiller à ce que tous les participants abordent ces thèmes et tentent sérieusement de manifester leurs connaissances et leurs émotions et de les exprimer.
- La production de pièces de théâtre, de vidéos ou de pièces musicales ne paraît que superficiellement plus simple pour transférer en même temps des connaissances. Ici aussi, le défi est présent afin de ne pas oublier le thème abordé, et de ne pas l'exposer de manière lénifiante ou moraliste.

- Les productions propres, quel que soit leur domaine, s'adressent à plusieurs sens. Elles permettent d'aborder en commun des solutions enseignables, de les thématiser et de s'identifier aux thèmes abordés en en assumant les responsabilités. De plus, la présentation de ce qui a été élaboré en commun permet d'atteindre un plus large public. Il faut cependant savoir rester modeste sur les effets que l'on peut en attendre.

■ INTERVENTIONS

- En situation de crise, il faut commencer par désamorcer le conflit par des mesures appropriées.
- Ensuite, une médiation peut contribuer à trouver des solutions au conflit entre les parties.
- Les expériences tirées d'une crise peuvent être mises à profit pour élaborer des lignes directrices ou des règlements communs (par exemple pour des entreprises, des écoles ou d'autres organisations). Ainsi une crise aiguë peut-elle être transformée en prévention à long terme.

■ FORMES MIXTES

- Journées d'action lors desquelles le thème peut être abordé et traité de différentes manières, et éventuellement avec différents groupes en alternance.
- Rencontres avec des témoins ou des victimes de discriminations ou de racisme : elles conviennent pour les projets contre le racisme lorsque les membres du groupe cible peuvent se reconnaître dans les témoins. En l'absence de cette identification, on risquerait de voir rejetées les expériences communiquées. Un deuxième risque est celui de réduire les personnes concernées à la fonction de « victimes du racisme ». C'est pourquoi ces rencontres ou présentations doivent être soigneusement préparées et leur suivi doit être assuré. Ceci concerne aussi bien le public que les témoins ou victimes invités. Il faut s'assurer dans tous les cas que ceux-ci sachent à quoi ils s'engagent et soient préparés aussi à des réactions négatives. La direction du projet doit observer attentivement la situation afin de pouvoir réagir en conséquence en cas d'évolution défavorable.
- Les jeux de rôles conviennent pour les enfants, et particulièrement pour les enfants à partir de onze ans, en permettant la présentation et l'approche des thèmes de la discrimination et du racisme. Pour les adultes également, les jeux de rôle peuvent permettre d'apprendre à mieux réagir en présence d'une situation inhabituelle.

Les projets doivent avoir un effet durable, malgré les contraintes temporelles.

Chaque fois que cela est possible, l'effet doit être planifié au-delà de la durée du projet lui-même. Des mesures telles que l'élaboration ou l'adaptation de lignes directrices, de stratégies ou de règlements, formulation de règlements internes et de conventions font partie de la planification. De la sorte, on pourra concrétiser des procédures et des comportements adéquats et les consigner par écrit. Il importe de régler de manière contraignante la manière dont ces conventions seront régulièrement revues à l'avenir. On pourra aussi définir les comportements qui entraînent des sanctions.

Une préparation soigneuse et un suivi attentif permettent d'éviter des effets contre-productifs.

Les projets de lutte contre le racisme présentent des risques. Ils se situent souvent dans le cadre d'attitudes négatives et, dans le pire des cas, ils peuvent même renforcer précisément les attitudes que l'on tentait de faire évoluer. C'est pourquoi les mesures de lutte contre le racisme doivent être aménagées de telle sorte:

- Qu'elles n'aient dans toute la mesure du possible aucun effet indésirable;
- Qu'elles ne confirment aucun préjugé erroné;
- Qu'elles ne visent pas à désigner des coupables.

C'est pourquoi une préparation soigneuse et un suivi attentif des projets sont si importants, surtout dans le cas des interventions ponctuelles. Ce n'est qu'ainsi que les effets des initiatives entreprises pourront être approfondis, contrôlés et renforcés.

Le suivi et l'évaluation permettent de contrôler si les objectifs ont été atteints.

Le suivi (observation du déroulement du projet) et l'évaluation (constatation des acquis et des échecs éventuels du projet) font partie de la réalisation du projet. Les points suivants sont utiles pour y parvenir:

- Le suivi et l'évaluation sont des actions que nous effectuons tous les jours, y compris par des personnes qui n'ont pas d'expérience des projets. Nous observons tous ce qui se passe et évaluons les résultats. Les responsables de projets le font aussi. Il s'agit ici de systématiser ces observations et de les consigner par écrit.
- Le suivi et l'évaluation reposent sur les questions liées à l'atteinte des objectifs: les activités sont-elles orientées en fonction des objectifs? Ceux-ci ont-ils été atteints? Des activités doivent-elles être adaptées en conséquence? La formulation soigneuse d'objectifs à la fois contrôlables et réalistes simplifiera le suivi et l'évaluation.
- Le travail nécessaire au suivi et à l'évaluation doit être maintenu dans des limites raisonnables et ne pas dépasser 10 % des ressources du projet en temps et en argent. Il ne s'agit pas d'en faire le plus possible, mais de tirer des conclusions utiles. Mieux vaut en faire «un peu», mais «plus pertinent». Les ressources pour le suivi et l'évaluation (instruments, compétences, temps, argent) doivent être planifiées dès le début.
- Le suivi et l'évaluation doivent être conduits au moyen d'instruments assurant clarté et transparence. Les critères et les méthodes de relevé des données doivent être définis.
- Des experts externes peuvent être associés aux évaluations, que ce soit comme conseillers ou pour procéder eux-mêmes aux évaluations.

■ ÉVALUATION QUANTITATIVE

Il s'agit ici de compter ce qui peut être compté: combien de personnes ont-elles été touchées? Combien de fois une activité a-t-elle été effectuée? Combien d'argent a-t-il été dépensé et reçu? Les chiffres recueillis doivent ensuite être interprétés afin de les rendre significatifs. Il faut par exemple les comparer à d'autres chiffres, ce qui permet de classer les chiffres du projet. Ainsi, on peut comparer le nombre des personnes participant au projet au nombre total des groupes cibles. Ou bien considérer les moyens financiers utilisés pour chaque activité ou pour chaque personne atteinte et les comparer avec les chiffres de projets comparables.

ÉVALUATION QUALITATIVE

L'appréciation qualitative de l'effet des projets se base sur la comparaison de ce qui a été obtenu avec les objectifs initialement formulés. On voit ici à nouveau à quel point il est important de définir des objectifs contrôlables et atteignables. Lorsque l'atteinte des objectifs ne peut pas être directement constatée, il est nécessaire de définir des indicateurs ou de travailler avec des hypothèses: le projet a une perspective de succès lorsque les conditions spécifiées sont remplies et quand les observations suivantes ont pu être faites.

■ PERSPECTIVES POUR LES PARTICIPANTS (PARTENAIRES, GROUPES CIBLES, ETC.)

Le point de vue des personnes impliquées dans les projets devra être recueilli pour l'évaluation au moyen de questionnaires oraux ou écrits.

On pourra par exemple demander, soit tout de suite après le projet ou plus tard (jusqu'à six mois après la conclusion du projet), les appréciations sur les points suivants:

- Quels sont les changements perceptibles dans le quotidien qui peuvent être attribués au projet?
- Y a-t-il des changements perceptibles dans son propre comportement et sa propre manière de penser?
- Est-on maintenant plus disposé à thématiser les discriminations et le racisme?
- Est-on maintenant mieux capable d'analyser et de s'interroger en présence de situations à connotations «racistes» ou «discriminatoires»?
- Est-on maintenant mieux disposé à aborder des problèmes, à dénoncer des discriminations, à éviter l'escalade des problèmes?
- Y a-t-il eu des changements au sein des organisations participantes afin de s'opposer clairement à ce que des problèmes en relation avec le racisme ou les violations des droits humains surviennent?
- Les groupes cibles sont-ils incités à entreprendre des nouvelles activités?

■ PERSPECTIVES POUR LES RESPONSABLES DU PROJET

Les responsables du projet observeront aussi et interpréteront les effets des activités réalisées dans le cadre du projet. Les éléments suivants les y aideront:

- L'«état d'esprit» peut aussi être significatif pour l'évaluation: l'observation de l'ambiance ou de l'atmosphère qui se dégage est utile pour mettre en lumière l'orientation donnée par un projet.
- L'acquisition de nouvelles connaissances doit être examinée dans le cas des projets qui visent à un transfert de compétences. Ceci se fait en recourant aux méthodes classiques visant à mesurer les résultats de l'apprentissage.

- L'analyse des processus qui ont lieu pendant la réalisation du projet donne une bonne possibilité de réflexion pour apprécier son déroulement. Les aspects intéressants à analyser sont par exemple la description et l'explication de la collaboration entre des groupes qui, auparavant, ne communiquaient pas entre eux. L'analyse de l'empowerment ou le renforcement constaté au sein d'une organisation participante au projet (par exemple en assumant des responsabilités au sein du projet) présente également de l'intérêt.
- L'obtention de nouveaux moyens financiers peut être une indication importante de la réussite du projet. Cela signifie que d'autres instances estiment que le projet mérite d'être soutenu.
- La présentation de l'écho du projet dans les médias peut donner une idée de l'importance ressentie pour les mesures prises.
- Il faut aussi observer et évaluer les effets inattendus du projet, qu'ils soient positifs ou négatifs.
- Si l'on peut démontrer que des projets permettent d'économiser des coûts, ceci permet toujours de tirer des conclusions et est très apprécié des responsables politiques et financiers. Certes, il est difficile de tirer des conclusions de ce genre, mais cela vaut la peine d'essayer: les participants aussi sont intéressés à savoir que des projets permettent de réaliser des économies.
- En cas d'échec, celui-ci doit aussi être constaté. Ses causes doivent être recherchées et des propositions d'amélioration doivent être formulées. Des adaptations doivent être entreprises si le projet est encore en cours de réalisation.

Les effets des projets ne sont que l'un des thèmes abordés pour le suivi et l'évaluation. D'autres thèmes peuvent également présenter de l'intérêt, par exemple l'efficacité (comparaison des moyens engagés et des résultats obtenus) ou le caractère durable (prolongation de l'effet au-delà de la durée du projet).

■ Suites du projet

Celui qui a réussi quelque chose doit aussi en parler!

Les effets des projets seront renforcés si un suivi est apporté après la conclusion de la collaboration directe avec les groupes cibles. Idéalement, le traitement ultérieur d'un projet permet d'en multiplier les effets. La communication des expériences faites doit se voir accorder suffisamment de temps. On pourra notamment procéder comme suit:

- Communiquer et évaluer les expériences faites dans le cadre du projet, par exemple sous la forme d'un atelier ou d'une supervision;
- Publier les expériences faites et les résultats (dans des publications spécialisées, sur Internet ou dans d'autres médias);
- Informer sur les exemples d'activités couronnés de succès par les canaux appropriés (associations professionnelles, sociétés, etc.).

■ A éviter!

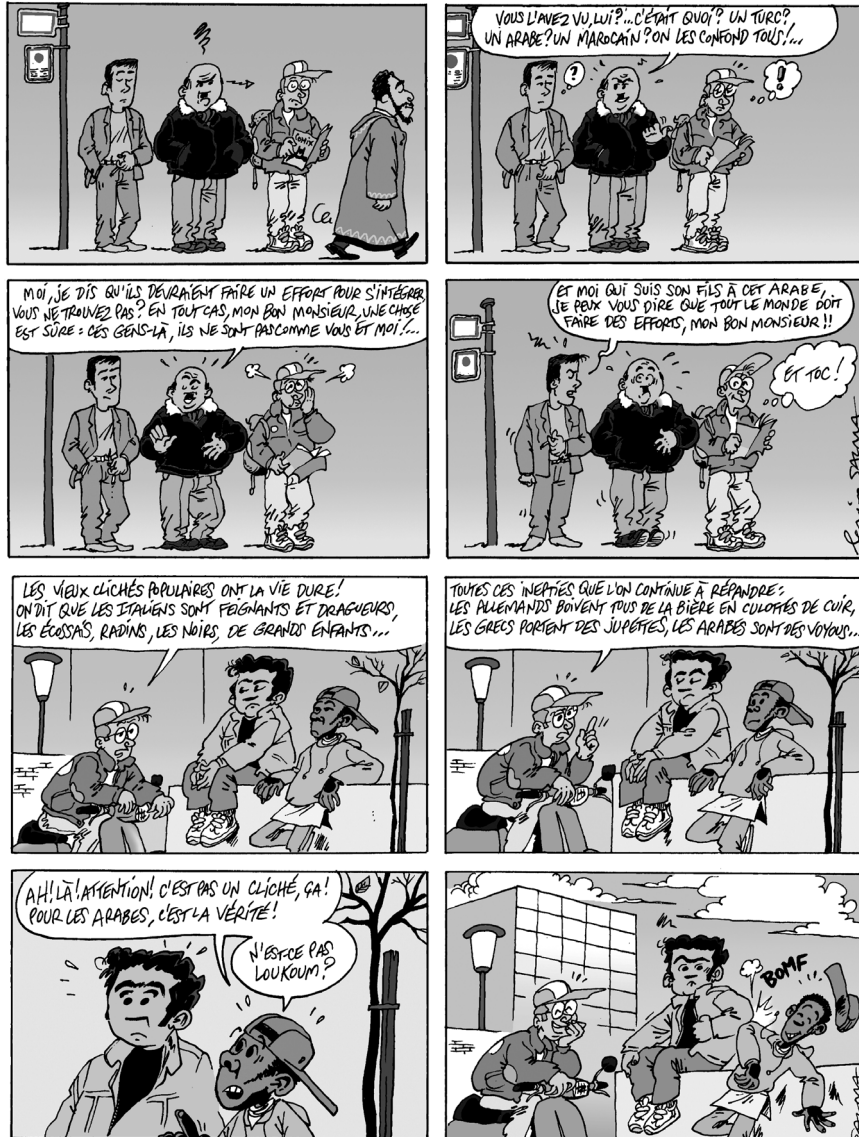
Eviter les jugements à l'emporte-pièce, les exclusions et les exagérations.

A partir des expériences faites, on pourra en conclusion déterminer les éléments à observer tout particulièrement dans le cadre des projets contre le racisme:

- Pas de jugements à l'emporte-pièce: les projets contre le racisme ne doivent pas servir à désigner des coupables et doivent s'abstenir de toute argumentation moralisatrice ou péchant par excès d'idéalisme.
- Pas d'exclusion: les projets contre le racisme ne doivent exclure personne de la collaboration et ne doivent marginaliser aucun groupe. Ces projets ne doivent pas être réalisés sans la possibilité d'activer les groupes cibles. Ils ne peuvent pas être conduits contre la volonté des organisations participantes, ni des partenaires. Ils ne doivent pas être ordonnés «d'en haut», au risque que les participants ne s'y reconnaissent pas et que leurs préoccupations ne soient pas relayées.
- Pas d'exagération: les partenaires et les groupes cibles ne doivent pas être dépassés ni débordés (par exemple par des procédures pédagogiques et didactiques inadaptées). Les projets au contenu exclusivement intellectuel qui ne laissent pas de place aux sentiments ont peu de perspectives de succès. Si l'on ne laisse pas s'exprimer les émotions, ceci risque d'être contreproductif. Les projets trop complexes démotivent les participants, sont difficiles à piloter et ne peuvent guère être réalisés conformément à leurs objectifs.
- Pas de «mesures standard»: l'expérience montre que les projets que l'on veut réaliser à nouveau de la même manière dans un nouvel environnement sans tenir compte des particularités locales, des participants et des groupes cibles ne sont pas de bons projets. En d'autres termes: les possibilités de répéter des projets qui ont connu le succès sont limitées. De même, les projets qui ne reposent pas sur une analyse précise des problèmes et sur de bonnes connaissances de la situation concrète ont peu de perspectives de réussite.

Applications et concrétisations

Quelle intégration ?



Les projets contre le racisme doivent définir avec précision le lieu social de leur action.

