

Points clés - Lutter contre le racisme dans le secteur de l'aide à l'installation : formation à l'intervention des témoins avec ICA

Suite aux commentaires formulés par les groupes de travail antiracisme d'AMSSA concernant la nécessité de renforcer la formation sur les interventions en cas d'incidents racistes, AMSSA s'est associée à l'Intercultural Association of Greater Victoria (ICA) pour organiser une formation sur l'intervention des témoins. Ce résumé présente les principaux points abordés lors des discussions, mais nous vous invitons à contacter ICA pour obtenir de plus amples informations sur ses formations.

Outils d'intervention 5D

L'effet spectateur est une théorie de la psychologie sociale selon laquelle les individus sont moins enclins à venir en aide à une victime lorsque d'autres personnes sont présentes, car la responsabilité est ainsi diluée. Les « 5D », inspirées du site [Right to Be](#), constituent un ensemble de stratégies permettant de lutter contre l'effet spectateur et d'intervenir pour soutenir les personnes victimes de racisme. Il n'est pas nécessaire de les appliquer dans un ordre précis ; il s'agit plutôt d'un ensemble d'outils auxquels on peut recourir pour apporter son soutien.

DIRIGER

Les interventions directes consistent à aborder directement le comportement négatif de l'auteur. Assurez-vous d'abord de votre propre sécurité avant d'intervenir directement.

DISTRAIRE

La diversion consiste à détourner l'attention de l'auteur de ses propos ou actes racistes afin de renforcer la sécurité. (Souvent associée à la tactique du report)

DOCUMENTER

La documentation peut servir à consigner un incident violent ou agressif, à condition que cela puisse se faire en toute sécurité. Ne partagez jamais ces informations sans l'autorisation des personnes concernées.

DÉLÉGUER

La délégation peut s'avérer utile si vous ne vous sentez pas en mesure d'intervenir seul. Elle peut consister à encourager le soutien et l'action du groupe en faveur de la personne concernée.

DIALOGUER

Les stratégies différées consistent à s'entretenir avec l'auteur des faits après que l'incident s'est produit et à discuter du préjudice causé.

Principaux points abordés

Les participants à la formation ont posé plusieurs questions pertinentes qui mettaient en lumière les nuances à prendre en compte pour réagir à des incidents racistes spécifiques.

Q : À quel moment est-il approprié de signaler un incident à un niveau supérieur (par exemple, au service des droits de l'homme) ?

R : Une bonne stratégie consiste à collaborer avec la personne visée, car cela lui permet de se sentir actrice de la situation. Le fait de lui présenter les différentes options peut l'aider à prendre la meilleure décision pour sa situation et à valider son expérience.

Q : Le racisme se manifeste à différents niveaux. Comment choisir des réponses ou des outils adaptés à la gravité de chaque situation ?

R : Les 5D sont conçues pour être flexibles et permettre différentes réponses. L'intervention d'un témoin étant une réponse individuelle, un premier indicateur utile est ce que vous ressentez physiquement (par exemple, vous sentez-vous prêt à agir) ? En effet, même si un incident est grave, si vous ne vous sentez pas prêt à apporter votre soutien, la meilleure option est peut-être de déléguer plutôt que d'intervenir directement.

Q : Si quelqu'un vous fait part de ses ressentiments concernant la manière dont votre comportement l'a blessé, comment pouvez-vous lui demander des précisions sans lui imposer la charge d'avoir à s'expliquer ?

R : Prenez conscience de l'effort que cela peut représenter pour les personnes blessées de devoir expliquer la situation. Si vous souhaitez sincèrement en savoir plus sur le sujet, vous pouvez vous tourner vers un tiers pour obtenir des réponses et identifier les personnes qui détiennent les informations nécessaires.

Scénarios et réponses

Au cours de la formation, les participants ont travaillé sur différents scénarios et ont échangé des informations sur la manière dont ils interviendraient. Vous trouverez ci-dessous un résumé de certaines des stratégies d'intervention évoquées.

Vous vous trouvez dans un service administratif ou un centre communautaire. Un membre du personnel s'adresse d'une voix forte et avec impatience à un nouveau client dont la langue maternelle n'est pas l'anglais. Il lui dit : « Si vous ne comprenez pas le formulaire, je ne peux pas vous aider. La prochaine fois, vous devrez venir accompagné d'une personne qui parle anglais. »

DIRIGER – Peut défendre les intérêts et apporter son soutien à la personne qui a besoin d'aide. Un participant ayant vécu une situation similaire parlait la même langue que la personne qui avait besoin d'aide et a aidé à traduire de manière informelle.

Vous participez à un dîner en petit comité avec des collègues et des amis. Quelqu'un évoque les sommes considérables qui ont récemment été allouées aux « initiatives en faveur de la diversité ». Une autre personne rit et dit : « Oui, apparemment, c'est le moyen le plus rapide d'obtenir une subvention de nos jours. » Le ton est décontracté — personne ne semble s'en offusquer ouvertement, mais l'ambiance change.

DISTRAYER – Vous pouvez faire une blague en demandant des conseils pour obtenir l'intégralité du financement nécessaire aux initiatives en faveur de la diversité. En tant que professionnel du secteur conscient du manque de moyens alloués à ces initiatives, faire une blague peut mettre en lumière cette réalité et les amener à remettre en question leurs propos.

Un bénévole de longue date dans une association d'aide à l'intégration vient en aide à un nouvel arrivant originaire d'un pays anciennement colonisé. Vous entendez le bénévole dire : « Vous devriez être reconnaissant des opportunités qui s'offrent à vous ici ; dans votre pays, les gens ne jouissent pas de ces droits à cause de la façon dont les choses y sont gérées. »

DIRIGER – Vous pouvez intervenir et faire remarquer au bénévole que ses propos ne sont pas appropriés et qu'il ne faut pas faire de suppositions sur le contexte ou les expériences des gens, surtout si l'on n'a jamais vécu dans un autre pays. Les bénévoles ont souvent de bonnes intentions, mais ils doivent néanmoins respecter les mêmes normes en matière de respect envers les nouveaux arrivants.

Dans un lieu de rencontre communautaire, un nouvel arrivant issu d'un certain groupe ethnique tient des propos désobligeants à l'égard d'un autre groupe d'immigrés, en reprenant des expressions tirées de discours agressifs circulant sur Internet (par exemple : « Ce sont eux qui font grimper les prix de l'immobilier »).

DIRIGER – Cela peut rappeler aux gens que, à moins d'être autochtone, nous sommes tous des immigrants et des colons sur cette terre, et que personne n'a plus de mérite ni n'est plus fautif qu'un autre.

Pour plus d'informations sur la formation à l'intervention des témoins proposée par ICA, veuillez contacter Parker Johnson à l'adresse pjohnson@icavictoria.org.