equitas
Centre international d'éducation aux droits humains
International Centre for Human Rights Education

Programme international de formation aux droits humains 36e édition

7 – 26 juin 2015

Sainte-Anne-de-Bellevue, Québec
Canada

Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

Ce programme est réalisé avec l'appui financier du gouvernement du Canada accordé par l'entremise d'Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada (MAECD).

Page couverture : Cette photo met en évidence l'engagement des participants lors d'une activité participative du Programme international d'éducation aux droits humains 2013. Celle-ci a été prise par Daniel Roy, Spécialiste principal en éducation, à Ste-Anne-de-Bellevue.

Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains
666, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1100
Montréal, Québec
Canada, H3A 1E7

Tél. : 514.954.0382
Téléc. : 514.954.0659
Courriel : info@equitas.org
Site Web : www.equitas.org

ISBN 978-2-923696-93-5

Dépôt Légal : 2ième trimestre 2015

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
© Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, 2015

Le contenu de la présente publication peut être librement cité ou réimprimé à des fins non commerciales, à condition que le Manuel soit mentionné comme document de référence. Veuillez fournir un exemplaire de la publication contenant les extraits réimprimés à Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne représentent aucunement les opinions ou les positions des bailleurs de fonds liés à ce projet.

Remerciements

Ce manuel de formation est le fruit de trente-six ans d'expérience dans la mise en œuvre du Programme international de formation aux droits humains (PIFDH). Il s'inspire de notre réflexion soutenue sur le rôle central que joue l'éducation aux droits humains (EDH) dans l'édification d'une culture des droits humains. Essentiellement, il s'inspire des valeurs et principes promulgués dans les instruments internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions et pactes, portant tous des normes et standards qui revêtent tout autant d'importance aujourd'hui que par le passé. La formation présentée dans ce manuel incorpore les nombreuses leçons apprises dans le cadre des programmes menés par Equitas au Canada et partout dans le monde depuis plus de 40 ans. Elle reflète notre conception de l'EDH : un processus de transformation qui incite à agir et qui a le pouvoir de changer le monde.

L'élaboration de ce programme en collaboration avec nos partenaires continue de transformer nos vies au fil des ans. Nous espérons qu'à travers ces pages, les éducatrices et éducateurs en droits humains partageront l'enthousiasme que nous avons eu à les préparer. Nous souhaitons que ce manuel aide celles et ceux qui l'utiliseront à découvrir des approches nouvelles et novatrices pour faire des droits humains une réalité dans les communautés du monde entier.

Nous sommes reconnaissants envers toutes les personnes et organisations qui ont contribué à ce processus au cours des années. Nous remercions particulièrement l'équipe Equitas responsable du volet éducation et de la rédaction du présent manuel: Vincenza Nazzari, Adriana Greenblatt, Daniel Roy et Heather DeLagran. Nos sincères remerciements également au personnel et aux membres du Conseil d'administration d'Equitas dont les réflexions et précieux conseils sont en grande partie à l'origine du programme et du succès du PIFDH.

Ce manuel et le PIFDH 2015 sont réalisés avec l'appui financier du gouvernement du Canada accordé par l'entremise d'Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada (MAECD).

Nous reconnaissons également l'appui généreux d'Aimia *(*www.aimia.com*)* ainsi que celui d'American Jewish World Service (www.ajws.org).

Dédicace

Cette année, à l'occasion du 36e anniversaire du PIFDH, nous dédions ce manuel aux miliers d'anciens participants et participantes qui, inspirés des valeurs des droits humains, sont engagés dans l'édification d'un monde meilleur, plus équitable, plus juste et plus pacifique. Impliqués dans un rigoureux processus de réflexion, d'analyse, d'éducation et d'action, ils travaillent sans relâche et avec courage pour faire de l'éducation aux droits humains une réalité partout dans le monde.

Ian Hamilton
Directeur général

Préface

L'éducation aux droits humains

L'éducation aux droits humains est la raison d'être d'Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. Souvent considérée comme le point de départ de l'éducation aux droits humains (EDH), la Déclaration universelle des droits de l'homme est à la base de la création d'Equitas et la clef de voûte de son travail au Canada et ailleurs dans le monde depuis plus de 45 ans. Nous pensons que l'éducation non institutionnelle aux droits humains est un élément essentiel de l'édification d'une culture mondiale des droits humains. Nos programmes sont axés sur le savoir, les compétences, les valeurs, les attitudes et sur les comportements nécessaires aux individus pour comprendre, défendre et revendiquer leurs droits et ceux des autres. Sensibiliser aux questions sexospécifiques et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes constituent des thèmes transversaux dans l'ensemble de nos programmes d'éducation aux droits humains.

Notre méthode de travail reflète notre conception de l'éducation et des droits humains. Nos programmes d'éducation aux droits humains sont conçus pour répondre aux besoins exprimés par des partenaires internationaux et canadiens tels que les ONG, les représentants gouvernementaux et les éducateurs aux droits humains. Nos partenaires font appel à l'expertise d'Equitas dans un large éventail de domaines : développement de programmes, éducation aux droits humains, matériel pédagogique et modèles de formation. Ils font aussi appel à notre solidarité. Pour être efficaces, nos programmes répondent à des besoins bien définis et ciblent les auditoires appropriés. Il nous apparaît donc essentiel de déterminer conjointement avec nos partenaires les objectifs précis recherchés par la formation, les personnes à qui elle doit s'adresser et les résultats attendus.

Le respect, l'inclusion et l'empathie sont des valeurs fondamentales de l'éducation aux droits humains. Equitas ne se contente pas d'en faire des idéaux théoriques. Nous nous efforçons de les intégrer dans tous les aspects de nos programmes, depuis leur conception et élaboration jusqu'à leur complète réalisation. Notre démarche pédagogique repose sur une approche participative fondée sur l'apprentissage empirique appliqué aux adultes, des méthodes qui favorisent le partage des connaissances et de l'expérience. Celles et ceux qui participent au programme ou qui l'animent acceptent de s'engager de manière dynamique dans un processus mutuel d'enseignement et d'apprentissage. Nous mettons l'accent sur l'application pratique et l'élaboration de stratégies destinées à guider les actions futures. La réflexion et l'évaluation permanentes font partie intégrante du processus d'apprentissage.

Lorsque vient le temps d'élaborer et de réaliser une activité d'éducation aux droits humains, notre postulat est toujours le même : les participantes et participants fourniront eux-mêmes une grande partie du contenu et nous leur offrirons un cadre susceptible de favoriser l'émergence de ce contenu, soit notre programme. Les participantes et participants apportent leurs analyses et leurs expériences vécues, alors que les éducatrices et éducateurs apportent une connaissance théorique et pratique de

l'éducation participative. L'activité éducative est un lieu d'échange fécond. La raison d'être de l'éducation aux droits humains est de renforcer l'autonomie, de donner aux individus une capacité d'action en vue du changement social. Le processus d'apprentissage participatif constitue à la fois un moyen d'atteindre ce but et l'expression même de cette capacité d'action.

Conformément à ce principe, Equitas croit fermement qu'il faut partager l'ensemble du processus éducatif avec les participantes et participants dès le début du programme, plutôt que de le dévoiler au compte-gouttes selon le bon vouloir de la personne responsable de l'animation. Il nous semble essentiel de faire connaître à l'avance les activités, le but visé et les méthodes utilisées. La préparation de manuels détaillés pour toutes nos activités de formation constitue donc, à nos yeux, un élément indispensable du processus de développement de la capacité d'action. Cette pratique vise également un but encore plus important; comme le manuel décrit fidèlement toutes les activités, les participantes et participants pourront ensuite l'utiliser dans le cadre des activités de formation qu'ils organiseront eux-mêmes une fois de retour dans leur milieu.

Au fil des ans, les commentaires des personnes ayant participé à nos programmes témoignent avec éloquence de l'efficacité de notre démarche :

> « Nous avons l'essentiel de la documentation écrite qu'il nous faut pour la séance de formation. »
>
> « J'ai trouvé que les documents étaient à la hauteur de la formation et c'est la chose la plus impressionnante. »
>
> « Beaucoup d'informations nouvelles et très utiles pour mon travail quotidien. »
>
> « Les activités sont conçues pour stimuler la réflexion, mais elles sont également amusantes à faire. Donc, même en prenant la formation très au sérieux, le plaisir fait toujours partie de l'équation. »

Le PIFDH est le début d'un apprentissage qu'Equitas et les participantes et participants entreprennent ensemble. Il est entendu que le partage des expériences et l'apprentissage mutuel qui se déroulent pendant les trois semaines du programme soient poursuivis et enrichis à travers des échanges en ligne continus sur la Communauté Equitas ainsi qu'au sein d'autres réseaux formels ou informels qui se créent grâce à cette expérience commune.

But

Le but du Programme international de formation aux droits humains (PIFDH) est de renforcer la capacité des organisations et institutions des droits humains de mettre en œuvre des activités d'éducation aux droits humains (par exemple : formations, campagnes de sensibilisation, diffusion d'information, plaidoyer) visant à bâtir une culture universelle des droits humains.

Objectifs

À l'issue du PIFDH, les participantes et participants devraient être en mesure :

- D'utiliser un cadre fondé sur les normes et principes des droits humains internationalement reconnus pour analyser les problématiques et situations qui se présentent dans le travail de leurs organisations;
- D'identifier les façons dont l'éducation aux droits peut accroître l'efficacité de leur travail en droits humains;
- D'intégrer une approche participative dans leur travail en matière de droits humains et d'éducation aux droits humains;
- D'indiquer des façons appropriées de mettre en pratique dans le travail de leurs organisations l'apprentissage acquis lors du PIFDH;
- D'explorer des opportunités de réseautage essentielles à l'avancement de la cause des droits humains;
- De déterminer des stratégies pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans leur travail d'éducation aux droits humains.
- D'employer un processus d'évaluation de base pour estimer les résultats de leurs activités d'éducation aux droits humains

Table des matières

COURANT 1 PRÉSENTATIONS (1 JOUR) 1-1

TABLE DES MATIÈRES 1-3

AU SUJET DU COURANT 1 1-5

OBJECTIFS 1-7

UNITÉ 1 FAIRE CONNAISSANCE 1-9

Activité 1 Le « mur des célébrités » *1-10*

Activité 2 Qui êtes-vous ? *1-12*

Activité 3 Bâtir des dynamiques de groupe efficaces *1-15*

Activité 4 Vérification des besoins et des ressources *1-25*

UNITÉ 2 SE FAMILIARISER AVEC LE PIFDH 1-27

Activité 1 Introduction à la spirale d'apprentissage *1-29*

Activité 2 Le PIFDH et la spirale d'apprentissage *1-34*

Activité 3 Présentation — PIFDH : Aperçu de la conception du programme *1-37*

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion *1-37*

METTRE EN PRATIQUE UNE APPROCHE PARTICIPATIVE : STRATÉGIES ET TECHNIQUES 1-39

Séance de remue-méninges *1-40*

Donner et recevoir des commentaires *1-42*

Diagrammes pédagogiques *1-45*

DOCUMENTATION 1-47

Les dynamiques de groupe efficaces : le cycle de vie d'un groupe *1-48*

L'approche participative *1-49*

Le sentier d'apprentissage et les phases de la spirale d'apprentissage *1-51*

COURANT 2 PARTIR D'OÙ NOUS EN SOMMES (1 JOUR) 2-1

TABLE DES MATIÈRES 2-3

AU SUJET DU COURANT 2 2-5

OBJECTIFS 2-7

UNITÉ 1 LES DROITS HUMAINS DANS VOTRE SOCIÉTÉ, VOTRE ORGANISATION ET VOTRE TRAVAIL 2-9

Activité 1 Les droits humains dans votre société *2-10*

UNITÉ 2 LE CONTEXTE MONDIAL DES DROITS HUMAINS 2-17

Activité 1 Analyser le contexte global ... *2-18*
Activité 2 Les sphères d'influence ... *2-23*
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion ... *2-27*
METTRE EN PRATIQUE UNE APPROCHE PARTICIPATIVE : STRATÉGIES ET TECHNIQUES ... 2-29
Cartographier les sphères d'influence ... *2-30*
DOCUMENTATION ... 2-31
Travail préparatoire ... *2-32*
La mondialisation et les droits humains : du bon et du mauvais ... *2-39*

COURANT 3 DÉVELOPPER UNE CULTURE MONDIALE DES DROITS HUMAINS (2 ½ JOURS) ... 3-1

TABLE DES MATIÈRES ... 3-3
AU SUJET DU COURANT 3 ... 3-5
OBJECTIFS ... 3-9
UNITÉ 1 LES CONCEPTS ET LES PRINCIPES DES DROITS HUMAINS ... 3-11
Activité 1 Réfléchir aux droits humains ... *3-11*
Activité 2 Les principes fondamentaux des droits humains ... *3-14*
Activité 3 Égalité des sexes et non-discrimination ... *3-19*
UNITÉ 2 FORMULER UNE DÉFINITION DE LA CULTURE DES DROITS HUMAINS ... 3-25
Activité 1 Qu'est-ce qu'une culture des droits humains ? ... *3-26*
Activité 2 Cartographier la culture des droits humains ... *3-28*
UNITÉ 3 L'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS ET LE CHANGEMENT SOCIAL ... 3-31
Activité 1 Penser l'éducation aux droits humains ... *3-33*
Activité 2 Situer l'éducation aux droits humains : une approche systémique ... *3-38*
Activité 3 La DUDH et l'éducation aux droits humains ... *3-42*
Activité 4 Le rôle de l'éducation aux droits humains dans le processus du changement social ... *3-45*
Activité 5 Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants ... *3-48*
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion ... *3-51*
METTRE EN PRATIQUE UNE APPROCHE PARTICIPATIVE : STRATÉGIES ET TECHNIQUES ... 3-53
Formuler des définitions ... *3-54*
Technique du scénarimage ... *3-55*
Casse-tête ... *3-56*

Cartographie des concepts *3-57*
Dinamicas *3-59*
DOCUMENTATION 3-61
Définitions des droits humains *3-62*
Égalité des sexes : Thèmes et concepts clés *3-64*
Définitions d'une culture des droits humains *3-68*
Définitions de l'éducation aux droits humains *3-71*

COURANT 4 TROUVER UN TERRAIN D'ENTENTE (1½ JOUR) 4-1
TABLE DES MATIÈRES 4-3
AU SUJET DU COURANT 4 4-5
OBJECTIFS 4-7
UNITÉ 1 RÉSEAUX D'AFFINITÉS ET BARRIÈRES DES DIFFÉRENCES – EXAMINER NOS PROPRES CONCEPTIONS DES DROITS HUMAINS 4-9
Activité 1 Construire des réseaux d'affinités *4-13*
Activité 2 Déconstruire le réseau *4-18*
UNITÉ 2 LA DIGNITÉ HUMAINE 4-21
Activité 1 Convictions personnelles et discrimination *4-22*
Activité 2 L'histoire de la rivière fatale *4-25*
Activité 3 Préparation de la présentation « Explorer l'universalité des droits humains » *4-35*
Activité 4 Présentation en séance plénière « Explorer l'universalité des droits humains » *4-37*
Activité 5 Retour sur la présentation « Explorer l'universalité des droits humains » *4-41*
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion *4-44*
METTRE EN PRATIQUE UNE APPROCHE PARTICIPATIVE : STRATÉGIES ET TECHNIQUES 4-45
L'art du tableau à feuilles mobiles *4-46*
Mini étude de cas *4-49*

COURANT 5 UTILISER UNE APPROCHE AXÉE SUR LES DROITS HUMAINS (4 JOURS) 5-1
TABLE DES MATIÈRES 5-3
AU SUJET DU COURANT 5 5-5
OBJECTIFS 5-7
UNITÉ 1 ACTIONS POUR LE CHANGEMENT SOCIAL 5-9
Activité 1 Une approche systémique revisitée *5-11*

Activité 2 Dinamica *5-13*

Activité 3 Inclure les droits humains dans les actions pour le changement social *5-17*

UNITÉ 2 SOURCE LÉGISLATIVES INTERNATIONALES RELATIVES À LA PROTECTION DES DROITS HUMAINS 5-35

Activité 1 Survol du système des droits humains des Nations Unies *5-36*

Activité 2 Préparation à la présentation — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains » *5-37*

Activité 3 Présentation en plénière — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains » *5-37*

Activité 4 Retour sur la présentation — « Le système des droits humains des NATIONS UNIES : Opportunités pour les éducateurs en droits humains » *5-39*

Activité 5 Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains *5-41*

Activité 6 Présentation en séance plénière – « La sécurité des défenseurs des droits humains – En ligne et sur le terrain » *5-47*

Activité 7 Retour sur la présentation – « La sécurité des défenseurs des droits humains – Enligne et sur le terrain » et préparation à la présentation – « Les droits des peuples autochtones » *5-48*

Activité 8 Présentation en séance plénière – « Les droits des peuples autochtones» *5-49*

Activité 9 Examiner les caractéristiques principales de cinq instruments internationaux et mécanismes des droits humains *5-50*

Activité 10 Présentations en plénière – Cinq instruments/mécanismes des droits humains *5-56*

Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action *5-57*

UNITÉ 3 TRAVAILLER AVEC LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX EN DROITS HUMAINS 5-59

Activité 1 Travailler sur des études de cas en droits humains *5-59*

Activité 2 Réflexions sur les études de cas en éducation aux droits humains *5-61*

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion *5-62*

METTRE EN PRATIQUE UNE APPROCHE PARTICIPATIVE : STRATÉGIES ET TECHNIQUES 5-63

Sous-groupes *5-64*

Présentations efficaces *5-65*

Étude de cas *5-67*

DOCUMENTATION 5-69

Cartes de rôle *5-70*

Énoncés *5-72*

Cartes des « Eléments du système des droits humains des Nations Unies » *5-73*
Cartes de « Description des éléments principaux du système des droits humains des Nations Unies» *5-74*
Les principaux mécanismes et organes des Nations Unies *5-78*
Protection des droits humains par les instruments internationaux : Principales tâches pour les militantes et les militants des droits humains *5-84*
Sommaire de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'Homme *5-87*
Exemples d'obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains *5-90*
Clé de réponse – Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains *5-94*
Pacte international relatif aux droits civils et politiques *5-95*
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels *5-102*
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes *5-110*
Convention relative aux droits de l'enfant *5-115*
Fiche d'information: Conseil des droits de l'Homme – Examen Périodique Universel *5-119*
Étude de cas: La minorité anuk *5-123*

COURANT 6 ÉVALUATION DE L'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS (1 JOUR) 6-1

TABLE DES MATIÈRES 6-3
AU SUJET DU COURANT 6 6-5
OBJECTIFS 6-7
UNITÉ 1 TYPES D'ÉVALUATION DE L'ÉDUCATION 6-9
Activité 1 Définir l'évaluation de l'éducation *6-10*
Activité 2 Cycle de l'amélioration continue *6-13*
UNITÉ 2 MESURER LES RÉSULTATS EN ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS 6-19
Activité 1 Définir les résultats de l'ÉDH *6-20*
Activité 2 Indicateurs, sources de données et méthodes/techniques *6-28*
Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action *6-34*
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion *6-34*
DOCUMENTATION 6-35
Techniques d'évaluation *6-36*
Exemples d'indicateurs en éducation aux droits humains *6-38*
Exemples de techniques d'évaluation utilisées dans l'éducation aux droits humains *6-41*

COURANT 7 PASSER À L'ACTION POUR LE CHANGEMENT SOCIAL (3 JOURS) 7-1

TABLE DES MATIÈRES 7-3

AU SUJET DU COURANT 7 7-5

OBJECTIFS 7-7

UNITÉ 1 UN CADRE POUR L'ÉDH ET L'ACTION 7-9

Activité 1 L'arbre de la culture des droits humains 7-9

Activité 2 L'ÉDH pour le changement communautaire 7-10

Activité 3 Concevoir des initiatives d'ÉDH pour le changement communautaire 7-13

UNITÉ 2 OBSERVATION ET PLAIDOYER 7-19

Activité 1 En quoi consiste le processus d'observation des droits humains? 7-19

Activité 2 Plaidoyer pour les droits humains 7-24

Activité 3 Mettre en pratique ses habiletés d'observation et de plaidoyer – Suivi de l'EPU 7-27

TFO Technique du Forum ouvert 7-32

Activité 4 Conception d'une campagne de plaidoyer pour les droits humains 7-33

Activité 5 Plaidoyer créatif au moyen d'une chanson 7-39

Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action 7-40

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion 7-41

METTRE EN PRATIQUE UNE APPROCHE PARTICIPATIVE : STRATÉGIES ET TECHNIQUES 7-43

Composer des chansons engagées 7-44

DOCUMENTATION 7-47

Processus d'observation 7-48

Processus et activités d'observation – Clé de réponses 7-49

Rudiments du travail d'enquête 7-50

Questions à poser pendant l'entrevue 7-52

À propos des droits de l'enfant 7-55

TECHNIQUE DU FORUM OUVERT TFO (1/2 JOUR) TFO-1

TABLE DES MATIÈRES TFO-3

AU SUJET DE LA SÉANCE TFO-5

OBJECTIFS TFO-7

APERÇU DE LA TECHNIQUE DU FORUM OUVERT (TFO) TFO-9

Pourquoi utiliser la TFO? TFO-9

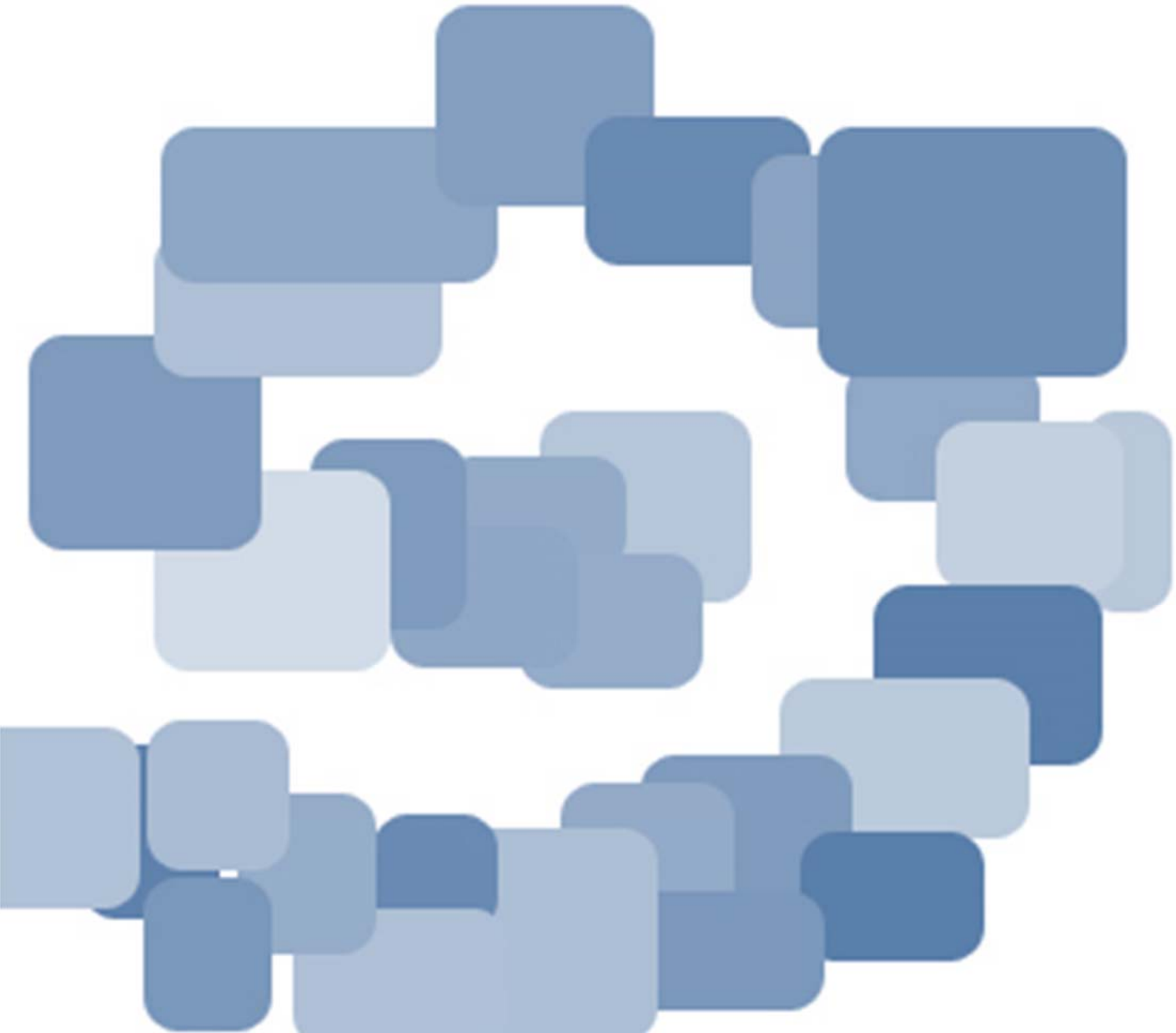
Quand utiliser la TFO? TFO-10

Pourquoi la TFO est-elle une réussite? *TFO-10*

Animatrices et animateurs..... *TFO-11*

LEXIQUE **LEXIQUE-1**

Courant 1
Présentations



1

Table des matières

Au sujet du Courant 1 1-5
Objectifs 1-7
Unité 1 Faire connaissance 1-9
Activité 1 Le « mur des célébrités » 1-10
Activité 2 Qui êtes-vous ? 1-12
Activité 3 Bâtir des dynamiques de groupe efficaces 1-15
Activité 4 Vérification des besoins et des ressources 1-25
Unité 2 Se familiariser avec le PIFDH 1-27
Activité 1 Introduction à la spirale d'apprentissage 1-29
Activité 2 Le PIFDH et la spirale d'apprentissage 1-34
Activité 3 Présentation — PIFDH : Aperçu de la conception du programme 1-37
Évaluation de fin de courant − séance de conclusion 1-37
Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques 1-39
Séance de remue-méninges 1-40
Donner et recevoir des commentaires 1-42
Diagrammes pédagogiques 1-45
Documentation 1-47
Les dynamiques de groupe efficaces : le cycle de vie d'un groupe 1-48
L'approche participative 1-49
Le sentier d'apprentissage et les phases de la spirale d'apprentissage 1-51

Au sujet du Courant 1

1 jour

Le Programme international de formation aux droits humains est un programme centré sur la participation. Il a donc pour point de départ les besoins et les expériences des participantes et participants. En s'appuyant sur ces deux facteurs, le programme vise à renforcer leur capacité d'action dans le domaine des droits humains et à les amener à porter un jugement critique sur les valeurs et la vision des choses qu'ils apportent dans leur travail.

Ce premier courant consiste à établir les fondements du programme. Les participantes et participants auront l'occasion de faire connaître leurs expériences et leurs besoins sur les plans personnel, organisationnel et régional. Ce courant les initie également à l'approche participative, laquelle guidera le processus d'apprentissage tout au long du programme. Les participantes et participants exploreront les aspects clés de l'approche participative et le modèle de conception utilisé pour mettre cette approche en œuvre durant le programme (la spirale d'apprentissage).

1

Objectifs

À la fin du Courant 1, les participantes et participants devraient pouvoir :

- Décrire le contenu et le déroulement du Programme International de Formation aux Droits Humains ;
- Expliquer la spirale d'apprentissage, le modèle utilisé pour développer le programme ;
- Décrire les éléments clés d'une approche participative
- Reconnaître les risques de conflits pouvant émerger dans le contexte de l'éducation aux droits humains ;
- Élaborer des règles de base pour le travail de groupe ;
- Examiner des façons appropriées et non appropriées de donner et de recevoir des commentaires.

Mise en pratique d'une approche participative : Stratégies et techniques

- Spirale d'apprentissage
- Principes de vie de groupe
- Séance de remue-méninges
- Donner et recevoir
- Diagrammes pédagogiques

Unité 1 Faire connaissance

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Le « mur des célébrités »

Introduction

Cette activité se déroulera pendant l'après-midi de la première journée du programme. Conçue pour permettre aux participantes et participants de faire connaissance sans cérémonie, elle donnera aussi le ton à toutes les activités de ce programme de formation axé sur l'expérience de chacun.

1. Les différentes régions d'où sont issus les participantes et les participants (Afrique, Asie, Europe de l'Est, Europe centrale, Canada, etc.) seront affichées sur un mur bien en évidence que l'on appellera le « mur des célébrités »).
2. Prévoir suffisamment d'exemplaires des étapes A et B de l'activité 1 du manuel ainsi que des fiches d'information. Ces documents doivent être remis aux participantes et participants.
3. Avant cette activité, une photo de chaque participante et participant et de l'équipe d'animation sera prise. Les photos seront ensuite classées par groupe de travail et réparties en paires. Puis, chaque paire sera placée dans une enveloppe sur laquelle seront inscrits les noms des deux participantes ou participants ainsi que le numéro de leur groupe de travail. Une photo de l'animatrice ou de l'animateur pourrait être incluse dans l'une des enveloppes.
4. On installera près du « mur des célébrités » un comptoir de réception identifié par une affiche.

Étape A (15 min)

Lorsque les participantes et participants arriveront pour la première activité (Courant 1, Unité 1, Activité 1), on leur demandera de se présenter, puis on leur remettra la photo de leur partenaire, ainsi que les instructions de l'étape A et l'étape B de l'activité.

1. Demandez-leur de suivre les instructions pour l'étape A et de procéder ensuite à l'étape B.
2. Répondez à leurs questions, au besoin.

Étape B (45 min)

Rendez-vous à l'Agora et prenez place avec votre groupe. Une fois les présentations terminées, allez avec votre groupe au « mur des célébrités » et demandez-leur de placer leur fiche sous la région appropriée. N'oubliez pas de vous munir de ruban adhésif.

1

Activité 1 Le « mur des célébrités »

1 h **Page 1-9**

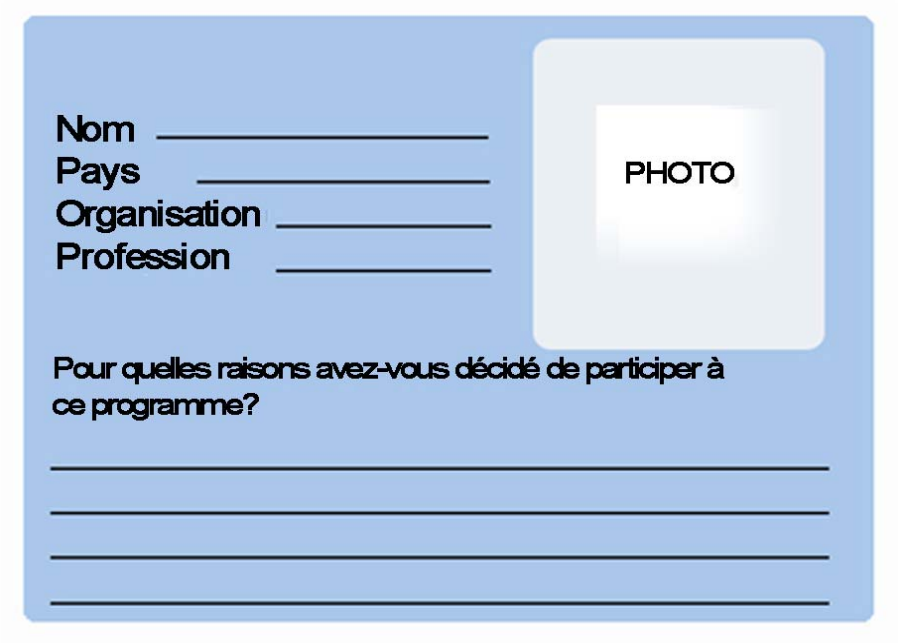
Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous poserez des questions à votre partenaire, qui vous les posera à son tour.

Puis, à l'**étape B**, vous serez regroupé(e) avec d'autres personnes et chacun se présentera à tour de rôle.

15 min Étape A Travail en équipe de deux Page 1-9

1. Un membre du personnel d'Equitas vous remettra une photo d'une participante ou d'un participant ou celle d'une animatrice ou d'un animateur, ainsi qu'une **Fiche d'information** vierge de la participante ou du participant (voir à la page suivante.)
2. Repérez la personne dont vous avez la photo.
3. Présentez-vous à cette personne et demandez-lui les renseignements nécessaires pour remplir la fiche d'information.
4. Écrivez ces renseignements de manière bien lisible. Conservez la fiche remplie.
5. Une fois que votre partenaire et vous avez terminé les présentations, passez à l'étape B.



45 min **Étape B Travail en groupe** **Page 1-10**

1. Rendez-vous à l'Agora et asseyez-vous dans la section qui porte le numéro de votre groupe.
2. Une fois le groupe installé, présentez votre partenaire en vous servant de la fiche d'information.
3. Rendez-vous ensuite au « mur des célébrités » sur lequel vous afficherez votre fiche d'information et votre photo sous le nom de votre région.

Remarque : Si vous ne voulez pas voir votre photo ou votre identité affichée sur le mur, parlez-en à votre animatrice ou animateur.

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Qui êtes-vous ?

1. Distribuez aux participantes et participants des cartes et des stylos-feutres et demandez-leur d'y inscrire le prénom qu'ils utilisent habituellement et leur pays d'origine. Les cartes seront ensuite pliées en deux dans le sens de la longueur.
2. Passez en revue les instructions et les questions avec les participantes et participants.
3. Invitez une participante ou un participant à démarrer l'activité en lui demandant de vous poser des questions.

■

1

Activité 2 Qui êtes-vous ?

30 min **Page 1-10**

Votre animatrice ou animateur vous remettra une carte sur laquelle vous écrirez votre prénom et votre pays d'origine. Pliez-la et posez-la sur la table devant vous.

Tous les membres du groupe vont poser à tour de rôle une question à un autre membre du groupe. Nous vous en proposons ici quelques-unes, mais vous pouvez aussi choisir de poser une question qui ne figure pas dans cette liste.

- Avez-vous un passe-temps ou un talent particulier dont vous aimeriez faire part au groupe ?
- Aimeriez-vous dire quelque chose à propos de votre famille ?
- Quelle est la caractéristique de votre pays que vous aimez le plus ?
- Que faites-vous durant vos heures de loisir ?
- Y a-t-il une chose spéciale vous concernant dont vous aimeriez faire part au groupe ?

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 Bâtir des dynamiques de groupe efficaces

Introduction

En tant qu'animatrice ou animateur, vous devrez faire spécialement attention aux conflits qui pourraient survenir au sein de votre groupe en raison des différences de religion, d'origine ethnique, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'opinion politique ou de personnalité. Ces différences peuvent limiter la libre expression (lorsqu'une personne est interrompue ou intimidée par un partenaire) ou la qualité de l'écoute au sein du groupe. L'expérience des participants peut être compromise si vous ne faites pas attention à ces conflits éventuels. Vous devrez être particulièrement sensible au sexisme latent dans le groupe.

L'adoption d'un code de vie de groupe permet de prévenir d'éventuels conflits au sein du groupe en établissant des engagements de respect mutuel qui s'appliquent à toutes et tous, sans égard au milieu d'appartenance. Ces engagements tiennent également compte des différences hiérarchiques qui peuvent empêcher certaines personnes de s'exprimer ou d'être écoutées.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

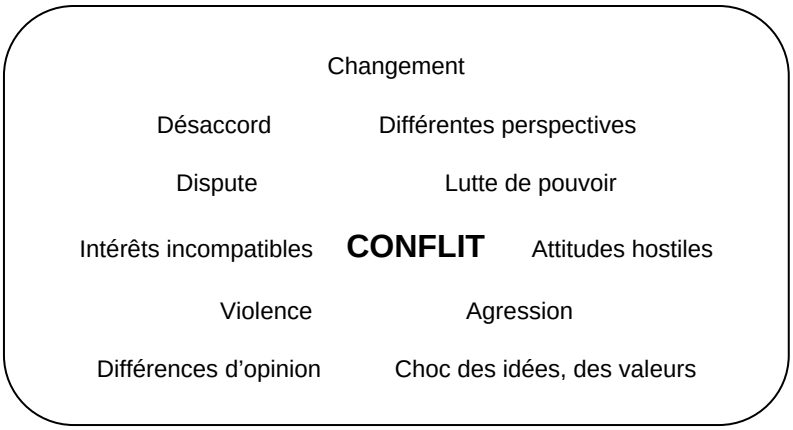
Instructions pour l'activité 3 (suite)

1. Il est important d'aborder le problème des conflits au tout début du programme de formation, sous forme de discussion, et de présenter des stratégies qui peuvent permettre de les éviter. Les stratégies dont vous discuterez en groupe au cours de cette activité sont exposées ci-dessous.
2. Reconnaître que des conflits peuvent toujours émerger, même dans le cadre d'une formation aux droits humains, et analyser ce que ce terme évoque pour chacun aidera à créer un climat d'ouverture au dialogue au sein du groupe.
3. Développer les habiletés à donner et à recevoir des commentaires facilitera les relations entre les membres du groupe, surtout en cas de divergence d'opinions.

Étape A (25 min)

1. Passez en revue les instructions portant sur l'étape A avec les participantes et participants.
2. Expliquez la technique de remue-méninges au groupe. Reportez-vous à « **Mettre en pratique une approche participative** » page 1-40 (Man. Part. p. 1-32) à la fin de ce courant.
3. Menez la séance de remue-méninges de la façon suivante :

   -Écrivez « conflit» au centre d'une feuille mobile. Accordez quelques minutes aux participantes et participants pour noter individuellement les mots qui les viennent en tête quand ils pensent au mot 'conflit.' Ensuite, demandez aux membres du groupe de dire, en un mot, ce que ce terme évoque pour eux. Par exemple : changement, violence, hostilité, lutte de pouvoir, agression, désaccord.
   - Au fur et à mesure que des mots sont proposés, écrivez-les textuellement sur la feuille autour de 'conflit'. Un exemple vous est donné ci-dessous. (5 min)



1

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 (suite)

4. Analysez avec les participantes et participants les mots inscrits sur la feuille. Revoyez rapidement les informations données sur les conflits dans les encadrés intitulés « Comprendre ce qu'est un conflit » et « Gérer un conflit pendant une séance de formation », pages 1-17 et 1-18 (Man. Part., p. 1-13 et 1-14). Soulignez aussi ce qui est dit sur les dynamiques de groupe efficaces dans la section **Documentation** page 1-47 (Man. Part., p. 1-39) du présent courant. Parmi les idées les plus importantes, on peut citer :

   - les quatre étapes du développement d'un groupe ;
   - la façon de gérer les conflits au sein d'un groupe ;
   - le changement passe forcément par un conflit créateur.

5. Demandez aux participantes et participants de donner des exemples de conflits pouvant émerger au sein du groupe.

6. Expliquez qu'au cours des étapes B et C, vous analyserez certaines stratégies permettant la prévention de conflits pouvant surgir au cours d'une session de formation. Voir **Mettre en pratique une approche participative** : « Donner et recevoir des commentaires » page 1-42 (Man. Part., p. 1-34).

Étape B (15 min)

1. Passez en revue les instructions portant sur l'étape B avec les participantes et participants.

2. Demandez aux participantes et participants de se mettre d'accord sur un certain nombre d'engagements que le groupe devra respecter. Il est important que tous se sentent à l'aise avec ce code de vie et s'engagent à le respecter. En tant qu'animatrice ou animateur, vous avez aussi voix au chapitre. Vous pouvez donc ajouter des engagements qui vous semblent nécessaires pour obtenir une bonne dynamique de groupe.

3. Parlez avec le groupe de l'utilité de ce code de vie pour mieux travailler.

4. Passez en revue l'encadré « Inclure une approche sexospécifique » page 1-21 (Man. Part., p. 1-17) avec les participantes et participants. Demandez aux participantes et participants si les engagements que le groupe devra respecter reflètent les différences entre les hommes et les femmes en terme de communication. Demandez-leur également de réfléchir aux relations de pouvoir dans les relations entre les femmes et les hommes. Voici des exemples de questions qui pourraient être utilisées pour orienter la discussion :

   - Qu'est-ce que le pouvoir ?
   - Comment les hommes et les femmes exercent-ils le pouvoir dans un groupe ?
   - Quelle est la relation entre le pouvoir et la communication ?

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 (suite)

5. Inscrivez les principaux points soulevés pendant cette discussion sur une grande feuille mobile à laquelle vous pourrez vous référer pour l'activité 1 'Les droits humains dans votre société' du Courant 2 et à l'activité 2 'Déconstruire le réseau', unité 1 du Courant 4.

Étape C (20 min)

1. Passez en revue les instructions portant sur l'étape C. Expliquez au groupe la technique appropriée pour donner et recevoir des commentaires. Voir **Mettre en pratique une approche participative** : « Donner et recevoir des commentaires » à la fin de ce courant page 1-42 (Man. Part., p. 1-34) pour de l'information supplémentaire sur donner et recevoir des commentaires.
2. Demandez aux participantes et participants d'identifier en quoi les façons de collaborer et de communiquer des hommes et des femmes varient et comment cela pourrait influencer la façon de donner et recevoir des commentaires.

Un mot de l'équipe d'animation…

3. « La dernière fois que j'ai mené cette activité, j'ai fait le lien entre les règles de base et les principes des droits humains contenus dans la DUDH et d'autres instruments, ce qui a certainement donné le ton au reste du programme. » Voir « Les concepts et les principes des droits humains » à l'activité 2, unité 1, Courant 3.
4. « Quand j'ai réalisé cette activité avec mon groupe, j'ai demandé aux participantes et participants s'ils voulaient bien signer les règles de base. Le groupe en a discuté et puis a jugé que c'était une bonne idée. Chacun estimait qu'en apposant sa signature au bas des règles de base, il s'engageait à assumer la pleine responsabilité de ses paroles et de ses actes. »
5. « Lorsque j'ai réalisé cette activité, j'ai demandé aux participantes et participants s'ils entrevoyaient des possibilités de conflits au sein du groupe. Je leur ai posé la même question au moment de l'activité sur les réseaux d'affinités dans le Courant 4. »

Activité 3 Bâtir des dynamiques de groupe efficaces

1 h **Page 1-11**

Dans un processus d'apprentissage participatif, les participantes et participants doivent être préparés à prendre la responsabilité non seulement de leur propre apprentissage, mais aussi de leurs relations avec les autres membres du groupe. Comprendre le fonctionnement d'un groupe est donc capital si l'on veut obtenir une bonne participation de la part de chacun.

1

Un groupe qui fonctionne bien peut être puissant et fécond. Sa performance et ses résultats peuvent être supérieurs à la somme de ceux de ses membres pris individuellement, ou, comme le dit un proverbe africain : « Traversez la rivière en groupe et le crocodile ne vous mangera pas. » (PLA Notes, no 29, IIED Londres, 1997, p. 92–94)

Cette activité se déroule en trois étapes.

À l'**étape A**, vous examinerez la possibilité de voir des conflits surgir dans le cadre d'une formation aux droits humains.

À l'**étape B**, vous fixerez un code de vie de groupe permettant d'assurer le bon fonctionnement du groupe.

Puis, à l'**étape C**, vous analyserez certaines techniques permettant de donner et de recevoir des commentaires.

25 min Étape A Séance de remue-méninges: votre propre définition du mot « conflit »

📖Page 1-12

1. L'animatrice ou animateur dirigera une session de remue-méninges pour vous pousser à réfléchir sur ce que le mot « conflit » signifie pour vous. Utilisez le tableau ci-dessous pour prendre des notes. (5 min)

2. Vous aborderez ensuite au cours d'une brève discussion les conflits qui peuvent surgir dans une session de formation aux droits humains.

Mettre en pratique une approche participative
Remue-méninges
(p.-1-32)

Comprendre ce qu'est un conflit
Un conflit est…
Sources potentielles de conflits lors d'une séance d'ÉDH …

Pour en savoir plus…
Comprendre ce qu'est un conflit Page 1-13

Un conflit peut être défini de nombreuses façons. Vous trouverez ci-après un résumé de quelques définitions de ce terme.

Un **conflit** est une confrontation entre des individus ou des groupes qui est le résultat de fins ou de moyens opposés ou incompatibles.

Un **conflit** est un fait naturel, normal et inévitable de la vie. Cela veut dire que le conflit en tant que phénomène social et politique ne peut pas être éliminé, évité ou résolu. Le défi consiste à le gérer d'une façon constructive en permettant l'expression d'un désaccord tout en légitimant la lutte sans violence. On peut toutefois parler de la résolution et de la prévention d'un conflit donné concernant un problème particulier ou un ensemble de problèmes.