Les projets conviennent tout particulièrement là où un changement contrôlable et clairement délimité doit être obtenu dans un domaine précis. Les projets ne conviennent généralement pas pour apporter un changement à des entités de grande dimension (la société dans son ensemble, l'Etat). Dans ces cas, il faut procéder au moyen de campagnes menées au plan politique ou législatif dans le but de contrer l'exclusion ou le racisme. Tout au plus pourra-t-on aménager en tant que projet une phase pilote dans le but de lancer des actions de plus grande ampleur. En conséquence, cette partie de la présente brochure se concentre également sur les approches envisageables dans les organisations et au niveau du voisinage social proche.

Les projets contre le racisme ne sauraient garantir à eux tout seuls une société exempte de racisme. Ils peuvent toutefois s'efforcer d'apporter des améliorations en un lieu déterminé. Leur succès réside également dans le fait qu'ils peuvent être entrepris en différents endroits, compléter leurs effets et se renforcer par d'autres mesures prises aux plans social et gouvernemental.

Pour réussir, les projets contre le racisme doivent définir avec précision les effets qu'ils veulent avoir sur les groupes cibles: des informations doivent-elles être transmises? S'agit-il d'obtenir une sensibilisation à la problématique? L'objectif est-il une action de prévention? Ou bien faut-il intervenir en vue de résoudre un problème aigu?

Les mesures de sensibilisation et les concepts de prévention n'ont pas une portée suffisante lorsque la discrimination et le racisme sont déjà en action de manière plus ou moins visible dans des organisations ou dans le secteur public. Il faut alors une intervention qui remédie à l'état constaté. Il va de soi qu'il existe des formes mixtes entre les deux types de projet. Des interventions peuvent en effet suivre des projets de prévention et, inversement, des interventions peuvent être suivies de projets de prévention afin de consolider l'amélioration obtenue de la situation.

Niveau cible
des mesures

Procédures et instruments

Société
Etat**Domaines ne convenant pas
à la conduite de projets**

Les instruments envisageables ici sont:

- Campagnes nationales d'information
- Débats politiques
- Processus législatifs
- Mesures juridiques et policières
- Conventions collectives de travail
- Services de conseil et d'intervention
- Observation des incidents et attitudes racistes

Organisations:
entreprises, écoles,
associations, etc.Voisinage
social proche:
commune, quartier,
groupes, familles,
etc.**Domaines convenant à la conduite de projets**

Les instruments envisageables ici sont:

**Sensibilisation
et prévention**

- Transfert de compétences
- Participation à des manifestations (théâtre, concerts, etc.)
- Productions (musique, vidéo, théâtre, danse, etc.)
- Organisation de manifestations
- Elaboration de lignes directrices et observation de leur mise en œuvre
- etc.

Intervention

- Médiation et intervention dans les conflits
- Prise de sanctions
- Elaboration de procédures en cas de conflits et mise à disposition des capacités correspondantes
- Productions (musique, théâtre, danse, etc.)
- Donner des signes au moyen de manifestations bénéficiant d'un important soutien politique (y compris veilles)
- Emancipation des groupes de victimes potentielles
- etc.

Les expériences qui suivent complètent et précisent les affirmations faites dans la partie générale de la présente publication dans trois domaines: école, monde du travail et voisinage social.

■ Ecole

Les établissements scolaires constituent un bon cadre pour les projets contre le racisme.

- En plus des connaissances, l'école doit également transmettre des valeurs sociales. En raison de ce rôle social et du mandat de socialisation qui est le sien, l'école prépare les enfants à devenir des citoyennes et des citoyens majeurs. Les droits humains et, par voie de conséquence, l'antiracisme font partie de ces valeurs à transmettre.
- La Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a déclaré la lutte contre le racisme comme une mission essentielle de l'école et fait de la réalisation de l'égalité des chances un principe fondamental de l'éducation scolaire. Dans de nombreux cantons, les droits humains et l'antiracisme sont au programme.
- A l'école, la solidarité, l'intégration et la non exclusion, la coexistence de groupes différents peuvent être vécus de manière exemplaire. Ceci exige que les difficultés qui surviennent dans ces domaines soient activement abordées. En tant que lieu social, l'école ne doit pas tolérer le racisme.
- Les enfants et les jeunes peuvent être influencés pendant la formation de leur personnalité et ils sont comparativement exempts de préjugés. L'école en tant que «laboratoire» est un lieu de processus d'apprentissage. On peut y agir de façon répétée et progressive pour faire en sorte que les enfants n'aient pas de pensées, de paroles ni d'actions racistes. L'école ne fait pas que transmettre des valeurs: elle les vit également.
- Le cadre protégé «école» ouvre des possibilités de réflexion difficilement possibles ailleurs, voire même impossibles. Par exemple, on peut présenter des cas de «violations des règles» donnant l'occasion de réfléchir et d'agir. Par ailleurs, les écoles sont aussi des champs d'apprentissage, aussi entre les leçons: les récréations, le chemin de l'école et des manifestations en dehors de l'enseignement proprement dit (fêtes, excursions, semaines à la campagne, etc.) peuvent être mis à profit pour thématiser la discrimination et le racisme.
- L'école est un «passage obligatoire» pour tous les enfants et pour tous les jeunes. Cet accès simple à un groupe cible important constitue déjà en soi une bonne raison de conduire des projets contre le racisme dans le cadre scolaire.

■ Ecole / Planification du projet

La planification du projet sera plus aisée si la compréhension de l'état initial est précise.

Les écoles sont le miroir de la société. Les problèmes en relation avec l'exclusion et le racisme y apparaissent dans toute leur complexité. C'est pourquoi il y a lieu de décrire très soigneusement, surtout en cas d'interventions, les difficultés existantes à l'école, mais aussi autour de l'école. L'analyse doit détailler les problèmes à aborder de telle sorte qu'il en résulte un projet de taille gérable. Il s'agit de définir précisément où des mesures sont nécessaires: dans la cour de récréation, dans une classe, dans plusieurs classes, dans toute l'école? Le problème se situe-t-il entre écoliers, ou bien entre adultes et écoliers?

L'analyse détaillée du problème permet notamment de décider:

- Si l'enseignement régulier est le lieu opportun pour la prévention du racisme;
- Si un projet dans le cadre d'une semaine spéciale paraît être la solution adéquate;
- Si toute l'école doit être impliquée dans le projet;
- Si un projet doit être réalisé en dehors de la journée scolaire ordinaire.

Objectifs

Les projets conduits dans la vie quotidienne de l'école doivent avoir pour objectifs des changements perceptibles.

Les changements doivent être planifiés en tant qu'améliorations de l'organisation «école» et doivent en règle générale trouver leur écho dans les règlements scolaires. C'est ainsi que sera assuré leur caractère durable. En même temps que les règles et les règlements, il faut définir des mécanismes de suivi qui garantissent leur respect et leur mise en œuvre.

Les projets contre le racisme peuvent avoir pour objectif le renforcement de la compréhension (culturelle) de chacun, ainsi que l'encouragement du respect de la différence. Ce faisant, il faut veiller à ne pas culpabiliser et réduire les personnes d'origine étrangère en raison de leur différence. Le respect est synonyme d'acceptation et d'accueil, même si tout ne peut pas toujours être compris.

Les projets contre le racisme doivent donner aux participants des instruments leur permettant de traiter de manière adéquate les problèmes en relation avec le racisme. Non seulement les victimes, mais aussi les témoins des incidents doivent être capables de reconnaître et de réagir de manière appropriée en présence de comportements discriminatoires d'élèves ou d'enseignants. Ils doivent savoir quelles mesures peuvent être prises et où ils pourraient éventuellement trouver de l'aide: comment puis-je aborder le problème? L'enseignement doit-il être impliqué et, dans l'affirmative, comment? Les enseignants, les parents doivent-ils aussi être impliqués?

Organisation

La direction du projet s'oriente en fonction de la portée de l'action.

Si le projet doit être réalisé dans une classe, il est logique de charger un enseignant de la direction du projet. Si le projet concerne plusieurs classes ou une école entière, des groupes de personnes (corps enseignant, personnel administratif et technique), voire la direction de l'école, sont des responsables et dirigeants possibles du projet.

Il faut aussi examiner l'intérêt que pourrait présenter une direction du projet extérieure à l'école. Elle déchargerait l'école et permettrait éventuellement de mobiliser d'autres capacités et compétences (gestion du projet, connaissances spécialisées sur le racisme). Si l'on retient cette possibilité, un responsable doit toujours être désigné au sein de l'école.

L'initiative des projets contre le racisme doit venir de l'école elle-même. Les projets ne doivent pas être imposés. Les écolières et les écoliers aussi (par exemple par le biais du conseil de l'école ou d'une organisation spontanée) peuvent initier des projets. Ils doivent être motivés et être mis en situation de gérer des activités de cette nature.

Acteurs et groupes cibles

Les projets dans les écoles doivent impliquer un cercle de participants aussi large que possible.

Les acteurs et les groupes cibles des projets contre le racisme sont, à côté des écolières et des écoliers, aussi les parents, le corps enseignant et les autres collaborateurs des écoles. Ceci présente deux avantages en particulier: tout d'abord, ce cercle élargi a également besoin d'informations et de formation initiale et continue sur le thème du racisme; ensuite, ces milieux sont plus faciles à atteindre par le moyen de l'école que par d'autres canaux.

Tous les groupes cibles des projets contre le racisme conduits dans les écoles doivent être impliqués dans la planification dans toute la mesure du possible, l'exécution et les suites à donner aux activités. Ils ne sont pas que de simples «consommateurs», mais eux-mêmes des acteurs du projet, par exemple en apportant des ressources ou en participant à l'évaluation du projet. Cette implication améliore d'une part la proximité du problème et le traitement ciblé du thème et elle conduit, d'autre part, à un autre plan de réflexion qui peut, lui aussi, être utilisé de manière ciblée. Voici quelques points importants sur les différents groupes cibles:

- Les parents doivent participer aussi bien aux interventions en cas de problèmes urgents qu'aux manifestations plus larges de prévention. La mesure dépendra naturellement de la volonté de coopérer des parents et de leurs ressources en temps. Les parents peuvent collaborer de différentes façons, entre autres en présentant leurs traditions culturelles, en apportant eux-mêmes des ressources, en participant à l'évaluation, en qualité de médiatrices ou de médiateurs ou en tant que personnes d'autorité.
- Lorsque des spécialistes du travail en milieu scolaire sont présents, ceux-ci doivent aborder la problématique de manière approfondie. Ils sont les premiers interlocuteurs en cas d'interventions, mais ils doivent aussi être impliqués dans les activités de prévention. Ils doivent apporter les connaissances nécessaires dans ce but, ou bien il faut leur donner la possibilité de les acquérir de manière ciblée.

- Tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices d'une école (enseignants, bibliothécaires, personnel technique, etc.) doivent être impliqués dans le projet en fonction du problème et des objectifs, non sans les informer de manière appropriée. En tant qu'actrices et acteurs, ils peuvent faire des observations, apporter leurs expériences et leurs connaissances des problèmes et de l'environnement. Le soutien et la collaboration du personnel technique doivent également être acquis lors des manifestations qui demandent de disposer de locaux et des moyens techniques auxiliaires de l'école.
- La direction de l'école doit être informée des projets, les autoriser et les soutenir. Elle représente le lien avec les autorités compétentes (commission scolaire, administration, commune). Elle assure au projet un bon contexte général, permet son financement et participe, entre autres, à la direction du projet.

Les soutiens à des projets dans les écoles peuvent provenir de nombreux cercles.

En plus des personnes qui participent directement, d'autres personnes et groupes peuvent être intéressés au projet, voire y collaborer.

AUTORITÉS SCOLAIRES

Les commissions scolaires, autorités municipales, direction de l'éducation créent un cadre général favorable, donnent des autorisations et des financements, apportent un soutien technique, légitiment les projets et les protègent contre des attaques hostiles.

Les spécialistes du travail social, les services de psychologie scolaire et la direction de l'éducation peuvent être associés au projet avec des fonctions de conseil. Ils participent à l'appréciation des projets: lesquels sont réalisables et pertinents? Ils peuvent agir sur leur orientation et leur réalisation. Leurs connaissances spécialisées doivent absolument être mises à contribution, par exemple lors de médiations. Il peut être avantageux de recourir à des spécialistes de l'extérieur: leur distanciation du quotidien scolaire leur permet en effet d'aborder des thèmes tabous. Dans des situations critiques, ils déchargent le personnel enseignant et donnent aux élèves la possibilité de s'exprimer plus librement. Selon les cas, les experts peuvent apporter aux projets de prévention leurs connaissances spécialisées ainsi que leur expérience des projets et leurs compétences d'accompagnement. Ils peuvent aussi jouer un rôle important dans l'évaluation des projets. Ce qui est déterminant, c'est que ces spécialistes se soient penchés de manière approfondie sur la problé-

matique de la discrimination et du racisme et qu'ils soient disposés à la traiter explicitement. Enfin, il ne faut pas omettre de tirer au clair suffisamment tôt les possibilités de financement lorsque l'on envisage de faire appel à des spécialistes de l'extérieur.

AUTRES AUTORITÉS

Les autorités de tutelle, la justice des mineurs et la police jouent un rôle lors des interventions en présence de problèmes aigus, chaque fois qu'il faut en venir à des mesures juridiques. Souvent, la police a quelque chose à offrir aussi dans le domaine de la prévention, offres dont peuvent bénéficier les écoles. Il vaut la peine d'examiner ces possibilités et de les intégrer le cas échéant aux interventions prévues dans le cadre d'un projet.

ENVIRONNEMENT EXTRASCOLAIRE

Les acteurs dans le cadre extrascolaire proviennent notamment des points de rencontre de jeunes, des groupes (informels) de jeunes, des associations (p. ex. scouts), des sociétés sportives ou de musique, des groupes informels de personnes d'origine étrangère. La population du quartier (association de quartier, point de rencontre notamment) sont également des partenaires des projets scolaires, tout comme les personnes et les groupes qui utilisent les terrains scolaires pendant leurs loisirs (y compris les trublions!). Il faut aussi tenir compte de l'environnement social utilisé par les écolières et les écoliers, leur «rayon de sorties» (bars-restaurants, locaux de musique, etc.), ainsi que les écoles du voisinage avec lesquelles il existe parfois de longues traditions de «guerre des boutons».

Tous ces partenaires agissent de façon complémentaire aux projets dans les écoles; ils approfondissent et complètent les efforts faits dans leur cadre. Leur implication n'est toutefois pertinente que s'ils se sentent eux-mêmes concernés par le problème. Ce n'est qu'ainsi que leur collaboration volontaire et active pourra être assurée.

Dernier point important sur le thème des responsables, participants et groupes cibles: les écoles qui envisagent de lancer un projet contre le racisme doivent déterminer très précocement si le problème à aborder est effectivement un problème scolaire, ou non. Si tel n'est pas le cas, l'école ne doit pas assumer la responsabilité d'un projet, mais demander ou encourager éventuellement des mesures et se mettre à disposition pour y collaborer.

Ressources

Il ne faut pas sous-estimer les ressources nécessaires en connaissances, en moyens et en temps.

Celui qui lance un projet contre le racisme dans les écoles et qui en assume la responsabilité ne manquera pas de s'exposer! C'est pourquoi les projets doivent pouvoir être réalisés avec le soutien de la direction de l'école, des autorités compétentes et du reste du corps enseignant. On ne peut pas partir de l'idée qu'un projet bénéficiera dès le début d'un soutien total. C'est pourquoi il faut souvent commencer tout d'abord par un travail de motivation.

Cette phase de sensibilisation peut être conçue et réalisée en tant que projet pilote, en trouvant les moyens appropriés d'aborder le thème (conférences, réunions d'équipes, formation continue).

Etant donné que les responsables des projets contre le racisme s'exposent eux-mêmes, ils sont soumis à une forte pression en présence de problèmes aigus. On attend parfois d'eux des propositions de solutions et des compétences techniques qui dépassent leur savoir et leur expérience. Dans de tels cas, il est nécessaire de collaborer avec des personnes et des organisations extérieures à l'école afin de répartir la pression sur plusieurs personnes et dans le but de mobiliser des connaissances techniques.

L'expérience montre que les écoles mettent principalement des moyens financiers propres pour la réalisation du projet, ou bien qu'elles demandent ces moyens aux services compétents et par les canaux habituels. C'est pourquoi il faut prévoir suffisamment de temps pour le travail de motivation qui peut être nécessaire. La durée des projets dans le cadre scolaire dépend des objectifs et des ressources. Des manifestations en bloc de quelques jours à une semaine sont appropriées pour les actions de sensibilisation. Des mesures continues s'étendant sur un trimestre ou un semestre permettent de traiter de manière approfondie les thèmes abordés. La durée des interventions est difficilement planifiable, car elle dépend dans une grande mesure du déroulement du processus.

■ Ecole / Réalisation du projet

Stratégie

Il est opportun d'intégrer les projets contre le racisme à un plan d'ensemble d'éducation à la citoyenneté.

Un plan d'ensemble d'éducation à la citoyenneté dans une école comprend notamment la transmission progressive des connaissances sur les droits humains et constitue ainsi le fondement des enseignements contre la discrimination et le racisme.

Les écoles doivent faire la distinction entre les projets et le fonctionnement normal de l'école. Certains programmes prévoient de traiter la discrimination, le racisme et les droits humains. Les projets seront des instruments valables lorsqu'il existe, en plus de ce «fonctionnement normal», un besoin d'approfondissement de ces thèmes. Cette approche double, enseignement régulier et projets spécifiques, présente l'avantage de permettre le pluralisme des méthodes et, par conséquent, d'élargir les perspectives d'efficacité. Le traitement répétitif du thème contribue également au caractère durable des effets.

Il y a lieu de faire la distinction entre différentes manières de procéder pour les projets conduits à l'école:

INTÉGRATION DANS LES MATIÈRES ENSEIGNÉES

Habituellement, le racisme est thématiqué dans des matières telles que l'histoire, la langue maternelle ou la religion. Mais d'autres matières conviennent aussi au traitement du racisme: l'enseignement des langues étrangères, la biologie, la musique, etc. L'avantage de l'approche spécifique à telle ou telle matière est la clarté du profil qu'un projet peut acquérir de ce fait, et aussi la mobilisation probablement plus aisée des écolières et des écoliers.

APPROCHE TRANSVERSALE

La collaboration entre plusieurs enseignants présente l'avantage d'aborder le thème selon des perspectives différenciées. Les élèves s'ouvrent ainsi plusieurs voies d'accès, ce qui permet d'atteindre un plus grand nombre d'entre eux.

APPROCHE SPÉCIFIQUE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX

Cette approche, surtout dans le contexte scolaire, est la condition du succès des mesures éducatives. Les projets contre le racisme doivent faire en sorte que les intéressés se sentent concernés, favoriser la réflexion et encourager la transmission des valeurs. Il est important de souligner ici que le racisme n'est pas qu'une question de connaissances. Il repose avant tout sur des attitudes et des sentiments. Les activités contre le racisme doivent s'adresser au «corps», et pas seulement à l'esprit. Les sentiments peuvent être touchés et influencés pendant les jeunes années. Des voies appropriées peuvent donc être trouvées dans le domaine de l'éducation pour aborder le thème du racisme dès le jardin d'enfants. L'éducation des enfants pour en faire des adultes autonomes, capables d'autocritique, majeurs et tolérants n'a rien à voir avec l'endoctrinement.

Du jardin d'enfants à la deuxième année de scolarité: il faut s'adresser aux enfants de ces niveaux par leurs émotions. On pourra recourir à des personnages d'identification (par exemple un clown qui raconte une histoire) ou des pièces de théâtre adaptées à leur âge. Les offres doivent être aménagées de façon à être très accessibles; elles n'utiliseront peut-être même pas la notion de «racisme». D'autres notions alternatives peuvent être par exemple l'«exclusion», le «fair play», l'amitié et le rejet, la collaboration et l'exclusion.

De la troisième à la sixième année de scolarité: on recourra alors à des combinaisons de méthodes utilisées jusqu'à la deuxième année et pour le groupe d'âge à partir de la septième année. Elles permettent de transmettre des contenus et, en même temps, l'activation en fonction du niveau de développement des groupes cibles. Il n'est pas toujours pertinent d'aborder directement le racisme. La «violence», l'«intégration», l'«exclusion» sont des notions utilisables pour traiter de ce thème.

De la septième à la neuvième année, et plus tard: le racisme peut désormais être abordé directement et pas seulement par le biais des émotions. Le traitement de thèmes tels la Seconde Guerre mondiale, le colonialisme, la question des réfugiés, les conflits au Proche-Orient seront ici par exemple des occasions d'aborder le racisme et de tirer des parallèles avec l'actualité. Pour les élèves des dernières classes, on pourra également expliquer la notion de racisme en commun: de quoi parle-t-on lorsque l'on traite du racisme et de la discrimination? Il ne s'agit pas d'en rester aux généralités du quotidien: le racisme doit être nommé et thématiqué, ne serait-ce que parce que cette notion est un mot clé qui revient à l'évidence constamment dans la cour de récréation.

Quelques mesures transversales au-delà des niveaux scolaires peuvent être planifiées et réalisées, ce qui aura un effet positif sur l'intégration au sein de l'école et contribuera à faire en sorte que l'organisation aura moins à lutter contre la discrimination et le racisme. Il est recommandé de procéder comme suit au-delà des différents niveaux scolaires:

- Les écolières et les écoliers auront la possibilité de s'exprimer dans un cadre protégé;
- On fera comprendre aux élèves que leurs préoccupations et leurs expériences sont prises au sérieux, qu'ils peuvent exprimer et discuter de leurs sentiments, aussi bien négatifs que positifs;
- Les projets devront contribuer à la formation de la personnalité; ils devront renforcer le sentiment et la compréhension pour la prise de responsabilités;
- Les projets devront à la fois activer et rendre possibles des expériences communes, notamment par la musique et le théâtre, par la cuisine et les repas en commun, par le sport et par le jeu.

Soutien

Les enseignants ont besoin d'être soutenus pour traiter du thème du racisme.

Il ne va pas de soi que tous les enseignants soient capables en tout temps d'aborder le thème du racisme. Il faut les soutenir dans cette entreprise, et pas seulement lorsqu'il s'agit d'un projet. En effet, les enseignants jouent un rôle d'exemple dans le domaine de la discrimination et du racisme, ce qui figure d'ailleurs dans maintes lignes directrices des écoles. Il importe que ces lignes directrices soient appliquées dans les faits. Dans ce contexte, les adultes n'observent pas seulement les écolières et les écoliers, mais aussi leur propre comportement. Les incidents sont abordés, une solution est recherchée en commun et, si nécessaire, des sanctions seront imposées. Les enseignants doivent aussi être habilités dans ce domaine.

Les organisations de formation initiale et continue des enseignants (perfectionnement professionnel, hautes écoles pédagogiques) offrent un soutien technique, proposent des solutions, encouragent la pédagogie interculturelle et jouent le rôle de multiplicateurs. Les enseignants peuvent aussi se préparer eux-mêmes à l'approche du thème en tirant parti des offres des hautes écoles spécialisées, des universités ou des instituts de perfectionnement professionnel des enseignants.

Un moyen efficace d'accroître la disponibilité des enseignants à traiter de thèmes tels que les droits humains et le racisme est la réalisation de supports d'enseignement appropriés et la diffusion efficace des moyens pédagogiques auxiliaires existants. L'introduction de supports d'enseignement sur ces thèmes doit bénéficier d'un suivi technique orienté vers l'application et il convient d'en tenir compte dans les programmes d'enseignement.

Exemples

Semaines spéciales à l'école: échanges interculturels

Fondation du village d'enfants Pestalozzi

Les classes passent une semaine spéciale au village d'enfants Pestalozzi à Trogen et traitent, dans le cadre de la semaine thématique «échanges interculturels» du thème du racisme et de la xénophobie. Le village d'enfants propose aussi bien les infrastructures que les connaissances spécialisées pour le déroulement de la semaine. Celle-ci est préparée par les enseignantes et les enseignants participants. Elle fait l'objet d'une évaluation intensive après son déroulement.

Vous avez dit raciste?

Cycle d'orientation de la Broye

L'objectif est de permettre aux acteurs et actrices de l'école et autres intéressés de découvrir quelques outils qui leur permettront à l'avenir de mieux gérer des situations qui aujourd'hui les démunissent: comment réagir lorsqu'un élève commet un acte à caractère raciste, quelle place accorder à la victime, comment faire pour ne pas renforcer un processus complexe? La réalisation de ce projet constitue une démarche institutionnelle contre le racisme et la discrimination.

Comment prévenir le racisme à l'école

Etablissement secondaire d'Aigle

Le projet part d'un besoin explicite de l'établissement scolaire puisque de nombreux actes de racisme se jouent presque quotidiennement dans l'école. Ce projet prévoit de sensibiliser les élèves sur tous les problèmes de racisme qu'ils rencontrent jour après jour dans l'établissement secondaire d'Aigle. Par une séance plénière et par l'organisation de neuf ateliers interactifs, le projet vise à donner aux élèves des outils pour affronter les problèmes de racisme et de violence qu'ils rencontrent.

**Le coffret du racisme (en allemand):
matériel pédagogique sur le thème du racisme – Trois modules**

Brennpunkt Welt

C'est en tant que contribution à l'Année internationale contre le racisme que Brennpunkt Welt a créé un coffret contenant des auxiliaires de travail qui ont fait leurs preuves sur le thème du racisme. Ce coffret est conçu selon un système modulaire; il est bien structuré et contient des activités proches des élèves et qui leur conviennent bien. Ces activités peuvent être réalisées simplement et sans grands moyens. En plus, des manifestations de présentation et des journées de projet sont organisées.

**Laboratoire pont et échanges:
promotion des rencontres entre étudiant-e-s et apprenti-e-s**

Radix Svizzera italiana

En collaboration avec dix écoles secondaires et avec l'école pour l'intégration des futurs apprentis (en italien: pretirocinio; cette institution particulière n'existe qu'au Tessin), des journées de rencontres sont organisées pendant toute l'année scolaire. Ce projet vise différents objectifs: d'une part, il donne aux jeunes apprentis étrangers la possibilité d'aborder les thèmes de la différence et des comportements intolérants et racistes auxquels ils sont souvent eux-mêmes exposés; d'autre part, il souhaite encourager la réflexion sur l'intolérance, la violence et le racisme, aussi bien chez les jeunes Suisses que chez les jeunes étrangers.

LIK RAT – Rencontres avec le judaïsme

Fédération suisse des communautés israélites

Des jeunes israélites peuvent être invités, dans le cadre de la priorité thématique «Judaïsme / Israël», dans une classe d'école afin de se présenter, eux et leur judaïsme et de tenir des discussions sur l'antisémitisme, le racisme et la discrimination. Ceci encourage de part et d'autre la disponibilité pour aborder des problèmes controversés et d'actualité (Israël / Palestine, antisémitisme en Suisse). Ces rencontres doivent être à la source d'un enrichissement réciproque intellectuel et émotionnel et exercer une action préventive par une approche ouverte de la problématique abordée.

«Moi, raciste?!» (version française 2004, avec dossier pédagogique)

MUZA, Consultation en éducation et Fondation Education et Développement

Production d'une nouvelle version adaptée aux besoins des jeunes Suisses romands (public prioritaire: 13 à 18 ans) de la brochure «Moi, raciste?!», éditée par le Conseil de l'Europe en 1998. Un dossier pédagogique est conçu et inséré dans la brochure-BD. Sur la base du dossier pédagogique, des modules de formation portant sur l'utilisation et l'exploitation de ce support sont mis sur pied à l'attention du corps enseignant et des intervenants socio-éducatifs.

**Le coffret de la tolérance (en allemand):
les enfants s'entraînent à la tolérance et apprennent à connaître
les bases pour identifier l'exclusion et le racisme**

wake up, Unternehmen Jugend und Prävention

Le coffret de la tolérance est un support d'enseignement contenant de douze à seize jeux permettant aux enfants de s'entraîner à la tolérance et d'identifier les manifestations du racisme. Les différents jeux sont reliés entre eux par une histoire commune qui propose, outre le divertissement, des possibilités d'identification. Les jeux du coffret de la tolérance font vivre aux enfants tous les rôles dans et autour d'un groupe. Ils font l'apprentissage d'un large répertoire de comportements, y compris sous la pression d'un groupe ou de l'exclusion.

■ Monde du travail

Les projets contre le racisme sont dans l'intérêt des employés et des employeurs.

Une grande partie de la population passe beaucoup de temps au travail. Le monde du travail de son côté est fortement marqué par les dépendances et les hiérarchies sociales, linguistiques et économiques. Ceci a pour conséquence que des problèmes sociaux surviennent fréquemment dans le monde du travail. La discrimination et le racisme peuvent s'y manifester, sans que nul ne s'en aperçoive, à part bien sûr les personnes directement concernées et les intervenants. Les conséquences sont graves: l'intégrité personnelle des personnes concernées est compromise et la qualité de la place de travail en pâtit. La productivité des entreprises et leur réussite économique en font aussi les frais.

La lutte contre le racisme et la prévention des discriminations contribuent à l'intérêt des entreprises et de toutes les personnes concernées (employés, employeurs, commune du lieu, etc.). Cet intérêt peut être de nature économique car la discrimination dans le monde du travail peut toucher à la qualité du travail fourni, voire entacher la réputation de l'entreprise. Le travail dans les entreprises exemptes de discriminations est plus satisfaisant que dans les autres: les prestations de ces entreprises sont meilleures.

■ Monde du travail / Planification du projet

Description du problème

La discrimination et l'exclusion dans le monde du travail ont des causes multiples.

Les problèmes en relation avec la discrimination et l'exclusion se manifestent de maintes façons dans le monde du travail et ils ont des causes différenciées. La définition précise du problème à aborder est à la base de toutes les autres étapes de la préparation du projet. Les déficits possibles concernent l'accès au marché du travail, la pratique d'embauche des entreprises, l'accès à la formation initiale et continue, les promotions, les rémunérations, les conditions de travail, le climat social au sein des entreprises, etc. De nombreuses informations sur les structures de l'emploi et des salaires peuvent déjà être acquises par l'examen des données du personnel selon des critères ethniques et de genre. La différenciation simultanée d'après le sexe est importante, car nombre d'inégalités de traitement se manifestent en fonction de ce critère.

Plus l'analyse du problème est précise, plus il sera aisé de décider dans quel cadre un projet doit être conduit: la cible est-elle l'entreprise en tant que telle? Y a-t-il des interactions avec d'autres entreprises? Toute la branche économique est-elle concernée? Il faut se demander si le marché du travail (avec ses exclusions structurelles), si un syndicat, si l'entreprise en tant que telle ou si des groupes sélectionnés de personnes sont le point d'ancrage opportun pour le projet. Le choix du point de départ conditionne ensuite la manière de procéder et les moyens nécessaires à la réalisation du projet.

De petits projets ne peuvent souvent pas apporter d'amélioration dans un environnement de grande dimension. Ils n'ont par exemple aucune influence sur le marché du travail. C'est pourquoi de grands efforts sont souvent nécessaires pour mettre sur pied des projets qui peuvent prendre la forme d'une campagne éventuellement nationale et qui agissent au plan des conventions collectives de travail, voire même au niveau législatif. Des possibilités d'influence existent surtout dans le contexte des services, des entreprises, des branches, des syndicats, etc. On peut améliorer le climat de travail, l'organisation ou la qualité des relations entre les collaborateurs. On peut aussi tenter d'améliorer la politique d'embauche des branches et des entreprises, en particulier pour ce qui est des apprentis. Un point de départ possible est également de prêter attention aux qualifications des personnes qui ont tendance à avoir moins d'opportunités sur le marché du travail. Des activités dans ce domaine

sont susceptibles d'accroître leurs chances sur le marché de la formation et du travail et de les soutenir dans leur lutte contre les exclusions de nature structurelle.