Lorsque l'on utilise l'expression « **gestion de conflit** », on fait référence au moyen utilisé pour traiter, maîtriser et limiter un conflit afin d'éviter sa détérioration qui aboutirait à un mode de résolution plus violent.

L'expression « **résolution de conflit** » fait, elle, référence aux actes permettant de traiter des causes d'un conflit donné et de les résoudre de façon à mettre fin au conflit.

Quant à la « **transformation de conflit** », elle consiste en un processus global permettant de transformer les relations, les intérêts, les discours et, au besoin, la constitution même de la société qui soutient la poursuite d'un conflit violent. Le conflit constructif est considéré comme étant un élément capital ou un catalyseur du changement.

Référence : Schmid, A. Thesaurus and Glossary of early warning and conflict prevention terms, PIOOM, Synthesis Foundation, Erasmus University, 2000.

Pour en savoir plus…
Gérer un conflit pendant une séance de formation Page 1-14

L'existence de conflits est inévitable lorsque l'on travaille avec des groupes de personnes qui n'ont pas les mêmes intérêts, cheminements et expériences. Un conflit n'est pas forcément négatif s'il est utilisé de façon constructive.

Même les petits conflits ne devraient pas être passés sous silence par la formatrice ou le formateur car ils peuvent croître de manière démesurée et avoir des conséquences sur le groupe entier. Il n'existe pas de solution toute faite pour gérer un conflit surgissant au sein d'un groupe. Tout dépend des personnes concernées, des modes d'expression de la différence d'opinions et du désaccord déterminés par la culture, ainsi que du style de la formatrice ou du formateur.

Les conflits entre groupes ou individus au cours d'une séance de formation peuvent être la résultante :

- D'affiliations institutionnelles ;
- D'alliances idéologiques ou politiques ;
- D'une appartenance religieuse ou ethnique ;
- De relations professionnelles ;
- De différences de personnalité ;
- De différences sexospécifiques.

L'expression de colère et de conflit s'illustre par :

- L'élévation du ton de la voix ;
- Le langage corporel traduisant de la nervosité et une certaine tension ;
- Le silence.

Autant les expressions de conflits peuvent être faciles à observer, autant leurs causes peuvent être difficiles à cerner.

Référence : IIED, PLA Notes, no 29, Londres, 1997, p. 92-94.

15 min Étape B Travail avec l'ensemble du groupe Page 1-15

Dans un article intitulé « Using Ground Rules to Negotiate Power in the Classroom », Linda Briskin affirme que :

« L'établissement de règles de base permet de soulever la difficile question du pouvoir. Il met à l'ordre du jour l'inconfort ressenti par la plupart des élèves au moment d'entrer pour la première fois dans une salle de classe. Cela permet aussi d'anticiper les difficultés risquant de surgir au sein du groupe et offre un cadre généré collectivement pour y faire face. » (Briskin, L. Centering on the Margins: The Evaded Curriculum, International Institute, Ottawa, 1998.)

Avec l'aide de votre animatrice ou de votre animateur, vous établirez quelques engagements qui formeront un code de vie pour le travail en groupe. Référez-vous aux sources potentielles de conflits que vous avez repérées à l'étape A pour vous aider à établir des engagements appropriés à votre groupe.

Voici quelques exemples d'engagements qui se sont révélés utiles :

1. Écouter et « entendre » ce qui se dit (l'écoute active) ;
2. Éviter les critiques humiliantes (envers les autres autant qu'à votre propre égard) ;
3. Ne pas parler trop souvent ou trop longtemps (donner à tout le monde la chance de s'exprimer).

Établissez, d'un commun accord, un certain nombre d'engagements. Votre animatrice ou votre animateur les inscrira sur une feuille mobile et les affichera dans la salle jusqu'à la fin du programme. Il est important que tous les membres du groupe, de même que l'animatrice ou l'animateur, se sentent à l'aise avec ce code de vie et s'engagent à le respecter.

Nos principes de vie de groupe :

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion à partir des questions ci-après :

- Que doit-on faire lorsqu'une personne n'est pas d'accord avec un ou l'autre de nos principes de vie de groupe ? Comment s'assurer que ce que nous faisons est en accord avec les valeurs des droits humains (respect, égalité, non-discrimination, coopération, etc.) ?

- L'identification de principes de vie de groupe est-il pertinent pour chaque type d'activité d'éducation aux droits humains et chaque groupe de participantes et participants ?

Pour en savoir plus…
Inclure une approche sexospécifique

Page 1-17

Qu'est-ce que le genre ?

Le genre se rapporte aux rôles et aux responsabilités socialement construits imposés aux hommes et aux femmes. Il inclut les attentes au sujet des caractéristiques, des aptitudes et des comportements probables des femmes et des hommes (féminité et masculinité). Ces rôles et attentes sont appris, évoluent avec le temps et varient d'une culture à l'autre.

Le genre est une composante intégrale des aspects économiques, sociaux, quotidiens et privés dans la vie des individus et des sociétés, ainsi que des différents rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes. Le terme « genre » est de plus en plus accepté pour définir la relation entre les processus psychologiques (fonctions biologiques normales) et les pensées, émotions et comportements associés à l'identité et au rôle social – c'est-à-dire, sa propre identification au sexe masculin, féminin ou à l'intersexualité.

Les **relations sexospécifiques** sont les interactions sociales et la répartition du pouvoir entre les hommes et les femmes. Les relations sexospécifiques sont influencées et traversées par d'autres relations sociales comme les classes sociales, l'ethnicité, la sexualité, l'aptitude, etc. La façon dont le genre interagit avec ces caractéristiques a un impact sur le niveau de privilège des individus, leur accès aux ressources et leur contrôle sur celles-ci, ainsi que leur aptitude à prendre part aux décisions qui affectent leur vie et à les influencer.

Inclure une **approche sexospécifique** signifie examiner les impacts de la sexospécificité sur les opportunités, les rôles et les interactions entre les personnes. Par exemple, inclure une perspective sexospécifique dans la définition du code de vie de groupe lors d'une activité de formation peut signifier prendre en compte les façons différentes dont les hommes et les femmes participent et communiquent.

Références: IASTP III Gender Mainstreaming and Analysis Course Manuals ; SICTP Gender Training Manuals 2005-2008 ; and Gender Analysis 9043 Study Guide 2007 Graduate Certificate in Gender Mainstreaming Policy and Analysis, Gender Consortium, Flinders University.

African National Congress (1997) The need for a gender perspective from the ANC and its cadres. Disponible en ligne: http://www.anc.org.za/ancdocs/discussion/gender.html.

Ghosh, Shuvo (2009) Sexuality, Gender Identity. Retrieved from: http://emedicine.medscape.com/article/917990-overview

1

15 min Étape C Travail avec l'ensemble du groupe 🕮Page 1-18

Mettre en pratique une approche participative : donner et recevoir des commentaires (p.1-34)

Un autre élément essentiel d'un processus d'apprentissage participatif est le feed-back pertinent et donné en temps opportun par l'animatrice ou l'animateur aux participantes et participants et réciproquement, ainsi qu'entre les participantes et les participants.

Les commentaires sur les idées, la performance et le comportement, lorsqu'ils sont donnés et reçus par le biais d'un dialogue constructif, rendront l'expérience plus enrichissante pour tous.

1. Revoyez la liste de recommandations ci-dessous, établie pour donner et recevoir des commentaires.
2. Essayez de trouver des exemples de commentaires constructifs et négatifs pour illustrer chacune des stratégies suggérées.
3. Écrivez vos exemples dans l'espace prévu à cet effet.

Recommandations pour donner et recevoir des commentaires		
Pour donner des commentaires	**Approprié**	**Non approprié**
Faites des commentaires quand on vous le demande OU Demandez la permission de présenter des commentaires.	Exemple : Permettez-vous que je vous fasse un commentaire ?	Exemple : Je pense que je devrais vous faire quelques commentaires.
Critiquez l'idée, jamais la personne. Évitez les stéréotypes et la critique sexospécifique	Exemple : Je ne partage pas votre avis sur le sujet.	Exemple : Je ne suis pas d'accord avec vous. C'est typique des hommes de penser comme ça.
Donnez des exemples de comportement observable. Ne prononcez pas de jugement.		
Soyez précis. Submerger quelqu'un d'information peut vite l'embrouiller et semer la confusion.		
Faites attention à votre langage corporel : très souvent, les gestes en disent plus que les mots.		
Pour recevoir des commentaires	**Approprié**	**Non approprié**
Écoutez attentivement : concentrez-vous sur les mots utilisés et observez les gestes.	Exemple : Si je comprends bien…	Exemple : Désolé, vous avez tort. Je ne suis pas d'accord avec vous.
Vérifiez votre compréhension : posez des questions pour clarifier une idée ou demandez à ce que l'on vous donne un exemple.		
Vous n'avez pas besoin de réagir immédiatement : écoutez ce que la personne est en train de dire.		

Recommandations pour donner et recevoir des commentaires		
Soyez ferme sans être sur la défensive : montrez clairement et calmement que vous avez compris l'argument avancé.		

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 4 Vérification des besoins et des ressources

Affichez le « Tableau des besoins et des ressources » préparé avec l'information fournie par les participantes et participants dans le cadre de leur travail préparatoire (ce tableau devrait avoir été réalisé lors de la séance de formation des animatrices et animateurs). Vérifiez avec le groupe qu'aucun élément ne manque et apportez des modifications au besoin. Ajoutez le nom des personnes à côté des ressources indiquées. Ce tableau restera affiché tout au long des trois semaines, et on s'y rapportera pour vérifier si les besoins de tout le groupe sont pris en compte, et si tous les ressources et services offerts par le groupe sont utilisés.

Passez en revue les objectifs et l'ensemble du programme tout en faisant référence aux attentes des participantes et participants. Dans l'éventualité où le programme ne pourrait combler certaines attentes, prenez le temps de voir si celles-ci pourraient être satisfaites autrement. Assurez-vous d'indiquer à quelle occasion, dans le programme, les ressources des participantes et participants peuvent être utilisées.

Astuce pour les animatrices et les animateurs:

Encouragez les participantes et participants à se réunir avec les membres du groupe qui ont des besoins et des ressources complémentaires. Préparez un horaire pour de possibles rencontres, par exemple, à l'heure du déjeuner, du diner ou lors des pauses, etc. Demandez aux participantes et participants de s'inscrire avec l'une des personnes dans le groupe.

Activité 4 Vérification des besoins et des ressources

30 min **Page 1-21**

À partir des renseignements que vous avez fournis dans votre travail préparatoire, l'animatrice ou l'animateur a préparé un tableau des besoins et des ressources des membres de votre groupe. Profitez de cette occasion pour vérifier si les renseignements que vous avez donnés figurent bien sur le tableau. Vous pouvez demander à l'animatrice ou à l'animateur d'apporter des modifications si vous le jugez nécessaire. Ce tableau sera utilisé tout au long du programme de manière à vérifier si les besoins de chacun sont satisfaits et si toutes les ressources offertes sont utilisées. Inscrivez dans le tableau ci-après :

1. Ce que personnellement vous espérez retirer de ce programme, vos besoins personnels ;

2. Ce que vous-même pouvez apporter à ce programme, les ressources que vous offrez ;

3. Les ressources que peuvent offrir d'autres membres du groupe et dont vous aimeriez tirer parti. Notez le nom de ces personnes et tâchez de leur parler à la première occasion — n'oubliez pas que les trois semaines vont filer à toute allure !

Besoins et ressources	
Mes besoins :	**Ce que je peux offrir :**

Fin de l'activité ■

Unité 2 Se familiariser avec le PIFDH

Cette unité permettra aux participantes et participants de se familiariser avec le contenu du PIFDH, l'approche participative et le concept de la « spirale d'apprentissage », c'est-à-dire le modèle qui a été utilisé pour développer le programme selon une approche participative.

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Introduction à la spirale d'apprentissage

Pour mener cette activité, reportez-vous à l' « approche participative » et au diagramme « Le sentier d'apprentissage et les phases de la spirale d'apprentissage » page 1-49 (Man. Part., p.1-41) et 1-51 de la section Documentation de ce courant.

Étape A (10 min)

1. Affichez les diagrammes du « Modèle de l'expert » et de la « Spirale d'apprentissage ».
2. Expliquez qu'ils représentent deux modèles différents utilisés dans l'élaboration de matériel pédagogique. Mentionnez que ces deux diagrammes figurent dans leur manuel et qu'ils n'ont pas besoin de les recopier.
3. Demandez aux participantes et participants d'indiquer ce qui différencie les deux modèles. Inscrivez leurs réponses au tableau. Le point le plus important qui doit ressortir, c'est que le « Modèle de l'expert » se fonde sur le savoir et l'expérience des spécialistes du domaine enseigné, tandis que la « Spirale d'apprentissage » part de l'expérience des membres du groupe.

Étape B (5 min)

1. Expliquez que le modèle utilisé pour l'élaboration du programme est celui de la spirale.
2. Demandez aux participantes et participants de dire pourquoi, à leur avis, ce modèle a été choisi.
3. Écrivez leurs réponses sur une feuille mobile.
4. Expliquez-leur les points ci-après :

- Il est important de reconnaître qu'un contexte d'apprentissage participatif est un contexte générateur de connaissances.
- Le modèle de la spirale valorise non seulement le savoir et l'expérience des experts venus de l'extérieur, mais également et même davantage les connaissances et l'expérience des participantes et des participants ;

►►►

1

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)

- Le modèle de la spirale permet à chaque membre du groupe d'enseigner et d'apprendre dans le cadre d'un processus collectif de développement des connaissances. Dans le modèle de l'expert, en revanche, l'enseignant ne fait qu'enseigner et l'apprenant, apprendre.
- Le processus collectif de développement des connaissances implique une réflexion critique sur nos propres expériences et apprentissages ainsi que sur les expériences et apprentissages des autres.
- C'est lorsque l'on met en pratique nos nouvelles connaissances que l'on apprend vraiment. (voir l'encadré « Modes d'apprentissage » présenté après l'Étape B.) Le modèle de la spirale fait en sorte que les participantes et participants ont la chance de mettre en pratique leurs habiletés dans une situation d'apprentissage.
- Dans le modèle de la spirale, l'apprentissage débouche sur des actions destinées à la transformation sociale et ne vise pas à préserver ou à reproduire le statu quo.
- Ce modèle est un « générateur » de nouvelles connaissances. Il se fonde sur les connaissances individuelles (Étape 1) et collectives (Étape 2) des apprenantes et apprenants ; il génère de nouvelles connaissances au fur et à mesure que les participantes et participants analysent leurs expériences (Étapes 2 et 3) et développent des stratégies (Étape 4) basées sur ces connaissances partagées. Finalement, pour passer à l'action (Étape 5), l'essentiel est de mettre en pratique ces connaissances au-delà du contexte d'apprentissage, y compris en faire la diffusion en vue d'un impact plus important.
- Ce modèle permet de créer un environnement d'apprentissage ouvert et démocratique lequel reflète les principes et les valeurs des droits humains que nous souhaitons atteindre par notre travail.
- Soulignez aussi que, tout comme les participantes et participants, plus les éducatrices et éducateurs en droits humains comprennent le processus de « génération des connaissances », plus ils seront en mesure d'utiliser de façon stratégique les connaissances pour passer à l'action.
- Reportez-vous à l' « Approche participative » page 1-49 (Man. Part., p. 1-41) et insistez sur les liens entre une approche participative et la Spirale d'apprentissage. Expliquez que la Spirale d'apprentissage est le modèle de conception grâce auquel l'approche participative est mise en pratique durant cette formation.

Ces explications montrent bien en quoi ce modèle d'apprentissage convient parfaitement à un programme de formation aux droits humains.

5. Rappelez aux participantes et participants les différentes façons dont les hommes et les femmes participent et communiquent qu'ils ont identifiées lors de l'activité 3 de l'unité 1.

Activité 1 Introduction à la spirale d'apprentissage

15 min **Page 1-23**

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous comparerez deux modèles pédagogiques.

Puis, à l'**étape B**, vous discuterez des raisons qui expliquent le choix de l'un d'eux pour élaborer le PIFDH.

10 min Étape A **Page 1-23**

Les diagrammes 1 et 2 illustrent deux modèles différents utilisés pour développer des programmes pédagogiques. Votre animatrice ou animateur parlera de ces modèles avec vous.

Questions :

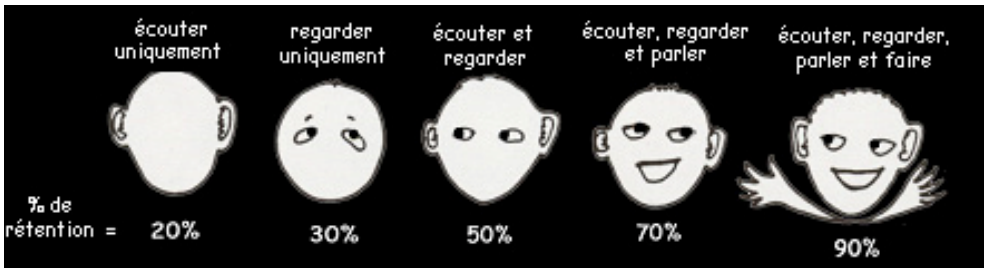
1. Quelles sont les différences entre ces deux modèles ?
2. Lequel de ces modèles vous est le plus familier ?
3. De quelles façons les connaissances « circulent-elles » dans chacun de ces modèles ?

5 min Étape B **Page 1-23**

Pourquoi croyez-vous que la spirale d'apprentissage a été choisie comme modèle pour développer le PIFDH ?

Pour en savoir plus…
Modes d'apprentissage Page 1-24

Les têtes d'apprentissage démontrent que plus on utilise de sens, plus on retient et met en pratique ce que l'on a appris.



Référence : Arnold, R., et al. Educating for a Change, Toronto, Between the Lines, 1991. Adapté avec l'autorisation du Doris Marshall Institute for Education and Action.

Diagramme 1. Le modèle de l'expert

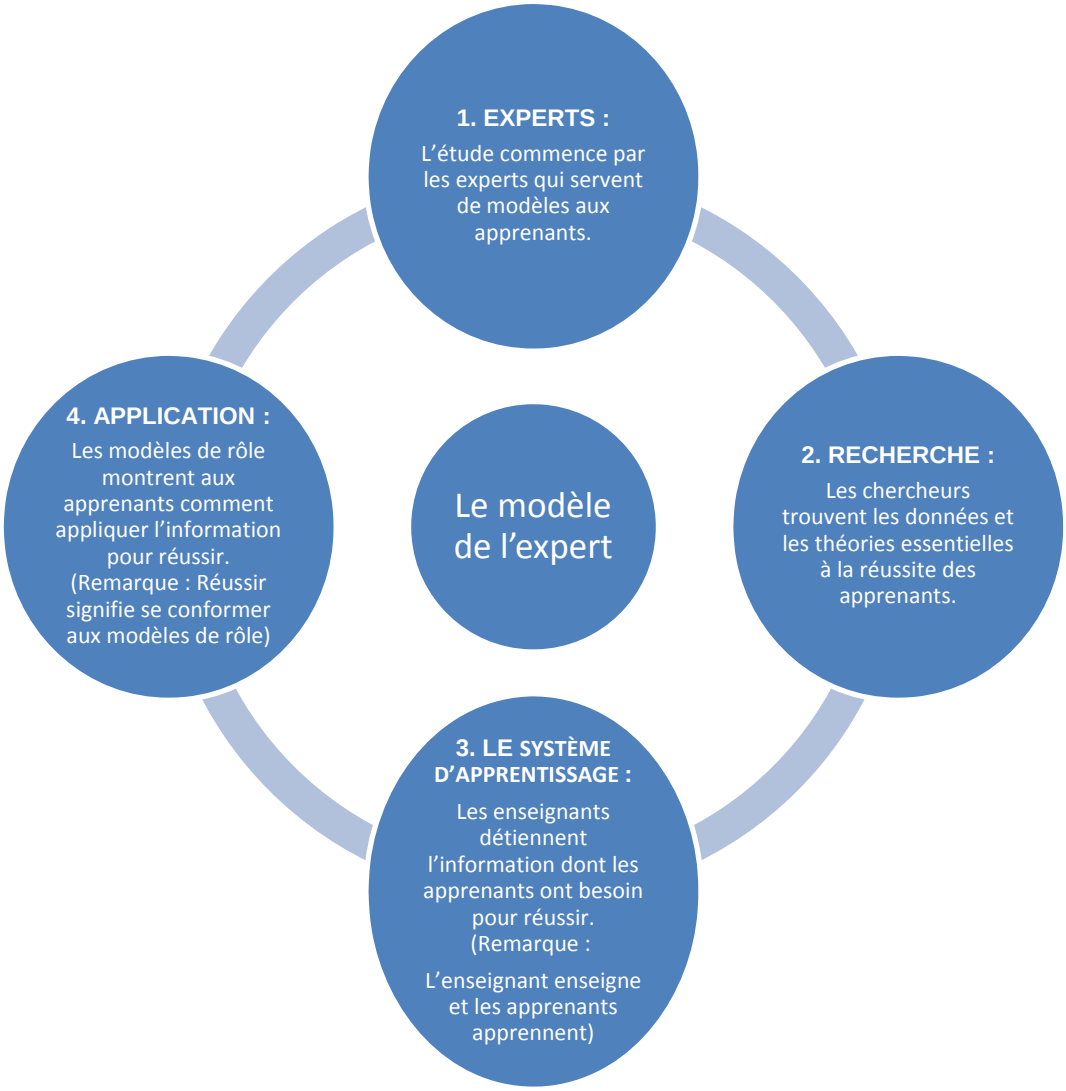
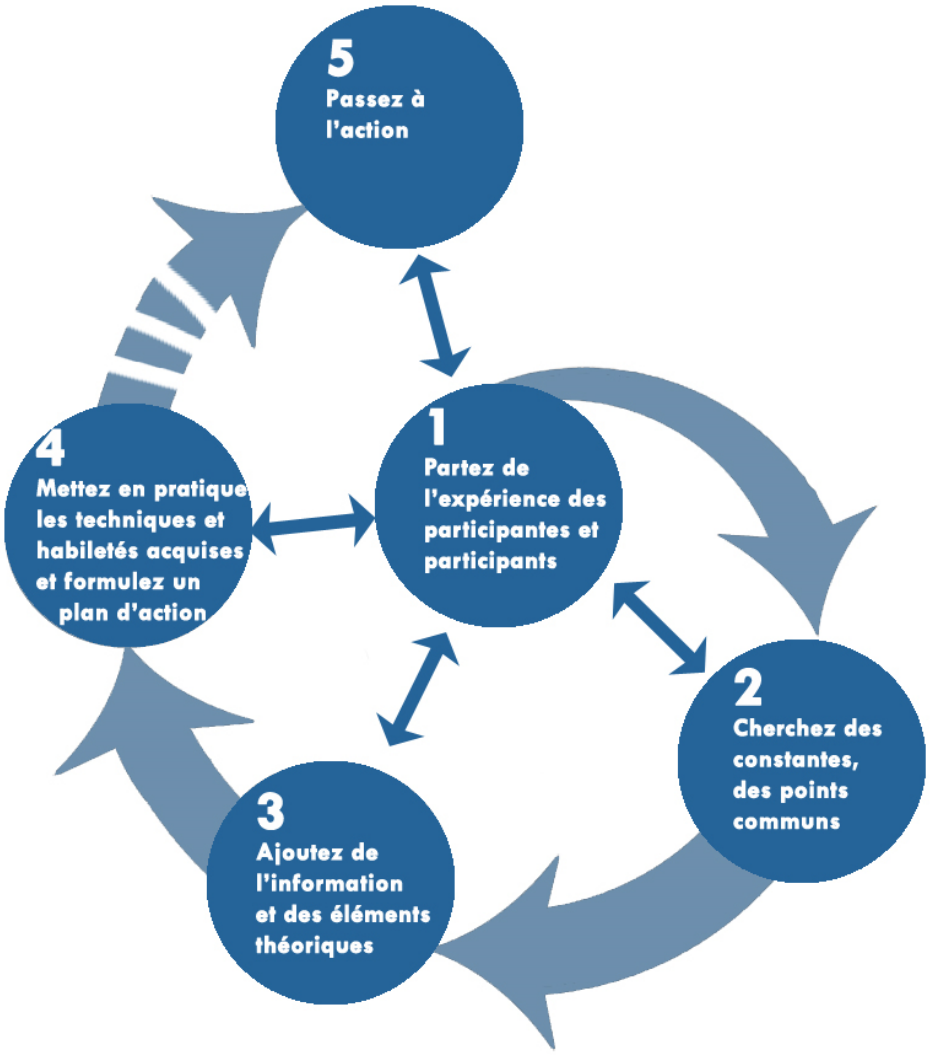


Diagramme 2. La spirale d'apprentissage



Référence : Arnold, R., et al. Educating for a Change, Toronto, Between the Lines, 1991. Adapté avec l'autorisation du Doris Marshall Institute for Education and Action.

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Le PIFDH et la spirale d'apprentissage

Étape A (15 min)

1. Formez des équipes de deux et passez les instructions en revue.
2. Décrivez en termes généraux la manière dont le programme suit la spirale d'apprentissage en expliquant qu'il s'agit d'un modèle utilisé pour l'élaboration d'activités éducatives et qui consiste à :

- Partir de l'expérience des participantes et des participants ; l'approche pédagogique est centrée sur l'apprenante et l'apprenant et vise à les sensibiliser davantage quant aux droits, à l'analyse critique, à la confiance, à l'engagement et à la capacité d'agir.
- Inscrire cette expérience dans un cadre collectif en trouvant des constantes, des points communs, et générer ainsi de nouvelles connaissances.
- Ajouter de nouvelles informations et théories puisées auprès d'experts, ou créer collectivement de nouvelles idées pour compléter les connaissances et l'expérience des participantes et participants.
- Mettre en pratique les habiletés acquises et à formuler un plan d'action ; (utilisez le diagramme 2 pour rappeler les cinq phases de la spirale).
- Par la suite (habituellement lorsqu'ils sont de retour dans leur organisation et reprennent leur travail quotidien), mettre en action leur apprentissage.

3. Montrez ce qu'est le sentier d'apprentissage en utilisant l'affiche du diagramme (grand carton).
4. Assignez ensuite à chaque équipe un courant du programme et indiquez aux participantes et participants les pages pertinentes de leur manuel, à titre de référence.

Remarque : Assignez les courants au hasard. Le même courant peut être assigné à plusieurs équipes.

5. Une fois leur tâche terminée, demandez à chaque équipe d'expliquer à tour de rôle le courant qui lui a été assigné. Invitez-les à se référer aux diagrammes du sentier et de la spirale d'apprentissage affichés devant la classe. Les autres participantes et participants vont alors donner des commentaires selon les lignes directrices fournies dans le guide Conseils pour donner et recevoir des commentaires à la fin de ce courant. Commentez les explications données par chaque équipe ainsi que la manière dont la rétroaction est exprimée.

►►►

1

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

6. Vous trouverez dans la section **Documentation** du manuel de l'animatrice ou de l'animateur un diagramme du sentier d'apprentissage (p.1-51) qui indique à quelles phases de la spirale correspondent les différents courants. Remettez-en un exemplaire à chaque participante et participant. Il est important de souligner, toutefois, qu'il s'agit du schéma imaginé par les conceptrices et concepteurs du programme, et qu'il peut y avoir des variations.

Étape B (15 min)

L'objectif est d'inciter les participantes et participants, dès le début du programme, à réfléchir sur les façons dont ils mettront concrètement en pratique les habiletés et les connaissances qu'ils acquerront au cours du programme une fois de retour dans leur pays ou à leur travail. Mentionnez que cette réflexion se poursuivra tout au long du programme au fur et à mesure que se développera leur plan individuel dont l'un des objectifs est de favoriser la mise en pratique des connaissances et habiletés dans le travail quotidien.

Activité 2 Le PIFDH et la spirale d'apprentissage

30 min **Page 1-27**

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous déterminerez avec une ou un partenaire à quelles phases de la spirale correspondent les différents courants du programme.

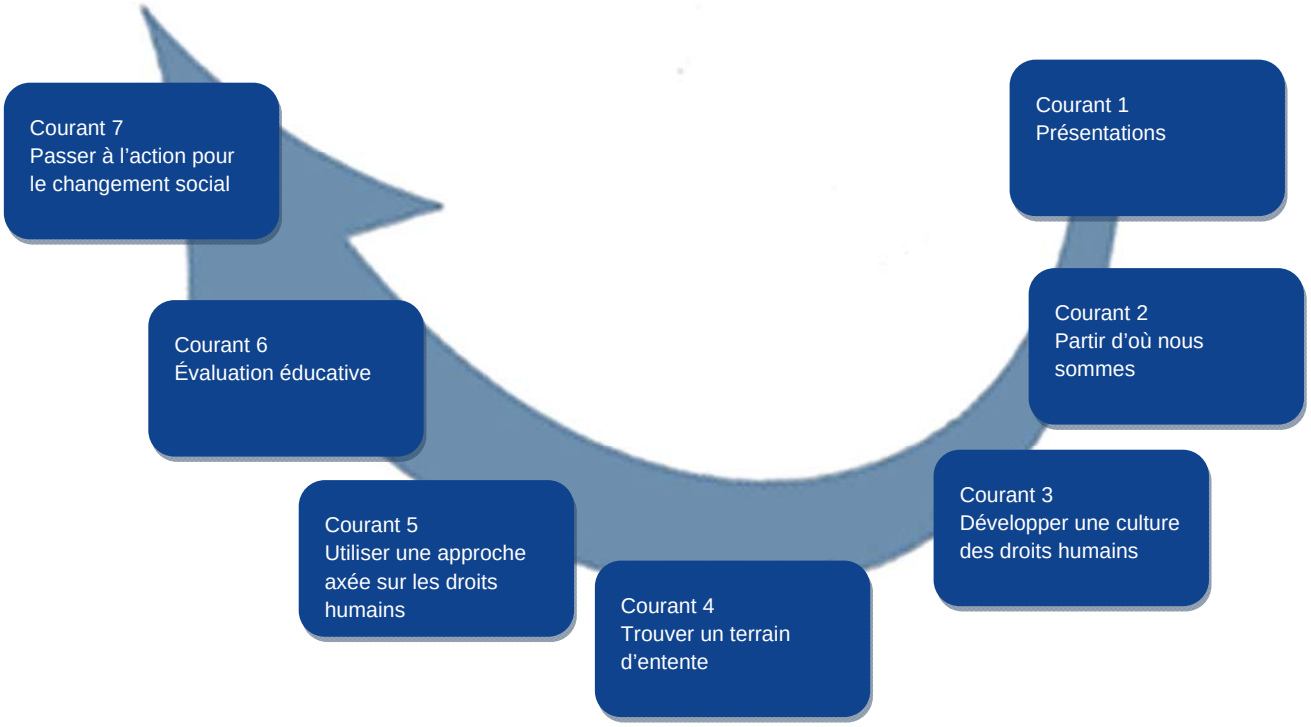
Puis, à l'**étape B**, vous décrirez comment vous allez, concrètement, mettre en pratique les habiletés et connaissances acquises au cours des trois semaines du programme.

15 min **Étape A** **Page 1-28**

1. L'animatrice ou l'animateur :

Mettre en pratique une approche participative : Diagrammes pédagogiques (p. 1-37)

- Expliquera comment le programme a été structuré selon le modèle de la spirale d'apprentissage ;
- Présentera le sentier d'apprentissage illustré ci-après (Notez que la même importance est accordée à tous les courants du PIFDH).



2. L'animatrice ou l'animateur vous assignera un courant du programme et vous vous préparerez, avec votre partenaire, à expliquer au groupe à quelle phase de la spirale d'apprentissage correspond ce courant. Vous devrez également expliquer pourquoi vous avez choisi cette phase précise de la spirale. Vous pourrez vous faire une idée du contenu du courant qui vous aura été attribué en lisant l'introduction ainsi que les objectifs généraux et spécifiques qui s'y rapportent. L'animatrice ou l'animateur vous indiquera à quelles pages de votre manuel vous reporter.

3. Avec votre partenaire, vous expliquerez ensuite votre courant au groupe. Reportez-vous également au tableau des besoins et des ressources et essayez

de faire le lien entre les besoins et les ressources du groupe et les courants du programme.

4. Votre animatrice ou animateur commentera votre travail devant le groupe. Écoutez attentivement les commentaires que vous recevrez parce que vous aurez aussi à en faire lors de la prochaine activité et tout au long du programme.

15 min **Étape B** **Page 1-29**

Essayez d'imaginer de quelle manière vous allez mettre en pratique, une fois de retour chez vous, les habiletés et les connaissances que vous aurez acquises durant les trois semaines du programme. Partagez vos réflexions avec les membres du groupe.

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 PIFDH : Aperçu de la conception du programme

Introduction

Le but de cette activité est d'expliquer plus en détail le processus de réflexion sur lequel repose la conception du PIFDH. La présentation fera le lien entre une approche participative et la spirale d'apprentissage. Elle introduira aussi une approche systémique à l'éducation aux droits humains comme moyen de situer le programme dans un contexte plus large de travail en droits humains. Cette présentation devrait aider les participantes et participants à mieux comprendre le choix du contenu ainsi que les activités élaborées pour le PIFDH. Cette activité devrait aussi leur permettre de mieux saisir leur rôle dans ce processus.

Deux groupes seront réunis pour participer à la présentation donnée par des membres du personnel d'Equitas. Une période de questions suivra.

Activité 3 Présentation — PIFDH : Aperçu de la conception du programme

🕒 1 h **🕮Page 1-30**

Le but de cette présentation est d'expliquer comment le PIFDH a été conçu et à le situer dans le contexte plus large du travail en droits humains. Cette présentation sera animée par des membres du personnel d'Equitas.

Période de questions.

Fin de l'activité ■

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

🕒 30 min **🕮 Page 1-30**

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Pourriez-vous intégrer facilement la spirale d'apprentissage dans votre travail d'ÉDH ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Comment pouvez-vous favoriser la rétroaction (donner et recevoir des commentaires) dans votre travail ?
- Pourquoi est-ce important d'inclure une approche sexospécifique dans l'ÉDH?
- Comment le contenu de ce courant peut-il enrichir votre travail de DH et d'ÉDH ? (p. ex., approche participative, faire face au conflit dans un groupe).
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Séance de remue-méninges
  page 1-40 (Man. Part., p. 1-32)
- Donner et recevoir
  page 1-42 (Man. Part., p. 1-34)
- Diagrammes pédagogiques
  page 1-45 (Man. Part., p. 1-37)

1

Séance de remue-méninges

Unité 1 Activité 3

Une séance de remue-méninges est une technique utilisée pour faire naître des idées. Elle se déroule en trois étapes. Lors de la première étape, les participantes et participants commencent par une réflexion individuelle avant de partager leurs idées avec le groupe. Lors de la deuxième étape, un flot créatif et spontané des idées, exprimées librement, est lancé sans intervention, jugement ou évaluation. Lors de la troisième étape, une analyse plus rigoureuse permet d'explorer les idées et d'évaluer leur utilité.

Cette technique est un outil très efficace pour résoudre les problèmes qui peuvent exister au sein d'un groupe. Elle peut être utilisée pour cerner des problèmes, en suggérer la cause et proposer des solutions. Les séances de remue-méninges favorisent la participation de tous les membres du groupe et stimulent au maximum leur créativité.

Voici quelques recommandations pour réussir une séance de remue-méninges

1. Demandez à un membre du groupe de diriger la séance et à une ou deux personnes de prendre en note les idées.
2. Restreignez ou limitez le propos ou le problème dont il est question.
3. Laissez libre cours au flot des idées. De la quantité se dégagera la qualité.
4. Permettez quelques minutes aux participantes et participants pour écrire individuellement leurs idées.
5. Invitez les participantes et participants à partager leurs idées. Chaque personne exprime UNE idée à la fois. Ils devraient, en premier lieu, reconnaître les idées qui ont été partagées par les autres. Veuillez vous référer à la section « *Oui…et » dans la séance de remue-méninges* ci-dessous.
6. Écrivez rapidement et sans réserve sur le tableau ou une grande feuille les idées émises.
7. Ne classez pas les mots dans un ordre particulier.
8. Une fois les mots écrits, ne les modifiez pas.
9. Les idées peuvent être présentées sous forme d'images, de sentiments, de métaphores, d'événements ou de personnes.
10. N'oubliez pas qu'il n'y a pas de mauvaise réponse !

Référence : Etington, J.E. (1996). The Winning Trainer, 3rd Ed. Houston: Texas, Gulf Publishing Company.

« Oui…et » dans la séance de remue-méninges

« Oui…et » est une technique de l'improvisation. Pour capter l'attention de l'audience, chaque comédienne et comédien doit utiliser cette technique. Si une actrice ou un acteur commence la scène dans une épicerie, les autres devront se joindre à la scène et la développer pour produire une histoire réaliste.

Comme dans l'improvisation, les séances de remue-méninges ont besoin d'une approche qui se base sur le « oui…et » au lieu de sur le « oui…mais. ». « **Oui…mais** » veut dire que vous **n'êtes pas d'accord** avec une idée. En revanche, **oui** veut dire que vous acceptez l'idée ; « **et** » signifie que vous contribuez au développement de l'idée.

Lou Gerstner a inventé le terme la « **culture du non** » dans les années 1990 – c'est-à-dire une culture d'indécision dans laquelle les personnes qui ne sont pas d'accord ont un pouvoir de veto et le dialogue est étouffé. Une **« culture du peut-être** » peut également mener à une paralysie parce que les personnes s'attachent à l'idée d'une certitude avant prendre des décisions. Une « **culture du oui** » emphatise que tout le monde est en train de bâtir quelque chose ensemble.

Le fait de reconnaitre les idées qui ont été partagées par les autres avant de partager les siennes est en accord avec les principes du respect et de l'apprentissage mutuels de l'approche participative.

Mise en pratique de l'approche participative : Séance de remue-méninges		
Commencer avec l'expérience des participantes et participants…	**Analyser et réfléchir de façon critique…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Le flot libre et spontané des idées exprimées permet au groupe d'avoir une vue d'ensemble des expériences individuelles.	L'identification des tendances communes et l'organisation des idées ouvrent la voie à la réflexion critique quant aux expériences partagées.	Une fois les idées organisées, le groupe est mieux placé pour utiliser les connaissances collectives. Cette information peut contribuer à la planification et aux actions futures.

1

Donner et recevoir des commentaires

Unité 1 Activité 3

Les commentaires sont une façon de communiquer de l'information sur la performance, une intervention ou un comportement. « Quand il est exprimé correctement, un commentaire aide les participantes et participants à reconnaître les problèmes potentiels et à les résoudre. Il peut améliorer la performance ainsi que les communications interpersonnelles. Les occasions d'échanger des commentaires se présentent souvent dans un groupe en apprentissage ». Voici des exemples de situations où l'échange de commentaires constitue une forme appropriée de communication durant une activité de formation :

- Quand vous demandez un compte rendu à un petit groupe : « En tant que groupe, comment les choses se sont-elles passées ? »
- Quand vous demandez des commentaires sur le progrès d'une activité de formation : « Que pensez-vous de la façon dont les choses se passent en classe ? »
- Quand les participantes et participants se parlent entre eux : « Simone, quand tu t'es levée pour écrire les commentaires sur la feuille, cela nous a permis de mieux cerner l'enjeu ».
- Quand vous donnez des commentaires à une personne à la suite d'une intervention spécifique : « Merci Maryse de nous ramener à la discussion, nous nous étions un peu éloignés du sujet » ; ou, « Marc, il est important que les autres puissent aussi répondre à la question ; pourrais-tu s'il te plaît attendre que Jorge finisse d'exprimer son idée avant de proposer une solution ? »

Conseils pour donner et recevoir des commentaires

- **Parlez à la première personne**. Quand on dit des choses comme « J'ai eu l'impression… » ou « Quand je t'ai entendu dire... », on assume la responsabilité de ses propres propos. On ne prétend donc pas parler pour les autres.
- **Soyez précis**. En disant des choses comme « Quand tu as dit ceci, j'ai pensé... » ou « Votre idée sur ceci ou cela... », on montre précisément de quel propos ou de quelle idée il s'agit. Évitez les remarques du style « Tu persistes à faire ceci ou cela » ou « Vous faites toujours ceci ou cela... »
- **Critiquez l'idée ou l'action, jamais la personne**. Il est superflu d'attirer l'attention sur le timbre de la voix de quelqu'un ou sur un bégaiement. Mettez l'accent sur les actions ou les attitudes que la personne peut modifier (si elle estime utile de le faire).
- **Reconnaissez les choses positives tout en encourageant des améliorations**. Là encore, soyez le plus précis possible. Par exemple, si quelqu'un commence sa présentation comme

un sermon, mais qu'il enchaîne ensuite sur un ton vivant et stimulant, c'est sur ce côté positif que vous allez insister, en remarquant qu'il s'agit d'une stratégie, d'un ton ou d'un style intéressant.

- **Posez des questions pour clarifier ou approfondir des choses**. Des questions comme « De quoi avez-vous tenu compte pour décider cela ? » ou « Que voulais-tu dire exactement par... ? » montrent que vous croyez que la personne a fait preuve de jugement. En posant des questions, on évite aussi de formuler des critiques et des suggestions qui tombent à plat, faute de correspondre à ce que la personne essaie de dire ou de faire.

- **Faites des liens, établissez des ponts**. Lorsque vous donnez des commentaires critiques à une personne du groupe, rappelez-lui que vous avez des choses en commun. En disant par exemple « Je sais que lorsque vous et moi faisons ceci ou cela, nous avons tendance à... », vous lui rappelez que vous êtes dans son camp. Parfois, c'est en reconnaissant les différences qu'on parvient à établir ces ponts. Exemple : « En tant qu'homme, je sais que mon expérience est un peu différente, mais... »

- **Reconnaissez que vous-même n'échappez pas à ce genre de problème**. Toute personne apprend autant de ses échecs que de ses réussites. C'est pourquoi il est bon de montrer que vous aussi avez dû surmonter d'épineux problèmes. En disant des choses comme « J'ai eu moi-même ce problème… » ou encore « Cela m'aide de réfléchir à cela parce que... », vous montrez que vous ne considérez pas votre rôle d'animatrice ou d'animateur comme un pur exercice intellectuel.

- **Chaque fois que c'est possible, suggérez des solutions de rechange, des « options »**. En posant des questions comme « Avez-vous pensé à ceci ou à cela ? » ou « Pourquoi n'essaierions-nous pas de... », on ouvre la porte à toutes sortes d'avenues différentes. L'utilisation du pronom « nous » montre aussi que le problème et sa solution concernent l'ensemble du groupe et encourage les autres à proposer d'autres options que les vôtres. Les gens comprendront ainsi qu'il n'y a pas une seule et unique bonne façon de procéder.

- **Ne partez pas du principe que toute divergence est de nature politique**. S'il y a conflit, vérifiez s'il ne provient pas d'une expérience différente des choses, ou d'une différence d'appartenance sociale ou de rôles au sein de l'organisme. Vous pourrez ainsi évaluer la possibilité qu'une discussion amène l'autre à changer d'opinion et mesurer jusqu'à quel point l'opinion de cette personne est liée à sa propre image.

Références : Arnold, R., et al. Educating for a Change, Toronto, Between the Lines, 1991.

Renner, P. The Art of Teaching Adults – How to become an exceptional instructor & facilitator. Vancouver, Training Associates, pp. 105 , 1999.

1

Mise en pratique de l'approche participative : Donner et recevoir des commentaires		
Commencer avec l'expérience des participantes et participants…	**Analyser et réfléchir de façon critique…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Dans un cadre participatif, l'interaction respectueuse et fructueuse entre les participants est essentielle à l'expérience et à l'apprentissage. Donner et recevoir des commentaires appropriés aide à faire ressortir l'expérience des participants et à éviter des conflits inutiles.	Donner et recevoir des commentaires enrichit l'approche participative en approfondissant et en renforçant la qualité de la réflexion et de l'analyse. Les commentaires positifs sont primordiaux pour transformer désaccords et conflits en apprentissage.	Les stratégies pour passer à l'action seront plus inclusives, mieux articulées et plus efficaces si elles sont développées à partir de commentaires honnêtes et positifs.

Diagrammes pédagogiques

Unité 2 Activité 2

Les diagrammes sont des outils visuels servant à représenter une information et à favoriser la réflexion. Ils constituent des ressources pouvant se révéler inestimables lorsqu'ils sont utilisés correctement. Une aide et des directives appropriées doivent être fournies.