Les projets doivent savoir où ils agissent, et ceci vaut également pour la taille des entreprises:

- Dans les petites entreprises (de 1 à 50 collaborateurs), les processus d'apprentissage pour réduire les discriminations et les préjugés peuvent se dérouler en contact direct avec tous les participants.
- Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 500 collaborateurs), un certain anonymat est la règle; il peut favoriser les discriminations. Souvent, on manque des ressources nécessaires à la prise de mesures préventives et les entreprises ne disposent pas toujours des structures adéquates (service des ressources humaines par exemple).
- Les grandes entreprises qui comptent plus de 500 collaborateurs ont la possibilité de développer les structures et les mesures propres à lutter contre la discrimination. L'importance pour l'entreprise notamment des directives contre la discrimination est reconnu particulièrement dans les sociétés actives au plan international et dont les effectifs ont, eux aussi, un caractère international.

Objectifs

Les projets doivent avoir pour objectifs des changements perceptibles dans la vie quotidienne de l'entreprise.

Pour réaliser des changements perceptibles, les domaines suivants doivent être abordés dans l'entreprise: embauche, formation initiale et continue, promotions, rémunérations, protection au travail et conditions de travail.

Les changements doivent être planifiées comme des améliorations de l'organisation. Ils doivent trouver leur écho dans les règlements d'entreprise, les conventions ou les règles de comportement (par exemple: chartes). Ils seront durables si des mécanismes de suivi (observations, contrôles) sont mis sur pied afin d'examiner la mise en œuvre et le respect des règles et des règlements.

Les projets contre la discrimination et le racisme doivent donner aux participants des instruments leur permettant de gérer de manière adéquate les problèmes lorsqu'ils surgissent. Ceci signifie, par exemple, que les comportements discriminatoires du personnel soient identifiés, qu'il s'agisse des personnes directement concernées ou non, et que l'on puisse réagir de manière appropriée et prendre éventuellement les mesures nécessaires (abord du problème, discussion, implication du service des ressources humaines, etc.).

Les objectifs doivent être formulés de telle sorte qu'ils reflètent l'intérêt des différentes personnes impliquées: employeur et employés et, dans ce dernier groupe, les différentes catégories du personnel, doivent retrouver leurs intérêts personnels. La disponibilité de tous les participants à s'engager activement contre la discrimination et le racisme doit être encouragée.

Organisation

Il faut prendre conscience de la nécessité et des aptitudes propres au changement.

Selon la portée des objectifs d'un projet, la direction de l'entreprise, le service des ressources humaines, un syndicat, un groupe de collaborateurs, une association de branche ou faïtière peuvent être les acteurs appropriés et les responsables du projet. Dans tous les cas, si l'on doit entreprendre quelque chose dans une entreprise contre la discrimination et le racisme, il faut que l'initiative du projet trouve sa source dans l'entreprise elle-même et ne soit pas imposée de l'extérieur.

Les groupes cibles du projet peuvent être des entreprises entières, voire des branches économiques. Toutes les personnes et toutes les fonctions au sein des entreprises sont des groupes cibles pour des projets, y compris les cadres supérieurs et moyens.

Les groupes cibles potentiels peuvent aussi être des organisations d'employés (syndicats, associations du personnel) et des représentations des employeurs (associations) avec les groupes de personnes associés: employés, employeurs, représentations des syndicats et des associations, et aussi en deuxième ligne des personnalités du monde politique.

L'information, le travail de persuasion et les propositions d'une organisation faïtière contribuent à réaliser des activités au niveau des branches et des entreprises individuelles. Les associations faïtières peuvent convaincre et éveiller la conscience quant à la nécessité de prendre des mesures.

Ressources

Il y a lieu de tenir compte des particularités des projets contre le racisme pour déterminer les ressources nécessaires (connaissances, moyens, temps).

Celui qui lance et qui prend la responsabilité d'un projet dans les entreprises et dans le monde du travail ne manquera pas de s'exposer. C'est pourquoi les projets doivent être réalisés avec le soutien des cadres et des collègues de travail. Les responsables de projet et les personnes assumant des fonctions dirigeantes dans les organisations doivent toujours être conscientes de leur rôle exemplaire.

Comme les responsables de projets s'exposent, les problèmes exercent une grande pression sur eux, surtout s'ils sont aigus. Dans ces cas, il est recommandé de collaborer avec des spécialistes venus de l'extérieur afin de mieux répartir la pression sur plusieurs personnes. Le recours à des experts d'organisations privées, d'associations et de syndicats, ou bien d'universités, mobilise les connaissances nécessaires à la réalisation du projet.

Les grandes entreprises financent elles-mêmes les projets. Les entreprises de taille moyenne et petite peuvent également rechercher le soutien thématique et financier des associations, voire des services de l'Etat.

La durée des projets dans les entreprises dépend de la situation qu'il faut améliorer. Selon les objectifs, il peut s'agir de brèves manifestations de formation continue (sur quelques jours ou semaines), ou de projets de changement qui peuvent s'étendre sur plusieurs mois.

■ Monde du travail / Réalisation du projet

Stratégie

Les projets contre le racisme font partie des efforts en vue d'instaurer un climat de travail solidaire.

La réalisation de projets contre le racisme fait partie de la corporate governance. Elle s'insère par analogie dans les mesures de développement d'une corporate identity et vise à renforcer un climat de travail à la fois solidaire et intégratif.

L'expérience montre que les projets contre le racisme ont intérêt à être conduits selon une stratégie agissant aussi bien de bas en haut que de haut en bas (respectivement: top down et bottom up).

Une telle stratégie doit être menée avec la volonté politique de la direction, ce qui signifie que celle-ci doit s'exprimer clairement contre la discrimination raciale dans la société et au sein de l'entreprise. Cette stratégie doit lutter aussi contre les petites discriminations quotidiennes. Cette volonté politique doit entraîner l'attribution de moyens au projet, appropriés à la taille de l'entreprise. Elle doit être clairement communiquée aux cadres de l'entreprise et au public en dehors de l'entreprise.

Dans ce cadre, défini de haut en bas, une approche de bas en haut (bottom up) donnera aussi les meilleures chances de réussite avec les collaborateurs, en leur permettant de développer des réponses aux questions issues de la pratique. Dans certains cas, on rencontrera des résistances à l'action. On expliquera alors que le problème est abordé. En effet, il arrive souvent que la discrimination raciste subtile fasse partie du quotidien et ne soit même plus reconnue comme problème. C'est dans des situations de cette nature que l'avantage de cette double stratégie ressort le mieux. En effet, une action menée seulement de bas en haut ne peut rien changer à des situations dans lesquelles le problème est dissimulé, voire non perçu.

L'action doit s'adapter à la branche et à la taille de l'entreprise.

Les branches qui emploient depuis peu de nombreuses personnes d'origines différentes sont particulièrement susceptibles de connaître des conflits à connotation raciste. Dans les petites entreprises, il faut d'abord sensibiliser la direction et encourager des structures de conseil. Dans les entreprises de taille moyenne, il est recommandé de travailler avec les associations de la branche; dans les grandes entreprises, les mesures doivent s'intégrer à l'exploitation. Au niveau des associations de branche, ce sont en particulier les services juridiques qu'il faut sensibiliser et qualifier pour l'approche des thèmes de la discrimination et du racisme.

Les instruments qui conviennent sont entre autres les règles de comportement et les conventions d'entreprise.

Dans le monde du travail, on parle souvent de lignes directrices et de règles de comportement (code de pratiques, code de conduite) dont il existe des exemples internationalement reconnus, telles la déclaration de principe de 1977 pour les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, et la directive de l'OCDE de 2000 pour les entreprises multinationales. Un autre instrument est celui des conventions d'entreprise. Celles-ci doivent également prévoir des sanctions, en plus des indications de validité et la définition de mesures. Le syndicat IG Metall en Allemagne a créé dans ce domaine un contrat type «modèle de convention d'entreprise pour l'égalité de traitement». Ce modèle est notamment appliqué chez Thyssen et chez Volkswagen.

Il faut utiliser différents canaux (au sein de l'entreprise, par les organes des syndicats, dans les publications de la branche, par les associations d'employeurs ou les écoles professionnelles notamment) afin d'informer sur le sujet au moyen des médias modernes, de manifestations, etc., et de formuler des propositions concrètes aux problèmes rencontrés. Des commissions mixtes ou tripartites (employeurs, employés, Etat) peuvent également convenir au traitement des thèmes «discrimination» et «racisme», comme il en existe déjà dans différents domaines. L'expérience démontre que les entreprises dépourvues de convention collective de travail sont difficiles à motiver par les syndicats. Dans ces cas, il faut créer des rapports de confiance avec les représentants des entreprises et rechercher le contact avec elles.

Trois aspects sont importants:

- L'information ne doit jamais être exclusivement orale. Il faut établir des documents que l'on pourra distribuer et qui ont une utilité immédiate (par exemple des listes de contrôle pour les entretiens de qualification).
- Il n'est pas toujours ni pertinent ni nécessaire d'utiliser les notions de discrimination et de racisme, ni d'aborder ces thèmes de front. La relation de ces thèmes avec d'autres sujets auxquels les participants seront peut-être plus intéressés peut contribuer à éveiller l'intérêt pour la lutte contre le racisme. Ces autres thèmes peuvent être par exemple la gestion de la diversité, l'intégration, la sécurité au poste de travail, la qualité de l'encadrement, les droits des employés, la santé des collaboratrices et des collaborateurs, l'égalité entre hommes et femmes, le mobbing, etc. On court toutefois le risque en procédant de la sorte que les thèmes se fassent concurrence, que la lassitude se fasse jour et que l'on en vienne à oublier les thèmes les moins attrayants.
- Les lignes directrices et règles de comportement élaborées n'auront d'effet que si des mesures destinées à les mettre en œuvre sont prises en parallèle. Les collaborateurs et les cadres doivent être impliqués dans la discussion et dans la planification de l'action.

Le harcèlement raciste doit être sanctionné.

Les victimes ne peuvent pas bénéficier d'une protection efficace si le harcèlement raciste et le mobbing n'entraînent pas de sanctions. La direction doit ici adopter une position très claire et la loi lui impose d'ailleurs cette obligation de protection. En effet, dans ce contexte, le harcèlement raciste est comparable au harcèlement sexuel. Dans ce dernier cas, l'obligation de protection des employeurs est réglée avec précision par la loi sur l'égalité de traitement. En conséquence, les employeurs violeront leur obligation de protection s'ils ne sont pas en mesure de prouver qu'ils ont pris les mesures nécessaires et appropriées pour s'opposer au harcèlement. Selon les tribunaux, ces mesures sont au minimum:

- L'information du personnel;
- Un message clair selon lequel l'entreprise ne tolérera pas le harcèlement et que les violations de cette règle auront des conséquences au plan du droit du travail;
- La désignation d'une personne de confiance en tant qu'interlocuteur pour les personnes concernées par le harcèlement.

Cette norme s'imposera certainement aussi dans le domaine du harcèlement raciste. Il faut tenir compte du fait que des évolutions dans ce sens sont déjà beaucoup plus avancées dans l'Union européenne. Les entreprises suisses qui exercent des activités dans l'UE devront s'y adapter tôt ou tard, de gré ou de force.

Exemples

Sensibiliser les responsables des ressources humaines aux discriminations raciales au lieu de travail par le biais de la représentation théâtrale

Travail.Suisse

Ce projet veut faire connaître et reconnaître la problématique de l'intégration et de la discrimination raciale dans les entreprises. Le projet vise spécifiquement les responsables du personnel, car ce sont en général eux qui sont appelés à mettre en œuvre des mesures qui favorisent l'intégration et la lutte contre la discrimination dans les entreprises. Par le biais de représentations théâtrales, le promoteur veut rendre les séminaires sur ces thèmes plus participatifs. Concrètement, des situations tirées de la réalité des entreprises, concernant les diverses formes de discriminations au lieu de travail, seront jouées sur un mode interactif par les participants.

Lutte contre le racisme dans les administrations publiques en tant qu'élément du développement du personnel

TRaK Gruppe für Beratung, Entwicklung, Bildung (Groupe pour le conseil, le développement et l'éducation)

Le groupe cible de ce projet est le personnel des administrations publiques de la Confédération, des cantons et des communes qui entre en contact direct avec la clientèle, mais toutefois sans référence explicite au racisme. Le projet a pour objectif de déterminer dans une phase de reconnaissance menée dans les administrations de taille moyenne à grande si et dans quelle mesure la lutte contre le racisme peut être intégrée au développement du personnel et de l'organisation. Il doit ensuite en résulter des projets de développement du personnel et de l'organisation. De plus, la phase de reconnaissance doit fournir des points de départ pour l'identification des obstacles à la lutte contre le racisme dans la pratique.

Transfert de connaissances juridiques sur la discrimination dans le monde du travail

Association suisse pour les droits de la personne MERS

MERS a établi un «service de conseil juridique» pour les institutions et les personnes qui s'occupent au plan pratique ou théorique de la discrimination dans le monde du travail et qui conseillent les personnes directement concernées. Ses activités couvrent la sensibilisation à la problématique juridique de la discrimination dans le monde du travail, met à disposition des informations sur la situation juridique en Suisse (en relation avec des cas pratiques), ainsi que le conseil aux personnes directement concernées. Dans ce but, des séminaires sont organisés, des informations sont diffusées par les médias imprimés et sur Internet et un service de conseil par téléphone est offert.

La lutte contre le racisme dans le canton de Neuchâtel: une priorité. Formation, action et sensibilisation de l'administration publique confrontée au domaine des migrations

Bureau du Délégué aux étrangers, Neuchâtel

A partir d'une analyse réalisée au sein du Bureau du Délégué aux étrangers en termes de politiques publiques (offre) et victimes du racisme (demande), ce projet vise à agir sur l'offre pour répondre rapidement et efficacement aux victimes. Il est prévu de mettre sur pied des modules de formation en association avec des intervenants de l'administration cantonale et d'administrations communales concernés par la migration et la problématique de la lutte contre le racisme.

Kamäleon + Klarsicht

Eglise évangélique réformée, paroisse de Berne-Béthléhem

«Kamäleon + Klarsicht» est d'une part un projet de coaching pour les jeunes et, d'autre part, un projet de sensibilisation des adultes et des institutions d'apprentissage. Pour ces dernières, il s'agit de contribuer à la diminution des attitudes discriminatoires par des mesures ciblées. Les jeunes au moment du choix de leur profession, à la recherche d'une place d'apprentissage ou en apprentissage et qui ne bénéficient pas pour différentes raisons du soutien nécessaire sont suivis par des collaboratrices et des collaborateurs bénévoles. Un groupe mixte d'accompagnement recherche activement d'autres possibilités de soutien ciblé par les jeunes afin de développer des mécanismes qui contribuent à prévenir et à réduire les discriminations. Au-delà des mesures individuelles, des manifestations régulières proposent aux parties impliquées un cadre dans lequel elles peuvent débattre de la problématique de la discrimination raciale, avec de notables effets dans le public.

«Fairness» – Conseils aux victimes sur le racisme et l'hostilité aux étrangers lors de la recherche d'une place d'apprentissage et de la sélection scolaire

Centre pour la participation des parents

La lutte contre la discrimination dans le monde du travail doit commencer dès la recherche d'une place d'apprentissage et dès la sélection scolaire. Une offre d'accès aisé pour le conseil et l'accompagnement des victimes de racisme ou de xénophobie, réelle ou supposée, envers les étrangers est proposée afin d'agir contre la discrimination et l'exclusion des enfants et des jeunes d'origine étrangère et dans le but d'encourager l'empowerment. Les jeunes migrants et leur famille sont aidés dans leur recherche de solutions constructives s'ils constatent ou supposent un traitement qui les défavorise en raison de leur origine lors de la recherche d'une place d'apprentissage ou lors de la sélection scolaire.

Fenêtre anti-racisme

OSEO Fribourg

L'objectif de ce projet est de mettre sur pied un centre de conseil pour les personnes victimes de discrimination raciale dans le domaine du travail et de la vie quotidienne. Le projet s'adresse à des personnes étrangères établies dans la région francophone du canton de Fribourg et vise à la connaissance, à la défense et à la reconnaissance des droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi et de la vie quotidienne par l'information, le conseil et l'accompagnement dans des démarches administratives.

Mieux vivre la rencontre interculturelle: un projet de lutte contre les discriminations dans la fonction publique fribourgeoise

Délégué à l'intégration des migrants, Fribourg

Ce projet propose d'amorcer une réflexion sur ses propres valeurs et comportements, dans le cadre professionnel, pour permettre aux collaborateurs et collaboratrices des administrations publiques du canton de Fribourg de mieux faire face aux défis que représente la rencontre avec l'autre et ses différences, ainsi que la lutte contre la discrimination. Le projet prévoit des modules de formation de deux jours, qui porteront sur des thématiques telles que culture et appartenances, stéréotypes/préjugés/ rapports de pouvoirs, droits humains et accorderont une large place aux pratiques des participant-e-s et aux échanges.

Théâtre-forum sur le racisme dans des situations de travail et de recherche d'emploi

Bourse à travail (BAT)

Le projet vise prioritairement les personnes migrantes en situation précaire, qui se retrouvent fréquemment confrontées à des problèmes de racisme notamment sur leur place de travail ou au cours de leurs recherches d'emploi. Elles restent souvent démunies et vulnérables. Un groupe issu des cours dispensés par la Bourse à travail (BAT) créera un théâtre-forum sur la base de situations concrètes vécues, puis jouera ce spectacle interactif auprès de divers publics migrants vivant des situations similaires, et aussi devant un public mixte intéressé, afin de rechercher et de tester collectivement des solutions à ces situations.

Pluralité des cultures: les autres cultures frappent à notre porte

République et Canton du Tessin

Ce projet prévoit le développement et la réalisation d'une phase pilote de cours d'éducation à la communication interculturelle et à la médiation. Le public cible est constitué par des employés cantonaux et communaux, fonctionnaires des administrations urbaines, agents de police et, de manière plus générale, par tous ceux dont le travail les confrontent à des personnes d'autres cultures. Son objectif général est de satisfaire le besoin de formation qui se manifeste de manière toujours plus pressante au sein du public cible, à la lumière des épisodes d'incompréhension et de violence qui se sont produits récemment.

Amours bicolores



■ Voisinage social: commune, quartier, associations, etc.

Les projets contre le racisme peuvent influencer le climat social.

L'exclusion et le racisme sont également largement répandus en dehors des entreprises, des écoles et d'autres organisations. La sensibilisation à la discrimination à connotation raciste est donc également nécessaire dans ce contexte. Le climat social, tel qu'il se manifeste dans les interactions quotidiennes dans l'espace public (par exemple à la gare, dans son quartier, dans le comportement de groupes informels, etc.), n'est pas fixe. Il évolue et peut donc être influencé. La xénophobie, l'exclusion et le racisme se manifestent également lorsque certains modes d'expression et certains comportements sont tolérés. C'est à eux que s'adressent les projets de lutte contre le racisme.

Ces projets peuvent contribuer à l'aménagement du climat social, même si généralement leurs effets sont modestes. Leur efficacité sera renforcée s'ils sont réalisés dans le cadre d'actions plus larges et bénéficiant d'un appui plus étendu et s'ils présentent une dimension politique large – et non au sens de politique partisane – qui soit à la base de la sensibilisation et de la prévention dans le domaine du racisme.

■ Voisinage social / Planification du projet

Description du problème

Les projets contre le racisme dans l'espace public doivent avoir un point de départ marquant.

L'exclusion, la discrimination et le racisme se manifestent parfois de manière apparente dans l'espace public, mais plus souvent de manière discrète, à petite échelle et perceptible seulement par les personnes directement concernées. Étant donné que le voisinage social proche (commune, quartier, groupe informel, spectateurs d'une manifestation sportive, etc.) présente une structure beaucoup plus complexe qu'une organisation, la description du problème, le relevé des besoins pour des mesures contre le racisme doivent être conçus de telle sorte que le projet à planifier ait un point de départ marquant:

- Le domaine à couvrir par le projet doit être défini avec précision, ce qui se fera au mieux par la description détaillée des problèmes à traiter et par l'identification et l'analyse des principaux acteurs auprès desquels un changement doit être obtenu.
- La prise de conscience des problèmes en relation avec le racisme n'est pas développée de la même façon chez tous les participants. Il y a lieu de tenir compte de ce fait dans l'analyse du problème et lors de la planification des mesures, afin de calculer les résistances et de faire de la sensibilisation aux problèmes posés par le racisme une partie intégrante du projet.

Objectifs

Les projets contre le racisme doivent influencer les comportements de manière durable.

Les projets dans l'espace public doivent avoir pour objectif d'entraîner des changements perceptibles et d'influencer les comportements de manière durable. On y parviendra en établissant un climat qui ne tolère aucune manifestation de racisme, ainsi que par des accords et des ententes entre les participants sur les futurs comportements et formes de collaboration.

Les projets contre le racisme doivent donner aux participants des instruments qui leur permettent d'aborder les problèmes posés par le racisme de manière adéquate. Ceci signifie par exemple que les comportements discriminatoires sont identifiés et que des réactions appropriées sont possibles, que des mesures pourront être prises en cas de besoin: abord du problème, discussions, interventions de spécialistes (venus du travail avec les jeunes ou des services de médiation), implication des autorités, etc.

Organisation

Les projets dans l'espace public ont besoin d'un «moteur» et de la légitimation correspondante.

Les projets conduits dans l'espace public ne peuvent compter sur la légitimation d'une seule organisation, comme c'est le cas pour ceux qui sont réalisés dans le cadre des écoles et des entreprises. C'est pourquoi ces projets ont besoin d'un «moteur» responsable de l'action, de la gestion et du pilotage du projet. Ce rôle peut être assumé par des acteurs rassemblés à cet effet (personnes, organisations) ou par des spécialistes venus de l'extérieur.

L'organisation qui intervient doit avoir une légitimation à la fois technique et au plan de l'organisation. Cette dernière apparaîtra lorsque le mandant (par exemple un service interne de l'administration ou un service intercommunal) fait lui-même partie de l'organisation du projet.

Si l'organisation qui mène l'intervention est un offrant privé sans légitimation institutionnelle, il lui faudra d'abord l'acquérir, d'une part par ses connaissances spécialisées et d'autre part par la reconnaissance explicite de sa fonction par les groupes cibles et, le cas échéant, par le mandant.

Les groupes cibles ne sont fréquemment pas les mêmes dans les projets portant sur l'espace public que les mandats qui financent également le projet. Il faut en tenir compte, notamment par la clarification des intérêts et des attentes réciproques de chaque intervenant. Il convient aussi de tirer au clair les possibilités de poursuite des activités après la conclusion de la participation d'une source de financement «externe».

Acteurs et groupes cibles

Toutes les personnes directement ou indirectement concernées par le problème doivent être impliquées dans la solution.

En principe sont visés tous les groupes du voisinage social proche directement ou indirectement concernés et interagissants, ainsi que les partenaires des projets dans les communes, les quartiers, etc. En font notamment partie:

- Les individus et les familles,
- Les habitants d'une maison, d'un bloc, d'un quartier,
- Les jeunes, les personnes âgées et les autres groupes d'âge,
- Les points de rencontre de jeunes et les associations,
- La paroisse et l'école,
- La commune politique et les autorités (importants également en tant que mandants).

Dans tous les cas, il y a lieu de déterminer quelles sont les personnes, groupes ou institutions directement ou indirectement impliquées qui seront ensuite intégrées aux processus de solution au problème.

Ressources

Il faut tout particulièrement tenir compte des besoins en temps dans l'estimation des ressources nécessaires (moyens, connaissances, temps).

En plus des bailleurs de fonds potentiels en relation avec le thème et en dehors du domaine de réalisation du projet, des moyens financiers doivent également être recherchés auprès des participants (commune, église, associations, etc.), ce qui rendra leur engagement d'autant plus contraignant.

Celui qui lance un projet contre le racisme dans l'espace public et en assume la responsabilité s'exposera et devra compter sur des attaques dirigées contre lui. Il faut donc être conscient de ce risque et disposer d'instruments permettant de supporter la pression subie. Ces instruments sont, entre autres, les échanges avec ses collègues, le recours à des spécialistes de l'extérieur et des supervisions.

Les projets dans les communes, quartiers et autres voisinages sociaux proches n'ont pas seulement besoin de spécialistes (externes) disposant de connaissances et d'expérience de la lutte contre le racisme, mais aussi de spécialistes ayant des connaissances de l'accompagnement et du pilotage des processus se déroulant dans les domaines correspondants.

Les projets menés dans l'espace public durent généralement des années. Le temps de préparation est donc plus long que celui des projets dans d'autres domaines, car de nombreux acteurs différents doivent être rassemblés et parce qu'il faut établir un climat de confiance. De plus, il faut s'attendre à des circonstances particulières ou à des résistances qui ne sont pas toutes prévisibles au moment de la planification du projet, de telle sorte que celui-ci doit réagir en permanence à l'évolution de son environnement.

■ Voisinage social / Réalisation du projet

Stratégie

L'accès au thème est facilité pour tous les participants par la proximité du quotidien.

Les projets doivent partir de la vie quotidienne qu'ils veulent changer. La proximité du quotidien ne facilite pas seulement l'accès au thème, mais améliore également la motivation pour la collaboration et permet aux personnes d'aborder le thème tout en les incitant à la collaboration.

Il faut choisir le bon moment pour les interventions, à fixer avec les participants.

Les interventions doivent aussi être planifiées dans le temps de telle sorte:

- Que la disponibilité des participants à coopérer soit la plus élevée possible,
- Que les actions n'entrent pas en concurrence avec d'autres événements,
- Que les effets contraires puissent être exclus dans toute la mesure du possible.

Les attentes des participants doivent rester réalistes. On y parviendra par l'information correspondante ou, un pas plus loin, par la formulation en commun des objectifs.

Les actrices et les acteurs doivent être motivés à la collaboration. Ceci vaut en particulier pour les personnes, groupes et organisations pour lesquels la collaboration à un projet contre le racisme n'est pas une évidence.

Lors du choix des instruments, il vaut la peine de veiller à la diversité méthodologique.

Les situations de conflits et les crises peuvent être exercées, par exemple au moyen de jeux de rôles. La réflexion qui leur est associée et les échanges réciproques facilitent la prise de conscience et la confiance en soi, en particulier lorsqu'il est prévu que l'ensemble du processus débouche sur des stratégies du comportement à adopter et sur la solution des problèmes.

Les actrices et les acteurs rassemblés autour du problème doivent dialoguer directement entre eux pendant le projet, par exemple comme victimes / auteurs, spectateurs ou témoins, hommes / femmes (lorsque l'on vise à traiter des problèmes spécifiques aux genres). La mise en réseau, l'activation et la collaboration des participants permet de mobiliser des ressources supplémentaires: celles des groupes cibles et des partenaires.

L'efficacité sera augmentée lorsque le thème peut être traité en continu. Pour maintenir l'intérêt, il faut que les méthodes d'action soient diversifiées. Il faut recourir notamment au transfert des compétences, aux médias techniques (audiovisuels), à l'activation par les jeux de rôles, etc., de manière appropriée aux participants et dans la perspective des objectifs poursuivis par le projet.

Lorsque des problèmes de racisme sont apparents, il faut les aborder en tant que tels.

Lorsque l'objectif visé est la prévention, des notions telles que «violence», «discrimination», «responsabilité citoyenne», «sens communautaire», etc., conviennent probablement mieux que la notion même de «racisme». Dans tous les cas, l'organisation qui intervient doit recourir à des notions différenciées. Le «racisme» ne doit pas devenir le mot clé unique.

En quelques endroits, la lutte contre le racisme peut être une notion qui irrite et que l'on évitera le plus possible. On préférera des formulations positives telles que respect, intégration, rencontre avec des personnes d'autres cultures. La notion de racisme peut éveiller des sentiments de culpabilité et de rejet et donc représenter un obstacle pour s'adresser au thème (par exemple: les racistes, ce sont toujours les autres). Par contre, si l'on n'utilise que des notions positives, par exemple si l'on n'évoque que les aspects enrichissants d'une société multiculturelle, alors les conflits et les problèmes ne pourront pas être réellement abordés.

Les projets doivent contribuer à concrétiser les problèmes et pointer sur leurs causes réelles, ne serait-ce que parce que d'une part les personnes d'origine étrangères sont souvent et en bloc les boucs émissaires des problèmes sociaux les plus divers, et d'autre part parce que ces personnes, comme toutes les autres d'ailleurs, peuvent aussi fort bien poser elles-mêmes des problèmes. Lorsque la xénophobie et le racisme empêchent les solutions, ou bien lorsqu'ils constituent eux-mêmes les problèmes fondamentaux, alors il faut les aborder de front. L'expérience montre que lorsque le racisme n'est pas explicitement mentionné, ceci peut déjà être le signe de problèmes sous-jacents plus graves.

Les projets d'intégration sont importants, mais ils ne remplacent pas les projets contre le racisme.

Les programmes d'intégration qui mettent en avant la relation avec l'«autre» constituent une base importante pour la lutte contre les préjugés et le racisme. Il faut veiller ici à ce que l'on voudra effectivement communiquer. Si le racisme n'est traité que comme problème en relation seulement avec les étrangers, on ne pourra guère éviter que certaines personnes en concluent qu'il n'y aurait plus de problème s'il n'y avait plus d'étrangers!

Le suivi et l'évaluation font partie du pilotage des projets menés dans l'espace public.

Alors que les projets conduits dans l'espace public ne peuvent pas toujours être planifiés dans les moindres détails, et parce qu'ils prennent parfois un cours imprévu, il faut faire preuve de souplesse et les accompagner par l'observation et la réflexion (suivi). L'évaluation du déroulement et de l'environnement du projet doit être constamment au service de la conduite des activités ultérieures et de la planification des autres phases du projet.

Exemples

Projets pour les fans de sport – Zurich

ProFan

Ce projet est un projet pilote dans le domaine des activités de jeunesse avec des fans de football et de hockey sur glace. Le mode de travail est fortement orienté sur les ressources. On fait la distinction entre le travail collectif avec les fans (offres d'expérience pédagogique, sport, culture), le travail individuel avec les fans (conseil, tri) et le travail de lobbying (intermédiation, recherche). Des actions concrètes sont lancées dans le cadre de ces activités, impliquant des jeunes d'orientation politique à droite et pour lesquels le racisme est un thème central.

Projet initial de réalisation d'un cours de perfectionnement sur les thèmes de la xénophobie et du racisme pour les collaborateurs des activités ouvertes de jeunesse de la Ville de Winterthur

Verein Taskforce interkulturelle Konflikte Tikk

Les responsables du projet prévoient d'organiser pour les collaborateurs des activités d'animation socio-éducative de jeunesse de la Ville de Winterthur un cours de perfectionnement sur la thématique de la xénophobie et du racisme. Etant donné que la disponibilité du groupe cible pour aborder cette thématique n'est pas donnée au départ, que ce soit sur le plan de la réflexion personnelle ou sur le plan institutionnel, un projet initial vise la sensibilisation pour créer un cadre général favorable pour ce cours de formation continue. Dans une première étape, le service de coordination des activités d'animation socio-éducative de jeunesse seront rendues favorables à ce projet. Ensuite, on s'adressera aux groupes cibles afin de relever leurs préoccupations et leurs désirs et pour leur permettre de participer à l'agencement du cours de perfectionnement. La stratégie retenue et sa documentation peuvent servir à des interventions de même nature dans d'autres communes.

Ensemble contre la violence

Muri et environs

Ce projet vise à thématiser le constat d'une recrudescence de la violence dans la commune, ainsi qu'à sensibiliser la population du district de Muri (AG) afin de prendre conscience de ses responsabilités et de lutter contre cette tendance. On s'adresse explicitement (mais non exclusivement) à la violence xénophobe à motivation raciste. Les victimes et les témoins de la violence doivent être motivés à demander de l'aide et à se défendre. Les auteurs doivent être amenés à assumer leurs responsabilités. Il faut donc élaborer des directives aussi unifiées que possible et les appliquer afin que la pratique soit la même dans tout le district en matière de lutte contre la violence et les préjugés. Les autorités, écoles, églises, organisations de jeunesse, associations, institutions, police, services spécialisés et parents sont impliqués dans ces activités.