Lorsque l'on conçoit un diagramme d'enseignement, il faut répondre aux questions ci-après :

- A qui est destiné ce diagramme ?
- Quel est le but de ce diagramme sur le plan de l'enseignement ?
- Dans quel contexte ce diagramme sera-t-il utilisé ?

Pour être efficace, un diagramme doit :

- être adapté à son but ;
- être judicieusement construit ;
- prendre en compte les principes généraux sur lesquels la conception d'un diagramme efficace repose ;
- être approprié aux utilisateurs visés.

Pour aider les apprenantes et les apprenants, il faut :

- les préparer en leur annonçant ce que vous allez leur montrer et pourquoi ;
- les guider dans l'interprétation du diagramme : que doivent-elles et ils faire pour comprendre la signification de ce diagramme ?
- lier l'information contenue dans ce diagramme au reste de la matière enseignée : qu'est-ce que le diagramme apporte de plus à ce que les apprenantes et apprenants savent déjà sur le sujet ?

L'un des buts de l'aide fournie aux apprenantes et apprenants est de les pousser à réfléchir intelligemment au diagramme et à son contenu.

Référence : Lowe, R. Successful Instructional Diagrams, Londres, Kogan Page Limited, 1993. Accessible sur le Web : Cyberslang Instructional Diagrams, http://tecfa.unige.ch/staf/staf9698/mullerc/3/diagram/diagr.html.

Mise en pratique de l'approche participative : Diagrammes pédagogiques		
Commencer avec l'expérience des participantes et participants…	**Analyser et réfléchir de façon critique…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Les diagrammes pédagogiques sont des outils de communication visuels pouvant être plus ou moins accessibles aux participants ou appropriés pour ces derniers, selon leur style d'apprentissage et leur expérience.	Dans le cadre d'une approche participative, les diagrammes pédagogiques ne peuvent être utilisés seuls. Ils appuient un processus de réflexion critique sur des idées et concepts que les diagrammes tentent de représenter.	Cette technique est habituellement utilisée en tant que partie intégrante d'une activité plus large. Les diagrammes pédagogiques offrent un appui visuel pour apprendre et ils facilitent le transfert de l'apprentissage en action.

1

Documentation

- Les dynamiques de groupe efficaces : le cycle de vie d'un groupe
  page 1-48 (Man. Part. p. 1-40)
- L'approche participative
  page 1-49 (Man. Part. p. 1-41)
- Le sentier d'apprentissage et les phases de la spirale d'apprentissage
  page 1-51

1

Les dynamiques de groupe efficaces : le cycle de vie d'un groupe

Unité 1 Activité 3

Avant de pouvoir bien fonctionner dans le cadre d'une formation, un groupe de personnes doit franchir plusieurs étapes (voir ci-après). La difficulté pour l'animatrice ou l'animateur consiste à aider les participantes et participants à passer par tous les stades de la formation d'un groupe jusqu'au stade final.

Les quatre stades du développement d'un groupe

1. **Le stade de formation** : le groupe est constitué d'un ensemble d'individus ayant chacun ses propres attentes et sa propre expertise et peu ou pas d'expériences communes (au début du programme de formation).
2. **Le stade d'ébullition** : les membres du groupe font connaissance, les valeurs et les principes personnels sont mis à l'épreuve, les rôles et les responsabilités sont assumés ou rejetés, les objectifs du groupe ainsi que les moyens de travailler ensemble sont définis.
3. **Le stade d'autorégulation** : le groupe a trouvé un équilibre et il a développé sa propre identité. Ses membres ont commencé à comprendre leurs rôles les uns par rapport aux autres et à avoir une vision ou un objectif commun. Ses membres se connaissent mieux ; ils ont accepté les principes de vie de groupe et ont sans doute déjà formé des sous-groupes.
4. **Le stade de production** : les principes de vie de groupe ont été établis et le groupe est prêt à se concentrer sur ce qu'il va produire. C'est durant cette phase que les membres travaillent le plus efficacement en tant que groupe et son niveau de confiance a atteint le point où ses membres sont prêts à prendre des risques importants et à explorer par eux-mêmes de nouvelles pistes.

Référence : PLA Notes, no 29, p. 92-94, IIED Londres, 1997.

L'approche participative

Unité 2 Activité 1

Définition de l'approche participative

L'approche participative est une approche pédagogique fondée sur la conviction que le but de l'éducation est de développer la capacité des gens à façonner leur propre monde en analysant les forces sociales qui ont, par le passé, limité leurs options.

Une approche participative dans l'ÉDH permet de promouvoir et de valoriser le partage des connaissances et des expériences individuelles en matière de droits humains et de favoriser la réflexion critique quant aux croyances et valeurs personnelles. L'approche se fonde sur des principes de respect et d'apprentissage mutuels et elle recherche et inclut la voix des apprenantes et apprenants dans le processus d'apprentissage. Elle permet aux individus issus de divers milieux et ayant une culture, des valeurs et des croyances différentes d'apprendre ensemble ainsi que les uns des autres. Aussi, l'approche participative favorise l'analyse sociale dont l'objectif est l'autonomisation des apprenantes et apprenants adultes pour qu'ils puissent développer des actions concrètes en accord avec les normes et valeurs des droits humaines en vue du changement social.

Les trois piliers de l'approche participative

L'approche participative se fonde sur trois caractéristiques - ou piliers ci-après :

- Commencer avec l'expérience des participantes et participants
- Analyser de façon critique et réfléchir
- Développer des stratégies pour passer à l'action

Ces trois caractéristiques doivent se retrouver dans la conception et la mise en œuvre d'une formation en ÉDH développée selon une approche participative.

La spirale d'apprentissage – Un outil pour concevoir une formation selon une approche participative

En tant qu'éducatrices et éducateurs travaillant auprès d'apprenantes et apprenants adultes, nous avons besoin d'outils pouvant nous aider à mettre en pratique les concepts d'une approche participative. L'un de ces outils, la spirale d'apprentissage, illustre comment une approche participative peut donner des résultats. La spirale d'apprentissage constitue le modèle de conception de matériel pédagogique qui détermine comment l'approche participative est mise en pratique dans le PIFDH et tous les autres programmes de formation Equitas. Elle est mise en pratique à divers niveaux, des activités individuelles à l'ensemble du programme de formation.

1

Mettre en œuvre une approche participative : Techniques et stratégies

L'approche participative est mise en pratique au moyen de différentes techniques et stratégies. Ces techniques sont à leur tour participatives de par leur nature et elles doivent s'appuyer sur les trois piliers requis pour mettre en œuvre une approche participative.

Les techniques pour mettre en œuvre une approche participative cadrent avec les méthodes utilisées durant les activités. Ces techniques regroupent les séances de remue-méninges, les dinamicas, les travaux sur grandes feuilles mobiles, la cartographie du pouvoir et bien d'autres. N'importe laquelle de ces techniques peut être participative ou non, selon l'approche utilisée par l'animatrice ou l'animateur pour concevoir et mener l'activité. Les trois piliers présentés précédemment assureront qu'une technique sera livrée selon une approche participative.

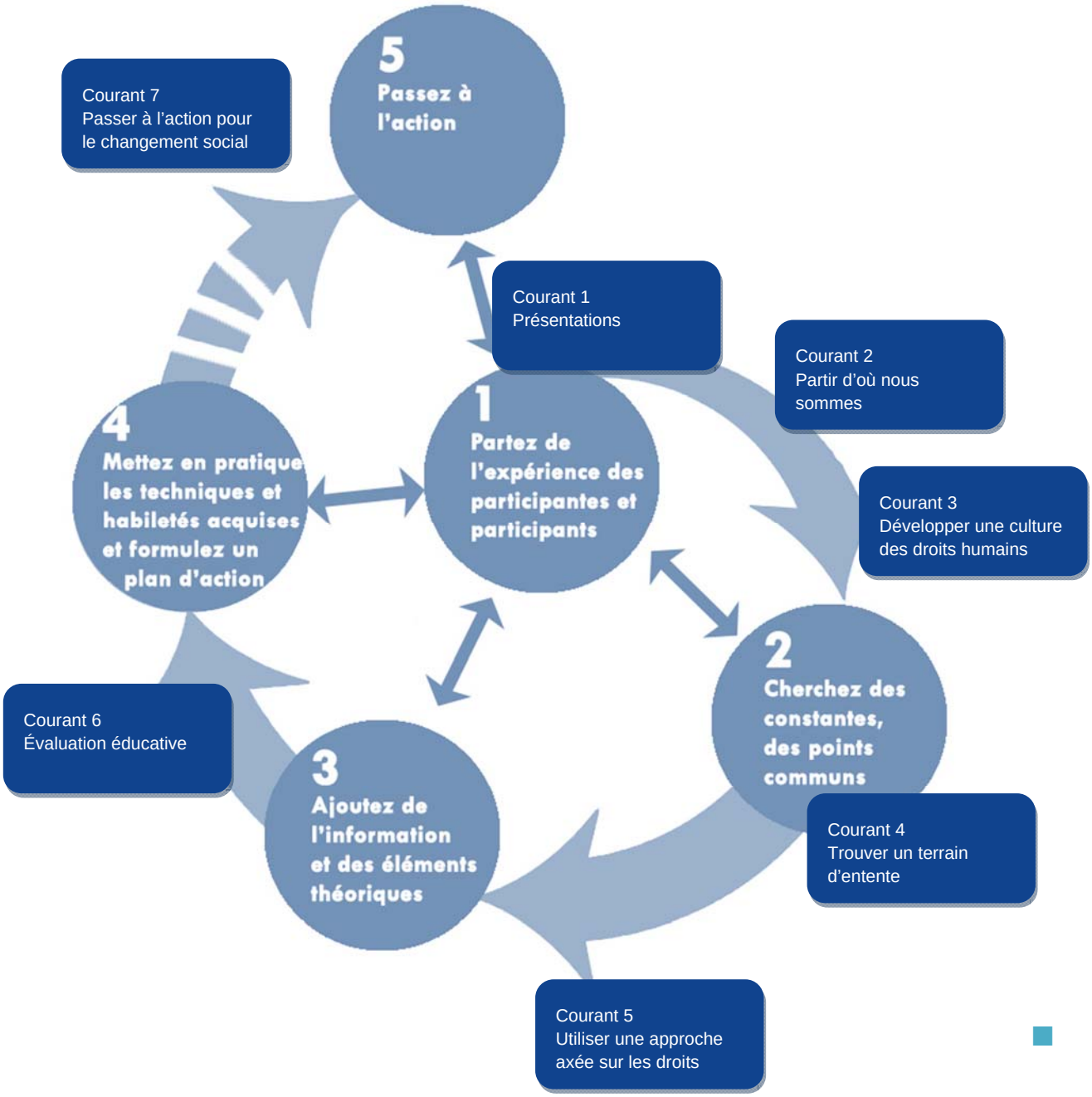
Les stratégies se rapportent aux actions et comportements transversaux qui influencent la façon dont une session de formation est organisée et livrée. Elles voient à ce que les conditions correspondant aux trois piliers soient respectées. Souvent, les activités sont conçues et livrées de façon à introduire ces stratégies qui seront ensuite utilisées durant le reste de la formation. Parce que l'approche participative à l'ÉDH est mise en œuvre dans un contexte de groupe, bon nombre de stratégies mettent l'accent sur la création d'un contexte d'apprentissage et de dynamiques de groupe favorables. Grâce aux stratégies, les apprenantes et apprenants peuvent faire l'expérience d'un milieu d'apprentissage ouvert, sûr et démocratique fondé sur les valeurs des droits humains. Le partage des besoins et des attentes et l'élaboration de principes de vie de groupe sont des exemples de stratégies qui contribuent à la création d'un tel milieu d'apprentissage. Les stratégies peuvent aussi aider les participantes et participants à comprendre le processus d'apprentissage. Par exemple, l'utilisation de diagrammes et de modèles comme la spirale aide ces derniers à acquérir une compréhension commune du processus d'apprentissage participatif et à se situer par rapport à ce dernier.

Source: Equitas. (2011). *Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators*. Montreal: Equitas – International Centre for Human Rights Education, 11-12.

Le sentier d'apprentissage et les phases de la spirale d'apprentissage

Unité 2 Activité 2

Ce diagramme apparaît seulement dans le manuel de l'Animatrice/Animateur.



Courant 2
Partir d’où nous en sommes

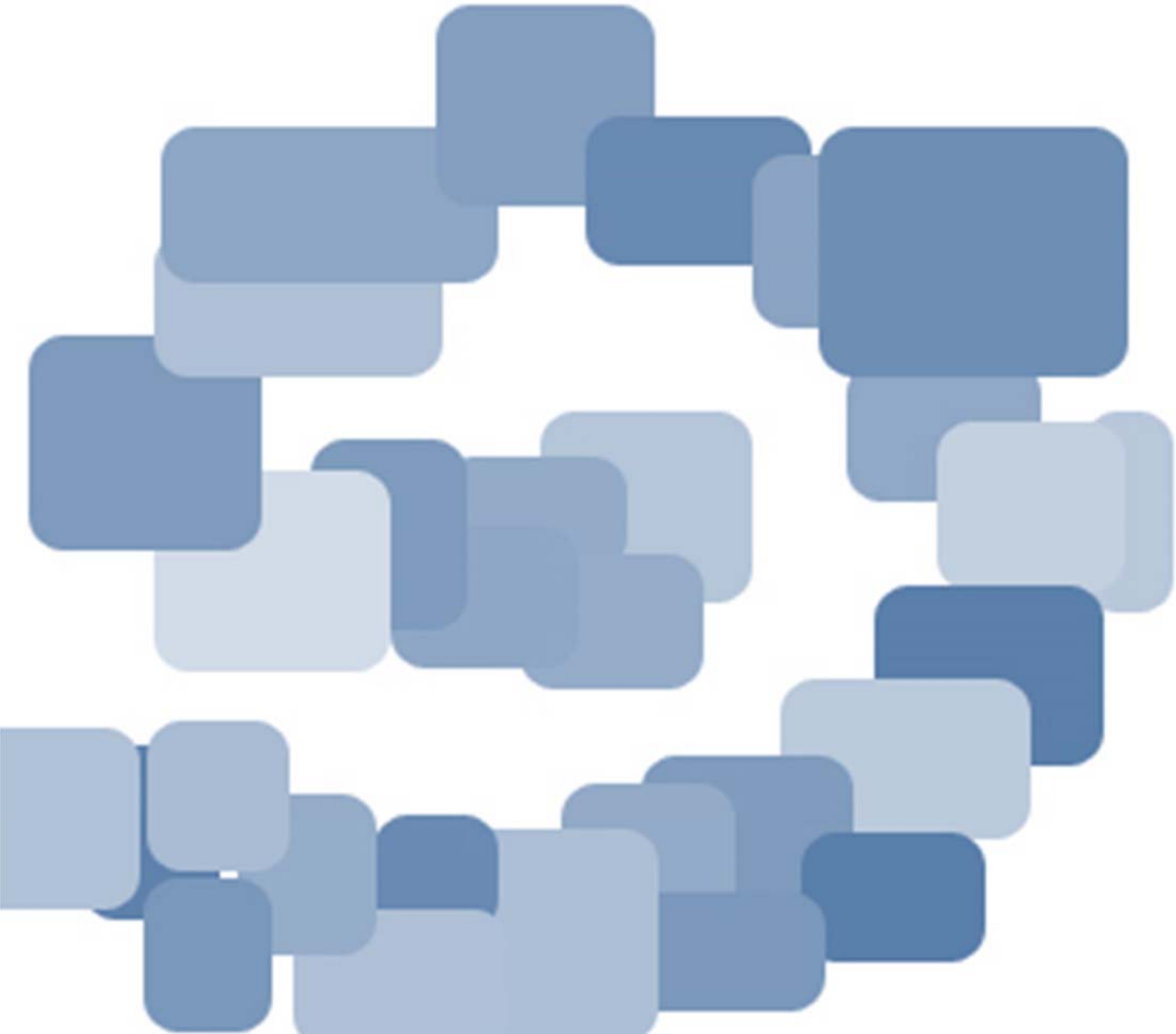


Table des matières

Au sujet du Courant 2 2-5
Objectifs 2-7
Unité 1 Les droits humains dans votre société, votre organisation et votre travail 2-9
Activité 1 Les droits humains dans votre société 2-10
Unité 2 Le contexte mondial des droits humains 2-17
Activité 1 Analyser le contexte global 2-18
Activité 2 Les sphères d'influence 2-23
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion 2-27
Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques 2-29
Cartographier les sphères d'influence 2-30
Documentation 2-31
Travail préparatoire 2-32
La mondialisation et les droits humains : du bon et du mauvais 2-39

Au sujet du Courant 2

1 jour

Le Programme international de formation aux droits humains vise à développer nos habiletés pour que nous puissions protéger et promouvoir les droits humains avec plus d'efficacité. Une étape essentielle pour développer ces habiletés est de bien connaître la situation des droits humains dans notre communauté et notre société, les influences que celles-ci subissent et les impacts qui s'ensuivent sur le contexte mondial élargi.

En partageant nos expériences personnelles et professionnelles en matière de droits humains, nous améliorons notre compréhension des différents contextes dans lesquels le travail en droits humains s'effectue dans nos différentes sociétés. Ce partage nous aide aussi à mieux cerner le rôle unificateur des efforts de promotion des droits humains.

Objectifs

À la fin du Courant 2, les participantes et participants devraient pouvoir :

- Discuter de la situation des droits humains dans les pays représentés par les membres de leur groupe ;
- Identifier les facteurs locaux et mondiaux qui favorisent ou limitent la promotion et la défense des droits humains dans leurs communautés et leurs sociétés respectives.

Mise en pratique d'une approche participative : Stratégies et techniques

- Cartographier les sphères d'influence

Unité 1 Les droits humains dans votre société, votre organisation et votre travail

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 - Les droits humains dans votre société

Introduction

Le but de cette activité est d'amener les participantes et participants à partager leurs points de vue sur la situation des droits humains dans leurs communautés ou pays respectifs et de réfléchir à l'influence de l'éducation aux droits humains sur cette situation. Vous distribuerez aux participantes et participants les formulaires de description de la situation générale des droits humains dans leur pays qu'ils ont remplis avant le début du cours (partie 3 du travail préparatoire). On peut trouver un exemplaire vierge de ces fiches de travail préparatoire à la page 2-32 (Man. Part. p.2-26) dans la section **Documentation** de ce Courant.

Étape A (1 h)

1. Formez des équipes de quatre et passez les instructions en revue avec les participantes et participants.
2. Rappelez-leur que les violations ne sont pas nécessairement directes ou personnelles - viols ou agressions - mais qu'elles peuvent se manifester sous de multiples formes (p. ex., discrimination sur le plan économique, dans les domaines de la santé, de la reproduction et de la sexualité, de la vie politique, de la religion ou de l'instruction) et survenir dans différents lieux (famille, travail, camp de réfugiés, école).
3. L'égalité entre les femmes et les hommes est un point central tout au long du PIFDH. Lorsque les participantes et participants partagent de l'information sur leur contexte de droits humains, vous devez souligner l'importance de réfléchir aux façons dont les femmes/filles et les hommes/garçons subissent des violations des droits humains dans leur société et comment les rapports de pouvoir affectent la jouissance de leurs droits. Réexaminez brièvement les principes de vie de groupe établis dans le Courant 1, Unité 1, Activité 3 « Bâtir des dynamiques de groupe efficaces » et réfléchissez en groupe sur les liens entre l'appartenance sexuelle et les rapports de pouvoir.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 - Les droits humains dans votre société (suite)

4. Pour que chaque équipe ait le même temps de parole durant les 60 minutes allouées à cette activité, rappelez aux participantes et participants que chaque équipe dispose d'environ dix minutes pour sa présentation. N'hésitez pas à intervenir régulièrement durant une présentation, en disant, par exemple : « Vous devriez en être maintenant à la deuxième description » ou « Trois personnes devraient déjà avoir parlé à l'heure qu'il est ».

Étape B (1 h)

Invitez les équipes à reformer le groupe et demandez à chaque secrétaire de résumer les échanges de son équipe.

1. Insistez pour que les comptes rendus soient moins de dix minutes.
2. Inscrivez l'information donnée par les secrétaires sur le tableau à feuilles mobiles de la même façon que sur la page du secrétaire à la page 2-13 (Man. Part. p.2-12).

Étape C (1 h)

Animez une discussion de groupe sur la façon dont l'éducation aux droits humains (ÉDH) peut aider à faire face aux violations de droits humains. Soulignez également comment l'ÉDH peut faciliter la résolution de conflits, mais aussi, contribuer aux conflits. Reportez-vous à l'encadré « L'éducation aux droits humains et le conflit » à la page 2-15 (Man. Part. p. 2-14). Utilisez les questions proposées pour orienter votre discussion.

Activité 1 Les droits humains dans votre société

3 h **Page 2-9**

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en équipe et décrirez la situation des droits humains dans vos pays respectifs, en vous reportant à la description que vous aviez préparée dans le cadre de votre travail préparatoire.

À l'**étape B**, le secrétaire de chaque équipe présentera un compte rendu à l'ensemble du groupe.

À l'**étape C**, vous discuterez comment l'éducation aux droits humains peut aider à faire face aux violations de droits humains.

1 h Étape A Travail en équipe 📖Page 2-10

Description de la situation des droits humains

Avant de commencer, relisez la description de la situation des droits humains dans votre pays ou communauté que vous aviez préparée dans le cadre de votre travail préparatoire. Un exemplaire vierge de ce formulaire se trouve à la fin de ce courant, à la page 2-26 de la section **Documentation**.

1. Désignez une personne pour prendre des notes sur la « page du secrétaire » à la page 2-12 et pour présenter le compte rendu à tout le groupe.

2. Chaque membre de votre équipe décrit à tour de rôle la situation des droits humains dans son propre pays. Réfléchissez de façon critique aux types de problèmes de droits humains et aux facteurs qui y contribuent. Partagez également vos idées quant à l'effet des rapports de pouvoir entre les femmes et/ou les filles et les hommes et/ou les garçons sur la jouissance de leurs droits.

3. Utilisez le diagramme « Votre contexte en matière de droits humains » figurant sur la page ci-après pour vous aider à donner des renseignements sur le contexte des droits humains dans lequel vous évoluez (maximum 10 min chacun).

4. Chaque membre de l'équipe dispose de 10 minutes pour parler.

Votre contexte en matière de droits humains

Utilisez le diagramme et les questions ci-après pour l'activité 1, étape A.

Page du secrétaire

Pour l'activité 1, étape A, remplissez les descriptions relatives aux pays des participantes et participants selon l'exemple ci-après.

	Ma société		Mon organisation	Mon travail
Pays	**Principaux problèmes de droits humains**	**Principaux facteurs contributifs**	**Problèmes traités**	**Contributions et contraintes**
Exemple : **Canada**	<u>Phénomène existant de longue date :</u> Basé sur la définition de l'itinérance, le Canada compte entre 150 000 et 1 000 000 de sans-abris (Alliance canadienne pour mettre fin à l'itinérance, 2012)	Les réductions budgétaires du gouvernement dans les programmes sociaux Le manque de logement à prix abordable La pauvreté Le handicap	Promotion des droits économiques, sociaux et culturels	Militante ou militant travaillant avec les femmes et les enfants touchés Manque de communication entre ONG travaillant dans le même domaine
Exemple : **Canada**	<u>Phénomène en progression :</u> La pauvreté des enfants : 1 enfant sur 5 au Canada vit dans la pauvreté, chiffre en augmentation de 21 % depuis 1989.	Le gouvernement a reporté son financement des programmes sociaux	Promotion des droits économiques, sociaux et culturels	Militante ou militant travaillant avec Campagne 2000, mouvement pancanadien de sensibilisation du public Manque de sensibilisation des Canadiens

1 h Étape B Compte rendu des secrétaires 📖Page 2-13

Présentez un compte rendu de vos échanges en équipe. Soulignez les points ci-après :

- Les problèmes courants en matière de droits humains
- Les facteurs qui y contribuent
- Les différences marquantes
- Les différentes expériences vécues par les femmes et/ou les filles et les hommes et/ou les garçons.

Votre compte rendu ne doit pas dépasser 10 minutes.

1 h Étape C Discussion avec l'ensemble du groupe 📖Page 2-13

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion sur la façon dont l'éducation aux droits humains peut aider à aborder les violations des droits humains. Pour cette activité, reportez-vous à votre travail préparatoire, partie III, questions 1 à 11 et à l'encadré « L'Éducation aux droits humains et le conflit » à la page suivante.

Questions à explorer pendant la discussion :

- Comment différents groupes influencent-ils l'ÉDH dans votre société ? Donnez des exemples.
- Comment l'ÉDH peut-elle être utilisée pour aborder ces violations ? Donnez des exemples tirés de votre travail en ÉDH.
- Comment l'ÉDH peut-elle contribuer à résoudre les inégalités entre les femmes et les hommes dans votre société ? Donnez des exemples tirés de votre travail en ÉDH.
- Comment peut-on utiliser l'ÉDH pour résoudre un conflit ? Donnez des exemples tirés de votre travail en ÉDH.
- Quel rôle l'ÉDH peut-elle jouer dans un conflit ? Donnez des exemples tirés de votre travail en ÉDH.

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus…

L'éducation aux droits humains et le conflit Page 2-14

« Sur le terrain, (…) vous ne pouvez pas vous contenter d'énumérer les principes des droits humains et espérer qu'ils soient adoptés. Vous devez établir un lien entre ces principes et les cultures locales et expliquer comment ils permettront une plus grande tolérance, égalité et intégrité entre des personnes aux passés et aux intérêts différents. « Les droits humains et la résolution de conflits sont liés. (…) À court terme, un conflit violent et dévastateur peut mener à la violation des droits humains. À long terme, la dénégation continue des droits humains peut mener à un conflit.»

L'éducation aux droits humains n'existe pas en vase clos ; elle doit être mise en application en relation au milieu local. L'éducation aux droits humains ne fonctionne pas dans les communautés déchirées par un conflit sauf si elle fait partie d'une approche englobante*. (…) En fait, une éducation qui ne connaît pas le milieu dans lequel elle est dispensée peut avoir des effets négatifs et même aggraver un conflit si les individus prennent connaissance de droits qui ne sont pas exécutoires. L'éducation aux droits humains peut donc accroître les possibilités de conflits.

Pour être efficace, l'éducation aux droits humains doit être intégrée à un plan global. Elle ne doit pas seulement se concentrer sur la connaissance des droits. Elle doit également développer la capacité, la confiance et les habiletés des populations à rendre ces droits exécutoires. Elle doit de plus inclure des aptitudes de résolution de conflits, de résolution de problèmes et de promotion de la tolérance. L'ÉDH vise à renforcer l'autonomisation et la participation des communautés. Elle permet aussi de développer la capacité de divers acteurs de la société à résoudre les conflits et à créer un environnement où les violations de droits humains sont réglées, évitées et délégitimées de façon plus efficace.

« En établissant un lien entre l'éducation aux droits humains et [la résolution de conflits] (…) on peut aussi essayer de résoudre les causes structurelles d'un conflit et de bâtir une relation entre les parties. L'expérience avec les conflits intra-étatiques en Afrique montre que ces deux éléments devraient être pris en compte si l'on veut gérer un conflit de manière efficace. Il est aussi important (…) de développer l'autonomisation sur le plan local pour aider les communautés à comprendre ce qu'elles peuvent faire pour régler leurs propres problèmes et pour que leurs droits deviennent effectifs. »

*Nota : Une approche telle que l'approche systémique présentée dans ce courant – Unité 3, Activité 2 - peut contribuer à mettre sur pied des activités mieux ciblées qui prennent en compte les parties prenantes pertinentes et le contexte plus large dans lequel se situe le problème.

Référence :

Pitts, D. Human Rights Education in Diverse, Developing Nations: A Case in Point – Afrique du Sud, accessible en anglais sur le Web : http://usinfo.state.gov/journals/itdhr/0302/ijde/pitts1.htm., Washington, DC, département d'État des États-Unis, 2001.

Unité 2 Le contexte mondial des droits humains

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 – Analyser le contexte mondial

Introduction

Le but de cette activité est d'analyser le contexte mondial élargi où évolue le travail des droits humains et d'identifier les possibilités (facteurs favorisant la promotion et la protection des droits humains) et les défis (facteurs qui limitent la protection et la promotion des droits humains) liés à ce travail.

Étape A (30 min)

1. Formez deux équipes et passez en revue les instructions.
2. En préparation à cette activité, les participantes et participants devraient avoir lu l'article *La mondialisation et les droits humains : du bon et du mauvais* à la page 2-39 (Man. Part. p.2-33) de la section **Documentation** à la fin de ce courant. Basé sur cette lecture ainsi que sur leurs propres expériences, demandez-leur de dresser une liste des facteurs qui favorisent ou limitent la promotion et la protection des droits humains à l'échelle mondiale et de les inscrire sur une grande feuille.

Étape B (30 min)

1. Le travail se fait avec les mêmes équipes qu'à l'étape A. Demandez aux participantes et participants de dresser la liste des cinq conséquences ou impacts les plus importants qu'ont les facteurs identifiés à l'étape A sur la situation des droits humains dans leur pays ou communauté.
2. Demandez-leur de donner des exemples de répercussions sociales, culturelles, économiques et politiques qu'ont ces facteurs de mondialisation sur la situation des droits humains dans leur propre pays.

Étape C (30 min)

1. Demandez à chaque équipe de présenter brièvement les impacts identifiés.
2. Menez une discussion sur ces impacts à l'aide des questions fournies.

Activité 1 Analyser le contexte global

1 h 30 min **Page 2-15**

2

Dans cette activité, vous identifierez d'abord les possibilités (facteurs favorables à la promotion et à la protection des droits humains) et les défis (éléments qui freinent la promotion et la protection des droits humains), et vous analyserez ensuite les impacts du contexte global des droits humains sur la situation des droits humains dans votre société ou communauté.

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, en équipe, vous lirez un article sur le contexte global des droits humains et en discuterez; vous identifierez ensuite les facteurs positifs et négatifs qui influent sur la promotion et la protection des droits humains.

À l'**étape B**, vous discuterez comment ces facteurs influent sur la promotion et la protection des droits humains dans vos sociétés ou communautés respectives.

À l'**étape C**, vous présenterez les résultats de votre discussion au groupe.

30 min Étape A Travail en équipe Page 2-15

1. Formez deux équipes de travail.
2. Lisez et discutez les idées clefs de l'article *La mondialisation et les droits humains : du bon et du mauvais* à la page 2-33 de la section **Documentation** à la fin de ce courant.
3. D'après votre discussion sur l'article et en vous basant sur votre expérience, identifiez les facteurs, structures ou systèmes présents à l'échelon mondial qui ont un impact sur la situation des droits humains dans votre communauté ou votre société.
4. Déterminez si ces facteurs favorisent, limitent ou peuvent favoriser ou limiter la promotion et la protection des droits humains. Inscrivez vos réponses dans les colonnes appropriées du tableau à la page suivante. (15 min)
5. Partagez vos idées avec tout le groupe. (15 min)

Facteurs mondiaux qui FAVORISENT les droits humains	Impact sur les droits humains dans votre communauté/société	Facteurs mondiaux qui LIMITENT les droits humains	Impact sur les droits humains dans votre communauté/société

30 min Étape B Travail en équipe 📖Page 2-17

1. Le travail se fait avec les mêmes équipes qu'à l'étape A.

   - **Équipe 1** : Cette équipe se focalisera sur les facteurs mondiaux qui favorisent la promotion et la protection des droits humains identifiés à l'étape A.

   - **Équipe 2** : Cette équipe se focalisera sur les facteurs mondiaux qui limitent la promotion et la protection des droits humains identifiés à l'étape A.

2. En équipe, déterminez les cinq impacts les plus importants qu'ont les facteurs assignés à votre équipe sur la situation des droits humains dans votre communauté/société. Gardez en tête la cartographie que vous avez préparée à l'Unité 1, Activité 1 dans ce courant.

3. Inscrivez les résultats de votre discussion dans les colonnes appropriées du tableau fourni à l'étape A.

30 min Étape C Discussion avec tout le groupe 📖Page 2-17

Présentez les résultats de votre discussion au groupe. Avec votre animatrice ou animateur, examinez les impacts identifiés par chaque équipe et répondez aux questions ci-après :

- Certains impacts vous ont-ils surpris?

- Comment les impacts que vous avez identifiés touchent-ils positivement et/ou négativement et de façon différente la vie des hommes et des femmes ?

- Quelles stratégies vous et votre communauté devraient déployer pour limiter les impacts négatifs? Quelles stratégies peuvent renforcer les impacts positifs ?

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 - Les sphères d'influence

Étape A (30 min)

1. Lisez les instructions avec les participantes et les participants.
2. Sur une feuille mobile, préparez une version du diagramme « Sphères d'influence » présenté à la page 2-25 (Man. Part. p. 2-20).
3. Complétez le diagramme avec les participantes et les participants. Rappelez-leur qu'il faut inclure dans le portrait des conséquences les acteurs qui jouent un rôle positif et ceux qui jouent un rôle négatif pour que le contexte mondial des droits humains soit équilibré. Voici des exemples pour chacune des « sphères » :

Institutions économiques mondialisées

- Banque Mondiale
- Fond Monétaire International
- Banques régionales de développement
- Organisation mondiale de commerce (OMC)

Entreprises multinationales

- (Les participantes et participants devraient citer celles qui opèrent dans leurs pays)

Gouvernement national

- Puissances mondiales, par exemple, les États-Unis, la Chine, la Russie

Institutions intergouvernementales

- ONU, Cour Pénale Internationale
- ANSEA
- Conseil de l'Europe
- Organisation des États américains
- Union Africaine
- Entités sous-régionales, par exemple, Communauté de développement d'Afrique australe (SADC), MERCOSUR (pays du cône sud d'Amérique latine)

Communications mondiales

- Internet
- BBC, CNN, Al Jazeera
- Médias sociaux

Instructions pour l'activité 2 (suite)

Société civile

- ONG, OC, ONG internationales
- Bailleurs de fonds
- Syndicats
- Organisations religieuses
- Mouvements sociaux
- Forums internationaux, par exemple, Forum social mondial
- Individus

Étape B (30 min)

L'objectif de cette étape est d'inciter les participantes et participants à réfléchir aux différents niveaux d'influence qu'ont les hommes et les femmes sur le processus de mondialisation dans notre société. Commencez par échanger sur les informations ci-après quant à la représentation des femmes dans chaque sphère. Par la suite, animez une discussion à partir des questions proposées.

- FMI (Institution économique mondiale): En 2013, les femmes occupent seulement 21 % de tous les postes de cadre, traînant derrière des institutions comme la Banque Mondiale (35 %) et la Commission Européenne (27 %). Le FMI a longtemps été considéré comme une institution dominée par les hommes, toutefois, depuis la nomination en 2011 de Christine Lagarde, première femme à occuper le poste de directrice générale, le FMI s'est donné comme priorité de recruter des femmes au niveau supérieur. Toutefois, le progrès n'est pas uniforme. Alors qu'en 2012 les femmes représentaient 48 % des nouvelles embauches dans les postes d'économistes de premier échelon, pratiquement aucune femme n'avait été embauchée à des postes de direction de niveau B ou intermédiaire la même année. (Sources : FMI, Diversity Annual Report 2012 ; Bloomberg).
- Google (Entreprise de technologie internationale) : 33 % des 34 300 employées et employés chez Google sont des femmes. Bien que Google ait un pourcentage plus élevé de femmes employées que d'autres grandes entreprises d'informatique/de technologie (la moyenne est de 25 % selon le *Bureau of Labor Statistics*) et que l'entreprise fasse bonne figure quant à l'embauche et à la fidélisation des femmes dans des postes de niveaux inférieurs et intermédiaires, il existe un énorme écart de genre au niveau de la haute direction. Parmi les 11 proches conseillers à l'administrateur général, il n'y a qu'une seule femme, et des 7 personnes promues récemment par le nouvel administrateur général pour la gestion des produits, une seule femme a été nommée. (Source : New York Times).

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

- Total (Pétrolière multinationale) : En 2012, 32 % de toutes les nouvelles embauches étaient des femmes, mais seulement 16,6 % des cadres supérieurs étaient des femmes. (Source : site Web Total).
- Gouvernements nationaux : 19,5 % des parlementaires dans le monde sont des femmes et seulement 16,7 % des ministres sont des femmes (2011-2012). Le Rwanda affiche le pourcentage le plus élevé de femmes parlementaires dans le monde avec 56,3 %, alors que dans 7 pays du monde, il n'y en a aucune. (Sources : Inter-Parliamentary Union ; The Guardian).
- ONU (Institution Intergouvernementale) : À l'échelon professionnel inférieur (P-1), les femmes occupent 60,2 % des postes au sein du système onusien et 70,6 % dans le secrétariat de l'ONU en 2011. Cette proportion diminue systématiquement aux échelons supérieurs, avec 30,2 % et 27,7 % au niveau des directeurs (D-1) et 29,2 % et 25,6 % au niveau le plus élevé (Vice-secrétaire général, Secrétaire général adjoint, etc.) (Source : United Nations website).
- BBC (Communications mondiales) : En 2012, les femmes constituaient 50 % des administrateurs de la BBC et 43 % du Conseil exécutif. Bien que dans l'ensemble les femmes constituent 50 % de tout le personnel, elles sont sous-représentées dans certains domaines comme la technologie et l'ingénieurie avec seulement 25,3 % en 2012 (Source : BBC Equality Information Report 2013).

Activité 2 Les sphères d'influence

1 h **Page 2-18**

Si notre travail en tant qu'éducatrices et éducateurs, militantes et militants des droits humains porte traditionnellement sur les rôles et responsabilités des États-nations, il est clair qu'aujourd'hui nous devons aussi prendre en compte les rôles et responsabilités de tous les autres acteurs si nous voulons susciter des changements au niveau de la situation des droits humains dans notre communauté/société.

Un éventail « d'acteurs » au niveau mondial dont font partie les institutions intergouvernementales, les entreprises multinationales, l'industrie des communications, les États-nations et les individus ainsi que la société civile exerce différents degrés d'influence sur la situation des droits humains tant au niveau local que mondial.

Bien comprendre les structures et les relations de pouvoir à tous les niveaux de la société (c'est-à-dire international, national et local) est essentiel si l'on veut protéger les droits humains et promouvoir le changement social.

Le but de cette activité est de réfléchir sur les principaux acteurs à l'intérieur des différentes sphères d'influence à l'échelon mondial et d'analyser comment s'exerce cette influence (séparément et par suite de leur interrelation) sur la situation des droits humains des populations dans le monde.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous discuterez des principaux acteurs dont l'influence façonne le contexte mondial des droits humains de façon significative.

À l'**étape B**, vous discuterez des rôles de ces acteurs quant aux impacts identifiés dans l'activité 1.

30 min Étape A Travail avec l'ensemble du groupe 📖Page 2-19

L'animatrice ou l'animateur présentera le diagramme des « Sphères d'influence » (page suivante) qui indique quelques-unes des principales catégories d'acteurs qui façonnent le contexte actuel des droits humains à l'échelle mondiale.

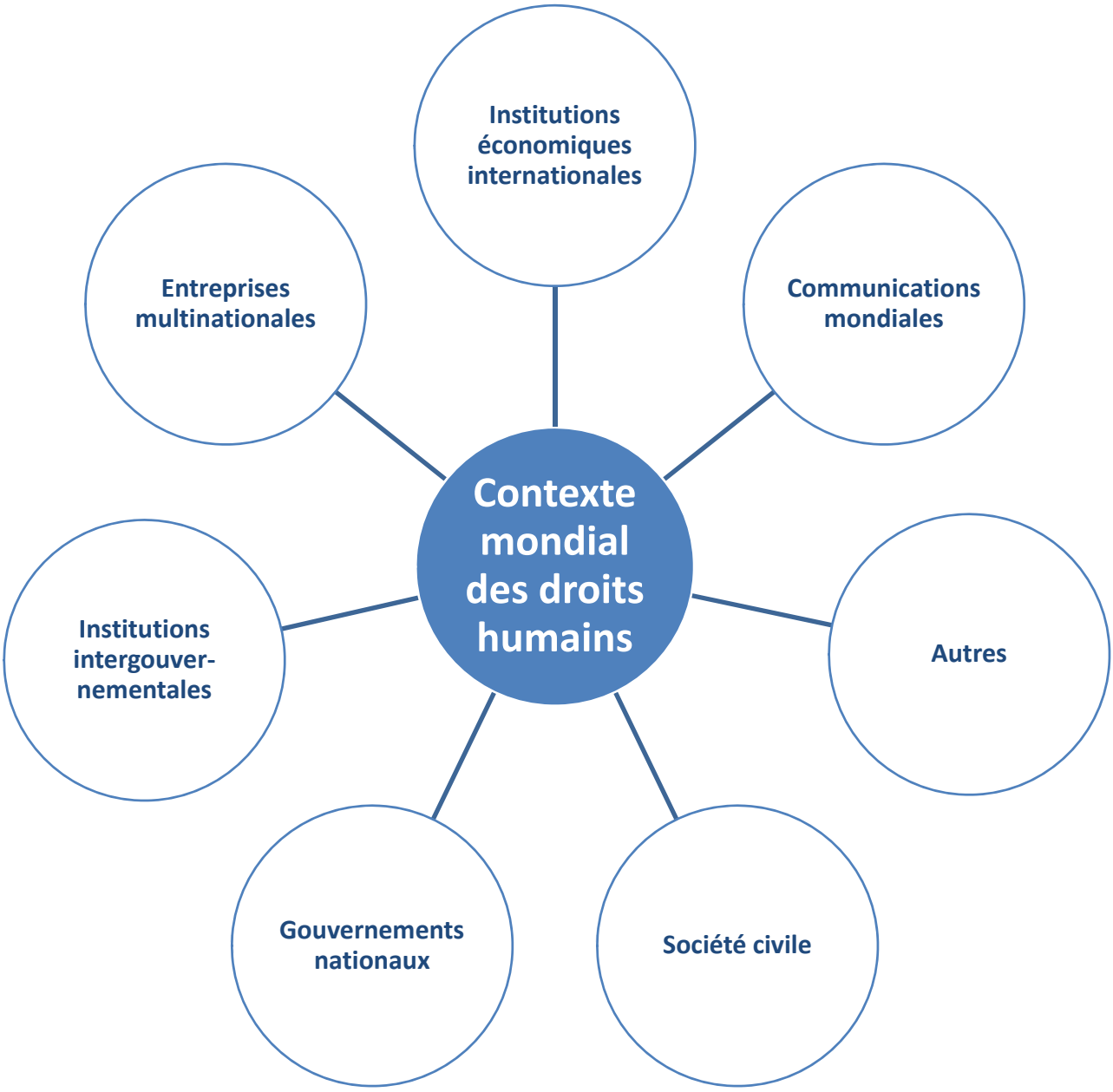
Pour chaque catégorie :

- Déterminez qui sont les principaux « acteurs » ainsi que leur lien entre eux et avec d'autres acteurs d'autres sphères (p. ex., relations de pouvoir)
- Parmi les acteurs identifiés, examinez qui sont les décideurs : sont-ils principalement des hommes ou des femmes, riches ou pauvres, issus de pays développés ou en développement ? Quel segment de la population mondiale représentent-ils? Qu'entraîne cette situation ?

Mettre en pratique une approche participative
Cartographier les sphères d'influence
(p. 2-24)

L'animatrice ou l'animateur inscrira vos réponses sur le diagramme des sphères d'influence reproduit sur une grande feuille.

Les sphères d'influence



30 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

📖Page 2-21

En se focalisant surtout sur les impacts identifiés à l'activité 1, l'animatrice ou l'animateur mène une discussion sur le rôle de ces acteurs et les façons dont ils façonnent le contexte mondial des droits humains.

Explorez aussi comment, en tant que défenseurs des droits humains, vous pouvez faire pression sur différentes sphères d'influence en vue de susciter un changement positif. Voici quelques questions pour orienter votre discussion.

- Quels sont les systèmes de valeurs auxquels se rallient ces acteurs ? Ces systèmes sont-ils compatibles avec les valeurs des droits humains ?
- Les politiques de ces acteurs sont-elles équitables quant à la répartition du pouvoir, des responsabilités et des ressources entre les hommes et les femmes ?
- De quelles façons ces acteurs sont-ils liés entre eux ? Comment ces liens peuvent-ils avoir une incidence sur l'influence que l'un ou l'autre de ces acteurs peut exercer sur le contexte mondial des droits humains ?
- Certains des acteurs identifiés sont-ils plus accessibles que d'autres ? Lesquels et pourquoi ? De quelles façons peut-on les aborder ?
- Comment l'éducation aux droits humains peut-elle garantir que le contexte mondial s'inscrit dans les valeurs des droits humains ?
- Dans le contexte de la mondialisation, comment l'éducation aux droits humains contribue-t-elle à redresser la répartition inégale du pouvoir entre les hommes et les femmes dans la société ?

Fin de l'activité ■

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

🕒 15 min **🕮Page 2-22**

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Comment l'ÉDH peut-elle aider à aborder les problèmes de droits humains dans votre société ou communauté?
- Comment le contexte mondial des droits humains influence-t-il la situation des droits humains dans votre société ou communauté? Comment touche-t-il différemment les femmes et les hommes?
- Quels problèmes soulevés concernent le travail de votre organisation? Comment allez-vous partager avec vos collègues ce que vous avez appris dans ce courant?
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Cartographier les sphères d'influence
  page 2-30 (Man. Part., p. 2-24)

Cartographier les sphères d'influence

Unité 2 Activité 2

En tant que personnes intéressées à la solution de problèmes, nous pouvons regarder n'importe quelle situation problématique et la comprendre plus clairement en identifiant les forces qui entrent en jeu et leur influence relative sur cette situation. La technique de cartographier les sphères d'influence implique la création d'une métaphore visuelle de ces forces pour ensuite déterminer si elles ont un effet positif ou négatif sur la situation observée.

La cartographie des sphères d'influence est un concept et une technique d'analyse qui favorise une meilleure compréhension de l'état d'un phénomène (problème, difficulté, préoccupation) en identifiant les forces sous-jacentes qui le dynamisent.

Référence : Eitington, J.E. (1996). The Winning Trainer,. 3rd ed. Houston: Texas. Gulf Publishing Company.

Mettre en pratique l'approche participative : Cartographier les sphères d'influence		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Les participants se fient sur leur propre expérience pour identifier les forces qui influent sur leur société.	Les participants examinent de façon critique si l'influence de divers acteurs a une incidence positive ou négative sur leur société.	La cartographie des sphères d'influence permet de mieux comprendre les acteurs qui favorisent ou limitent une position ou une action en particulier. Cela permet aux participants de mieux cibler leurs initiatives et d'être plus efficaces.

Documentation

- Travail préparatoire
  page 2-32 (Man. Part., p. 2-26)
- La mondialisation et les droits humains : du bon et du mauvais
  page 2-39 (Man. Part., p. 2-33)

Travail préparatoire

Unité 1 Activité 1

Information individuelle

Nom (tel qu'il apparaît sur votre passeport) :	Prénom (tel qu'il apparaît sur votre passeport) :
Pays :	Courriel professionnel : Courriel personnel :

Profil de l'organisation

Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette organisation?

Mois : Sélectionner Année (aaaa):

Type d'organisation : Sélectionner votre réponse
Si autre, spécifiez :

Veuillez identifier **les principaux groupes** (maximum 3) avec lesquels votre organisation travaille actuellement :

- ☐ Institutions académiques *(enseignants, administration scolaire)*
- ☐ Organisations communautaires
- ☐ Enfants/jeunes
- ☐ Dirigeants communautaires
- ☐ Minorités ethniques et/ou religieuses
- ☐ Communautés religieuses
- ☐ Grand public
- ☐ Gouvernement
- ☐ Professionnels de la santé
- ☐ Défenseurs des DH
- ☐ Personnes autochtones
- ☐ Juristes *(Juges, magistrats et/ou avocats)*
- ☐ Personnes LGBTI
- ☐ Médias (*Journalistes/ professionnels des médias)*
- ☐ Travailleurs migrants
- ☐ Institutions nationales des DH (*Commission nationale des droits humains, Protecteur du citoyen*)
- ☐ ONG
- ☐ Personnes affectées par VIH/SIDA
- ☐ Personnes vivant dans la pauvreté
- ☐ Personnes handicapées
- ☐ Policiers, militaires et/ou forces de sécurité
- ☐ Personnes incarcérées /détenues
- ☐ Personnes réfugiées/immigrantes
- ☐ Formateurs/animateurs
- ☐ Femmes
- ☐ Autre, *veuillez spécifier :*

Veuillez identifier les principaux **domaines thématiques** (maximum 3) sur lesquels votre organisation travaille actuellement :

- ☐ Toutes les catégories de droits
- ☐ Droits civils et politiques
- ☐ Droits économiques, sociaux et culturels

Catégories spécifiques de droits

- ☐ Droit à la nationalité et citoyenneté
- ☐ Droits de l'enfant
- ☐ Droits des personnes handicapées
- ☐ Droits environnementaux
- ☐ Droits des personnes autochtones
- ☐ Droit à la liberté d'opinion/ d'information
- ☐ Droit à la liberté de pensée/religion
- ☐ Protection contre la torture/ traitements dégradants
- ☐ Droit au logement
- ☐ Droit humanitaire
- ☐ Droit au travail
- ☐ Droits juridiques (*procès juste, arrestations arbitraires)*
- ☐ Droits des personnes LGBTI
- ☐ Droits des travailleurs migrants
- ☐ Droits des minorités
- ☐ Droits des personnes détenues/ incarcérées
- ☐ Droits des personnes réfugiées
- ☐ Droits au développement/pauvreté
- ☐ Droit à l'éducation
- ☐ Droit à l'alimentation
- ☐ Droit à la santé
- ☐ Droits des défenseurs des DH
- ☐ Droit à la vie et à la sécurité
- ☐ Droits des femmes
- ☐ Autre, *veuillez spécifier :*

Veuillez identifier **les principales activités** (maximum 3) entreprises actuellement par votre organisation :

- ☐ Renforcement des capacités
- ☐ Développement économique/ communautaire
- ☐ Résolution de conflits/construction de la paix
- ☐ Éducation à la citoyenneté, civisme et démocratie
- ☐ Élaboration des normes/politiques des DH
- ☐ Éducation/formation aux DH
- ☐ Conseil/accompagnement juridique
- ☐ Observation
- ☐ Plaidoyer
- ☐ Recherche
- ☐ Publications
- ☐ Autre, *veuillez spécifier :*

Partie I : Votre familiarité avec le système international des droits humains

1)	**Les instruments internationaux sur les droits humains** Évaluez votre familiarité avec chacun des instruments listés ci-après en sélectionnant la réponse appropriée dans le menu déroulant. Aidez-vous de la légende fournie. **Note :** La date à laquelle chaque instrument a été adopté ou est entré en vigueur est indiquée.	**Légende :** **1 = Pas familier** = Pas d'expérience avec le document **2 = Très peu familier** = Expérience limitée avec le document **3 = Familier** = Travaille parfois avec le document **4 = Très familier** = Travaille régulièrement avec le document.
	a. Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) 1948	Sélectionner votre réponse
	b. Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) 1976	Sélectionner votre réponse
	c. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) 1965	Sélectionner votre réponse
	d. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) 1981	Sélectionner votre réponse
	e. Convention relative aux droits de l'enfant (CRDE) 1990	Sélectionner votre réponse
	f. Déclaration sur les défenseurs des droits de l'Homme 1998	Sélectionner votre réponse

2) Parmi les traités internationaux listés ci-après, quels sont ceux que votre pays a ratifiés?

Consultez l'état des ratifications sur le site des Nations Unies à l'adresse suivante :
http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=fr

3) Lesquels, parmi les instruments énumérés à la Question 1, utilisez-vous le plus souvent dans votre travail?

Merci de les énumérer et de préciser la manière dont vous les utilisez.

4) Utilisez-vous le système des Nations Unies dans votre travail? Par exemple les organes de traités, les groupes de travail, les Rapporteurs spéciaux, etc.
Merci de préciser comment vous l'utilisez.

5) Quels instruments ou mécanismes des droits humains **régionaux** et **nationaux** utilisez-vous le plus souvent dans votre travail (par exemple, la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples~~)~~

Veuillez les énumérer et brièvement expliquer comment vous les utilisez.

2

6) Le Conseil des droits de l'homme a institué l'Examen périodique universel (EPU) en 2006.

Êtes-vous familier avec l'EPU? Sélectionner votre réponse

Veuillez indiquer la date à laquelle votre pays a fait l'objet d'un Examen périodique universel (mm, aaaa) :

Veuillez examiner les principales recommandations du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, en vous concentrant sur les recommandations qui ont été acceptées par votre gouvernement. Accédez au site http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/Documentation.aspx, sélectionnez votre pays et accédez ensuite à la section sur les conclusions et les recommandations dans le rapport du groupe de travail.

Veuillez dresser ci-après la liste des recommandations les plus appropriées à votre travail en matière de droits humains. **Veuillez apporter au PIFDH une copie (électronique ou papier) de la revue concernant votre pays.**

Pour en savoir plus sur l'EPU, veuillez consulter le lien suivant :
http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRMain.aspx; http://www.upr-info.org/

Partie II : Votre travail en matière de droits humains et d'éducation aux droits Humains (ÉDH)

1) Évaluez votre habileté à utiliser une approche axée sur les droits humains dans votre travail. Sélectionner votre réponse

Veuillez expliquer votre réponse :

2) Intégrez-vous le concept de l'égalité de genres dans votre travail pour les droits humains et d'ÉDH?

☐ Oui ☐ Non

Veuillez donner un exemple de la manière dont vous intégrez l'égalité de genre:

3) Évaluez votre habileté à développer des activités d'ÉDH. Sélectionner votre réponse

Veuillez expliquer votre réponse :

4) Évaluez votre habileté à animer des activités d'ÉDH. Sélectionner votre réponse

Veuillez expliquer votre réponse :

5) Estimez votre habileté à évaluer des activités d'ÉDH Sélectionner votre réponse

Veuillez expliquer votre réponse :

6) Utilisez-vous une approche participative dans votre travail en d'ÉDH? ☐ Oui ☐ Non

Veuillez décrire ce que vous comprenez par une approche participative :

7) Utilisez-vous de nouveaux médias et/ou des technologies de l'information dans votre travail d'ÉDH?

☐ Oui ☐ Non

Veuillez expliquer votre réponse.

Partie III : Description de la situation générale des droits humains dans votre pays et/ou communauté

Note : Vous aurez besoin de faire de la recherche pour remplir cette partie du questionnaire.

Quelques sources peuvent vous être utiles : Les rapports de pays de Human Rights Watch : http://www.hrw.org/french/; Les rapports de pays d'Amnistie Internationale : https://www.amnesty.org/fr/search/; Programme des Nations Unies pour le Développement : http://hdr.undp.org/fr/countries; Fédération internationale des ligues des droits de l'homme : https://www.fidh.org/La-Federation-internationale-des-ligues-des-droits-de-l-homme/ Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme information par pays: http://www.ohchr.org/FR/Countries/Pages/HumanRightsintheWorld.aspx

Pour la question #8 ci-dessous, veuillez consulter ces ressources sur la participation des femmes et des jeunes femmes et des filles dans la prise de décision:

- Information par pays d'UNESCO: http://fr.unesco.org/countries
- ONU Femmes Leadership et participation à la vie politique : quelques faits et chiffres :: http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures
- ONU Femmes carte des femmes en politique: 2014: http://www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/wmnmap14_fr%20pdf.pdfx
- L'Initiative des Nations Unies en faveur de l'éducation des filles information par pays (en anglais): http://www.ungei.org/infobycountry/index.html.
- Objectif de développement durable (proposé) numéro 5, en particulier objectif 5.5 sur la participation des femmes : Veuillez consulter le Rapport du Groupe de travail ouvert de l'Assemblée générale sur les objectifs de développement durable: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/970&Lang=F

Veuillez répondre en sélectionnant la réponse appropriée dans le menu déroulant et indiquez le nom du pays ou de la communauté que vous décrivez.

Je décris la situation de : Sélectionner votre réponse
Précisez le nom du pays ou de la communauté :

1) Quels sont les **principaux** problèmes de droits humains? Identifiez s'il s'agit de problèmes traditionnels/qui existent depuis longtemps **ou** de problèmes nouveaux/émergeants.

2) Quels sont les **principaux facteurs** qui contribuent aux problèmes de droits humains?

3) Veuillez indiquer quels sont les **acteurs** qui violent les droits humains dans votre société. Par exemple, gouvernements, corporations, groupes, individus. S'agit-il de ceux qui détiennent le plus de pouvoir? Si oui, veuillez expliquer votre réponse.

4) Dans votre pays, la capacité des organisations non-gouvernementales et/ou gouvernementales à réagir aux problèmes **traditionnels** de droits humains s'est-elle accrue ou a-t-elle diminuée au cours des 5 dernières années? Veuillez expliquer votre réponse.

5) Dans votre pays, quelle est la capacité des organisations non-gouvernementales et/ou gouvernementales à réagir aux problèmes de droits humains **nouveaux/émergents**? Veuillez expliquer votre réponse.

6) Dans votre pays/communauté, de quelle façon est-ce que les femmes et les hommes vivent les questions des droits humains **différemment**? Merci de donner des exemples.

7) Quelles sont les mesures mises en place pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes? Ces mesures sont-elles efficaces? Pourquoi?

8) Comment les femmes, en particulier les jeunes femmes et les filles, participent à la prise de décisions qui influent sur leur vie dans leur pays/communauté ? Quels sont les obstacles à leur participation ? Veuillez expliquer.

9) Comment l'éducation aux droits humains est-elle utilisée pour traiter les problèmes de droits humains dans votre pays/communauté?

10) Quels acteurs exercent une influence sur l'éducation aux droits humains? Par exemple, le gouvernement, les corporations, les groupes, les individus. Cette influence est-elle positive ou négative?

Veuillez dresser la liste des acteurs qui exercent une influence sur l'éducation aux droits humains. Indiquez si l'influence est positive ou négative en utilisant le menu déroulant. (voir exemple ci-après). .

Acteurs ayant une influence sur l'éducation aux droits humains (ÉDH) :

Exemple : *Institution nationale des droits humains avec des programmes d'ÉDH dans les régions rurales*	*Positif*
1)	**Sélectionner votre réponse**
2)	**Sélectionner votre réponse**
3)	**Sélectionner votre réponse**
4)	**Sélectionner votre réponse**
5)	**Sélectionner votre réponse**

11) Quel est l'impact du travail d'éducation aux droits humains effectué par votre organisation?

12) De quelle manière l'impact du travail d'éducation aux droits humains effectué par votre organisation peut-il être accru?

Partie IV : Besoins et apports

1) Indiquez dans les espaces appropriés **deux (2) de vos « besoins d'apprentissage** (ce que vous espérez apprendre pendant le programme), et **deux (2) de vos « apports»** potentiels (ce que vous pouvez partager en termes d'expériences et connaissances).

Besoins	**Apports**
1.	1.
2. .	2. .

2) Compléter la phrase suivante : « De ma participation au Programme international de formation aux droits humains, j'espère retirer… »

3) Compléter la phrase suivante : « De ma participation au Programme international de formation aux droits humains, j'espère retirer… »

4) Au cours des 3 semaines du PIFDH, des périodes sont prévues pour analyser de façon plus approfondie des thématiques relatives aux droits humains d'importance toute particulière pour les participantes et participants.

Existe-t-il **une** thématique précise que vous souhaiteriez aborder plus en profondeur? Merci de préciser laquelle.

Partie V : Accès et utilisation de la technologie de l'information et de la communication

1) Quel type d'accès Internet avez-vous? Sélectionner votre réponse

2) Veuillez indiquer l'endroit où vous vous branchez **habituellement** à l'Internet pour effectuer votre travail.

Sélectionner votre réponse

3) À quelle fréquence utilisez-vous l'Internet ? Sélectionner votre réponse

4) Comment utilisez-vous l'Internet pour votre travail? Veuillez indiquer votre réponse en plaçant un **X** dans la ou les cases appropriées.

a) Je n'utilise pas l'Internet dans mon travail ☐

J'utilise l'Internet pour :

b) Courriel ☐

c) Recherches ☐

d) Listservs ☐ Je les consulte ☐ J'y contribue ☐

SVP, indiquez la plus utilisée :

e) Forums/Groupes de discussion ☐ Je les consulte ☐ J'y contribue ☐

SVP, indiquez la plus utilisée :

f) Quels sont les principaux sujets, en lien avec votre travail en EDH, que vous consultez le plus fréquemment sur l'Internet ?

g) Formation en ligne ☐ Veuillez indiquer lesquelles :

5) Quel(s) autre(s) outil(s) technologique(s) d'information ou de communication utilisez-vous? Veuillez indiquer votre ou vos réponses en cochant avec un X le ou les espaces appropriés ci-après.

a) Je n'utilise pas d'autre outil technologique d'information ou de communication ☐

J'utilise les outils Internet suivants :

b) Réseaux sociaux (ex. Facebook, LinkedIn, Twitter) Utilisation personnelle ☐ Dans mon travail d'ÉDH ☐

c) Partage médias (ex. Flikr, Picasa, Youtube) Utilisation personnelle ☐ Dans mon travail d'ÉDH ☐

d) Blogues Utilisation personnelle ☐ Dans mon travail d'ÉDH ☐

e) Twitter Utilisation personnelle ☐ Dans mon travail d'ÉDH ☐

f) Système de messages courts (SMS) Utilisation personnelle ☐ Dans mon travail d'ÉDH ☐

Veuillez écrire ci-dessous les adresses des réseaux sociaux de votre organisation (Facebook, LinkedIn, Twitter ou autres):

POUR FINS DE RECHERCHE

Les renseignements recueillis dans la question ci-après seront utilisés à des fins de recherche.

Selon vous, quels sont les trois principaux défis dans le domaine des droits humains auxquels la planète fait face actuellement ?

1.

2.

3.

Veuillez expliquer votre réponse.

La mondialisation et les droits humains : du bon et du mauvais

Unité 2 Activité 1

D'après une nouvelle analyse de l'Université des Nations Unies (UNU), la mondialisation a eu ses avantages, mais aussi ses inconvénients pour la situation des droits humains à travers le monde puisqu'elle affaiblie le pouvoir économique des gouvernements nationaux tout en créant un sentiment d'appartenance à la communauté internationale.

La mondialisation des droits humains (The Globalization of Human Rights), parue en Décembre 2010 pour célébrer la journée internationale des droits de l'homme, nous informe que le progrès des droits humains sociaux et économiques (tel que le droit à des conditions de vie normale ou le droit d'être à l'abri de la faim, consacrés dans le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) est miné par le pouvoir croissant du marché global et l'érosion de la capacité des gouvernements nationaux à protéger leurs citoyens face aux fluctuations économiques.

Parallèlement, toutefois, la mondialisation favorise la création d'un sentiment de communauté et de solidarité internationale qui mène, par exemple, à des interventions collectives sans précédent, sur des bases de compassion humanitaire, dans les conflits nationaux internes.

L'étude nous informe que plusieurs États en route vers des systèmes démocratiques ont réussi à améliorer la situation des droits civils et politiques, tel que le droit de vote, la liberté d'expression et la liberté de religion. Les ambitions de ces États pour améliorer les droits sociaux et économiques ont toutefois été contrecarrées par l'influence croissante des forces du marché international dominé par les nations les plus puissantes et les plus riches.

« Le droit international a été lent à s'ajuster au fait que dans le domaine (des droits sociaux et économiques), les implications de la mondialisation sont immenses, ce qui affecte grandement le pouvoir des États à résoudre les soucis (sociaux et économiques) de leur populations », comme nous le mentionne Ruth Gavison, professeure à l'Université Hébraïque de Jérusalem et l'une des auteurs de ce rapport.

Parmi les facteurs qui minent l'avancement social et économique dans plusieurs pays on retrouve la mobilité de l'industrie, la main-d'œuvre et le capital, les énormes disparités du coût de la main-d'œuvre à travers le monde et la vulnérabilité des leaders et des populations des pays en voie de développement face aux technologies et au capital du monde occidental.

Le gouffre dans la taille des économies nationales crée des problèmes à la fois aux pays développés et ceux en voie de développement. La main d'œuvre non-qualifiée dans les pays développés ne peut rivaliser avec les salaires des pays en voie de développement. La production déménage ailleurs, alors que des immigrants arrivent dans les pays industrialisés, prêts à travailler dans des conditions qui ne sont plus acceptables aux gens originaires des pays industrialisés.

De plus, comme le mentionne Gavison, la prise de décision économique sur la scène internationale « est menée par des forums dans lesquels, plus souvent qu'autrement, les classes affluentes d'un nombre restreint de pays décident de traités qui sont bénéfiques pour eux, mais désavantageux pour leur pays ».

Le collaborateur Henry Shue, chercheur supérieur du département de sciences politiques et relations internationales au Collège Merton de Oxford, mentionne que les inégalités internationales se sont empirées dû à la mondialisation.

« La mondialisation a fait plus pour les gens riches et puissants puisqu'elle a été créée, par les gens riches et puissants, spécifiquement dans ce but », nous dit Shue.

Sans doute l'effet le plus positif de la mondialisation sur les droits humains est l'avènement d'un sentiment d'appartenance à la communauté internationale, comme nous le démontre l'approbation d'interventions militaires pour raisons humanitaires du Conseil de sécurité de l'ONU.

Une telle intervention constitue une reconnaissance que les droits des États ne sont pas tout ce qui comptent dans la balance. En agissant d'une façon différente au statu quo, le Conseil de sécurité, au-delà de sa réponse aux besoins immédiats de la guerre, aide à former et à modifier le futur du système international de façon à ce qu'il soit plus sensible aux droits individuels.

L'analyse de l'UNU évalue les perceptions de l'importance relative des droits politiques par rapport aux droits économiques, le rôle des instituions régionales dans la promotion des droits humains ainsi que l'ampleur du sentiment d'obligation, non seulement moral mais aussi légal, de la communauté internationale à faire respecter les droits au-delà de leurs limites individuelles.

« Dans l'arène des droits humains, la mondialisation produit à la fois le développement bénéfique d'un sentiment de solidarité internationale, mais aussi une tendance plutôt négative vers la diminution de la diversité », soutient Hans van Ginkel, recteur de l'UNU et Sous-Secrétaire général des Nations Unies. « Un défi clé pour le futur sera de trouver des moyens pour améliorer les droits humains pour tous, tout en évitant l'homogénéisation des cultures. »

Jean-Marc Coicaud, co-éditeur de l'UNU, soutient pour sa part qu'« au final, les membres de la communauté internationale n'ont pas démontré un engagement envers les droits humains qui va au-delà de leurs frontières respectives. »

« Lorsque les États parties doivent choisir entre l'intérêt national ou international, ils ont tendance à choisir l'intérêt national. Le cas du domaine des interventions humanitaires, dans les années 1990 plus particulièrement, est un cas qui le démontre bien : bien que prêts à s'engager, les États parties hésitaient à prendre des risques afin de régler des crises qui n'impliquaient pas leur intérêt immédiat. »

Le co-éditeur Michael Doyle, pour sa part, maintient que l'étude illustre une triste ironie – bien que le monde partage de plus en plus une compréhension des droits humains de base, « cette unité conceptuelle sert plus à souligner les défauts qu'à inspirer les efforts pour résoudre les problèmes moraux auxquels nous faisons face aujourd'hui. »

« Que nous regardions l'abondance et la liberté au milieu de la pauvreté et de l'oppression, les coûts de la souffrance dans les guerres civiles et internationales, ou encore les maladies qui pourraient être soignées ou enrayées, nous voyons que l'interdépendance mondiale et la reconnaissance d'une humanité partagée ont

amplifié les responsabilités morales sans toutefois accroître l'engagement ou la construction d'institutions internationales qui pourraient s'acquitter de ces responsabilités. »

Référence : Communiqué de presse : « Globalization and Human Rights : The United-Nations in the 21st Century » (2010)

Courant 3
Développer une culture mondiale des droits humains

Table des matières

Au sujet du Courant 3 3-5

Objectifs 3-9

Unité 1 Les concepts et les principes des droits humains 3-11

Activité 1 Réfléchir aux droits humains 3-11

Activité 2 Les principes fondamentaux des droits humains 3-14

Activité 3 Égalité des sexes et non-discrimination 3-19

Unité 2 Formuler une définition de la culture des droits humains 3-25

Activité 1 Qu'est-ce qu'une culture des droits humains ? 3-26

Activité 2 Cartographier la culture des droits humains 3-28

Unité 3 L'éducation aux droits humains et le changement social 3-31

Activité 1 Penser l'éducation aux droits humains 3-33

Activité 2 Situer l'éducation aux droits humains : une approche systémique 3-38

Activité 3 La DUDH et l'éducation aux droits humains 3-42

Activité 4 Le rôle de l'éducation aux droits humains dans le processus du changement social 3-45

Activité 5 Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants 3-48

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion 3-51

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques 3-53

Formuler des définitions 3-54

Technique du scénarimage 3-55

Casse-tête 3-56

Cartographie des concepts 3-57

Dinamicas 3-59

Documentation 3-61

Définitions des droits humains 3-62

Égalité des sexes : Thèmes et concepts clés 3-64

Définitions d'une culture des droits humains 3-68

Définitions de l'éducation aux droits humains 3-71

Au sujet du Courant 3

🕒 2 ½ jours

L'éducation est essentielle à la protection et la promotion des droits humains. La reconnaissance des droits d'autrui par la majorité de la population est la meilleure garantie pour que ces droits soient respectés. Le défi à relever dans toutes les régions du monde est l'édification d'une culture des droits humains par l'éducation. Un aspect important à cet égard est de résoudre l'une des formes d'inégalité les plus persistantes, la discrimination contre les femmes et les filles. La discrimination à l'égard des personnes dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin sera aussi un sujet à explorer.

Le Plan d'action des Nation-Unies pour la seconde phase (2010-2014) du Programme mondial en faveur de l'éducation dans le domaine des droits de l'homme peut être définie comme « l'ensemble des activités d'éducation, de formation et d'information visant à forger une culture universelle des droits de l'homme. Une éducation complète dans ce domaine ne consiste pas seulement à inculquer des connaissances sur les droits de l'homme et les mécanismes qui les protègent, mais vise aussi à transmettre les compétences nécessaires pour promouvoir, défendre et mettre en œuvre les droits de l'homme au quotidien. L'éducation dans le domaine des droits de l'homme façonne les attitudes et les comportements requis pour assurer le respect des droits fondamentaux de tous les membres de la société ».

Il est important de souligner que l'éducation aux droits humains est au nombre des actions potentielles entreprises pour redresser la situation actuelle des droits humains dans un pays ou une communauté en particulier, ce qui peut mener au changement social souhaité. De plus, les programmes de formation aux droits humains ou sessions de formation mis en œuvre pour aborder des questions de droits humains sont souvent semblables. Nous devons donc être conscients de ce qui se fait ailleurs en matière de droits humains et d'éducation aux droits humains pour être en mesure de mieux évaluer la contribution de nos activités à l'édification d'une culture des droits humains. Dans ce courant, les participantes et participants découvriront l'approche systémique afin d'examiner les efforts en éducation aux droits humains. Cette approche aide à situer un événement d'éducation aux droits humains dans un contexte plus large pour augmenter la qualité et l'efficacité du travail en EDH.

Le point de départ pour l'éducation aux droits humains est la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH). La DUDH a une portée symbolique,

morale et pratique. C'est sur elle que repose tout le mouvement des droits humains. La simplicité de son langage et de sa vision la rend accessible aux personnes de tous âges et de toutes conditions. En tant qu'éducatrices et éducateurs en droits humains, un autre document extrêmement utile est la Déclaration de l'ONU sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme adoptée en décembre 2011 laquelle confère une légitimité accrue à l'éducation aux droits humains ainsi qu'à la poursuite de la réalisation des droits humains.

Si les organisations de protection et de promotion des droits humains ont reconnu depuis longtemps l'importance de l'éducation dans leur travail, elles n'ont pas toujours accordé assez d'attention à la façon dont cette éducation était mise en œuvre. Le contenu a souvent été privilégié au détriment de la méthode. Il est pourtant indispensable d'appliquer les principes que l'on prêche, plus encore quand il s'agit des droits humains. Souvent, on contredit le message que l'on veut transmettre par des méthodes pédagogiques qui ne respectent pas les apprenants. C'est pourquoi le PIFDH utilise une approche participative de l'éducation incorporant les principes de l'apprentissage par l'expérience chez l'adulte et de la philosophie de l'éducation populaire. Il faut également souligner qu'avant d'appliquer cette approche pour éduquer les autres, il faut commencer par l'expérimenter soi-même. Il est nécessaire que nos propres organisations pratiquent le respect des droits d'autrui que nous cherchons à promouvoir dans l'ensemble de la société.

Au cours du PIFDH, les participantes et participants essaieront de déterminer dans quelle mesure l'éducation aux droits humains peut contribuer au changement social. On leur demandera aussi de réfléchir à la façon dont l'éducation aux droits humains peut améliorer l'efficacité de leur travail.

Dans son discours prononcé à l'occasion de la Journée des droits de l'homme le 10 décembre 2000, l'ancien Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, M. Kofi Annan, a réitéré l'importance de l'éducation aux droits humains :

> *« Pourquoi l'éducation aux droits humains est-elle tellement importante ? Parce que, comme il est dit dans l'acte constitutif de l'UNESCO, 'les guerres prenant naissance dans l'esprit des hommes, c'est dans l'esprit des hommes que doivent être élevées les défenses de la paix'».*

Le but de l'éducation aux droits humains est de bâtir une culture des droits humains dans l'esprit de tous.

Dans ce courant, les participants auront la possibilité d'utiliser la Communauté Equitas pour partager des réflexions sur le rôle de l'éducation aux droits humains dans le changement social afin de construire une culture des droits humains.

Tout au long du PIFDH, les participantes et participants à explorer le potentiel de l'éducation aux droits de l'homme comme un outil de changement social et des stratégies concrètes pour mettre leur apprentissage en action.

Dans ce courant, les participants sont initiés à la «Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action". Le plan individuel est conçu pour donner aux participants un cadre pour l'élaboration d'un plan concret pour mettre leur apprentissage en action lors à leur retour dans leurs organisations et de leurs communautés. Les participantes et participants auront l'occasion de travailler sur leur plan individuel tout au long du programme.

Objectifs

À la fin du Courant 3, les participantes et participants devraient pouvoir :

- Comparer leurs concepts personnels des droits humains avec ceux des autres membres de leur groupe ;
- Décrire le concept de l'égalité des sexes et de sa mise en application dans leur société respective ;
- Décrire les éléments essentiels à l'édification d'une culture des droits humains dans leur société ;
- Déterminer le rôle de l'éducation aux droits humains dans le processus de changement social ;
- Décrire le rôle de la Déclaration universelle des droits de l'homme dans l'éducation aux droits humains ;
- Analyser la complémentarité de leurs rôles en tant qu'éducateurs et militants en matière de droits humains.

Mise en pratique d'une approche participative : Stratégies et techniques

- Formuler des définitions
- Technique du scénarimage
- Casse-tête
- Cartographie des concepts
- Dinamicas

Unité 1 Les concepts et les principes des droits humains

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Réfléchir aux droits humains

Introduction

L'objectif de cette activité est d'amener les participantes et les participants à réfléchir à leur compréhension des droits humains.

Part A (5 min)

Lisez les instructions avec les participantes et les participants.

Part B (25 min)

1. Animez une discussion à partir des questions suggérées. Écrivez les idées principales sur le tableau à feuilles mobiles.
2. Référez les participantes et les participants aux définitions de l'ÉDH fournies dans la section **Documentation** pour obtenir de l'information additionnelle.

Activité 1 Réfléchir aux droits humains

30 min **Page 3-11**

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous réfléchirez à la signification des droits humains.

À l'**étape B**, vous partagerez vos idées avec le groupe.

5 min Étape A Travail individuel Page 3-11

Prenez quelques instants pour répondre individuellement à la question ci-dessous.

Qu'est-ce que la notion de droits humains signifie pour vous ? Donnez quelques exemples. Consignez vos idées ci-dessous.

_____

_____

_____

25 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 3-11

Partagez vos idées avec le groupe. Explorez certaines des questions ci-après :

Mettre en pratique une approche participative Formuler des définitions (p.-3-42)

- Les droits humains sont-ils ou ne sont-ils pas universels ? Expliquez.
- Selon vous, quel est le droit le plus important dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)? Reportez-vous au sommaire de la Déclaration ci-après.
- Selon vous, le groupe a-t-il une conception commune des droits humains ?

Fin de l'activité ■

Sommaire des articles de la Déclaration universelle des droits de l'homme

1. Droit à l'égalité
2. Droit à la non-discrimination
3. Droit à la vie, à la liberté, à la sûreté de sa personne
4. Droit à ne pas être tenu en esclavage
5. Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des traitements dégradants
6. Droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique
7. Droit à l'égalité devant la loi
8. Droit à un recours devant les juridictions compétentes
9. Droit à ne pas être arbitrairement arrêté ou exilé
10. Droit à être entendu publiquement
11. Droit à être présumé innocent jusqu'à ce que la culpabilité soit établie
12. Droit à ne pas faire l'objet d'immixtions dans la vie privée, la famille, le domicile ou la correspondance
13. Droit de circuler librement à l'intérieur et à l'extérieur de tout pays.
14. Droit à l'asile en d'autres pays devant la persécution
15. Droit à une nationalité et liberté d'en changer
16. Droit de se marier et de fonder une famille
17. Droit à la propriété
18. Droit à la liberté de pensée et de religion
19. Droit à la liberté d'opinion et d'information
20. Droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques
21. Droit à la participation dans les affaires publiques et à des élections libres
22. Droit à la sécurité sociale
23. Droit à un travail satisfaisant et à l'affiliation syndicale
24. Droit au repos et aux loisirs
25. Droit à un niveau de vie suffisant
26. Droit à l'éducation
27. Droit à participer à la vie culturelle de la communauté
28. Droit à l'ordre social assurant le respect des droits de l'homme
29. Devoirs envers la communauté dans laquelle un libre et plein développement est possible
30. Droit à ne pas voir les droits mentionnés détruits par l'État ou un individu

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Les principes fondamentaux des droits humains

Introduction

Le but de cette activité est de réfléchir sur certains principes de base des droits humains provenant de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et d'en examiner les fondements historiques, culturels et philosophiques.

Étape A (50 min)

1. Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

2. Divisez les participantes et participants en quatre groupes et donnez deux termes à chaque groupe.
3. Les groupes doivent discuter de leurs termes. Ensuite, ils doivent tour à tour présenter à l'ensemble du groupe ce qui a été dit pendant leur discussion.
4. Inscrivez les termes sur le tableau à feuilles mobiles pour que les groupes puissent s'y référer.

Étape B (40 min)

Menez une discussion à l'aide des questions présentées. Notez les idées clés sur une grande feuille à titre de référence. Les questions visent à inciter les participantes et participants à donner des exemples tirés de leur propre contexte.

Activité 2 Les principes fondamentaux des droits humains

1 h **Page 3-13**

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en petits groupes pour réfléchir sur certains principes de base des droits humains provenant de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ensuite, vous présenterez cette information à l'ensemble du groupe.

À l'**étape B**, c'est avec l'ensemble du groupe que vous traiterez certaines questions.

40 min Étape A Travail en équipe Page 3-13

L'animatrice ou l'animateur donnera à votre groupe deux des principes des droits humains dont la liste se trouve ci-dessous.

Votre groupe fera une présentation de cinq minutes sur les principes qui lui ont été assignés.

Lisez les définitions des principes fournies à la page suivante et ajoutez vos propres idées. Préparez-vous à expliquer les termes au groupe.

20 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 3-13

L'animatrice ou animateur mènera une discussion sur les interprétations et les applications de ces termes.

Réfléchissez à l'information fournie à l'étape A et répondez à ces questions :

- Dans votre contexte quelle est la portée de ces principes ? (p. ex., égalité homme-femme)
- Comment sont-ils mis en pratique ? (p. ex., politiques éducatives qui tiennent compte des différents besoins des filles et des garçons)
- Quels obstacles limitent leur mise en pratique? (p. ex., normes et pratiques culturelles ou religieuses)
- Comment ces principes de droits humains tiennent-ils compte des valeurs et besoins individuels et collectifs?
- Comment ces valeurs et principes entrent-ils en conflit?
- Comment les principes de droits humains sont-ils abordés dans votre travail et celui de votre organisation ?

Fin de l'activité ■

Principes fondamentaux des droits humains

Égalité

Le concept d'égalité exprime la notion de respect de la dignité inhérente à tous les êtres humains. Comme le stipule l'article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, c'est la base des droits humains : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

Non-discrimination

La non-discrimination est une partie intégrante du concept d'égalité. Elle assure que personne ne se voit nier la protection des droits humains sur la base de facteurs extérieurs. La référence à quelques facteurs qui contribuent à la discrimination contenue dans des traités internationaux de droits humains inclus : race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique, origine nationale ou sociale, propriété, naissance ou tout autre statut. Les critères identifiés dans les traités, cependant, sont seulement des exemples, et ne signifient pas que la discrimination pour d'autres raisons soit permise.

Universalité

Certaines valeurs morales et éthiques sont partagées dans toutes les régions du monde, et les gouvernements et les communautés devraient les reconnaître et les faire respecter. L'universalité des droits ne veut cependant pas dire qu'ils ne peuvent pas changer ou qu'ils sont vécus de la même manière par tout le monde.

Dignité humaine

La dignité humaine soutient que, du seul fait d'être un être humain, toute personne a droit au respect. Quels que soient son âge, sa culture, sa religion, son origine ethnique, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son handicap, son statut social, son état civil ou ses convictions politiques, chaque personne a droit au même respect.

Indivisibilité

Les droits humains, que ce soit les droits civils, politiques, sociaux, économiques, culturels ou collectifs, doivent être traités en tant que corps indivisible et requièrent un même respect.

Interdépendance

Les problèmes liés aux droits humains peuvent surgir dans tous les lieux où l'on se trouve –domicile, école, lieu de travail, cours, marchés, partout ! Les violations des droits humains sont liées les unes aux autres, la perte d'un de ces droits a des effets sur les autres. De même, la promotion des droits humains dans un domaine aide leur promotion dans les autres droits humains.

Inaliénabilité

Les droits que les individus ont ne peuvent pas leur être retirés, ne peuvent pas être abdiqués ou transférés.

Responsabilité

Responsabilité du gouvernement : les droits humains ne sont pas des cadeaux octroyés selon la bonne volonté des gouvernements. Les gouvernements ne devraient pas non plus les supprimer ou ne les appliquer qu'à certaines personnes et pas à d'autres. S'ils le font, ils doivent en être tenus responsables. En tant que « porteurs d'obligations», les gouvernements ont le devoir de respecter, protéger et appliquer les droits humains.

Responsabilité individuelle : tout individu a la responsabilité d'enseigner les droits humains, de respecter les droits humains et de défier les institutions et les individus qui les violent.

Autres entités responsables : toute entité de la société, y compris les entreprises, les organisations non gouvernementales, les fondations et les institutions d'éducation partagent aussi la responsabilité de la promotion et de la protection des droits humains. Une entité privée, telle qu'une corporation, une famille ou un gouvernement local peut aussi être « porteuse de responsabilités ».

Références :
Flowers, N. The Human Rights Education Handbook: Effective Practices For Learning, Action, And Change, Minneapolis, MN, University of Minnesota, 2000.

Ravindran, D. J. Human Rights Praxis: A Resource Book for Study, Action and Reflection. Bangkok, Thaïlande: The Asia Forum for Human Rights and Development, 1998.

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 Égalité des sexes et non-discrimination

Introduction

Cette activité abordera l'égalité des sexes et les questions liées aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) lesquelles peuvent prêter à controverse. Soulignez l'importance d'aborder cette activité avec l'esprit ouvert et le respect des opinions des autres.

Avec votre groupe, passez en revue les principes de vie de groupe établis dans le Courant 1. Invitez les participantes et participants à se pencher sur leurs propres idées reçues et d'envisager cette activité comme une façon d'explorer des concepts inconnus.

Étape A (15min)

En préparation à l'Étape A, vous aurez besoin de *post-it* (trois par personne) et de 3 longueurs de corde que vous suspendrez horizontalement sur trois murs de votre local. Puis, pour chaque corde, écrivez « Oui » à une extrémité et « Non » à l'autre. Ensuite, transcrivez séparément sur une feuille les énoncés ci-après et collez un énoncé au-dessus de chaque corde.

- Chaque personne mérite d'être traitée également ;
- Dans mon pays, les droits, responsabilités et possibilités d'une personne ne reposent pas sur le fait qu'elle soit née homme ou femme ;
- Dans mon pays, les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) sont traitées avec dignité et respect.

1. Avec votre groupe, passez en revue les instructions de l'activité 3.
2. Expliquez aux participantes et participants qu'ils doivent répondre aux différents énoncés et indiquer leur réponse en plaçant un *post-it* le long des cordes. La position du *post-it* le long de la corde indiquera leur position quant à l'énoncé.
3. Remettez trois *post-it* à chaque participante et participant et invitez-les à indiquer s'ils sont en accord ou non avec les énoncés en plaçant leur *post-it* sur « Oui » ou sur « Non », ou en nuançant leur réponse en le plaçant quelque part d'autre le long de la corde.
4. Demandez à quelques participantes et participants d'expliquer leurs réponses et de donner des exemples. Inscrivez les réponses sur une grande feuille mobile.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 (suite)

5. Invitez les participantes et participants à échanger brièvement sur les idées exprimées. Reportez-vous au principe d'égalité tel qu'énoncé dans la DUDH (voir Activité 2), c'est-à-dire l'Article 1 « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». Soulignez également que dans son Article 2, la DUDH renforce le principe d'égalité quant à la jouissance des droits proclamés par la Déclaration, en interdisant toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

Étape B (35 min)

1. Expliquez la technique du scénarimage en vous reportant à la section **Mise en pratique de l'approche participative**, à la fin du Courant à la page 3-55 (Part. Man. p. 3-43).
2. Formez trois équipes et assignez à chacune un scénario de scénarimage.
3. Demandez aux équipes de préparer et de présenter leur scénario.
4. Réfléchissez brièvement sur les scénarimages en abordant les questions fournies.

Étape C (40 min)

1. Avec votre groupe, passez en revue les instructions.
2. Formez 6 équipes et demandez aux participantes et participants de se reporter aux thèmes et concepts clés de l'égalité des sexes présentés dans la section **Documentation** à la page 3-64 (Man. Part., p. 3-52).
3. Selon la liste ci-après, assignez un thème/concept à chaque équipe. Demandez aux participantes et participants de le lire et d'imaginer une façon d'en présenter le contenu (2 à 3 minutes) à tout le groupe.

Équipe 1 : Définitions se rapportant aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) ;
Équipe 2 : Qu'est-ce que le genre ? Qu'est-ce que l'identité de genre ?
Équipe 3 : Qu'est-ce que l'égalité des sexes ?
Équipe 4 : Qu'entend-on par « droits des femmes » ?
Équipe 5 : Qu'entend-on par « droits des LGBTI » ?
Équipe 6 : Certains mythes au sujet de l'homosexualité

4. Invitez les équipes à discuter sur les thèmes/concepts et définitions qui leur ont été assignés et de présenter leur information à tout le groupe aux fins de discussion.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 (suite)

Astuce de l'équipe d'animation …

« Selon le nombre de participantes et participants et le niveau du groupe, une option pour que le travail soit efficace est de présenter comme exemple les définitions assignées à l'Équipe 1 (définitions LGBTI) avant de former les équipes ».

Étape D (30 min)

1. Commencez par revoir l'information dans l'encadré « Analyse comparative entre les sexes et perspective de genre » à la page 3-22 (Man. Part., p. 3-19). À partir des questions fournies, menez une discussion sur les stratégies pour intégrer une perspective de genre dans les activités d'ÉDH.
2. Inscrivez les réponses sur le tableau à feuilles mobiles.

Activité 3 Égalité des sexes et non-discrimination

🕒 1 h 45 min **🕮 Page 3-16**

Le principe de l'égalité des sexes et au cœur du dialogue sur les droits humains. Dans l'ensemble des sociétés, les rapports de force inégaux ouvrent la voie à la discrimination sociale, politique et culturelle fondée sur le sexe.

Le but de cette activité est de mettre en évidence l'importance d'inclure une perspective de genre dans le travail d'ÉDH. Les participantes et participants exploreront les principes d'égalité et de non-discrimination en examinant les expériences des femmes/filles et des hommes/garçons ainsi que des personnes dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin dans leur société.

Cette activité comprend quatre étapes.

À l'**Étape A**, vous réfléchirez sur les principes d'égalité et de non-discrimination.