Campagne de sensibilisation à la «Déclaration de Berne contre la violence et la discrimination»

Verein Region Bern (VRB) – Association pour la région de Berne

En relation avec la réunion tenue le 7 mai 2004 et consacrée à la «Violence et discrimination dans l'espace public» par la Commission sociale de l'Association pour la région de Berne, l'écrivain Lukas Hartmann a rédigé la «Déclaration de Berne contre la violence et la discrimination». Il s'agit maintenant de communiquer cette déclaration à un large public et le sensibiliser aux liens entre violence et discrimination, tout particulièrement dans l'espace public. Cette campagne prévoit de publier la «Déclaration de Berne» sous forme de journal mural dans l'espace public et d'inviter la population au débat et aux échanges d'opinions. Une carte postale sera également produite. Chaque commune devra trouver sa propre façon de procéder en s'aidant d'une «boîte à outils» (collection d'idées) et introduire, par des manifestations, les plus larges couches de la population à la Déclaration et encourager leur identification. L'objectif est d'inviter la population à marquer l'espace public par une attitude à la fois ouverte et digne et de mettre en avant la responsabilité citoyenne.

Traitement des conflits et médiation dans le quartier

Croix-Rouge suisse

Les organisateurs installent dans le quartier bernois du Tscharnnergut un point de rencontre pour le traitement constructif des conflits ou comme service de médiation pour la population du quartier. La gestion constructive des conflits encourage l'empathie, le changement de perspectives, aborde les préjugés et engendre ainsi et par la médiation une approche positive des conflits pour prévenir le racisme. La mise en œuvre de ce service de gestion des conflits et de médiation s'oriente en fonction des ressources présentes dans le quartier. Il s'agit d'une offre d'abord aisée à laquelle participe la population du quartier.

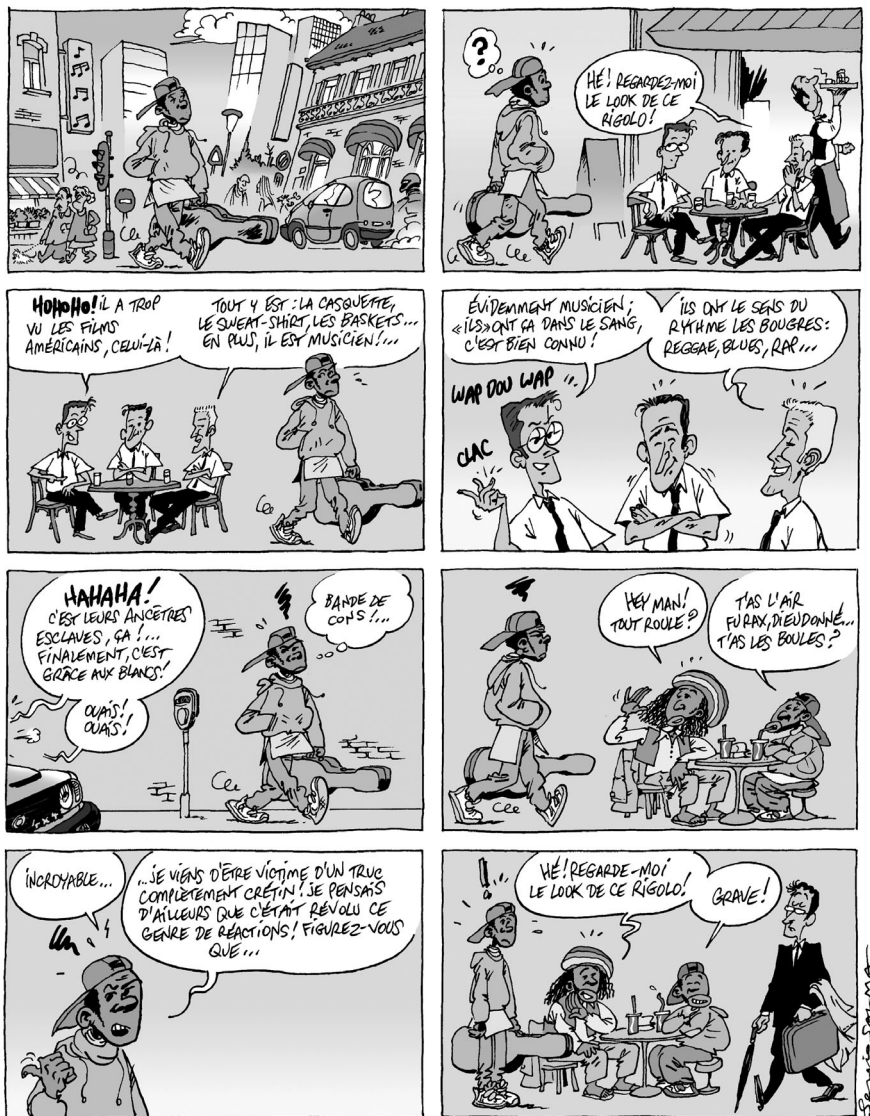
Identification des phénomènes racistes dans le domaine de la formation professionnelle du Canton du Valais

Commission des jeunes

Ce projet vise à mettre sur pied une large action de sensibilisation contre le racisme dans le cadre de l'année scolaire 2003-2004 à l'attention des apprenti-e-s du Canton du Valais. Le personnel enseignant de la formation professionnelle, ainsi que les apprenti-e-s, seront sensibilisés à cette problématique par le biais d'une brochure présentant des impulsions et basée sur l'enquête préalable. Elle servira aussi comme outil de sensibilisation dans les classes, ainsi que dans les entreprises.

On trouvera d'autres exemples sous la rubrique «Activités communautaires» dans le chapitre consacré aux champs de travail et exemples.

Quel look



Champs de travail

■ Production de vidéos, musique, danse, théâtre, expositions, etc.

Les compétences thématiques, artistiques et techniques doivent être rassemblées.

Les formes d'expression artistiques et techniques conviennent bien à la présentation des contenus dans le domaine de la lutte contre le racisme, parce qu'elles permettent l'activation et la participation des groupes cibles. La réflexion sur le thème peut ici être rendue productive de manière tout à fait concrète. Ce type de projets requiert, en plus des connaissances thématiques sur le racisme quant à ses manifestations et aux stratégies envisageables, également des compétences dans l'application des moyens d'expression utilisés. Les organisateurs et les responsables de projets peuvent être les personnes et les organisations qui savent rassembler des connaissances thématiques et techniques.

Les groupes cibles doivent être impliqués le plus tôt possible dans la préparation du projet.

Les ateliers d'initiation à la thématique permettent d'évaluer l'intérêt des participants potentiels et de leur donner la possibilité d'éveiller eux-mêmes leur intérêt au thème, d'identifier les personnes et les groupes particulièrement intéressés et de les motiver à une collaboration.

La préparation du projet comprend la sensibilisation des collaborateurs et des participants à la thématique du racisme. On y parviendra par des informations et des ateliers, en parcourant l'espace public où des problèmes à connotation raciste surviennent, par des débats avec modérateurs, etc.

A ce niveau, il peut être très utile de s'attacher la collaboration de spécialistes maîtrisant le débat et capables de le mettre en route dans le contexte correspondant. Le médium utilisé doit être également mis à profit pour la motivation des groupes cibles; les médias modernes présentent un grand attrait pour les jeunes.

Le potentiel créatif des groupes cibles et des collaborateurs ne doit pas être surestimé.

Le thème du racisme est difficile et son abord peut vite dégénérer vers le moralisme et la sensiblerie. C'est pourquoi les productions sur ce thème doivent être accompagnées et soutenues par des spécialistes.

Les productions requièrent généralement du matériel technique important et coûteux (appareils d'enregistrement, caméras, scènes de projection, etc.). La mobilisation et l'emploi de ce matériel en collaboration avec des spécialistes du domaine doivent être planifiés avec soin. De plus, il faut disposer de bonnes connaissances techniques pour l'utilisation des appareils numériques. L'expérience montre que cela demande beaucoup de temps et que les activités doivent être planifiées en conséquence.

Les compétences généralement complexes qui sont nécessaires à une production doivent être rassemblées. Il faut souvent coordonner des connaissances et procédés techniques et artistiques.

Le contenu doit être au centre du projet, et non les médias utilisés.

L'expérience montre que les médias tels que la caméra vidéo, le studio d'enregistrement ou la scène présentent un attrait considérable. Il ne faut pas toutefois y recourir pour eux-mêmes seulement, ce qui rejeterait à l'arrière-plan les intentions et les messages à transmettre par le projet. On évitera ce défaut par une réflexion thématique permanente conduite avec tous les participants au projet. Il y a lieu de se rappeler en particulier la distinction à faire entre les contenus du projet et les instruments employés à son service.

La diffusion de produits (présentations, CD-roms, vidéos, DVD) doit être assurée. On utilisera pour ce faire les canaux appropriés, y compris les canaux commerciaux. Les produits cependant ne parlent pas pour eux-mêmes: il faut toujours un matériel d'accompagnement approprié. Des capacités et du temps doivent être libérés pour l'élaboration de ce matériel pédagogique et ces deux aspects doivent être pris en compte dans la planification du projet.

L'expérience montre que les stations de télévision locale conviennent pour la diffusion des produits. On pourra les associer dès la phase de réalisation du projet.

Lors de la production de pièces de théâtre, il faudra veiller à la multiplicité des aspects abordés pour traiter du racisme.

La matière utilisée pour une représentation théâtrale doit être choisie et traitée en fonction des objectifs et des groupes cibles du projet. La délimitation et la définition aussi précises que possible du thème à aborder facilitera et améliorera les possibilités de choix et de traitement adéquats de la matière ainsi que l'efficacité de sa présentation.

Le thème doit bénéficier d'un abord pluridimensionnel. Il s'agit de rendre évidente la diversité des aspects du racisme. La complexité du sujet ne doit pas être perçue comme un handicap, mais bien comme la possibilité d'ouvrir différentes voies d'accès et de présenter différents aspects du problème.

Le recours à des rôles fortement typés est certes un moyen dramaturgique possible, mais il recèle le risque de la simplification à l'excès, et donc du retour à des préjugés stéréotypés. La présentation des zones grises, des transitions des «rôles» entre individus ou de différents personnages permet au public de s'identifier de manière différenciée à ce qu'il voit, et ainsi d'assimiler des perspectives différentes.

Exemples

Tu veux ma photo? Documentaire vidéo (Suisse romande)

Réalisation d'un documentaire vidéo sur le thème du racisme avec participation active de jeunes, à la fois acteurs et auteurs. Cet espace d'expression a pour objectif d'apaiser les passions et susciter le dialogue auprès de toutes les communautés de jeunes concernés par les phénomènes d'intolérance et d'incompréhension ayant pour origine les différences « raciales » et culturelles. Le film représente la matière première d'un kit pédagogique ou d'ateliers animés. Ce matériel sera utile à l'exploitation de débats à organiser auprès de toutes les collectivités de jeunes intéressées par la problématique du racisme.

Loop

Homann/Hebing Theater

Cette pièce de théâtre a été élaborée par de jeunes requérants d'asile en collaboration avec des Suissesses et des Suisses, avec l'appui d'une mise en scène professionnelle. Le projet théâtral « Brand » traite des questions suivantes: quelles sont les conditions pour que les questions d'identité soient une base pour développer la confiance en soi, indépendamment de l'âge et de l'éducation, quels sont les droits à l'identité que l'on accorde aux autres. Est-ce que le refus ou la répression des droits humains et des libertés fondamentales marquent, mutilent ou développent l'identité? Comment chaque entité cohérente et unique peut « survivre »? Ces questionnements, indépendamment des influences (psychologiques) intérieures et extérieures, sont au centre de ce projet.

Le racisme et nous: théâtre-forum par les jeunes d'Yverdon

Association L'eau au fil de l'eautre

« Le racisme et nous » sont des ateliers ouverts pour la conceptualisation et la représentation d'un spectacle de théâtre-forum. Lors des sessions de théâtre-forum, chaque scène peut être mise en question et rejouée. La pertinence des propositions du public est jugée à l'aune de la victime, à savoir quelle proposition permettra d'amener un changement qui évite la situation discriminatoire ou améliore la situation de la victime? Les critères éthiques des droits humains ne sont donc pas assésés mais naturellement réactualisés par le public et les acteurs qui se les réapproprient. La problématique du racisme est abordée dans toute sa complexité puisque l'on s'appuie sur les différentes expériences des jeunes en cherchant à trouver des solutions et sans stigmatisation.

Immer de Ander (concours de théâtre)

SET, Stiftung für Erziehung zur Toleranz (Fondation pour l'éducation à la tolérance)

Les enfants et les jeunes doivent être sensibilisés aux éléments centraux de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Trois vidéos contenant chacune une scène théâtrale de Charles Lewinsky, adaptées à trois groupes d'âge, se terminent en « conflit brutal ». Les participantes et les participants au concours élaborent la suite des scènes sous forme de théâtre, musique, vidéo, danse, etc. Les meilleures productions seront primées à l'occasion d'une manifestation publique.

Etrange(r)

Théâtre Sévelin 36, Centre lausannois de danse contemporaine

Le projet prévoit d'utiliser la danse comme support pédagogique en vue de thématiser la problématique du racisme et de la difficulté à vivre ensemble à travers l'expérience d'un groupe d'adolescents qui ne se connaissent pas au départ. Par la création d'un spectacle, le projet souhaite éveiller chacun à ses propres préjugés, fonctionnements et valeurs en offrant des pistes pour dépasser les appréhensions ou idées reçues.

Une fenêtre sur l'Autre

InterNos

L'objectif de ce projet est de mettre sur pied une exposition itinérante dans le Canton de Neuchâtel dont la thématique centrale est axée sur la discrimination. Cette exposition itinérante est notamment réalisée avec le concours du Centre social protestant de Neuchâtel qui accueille des chômeuses et chômeurs. En impliquant un groupe cible particulièrement vulnérable face aux discriminations, cette exposition itinérante doit permettre aux participantes et participants de s'interroger sur les discriminations raciales subies, leur donner des outils pour pouvoir réagir et les confronter à leurs propres préjugés.

■ **Sensibilisation par des représentations théâtrales**

Les représentations théâtrales conviennent comme bases de discussion du racisme et de la lutte contre le racisme.

Lorsqu'elles sont mises en scène et organisées dans ce but, les représentations théâtrales incitent au débat individuel et collectif. La forme du théâtre-forum utilise et renforce cette fonction: les spectateurs interviennent dans ce qui se dit et déterminent en partie le déroulement de l'action. Selon le concept retenu, ils peuvent même assumer un rôle dans la pièce.

Nous parlerons dans les lignes qui suivent plutôt des représentations théâtrales en général. Des remarques sur le théâtre-forum ne figureront qu'aux endroits importants. En général toutefois, la distinction entre représentation traditionnelle et théâtre-forum demeure importante.

La préparation peut approfondir les effets de la représentation théâtrale.

Les représentations théâtrales doivent s'adresser à des groupes cibles qui ont des relations entre eux par ailleurs, par exemple le personnel d'une entreprise (ou du service d'une entreprise), les classes d'une école, les membres d'une association, etc. Des documents sur le thème, ou bien la lecture et la discussion de la pièce conviennent par exemple pour la préparation de l'évènement.

Il faut activer les spectateurs, même lorsque le sujet n'est pas mis en scène par le moyen du théâtre-forum, en leur donnant l'occasion de commenter et de discuter le contenu de la représentation théâtrale. On veillera ce faisant, ainsi que le démontre l'expérience, à ce que le débat n'intervienne pas après une représentation qui a duré deux heures et demie, mais qu'ils ont intégré à la représentation.

La pièce de théâtre doit inciter les spectateurs à examiner leurs propres actes.