À l'**Étape B**, en équipe, vous concevrez et présenterez un scénarimage illustrant les expériences des hommes et des femmes, et des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) dans votre société.

À l'**Étape C**, en équipe, vous réfléchirez sur certains concepts liés au genre et présenterez l'information à tout le groupe.

Étape D : Vous explorerez des stratégies pour intégrer une perspective de genre dans votre travail d'ÉDH.

15 min Étape A Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 3-16

Vous prendrez part à une courte activité portant sur votre compréhension des principes d'égalité et de non-discrimination tel qu'ils s'appliquent aux expériences des hommes et des femmes et des personnes dont l'apparence ou le comportements ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin (c.-à-d., personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées - LGBTI).

30 min Étape B Travail en équipe

Page 3-16

Mettre en pratique une approche participative : Scénarimage (p.3-43)

Votre animatrice ou animateur formera trois équipes, expliquera comment concevoir un scénarimage et assignera un scénario de scénarimage à chaque équipe.

L'**équipe 1** se penchera sur l'égalité des sexes dans la société

L'**équipe 2** se penchera sur l'inégalité des sexes dans la société

L'**équipe 3** se penchera sur les droits des personnes LGBTI dans la société

Instructions pour les équipes 1 et 2

En équipe, identifiez une histoire qui illustre les expériences des hommes et des femmes dans votre société (p. ex., à la maison, à l'école, au travail, dans un centre de santé, au gouvernement). Pensez aux différents rôles sociaux que jouent les femmes/filles, et les hommes/garçons par exemple au niveau de la division des tâches domestiques, du contrôle et de l'accès aux ressources dans la communauté.

Instructions pour l'équipe 3

En équipe, identifiez une histoire qui illustre comment les personnes LGBTI peuvent jouir ou non de leurs droits humains fondamentaux dans votre société. Pensez aux droits civils, politiques, économiques et culturels et à ce que vivent les personnes LGBTI par rapport à ces droits. Par exemple, sont-elles égales devant la loi ? Ont-elles le droit de se rassembler et de circuler librement ? Ont-elles droit à leur vie privée, à la sécurité sociale ? Ont-elles le droit de travailler, de participer à la vie culturelle ? Sont-elles victimes de discrimination, de violence et de harcèlement ?

Prenez ensuite quelques minutes pour concevoir un scénarimage qui représente votre histoire et respecte la perspective assignée à votre équipe (c.-à-d., égalité des sexes, inégalité des sexes, droits LGBTI).

Alors que vous observez la présentation de chaque équipe, essayez d'identifier quel problème est présenté.

Après les présentations, échangez sur les scénarimages en abordant les questions ci-après :

- Dans les scénarimages portant sur l'égalité et l'inégalité des sexes, quels sont les principaux rôles liés au sexe qui y sont présentés ? Comment se comparent-ils aux situations actuelles dans votre pays ?
- Dans le scénarimage de l'Équipe 3, quels principaux types de discrimination à l'égard des personnes LGBTI met-on en évidence ?
- Quels facteurs ont contribué à l'égalité des sexes dans les scénarimages présentés ? Quels facteurs ont contribué à l'inégalité des sexes et à la discrimination à l'égard des personnes LGBTI ?
- Quels rapports de force sont entrés en jeu dans les scénarimages ? Étaient-ils semblables ou différents d'un scénarimage à l'autre ? Comment ?

35 min Étape C Travail en équipe 📖Page 3-18

Six équipes seront formées et chacune recevra un thème/concept liés au genre.

En équipe, vous préparez une présentation de 2 à 3 minutes portant sur le thème/concept qui vous a été assigné et que vous partagerez de façon créative à votre groupe.

25 min Étape D Discussion avec l'ensemble du groupe 📖Page 3-18

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion sur les stratégies pour intégrer une perspective de genre dans le travail d'ÉDH.

Tenez compte des questions ci-après :

- Pourquoi est-ce important d'intégrer une perspective de genre dans votre travail de droits humains ?

- Comment pouvez-vous inclure une perspective de genre dans votre travail d'ÉDH ?
- Quels types de relations devriez-vous favoriser dans un contexte de formation ?
- Nommez quelques stratégies efficaces que vous pouvez adopter.

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus…

Analyse comparative entre les sexes et approche sexospécifique

Page 3-19

Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes ?

L'analyse comparative entre les sexes est axée sur la compréhension des causes et conséquences de la discrimination fondée sur le sexe et les rapports de force inégaux entre les hommes et les femmes dans un contexte spécifique, qu'elle soit ancrée dans les attitudes sociales et les pratiques habituelles ou les lois et politiques discriminatoires, entre autres facteurs.

L'analyse comparative entre les sexes fait également appel à diverses méthodes pour mieux comprendre les relations entre les hommes et les femmes, leur accès aux ressources, leurs activités et les contraintes auxquelles ils et elles font face les uns par rapport aux autres. Les données fournies par ce genre d'analyse indiquent que le genre et sa relation avec la race, l'ethnicité, la culture, la classe sociale, l'âge, l'incapacité, et/ou tout autre statut, est important pour comprendre les différentes formes d'engagement, de comportements et d'activités des femmes et des hommes dans des structures économiques, sociales et juridiques.

L'analyse comparative entre les sexes et un élément essentiel de l'analyse socio-économique. En effet, une analyse socio-économique approfondie tient compte des rapports de genre, le genre étant un facteur d'intérêt dans toutes les relations sociales et économiques. Une analyse des rapports de genre renseigne sur les conditions différentes auxquelles font face les femmes et les hommes, ainsi que sur les impacts que les politiques et programmes peuvent avoir sur elles et sur eux en raison de leurs situations respectives. Une telle information peut alimenter et renforcer les politiques et les programmes, en plus d'être essentielle pour que les différents besoins des femmes et des hommes soient satisfaits.

►►► Pour en savoir plus…Analyse comparative entre les sexes et approche sexospécifique

À l'échelon local, cette analyse met en évidence les divers rôles des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans la famille, dans la communauté et dans les structures économiques, juridiques et politiques.

Quatre questions s'imposent au moment d'amorcer une analyse comparative entre les sexes :

- Qui fait quoi ?
- Qui a quoi ?
- Qui décide ? Comment ?
- Qui gagne ? Qui perd ?

Intégrer une approche sexospécifique dans mon travail d'ÉDH

Dans le Courant 1, nous avons vu que le fait d'adopter une **approche sexospécifique** dans notre travail permet d'évaluer l'impact du genre sur les possibilités qu'ont les gens, sur leurs rôles sociaux et sur leurs interactions. Cela signifie que nous devons explorer des façons de modifier les rapports de genre en s'interrogeant sur les valeurs et facteurs sous-jacents responsables des statuts et traitements inégaux et d'en tenir compte.

Il ne suffit pas de comprendre la position relative des hommes et des femmes dans la société (**égalité ou inégalité des sexes**) et d'identifier les causes sous-jacentes de cette situation (par **l'analyse comparative entre les sexes)**. Les éducatrices et éducateurs en droits humains doivent inclure ce type d'analyse dans le contexte de formation en se dotant de stratégies et en favorisant des relations qui illustrent le genre de possibilités, d'accès, de rôles sociaux et d'interactions que nous souhaitons voir dans la société. Autrement dit, l'ÉDH doit inclure une approche sexospécifique.

Références : UNFPA (2007) Gender Mainstreaming Strategy. Tiré de :

OSAGI (2001) Gender Mainstreaming. Tiré de : http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm.

Unité 2 Formuler une définition de la culture des droits humains

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Qu'est-ce qu'une culture des droits humains ?

Introduction

Dans cette activité, les participantes et participants discuteront de leur compréhension d'une « culture des droits humains » à partir de définitions qui leur seront présentées. Consultez la section **Documentation** de ce courant à la page 3-68 (Man. Part. p.3-56).

L'animatrice ou l'animateur devra d'abord photocopier et découper les différentes définitions de la culture des droits humains qui se trouvent à la page 3-68 (Man. Part. p.3-56) dans la section **Documentation** de ce courant, avant de les remettre aux groupes. Chaque groupe recevra SEULEMENT la définition qui lui est assignée.

Étape A (20 min)

1. Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.
2. Formez sept petits groupes et donnez à chaque groupe UNE définition de culture des droits humains.
3. Demandez aux participantes et participants de lire les définitions et d'en discuter.

Étape B (25 min)

1. Menez une discussion sur la définition d'une culture des droits humains.
2. Faites la synthèse de l'information recueillie par les participantes et participants à partir des différentes sources qui leur ont été fournies et inscrivez cette information sur le tableau mis à leur disposition. Demandez ensuite aux membres du groupe quels sont les concepts ou les idées auxquels ils s'opposent et pourquoi.
3. Demandez aux participantes et participants de s'entendre sur une définition commune d'une culture des droits humains, en se basant sur les idées présentées par tous les groupes. Informez-les que cette discussion se poursuivra pendant tout le programme.

Activité 1 Qu'est-ce qu'une culture des droits humains ?

45 min **Page 3-21**

Bien que l'expression « culture universelle des droits de l'homme » fasse partie de tous les discours au sein de la communauté des droits humains, il n'y a pas de consensus ferme quant à sa définition. En fait, le terme a tendance à évoquer plusieurs significations différentes pour différentes personnes.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en équipe et passerez en revue les définitions de la culture des droits humains.

À l'**étape B**, vous partagerez l'information recueillie au cours d'une discussion avec l'ensemble du groupe.

20 min Étape A Travail en équipe Page 3-21

Mettre en pratique une approche participative
Casse-tête
(p.3-44)

1. Examinez la définition de la culture des droits humains qui a été assignée à votre groupe.
2. Déterminez si vous êtes d'accord ou non avec les principales idées qu'elle contient. Élaborez ensuite en groupe une définition de la culture des droits humains.
3. Inscrivez les résultats de votre discussion dans le tableau fourni à la page suivante et préparez-vous à présenter vos idées aux autres équipes.

25 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 3-22

Partagez les résultats auxquels votre discussion a abouti et essayez de vous mettre d'accord sur ce que signifie la culture des droits humains.

Donner une définition de la culture des droits humains	
Idées principales sur la culture des droits humains présentées dans la définition.	Idées avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord
La définition de la culture des droits humains selon le groupe	

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Cartographier la culture des droits humains

Introduction

Cette activité invite les participantes et participants à explorer ce qu'implique l'édification d'une culture des droits humains.

Les participantes et participants auront 2 heures pour cette activité.

1. Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.
2. Passez en revue les définitions de la culture des droits humains élaborées par les participantes et participants dans l'unité 1, activité 2.
3. Demandez aux participantes et participants de finir l'activité.
4. Expliquez-leur que les participantes et participants auront une semaine pour réfléchir à leurs cartes des concepts. Le contenu pourra être modifié en :

- Ajoutant de nouvelles idées ;
- Développant des idées déjà esquissées ;
- Réorganisant les liens qui unissent ces idées.

Note : Les participantes et participants doivent compléter leurs cartes des concepts, avant la fin du Courant 6. Chaque groupe ajoutera sa carte des concepts pour former les branches de l'arbre de la culture mondiale des droits humains.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

En tant qu'animatrice ou animateur, il est important de revoir avec votre groupe la carte conceptuelle après la présentation. Établissez des liens avec les changements identifiés dans le Courant 3, Unité 3, Activité 4 et ce dont il sera question dans le Courant 6 (évaluation, indicateurs, etc.) et le Courant 7 (actions pour le changement social).

3

Activité 2 Cartographier la culture des droits humains

2 h **Page 3-22**

Mettre en pratique une approche participative
Cartographie des concepts (p.3-45)

Au cours de du présent courant, nous avons analysé plusieurs définitions de la « culture des droits humains ». Nous vous avons aussi demandé de partager vos idées et d'élaborer votre propre définition.

Malgré l'absence de définition officielle, tout le monde semble d'accord pour dire qu'une culture des droits humains ne peut se développer que grâce aux efforts concertés et soutenus de tous les secteurs de la société.

En utilisant l'outil de réflexion commune appelé « cartographie des concepts », vous allez maintenant élaborer une représentation visuelle de la culture des droits humains, c'est-à-dire un « arbre de la culture des droits humains » comprenant au moins huit branches. Chaque groupe de travail sera responsable de l'élaboration d'une branche de l'arbre.

Chacun des groupes de travail se verra assigner un des secteurs de la société dont la liste est présentée ci-dessous et se verra attribuer le nombre de branches de l'arbre requis. On demandera aussi à chaque groupe d'analyser la contribution spécifique des femmes, des enfants et des jeunes aux secteurs qui lui a été attribué.

Secteurs de la société	
La famille	Les organisations internationales
Le gouvernement	Les institutions du secteur de l'éducation
Les entreprises	Le grand public
Les médias	La société civile (ONG, les syndicats, les organisations communautaires de base…)

Sur les branches d'arbres qu'on leur aura fournies, les groupes créeront une carte conceptuelle illustrant le rôle et les responsabilités des secteurs spécifiques pour développer une culture des droits humains.

Pour commencer, l'animatrice ou l'animateur mènera une discussion à partir des questions ci-après :

- Quel est le rôle de ce secteur dans votre société (pays/région)?
- Qui compose ce secteur ? Quelle est la contribution spécifique des femmes, des enfants et des jeunes dans ce secteur ?
- Quels sont les avantages et les désavantages de ce secteur?
- Comment ce secteur influence-t-il votre travail d'ÉDH ?
- Comment ce secteur contribue-t-il à une culture des droits humains ?

Lorsque vous serez prêt à élaborer vos branches de l'arbre (qui peuvent être prolongées au besoin), veuillez:

- Préciser sur chacune des cartes des concepts les noms des pays d'origine de tous les membres qui les composent
- Rédiger un bref paragraphe expliquant chacune de vos cartes des concepts
- Mettre en valeur, d'une façon ou d'une autre, les contributions particulières faites par les femmes, les enfants et les jeunes dans les secteurs qui lui ont été assignés, pour qu'on puisse facilement les reconnaître

Vous présenterez votre « branche » avec la carte des concepts plus tard durant le programme.

Fin de l'activité ■

Unité 3 L'éducation aux droits humains et le changement social

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Penser l'éducation aux droits humains

Introduction

L'objectif de cette activité est d'amener les participantes et les participants à réfléchir à leur compréhension de l'éducation aux droits humains et son rôle dans l'édification d'une culture des droits humains. Ils débuteront en participant à une « dinamica » afin de déclencher quelques idées de départ concernant l'éducation aux droits humains.

Étape A (15 min)

1. Donnez les instructions aux participantes et participants.
2. Expliquez ce qu'est une « dinamica ». (Voir **Mettre en pratique une approche participative**: « Dinamicas » à la fin de ce courant à la page 3-59 (Man. Part. p. 3-47).
3. Expliquez aux participantes et participants qu'ils donneront leur réponse à chacune des questions en allant se placer le long d'une ligne imaginaire ou « continuum », tendue d'un bout à l'autre de la salle. La place qu'ils vont choisir dans la ligne indiquera leur réponse à la question. D'un côté de la salle, ce sont les réponses positives, de l'autre les réponses négatives, tandis qu'on retrouve au centre les positions échelonnées entre les deux extrêmes.
4. Demandez aux participantes et participants de se lever et faites un essai.

Exemple

Question : Comment était votre petit déjeuner ce matin ?

Réponses : Excellent — comme ci comme ça — épouvantable

Posez ensuite les questions suivantes. Après chaque question, demandez à différentes personnes pourquoi elles ont choisi la place où elles se trouvent.

Question ou énoncé	**Réponses**
Comment évalueriez-vous le niveau de votre connaissance générale dans le domaine de l'éducation aux droits humains ?	→ Bonne—moyenne—mauvaise
Dire aux gens que le fait de respecter les droits humains est à **leur** avantage et à celui de leurs familles, à long terme, est un bon moyen de motiver ces personnes à respecter.	→ Oui — je ne suis pas sûr(e) — non

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)

Mettre l'accent sur les sanctions qui pèsent sur celles et ceux qui violent les droits humains est un bon moyen d'inciter les militaires à respecter les droits humains.

Ce qui incite les gens à respecter les droits humains n'est pas important. Ce qui est important, c'est que les droits soient respectés.

→ Oui — je ne suis pas sûr(e) — non

→ Oui — je ne suis pas sûr(e) — non

Retour sur l'étape A

1. Demandez aux participantes et participants ce qu'ils pensent de l'idée de cette « dinamica », à savoir où se situent les gens entre deux opinions extrêmes.
2. Discutez de l'exemple choisi (p. ex. : Pourquoi avoir choisi une question aussi banale ?).
3. Demandez-leur à quoi peut servir ce type d'activité et inscrivez leurs idées au tableau.
4. Reportez-vous à l'Unité 1, Activité 3, Étape A « L'égalité des sexes et la non-discrimination ». Expliquez en quoi l'activité de la « corde » est une variation de cet exercice « continuum », et en quoi ce type de « dinamica » pourrait être également adapté à un contexte ou à des objectifs particuliers.

Usages possibles :

- Permettre au groupe de se réchauffer en encourageant le mouvement physique et la rapidité d'esprit ;
- Permettre à l'animatrice ou à l'animateur de savoir comment les participantes et participants réagissent par rapport à l'activité ;
- Amorcer des discussions et des analyses plus approfondies sur les opinions exprimées ;
- Apparier ou regrouper les participantes et participants ; par exemple, associer des gens qui savent beaucoup de choses avec ceux qui en savent moins, ou regrouper ceux qui expriment des opinions similaires ou opposées ;
- Vérifier si les membres du groupe modifieront leur attitude au cours des différentes activités en leur posant les mêmes questions à la fin du courant et en leur demandant si leur position a changé.

Étape B (10 min)

Lisez les instructions avec les participantes et les participants.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)

Étape C (20 min)

1. Animez une discussion à partir des questions suggérées. Écrivez les idées principales sur le tableau à feuilles mobiles.
2. Référez les participantes et les participants aux définitions de l'ÉDH fournies dans la section **Documentation** à la page 3-71 (Man. Part. p. 3-59) pour obtenir de l'information additionnelle.

Étape D (15 min)

1. Passez en revue l'encadré sur la « Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme » à la page 3-35 (Man. Part. p. 3-27) avec les participantes et les participants.
2. Invitez les participantes et les participants à explorer le résumé de la déclaration et animez une discussion sur la pertinence de la déclaration pour les participantes et les participants et sur la façon dont elle pourrait être utilisée pour appuyer le travail des éducateurs en droits humains à travers le monde.

Activité 1 Penser l'éducation aux droits humains

1 h **Page 3-25**

L'éducation aux droits humains (ÉDH) constitue tout apprentissage qui renforce les connaissances, les habiletés, les attitudes et les comportements en matière de droits humains. C'est un processus d'autonomisation qui commence avec l'individu et s'étend à l'ensemble de la collectivité. En tant qu'éducatrices et éducateurs en droits humains nous devons interpréter l'ÉDH comme faisant partie de ce mouvement de changement social. Nous devons également identifier comment la Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme de l'ONU peut nous être utile dans notre travail.

Cette activité comprend quatre étapes.

À l'**étape A**, vous participerez à un exercice de « dinamica ».

À l'**étape B**, vous réfléchirez à votre compréhension de l'éducation aux droits humains.

À l'**étape C**, vous partagerez vos idées avec l'ensemble du groupe.

À l'**étape D**, vous discuterez de la Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme de l'ONU.

15 min

Étape A Dinamica

📖Page 3-25

Mettre en pratique une approche participative
Dinamicas
(p. 3-47)

Au cours de cette activité, vous indiquerez votre réponse à différentes questions en vous plaçant dans un endroit précis de la salle. Votre animateur vous expliquera l'activité plus en détail.

10 min

Étape B Travail individuel

📖Page 3-25

Prenez quelques instants pour répondre individuellement aux questions suivantes :

1. Qu'entendez-vous par « éducation aux droits humains » ? Écrivez vos idées dans l'espace ci-dessous.

_____

_____

_____

2. Comment l'ÉDH contribue-t-elle aux changements positifs dans les communautés et sociétés ?

_____

_____

_____

20 min

Étape C Discussion avec l'ensemble du groupe

📖Page 3-26

Partagez vos idées avec l'ensemble du groupe. Inspirez-vous des questions suivantes.

- Croyez-vous que le groupe partage une interprétation commune de l'éducation aux droits humains ?
- Les organismes gouvernementaux, les organisations intergouvernementales, les agences de l'ONU, les universitaires, les spécialistes en éducation et les ONG ont tous élaboré des définitions

différentes de l'éducation aux droits humains. Quels éléments considérez-vous comme essentiels dans toute définition de l'éducation aux droits humains ?

15 min Étape D Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 3-26

Avec votre animatrice ou votre animateur, discutez du résumé de la Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme, fournie à la page suivante.

Questions à considérer :

- Selon vous, pourquoi une Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme est-elle nécessaire ?
- Quel en sera l'impact sur votre travail en tant qu'éducateurs ou éducatrices en droits humains ?

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus…

Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme de l'ONU

Page 3-27

En 2007, le Conseil des droits de l'homme a demandé à son Comité consultatif de préparer un avant-projet de déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme. À cette fin, le Conseil a également demandé au Comité consultatif de sonder et consulter les États membres, les organisations internationales et régionales pertinentes, le Haut-commissariat aux droits de l'homme, des institutions nationales de droits humains ainsi que des organisations de la société civile, incluant des organisations non-gouvernementales, sur les éléments éventuels contenus dans la déclaration. À la suite de l'adoption de la Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme par le Conseil des droits de l'homme en mars 2011, le Conseil général de l'ONU a adopté la Déclaration le 19 décembre 2011.

Le Déclaration sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme comprend des **lignes directrices** et des **recommandations pour la mise en action de l'éducation aux droits humains aux échelons national et international.**

►►►

►►► **Pour en savoir plus…Déclaration**

I. Définitions et principes

L'éducation et la formation aux droits de l'homme :

- sont essentiels pour la promotion du respect universel de tous les droits humains pour tous. (article 1)
- comprennent toutes les formes d'activités éducatives, informatives, de renforcement de la sensibilisation et d'apprentissage qui visent à promouvoir une culture universelle des droits humains. (article 2)
- constituent un processus de toute une vie qui englobe toutes les parties de la société de tous les âges et qui prend en compte toutes les formes d'éducation, de formation et d'apprentissage liées aux milieux public, privé, formel, non formel ou informel. (article 3)
- se fondent sur les principes d'égalité, surtout entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, ainsi que sur les principes de la DUDH et des pactes et instruments pertinents. (articles 4 et 5)
- doivent être offertes et accessibles tout le monde et tenir compte surtout des obstacles et défis auxquels font face les personnes vivant en situations vulnérables et défavorisées. (article 5)
- adhèrent à la diversité des civilisations, religions, cultures et traditions de différents pays et s'en inspirent. (article 5)
- utilisent les technologies nouvelles pour promouvoir tous les droits humains et toutes les libertés fondamentales. (article 6)

II. Mesures de mise en œuvre d'ordre interne :

L'État, et les autorités gouvernementales pertinentes en place :

- ont la responsabilité première de promouvoir et de garantir l'éducation et la formation aux droits humains et de créer un environnement sûr et propice à l'apprentissage afin d'inciter l'engagement des organisations de la société civile, du secteur privé et d'autres parties prenantes pertinentes, au sein desquelles les droits et libertés sont protégés. (article 7)
- doivent trouver des façons d'optimiser les ressources disponibles offertes en matière d'éducation et de formation aux droits humains. (article 7)
- doivent assurer une formation appropriée en matière de droits humains, de droit humanitaire international et de droit pénal international pour les représentants de l'État, fonctionnaires, juges, responsables de l'application de la loi, enseignants et autres éducateurs et personnel du secteur privé qui agissent au nom de l'État. (article 7)

►►►

►►► Pour en savoir plus…Déclaration

- doivent développer ou promouvoir le développement de stratégies, politiques, plans d'action et programmes afin d'intégrer l'éducation et la formation aux droits humains dans les programmes scolaires, en collaboration avec toutes les parties pertinentes à l'échelon national. (article 8)

- doivent promouvoir la mise en place d'institutions nationales de droits humains reconnaissant leur rôle important quant à la coordination et la promotion de l'éducation et de la formation aux droits humains. (article 9)

III. Les mesures de mise en œuvre d'ordre international :

- L'ONU ainsi que les organisations internationales et régionales doivent offrir de l'éducation et de la formation aux droits humains aux civils, aux militaires et au personnel policier qui travaillent pour eux. (article 11)

- La coopération internationale et les efforts complémentaires déployés à tous les échelons peuvent contribuer à mettre en œuvre un éducation et une formation aux droits humains plus efficaces. (article 12)
- Les contributions volontaires pour des projets et initiatives concernant l'éducation et la formation aux droits humains doivent être encouragées. (article 12)
- Les mécanismes de droits humains internationaux et régionaux, à l'intérieur de leurs mandats respectifs doivent intégrer l'éducation et la formation aux droits humains. (article 13)
- Les États sont encouragés à inclure, le cas échéant, de l'information sur les mesures qu'ils ont adoptées en matière d'éducation et de formation aux droits humains dans leurs rapports liés aux mécanismes de droits humains pertinents. Les États doivent aussi prendre les mesures appropriées pour assurer la mise en œuvre et le suivi efficaces de la Déclaration. (article 14)

Référence :
http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Situer l'éducation aux droits humains : une approche systémique

1. Expliquez le diagramme d'une « approche systémique » à la page 3-40 (Man. Part. p.3-31).
2. Avec l'ensemble du groupe, menez une discussion à l'aide des questions incluses.

Activité 2 Situer l'éducation aux droits humains : une approche systémique

30 min **Page 3-29**

La réalisation d'une « culture des droits humains » est le but de tout travail en matière de droits humains. Examiner notre travail en droits humains et surtout nos efforts dans le domaine de l'éducation aux droits humains à l'aide d'une approche systémique peut accroître, de façon appréciable, la qualité et l'efficacité de notre travail et de l'usage que nous faisons de nos ressources. Cela peut aussi nous donner une meilleure connaissance des défis liés à l'évaluation de sa contribution au changement social qui correspond aux valeurs des droits humains.

L'éducation aux droits humains (ÉDH) est l'une des actions potentielles entreprises pour redresser la situation actuelle des droits humains dans un pays ou une communauté en particulier et obtenir le changement socio-économique souhaité.

Le diagramme ci-après illustre une approche systémique à l'éducation aux droits humains. Votre animatrice ou animateur discutera de cette approche avec vous.

Dans notre domaine, l'approche systémique consiste à situer un événement d'ÉDH à l'intérieur d'un contexte plus large qui comprend :

- Le travail d'ÉDH de votre organisation sur une problématique spécifique ;
- L'ensemble du travail de votre organisation en matière d'ÉDH et de droits humains ;
- Le travail en droits humains sur la même problématique effectué par d'autres acteurs dans votre société (ex., d'autres ONG, institutions gouvernementales)
- Le travail en droits humains sur la même problématique effectué par la communauté internationale élargie ;
- La situation mondiale des droits humains susceptible de faire avancer ou de limiter une problématique des droits humains en particulier.

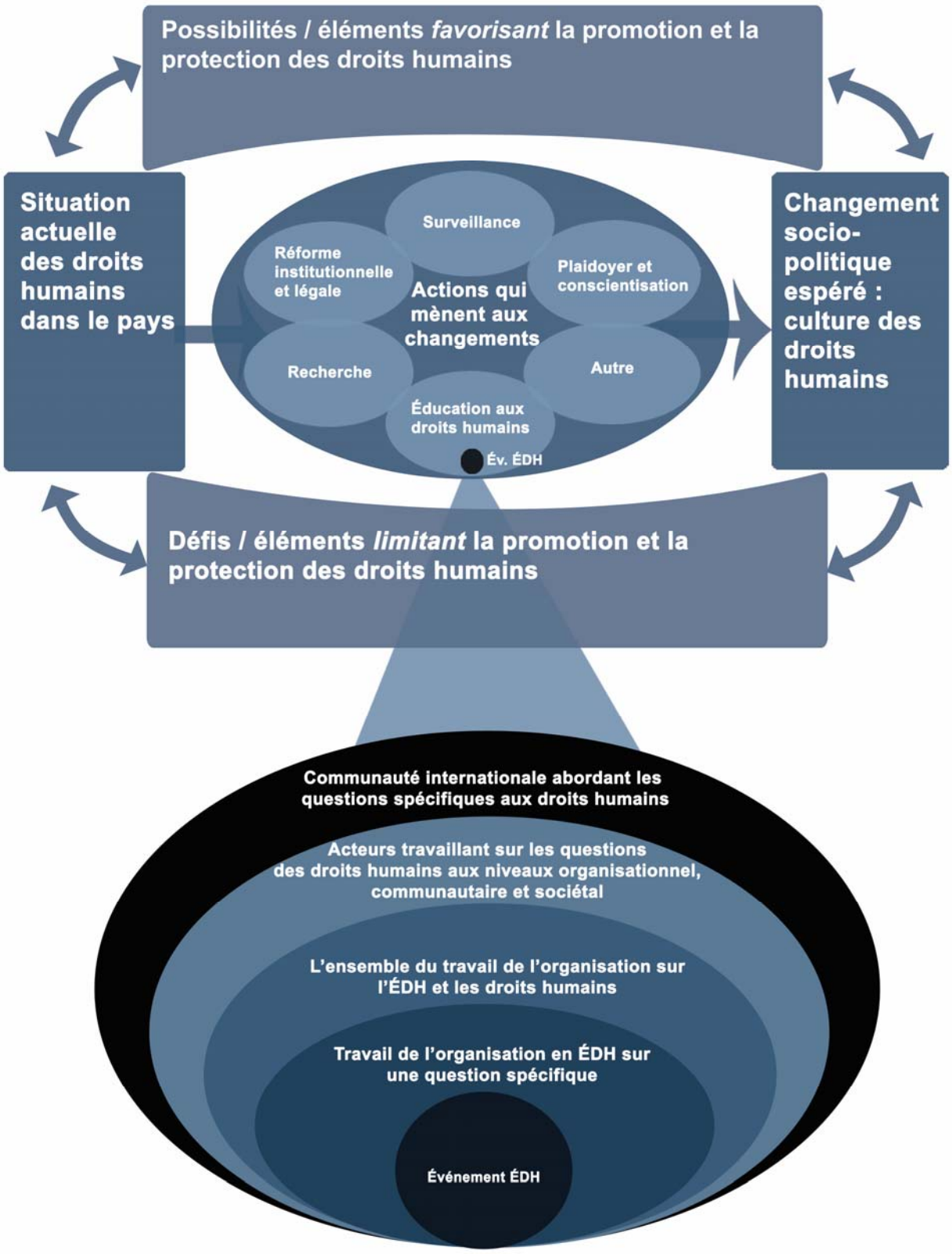
Questions à explorer :

- Pourquoi l'approche systémique est-elle utile aux éducatrices et éducateurs aux droits humains ? Selon vous, quels seraient les défis liés à l'utilisation de ce type d'approche ?
- Comment une approche systémique pour planifier le travail d'ÉDH peut-il vous aider à mesurer l'impact sociétal plus large de votre travail ?

Fin de l'activité ■

3

Diagramme d'une approche systémique



Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 La DUDH et l'éducation aux droits humains

Introduction

Le but de cette activité est de réfléchir sur l'importance des principes et valeurs de la DUDH dans l'éducation aux droits humains et d'identifier des stratégies efficaces pour les présenter à différents groupes cibles.

Étape A (40 min)

1. Passez en revue les instructions avec votre groupe.
2. Formez des équipes de 2 ou 3 personnes et demandez aux participantes et participants de choisir au hasard un groupe cible parmi ceux avec lesquels les membres de leur équipe travaillent.
3. Demandez aux équipes de réfléchir à une stratégie efficace pour présenter les principes et valeurs de la DUDH à leur groupe cible. Chaque équipe aura 5 minutes pour identifier une stratégie. Nous avons alloué peu de temps à cette activité afin d'encourager la spontanéité et la créativité.
4. Invitez chaque équipe à partager leur stratégie avec tout le groupe. Inscrivez les stratégies sur une feuille mobile.

Étape B (20 min)

Animez une discussion à l'aide des questions incluses. Inscrivez les idées clés sur une feuille mobile pour vous y référer plus tard. Vous pourrez vous y référer lors des sessions de travail sur le Plan individuel.

Activité 3 La DUDH et l'éducation aux droits humains

1 h **Page 3-32**

À l'**étape A**, vous travaillerez en équipe et identifierez des stratégies pour présenter les principes de la DUDH à différents groupes cibles.

À l'**étape B**, vous discuterez du rôle de la DUDH dans l'éducation aux droits humains.

40 min Étape A Travail en équipe

Page 3-32

Avec les membres de votre équipe, identifier une stratégie efficace pour présenter les principes de la DUDH à un groupe cible en particulier.

Votre équipe disposera de 5 minutes pour penser à une stratégie et vous aurez 2 à 3 minutes pour la présenter à tout le groupe.

20 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 3-32

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion sur le rôle de la DUDH dans l'éducation aux droits humains.

Au moment d'aborder ces questions, gardez à l'esprit l'information fournie à l'Activité 2.

- Selon vous, la DUDH devrait-elle être le point de départ de l'éducation aux droits humains? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Pourquoi est-ce important d'enseigner les principes de la DUDH ?
- Dans votre société, comment pourrait-on relier les valeurs sous-jacentes des articles de la DUDH aux valeurs culturelles? Donnez des exemples.
- Comment pouvons-nous passer de l'apprentissage des droits humains à leur réalisation aux niveaux individuel et communautaire ? Que peut-on enseigner au sujet des principes et valeurs des droits humains pour favoriser leur mise en pratique?

Pour en savoir plus…

Activités d'éducation aux droits humains et principes des droits humains Page 3-33

« Les activités d'éducation dans le domaine des droits de l'homme devraient viser à inculquer les principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme comme l'égalité et la non discrimination tout en affirmant leur interdépendance, leur indivisibilité et leur universalité. En même temps, elles devraient revêtir un caractère pratique en mettant les droits de l'homme en relation avec ce que vivent réellement les apprenants et en amenant ces derniers à s'inspirer des principes relatifs aux droits de le l'homme présents dans leur propre culture. Grâce à ces activités, les apprenants auront la capacité de cerner leurs besoins s'agissant des droits de l'homme, d'y répondre et de rechercher des solutions conformes aux normes relatives aux droits de l'homme. L'enseignement et la façon de le dispenser devraient véhiculer les valeurs relatives aux droits de l'homme, favoriser la participation et créer des conditions d'apprentissage qui excluent la frustration et la peur.»

Référence : Assemblée générale des Nations Unies. (2005). Plan d'action révisé de la première phase (2005-2007) du Programme mondial pour l'éducation aux droits de l'homme. [document PDF]. Tiré de www.ohchr.org/english/issues/education/docs/A.59.525.Rev.1.pdf

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 4 Le rôle de l'éducation aux droits humains dans le processus du changement social

Introduction

Le but de cette activité est de présenter un aperçu du rôle de l'ÉDH dans la promotion et la protection des droits humains en vue du changement social.

Cette activité comprend un volet en ligne qui se déroulera via la Communauté Equitas. Vous aurez donc besoin de 4 ou 5 ordinateurs portatifs pour l'étape C de cette activité.

Étape A (20 min)

5. Passez en revue les instructions de l'Activité 4 avec votre groupe.
6. Parlez brièvement du rôle que l'ÉDH joue par rapport au changement social, notamment :

- Que signifie le changement social dans le contexte des droits humains et le travail d'éducation aux droits humains ;
- Comment peut-on influencer le changement social grâce à l'éducation aux droits humains.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 4 (suite)

Étape B (40 min)

1. Passez en revue les instructions avec les participantes et participants.
2. Répartissez les participants dans les mêmes groupes que dans l'activité de l'Arbre de la culture des droits humains.
3. Chaque équipe doit clarifier ce que signifie le changement aux niveaux individuel et organisationnel/collectif. Voir le tableau ci-après.
4. Demandez aux membres de chaque équipe de faire un remue-méninge sur les changements auxquels ils s'attendent à voir, changement tant au niveau individuel qu'au niveau organisationnel/collectif, grâce à l'ÉDH dans le secteur qui leur a été assigné. Il est important de souligner l'importance d'identifier des changements et non des activités et d'inscrire sur des feuilles mobiles les idées exprimées lors du remue-méninge. L'exercice se poursuivra et se terminera en ligne via la Communauté Equitas.

Étape C (45 min)

1. Chaque équipe doit donner un compte rendu de sa discussion sur la Communauté Equitas.
2. Lorsqu'un certain nombre de changements aura été inscrit sur une feuille mobile, invites les participantes et participants à prioriser/regrouper ces changements et à les inscrire dans l'espace qui leur est réservé sur la Communauté Equitas. Des membres du personnel Equitas seront sur place pour expliquer comment accéder à la Communauté et y ajouter le wiki. Pour cette partie de l'activité, chaque équipe a besoin d'une personne avec un ordinateur portatif.

Étape D (1 hr)

1. Chaque équipe accède à la Communauté Equitas pour lire la liste de changements identifiés par une autre équipe. Deux personnes ou plus par équipe devraient avoir un ordinateur portatif et être déjà connectées sur la Communauté pour que les membres de l'équipe puissent facilement lire et commenter les changements identifiés par l'autre équipe.
2. Allouez suffisamment de temps à la fin de l'activité pour un débreffage avec votre groupe.
3. Encouragez les participantes et participants à poursuivre la discussion sur la Communauté Equitas.

Activité 4 Le rôle de l'éducation aux droits humains dans le processus du changement social

2 h 45 min **Page 3-33**

Durant l'activité sur l'Arbre de la culture des droits humains (Activité 2 – Cartographier une culture des droits humains), vous avez décrit à quoi ressemblerait une culture des droits humains pour des secteurs cibles spécifiques. Vous vous êtes penchés sur la situation « idéale ».

Au cours de cette activité, vous allez réfléchir sur les changements requis dans les différents secteurs de la société pour que cette situation idéale devienne réalité. Ensuite, vous partagerez vos idées sur la Communauté Equitas où vous aurez la possibilité de commenter les idées d'autres équipes.

Cette activité comprend quatre étapes.

À l'**étape A**, votre animatrice ou animateur fera une présentation sur l'ÉDH et le changement social.

À l'**étape B**, en groupe, vous identifierez les changements suscités par l'ÉDH.

À l'**étape C**, vous partagerez cette information via la Communauté Equitas.

À l'**étape D**, vous donnerez des commentaires sur les changements identifiés par une autre équipe et un débreffage de l'activité suivra.

20 min Étape A Présentation Page 3-34

L'animateur ou l'animatrice donnera un aperçu du contexte en évolution constante du travail d'ÉDH et partagera ensuite ses réflexions sur les façons dont l'ÉDH peut contribuer au changement social positif.

40 min Étape B Travail en équipe Page 3-34

Selon le secteur que l'on vous a assigné pour l'activité sur l'Arbre de la culture des droits humains, vous identifierez des changements spécifiques liés au travail d'ÉDH dans ce secteur de la société et à différents niveaux.

Vous identifierez premièrement des changements au niveau individuel, et ensuite des changements au niveau organisationnel/collectif dans le même secteur cible.

Désignez une personne pour prendre les notes et ensemble faites un remue-méninges sur les types de changements sociaux que vous croyez possibles grâce à l'ÉDH. Notez ces changements sur une feuille mobile.

Une fois que le groupe aura énuméré un certain nombre de changements, passez à l'étape C.

Secteur	Un changement individuel pourrait se manifester chez des…	Un changement organisationnel / collectif pourrait se manifester dans les…
Famille	membres d'une famille	familles
Gouvernement	employés du gouvernement	ministères et services gouvernementaux
Société civile	travailleurs d'OSC	OSO
Organisations internationales	travailleurs	leurs organisations
Affaires	PDG, chefs de services, superviseurs	commerces, entreprises
Établissements d'enseignement	enseignants, directeurs, membres de CA	écoles, directions de district, ministères d'éducation
Média	journalistes ou reporters	organisations (stations de radio ou télé, etc.)
Grand public	membres de la société	responsabilités collectives, l'opinion publique, la communauté en tant que groupe public

45 min Étape C Travail avec l'ensemble du groupe 📖Page 3-35

Chaque équipe partagera en ligne les résultats de sa discussion à l'étape B via la Communauté Equitas.

Regroupez/priorisez les changements et inscrivez-les dans l'espace réservé pour votre équipe sur la Communauté Equitas. Limitez-vous à 5 changements par niveau, tout au plus.

1 h Étape D Travail avec l'ensemble du groupe 📖Page 3-35

Chaque équipe passe en revue et commente les changements identifiés par une autre équipe sur la Communauté Equitas.

Lorsque les équipes ont mutuellement commenté leur travail, l'animatrice ou l'animateur amorce une discussion à partir des questions ci-après :

- Que pensez-vous de cette activité ? Comprenez-vous mieux ce qu'est le changement social ?
- Avez-vous pu identifier facilement les changements aux niveaux individuel, organisationnel et collectif? Ces changements reflètent-ils les changement que vous percevez actuellement dans votre travail d'ÉDH ?
- Comment les changements au niveau individuel sont-ils liés aux changements organisationnels/collectifs, et vice versa ? Quel rôle joue l'ÉDH ?
- Avez-vous pris en compte une approche sexospécifique au moment d'identifier ces changements ? Si oui, expliquez.
- Les commentaires donnés à votre équipe ont-ils été utiles ? Si oui, de quelle façon?
- Comment les différents secteurs sont-ils liés entre eux ? Autrement dit, comment pouvons-nous mieux saisir la situation d'ensemble ?
- Sur le plan de la technologie, comment évaluez-vous cette activité? Cette technologie peut-elle servir à partager et à renforcer les connaissances des participantes et participants ou des membres de la Communauté?

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 5 Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants

Introduction

Le but de cette activité est d'amener les participantes et participants à analyser la manière dont leur propre conception des droits humains influence leur façon de planifier, de concevoir et de réaliser une activité éducative.

En comparant leur double rôle de militant et d'éducateur aux droits humains, les membres du groupe discuteront des moyens de faire progresser leur cause, tout en restant fidèles aux principes de l'éducation aux droits humains.

Étape A (15 min)

Passez en revue, avec les participantes et participants, les instructions pour remplir le tableau intitulé « Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants » et faites-leur exécuter ce travail individuellement.

Étape B (45 min)

1. Réunissez le groupe et demandez aux participantes et participants de partager quelques-unes de leurs réponses.
2. Inscrivez les réponses sur le tableau à feuilles mobiles.

Activité 5 Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants

1 h **Page 3-36**

Pour être efficaces, les éducatrices et éducateurs ainsi que les militantes et militants des droits humains doivent se sentir véritablement engagés dans le domaine des droits humains et croire qu'ils contribuent à créer une société juste et démocratique.

À titre d'éducatrices et d'éducateurs aux droits humains, nous apportons à nos séances de formation non seulement notre bagage de connaissances sur l'éducation aux droits humains, mais aussi des notions, une expérience et une vision personnelles des droits humains.

Il est important de réfléchir à notre conception individuelle et personnelle des droits humains pour pouvoir mieux comprendre et répondre aux besoins de nos participantes et participants.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous remplirez individuellement le tableau « Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants ».

À **l'étape B**, vous partagerez vos réponses avec le reste du groupe et discuterez quelques-uns des sujets ci-dessous.

15 min Étape A Travail individuel Page 3-36

Votre animatrice ou animateur passera en revue avec vous les instructions pour remplir le tableau « Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants ».

45 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe Page 3-36

Partagez vos réponses avec le groupe et réfléchissez ensemble aux questions suivantes :

- Comment se comparent les rôles de militant et d'éducateur aux droits humains ?
- Quels aspects de notre rôle de militante ou de militant des droits humains peuvent faire de nous de meilleurs éducatrices et éducateurs ?
- Quels aspects de notre rôle d'éducatrices et d'éducateurs aux droits humains peuvent faire de nous de meilleurs militantes et militants ?
- Quel type de rapports le militant établit-il avec les gens ? Quel type de rapports l'éducateur établit-il avec les gens ?

Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants

À titre de défenseurs des droits humains engagés dans l'éducation, nous devons jouer deux rôles à la fois différents et complémentaires. Nous sommes, d'un côté, des militantes et militants qui voulons défendre une cause juste et de l'autre, des éducatrices et éducateurs qui voulons respecter les vues de ceux à qui nous enseignons et leur ouvrir des horizons. Comment concilier ces deux rôles ?

Remplissez le tableau ci-dessous. Décrivez les responsabilités, les habiletés, les connaissances et les traits de caractère requis dans chaque rôle.

	Militante ou militant des droits humains	Éducatrice ou éducateur aux droits humains
But	Exemples de réponses • Promouvoir le changement social par l'action	Exemples de réponses • Promouvoir le changement social par l'éducation par l'action
Responsabilités	• Assurer la défense des droits humains • Observer les violations des droits humains • …	• Assurer la défense des droits humains • Élaborer des programmes et du matériel éducatif • …
Habiletés et connaissances	• Aptitudes à négocier • Connaissance des instruments internationaux des droits humains • Compréhension du contexte politique • Aptitudes en résolution de conflits • Connaissances spécialisées (par ex: médico-légales) • …	• Connaissances théoriques en matière de droits humains • Connaissance des théories et des techniques éducatives • Aptitudes en relations interpersonnelles • Aptitudes en animation • Aptitudes en conception de programmes éducatifs • …
Traits de personnalité	• Ténacité • …	• Ouverture d'esprit • …

Fin de l'activité ■

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

🕒 30 min **🕮 Page 3-39**

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Comment l'approche systémique peut-elle vous aider à expliquer le rôle de l'ÉDH dans le changement social?
- Dans votre travail d'ÉDH, comment pouvez-vous utiliser efficacement la DUDH?
- En tant qu'éducatrice ou éducateur de droits humains, quel est l'impact de notre sexe au moment d'aborder « l'égalité des sexes » dans notre travail?
- Quels problèmes soulevés concernent le travail de votre organisation? Comment allez-vous partager avec vos collègues ce que vous avez appris dans ce courant?
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Formuler des définitions
  page 3-54 (Man. Part., p. 3-42)
- Technique du scénarimage
  page 3-55 (Man. Part., p. 3-43)
- Casse-tête
  page 3-56 (Man. Part., p. 3-44)
- Cartographie des concepts
  page 3-57 (Man. Part., p. 3-45)
- Dinamicas
  page 3-59 (Man. Part., p. 3-47)

Formuler des définitions

Unité 1 Activité 1

À une ou plusieurs reprises pendant la séance de formation, les termes doivent être définis. La formatrice ou le formateur (l'éducatrice ou l'éducateur en ÉDH) peut certes facilement donner une définition, mais il est souvent plus stimulant intellectuellement de demander aux participantes et aux participants de créer leurs propres définitions, soit individuellement, soit en groupes.

Il est évident que chaque personne ou chaque groupe donnera des définitions différentes. Ce que les participantes et participants doivent comprendre, c'est que la définition des termes complexes ne va pas de soi.

Il arrive qu'un terme particulier ne soit pas acceptable pour les participantes et participants. Par exemple, décrire une personne ayant souffert de plusieurs violations des droits humains comme une « victime » peut vouloir dire, pour certains travailleurs et travailleuses des droits humains, que l'on considère que cette personne n'a pas d'autonomie. Vous pouvez donc demander au groupe de trouver des termes plus neutres.

Référence : Etington, J.E., The Winning Trainer, 3e édition, Houston, Texas, Gulf Publishing Company, 1996.

Mise en pratique d'une approche participative : Les définitions		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Alors que les participants partagent leur compréhension personnelle d'un concept, lequel repose sur l'expérience de chacun, le groupe progresse vers une compréhension commune du concept.	Pour en arriver à une définition, des suggestions sont présentées et des mots sont choisis au moyen du dialogue et de l'analyse critique.	Dans une approche participative, les définitions font généralement partie d'activités ou de processus plus larges. En arriver à s'entendre sur des définitions contribue à ce que les actions soient claires, ciblées et efficaces.

Technique du scénarimage

Unité 1 Activité 3

La technique du scénarimage consiste en une série de trois cadres d'« actions figées » qui racontent une histoire sans mot, ni son, ni mouvement. Le scénarimage s'appuie sur l'interprétation visuelle d'une présentation plastique et impassible pour raconter une histoire. C'est une technique adaptée du Théâtre de l'éducation populaire. Elle est très utile pour remplacer la communication verbale et fort puissante pour raconter des histoires.

Cette technique est très efficace avec les enfants et les jeunes, et aussi avec des apprenants adultes. Cette forme de technique d'éducation populaire « est utilisée pour répondre à une multitude de besoins d'apprentissage et pour aider les gens à analyser et à résoudre des problèmes dans leur collectivité. »

Référence : Reid A. Bates, (1996), Popular Theater: A Useful Process for Adult Educators, School of Vocational Education at Louisiana State University, Adult Education Quarterly, (Vol. 46, No. 4, 224-236.

Mise en pratique d'une approche participative : La technique de scénarimage		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Les participants doivent se fier à ce qu'ils ont vécu dans une situation donnée pour pouvoir la reconstituer. L'utilisation de la technique de scénarimage dans un groupe permet de faire ressortir l'expérience individuelle et de la partager.	Les participants font preuve d"analyse critique dans une situation quand ils déterminent les éléments clés (ou scènes) d'un problème et identifient des pistes de solution possibles. La technique de scénarimage exige que les participants soient concis et clairs dans cette analyse.	En imaginant et en simulant des solutions à des problèmes, les participants progressent concrètement vers des actions. Passer à l'action est une partie intégrante de la technique de scénarimage.

Casse-tête

Unité 2 Activité 1

Cette méthode d'apprentissage coopératif consiste à faire travailler les participantes et participants individuellement ou en groupe sur divers éléments provenant de sources différentes, mais portant sur le même sujet. L'objectif est d'assembler des éléments, à l'instar d'un casse-tête, pour dégager des conclusions communes sur leur signification et avoir une vue d'ensemble.

Avantages de la méthode du casse-tête :

- Une grande quantité d'information peut être présentée en un temps assez court.
- Permet l'utilisation de différents médias (l'information peut, par exemple, être présentée sous la forme la d'un court texte, d'une vidéo, d'un article de journal, d'un extrait d'émission de radio,…).
- Peut être très utile avec les apprenants dont la langue maternelle n'est pas la langue utilisée durant le cours.
- Permet la présentation de différentes perspectives et un débat autour de ces dernières.
- Encourage une lecture ou une écoute centrée sur les idées clés.
- Permet aux apprenants de pratiquer l'art de communiquer les points principaux aux autres et de résumer l'information.

Référence : US Department of Education, University of Oregon. Training Methods for Adult Learners. 2004. Accessible en ligne : http://interact.uoregon.edu/wrrc/IEP/Methods.htm.

Mise en pratique d'une approche participative : Le casse-tête		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Les participants évaluent divers renseignements sous différentes formes selon leur propre « lunette » : leur expérience dicte ce qui semble pertinent et structure leur analyse. Une compréhension commune vient de l'expérience partagée par les participants.	Pour obtenir une image complète, des suggestions font surface et l'information pertinente est sélectionnée au moyen d'un processus de dialogue et d'analyse critique.	Dans une approche participative, les définitions font généralement partie d'activités ou de processus plus larges. En arriver à s'entendre sur des définitions contribue à ce que les actions soient claires, ciblées et efficaces.

Cartographie des concepts

Unité 2 Activité 2

La cartographie des concepts est un processus structuré qui consiste à ce qu'une ou plusieurs personnes réfléchissent sur un sujet puis illustrent les différentes idées et les liens qui les unissent.

Cette technique aide les gens à réfléchir de façon plus productive en tant que groupe sans perdre leur individualité. Elle aide le groupe à gérer la complexité d'une question sans banaliser celle-ci ni négliger aucun de ses aspects. .

Plusieurs expressions ont été utilisées pour décrire cette technique qui permet de créer une image avec les idées d'une personne : « carte des concepts », « carte des mentalités », « carte des esprits » ou encore « toile des concepts ».

Pour réaliser une carte des concepts, il faut passer par six étapes :

1. **Préparer le processus** : Déterminer ce sur quoi elle portera, établir la liste des participantes et participants et élaborer un emploi du temps.
2. **Générer des idées** : Les participantes et participants formulent leurs idées sur le sujet grâce à un large éventail de moyens (p. ex., mots, symboles, images).
3. **Choisir, évaluer et organiser des idées** : Tout d'abord, les participantes et participants classent les idées selon leur degré de pertinence. Ensuite, ils les organisent pour préparer la carte.
4. **Créer la carte** : Les participantes et participants disposent leurs idées sous la forme d'une carte.
5. **Interpréter la carte** : Le groupe développe une explication écrite de ce que sa carte signifie.
6. **Utiliser la carte** : Les participantes et participants utilisent la carte pour traiter le thème sur lequel porte l'exercice.

Référence : Trochim, W. Concept Mapping. Accessible en ligne : http://trochim.human.cornell.edu/kb/conmap.html, 2000.

Mise en pratique d'une approche participative : Le concept de la cartographie		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Les idées et concepts clés identifiés par les participants ainsi que les liens possibles entre ces idées et concepts se fondent sur leur expérience vécue. Le fait de créer une représentation collective de leurs expériences leur permet de voir la valeur de penser en groupe.	Le processus de sélectionner, évaluer et organiser des idées permet réfléchir de façon critique sur les expériences partagées. Le fait de cartographier ces idées ajoute un autre degré de réflexion et d'analyse.	Une fois les idées organisées et le concept cartographié, le groupe est en meilleure position pour utiliser les connaissances communes. Cette information peut alimenter de futures planifications et actions.

Dinamicas

Unité 3 Activité 1

Utilisée par certaines éducatrices et certains éducateurs populaires d'Amérique latine, cette technique décrit le genre d'activités qui déconcerte souvent les personnes habituées aux méthodes plus traditionnelles. Elle implique généralement que les participantes et participants bougent, s'expriment de différentes façons (souvent en employant un langage non verbal) et prennent l'initiative pour résoudre des problèmes. Ces activités augmentent habituellement le niveau d'énergie du groupe et stimulent la créativité des participantes et participants, en les forçant à penser ou à réagir autrement que dans leur habitude. Elles servent aussi à faire tomber les barrières entre les gens et les préparent à travailler ensemble. On utilise donc souvent les « dinamicas » en introduction, ou comme préambule à d'autres activités. Il convient habituellement de les faire suivre d'une période de réflexion ou de compte rendu qui permet aux participantes et participants d'analyser l'activité.

Mise en pratique d'une approche participative : Les dinamicas		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Les dinamicas servent à mettre au défi les connaissances et expériences antérieures des participants en les engageant dans des situations familières mais dont le dénouement sera différent, ce qui créera une nouvelle expérience partagée. La réflexion se fonde donc sur cette expérience partagée.	Les participants réfléchissent sur l'expérience qu'ils ont partagée lors de la dinamica – ou la précédente – et analysent de façon critique comment ils ont réagi à l'expérience, quelles conclusions ils peuvent en tirer et ce que cela signifie pour leur travail.	Lors d'une dinamica, les participants sont actifs et engagés. En simulant une action et/ou en réfléchissant sur comment une action peut s'appliquer à leur propre travail, les dinamicas peuvent motiver les participants à agir et à s'engager dans des actions encore plus efficaces.

Documentation

- Définition des droits humains- page 3-62 (Man. Part., p.3-50)
- Égalité des sexes : Thèmes et concepts clés
  page 3-64 (Man. Part., p. 3-52)
- Définitions d'une culture des droits humains
  page 3-68 (Man. Part., p.3-56)
- Définitions de l'éducation aux droits humains
  page 71 (Man. Part., p. 3-59)

Définitions des droits humains

Unité 1 Activité 1

1. « Les droits humains sont les droits et les libertés (…) que chacun possède dès sa naissance, parce qu'il est par essence un être humain. Ces droits ne sont pas des privilèges qui doivent être conquis et ils s'appliquent à tous sans distinction d'âge, de sexe, de race, d'ethnicité et quel que soit le statut économique et social. Parce que ce sont des droits, personne ne peut en être privé par le gouvernement (bien qu'ils puissent être limités et parfois suspendus pendant un état d'urgence).

Il est très important de se souvenir que ces droits appartiennent à tous. Cela veut dire qu'il est de la responsabilité de chacun de respecter les droits humains des autres. N'oublions pas non plus que ces droits ne remplacent pas les lois existantes, et que chacun doit donc aussi respecter ces dernières. Le fait que j'aie le droit de pratiquer mes propres coutumes ne signifie pas par exemple que je peux faire ce que je veux. Je dois faire en sorte de ne pas enfreindre les droits de qui que ce soit lorsque je pratique mes coutumes. »

Référence : Building a Culture of Human Rights Workshop Manual, South African Human Rights Commission British Council and Humanitas Educational.

2. « En général, on estime que les droits humains sont les droits inhérents à l'être humain. Le concept des droits humains reconnaît que tout être humain a le droit de jouir de ses droits humains sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de croyances politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de statut économique, de statut à la naissance ou autres.

Les droits humains sont légalement garantis par la Loi relative aux droits humains, qui protège les personnes et les groupes contre des actes qui empiètent sur les libertés fondamentales et sur la dignité humaine. »

Référence : A Basic Handbook for UN Staff, OHCHR, UN Staff College Project 1999 p. 3.

3. « (…) La plupart des sociétés humaines connues n'avaient pas et n'ont pas de philosophie sur les droits humains. Les droits humains sont un bien moral que l'on peut accepter (sur une base éthique) et que toute personne devrait avoir dans le monde moderne dont le pivot central est l'État (…) Les droits humains représentent un concept moderne désormais universellement applicable en principe grâce à l'évolution sociale du monde entier vers des sociétés d'État. Le concept de droits humains trouve ses sources dans la réflexion humaine moderne sur la nature de la justice, il ne trouve pas ses sources dans un consensus basé anthropologiquement sur les valeurs, les besoins ou les désirs des êtres humains. Comme le dit Jack Donnelly, la théorie constructiviste est celle qui interprète le mieux le concept des droits humains :

> Les droits humains visent à établir et à garantir les conditions nécessaires au développement humain imaginé dans (…) une théorie particulière supposant une évolution morale de la nature humaine. De ce fait, on peut devenir cet être au profil respectueux des droits humains. (…) La théorie constructiviste considère que le fait que les philosophies sur les droits humains ou le nombre de ces droits changent est la conséquence d'interactions réciproques de conceptions morales et de conditions de vie matérielles, facilitées par les institutions sociales telles que les droits.
>
> Les droits humains ont tendance à être des caractéristiques particulières de sociétés démocratiques libérales ou sociales (…).
>
> Les droits humains sont inhérents à l'être humain en vertu de leur statut humain, et rien que par cela (…).
>
> Les droits humains sont aussi une expression particulière de la dignité humaine. Dans la plupart des sociétés, dignité n'implique pas droits humains. Le concept des droits humains repose très peu sur le culturel (ne parlons même pas de l'universel), alors que cela n'est pas vrai pour le contenu de ces droits. La société qui protège les droits de façon très active à la fois par sa législation et par sa pratique est en rupture radicale avec la plupart des sociétés humaines connues. »

Référence : Rhoda Howard, Dignity, Community and Human Rights. Dans le texte Abdullahi An-Na'in (ed.), Human Rights in Cross-Cultural Perspectives, 81, 1992.

Égalité des sexes : Thèmes et concepts clés

Unité 1 Activité 3

ÉQUIPE 1 – Définitions se rapportant aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI)

Orientation sexuelle : Sentiment d'attirance et d'affection que ressent une personne, émotivement et physiquement, envers une autre personne. Par exemple, une personne peut être bisexuelle, homosexuelle (lesbienne ou gaie) ou hétérosexuelle.

Bisexuel-le : Femme s'identifiant comme telle ou homme s'identifiant comme tel désirant des relations affectives, sexuelles ou de soutien avec des hommes ou des femmes, biologiques, des transsexuel-le-s ou des intersexué-e-s.

Gay : Homme s'identifiant comme tel désirant des relations affectives, sexuelles et de soutien avec d'autres hommes identifiés comme tels.

Lesbienne : Femme s'identifiant comme telle et désirant des relations affectives, sexuelles et de soutien avec d'autres femmes s'identifiant comme telles, des femmes transsexuelles ou des femmes intersexuées.

Transsexuel-le : Une personne qui ne s'identifie pas avec le genre qui lui a été assigné à sa naissance et qui a changé ou qui est en cours de changer de sexe, que ce soit au moyen d'une chirurgie ou d'une hormonothérapie, et qui désire vivre en tant qu'une personne de ce nouveau sexe. En général, un changement de sexe est irréversible.

Transgenre : 1) Personne qui ne correspond pas au modèle traditionnel masculin ou féminin en termes de comportement ou d'habillement, ou dont les intérêts et les choix de style de vie ne sont pas conformes au modèle sexuel dominant ; 2) Personne qui se voit et s'identifie comme appartenant au sexe opposé à celui reçu à sa naissance, et qui ressent le besoin de vivre en tant qu'une personne du sexe opposé. Elle peut choisir d'avoir recours à la chirurgie et/ou l'hormonothérapie. La caractéristique essentielle reste le concept de possibilité.

Intersexué-e : « Intersexué-e » est un terme général, utilisé pour une variété de conditions dans lesquelles une personne est née avec une anatomie sexuelle ou reproductive qui ne correspond pas aux définitions typiques d'homme ou de femme. Par exemple, une personne pourrait être née avec une apparence féminine à l'extérieur, mais avec une anatomie typiquement masculine à l'intérieur.

Homophobie : Attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, que ce soit de façon directe ou indirecte, à l'égard des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées, et de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel masculin ou féminin.

ÉQUIPE 2 – Qu'est-ce que le genre et l'identité de genre ?

Qu'est-ce que le genre ?

Le genre se rapporte aux rôles et aux responsabilités socialement construits imposés aux hommes et aux femmes. Il inclut les attentes au sujet des caractéristiques, des aptitudes et des comportements probables des femmes et des hommes (féminité et masculinité). Ces rôles et attentes sont appris, évoluent avec le temps et varient d'une culture à l'autre.

Le genre est une composante intégrale des aspects économiques, sociaux, quotidiens et privés dans la vie des individus et des sociétés, ainsi que des différents rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes. Le terme « genre » est de plus en plus accepté pour définir la relation entre les processus psychologiques (fonctions biologiques normales) et les pensées, émotions et comportements associés à l'identité et au rôle social – c'est-à-dire, sa propre identification au sexe masculin, féminin ou à l'intersexualité.

Qu'est-ce que l'identité de genre ?

L'identité de genre est ce que chaque personne ressent et expérimente profondément intérieurement par rapport au genre et qui peut correspondre ou non au sexe reçu à la naissance, y compris le sens personnel du corps (ce qui peut impliquer, lorsque choisie librement, une modification de l'apparence ou de la fonction corporelle au moyen d'intervention médicale, chirurgicale ou autre) et autres expressions de genre, notamment l'habillement, la façon de s'exprimer et le maniérisme.

ÉQUIPE 3 – Qu'est-ce que l'égalité des sexes ?

L'égalité des sexes se réfère à l'égalité des droits, responsabilités et possibilités pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. L'égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes sont les mêmes mais plutôt que les droits, responsabilités et possibilités des femmes et des hommes ne dépendent pas du fait qu'une personne soit née homme ou femme. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, besoins et priorités des femmes et des hommes sont pris en compte – reconnaissant la diversité de groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas une question liée uniquement aux femmes et elle doit englober autant les hommes que les femmes. L'égalité des sexes est vue comme une question de droits humains, un fondement et un indicateur du développement axé sur les personnes. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin peuvent être victimes non seulement de discrimination fondée sur le sexe, mais aussi des effets composés liés à la race, l'identité ethnique et religieuse, l'incapacité, la classe sociale, l'orientation sexuelle.

ÉQUIPE 4 – Qu'entend-on par droits des femmes ?

Il s'agit des libertés et droits fondamentaux auxquels tous les êtres humains ont droit et qui sont enchâssés dans les conventions et pactes internationaux, notamment la Charte internationale des

droits de l'homme**.** L'obligation d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes basée sur le sexe pour atteindre l'égalité des sexes est une partie essentielle du cadre international des droits humains. La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF) renforce l'engagement envers les droits des femmes et informe quant à l'éventail d'actions à prendre pour réaliser l'égalité des sexes.

ÉQUIPE 5 – Qu'entend-on par droits des LGBTI ?

Il s'agit du principe fondamental d'égalité et de non-discrimination enchâssé dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)* pour la promotion et la protection des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI). L'Article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». L'égalité présuppose que tous les individus ont les mêmes droits et méritent le même niveau de respect. L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des dimensions fondamentales de l'identité personnelle. Les personnes LGBTI devraient pouvoir jouir de leurs droits et parce que ces droits leur ont été refusés pendant de nombreuses années, les pratiques juridiques et/ou sociales ont contribué à les marginaliser. Leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels fondamentaux ont été bafoués comme le droit à l'égalité devant la justice, le droit à la non-discrimination, à la non-violence et au non-harcèlement ; le droit de se rassembler et de se déplacer librement ; le droit de travailler, d'avoir une vie privée ; le droit à la sécurité sociale, le droit de participer à la vie culturelle. En 2006, vingt-neuf expertes et experts provenant de 25 pays ont adopté les *Principes de Jogjakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.* Ces principes abordent plusieurs instruments internationaux des droits humains et leur application aux droits LGBTI. Les principes expliquent, au moyen d'une liste de recommandations, comment les États devraient mettre en application les normes des droits humains pour les personnes LGBTI.

ÉQUIPE 6 – Certains mythes au sujet de l'homosexualité

« L'homosexualité vient d'une aversion de l'autre sexe »

Certaines personnes affirment que des relations de couple désastreuses poussent les femmes à devenir lesbiennes et que les abus sexuels durant l'enfance poussent les hommes à devenir gais. Le désir pour une personne du même sexe est ce qui détermine l'orientation sexuelle d'une personne, qu'elle ait été victime ou non d'abus ou malheureuse dans ses relations. Par exemple, une femme victime de viol ne devient pas forcément lesbienne.

« Les enfants de parents homosexuels deviennent homosexuels »

La plupart des homosexuels ont des parents hétérosexuels. Les recherches démontrent que les enfants de couples de même sexe n'ont pas plus tendance à devenir homosexuels que les enfants de couples hétérosexuels ou à avoir des problèmes d'identité sexuelle.

« Les lesbiennes sont des garçons manqués. Les hommes gais sont flamboyants et efféminés »

Associer, en général, les lesbiennes à des comportements masculins et les hommes gais à des manières flamboyantes et efféminées est injustifiée. Un homme efféminé peut être hétérosexuel et une femme féminine peut être lesbienne. L'expression de genre ne devrait pas être confondue avec l'orientation sexuelle.

« Les blancs sont à l'origine de l'homosexualité »

Ce mythe [...] suppose que l'homosexualité existe seulement dans la culture occidentale. Toutefois, des recherches poussées démontrent que l'homosexualité existe dans la plupart des sociétés. C'est la reconnaissance publique de l'identité gaie, et non de l'homosexualité, qui est issue de la société occidentale d'aujourd'hui.

Références :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2007. De l'égalité juridique à l'égalité sociale, Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie. Montréal : CDPDJ.

Equitas, 2008. *Equality for Women: Handbook for NHRI's on Economic, Social and Cultural Rights.* Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains.

Equitas, 2011. *Programme international de formation aux droits humains.* Montréal : Equitas- Centre international d'éducation aux droits humains.

Gouvernement du Québec, http://luttehomophobie.gouv.qc.ca/

Protection Internationale, 2010. *Protection Manual for LGBTI Defenders* [e-book] Disponible via : <http://protectioninternational.org/wp-content/uploads/2012/04/LGBTI_PMD_2nd_Ed_English.pdf> [Consulté 1er mars 2013].

Principes de Jogjakarta 2006. [en ligne] Disponible via : <www.yogyakartaprinciples.org> [Consulté 10 juillet 2012].

Intersex Society of North America: http://www.isna.org/faq/what_is_intersex

Définitions d'une culture des droits humains

Unité 2 Activité 1

1. « L'un des principaux objectifs de la campagne mondiale est donc de bâtir une culture universelle des droits humains, une culture qui reconnaît clairement que les droits de l'homme sont inhérents à la personne humaine sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine naturelle ou sociale, de statut économique, héréditaire ou autre (p. 23). »

   Référence: Extrait de la Campagne mondiale d'information sur les droits de l'homme (UN document E/CN.4/1989/21)

2. « Une culture des droits humains est la pratique et la réalisation actives d'un ensemble fondamental de valeurs partagées sur le mode de vie développé au cours d'une certaine période de temps. Ce mode de vie s'inspire des normes des droits humains qui sont mises en pratique. Dans tout ce que l'on fait, il faut rechercher le dynamisme – en ce qui concerne les nouvelles tendances dans la culture des droits humains, l'analyse critique et l'autocritique sont très importantes. »

   Référence :Mario Gomez, professeur de droit, Université de Colombo (Sri Lanka)

3. « Une culture des droits humains est une culture dans laquelle on ne considère pas que les gens appartiennent à une personne, ou à une entité, autre qu'eux-mêmes. Ceci s'applique d'habitude aux structures familiales (...). On ne considère pas non plus dans une telle culture que les gens appartiennent à l'État, ou à l'idéologie à laquelle l'État adhère, voire se voue (...). Dans une culture des droits humains, personne ne devrait être utilisé pour atteindre les fins d'une autre personne ou de l'État sans son consentement volontaire et informé (...). »

   Référence :Bernie Weintraub, Facing History and Ourselves (États Unis), extrait de la discussion de la liste de diffusion de l'Association de l'éducation aux droits humains portant sur la définition de la culture des droits humains

4. « L'expression "culture des droits humains" cherche à développer une prise de conscience et une compassion pour les droits inaliénables de tous les êtres humains. Une telle prise de conscience par les communautés dans le monde entier permettra d'avoir un cadre de réflexion universel qui influencera nos décisions législatives, politiques et morales. »

   Référence :Donna Habsha, Université de Windsor (Canada), extrait de la discussion de la liste de diffusion de l'Association de l'éducation aux droits humains portant sur la définition de la culture des droits humains

5. « Une culture des droits humains est une culture dans laquelle nous n'avons ni peurs ni besoins. Ces libertés [suivent] un code très précis dicté par les normes et les règles traduites en lois au point de vue international et national (...). Une culture des droits humains, telle qu'elle est définie par les nombreuses normes et règles, est un mode de vie politique, moral et légal, un mode de vie guidé par le cadre des droits humains. »

Référence :Shulamith Koenig, People's Movement for Human Rights Education (PDHRE), extrait de la discussion de la liste de diffusion de l'Association de l'éducation aux droits humains portant sur la définition de la culture des droits humains

6. Pour qu'il y ait « culture universelle des droits humains », il faut que les habitants du monde entier apprennent cette « langue commune de l'humanité » et qu'ils l'utilisent dans leur vie quotidienne. L'appel d'Eleonore Roosevelt à promouvoir la connaissance de la Déclaration universelle des droits de l'homme est toujours d'actualité des dizaines d'années après son lancement :

   « Où, après tout, les droits universels commencent-ils ? Dans de petits endroits, près de chez nous (…). Si ces droits ne signifient rien ici, ils ne signifient rien autre part. Si les citoyens avertis n'agissent pas pour les faire respecter près de chez nous, c'est en vain que nous attendrons que des progrès se fassent dans le reste du monde. »

   Mais, pour faire respecter ces droits, de tels citoyens avertis doivent d'abord les connaître. « Les progrès dans le reste du monde » doivent justement commencer par une éducation en droits de l'homme dans « ces petits endroits, près de chez nous ».

   Référence :Flowers, N. (Ed.), Human Rights Resource Centre, Topic Book 4: Human Rights Education Handbook.: University of Minnesota Accessible en ligne : www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hrhandbook/toc.html. 2002

7. « [A]ujourd'hui, l'indignation du public quant aux [violations ou] aux injustices, semble tellement évidente qu'aucun gouvernement n'oserait proclamer qu'il s'oppose aux droits humains. Le chemin est donc ouvert au développement de ce que l'on connaît maintenant sous le nom de "culture des droits humains ».

   « Une telle culture est ce que j'appelle « une sensibilisation vécue » aux principes des droits humains et particulièrement à la Déclaration universelle, mais aussi à ce qui en a découlé. »

   La DUDH repose sur quatre notions cruciales :

   - La dignité humaine – article 1 ;
   - Les droits négatifs – articles 2-21 : responsabilité des gouvernements de ne pas interférer avec les libertés civiles fondamentales et, surtout, avec les droits civils et politiques ;
   - Les droits positifs – Essentiellement les articles 22-27 : responsabilité des gouvernements d'intervenir en faveur des droits élémentaires et d'en assurer le respect grâce à des mesures de promotion et de protection ;

- Les droits solidaires – articles 28-30 : Répondre aux droits au développement, à l'auto-détermination, à la justice sociale, à la paix, etc.

Référence :Wronka. Creating a Human Rights Culture Implications for Peace, Peace and Conflict Studies, V 2 N 1, juin 1995.

Définitions de l'éducation aux droits humains

Unité 3 Activité 1

1. Définition de l'ÉDH

De manière simplifiée, l'éducation aux droits de l'homme (EDH) est tout apprentissage qui fait acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires dans le domaine des droits de l'homme. C'est un processus de responsabilisation qui commence par l'individu, puis qui englobe l'ensemble de la communauté.

Le plan d'action des Nations Unies pour la seconde phase (2010-2014) du Programme mondial d'éducation dans le domaine des droits de l'homme fournit une définition plus complète de l'EDH qui inclut les différents éléments et dispositions relatifs à l'EDH convenus par la communauté internationale. L'éducation aux droits de l'homme est assimilée aux efforts d'apprentissage, d'éducation, de formation et d'information ayant pour objectif de construire une culture universelle des droits de l'homme. Elle concerne non seulement l'apprentissage relatif aux droits de l'homme et les mécanismes qui les protège, mais aussi l'acquisition ou le renforcement des compétences nécessaires pour appliquer les droits de homme de façon pratique dans la vie quotidienne, le développement des valeurs, attitudes et comportements qui font respecter les droits de l'homme et les mesures permettant de défendre et de promouvoir les droits de l'homme3.

L'éducation aux droits de l'homme a pour objectif de faire comprendre que transformer les droits de l'homme en réalité est une responsabilité qui incombe à chaque communauté humaine et à l'ensemble de la société. À cet égard, elle contribue à la prévention à long terme des violations des droits de l'homme et des conflits violents, à la promotion de l'égalité et du développement durable, ainsi qu'au renforcement de la participation aux processus décisionnels des systèmes démocratiques.

L'objectif de l'éducation aux droits de l'homme est de renforcer la capacité des hauts fonctionnaires et des institutions à remplir leurs obligations en matière de respect, de protection et de réalisation des droits de l'homme des personnes relevant de leur juridiction. L'éducation aux droits de l'homme a également pour objectif de donner aux personnes (c'est-à-dire aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons) ainsi qu'à leurs communautés les moyens d'avoir un point de vue critique sur leurs problèmes en matière de droits de l'homme et de rechercher des solutions qui soient conformes aux valeurs et normes des droits de l'homme. Grâce à l'EDH, les institutions gouvernementales et les personnes sont donc en mesure de devenir les acteurs d'un changement social visant à une réalisation plus efficace des droits de l'homme. Le changement envisagé impliquerait, entre autres choses, des modifications relatives aux structures sociales, attitudes, convictions, points de vue, valeurs, libertés et droits, à la qualité de l'éducation et à l'efficacité de la gouvernance5. L'égalité entre les hommes et les femmes ou égalité entre les sexes est également un élément fondamental du changement social que l'EDH doit chercher à réaliser.

Référence: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains et Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. 2010. Évaluer les activités de formation aux droits de

l'homme : Manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme. Genève : HCNUDH, pp. 9-10.

Introduction

« La Conférence mondiale sur les droits de l'homme estime que l'éducation, la formation et l'information en la matière sont indispensables à l'instauration et à la promotion de relations intercommunautaires stables et harmonieuses, ainsi qu'à la promotion de la compréhension mutuelle, de la tolérance et de la paix. » (Déclaration et Programme d'action de Vienne, par. 78).

Cadre et définition de l'éducation aux droits humains

La communauté internationale a progressivement exprimé un consensus que l'éducation aux droits de l'homme facilite considérablement la réalisation des droits de l'homme. L'éducation dans ce domaine vise à établir la part de responsabilité qui revient à chacun de faire des droits de l'homme une réalité autour de soi et dans la société de façon générale. En ce sens, elle contribue à prévenir à long terme les violations des droits de l'homme et les conflits, à promouvoir l'égalité et le développement durable et à renforcer la participation des populations à la prise de décision dans le cadre d'un système démocratique, comme exposé dans la résolution 2004/71 de la Commission des droits de l'homme.

Des dispositions concernant l'éducation aux droits de l'homme figurent dans de nombreux instruments internationaux, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 26), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 13), la Convention relative aux droits de l'enfant (art. 29), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 10), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 7), la Déclaration et le Programme d'action de Vienne (partie I, par. 33 et 34, et partie II, par. 78 à 82), la Déclaration et le Programme d'action de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue à Durban (Afrique du Sud) en 2001 (Déclaration, par. 95 à 97, et Programme d'action, par. 129 à 139) ainsi que la Déclaration de l'ONU sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme.

À partir des éléments de définition arrêtés par la communauté internationale dans les instruments susmentionnés, on peut définir l'éducation aux droits de l'homme comme l'ensemble des activités d'éducation, de formation et d'information visant à inculquer une culture universelle des droits de l'homme faite de connaissances, d'aptitudes et de comportements de nature :

- À renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- À assurer le développement du sens de la dignité et le plein épanouissement de la personnalité humaine ;

- À favoriser la compréhension, la tolérance, l'égalité des sexes et l'amitié entre toutes les nations, les peuples autochtones et les groupes raciaux, nationaux, ethniques, religieux et linguistiques ;
- À aider tous les êtres humains à participer utilement au fonctionnement d'une société libre et démocratique fondée sur les principes du droit ;
- À consolider et à maintenir la paix ;
- À promouvoir un développement durable et une justice sociale centrés sur l'homme.

Référence : Assemblé générale des Nations Unies. Plan d'action pour la première phase (2005-2007) du Programme mondial en faveur de l'éducation aux droits de l'homme. Accessible en ligne : http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/appeal/human_rights/plan_of_action.pdf.

Courant 4
Trouver un terrain d’entente

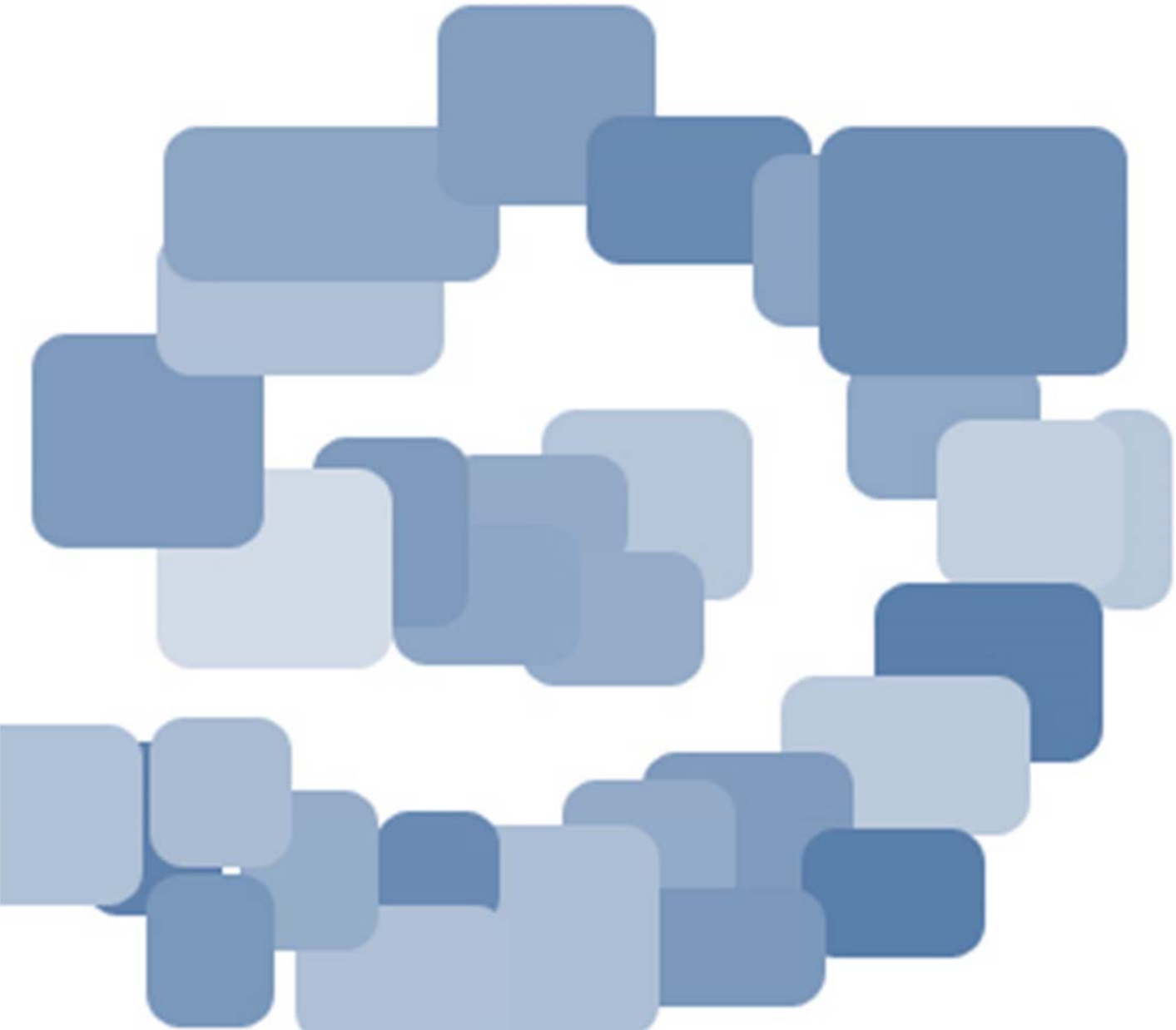


Table des matières

Au sujet du Courant 4 4-5

Objectifs 4-7

Unité 1 Réseaux d'affinités et barrières des différences – Examiner nos propres conceptions des droits humains 4-9

Activité 1 Construire des réseaux d'affinités 4-13

Activité 2 Déconstruire le réseau 4-18

Unité 2 La dignité humaine 4-21

Activité 1 Convictions personnelles et discrimination 4-22

Activité 2 L'histoire de la rivière fatale 4-25

Activité 3 Préparation de la présentation « Explorer l'universalité des droits humains » 4-35

Activité 4 Présentation en séance plénière « Explorer l'universalité des droits humains » 4-37

Activité 5 Retour sur la présentation « Explorer l'universalité des droits humains » 4-41

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion 4-44

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques 4-45

L'art du tableau à feuilles mobiles 4-46

Mini étude de cas 4-49

Au sujet du Courant 4

🕒 1 ½ journée

Il est fondamental de reconnaître que notre propre conception des droits humains se fonde sur nos systèmes de valeurs personnels, eux-mêmes reflets de la culture et de la région d'où nous venons, ainsi que de notre appartenance à différentes catégories identitaires comme le sexe, la classe sociale, la religion et la situation familiale.

Si nous n'en prenons pas conscience, nous risquons de présumer parler au nom de tous et chacun, et ainsi enfreindre les droits des personnes que nous cherchons à défendre. Si nous ne sommes pas conscients jusqu'à quel point la diversité peut influencer les relations humaines, nous ne pourrons en mesurer toute la richesse ni faire face aux problèmes qu'elle peut générer.

C'est uniquement en reconnaissant nos différences que nous pourrons trouver un terrain d'entente et travailler ensemble pour les droits humains. C'est uniquement lorsque nous percevrons la dignité humaine comme fondement de tous les droits humains que nous appréhenderons pleinement leur universalité et leur interdépendance.

Objectifs

À la fin du Courant 4, les participantes et participants devraient pouvoir :

- Décrire la manière dont les valeurs personnelles et les croyances profondément ancrées sur le « bien et le mal » influencent les actions et les réactions de chacun ;
- Tenir compte du lien entre l'identité d'une personne, ses perspectives par rapport aux droits humains et son expérience en tant qu'éducatrice ou éducateur en droits humains ;
- Expliquer le concept de l'universalité des droits humains ;
- Identifier des stratégies efficaces d'éducation aux droits humains pour promouvoir l'universalité des droits humains dans leur travail.

Mise en pratique d'une approche participative : Stratégies et techniques

- L'art du tableau à feuilles mobiles
- La mini étude de cas

Unité 1 Réseaux d'affinités et barrières des différences – Examiner nos propres conceptions des droits humains

Les activités prévues dans cette unité permettront aux participantes et participants de faire davantage connaissance. Ils commenceront ainsi à cerner leurs différences culturelles, cachées ou visibles, et à reconnaître en quoi la diversité peut influencer les interactions humaines.

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Construire des réseaux d'affinités

Introduction

À l'intérieur de n'importe quel groupe, il existe autant de différences cachées que de diversités visibles. Peu importe si les différences sont importantes ou minimes, elles devraient être perçues comme des atouts et non comme des obstacles. Connaître les caractéristiques qui nous différencient les uns des autres nous oblige à prendre conscience de cette importante dimension cachée. L'activité portant sur le réseau d'affinités nous permet de connaître les différents aspects de notre personnalité et de celle des autres, tout en explorant les moyens d'exploiter cette diversité de manière productive. L'activité incite également les participantes et participants à analyser comment leurs cercles d'identité peuvent influencer leurs perspectives ou leurs actions dans différentes situations.

Les sujets abordés ici sont prévus pour alimenter des discussions de fond. Aidez les équipes à suivre à peu près le même rythme. Lorsque vous présenterez l'activité, indiquez clairement la durée allouée à chaque étape. Rappelez l'heure à intervalles réguliers (ex. : « Il vous reste cinq minutes pour terminer cette partie de l'activité. »). Indiquez aux participantes et participants qu'ils pourront continuer à discuter entre eux lors des pauses.

Étape A (Réseau personnel d'affinités, 10 min)

1. Passez en revue les instructions avec les participantes et participants.
2. Demandez-leur de décrire leur réseau personnel d'affinités. Rappelez-leur qu'ils peuvent ajouter autant de cercles qu'ils le désirent. À titre d'exemple, présentez un modèle de votre réseau d'affinité sur une grande feuille mobile.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)

Étape B (Réseau d'affinités de quatre personnes, 20 min)

1. Formez des équipes de quatre et passez les instructions en revue avec les participantes et participants.
2. Insistez sur la richesse que représente la diversité du groupe et sur le fait que la diversité peut avoir des effets positifs et négatifs.
3. Expliquez-leur que lorsque des membres d'une même équipe ont un même cercle d'affinités en commun, ils doivent inscrire leur nom dans le cercle de ces personnes. Les participantes et participants doivent déterminer s'ils donnent la même signification à la catégorie qu'ils partagent (p. ex., est-ce que la catégorie « juriste » ou « musulman » signifie-t-elle la même chose pour tous les membres et celles et ceux qui s'y identifient ?). Donnez-leur un peu de temps pour en discuter. Les participantes et participants ajusteront leurs catégories pour qu'elles cadrent avec celles des autres (p. ex., une femme qui se dit « féministe » pourra accepter de voir la catégorie « militante » entrer dans sa définition).