Les représentations théâtrales sur le thème du racisme réussissent lorsqu'elles rendent visibles les conséquences des paroles et des actes racistes, et quand elles invitent les spectateurs à réfléchir à leurs propres actes. L'encouragement de l'empathie (capacité et disponibilité à partager les sentiments de l'autre) est un moyen qui convient pour la présentation du problème et l'invitation à la réflexion. Les représentations théâtrales doivent permettre un accès diversifié au thème du racisme. Voici quelques indications à ce sujet:

- Il faut passer du plan subjectif (ce que l'on ressent personnellement) au vécu commun (ce que l'on ressent collectivement);
- Les rôles des auteurs, victimes et spectateurs doivent être différenciés;
- Il faut présenter aussi bien le racisme caché que celui qui se manifeste ouvertement;
- La matière doit toucher le public aussi bien au plan émotionnel qu'au niveau cognitif;
- Il y a lieu d'éviter les schémas simplistes bon-mauvais, juste-faux... Au contraire, les rôles doivent refléter dans leur complexité la problématique de la vie réelle;
- La «réalisation» concrète de la violence physique sur la scène (quelqu'un est effectivement frappé) ne doit pas être possible. Cependant, la représentation de la violence physique et sous d'autres formes fait partie des moyens du théâtre.

Il y a également lieu d'observer:

- L'invitation à s'identifier aux auteurs d'actes racistes doit être évitée;
- On ne doit pas en venir à des positions simplistes et tranchées des spectateurs;
- Les représentations théâtrales ne doivent pas «donner des leçons».

La modération d'un théâtre-forum implique une grande responsabilité.

Celui qui assure la modération d'un théâtre-forum doit être conscient des risques et doit comprendre son propre rôle d'«accoucheur» qui soutient le processus de découverte des spectateurs. Ce rôle de soutien doit faire l'objet d'une large interprétation: selon la situation, il peut être celui d'un dompteur, ou bien se limiter à un «guidage en douceur». Le modérateur doit être capable de percevoir l'ambiance du lieu et savoir réagir en conséquence.

Il faut convenir de règles du jeu auxquels tous les participants devront se tenir, sinon la représentation peut devenir hors de contrôle. Ces règles du jeu servent au bon déroulement de la manifestation, mais aussi à la «protection» des acteurs de la pièce et des spectateurs.

Le lieu des représentations théâtrales devrait idéalement être en rapport avec le contexte de la pièce.

Il est souvent avantageux d'inviter le public cible en un lieu situé en dehors de son environnement habituel. Pour le théâtre-forum, on recommande la limite de 50 à 60 spectateurs, afin de pouvoir activer un nombre approprié de participants. Un théâtre-forum ne doit pas durer plus de deux heures et demie. Les représentations théâtrales sans forum durent généralement moins longtemps. Il faut prévoir une pause, même dans les représentations de théâtre-forum, ce qui augmente le confort des spectateurs et permet aux acteurs de s'entretenir.

Un suivi approprié augmente la probabilité de l'effet durable du projet théâtral.

Les moyens suivants conviennent pour les suites à donner à une représentation théâtrale et au transfert des connaissances acquises dans la vie de tous les jours:

- Discussions de groupes sur le sujet;
- Résolution de problèmes;
- Reproduction de scènes tirées de la pièce;
- Rédaction de critiques (demander les avis des participants);
- Groupes d'impulsion: ils peuvent systématiser le suivi à donner et l'institutionnaliser de telle sorte que le transfert des connaissances acquises dans la vie quotidienne en sorte renforcé;
- Evaluations: elles ne servent pas seulement à l'acquisition de l'expérience, mais aussi au renforcement des effets, en contraignant les participants à aborder un thème donné;
- Mise à disposition de documents, de références bibliographiques, CD-rom, etc.: l'utilisation de ces supports peut approfondir les effets des représentations théâtrales, en particulier le lien entre le contenu transmis et les expériences faites peut encourager le transfert dans la vie quotidienne (par exemple une chanson qui se retient facilement sur un CD-rom).

Le suivi donné à une représentation théâtrale peut servir de base pour l'élaboration de codes de bonne conduite et des sanctions qu'entraîne tout comportement discriminatoire dans l'entreprise ou à l'école.

Un autre public peut éventuellement être atteint en invitant les médias à la représentation ou en remettant des communiqués de presse aux médias locaux. La documentation des représentations par des moyens appropriés (DVD, vidéos, CD-rom, imprimés) peut inciter d'autres groupes ou organisations à la réalisation de représentations théâtrales de même nature.

Exemples

Théâtre-forum CRASH

TheaterFalle Basel

Une pièce de théâtre destinée aux jeunes sur le thème de l'antiracisme permet au public de monter sur la scène, d'intervenir sur le déroulement de la pièce et d'influencer directement le cours des choses. De la sorte, on pourra faire l'expérience et motiver au courage de s'élever contre le racisme et en faveur des droits humains.

Out

Forum Theater Zentrum en coproduction avec le Theater Maralam

«Out» aborde avec les moyens du théâtre-forum différents thèmes présents dans un environnement de travail multiculturel. A différents postes de travail, mais aussi et tout particulièrement à l'école, des préjugés, de la xénophobie, des affirmations racistes et des comportements sont illustrés et recherchés afin d'élaborer ensuite ensemble des modes de comportement non discriminatoires. Ce théâtre peut être représenté dans des entreprises et exploitations (cadres et collaborateurs), des écoles (corps enseignant et parents), des associations économiques, devant des spécialistes des migrations et de l'intégration, collaborateurs ORP, etc.

Il Castello Variopinto*Associazione Teatro di Michel Poletti*

Il s'agit d'une représentation théâtrale interactive destinée aux enfants. Des marionnettes, des artistes marionnettistes et de la musique suscitent une prise de conscience des valeurs relatives à la coexistence multiculturelle, au respect des droits de l'enfant, de l'amitié et de la collaboration. Ces valeurs s'opposent à la xénophobie et au racisme qui se manifestent déjà dans le monde de l'enfance et qui engendrent la violence. L'action théâtrale se déroule sur deux journées dans les écoles.

Intégration des demandeurs d'asile et réfugiés*Organisation suisse d'aide aux réfugiés – OSAR*

Ce module de formation repose sur un jeu de rôles et s'adresse aux instances qui entrent en contact avec les requérants d'asile. Le potentiel de racisme dans les interactions entre services officiels et requérants d'asile est mis en évidence, les rapports de force sont présentés et des informations sont données sur la situation réelle des requérants d'asile. L'objectif de ces interventions est de conseiller les professionnels dans leurs relations avec les réfugiés et les requérants d'asile; elles sont conduites par des spécialistes du domaine de l'asile et des réfugiés reconnus.

■ **Action sociale communautaire****L'action sociale communautaire a pour objectif de sensibiliser et d'habiliter la population (d'un quartier par exemple).**

L'action sociale communautaire peut être entreprise spontanément ou en réaction à des demandes, des réclamations ou des exigences. Même lorsque l'idée initiale d'un projet est proposée à des groupes depuis l'extérieur, il faut que ceux-ci s'approprient l'idée, c'est-à-dire qu'elle devienne la leur.

Les projets doivent être planifiés en connaissance des besoins des groupes cibles et en commun avec eux.

Le problème en lien avec la discrimination et le racisme doit être analysé et délimité: s'agit-il de violence dans l'espace public? De conflits relatifs au partage des ressources telles que lieux de rencontres pour les jeunes, terrains de sports, places de loisirs? Y a-t-il des cas de violence provoquée par des groupes dominants? Etc. L'analyse exacte et la délimitation précise du problème permettent d'en énoncer les causes et les responsabilités de manière ciblée pendant le déroulement du projet.

En même temps, l'analyse des rapports de forces et des structures, de la prise de décisions, ainsi que des processus en cause, constitue une condition préalable essentielle à la réalisation du projet.

Plus le problème est important et diversifié, plus grand est le nombre de personnes et d'organisations qui doivent participer au projet.

Les initiants et les responsables du projet peuvent être des groupes, des regroupements ad hoc ou des associations existantes, des organisations de quartier ou d'église, etc. Les autorités aussi, et leurs agents tels que le service de la jeunesse, la direction des forêts, etc., peuvent être à l'origine d'interventions et les réaliser.

Lorsque les problèmes sont de grande ampleur et diversité, il faut en conséquence impliquer dans le projet un plus grand nombre de personnes et d'organisations. Ce qui importe, c'est que les responsabilités soient clairement définies. Le soutien des autorités est déterminant pour le succès du projet

Il y a lieu de donner une perspective aux participants et de s'adresser à leur désarroi éventuel. Ils doivent admettre que le projet peut en valoir la peine, pour eux aussi. Des exemples permettront donc d'illustrer les avantages des mesures envisagées.

La confiance est indispensable pour la réussite d'une collaboration qui peut être difficile dans certaines circonstances. La confiance sera instaurée entre autres par une «auto-déclaration» de l'organisation qui intervient, dans laquelle elle expliquera qui elle est, pourquoi elle est active dans ce domaine et quelles sont les intentions à l'origine de son action. La conscience dépend également de la connaissance personnelle des intervenants. Le temps que prend l'établissement de relations personnelles fiables ne doit pas être sous-estimé.

Les projets d'action sociale communautaire de lutte contre la discrimination et le racisme s'étendent en général sur plusieurs années.

L'action sociale communautaire est toujours associée à des processus longs et complexes. Ceci signifie notamment que:

- Les actrices et les acteurs, en particulier ceux qui assument la responsabilité du projet doivent évaluer leurs propres capacités avec réalisme. Les cas trop complexes ou qui se situent en dehors de leur domaine de compétences propres doivent être confiés à d'autres instances, ou être traités en commun avec elles.
- La persévérance et le courage sont des qualités indispensables aux responsables du projet.
- Il faut s'attendre à des résistances qu'il convient d'anticiper dans toute la mesure du possible.

Les méthodes permettant d'atteindre l'objectif du projet doivent être choisies avec le plus grand soin.

Après l'analyse du problème, on choisira les instruments appropriés dans un catalogue de l'action sociale communautaire. L'institution qui intervient doit sélectionner ces instruments en se fondant sur l'analyse, et non parce qu'elle connaît déjà tel ou tel instrument et qu'elle a rassemblé des expériences avec celui-ci.

Parfois, plusieurs instruments seront combinés entre eux, par exemple;

- Des services de conseil existants seront habilités à s'occuper aussi des victimes de la violence, de la discrimination et du racisme, en réseau avec les services spécialisés compétents;
- Des offres ciblées de formation continue seront proposées à des groupes cibles spécifiques;
- Des informations seront diffusées à l'intention des victimes potentielles de la violence, de la discrimination et du racisme;
- Des campagnes locales seront menées à l'aide d'instruments diversifiés tels qu'affiches, actions, stands et manifestations, etc.;
- Les victimes de la violence, de la discrimination et du racisme seront soutenues, notamment en mettant à leur disposition les locaux et les moyens nécessaires;
- Des projets culturels seront organisés, voire élaborés (pièces de théâtre, films, concerts, etc.);
- Des interventions ponctuelles sur des points névralgiques seront organisées avec les participants.

Ce qui importe, c'est que les autorités prennent officiellement position. Les activités annoncées doivent être effectivement réalisées, sinon le projet risque de capoter et les problèmes resteront tels quels, voire même deviendront encore plus critiques. Enfin, dans certaines situations spécifiques, la prise de mesures juridiques peut constituer l'une des mesures nécessaires.

L'offre d'intervention doit être maintenue pour assurer le succès du projet.

Les activités de suivi comprennent, entre autres:

- Une offre d'intervention qui subsiste après la conclusion du projet, dans le sens d'un «stand by». Cette offre peut être proposée par une organisation partenaire locale. Eventuellement, il s'agira d'un processus d'intervention en cas de conflits géré par tous les responsables.
- Un système de suivi (observation), permettant de s'assurer que les accords passés pendant le déroulement du projet sont bien appliqués. Il permettra de garder l'œil sur la situation sur place, et les participants pourront ainsi signaler suffisamment tôt si de nouveaux problèmes surviennent.

Concrètement, il peut s'agir par exemple de deux groupes qui concluent différents accords portant sur leurs comportements et leurs relations: des symboles politiques cesseront-ils d'être arborés? Renoncera-t-on à tout comportement agressif, voire discriminatoire? Tout le monde a-t-il accès au point de rencontre des jeunes? Etc.

Exemples

Prêt pour l'avenir – Quartier Luchswiesen à Zurich-Schwamendingen

Fondation pour les familles nombreuses (en allemand: Stiftung für kinderreiche Familien)

Les conflits ont pris de l'ampleur dans le quartier de Luchswiesen et les tensions interculturelles se sont aggravées. L'arrivée de nouveaux migrants est de plus en plus fréquemment rendue responsable de problèmes qui existaient depuis longtemps déjà, ce qui entraîne des tensions interculturelles latentes et manifestes, ainsi que des agressions xénophobes. En conséquence, des mesures participatives et intégratives sont prévues. Le projet a pour objectif d'habiliter les habitants grâce à un soutien spécialisé afin qu'ils puissent régler eux-mêmes les situations de conflits au sein des différents groupes. Par le moyen d'une intervention professionnelle limitée dans le temps, on créera les bases nécessaires au renforcement de l'engagement et de la prise de responsabilité de la population pour les préoccupations du quartier et afin d'acquérir de nouvelles connaissances sur l'intégration sociale dans l'habitat.

Ensemble, construisons des ponts!

GT «Brücken»

Cette communauté de travail a été créée en 2001 après un meurtre commis dans les milieux de jeunes extrémistes de droite. Elle s'engage contre la violence, le racisme et l'extrémisme de droite et en faveur de la coexistence pacifique. L'ensemble de mesures s'articule en cinq parties: présence au comptoir d'Interlaken, Ferienpass Bödeli, Weg der Bedürfnisse/der Menschenrechte (voie des droits de l'Homme), Festival Klartext, Musical «Rainbow». Toutes les activités sont orientées en fonction du Festival Klartext sous la devise «Pour s'exprimer avec clarté, il faut d'abord commencer par réfléchir!». Tous les projets partiels reposent sur des supports appropriés pour les jeunes, en faveur de l'engagement contre la violence et le racisme et en faveur des droits humains.

Tous différents – Tous égaux!

*Les cantons d'Obwald et de Nidwald,
les églises catholiques et évangéliques réformées de ces cantons
et les communes d'habitants des deux cantons*

Les institutions, les animateurs culturels et les associations sont invités à aborder la réflexion sur l'intégration sous la devise «Tous différents – Tous égaux!». Une base de communication unifiée permet de montrer aux associations comment l'intégration peut être vécue dans les faits et activement. Dans ce contexte, on s'adresse explicitement aussi aux questions posées par le racisme et la xénophobie.

gggfon, projets complémentaires

Juko, Association pour l'action culturelle et sociale, Berne

gggfon a pour objectif de sensibiliser la population à la problématique de la violence et du racisme et de lui permettre d'aborder cette thématique au plan culturel. Des jeunes réalisent un ensemble de films contre l'extrémisme de droite et des clips vidéo «Action contre le racisme». De plus, une page d'accueil est réalisée, des actions de sensibilisation sont entreprises ainsi qu'une campagne d'affichage. Ces projets contribuent au développement d'une culture de la coexistence.

Ethnopoly 04: relier les cultures en s'amusant

Action de quartier Birch

Dans tout Schaffhouse et dans le cadre d'un «Monopoly géant» pour les enfants des migrants, ainsi que pour les éclaireurs et les membres UCJG, des équipes mixtes parcourent les postes d'un rally. Les questions à résoudre interpellent les connaissances et l'action interculturelle et thématisent les préjugés réciproques et le racisme. L'équipe de projet rassemble les associations de quartier, les jeunes et les adultes, les étrangers et les Suisses, ainsi que des personnes privées.

KiS – Orientation clientèle et sensibilisation interculturelle dans l'administration de Bâle-Ville

*Service cantonal de l'intégration BS,
Bureau de recherche sociale appliquée et de développement, baseconsult*

Ce projet modèle développe un programme interculturel de sensibilisation et de lutte contre la discrimination pour l'administration bâloise. Des cours de formation continue sur les priorités d'une approche constructive et critique des questions et problèmes spécifiques liés aux migrations, ainsi que l'analyse de situations et comportements de conflits potentiels sont au centre du projet. L'objectif est d'améliorer durablement les contacts entre les autorités et leur clientèle.