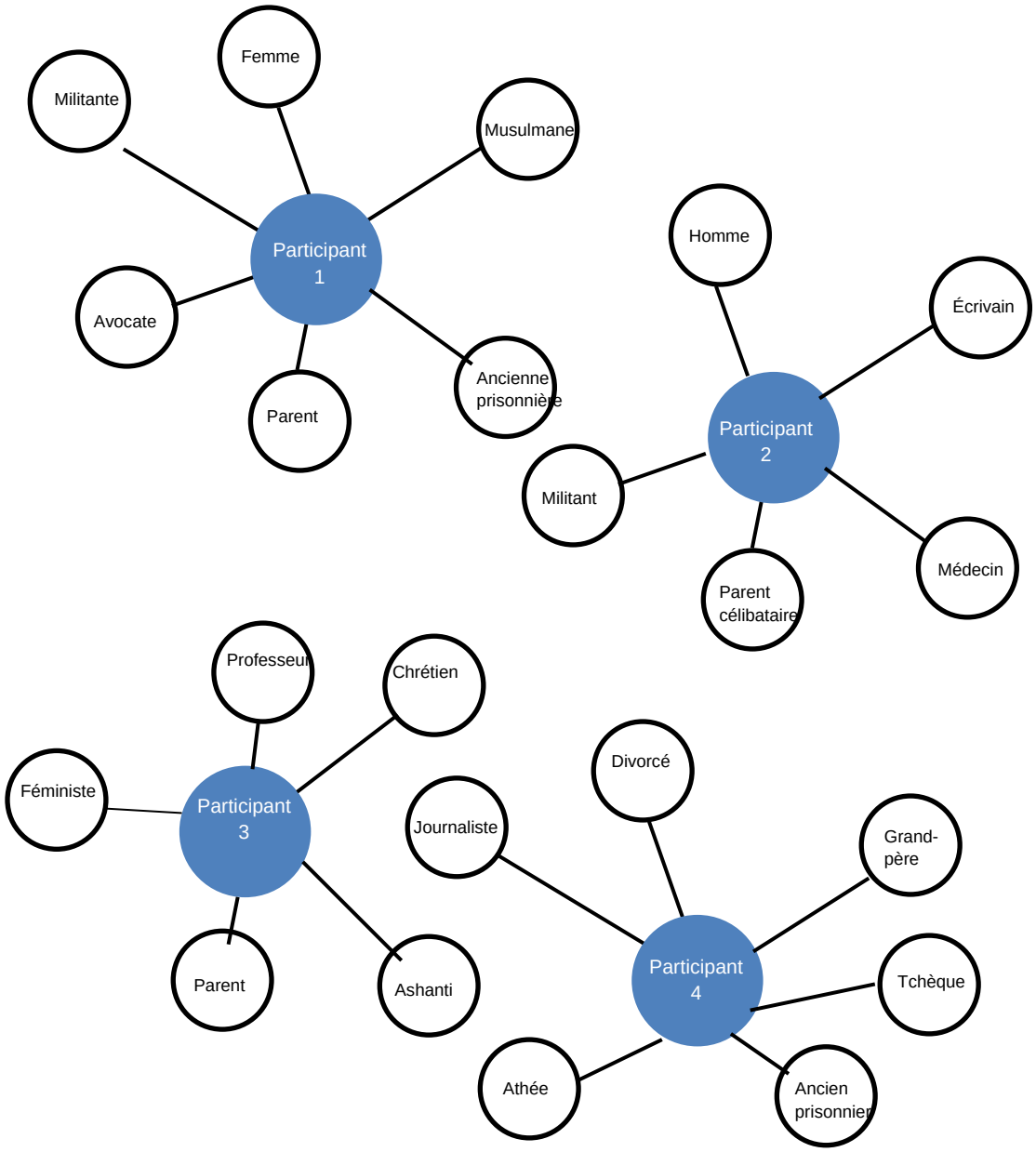
Exemple : Diagramme d'un réseau d'affinités de quatre personnes

Note : Cet exemple n'apparaît que dans le manuel de l'animatrice ou de l'animateur.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)



Infos Animatrice/Animateur

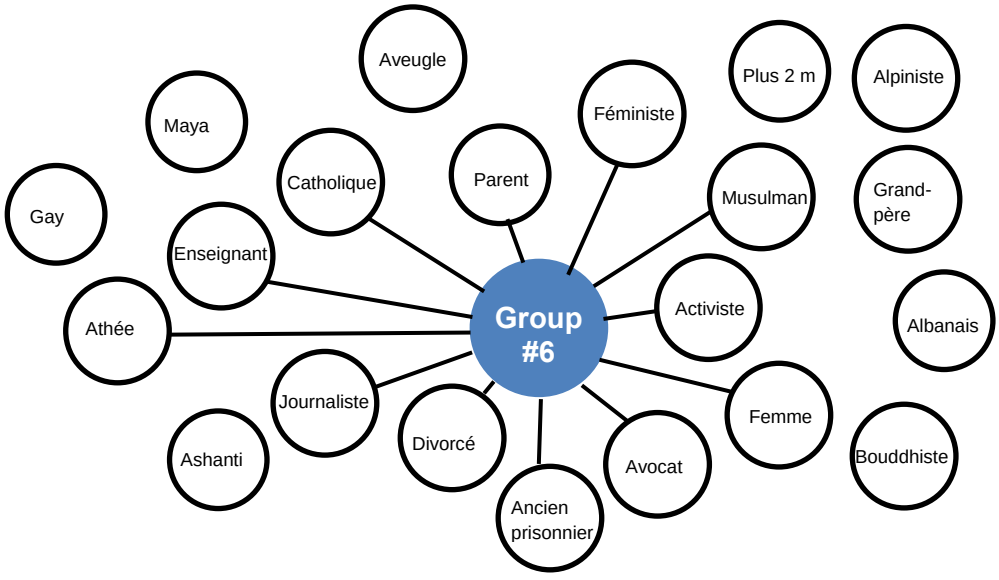
Instructions pour l'activité 1 (suite)

Étape C (Réseau d'affinités de l'ensemble du groupe, 30 min)

1. Revenez en groupe.
2. Expliquez aux participantes et participants qu'ils exploreront les similarités et les différences qu'ils ont découvertes en bâtissant le réseau d'affinités de tout le groupe.
3. Sur le grand tableau à feuilles mobiles, dessinez un diagramme (voir exemple ci-après). Inscrivez le nom du groupe au centre.
4. À mesure que vous abordez chaque question, remplissez le diagramme tel qu'indiqué après. Posez la première question à une équipe de quatre.

Questions :

- **Quelles sont les catégories les plus communes entre les membres de votre équipe ?** Dessinez des cercles avec le nom de ces « catégories » près du centre, en laissant beaucoup de place dans chaque cercle pour en ajouter d'autres.
- **Y a-t-il des membres d'autres équipes qui appartiennent aussi à ces catégories les plus représentées ?**
- **Invitez-les à lever la main et à dire leur nom que vous inscrirez sous chaque catégorie ou demandez-leur de l'inscrire eux-mêmes.**
- **Y a-t-il des catégories avec seulement deux noms ?** Là encore, inscrivez les noms de ces catégorise dans des cercles, cette fois plus loin du centre, et demandez si d'autres personnes appartiennent à ces catégories « mineures ».
- **Aimeriez-vous mentionner une catégorie à laquelle vous seul appartenez ?** S'il y a des réponses, ajoutez de nouveaux cercles en périphérie du tableau, sans les relier par des lignes. Demandez à nouveau si quelqu'un appartient à l'une ou l'autre de ces catégories et inscrivez leur nom, le cas échéant.



Activité 1 Construire des réseaux d'affinités

🕒 1 h 🕮 Page 4-9

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, vous déterminerez individuellement à quels groupes vous vous identifiez.

Puis, à l'**étape B**, vous comparerez vos résultats dans une équipe de quatre personnes.

Vous reprendrez cet exercice à l'**étape C** avec l'ensemble du groupe.

10 min Étape A Travail individuel (Réseau personnel d'affinités)

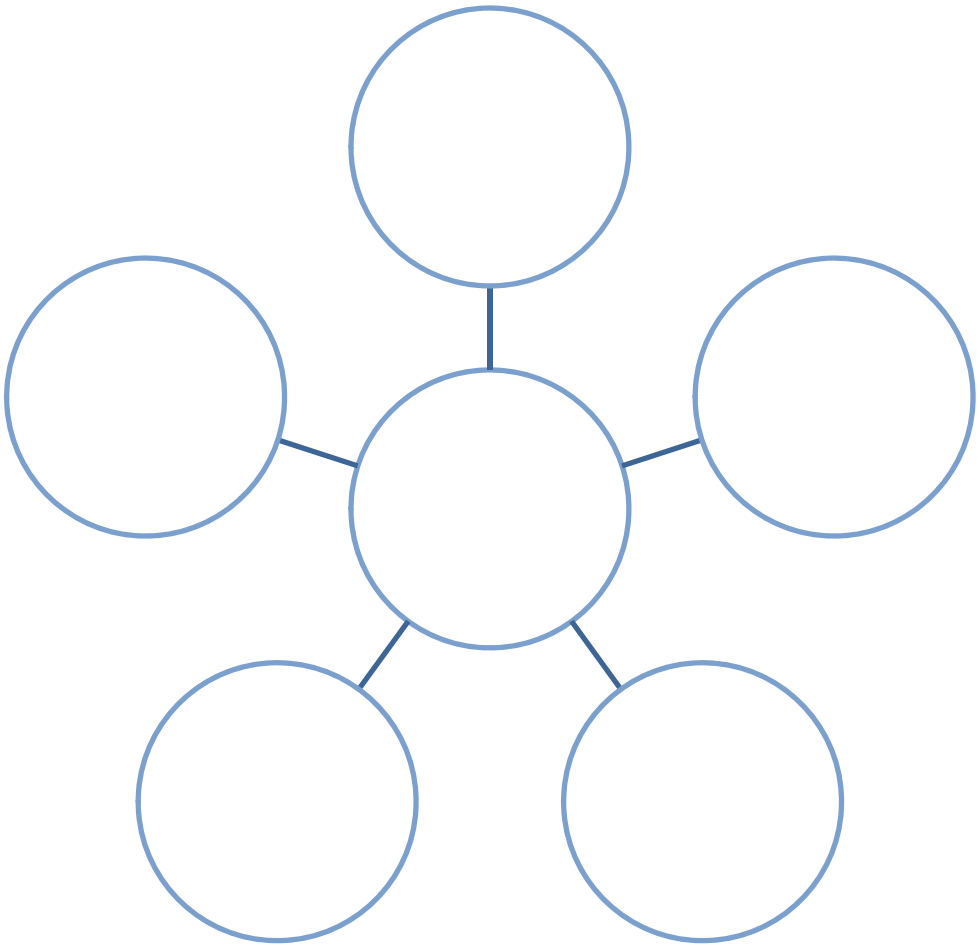
🕮Page 4-9

Vous construirez votre propre réseau d'affinités en utilisant le diagramme à la page suivante.

Inscrivez d'abord votre nom dans le cercle central.

Ensuite, indiquez dans les petits cercles le nom de cinq groupes auxquels vous vous identifiez personnellement. Consultez la liste qui accompagne le diagramme pour vous aider. Vous pouvez ajouter d'autres cercles si vous le désirez.

Réseau personnel d'affinités



4

Exemples de groupes d'affinités :		
religion	appartenance raciale	origine ethnique
apparence physique	lieu de travail	affiliation politique
sexe (masculin/féminin)	passe-temps favori	statut social
travail communautaire	amitié	rôle familial
croyance/idéologie	état de santé	profession/métier
lieu de résidence	âge	voisinage/communauté
éducation	orientation sexuelle	expérience personnelle

Référence : Style, Emily J. « In Our Own Hands: Diversity Literacy. » The New Jersey Project Journal, 1995. Adapté avec autorisation.

20 min Étape B Travail en équipe (Réseau d'affinités de quatre personnes)

Page 4-11

À tour de rôle, décrivez votre réseau d'affinités aux membres de votre équipe. Les questions ci-après vous aideront :

- Avez-vous déjà été très fier d'appartenir à un certain groupe (cercle) ?
- Vous êtes-vous déjà senti marginalisé ou discriminé parce que vous apparteniez à un certain groupe (cercle) ?
- Vous êtes-vous déjà senti à la fois fier et discriminé parce que vous apparteniez à l'un des ces groupes?
- Qu'est-ce que vous n'aimeriez jamais entendre dire au sujet de l'un de vos groupes d'appartenance?
- Certains facteurs propres à votre société ou qui vous sont propres peuvent-ils vous pousser à discriminer les autres? Jusqu'à quel point contrôlez-vous ces facteurs? Jusqu'à quel point sont-ils ancrés dans la société?
- Pour modifier un comportement discriminatoire dans la société ou chez les individus, par exemple envers les personnes LGBTI, que doit-il se passer?
- Partagez-vous un cercle similaire avec des membres de votre équipe ? Si oui, inscrivez votre nom dans le cercle correspondant.

Assurez-vous que la compréhension de la catégorie que vous avez en commun est la même pour tout le monde.

Vous pouvez aussi modifier le nom d'un groupe que vous avez en commun.

Le fait de partager vos sentiments à l'égard d'un ou plusieurs groupes avec lesquels vous n'avez aucune affinité peut vous aider à clarifier certains de vos préjugés à leur égard.

30 min Étape C Discussion avec l'ensemble du groupe (Réseau d'affinités du groupe) Page 4-12

Avec votre animatrice ou animateur, vous examinerez maintenant les similitudes et les différences que vous avez découvertes en construisant le diagramme du réseau d'affinités de l'ensemble du groupe

Vous répondrez aux questions ci-après :

- Quelles sont les catégories les plus communes entre les membres de votre équipe de quatre ?
- Des membres des autres équipes appartiennent-ils également aux catégories les plus représentées ?
- Y a-t-il des catégories avec seulement deux noms ?
- Aimeriez-vous mentionner une catégorie à laquelle vous seul appartenez ?

Pour en savoir plus…

Identités personnelles et notre expérience des droits humains **Page 4-12**

« On peut se prévaloir de plus d'une identité. Dans le cadre d'une étude sur l'identité personnelle et professionnelle d'enseignantes et d'enseignants britanniques de la communauté noire et de groupes ethniques minoritaires, une personne s'est présentée comme musulmane, plus précisément comme femme musulmane. Elle évoque aussi comment le fait d'être bilingue a marqué son enfance en Grande-Bretagne. Elle met parfois l'accent sur son rôle de mère. À d'autres moments, elle explique ce que cela signifie pour elle d'occuper un poste de gestion dans le domaine de l'éducation. Malgré leur opposition apparente, ces divers rôles – ces identités – ne sont pas mutuellement exclusifs. Il ne s'agit pas d'être « ceci ou cela », mais bien d'être « à la fois ceci et cela ».

Il faut être sûr de son identité pour pouvoir soutenir les autres. Cela exige le développement de certaines valeurs, compétences et aptitudes, dont l'écoute et l'empathie. Si l'on reconnaît que les gens peuvent développer plus d'une identité et que l'un des buts de l'éducation est d'aider à faire des choix au sujet de l'identité, il faut alors reconnaître que les identités multiples constituent la norme plutôt que l'exception. Il faut être sûr de sa propre identité pour pouvoir célébrer tous les groupes auxquels on peut s'associer.

Il existe un lien étroit entre l'identité et l'apprentissage des droits humains et de la citoyenneté. [Nous] ne pourrons pas travailler de manière efficace à la promotion des

►►►

►►► Pour en savoir plus… Identités personnelles

droits humains et de la justice sociale dans les écoles si nous ignorons les principes de base relatifs aux droits humains. Cette connaissance [nous] donne un point de départ pour enseigner la justice et l'égalité sans ébranler les identités de [nos] étudiants. » De plus, l'ÉDH promeut des valeurs qui appellent au respect de la diversité et de l'inclusivité, peu importe les identités personnelles.

Identité sexuelle, rôles sexuels et orientation sexuelle

Le genre est un des aspects les plus fondamentaux et les plus transversaux de l'identité d'un individu. Par genre, on entend une série de rôles et de responsabilités assignés à chacun des sexes et qui, traditionnellement, n'incluent que les catégories biologiques mâle et femelle. Parce que l'identité sexuelle est dévolue par la société aux hommes et aux femmes, elle est culturelle, fluide et évolue au fil du temps. Pour les mêmes raisons, **l'identité sexuelle** n'est pas restreinte par la bivalence homme-femme. Il s'agit plutôt d'un **continuum** qui s'exprime par toute une gamme d'expressions.

L'identité sexuelle s'exprime par certains styles de comportements et d'expressions – comme le langage du corps, l'habillement, les intérêts, les façons de déambuler, de se coiffer, etc. – dont l'ensemble constitue un **rôle sexuel**. L'identité sexuelle est liée au rôle sexuel mais elle en diffère. Par exemple, une personne identifiée en tant que femme peut se coiffer d'une façon typiquement masculine.

L'orientation sexuelle se rapporte à la préférence d'une personne quant à l'attraction romantique – soit vers des personnes du même sexe ou de sexe différent, les deux ou aucun. Tout comme l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle est une dimension fondamentale de l'identité personnelle.

Ensemble, l'identité sexuelle, les rôles sexuels et l'orientation sexuelle constituent les éléments clés de l'identité fondamentale d'une personne. Ce sont des facettes à la fois indépendantes et interreliées et elles jouent une part importante dans l'expérience qu'a une personne des droits humains. Ces dimensions fondamentales de l'identité étant complexes et habituellement mal comprises, elles deviennent souvent la cause de la discrimination, de la marginalisation, de l'exclusion et de la violation des droits humains fondamentaux. Face à cette réalité, il est important de voir la valeur de la diversité et de favoriser des espaces **inclusifs** où les droits de toutes les personnes sont respectés, peu importe leur identité.

Références : Osler, Audrey et Hugh Starkey. Teacher Education and Human Rights, Londres, David Fulton, 1996.

Butler, D. et al. (2011). The Gender Spectrum: What Educators Need to Know. Pride Education Network.

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Déconstruire le réseau

1. Lisez les instructions avec les participantes et participants.
2. Durant la discussion, ramenez-les à la liste de groupes proposés qui accompagnait le réseau personnel d'affinités.
3. Assurez-vous de prendre au moins 5 minutes à la fin de la discussion pour consulter l'encadré « Identités personnelles » avec eux. Demandez-leur de réfléchir à la façon dont leur propre identité, telle que représentée dans le réseau d'affinités, influence leur travail en matière de droits humains.

Activité 2 Déconstruire le réseau

🕒 45 min 🕮 Page 4-14

Discussion avec l'ensemble du groupe

En réfléchissant au déroulement de l'activité, examinez le réseau créé par votre équipe et répondez à quelques-unes des questions ci-après.

Mettre en pratique une approche participative
L'art du tableau à feuilles mobiles (p. 4-36)

- Les résultats de cette activité vous ont-ils surpris? Étiez-vous mal à l'aise ou déçu de vous retrouver dans un « groupe commun » ou dans un « groupe unique » ?
- Le sexe et l'orientation sexuelle faisaient-ils partie des groupes d'identité choisis?
- Les femmes se sont-elles identifiées en tant que femmes, mères, féministes et militantes des droits de la femme? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Certains membres se sont-ils identifiés à des groupes dominants dans leur société ? Pourquoi ou pourquoi pas?
- A-t-on mentionné des identités qui ne correspondaient pas aux catégories traditionnelles ou standards qui décrivent différents groupes (p. ex., personnes métissées, transgenres, de croyances religieuses non traditionnelles)?
- Pourquoi nous identifions-nous à certains groupes et non à d'autres ? Avons-nous tendance à nous identifier à des groupes non marginaux ?

- Pouvez-vous tirer des conclusions sur les membres de cette équipe à partir de cette activité?
- Quels seraient les avantages et désavantages du PIFDH si la plupart des participantes et participants appartenaient aux mêmes groupes? S'il n'y avait que deux ou trois noms dans la plupart des groupes?
- Comment votre identité s'exprime-t-elle dans votre rôle d'éducatrice ou d'éducateur en droits humains ?
- Selon vous, avez-vous la responsabilité d'inclure toutes les identités dans votre travail d'ÉDH ? Pourquoi ou pourquoi pas?

Fin de l'activité ■

Unité 2 La dignité humaine

Les activités et les discussions prévues dans cette unité aideront les participantes et participants à dégager quelles sont leurs valeurs personnelles et culturelles et à les analyser sous l'angle du concept de dignité humaine.

Infos Animatrice/Animateur

Instruction pour l'activité 1 Convictions personnelles et discrimination

Le but de cette activité est d'amener les participantes et participants à réfléchir sur la façon dont nos valeurs et convictions personnelles peuvent influer sur nos attitudes à l'égard de certaines problématiques ou certains groupes de personnes. Mentionnez-leur que le point central de cette activité est l'égalité hommes-femmes et qu'il s'agit d'une question complexe qui touche toutes les régions du monde. Rappelez-leur que le genre est une construction sociale et que les rôles et responsabilités attribués aux hommes et aux femmes changent au fil du temps (voir l'encadré **Pour en savoir plus…**à la page 4-16 (Man. Part. 4-12).

Étape A (5 min)

Demandez aux participantes et participants de remplir le tableau des énoncés sur l'attitude personnelle à l'égard de l'égalité hommes-femmes. Rappelez-leur d'être spontanés, sans trop réfléchir à la réponse.

Étape B (40 min)

1. Expliquez aux participantes et participants que les énoncés traitent des sujets ci-après:

- les droits des femmes
- l'égalité hommes-femmes (actions, attitudes et suppositions qui promeuvent des chances égales pour les hommes et les femmes)

2. Animez une discussion en abordant les énoncés l'un après l'autre.
3. Demandez aux participantes et participants de réfléchir sur ce que leurs réponses révèlent de leur conception personnelle des droits humains et de l'égalité femmes-hommes.

REMARQUE : Il faut bien expliquer que les réponses reflètent les convictions personnelles des membres du groupe et qu'il faut donc les respecter.

Activité 1 Convictions personnelles et discrimination

45 min Page 4-15

L'activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous réagirez à divers énoncés sur des attitudes personnelles à l'égard de l'égalité femmes-hommes.

Puis, à l'**étape B**, vous discuterez de vos réponses avec le groupe.

5 min Étape A Travail individuel Page 4-15

Remplissez le tableau à la page suivante selon les instructions. Rappelez-vous qu'il faut noter une réponse spontanée, sans prendre le temps de trop réfléchir.

40 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe Page 4-15

L'animatrice ou l'animateur passera en revue chacun des énoncés avec le groupe. Réfléchissez sur ce que vos réactions révèlent de votre conception personnelle des droits humains et de l'égalité femmes-hommes.

Énoncés sur l'attitude personnelle à l'égard de l'égalité femmes-hommes

Page 4-16

Les énoncés ci-après reflètent des points de vue à l'égard de l'égalité femmes-hommes. Lisez chaque énoncé et cochez si vous êtes en accord ou en désaccord avec celui-ci. Puis, expliquez brièvement votre réponse dans la colonne réservée aux commentaires. La meilleure façon de déterminer ce que vous ressentez est de vous baser sur votre réaction spontanée.

Énoncés	Accord	Désaccord	Commentaires
a. Seules les femmes sont victimes de discrimination en raison de leur sexe.			
b. En temps de guerre, il devrait être permis aux femmes soldates de combattre aux côtés des hommes sur la ligne de front.			
c. Le flirt au travail n'est pas une forme de harcèlement sexuel. C'est la nature humaine.			
d. Les femmes en politique ne reçoivent pas la même attention médiatique que les hommes.			
e. Les femmes sont aussi capables que les hommes de gérer un commerce.			
f. Les rôles des femmes et des hommes sont enracinés dans des décennies d'évolution culturelle et ce n'est pas le rôle d'une personne n'appartenant pas à une culture donnée d'essayer de changer cette réalité			
g. Dans les pays où la loi permet aux hommes d'avoir plus d'une épouse, les femmes devraient aussi avoir le droit d'avoir plus d'un époux.			
h. La réalisation de l'égalité hommes-femmes revient tant aux hommes qu'aux femmes.			
i. Les femmes avec un handicap et les hommes avec un handicap font face aux mêmes défis pour obtenir un emploi.			
j. Comme ce sont principalement les hommes qui subviennent aux besoins de leur famille, ils devraient avoir priorité d'embauche en temps de crise économique.			
k. Les gouvernements responsables devraient offrir aux jeunes adolescentes une éducation formelle sur la sexualité sans risque afin de les protéger contre les grossesses non désirées et les infections transmissibles sexuellement.			

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 L'histoire de la rivière fatale

Introduction

Cette activité vise à clarifier les valeurs et à aider les participantes et participants à centrer leur attention sur les fondements, parfois inconscients, de leurs jugements moraux. Elle met en relief les contrastes entre les systèmes de valeurs individuels et soulève la question du changement de signification de concepts comme la justice, l'honnêteté, le pouvoir ou l'honneur selon qu'ils s'appliquent aux femmes ou aux hommes.

Cette activité nous amène également à analyser les entités qui détiennent le pouvoir dans une société et à réfléchir sur la dignité humaine en tant que fondement des droits humains.

Étape A (L'histoire de la rivière fatale individuellement, 15 min)

Passez les instructions en revue avec les participantes et participants. Demandez-leur de lire « L'histoire de la rivière fatale » puis d'écrire leurs réponses aux questions de la section 1 du tableau à la page 4-29 (Man. Part. p. 4-20).

Étape B (L'histoire de la rivière fatale en équipe de deux, 30 min)

1. Passez les instructions en revue avec le groupe et demandez-leur de se choisir un partenaire.
2. Demandez à chaque équipe d'inscrire ses réponses dans la section 2 du tableau à la page 4-30 (Man. Part. p. 4-21). L'objectif est d'atteindre un consensus.

Étape C (L'histoire de la rivière fatale en équipe de quatre, 45 min)

1. Passez les instructions en revue avec le groupe et demandez à chaque équipe de deux se joindre à une autre pour former une équipe de quatre.
2. Demandez à chaque équipe d'inscrire ses réponses dans la section 3 du tableau à la page 4-31 (Man. Part. p. 4-22). Il s'agit encore d'en arriver à un consensus.

Étape D (Discussion avec l'ensemble du groupe, 1 h)

Engagez une discussion à partir des questions suggérées.

- La première question amène les participantes et participants à analyser la recherche d'un consensus et les facteurs qui ont influencé leurs décisions. Au fur et à mesure qu'ils expliquent le jugement qu'ils portent, inscrivez sur une feuille mobile tous les concepts relatifs aux valeurs comme la justice, l'honnêteté et l'égalité, mentionnés dans la discussion. Demandez-leur de se reporter au cadre « Transformation de conflit : Qu'est-ce que la prise de décision par consensus ? » à la p. 4-32 (Man. part., p. 4-23).

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

- La deuxième question porte plus spécifiquement sur l'aspect du récit relatif à l'appartenance sexuelle et sur le changement de signification des mots tels que justice, honnêteté, pouvoir ou honneur suivant qu'ils s'appliquent aux femmes ou aux hommes. Demandez-leur de se reporter au cadre « Structures du pouvoir et relations sexospécifiques » à la p. 4-33 (Man. part., p. 4-24).
- La troisième question amène les participantes et participants à étudier la relation entre les jugements de valeur portés dans cette activité et l'universalité des droits humains.

Activité 2 L'histoire de la rivière fatale

🕑 2 h 30 min 🕮 Page 4-17

Cette activité comprend quatre étapes.

À l'**étape A**, vous lirez « L'histoire de la rivière fatale » et répondrez individuellement à quelques questions.

À l'**étape B**, vous reprendrez l'exercice avec un partenaire.

À l'**étape C**, vous vous joindrez à une autre équipe et vous referez l'exercice.

Enfin, à l'**étape D**, vous aborderez les questions de discussion en groupe.

15 min Étape A Travail individuel (Votre évaluation personnelle des personnages) 🕮Page 4-17

Lisez « L'histoire de la rivière Fatale » à la page 4-19. Déterminez :

- Quels sont les personnages qui se comportent le plus et le moins honorablement, et pourquoi ?
- Quels sont les personnages qui ont le plus de pouvoir et ceux qui en ont le moins, et pourquoi ?

Inscrivez vos réponses dans la section 1 « Évaluation personnelle », du tableau « Évaluation des personnages de l'histoire de la rivière fatale » à la suite de l'étude de cas à la page 4-20.

30 min

Étape B Travail en équipe de deux (Groupe de deux pour l'évaluation des personnages)

Page 4-17

Choisissez un partenaire et essayez d'arriver à un consensus sur les personnages les plus estimables, les moins estimables, ceux qui ont le plus de pouvoir et ceux qui en ont le moins. Inscrivez vos réponses dans la section 2 du tableau, intitulée « consensus à deux ».

45 min

Étape C Travail avec une autre équipe de deux (Groupe de quatre pour l'évaluation des personnages)

Page 4-17

Associez-vous à une autre équipe de deux pour former une équipe de quatre. Essayez d'en arriver à un consensus et inscrivez vos réponses dans la section 3 intitulée « consensus à quatre ». Seules les réponses sur lesquelles les quatre personnes s'accordent doivent figurer dans le tableau.

1 h

Étape D Discussion avec tout le groupe

Page 4-18

1. Discutez de l'expérience de recherche de consensus que vous avez vécue. Voici quelques questions susceptibles de vous aider :

   - Y en a-t-il qui ont changé d'idée à la suite de la discussion ? Pourquoi ?
   - Y a-t-il des équipes de quatre qui ont été incapables d'atteindre un consensus ? Qu'est-ce qui les en a empêchées ? Reportez-vous au cadre « La transformation de conflit : Qu'est-ce que la prise de décision par consensus ? » à la page 4-23.
   - Sur quelles principales valeurs communes le consensus s'est-il fait ?
   - Quelles sont les principales divergences d'opinions qui ont empêché le consensus ?

2. Discutez plus spécifiquement sur la dimension de l'appartenance sexuelle dans le récit.

   - Si Leit était un homme et Han ou Roni, une femme, qualifieriez-vous toujours ces mêmes personnages d'estimables ou de puissants ? Si oui, pourquoi ?
   - Est-ce que les termes justice, honnêteté, pouvoir ou honneur ont un sens différent selon qu'ils s'appliquent aux femmes ou aux hommes ? Reportez-vous au cadre «Structures du pouvoir et relations sexospécifiques » à la page 4-24.

3. Discutez comment les différents jugements de valeur ou évaluations émis lors des discussions sur les personnages de « L'histoire de la rivière fatale » sont étroitement liés à la question de l'universalité.

   - Est-ce que des concepts comme ceux de dignité et d'intégrité humaines peuvent être utiles pour résoudre un conflit entre jugements de valeur opposés ?

   - Les droits humains peuvent-ils vraiment être universels quand il existe d'aussi grandes différences de valeurs ?

Étude de cas – L'histoire de la rivière fatale

Il était une fois une jeune femme nommée Leit et un jeune homme nommé Han qui vivaient sur chacune des rives d'un grand fleuve aux eaux tumultueuses et profondes. Ils se voyaient à l'occasion de foires ou de fêtes, quand les gens de leurs villages se réunissaient et s'étaient profondément épris l'un de l'autre. Ils s'étaient promis de se marier.

Une nuit, Leit reçut un message de la famille de Han : « Venez tout de suite. Han est gravement malade et il va peut-être mourir. Il vous demande. » Mais cette nuit-là, une violente tempête emporta le pont qui reliait les deux villages, et Leit ne pouvait plus passer le fleuve.

Bouleversée, elle alla demander à Roni, qui possédait le seul bateau à moteur du village, de lui faire traverser le fleuve. Il accepta à une seule condition : qu'elle accepte de coucher avec lui. Furieuse de cette proposition, elle refusa.

Elle se rendit alors chez son amie Anik pour lui expliquer son dilemme, mais celle-ci ne voulut pas s'en mêler et ne lui offrit aucun conseil.

Voulant désespérément rejoindre Han, Leit eut l'impression qu'elle n'avait d'autre choix que d'accepter les conditions de Roni. Elle remplit donc sa part du marché, et cette même nuit, Roni alla la déposer en toute sécurité sur l'autre rive.

Lorsque Leit rejoignit enfin Han, celui-ci allait déjà beaucoup mieux. Quelques jours plus tard, elle put lui raconter toutes les épreuves qu'elle avait dû subir pour réussir à le rejoindre. Lorsque Han apprit ce qu'elle avait fait, il la repoussa en déclarant que jamais il n'épouserait une femme pareille.

Le cœur brisé, Leit retourna dans son village. Elle raconta son histoire à son frère aîné, Raon, qui furieux, réunit une bande de cousins. Ils tendirent un piège à Han et lui infligèrent une sévère raclée.

Leit se mit à rire lorsqu'elle apprit que Han avait reçu une telle volée.

Référence : Adapté de diverses versions d'un conte rédigées par l'Association américaine d'arbitrage et l'Institut canadien pour la résolution des conflits.

Évaluation des personnages de l'histoire de la rivière fatale

Page 4-20

SECTION 1 – Évaluation personnelle		
Dans cette histoire, qui est à votre avis :	**Nom du personnage**	**Raison (s)**
le personnage le plus estimable ? Pourquoi ?		
le personnage le moins estimable ? Pourquoi ?		
le personnage qui a le plus de pouvoir ? Pourquoi ?		
le personnage qui a le moins de pouvoir ? Pourquoi ?		

SECTION 2 – Consensus à deux			
Questions	**En accord ?**	**Nom du personnage**	**Raison(s)**
Êtes-vous d'accord sur le personnage le plus estimable de cette histoire ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		
Êtes-vous d'accord sur le personnage le moins estimable ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		
Êtes-vous d'accord sur le personnage qui a le plus de pouvoir ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		
Êtes-vous d'accord sur le personnage qui a le moins de pouvoir ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		

SECTION 3 — Consensus à quatre			
Questions	**En accord ?**	**Nom du personnage**	**Raison(s)**
Êtes-vous d'accord sur le personnage le plus estimable de cette histoire ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		
Êtes-vous d'accord sur le personnage le moins estimable ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		
Êtes-vous d'accord sur le personnage qui a le plus de pouvoir ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		
Êtes-vous d'accord sur le personnage qui a le moins de pouvoir ? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix. Sinon, expliquez pourquoi.	Oui ☐ Non ☐		

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus… La transformation de conflit : Qu'est-ce que la prise de décision par consensus ?

Page 4-23

La prise de décision par consensus est une démarche structurée suivant des règles bien précises. Elle aide à éviter et à résoudre des problèmes par des moyens faisant appel à la coopération plutôt qu'à l'antagonisme.

Pour être vraiment consensuelle, la démarche doit remplir six critères :

1. Elle a pour objet un sujet, un problème ou une dispute qui a vu le jour en raison du manque d'harmonie entre des idées, des besoins, des souhaits et des valeurs d'origines diverses.
2. Les personnes qui acceptent de suivre cette démarche ont un intérêt à résoudre le problème commun. Leur participation est volontaire. Elles peuvent représenter des organisations, des principes généraux ou des secteurs de la société.
3. Cette démarche consiste en une série de réunions conçues de telle manière que chacun a une chance égale de proposer des idées, de vérifier des renseignements, de développer des options et de donner son accord à la solution finale.
4. Les discussions qui ont lieu au cours du processus permettent à tous d'apprendre des autres, de mieux se comprendre et, de manière plus importante, de changer radicalement de motivation. Les participantes et participants abandonnent leurs idées préconçues et acceptent que le nouvel objectif soit d'atteindre un consensus. Ils n'abandonnent pas leurs principes, mais se découvrent un but et des objectifs communs.
5. Toutes les décisions sont prises par consensus, c'est-à-dire à l'unanimité.
6. L'étape finale est une décision intégrée, qui peut prendre des formes très diverses (ex. : un ensemble de recommandations ou un rapport qui peuvent aussi mentionner des méthodes particulières d'application ou de contrôle).

Avantages

- Souple et efficace
- Basée sur les faits plutôt que sur l'émotion
- Créative plutôt que rigide
- Basée sur l'intégration et non la division
- Très démocratique

►►►

►►► Pour en savoir plus… La transformation de conflits

Une démarche consensuelle n'apportera pas les résultats escomptés :

- si elle vise à résoudre des conflits qui touchent à des principes fondamentaux auxquels les personnes sont très attachées ;
- si on force les participantes et participants à se joindre au groupe de recherche de consensus ;
- si les gens ont l'impression d'être dans une position désavantageuse dès le début ;
- si la pression est tellement forte pendant les discussions qu'elle oblige les participantes et participants à approuver les décisions.

Référence : Hansen, Juergen. Table Manners for Round Tables: A Practical Guide to Consensus, 5e édition, Summerland, Colombie-Britannique, The Green Group, 1995.

Pour en savoir plus…

Structures du pouvoir et relations sexospécifiques 🕮Page 4-24

« Les structures et institutions patriarcales sociales sont soutenues et renforcées par des systèmes de valeurs et des normes culturelles qui entretiennent la notion de l'infériorité des femmes. Chaque culture a ses exemples de coutumes qui reflètent le peu de valeur accordée aux femmes.

À bien des égards, les normes patriarcales rendent les femmes impuissantes en les convainquant de leur infériorité par rapport aux hommes ; en exigeant qu'elles se conforment à certains rôles et comportements stéréotypés « appropriés ». Souvent, ces différentes formes de contrôle se renforcent les unes les autres et entraînent l'exclusion et la marginalisation des femmes dans les processus sociaux, économiques et politiques. La subordination des femmes se révèle dans leur condition socio-économique (comme leur niveau de santé, de revenu, d'éducation), ainsi que dans leur position ou leur degré d'autonomie et le contrôle qu'elles ont sur leur propre vie. »

« Au cours des dernières années, il y a eu des progrès remarquables quant à la normalisation des questions sexospécifiques et des droits humains […]. À présent, certains organismes régionaux et internationaux de droits humains font plus qu'inclure les femmes sur la liste des groupes vulnérables. Ils ont commencé à incorporer les expériences et les perspectives des femmes dans des recommandations en vue de changements structuraux nécessaires pour que les femmes et les filles puissent exercer pleinement leurs droits. De plus, nous avons vu au cours des dernières années les droits humains des gais et lesbiennes, bisexuels, transgenres et personnes intersexuées prendre leur place dans les organismes de droits humains chargés de les examiner, et il y a eu des développements sur le plan de la normalisation.

►►►

►►► Pour en savoir plus… Structures du pouvoir et relations sexospécifiques

Toutefois, malgré ces progrès, plusieurs défis persistent. La violence à l'égard des femmes continue de faire des ravages. La discrimination basée sur le sexe règne au travail, à la maison et dans les domaines de l'éducation, des secours aux sinistrés, des soins de santé et bien d'autres. D'innombrables obstacles continuent de bloquer l'accès à la justice. La religion, la tradition et la culture servent toujours de prétexte pour violer les droits des femmes. L'homosexualité est criminalisée dans bon nombre de pays et passible de peine de mort dans sept États. Le paradigme du droit international relatif aux droits de l'homme, lequel se focalise sur l'État, pourrait être obsolète pour traiter les abus de droits humains commis par divers acteurs non étatiques comme de puissantes milices et entreprises globales. [Il y a] des possibilités et des enjeux à venir pour la défense des droits humains et les problématiques sexospécifiques à l'échelon international. » (Farrior, 2009)

Référence : Stephanie Farrior. (2009). Journal of Human Rights Practice. Human Rights Advocacy on Gender Issues: Challenges and Opportunities, Oxford University Press. Vol 1 | Number 1 | March 2009 | pp. 83–100.

4

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 Préparation de la présentation « Explorer l'universalité des droits humains »

Introduction

Le but de cette activité est de permettre aux participantes et participants de réfléchir à leur propre compréhension de la culture, de la diversité et de l'universalité.

Étape A (15 min)

Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.

Étape B (30 min)

1. Animez une discussion à partir des questions. Inscrivez les idées clés sur un tableau à feuilles mobiles pour qu'elles puissent servir de référence.
2. Demandez aux participantes et participants de se reporter aux définitions présentées dans l'encadré « Universalité et droits humains : concepts et mots-clés » à la page 4-38 (Man. Part. p.4-28) pour en savoir plus.

Activité 3 Préparation de la présentation « Explorer l'universalité des droits humains »

🕒 45 min 🕮 Page 4-25

Le débat sur l'universalité des droits humains est surtout centré sur la relation entre les droits humains et la culture. Comme Richard Falk l'a souligné si justement, ce débat est dominé par une perspective du « tout ou rien » concernant la pertinence de la culture. Une des positions rejette la culture au profit de l'universalité à laquelle sont associés des concepts « universalistes » dérivés, soit du droit international ou des normes et des valeurs qui sont partagées. L'autre position s'oppose à l'universalité en argumentant que celle-ci ne tient pas compte de la diversité des cultures et des systèmes politiques. Elle accepte également l'idée que les comportements moraux sont déterminés par la spécificité culturelle.

Abdullahi An-Na'im, bien connu pour ses recherches sur le relativisme culturel, plaide pour la légitimation culturelle des droits humains à travers le développement et l'exécution de stratégies efficaces qui tient compte de la diversité culturelle dans la réalisation des droits humains. Il argumente qu'une notion de normes universelles valables et applicables peut paraître problématique, mais n'est pas aussi impossible que le laissent entendre les tenants du relativisme culturel. Il soutient que l'universalité des droits humains doit être vue comme le « produit d'un processus » plutôt que comme un concept « donné ».

Références : Falk, R. in Ravindran, D.J. Human Rights Praxis: A Resource Book for Study, Action and Reflection. Asian Forum for Human Rights and Development, Bangkok, Thailand, 1998.

Introduction: "Area Expressions" and the Universality of Human Rights: Mediating a Contingent Relationship, in David P. Forsythe and Patrice C. MacMahon, editors Human Rights and Diversity: Area Studies Revisited, University of Nebraska Press: Lincoln, 2003, pp. 1-21. Available online: http://people.law.emory.edu/~abduh46/pdfiles/area.pdf.

Afin de vous préparer à la présentation à venir, il est important de réfléchir sur votre compréhension des éléments clés qui sous-tendent ce débat.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous réfléchirez sur votre compréhension de la culture, de la diversité et de l'universalité.

À l'**étape B**, vous partagerez vos idées avec le groupe.

15 min Étape A Travail individuel Page 4-26

Prenez quelques minutes pour écrire votre compréhension des concepts ci-après :

Concepts :
1. Culture
2. Diversité
3. Universalité

30 min Étape B Discussion avec le groupe Page 4-27

Partagez les idées exprimées à l'étape A, et explorez les questions ci-après :

- Comment la diversité influe-t-elle sur notre compréhension des droits humains?
- Quelle place accorde-t-on à l'expression des différences culturelles dans le corpus international des droits humains ?

Fin de l'activité ■

Activité 4 Présentation en séance plénière « Explorer l'universalité des droits humains »

🕒 1 h 30 min 🕮 Page 4-27

Cette présentation explorera l'universalité des droits humains en examinant les questions ci-après :

- les tendances actuelles du débat ;
- la compatibilité possible entre l'universalité des droits humains et leurs différents « lieux d'expression » géographiques, culturels, politiques ou thématiques ;
- une perspective de genre sur ce thème ;
- des stratégies efficaces d'éducation aux droits humains pour aborder ce thème.

La personne ressource donnera un bref aperçu de la notion d'universalité des droits à partir de la perspective de l'éducation aux droits humains. Elle explorera des stratégies visant à répondre aux contradictions existantes entre les normes universelles des droits humains et la spécificité des contextes culturels dans une situation d'apprentissage.

La personne ressource tiendra compte des questions ci-après :

- L'universalité signifie-t-elle que tous les êtres humains jouissent des mêmes droits exactement de la même manière ou peut-il y avoir des variations ? Si oui, dans quelles mesures et sur quels fondements?
- Les « lieux d'expression » des droits humains entrent-ils en contradiction avec l'universalité de ces droits ?
- Que faire pour que les normes des droits humains soient acceptables pour toutes les sociétés peu importe les différences culturelles et contextuelles?

Période de questions et réponses

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus…

Universalité des droits humains – concepts et mots-clés Page 4-28

Commentaire sur le débat entre universalité et relativisme

Un des débats les plus vifs à l'intérieur du mouvement des droits humains a trait au caractère « universel ou relatif » des droits. Ce débat n'est pas nouveau.

Les partisanes et partisans de l'universalité soutiennent que les droits humains tels que ceux liés à une protection égale, à la sécurité physique ou à la liberté d'expression, de religion et d'association sont et doivent être les mêmes partout. Cette perspective touche directement à la substance même des droits. Même les universalistes concèdent que certains droits fondamentaux (le droit à un procès juste, par exemple) peuvent prendre des formes influencées culturellement au moment de leur application ou de leur réalisation (par exemple, ce ne sont pas tous les États qui utilisent le modèle juridique anglo-américain de procès en présence de jurés).

Les défenseurs du relativisme culturel affirment que les règles et les droits concernant la moralité sont codifiés dans un contexte culturel et, par conséquent, dépendent entièrement de ce contexte culturel. Le terme « culture » est souvent utilisé dans un sens large qui va au-delà des traditions et des pratiques coutumières indigènes pour inclure les idéologies politiques et religieuses et les structures institutionnelles. En conséquence, les notions de bien (et de mal) et les règles de moralité doivent nécessairement être différentes de par le monde parce que les cultures à l'intérieur desquelles ces notions se manifestent sont elles-mêmes différentes.

Cependant, la position d'un relativisme extrême va au-delà de la défense de l'existence même d'une diversité impressionnante. Elle attache une conséquence importante à cette diversité. En d'autres mots, elle maintient que, comme aucune conception unique du bien ne peut être trouvée ou acceptée dans toutes les cultures, alors aucune culture ne peut légitimement imposer aux autres ce qui doit être entendu comme étant la sienne (même sous prétexte d'appliquer des normes internationales des droits humains). Vu de cette manière, le relativisme culturel entre nécessairement en contradiction avec la prémisse à la base du mouvement des droits humains.