Domicil Wohnkultur – Le dialogue plutôt que la confrontation

Fondation Domicil

Wohnkultur Zürich a pour objectif d'améliorer la satisfaction des habitants et leur qualité de vie dans les quartiers critiques et d'encourager l'intégration, afin d'éviter la discrimination. La sensibilisation de personnes clés de l'administration des immeubles est notamment prévue. La création d'une ligne verte en cas de conflits de voisinage doit encourager la participation et l'intégration. Des ateliers pour les locataires étrangers contribuent à renforcer leur compétences sociales et en matière de communication au service de la résolution des conflits. La médiation doit être un outil pour désamorcer les conflits.

Verein Taskforce interkulturelle Konflikte

TikK

TikK intervient sur place en cas de crise, instruit et accompagne les processus d'apprentissage et de résolution des conflits interculturels dans l'espace public. Toutes les personnes concernées sont impliquées dans la résolution des conflits. L'équipe apporte son soutien sur place et propose des cours de formation continue.

■ Réalisation d'une manifestation contre le racisme

Une manifestation contre le racisme est associée à un processus de longue durée pour les participants.

Comparativement, les manifestations pour la prévention et la lutte contre le racisme permettent d'atteindre des groupes cibles de grande dimension, lorsque les moyens appropriés touchant particulièrement un public cible sont utilisés (films, musique, présentations, débats, etc.).

Ces manifestations sont certes généralement des événements ponctuels pour une partie du public; toutefois, pour les responsables, les groupes cibles directement impliqués et les organisations partenaires, elles représentent le point fort d'un processus de plusieurs semaines, souvent de plusieurs mois, auquel la réalisation de la manifestation ne met pas encore fin. Ceci signifie que la présentation et le suivi sont des parties importantes du projet. Les manifestations ne sont pas non plus seulement des événements ponctuels, en ce sens qu'elles doivent s'intégrer à la stratégie à long terme des organisations responsables.

La planification du projet comprend, entre autres, une bonne stratégie de communication.

Les manifestations préalables (soirées d'information, concours, débats à la radio ou à la télévision locale, séminaires, exposés, etc.) peuvent, aussi bien que la publicité conventionnelle, attirer l'attention sur la manifestation, mobiliser et intégrer les groupes cibles, informer les organisations partenaires et les médias. L'annonce à grande échelle et ciblée de la manifestation peut aussi se faire avec des prospectus et par le biais du bouche à oreille, etc.

Les manifestations ont besoin d'être très visibles, et elles requièrent donc aussi une stratégie de communication appropriée. Ceci demande une collaboration ciblée avec les médias, la plus précoce possible. Les médias locaux, éventuellement aussi les médias spécialisés et nationaux doivent être impliqués activement. Il n'est pas toujours facile de motiver les intervenants des médias à rapporter une manifestation. C'est pourquoi il faut des prises de contact personnelles précoces, des rendez-vous bien planifiés et l'implication des médias (éventuellement spécialisés) concernant le public cible. Si possible, une personne devrait être chargée essentiellement des relations avec les médias, sans avoir à s'occuper d'autres tâches.

Des indications détaillées sur les activités en relation avec les médias se trouvent dans la brochure éditée sur ce sujet par le Service de lutte contre le racisme. Commandes sur le site www.edi.admin.ch/ara.

Les objectifs doivent être définis de telle sorte que la manifestation présente un profil clair.

Dans la perspective d'atteindre un profil clair, les questions suivantes sont importantes: quel est le but de la manifestation? Qui doit-elle atteindre? Que doit-elle éviter? La manifestation doit être planifiée et réalisée comme un projet, c'est-à-dire avec des objectifs, des activités, l'allocation des ressources nécessaires, une évaluation, etc.

Ce qui importe, c'est que la manifestation vise à englober des problèmes perçus au plan local et qu'elle thématise des solutions applicables localement. Les manifestations contre le racisme peuvent transmettre des connaissances, donner des signes, contribuer à la création d'un climat qui ne tolère plus les manifestations ni les actes racistes.

Les tâches, les compétences et les ressources du comité d'organisation doivent être définies avec précision.

Les organisateurs et les responsables des projets sont soit une organisation unique, soit un groupe d'organisations. Le comité d'organisation responsable doit se voir confier des tâches, compétences et ressources clairement définies. Il ne doit revenir aux autres acteurs que pour des questions stratégiques importantes, et non pour les aspects purement opérationnels. Le comité d'organisation doit s'attaquer au contenu thématique et ne pas se borner à être un organe de gestion de la manifestation. La collaboration entre les différents acteurs doit être planifiée suffisamment tôt. Les groupes et organisations intéressés doivent être informés rapidement.

Les autorités, les écoles, la police, les associations et les organisations spécialisées dans la thématique du racisme, les entreprises privées, parfois les partis politiques, les églises et d'autres organisations religieuses comptent parmi les partenaires les plus importants des manifestations organisées contre le racisme. L'établissement de relations de confiance entre ces partenaires peut-être inégaux est important pour la réussite de la manifestation et, au-delà, pour la compréhension mutuelle et pour la collaboration future dans le domaine de la lutte contre le racisme. La confiance sera confortée par l'échange d'information, la transparence et une bonne collaboration.

Les groupes cibles des manifestations contre le racisme ne sont en général pas homogènes.

Les groupes cibles des manifestations de lutte contre le racisme font en principe tous partie de la société, mais ils ne sont la plupart du temps pas homogènes. Même si l'on s'adresse par exemple aux «jeunes», il faut tenir compte de la composition différenciée de ce groupe, par exemple en fonction de l'origine, du statut social, de l'âge et du sexe, etc. Cette hétérogénéité doit être prise en compte par des offres transversales ou spécialement ciblées de la manifestation.

Il est particulièrement difficile d'atteindre les groupes cibles qui ne sont pas intéressés par le thème abordé, bien qu'ils aient besoin d'être activés et que des changements de perception soient souhaitables. Ceci s'applique à l'évidence tout particulièrement aux groupes et organisations à tendance raciste, voire même à programme raciste. L'une des possibilités d'atteindre ces groupes cibles est de gagner à la cause un groupe ou des personnes déterminées en tant qu'agents de liaison.

Les groupes cibles doivent si possible ne pas seulement simplement «consommer» la manifestation, mais aussi pouvoir être associés à sa préparation, à sa réalisation et à son suivi, surtout dans l'optique de la consolidation et de la diffusion subéquente de ses contenus.

L'activation (sur pied d'égalité) permet la réflexion et l'ancrage du thème au-delà de la manifestation proprement dite. Les représentantes et les représentants activés des groupes cibles constituent également des ressources qui contribuent au contenu du projet et qui établissent des relations de confiance avec le groupe cible.

Il faut tenir compte pour la planification des ressources des phases de préparation, d'accompagnement et de suivi de la manifestation.

La préparation, l'accompagnement et le suivi d'une manifestation, y compris l'établissement d'un rapport à l'intention des mandants et des bailleurs de fonds, demandent autant de ressources que la réalisation proprement dite de la manifestation. En font partie entre autres l'activation des groupes cibles, les contacts avec les médias et la logistique de la manifestation.

La recherche des moyens financiers est souvent difficile. Elle doit être terminée au moment de commencer le projet afin de ne pas immobiliser des capacités absolument nécessaires à la réalisation du projet.

L'intégration soigneuse de la manifestation dans son environnement est la condition de son succès.

Afin d'assurer une large participation et de ne pas perdre les objectifs de vue, il faut veiller à ce que les manifestations ne soient pas instrumentalisées par certaines organisations, ni détournées pour leurs buts spécifiques.

Les manifestations se déroulent souvent dans un environnement très concurrentiel (thème, date, médium). Il faut donc informer et motiver à la collaboration toutes les organisations susceptibles d'être intéressées thématiquement ou autrement, longtemps avant la réalisation de la manifestation.

Inversément, l'organisateur doit savoir quelles autres manifestations similaires, locales et régionales, ont déjà été réalisées ou sont planifiées. L'intégration soigneuse des manifestations dans leur environnement est la condition préalable à leur réussite. Les manifestations doivent être bien placées du point de vue de calendrier. La période des vacances par exemple posent un défi tout particulier pour la réalisation des manifestations.

Les manifestations doivent s'adresser aux émotions, éveiller la curiosité et faire en sorte que les gens se sentent concernés.

Les manifestations ne doivent pas adopter un ton «donneur de leçons». Elles peuvent toutefois parfaitement servir au transfert des connaissances et des contenus. L'idéal est qu'elles présentent des offres orientées sur les solutions et qu'elles transmettent des indications utiles à l'action.

Les manifestations doivent s'adresser aux émotions, éveiller la curiosité et faire en sorte que les gens se sentent concernés: elles peuvent ainsi contribuer à l'identification.

Il dépend de la situation locale, du caractère de la manifestation et des objectifs que le racisme soit directement abordé par la manifestation ou que l'on utilise un autre «point d'accrochage» pour la rendre attrayante pour les groupes cibles. Parfois, il est plus efficace de réaliser une manifestation sur le thème de la «discrimination» ou des «préjugés», sans toutefois négliger le racisme dans le contenu. Il faut cependant aborder le thème de front et explicitement lorsque des problèmes aigus en relation avec le racisme se manifestent dans l'environnement.

Les manifestations peuvent être rendues plus attractives, notamment afin de devenir intéressantes pour des groupes cibles difficiles à atteindre. On pourra par exemple acquérir à la manifestation des personnalités ou des groupes très connus (issus notamment du monde de la musique ou du sport), ayant pour les groupes cibles un caractère exemplaire.

Les manifestations peuvent tout à fait provoquer, présenter de l'inattendu, susciter l'attention, mais elles doivent aussi montrer ce qui est positif. Par exemple, elles peuvent présenter comme des avantages la diversité sociale et l'égalité des chances.

Le point final de la manifestation ne marque pas la fin du projet.

Un site Internet peut aussi attirer l'attention sur la manifestation et transmettre des informations, à condition qu'il ait été soigneusement préparé. Après la réalisation de la manifestation, le site Internet pourra présenter des évaluations, des commentaires et des informations en retour.

Une manifestation peut être payante, à condition que ceci n'ait pas pour conséquence d'exclure des intéressés potentiels

Dans le cadre du suivi et de l'évaluation, les effets des manifestations peuvent être mesurés à l'aide de certains indicateurs, par exemple:

- Temps passé à la manifestation par les participants,
- Demandes de documentation par les participants,
- Demandes des participants sur les possibilités de collaboration,
- Dons faits pendant et après la manifestation,
- Informations en retour de la part des participants,
- Nombre de visites du site Internet,
- Rapports dans les médias sur la manifestation.

Les documentations des manifestations doivent ouvrir des horizons et non contribuer avant tout à l'autosatisfaction.

La documentation de la manifestation sur un site Internet, en tant que publication imprimée, CD-rom, DVD, etc. peut la garder en mémoire et la légitimer aux yeux de ses promoteurs. Ces publications sont souvent à la source de nouvelles activités, ouvrent de nouveaux horizons et de nouvelles pistes. Il faut aussi poursuivre les contacts avec les médias, même après la manifestation.

La répétition ou la poursuite de manifestations qui ont connu le succès, favorisent la continuité et peuvent faire des manifestations un instrument important pour l'ancrage du thème. Il faut toutefois veiller à ce que chaque manifestation reste unique, même en cas de succès, et qu'elle se distingue par l'innovation, la créativité et le plaisir de faire de nouvelles expériences.

Exemples

Klartext

Infoklick.ch – Promotion auprès des enfants et des jeunes en Suisse

Klartext est un projet participatif culturel pour la jeunesse, en faveur de la tolérance, contre la violence et le racisme. Il est placé sous le patronage de la Commission fédérale contre le racisme. Son activité centrale est le lancement de manifestations culturelles pour les jeunes, contre le racisme, en collaboration avec des comités d'organisation locaux gérés par des jeunes et des adultes. De plus, Klartext, en tant que centre spécialisé dans le domaine de la jeunesse, met en réseau et encourage des projets tout en transmettant des informations et en fournissant du matériel de travail.

Kiosque Stop au racisme

Juko, Association pour l'action sociale et culturelle, Berne

Un kiosque mobile géré par différents groupes de jeunesse donne un signe positif contre la violence et le racisme et sensibilise à cette thématique. La sensibilisation doit être d'une part visuelle, d'autre part assurée par la présence du groupe d'animation et par du matériel d'information et des activités. Chaque groupe d'animation peut développer ses propres activités autour des thèmes du racisme, de la xénophobie, de la discrimination et de l'extrémisme de droite.

imagine – Événement de jeunesse contre le racisme et la violence

Terre des hommes Suisse

Imagine est un événement culturel pour la jeunesse, contre les préjugés, le racisme et la violence à Bâle. Le projet est organisé et réalisé par des jeunes et pour les jeunes au nom de Terre des hommes Suisse. Cette organisation de développement accompagne et appuie les activités des jeunes et apporte une aide financière et logistique. La manifestation comprend des concerts, de la danse et du théâtre, des films et vidéos, un cabaret et des lectures.

DisCRIME: Jugendkultur Michelsamt contre le racisme, pour la tolérance et le respect

disCRIME

Ce projet est conçu comme un projet culturel pour la jeunesse contre le racisme et la violence, en faveur de plus de tolérance et de respect vis-à-vis de l'autre, ainsi que pour le respect des droits humains. Il est soutenu par des institutions régionales (action pour la jeunesse des communes, écoles, églises, associations et autorités) et par le projet Klartext déjà cité plus haut. Des jeunes Suisses et étrangers des communes du Michelsamt, répartis en plusieurs groupes de projets (théâtre, photographie, danse, affiches, musique, etc.) abordent le thème à partir de leurs expériences personnelles et de leurs préoccupations, avec le soutien des adultes.

Journée internationale contre le racisme

Forum «Tous différents – Tous égaux»

L'objectif de ce projet est d'organiser une action de sensibilisation à l'occasion de la Journée internationale contre le racisme du 21 mars 2004 dans le canton de Neuchâtel. Pour cette 10ème édition de commémoration, le programme d'animation pour sensibiliser la population à la thématique du racisme sera particulièrement étoffé et étendu à de nombreuses communes neuchâteloises. Une publication visant à établir le bilan des 10 ans d'action antiraciste à Neuchâtel viendra appuyer le travail de sensibilisation et faire profiter d'autres communes et cantons de cette expérience unique en Suisse.

Agir contre le racisme

Documentation filmée et documentation complémentaire

Cette **documentation sous forme de film didactique** s'adresse à un large public. Elle présente les multiples expériences faites en Suisse dans le cadre des projets soutenus par le «Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme» et vise à encourager et à aider le développement des projets anti-racistes.

La partie «Applications et concrétisations» est illustrée de séquences de dix minutes chacune consacrées à des exemples du monde du travail, de l'action sociale communautaire et de l'école, tandis que la partie «Champs de travail» présente par séquences de trois minutes des manifestations, des films et des moyens didactiques.

La **documentation détaillée** sur ce thème réunie ici présente tous les projets soutenus par le «Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme» et propose les publications suivantes du Service de lutte contre le racisme, au format pdf.

Publications

- Agents de la fonction publique aux prises avec la diversité culturelle:
Quelle formation en matière de prévention des discriminations? – Inventaire des formations
- Un monde du travail sans discrimination – Mesures de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi
- L'animation socioculturelle auprès des jeunes – Etat des lieux et perspectives pour le travail avec les jeunes issus de la migration
- Conférence mondiale contre le racisme, 2001, Durban (Afrique du Sud) – Déclaration et Programme d'action
- Comment capter l'attention des médias? – Conseils pour le travail d'information en matière de lutte contre le racisme et de promotion de l'intégration

Le Site Internet du Service de lutte contre le racisme est mis à jour en permanence:

www.edi.admin.ch/ara