(Steiner, H. et P. Alston. International Human Rights in Context, 1996, p.192-193.)

Sur l'universalité des droits humains

Les droits humains constituent un champ d'études normatif qui cherche à définir des normes de justice à appliquer aux affaires humaines. En tant qu'objet de recherche et d'enseignement, et en tant que domaine de débats politiques et d'action sociale, ils sont déterminés par des valeurs, c'est-à-dire ce que nous concevons comme le bien, ce pour quoi on doit lutter. À notre avis, les valeurs fondamentales qui inspirent les droits humains sont universelles. Ce sont des notions du bien que l'on peut retrouver sous une forme ou une autre dans la plupart des traditions éthiques et religieuses. Ces notions constituent aussi un système holistique intégré de normes éthiques pour toutes les

►►►

►►► **Pour en savoir plus… Universalité des droits humains**

relations humaines, des concepts normatifs interreliés qui inspirent la plupart des notions de ce qu'est une bonne société et une inspiration pour l'enseignement « reconstruction-niste » dans ce qu'il a de meilleur.

(Reardon, Betty. Teaching for Human Dignity.)

Sur les rapports entre les droits humains et la dignité humaine

La dignité et l'intégrité humaines sont les concepts symbiotiques au cœur du système éthique où s'inscrivent les valeurs sociales qui sont l'essence des droits humains. Dans cette approche, la dignité est définie comme la valeur fondamentale intrinsèque de la personne humaine. Une société juste respecte la dignité de tous ses membres et attend de ces derniers qu'ils respectent pareillement la dignité d'autrui. L'intégrité renvoie pour sa part à l'intégralité des dimensions physique, mentale, esthétique et spirituelle d'une personne. Une société juste favorise l'expression et l'épanouissement des multiples facettes de la personne, qu'elle considère comme inviolables. Les sociétés justes sont fondées sur la reconnaissance active des droits individuels et collectifs et sur la responsabilité individuelle et sociale.

(Reardon, Betty. Teaching for Human Dignity.)

Sur le relativisme culturel

La reconnaissance de notre propre ethnocentrisme devrait nous permettre de respecter celui des autres. L'ethnocentrisme éclairé concèderait donc le droit aux autres d'être « différents », que ce soit comme membre d'une autre société ou comme individu de la même société. Adopter cette perspective permettrait de faire respecter en tant que valeurs l'égalité et la dignité des membres d'autres sociétés et des dissidents au sein de la société. En termes sociologiques, cette orientation est connue sous le nom de relativisme culturel, c'est-à-dire la reconnaissance de différents modes de vie. Elle souligne « la dignité inhérente de toutes les traditions et le besoin de tolérance envers les conventions, même si elles peuvent être différentes de celles des autres ».

(An-Na'im's, Abdullahi Ahmed. Toward a Cross-Cultural Approach to Defining International Standards of Human Rights.)

Sur l'approche holistique des droits humains

L'approche holistique (des droits humains) s'inspire des principes du système de pensée écologique ou globalisant qui émerge actuellement comme le modèle le plus approprié pour la formation de citoyens planétaires. Appliquée à l'enseignement des droits humains, l'approche holistique interprète tous les droits et toutes les libertés comme les composantes interreliées et interdépendantes d'un principe générateur primordial : la dignité humaine.

En effet, les recherches féministes récentes plaident en faveur d'une approche holistique des droits humains fondée sur le principe que tous les droits humains sont indissociables, qu'on ne peut les séparer ou en privilégier certains aux dépens des autres, comme l'ont fait les nations industrialisées de l'Est et de l'Ouest. Cette approche holistique a été

cautionnée par les conclusions de la Conférence des Nations Unies sur les droits de l'homme de 1993, qui a proclamé l'indivisibilité et l'universalité des droits humains. Les droits économiques n'ont pas la priorité sur les droits politiques et vice-versa, contrairement à ce qu'ont prétendu les blocs de l'Est et de l'Ouest durant la guerre froide. Pour des théoriciennes féministes comme Charlotte Bunch et Riane Eisler, les normes des sphères publique et privée doivent être inspirées par un respect fondamental de la dignité de tous les êtres humains. Les féministes affirment que la séparation entre la moralité publique et privée, ainsi qu'entre les principes éthiques qu'on applique à son propre groupe et ceux qu'on applique quand il s'agit des autres sont l'une des sources majeures des violations des droits des minorités ethniques, des femmes et des opposants. Cet argument vient confirmer le bien-fondé d'une approche conceptuelle plus large, destinée à éclairer les principes de la dignité humaine.

(Reardon, Betty. Teaching for Human Dignity.)

4

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 5 – Retour sur la présentation « Explorer l'universalité des droits humains »

Le but de cette activité est d'amener les participantes et participants à explorer des stratégies efficaces d'éducation aux droits humains pour promouvoir l'universalité des droits humains dans leur travail.

Étape A (20 min)

1. Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.
2. Demandez-leur de former trois équipes et assignez une étude de cas à chacune d'elle.
3. Demandez-leur ensuite de discuter de leur étude de cas et de répondre aux questions.

Étape B (40 min)

1. Demandez à chaque équipe de présenter brièvement les résultats des discussions sur leur étude de cas.
2. Animer la discussion avec l'ensemble du groupe en vous basant sur les questions fournies.

Activité 5 Retour sur la présentation « Explorer l'universalité des droits humains »

🕐 1 h 🕮 Page 4-31

Mettre en pratique une approche participative
Mini étude de cas
(p. 4-39)

Promouvoir l'universalité des valeurs et des principes des droits humains, particulièrement lorsqu'il s'agit de questions culturellement sensibles, constitue un défi de taille pour les éducatrices et éducateurs en droits humains. Dans cette activité, vous réfléchirez sur quelques-uns de ces défis et identifierez des stratégies possibles pour y répondre.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en équipe afin d'identifier des stratégies visant à promouvoir l'universalité des droits humains dans des situations concrètes.

À l'**étape B**, vous partagerez les résultats de vos discussions et échangerez vos idées avec l'ensemble du groupe.

4

20 min Étape A Travail en équipe 🕮Page 4-31

1. Lisez l'étude de cas qui vous a été assignée.
2. Répondez aux questions présentées à la fin en vous inspirant de vos réflexions pendant la présentation et sur l'expérience des membres de l'équipe.

40 min Étape B Discussion avec le groupe 🕮Page 4-31

Chaque équipe présentera ses stratégies d'éducation aux droits humains pour promouvoir l'universalité des droits humains dans le contexte de son étude de cas.

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion à l'aide des questions ci-après :

- A-t-il été facile de trouver des stratégies d'ÉDH pour promouvoir l'universalité des droits humains dans votre étude de cas ? À quels défis avez-vous fait face ?
- Pouvez-vous offrir des exemples qui illustrent le respect des droits humains sans compromettre le respect de la diversité culturelle ?
- De quelles façons les femmes et les hommes peuvent-ils jouir différemment de certains droits humains et que ces droits demeurent universels ?

- À votre avis, pourquoi avons-nous décidé d'aborder le sujet de l'universalité dans le programme ?

Études de cas sur les droits humains et le relativisme culturel

Étude de cas 1 : L'Éducation pour les filles et le rôle de la tradition

Dans le village de Tula, les filles âgées de plus de 13 ans fréquentent rarement l'école. Certains parents les en empêchent ; d'autres n'encouragent tout simplement pas leurs filles. Moins de 10 % des diplômés de l'école secondaire à Tula sont des filles. Une seule femme a déjà fréquenté l'université, et lors de son retour au village, aucun homme n'a voulu l'épouser puisqu'on présumait qu'elle avait perdu sa virginité pendant son séjour en ville. Les filles de Tula doivent se marier jeunes, rester à la maison, et avoir plusieurs enfants – particulièrement des fils.

Vous êtes une éducatrice ou un éducateur en droits humains travaillant dans la communauté Tula sur les droits de l'enfant.

- Le droit à l'éducation est un droit universel consacré dans la DUDH. Quelle serait votre approche pour promouvoir le droit à l'éducation pour les filles de Tula tout en démontrant du respect pour les coutumes culturelles de Tula ? Quels défis anticipez-vous ? Comment aborderez-vous ces défis ?

Référence : Adapté de Mertus, Julie A & Nancy Flowers (2008) Local Action, Social Change. A Handbook on Women's Human Rights, Paradigm Publishers, London. P.249-250.

Étude de cas 2 : Éducation aux droits humains et la non-discrimination

Abdullah et Amed sont homosexuels et vivent à Djakarta, en Indonésie. Ils sont musulmans. Ils sont amoureux depuis cinq ans, mais ils ont toujours été discrets par rapport à leur relation.

À présent, Abdullah et Amed vivent ensemble. Ils ont trouvé une chambre dans un bon voisinage. Au départ, Igbal, le propriétaire, a présumé qu'ils étaient frères et il a donc accepté de leur louer la chambre. Il était satisfait d'eux en tant que locataires car ils étaient polis, tranquilles et payaient leur loyer à temps. Puis, le propriétaire a été informé par une connaissance qu'Abdullah et Ameh étaient homosexuels. Il entra alors dans une grande colère et annonça à Abdullah et à Ameh qu'ils devaient déménager. Il leur dit aussi qu'ils étaient une honte pour l'islam et qu'il s'assurerait qu'ils ne pourraient trouver aucune chambre dans le quartier.

Vous êtes une éducatrice ou un éducateur et activiste en droits humains travaillant dans le quartier d'Abdullah et d'Amed.

- Le droit à l'égalité et à la non-discrimination est un droit humain universel consacré dans la DUDH. Quelle serait votre approche pour promouvoir le droit à l'égalité et à la non-discrimination des hommes et femmes homosexuels tout en démontrant du respect pour les coutumes culturelles et religieuses des gens du voisinage ? Quels défis anticipez-vous ? Comment aborderez-vous ces défis ?

Référence: Adapté de Rhoda Howard-Hassmann's Cultural Relativism and Human Rights: Human Rights Training Scenarios (2005)
http://www.wlu.ca/documents/6146/Human_Rights_and_Cultural_Relativism_Training_Scenarios.pdf

Étude de cas 3 : Liberté d'expression

Narinder est un immigrant indien vivant au Canada. Depuis son arrivée, il s'est beaucoup intéressé au christianisme. Narinder a appris qu'une coutume chrétienne veut que pendant la communion à la messe, les chrétiens mangent l'Ostie et boivent du vin. L'Ostie et le vin représentent le corps et le sang du Christ. Certains chrétiens croient même qu'ils mangent et boivent réellement le corps et le sang du Christ.

Narinder trouve cette pratique dégoûtante. Il croit fermement que cette pratique signifie que le christianisme se base sur l'idée du cannibalisme. Il a publié un pamphlet, intitulé *Christianisme = Cannibalisme*, qui fut largement diffusé sur le web et qui attira une énorme attention médiatique.

84 % de la population canadienne est chrétienne. Un influent groupe chrétien a demandé que le pamphlet de Narinder soit retiré du serveur qui l'héberge. Ce groupe considère que les propos tenus par Narinder sont insultants pour les chrétiens et dévalorisent leur religion. Narinder refuse de retirer son pamphlet disant qu'il a le droit d'exprimer son opinion.

Vous êtes une éducatrice ou un éducateur en droits humains travaillant pour la défense de la liberté d'expression.

- Le droit à la liberté d'expression est un droit humain universel consacré dans la DUDH. Quelle serait votre approche pour promouvoir le droit à la liberté d'expression tout en démontrant du respect pour les pratiques culturelles et les croyances religieuses des personnes concernées ? Quels défis anticipez-vous ? Comment aborderez-vous ces défis ?

Référence : Adapté de Rhoda Howard-Hassmann's Cultural Relativism and Human Rights: Human Rights Training Scenarios (2005)
http://www.wlu.ca/documents/6146/Human_Rights_and_Cultural_Relativism_Training_Scenarios.pdf

Fin de l'activité ■

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

🕒 30 min 🕮 Page 4-34

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Le fait d'être conscient de notre système de valeurs personnelles et de notre identité dans notre travail d'ÉDH nous rend-il plus efficaces? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Dans votre travail d'ÉDH, comment pouvez-vous gérer efficacement les conflits potentiels entre les systèmes de valeurs personnelles et l'universalité des droits humains?
- Dans votre travail d'ÉDH, comment pouvez-vous aborder les points de vue divergents liéés au genre?
- Quels problèmes soulevés concernent le travail de votre organisation? Comment allez-vous partager avec vos collègues ce que vous avez appris dans ce courant?
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- L'art du tableau à feuilles mobiles
  page 4-46 (Man. Part. p. 4-36)
- Mini étude de cas
  page 4-49 (Man. Part. p. 4-39)

4

L'art du tableau à feuilles mobiles

Unité 1 Activité 2

Les tableaux à feuilles mobiles, aussi appelés chevalets de conférence, sont des instruments essentiels pour la formatrice ou le formateur, ou l'animatrice ou l'animateur, et le groupe de participantes et de participants. Certains estiment même qu'ils représentent l'un des trois instruments PRINCIPAUX (le tableau à feuilles mobiles, les marqueurs, le ruban-cache) !

Utilisations des tableaux à feuilles mobiles

- Prendre note des informations issues des discussions de groupe et des présentations.
- Encourager la participation en donnant aux participantes et aux participants une occasion de présenter leur travail devant le groupe.
- Présenter des informations auxquelles les participantes et les participants auront besoin de se reporter durant la séance de formation. Par exemple, les mots et les définitions clés, les objectifs du programme.
- Enregistrer les progrès. En montrant les feuilles mobiles les unes après les autres, l'animatrice ou l'animateur fournit à chacun des notes sur ce qui a été accompli.
- Présenter les informations préparées par l'animatrice ou l'animateur avant la séance. (Très peu d'informations doivent être présentées de cette manière sinon les tableaux à feuilles mobiles deviennent des outils didactiques au lieu d'être des outils permettant une meilleure participation.)

Conseils sur l'utilisation des tableaux à feuilles mobiles :

- Ne vous adressez pas au tableau. Écrivez puis retournez-vous pour continuer à dialoguer avec les participantes et participants.
- Ne bloquez pas la vue. Si les gens ne peuvent pas bien voir, bougez le tableau ou proposez-leur de se déplacer pour se mettre à un endroit d'où ils pourront mieux voir.
- Donnez-leur le temps de lire, de réfléchir, de prendre des notes et de faire des commentaires.
- Déplacez-vous dans la salle pour regarder votre propre travail. L'autoévaluation est très utile.

Feuilles préparées :

- Préparez à l'avance des graphiques, des modèles, des listes, des diagrammes ou des feuilles informatives. Si vous pensez les utiliser à plusieurs reprises lors de vos formations, envisagez de les faire plastifier.
- Montrez ces feuilles au fur et à mesure que vous en avez besoin

Techniques pour prendre des notes :

- Utilisez des abréviations, condensez et résumez l'information.
- Écrivez en lettres majuscules de trois centimètres ou plus.
- Ne mettez pas plus de 8 à 12 lignes par feuille.
- Écrivez des titres.
- Utilisez des marqueurs de couleurs différentes pour les titres, les éléments importants, etc.
- Demandez si tout le monde peut lire ce que vous avez écrit.

Techniques de présentation :

- Faites en sorte que les tableaux à feuilles mobiles soient placés plus haut que la hauteur d'une table quand vous les mettez au mur.
- Placez les tableaux contre le mur de façon à ce qu'on puisse facilement s'y reporter.

Références : Etington, J.E. The Winning Trainer, 3e édition, Gulf Publishing Company, Houston, Texas, 1996.

Renner, P. The Art of Teaching Adults, Vancouver, Training Associates, 1999.

Mise en pratique d'une approche participative : Le tableau à feuilles mobiles		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
L'utilisation du tableau à feuilles mobiles est un moyen très efficace de capter par écrit, ou sous d'autres formes visuelles, l'expérience des participants. Le processus cadre très bien dans une approche participative parce qu'il se déroule en temps réel et sollicite un registre tridimensionnel de réflexion.	Les tableaux à feuilles mobiles permettent aux participants d'avoir sous les yeux des rappels, réflexions, analyses et conclusions. Non seulement ces tableaux « accompagnent » visuellement une réflexion à mesure qu'elle se déroule mais ils peuvent être placés dans un espace bien en vue pour consultation ultérieure. En tant que tel, les participants peuvent s'y reporter tout au long de la formation et s'appuyer sur des réflexions précédentes.	L'utilisation d'un tableau à feuilles mobiles nous oblige à être concis. Les réflexions critiques mènent plus facilement à l'action quand elles sont présentées sous forme d'énoncés clairs et concis.

Mini étude de cas

Unité 2 Activité 5

Une mini étude de cas est une technique très utile pour permettre aux apprenantes et apprenants de mettre en application des concepts et des idées théoriques dans des situations concrètes. Une mini étude de cas décrit une séquence d'événements ou présente un problème qui requiert une décision ou une série d'actions.

Principales caractéristiques d'une mini étude :

- Seuls les facteurs clés sont présentés
- Les discussions sont ciblées et brèves
- Elles sont faciles à préparer et exige peu de temps durant une session de formation

Une mini étude de cas est une version abrégée d'une étude de cas. Pour en savoir plus sur les études de cas, reportez-vous à la section **Mise en pratique d'une approche participative** à la fin du Courant 5.

Mise en pratique d'une approche participative : Mini étude de cas		
Commencer par l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir …**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Dans une mini étude de cas, les participants sont appelés à mettre en application leurs connaissances et expériences dans le contexte d'une situation ou d'un problème réel ou fictif.	Les participants réfléchissent à la situation présentée dans la mini étude de cas et l'analysent pour trouver des pistes de solution.	Grâce aux mini études de cas, les participants ont la possibilité d'analyser un problème de façon critique, d'améliorer leur aptitude à prendre des décisions ensemble et de développer un plan d'action. Ce processus peut inciter les participants à utiliser cette façon de penser dans leur travail.

Courant 5
Utiliser une approche axée sur les droits humains

Table des matières

Au sujet du Courant 5 5-5

Objectifs 5-7

Unité 1 Actions pour le changement social 5-9

Activité 1 Une approche systémique revisitée 5-11

Activité 2 Dinamica 5-13

Activité 3 Inclure les droits humains dans les actions pour le changement social 5-17

Unité 2 Source législatives internationales relatives à la protection des droits humains 5-35

Activité 1 Survol du système des droits humains des Nations Unies 5-36

Activité 2 Préparation à la présentation — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains » 5-37

Activité 3 Présentation en plénière — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains » 5-37

Activité 4 Retour sur la présentation — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains » 5-39

Activité 5 Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains 5-41

Activité 6 Présentation en séance plénière – « La sécurité des défenseurs des droits humains – En ligne et sur le terrain » 5-47

Activité 7 Retour sur la présentation – « La sécurité des défenseurs des droits humains – Enligne et sur le terrain » et préparation à la présentation – « Les droits des peuples autochtones » 5-48

Activité 8 Présentation en séance plénière – « Les droits des peuples autochtones» 5-49

Activité 9 Examiner les caractéristiques principales de cinq instruments internationaux et mécanismes des droits humains 5-50

Activité 10 Présentations en plénière – Cinq instruments/mécanismes des droits humains 5-56

Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action 5-57

Unité 3 Travailler avec les instruments internationaux en droits humains 5-59

Activité 1 Travailler sur des études de cas en droits humains 5-59

Activité 2 Réflexions sur les études de cas en éducation aux droits humains 5-61

Évaluation de fin de courant − séance de conclusion 5-62

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques 5-63

Sous-groupes 5-64
Présentations efficaces 5-65
Étude de cas 5-67
Documentation 5-69
Cartes de rôle 5-70
Énoncés 5-72
Cartes des « Eléments du système des droits humains des Nations Unies » 5-73
Cartes de « Description des éléments principaux du système des droits humains des Nations Unies » 5-74
Les principaux mécanismes et organes des Nations Unies 5-78
Protection des droits humains par les instruments internationaux : Principales tâches pour les militantes et les militants des droits humains 5-84
Sommaire de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme 5-87
Exemples d'obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains 5-90
Clé de réponse – Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains 5-94
Pacte international relatif aux droits civils et politiques 5-95
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels 5-102
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes 5-110
Convention relative aux droits de l'enfant 5-115
Fiche d'information: Conseil des droits de l'homme – Examen Périodique Universel 5-119
Étude de cas: La minorité anuk 5-123

Au sujet du Courant 5

4 jours

Du Courant 2 au Courant 4, nous avons examiné notre travail en matière de droits humains à l'aide d'une approche systémique. Cela nous a permis de situer notre travail d'éducation aux droits humains dans le contexte élargi du travail en matière des droits humains et nous avons été en mesure de déterminer comment l'ÉDH contribuait à la réalisation d'une culture des droits humains.

Dans le Courant 5, nous allons poursuivre nos réflexions et explorer comment l'intégration des principes et normes des droits humains dans les actions (ex., adopter une approche basée sur les droits humains) entreprises par les gouvernements, la société civile et les communautés peut aider à ce que ces actions mènent à un changement social positif et à ce que dans notre société s'instaure une culture des droits humains.

Le Courant 5 permettra aux participantes et aux participants de se familiariser avec les normes internationales et les mécanismes des droits humains et de réfléchir à leur pertinence dans le cadre de leur travail. La valeur de ces normes repose sur leur reconnaissance et leur acceptation par un grand nombre d'États ; elles peuvent être considérées comme des principes généralement acceptés dans la communauté internationale.

Dans un premier temps, les participantes et participants explorent les mécanismes de l'Organisation des Nations Unies (ONU) relatifs aux droits humains, puis examinent quelques instruments normatifs internationaux, dont :

- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant ;
- L'Examen périodique universel (EPU)

Les obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains seront au cœur d'une discussion dans le cadre de la Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme. Les participantes et participants exploreront certains

problèmes de sécurité majeures et des stratégies pour promouvoir la sécurité des défenseurs des droits humains sur le terrain, ainsi que les possibilités, les défis et les implications sur le plan de la sécurité de la technologie de l'information. Ces nouveaux outils ont ouvert [pour les militantes et militants des droits humains] un espace public plus égalitaire et participatif où il est possible d'accéder à l'information susceptible de promouvoir les valeurs et pratiques inhérentes à leur travail et de ne plus dépendre des « médias de masse corporatifs ». Toutefois, ces nouvelles technologies ne les protègent pas davantage contre le harcèlement, les attaques, l'emprisonnement et la mort pour publier ou diffuser des nouvelles et de l'information, surtout dans les pays où la censure et le contrôle des médias sont la norme.

Ce courant est formé de la combinaison de présentations, d'une étude de case et de travail en groupe. Grâce à ces activités, les participantes et participants exploreront activement si et comment les instruments internationaux des droits humains pourront contribuer au travail quotidien de leurs organisations. Le Courant 5 vise également à offrir aux participantes et participants des techniques appropriées à la formation relative au contenu et à l'application des principes et normes internationales des droits humains.

Référence : Haut-commissariat aux droits de l'homme. Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology, Genève, 2000. Accessible en ligne : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training6en.pdf

Objectifs

À la fin du Courant 5, les participantes et participants devraient pouvoir :

- Décrire l'utilisation d'une approche systémique dans leur travail d'éducation aux droits humains ;
- Identifier les obstacles au travail de droits humains ainsi que les solutions aux défis que pose la sécurité y compris l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- Fournir des exemples sur comment le système des droits humains de l'ONU peut être utilisé pour protéger et promouvoir les droits humains ;
- Expliquer les principales caractéristiques des six instruments des droits humains suivants :
    - La Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme
    - Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PICDP),
    - Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC),
    - La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF),
    - La Convention relative aux droits de l'enfant (CRDE),
    - L'Examen périodique universel (EPU)
- Appliquer les principes des droits humains présents dans les instruments internationaux à des situations particulières (c'est-à-dire en utilisant une approche fondée sur les droits humains).

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Sous-groupes
- Présentations efficaces
- Étude de cas

Unité 1 Actions pour le changement social

Le but de cette Unité est d'explorer comment l'intégration des principes et valeurs des droits humains contribuent à assurer que les actions entreprises par les gouvernements, la société civile et les communautés mènent au changement social positif.

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Une approche systémique revisitée

Introduction

Le but de cette activité est de montrer aux participantes et participants comment utiliser une approche systémique pour les aider à situer leurs activités d'ÉDH dans le contexte élargi du travail en matière des droits humains. Soulignons que l'utilisation d'une approche systémique peut accroître de façon significative la qualité et l'efficacité de leur travail d'ÉDH ainsi que l'efficacité des ressources disponibles. Au contraire, ne pas l'utiliser risque souvent de limiter les impacts de leur travail en ÉDH.

1. Reproduisez sur une feuille mobile le diagramme de l'approche systémique qui se trouve dans le Courant 3, Unité 3, Activité 2 pour appuyer votre courte présentation.
2. Expliquez d'abord le diagramme et faites référence aux courants qui abordent différents éléments de l'approche. Voici quelques notes explicatives pour vous guider.

- Courant 2 – Les participantes et participants se sont penchés sur la situation des droits humains dans leur communauté et leur société et sur l'influence que ces dernières subissent dans un contexte mondial élargi. Dans le diagramme, cela représente la « situation actuelle des droits humains » qui inclut les possibilités ou éléments qui favorisent ainsi que ceux qui limitent la promotion et la protection des droits humains. Vous pouvez revoir certains des problèmes de droits humains soulevés par les participantes et participants dans le Courant 2 : Unité 1, Activité 1 et Unité 2, Activités 1 et 2.
- Courant 3 – Les participantes et participants ont parlé de leur compréhension d'une culture de droits humains et ils ont exploré les changements nécessaires dans différents secteurs de la société et à différents niveaux, pour qu'une culture des droits humains devienne une réalité. Dans le diagramme, cela représente le « changement sociopolitique espéré : une culture des droits humains ». Vous pouvez revoir les définitions ci-après concernant le changement social et la culture des droits humains.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)

- Le changement social menant à la réalisation d'une culture des droits humains est le but ultime de tout travail en matière de droits humains. Nous définissons le changement social comme suit :
  - « le changement social est un processus de dialogue, de débat et d'actions menant à des virages majeurs dans les normes sociales (ex., comportements considérés comme normaux dans une société). Le changement social est généralement caractérisé par la mise en évidence et la légitimation de voix discordantes ou conflictuelles, surtout celles des personnes les plus marginalisées dans la société. »
- Culture des droits humains : Phrases clés concernant les définitions énoncées dans le Courant 3. Une culture des droits humains :
  - est la pratique et la mise en œuvre d'une série de valeurs fondamentales partagées relativement à une façon de vivre ; cela se développe et se cultive au fil du temps tout en s'inspirant des normes des droits humains mis en application ;
  - c'est « vivre consciemment » les principes des droits humains ;
  - signifie que les gens de partout doivent apprendre le « langage commun de l'humanité » et en faire une réalité dans leur vie de tous les jours.
- Courant 4 – Ce courant souligne l'importance de prendre conscience jusqu'à quel point les valeurs et croyances personnelles affectent les attitudes des gens envers certaines questions ou groupes, et l'impact qu'elles peuvent avoir sur la jouissance des droits humains.

3. Passez aussi en revue les diverses actions qui mènent à une culture des droits humains. Concentrez-vous sur la façon dont une approche systémique dans le travail d'éducation aux droits humains nous pousse à prendre en compte d'autres actions menées et liées aux droits humains dans les changements qui s'opèrent en même temps que notre propre travail d'ÉDH.

   Encouragez les participantes et participants à réfléchir sur comment leur travail d'ÉDH - comme une session de formation en particulier – peut correspondre au travail d'autres organisations, à des activités d'ÉDH organisées par d'autres acteurs, et à d'autres actions entreprises en matière de droits humains pour le changement social.

4. Rappelez aux participantes et participants que durant le PIFDH, nous les invitons à réfléchir sur les liens entre les éléments de l'approche systémique.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 (suite)

Approche systémique (discutée dans le Courant 3)

- Il est important de souligner que l'éducation aux droits humains est au nombre des actions potentielles entreprises pour redresser la situation actuelle des droits humains dans un pays ou une communauté en particulier et obtenir le changement social souhaité.
- De plus, les programmes de formation ou sessions de formation aux droits humains font souvent partie d'un ensemble de programmes mis en œuvre pour aborder des enjeux similaires en matière de droits humains. (Mis en œuvre pour aborder des questions de droits humains sont souvent semblables.)
- Nous devons donc être conscients de ce qui se fait ailleurs en matière de droits humains et d'éducation aux droits humains pour être en mesure de mieux évaluer la contribution de nos activités à l'édification d'une culture des droits humains.

5. Utilisez un exemple tiré de l'expérience d'une participantes ou d'un participant pour illustrer l'approche, comme l'éducation aux droits humains sur les droits des femmes pour les leaders de la communauté.
6. Désignez des sous-groupes de deux ou trois. Voir la fiche « Sous-groupes » dans la section **Mettre en pratique une approche participative** à la page 5-56 (Man. Part. p. 5-48) de ce courant. Les participantes et participants ne devraient pas prendre plus de 5 minutes pour identifier les bénéfices d'une approche systémique en ÉDH.
7. Invitez les participantes et participants à partager leurs réflexions sur les avantages d'une approche systémique.

Activité 1 Une approche systémique revisitée

30 min **Page 5-9**

Mettre en pratique une approche participative
Sous-groupes
(p. 5-48)

Le but de cette activité est d'examiner le travail d'éducation aux droits humains et surtout l'ÉDH au travers une approche systémique.

L'animatrice ou l'animateur présentera brièvement l'approche systémique dans le travail des droits humains à l'aide du diagramme du Courant 3, Unité 3, Activité 2. (15 min)

Ensuite, vous discuterez en sous-groupes des avantages d'utiliser une approche systémique dans la planification de votre travail d'ÉDH.(15 min)

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'Activité 2 Dinamica

Introduction

Le but de cette activité est d'inciter les participantes et participants à réfléchir sur les inégalités de pouvoir dans la société et à examiner les façons dont les droits humains peuvent vous aider à les aborder.

L'activité commence par une « dinamica » qui se veut une simulation de communauté en « développement ». Au départ, toutes les personnes sont égales, placées au même niveau ce qui reflète l'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. » Au terme de l'activité, les participantes et participants ne seront pas tous au même point, selon le processus de développement et la capacité de chaque personne à « revendiquer ses droits ». On aura l'impression que certaines vies ont plus de valeur que d'autres.

Étape A (15 min)

1. Photocopiez et découpez les cartes de rôle à la fin de ce courant, à la page 5-70 (Man. Part., p. 5-54) de la section **Documentation.**
2. Revoyez les instructions avec les participantes et participants.
3. Remettez une carte de rôle à chaque membre de votre groupe. Assurez-vous que le ratio de personnages puissants par rapport aux personnages vulnérables est d'environ 1:3. Demandez aux participantes et participants de lire leur carte sans la montrer aux autres. Invitez-les à se mettre dans la peau de la personne qui y est décrite.
4. Demandez-leur ensuite de former une ligne droite face à vous. Expliquez-leur que cette ligne représente l'article premier de la DUDH : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »
5. Lisez un énoncé sur la liste à la page 5-72 (Man. Part., p. 5-56) de la section **Documentation**. Si les participantes et participants croient que l'énoncé s'applique à la personne décrite sur leur carte, elles et ils font un pas en avant. Sinon, elles et ils restent sur place. Lisez les autres énoncés. Prévoyez suffisamment d'espace pour que les personnages puissants puissent faire environ 20 pas. À la fin, certaines personnes seront très loin devant, tandis que d'autres n'auront peut-être pas bougé.
6. Demandez aux participantes et participants de rester là où ils sont pour **l'Étape B.**

Étape B (15 min)

1. Demandez aux personnes en tête du peloton de lire leur carte. Invitez-les à expliquer pourquoi elles ont devancé les autres. Inscrivez leurs réponses sur une grande feuille mobile.

►►►

Info Animatrice/Animateur

Instructions pour l'Activité 2 (suite)

2. Demandez ensuite aux personnes en queue de peloton de lire leur carte et d'exprimer comment elles se sont senties quand elles ont vu les autres avancer. Inscrivez leurs réponses sur une grande feuille mobile. Demandez qui est un homme, et qui est une femme (il doit y avoir une majorité de personnages féminins à l'arrière pour démontrer l'inégalité entre les sexes).
3. Rappelez l'article premier de la DUDH (égaux en dignité et en droits), et demandez au groupe ce qu'on devrait faire. Doit-on travailler avec ceux qui ont avancé, avec ceux qui sont restés derrière ou avec les deux ? Devrait-on empêcher certaines personnes d'avancer ? Il faut véhiculer le message que l'on ne doit pas empêcher les gens d'avancer, mais qu'on ne peut pas accepter que des personnes ne jouissent pas des garanties minimales prévues par les droits humains. Ce sont après tout des « règles minima ».
4. Invitez les participantes et participants à retourner à leur place et menez une discussion à l'aide des questions fournies. Le but de la discussion est que comme les collectivités sont très hétérogènes, il est important de faire des efforts délibérés pour tendre la main aux pauvres et aux marginalisés, surtout les jeunes.

Activité 2 Dinamica

30 min **Page 5-9**

Pour être efficaces dans notre travail en matière de droits humains et d'éducation aux droits humains en vue du changement social, il est important de s'appuyer sur le cadre d'une approche axée sur les droits humains afin de guider nos actions. Être au courant de l'existence d'inégalités de pouvoir dans la société et de leurs causes est fondamental pour assurer que notre travail atteint les populations exclues et marginalisées.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**Étape A**, vous participerez à un exercice « Dinamica ».

À l'**Étape B,** l'animatrice ou l'animateur mènera une discussion avec l'ensemble du groupe.

15 min Étape A Dinamica Page 5-10

Dans cette activité, vous indiquerez votre réponse à différents énoncés en faisant un pas en avant, ou en restant sur place. L'animatrice ou l'animateur expliquera l'activité plus en détail.

15 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe Page 5-10

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion avec l'ensemble du groupe à l'aide des questions ci-après :

- Comment pourrons-nous joindre les personnes qui sont restées en arrière durant la dinamica ?
- Comment les droits humains peuvent-ils aborder les inégalités de pouvoir dans la société ?

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'Activité 3 - Inclure les droits humains dans les actions pour le changement social

Le but de cette activité est d'offrir aux participantes et participants la possibilité de mettre en pratique une approche axée sur les droits humains.

Étape A (25 min)

1. Revoyez les instructions avec les participantes et participants.
2. Présentez brièvement l'approche axée sur les droits humains qui se trouve à la page 5-19 (Man. Part., p. 5-13), ainsi que le tableau à la page 5-21 (Man. Part., p. 5-15).
3. Formez cinq équipes et assignez à chacune d'elle un élément clé d'une approche axée sur les droits humains à partir de l'information sur le tableau à la page 5-19 (Man. Part., p. 5-19). Invitez les équipes à discuter sur leur élément et à présenter à tour de rôle leurs commentaires à tout le groupe.
4. Inscrivez les éléments sur une grande feuille mobile pour que les équipes puissent s'y rapporter rapidement.
5. Vous pouvez illustrer les éléments clés avec un autre exemple de mise en pratique d'une approche axée sur les droits humains portant sur la réduction de la pauvreté.

PARTICIPATION

- Le droit de participer – permettre aux gens de s'organiser, de former des associations, de s'exprimer et de prendre part aux décisions qui touchent leur vie.
- La pérennité des programmes communautaires dépend de leur appropriation par la communauté et les institutions gouvernementales ainsi que de la participation de ces dernières.

Niveau accru de **RESPONSABILISATION**

- Les États parties doivent assurer les droits fondamentaux de chaque personne, par exemple, à une saine alimentation, à l'habillement et au logement, et à une amélioration continue de leurs conditions de vie.
- Une approche axée sur les droits humains accroît la responsabilisation en identifiant des tâches précises (actions) et les détenteurs d'obligations (acteurs) concernés. Résultat : l'intervention n'est plus basée sur l'aide organisée mais sur l'obligation, ce qui permet un processus de surveillance plus transparent.

NON-DISCRIMINATION

- Assurer que les services de santé, d'éducation et autres sont accessibles à tous, sans discrimination d'aucune sorte.
- La dignité inhérente à chaque être humain sans distinction et l'égalité des sexes sont des principes fondamentaux de droits humains. Conséquemment, une approche axée sur les droits humains assure automatiquement que chaque personne a des droits peu importe l'âge, le sexe, l'ethnicité, la religion, le statut politique.

Passer de la dépendance à l'**AUTONOMISATION**

- Cette approche élimine le sentiment d'impuissance chez les gens en leur permettant de revendiquer efficacement leurs droits humains fondamentaux.

LIENS DIRECTS AVEC LES DROITS

- Droit des hommes, des femmes et des enfants de jouir de tous les droits économiques, sociaux et économiques.
- Établir des liens directs avec les droits permet de renforcer les obligations de l'État d'assurer les droits économiques, sociaux et culturels.

Référence : Human Rights in Development: How do rights-based approaches differ and what is the value added ? www.unhchr.ch/development/approaches-0.7.html

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'Activité 3 (suite)

Étape B (45 min)

1. Expliquez aux participantes et participants qu'elles et ils mettront en pratique une approche axée sur les droits humains dans un cas précis.
2. Elles et ils travailleront avec les mêmes équipes qu'à l'Étape A.
3. Passez en revue l'étude de cas « Les éoliennes du Summerland » à la page 5-23 (Man. Part., p. 5-17). Expliquez qu'elles et ils tenteront de mettre en application des éléments clés de l'approche axée sur les droits humains dans le contexte de cette étude de cas. Passez en revue le tableau sur la mise en œuvre d'une approche axée sur les droits humains dans l'étude de cas du Summerland à la page 5-25 (Man. Part., p. 5-19).
4. Demandez aux équipes de compléter la section du tableau à la page 5-25 (Man. Part., p. 5-19) qui correspond à leur élément clé, et de préparer une courte présentation (3 min) pour le groupe.
5. Pendant les présentations, offrez vos commentaires en vous appuyant sur les informations dans la Clé de réponses à la page 5-29.

Étape C (20 min)

1. Menez une discussion de groupe à partir des questions présentées.
2. Demandez aux participantes et participants de se reporter à l'encadré « Pour en savoir plus » à la page 5-34 (Man. Part., p. 5-23). Expliquez que l'approche participative reflète non seulement les éléments clés d'une approche axée sur les droits humains mais qu'elle crée un milieu propice au « dialogue, au débat et à l'action », lesquels mènent au changement social (se reporter à la définition, Courant 5, Unité 1, Activité 1).
3. Expliquez que pour le reste du Courant 5, elles et ils examineront et mettront en pratique les instruments et mécanismes internationaux des droits humains. Cela leur permettra de renforcer encore plus leur capacité d'utiliser le cadre des droits humains, lequel est au cœur de l'approche axée sur les droits humains.

Activité 3 Inclure les droits humains dans les actions pour le changement social

1 h 30 min **Page 5-11**

Dans l'Activité 2, vous avez exploré les inégalités de pouvoir dans la société et les façons dont les droits humains peuvent vous aider à les aborder. Une approche axée sur les droits humains permet de mettre en lumière les relations de pouvoir inéquitables qui se sont institutionnalisées dans les sociétés par des valeurs, des règles et des pratiques sociétales qui mènent souvent à des violations des droits humains. Dans cette activité, vous allez explorer les principaux éléments d'une approche axée sur les droits et comment ceux-ci peuvent s'appliquer dans votre travail.

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**Étape A,** vous allez travailler en équipe.

À l'**Étape B**, vous allez travailler avec la même équipe qu'à l'Étape A.

À l'**Étape C**, l'animatrice ou l'animateur mènera une discussion avec le groupe sur les façons d'intégrer une approche axée sur les droits humains dans votre travail.

25 min Étape A Travail en équipe Page 5-11

L'animatrice ou l'animateur assignera à votre équipe l'un des éléments clés d'une approche axée sur les droits humains énumérés dans le tableau à la page 5- Part. Man. p. 13.

Votre équipe présentera brièvement l'élément qui lui aura été assigné.

45 min Étape B Travail en équipe Page 5-11

Vous allez mettre en application les éléments clés d'une approche axée sur les droits humains dans le cadre d'un exemple précis. L'animatrice ou l'animateur expliquera le déroulement de cette activité.

20 min Étape C Discussion avec l'ensemble du groupe Page 5-11

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion basée sur les questions ci-après :

- Dans votre travail, avez-vous déjà utilisé une approche axée sur les droits humains? Si oui, qu'est ce qui a bien marché en intégrant cette approche (bonnes pratiques) ?
- Quels sont les avantages et les défis d'utiliser une approche axée sur les droits humains?
- Connaissez-vous des stratégies efficaces pour affronter ces défis ?
- Quels sont les liens entre une approche participative et une approche axée sur les droits humains ?
- Dans ce cas, quelles sont les différences entre une approche axée sur les besoins et une approche axée sur les droits humains?

Une approche axée sur les droits humains

Page 5-13

Utilisez le texte ci-après pour l'Activité 3, Étape A.

Droits et besoins

Un droit est différent d'un besoin. Un besoin est une aspiration. Un besoin peut être légitime, toutefois, il n'est pas nécessairement lié à une obligation de l'État. Un droit implique une obligation de la part de l'État et il peut être légitimement revendiqué. Les besoins sont associés à « avoir », tandis que les droits sont associés à « être ».

Approche axée sur les besoins (Développement pour les gens)	Approche axée sur les droits humains (Développement par les gens)
• Les intrants et les résultats sont importants. • Le but est de combler les besoins. • Le principal rapport de force se situe entre les pourvoyeurs de besoins et les bénéficiaires de besoins. • Les besoins peuvent être légitimes mais ils n'impliquent aucun devoir ni d'obligation de la part du gouvernement. • Les besoins ne sont pas nécessairement universels. • Les besoins peuvent être classés selon les priorités hiérarchiques. • Les individus sont perçus comme étant l'objet de l'intervention de développement. • L'approche se focalise sur les causes immédiates des problèmes.	• Le processus et les résultats sont importants. • Le but est la réalisation des droits par l'autonomisation, l'appropriation et la participation. • Le principal rapport de force se situe entre les détenteurs de droits et les détenteurs d'obligations. • Reconnaît que les droits des gens et des groupes peuvent être revendiqués auprès des détenteurs d'obligations morales et juridiques. Les droits impliquent necéssairement des devoirs et des obligations. • Les droits sont universels. • Tous les droits sont inaliénables, indivisibles, et interdépendants. • Les gens et les groupes sont des détenteurs de droits habilités à les revendiquer. • L'approche se focalise sur les causes structurelles et les façons dont elles se manifestent.

Éléments clés d'une approche axée sur les droits humains

Une **approche axée sur les droits humains** consiste en un cadre conceptuel qui fixe la réalisation de tous les droits humains comme l'objectif à atteindre pour toutes les actions sociales. Du point de vue normatif, elle se fonde sur les normes internationales des droits humains et dans la pratique, elle est axée sur la protection et la promotion des droits humains. La totale responsabilité d'assumer les obligations en matière de droits humains revient à l'État, y compris tous les organes de l'État comme le parlement, les ministères, les autorités locales, les juges et les autorités judiciaires, le corps policier et le corps enseignant. Toutes ces personnes sont des **détenteurs d'obligations** et les personnes à l'intérieur de leur territoire sont des **détenteurs de droits**.

Chaque détenteur de droits a la responsabilité de respecter les droits des autres. En ce sens, on peut affirmer que chaque individu ou institution qui détient le pouvoir d'influer sur la vie des détenteurs de droits est un détenteur d'obligations – plus le pouvoir est grand, plus grande est l'obligation de réaliser, et surtout de respecter et protéger les droits humains des autres. En ce sens, les entreprises privées, les dirigeants locaux, les organisations de la société civile, les organisations internationales, les chefs de famille et les parents, et en principe chaque individu sont des détenteurs d'obligations. Vous devez vous rappeler que l'État en tant que détenteur légal d'obligations a le devoir de réglementer les actions des détenteurs d'obligations – ex., les parents, les entreprises, etc. – pour s'assurer qu'ils respectent les droits humains.

Une approche axée sur les droits humains :

- se fonde sur la conviction que chaque être humain, du seul fait qu'il soit un être humain, est un détenteur de droits ;
- estime que tous les êtres humains ont des chances égales de réaliser le développement de leur plein potentiel ;
- comporte un processus d'autonomisation pour que les personnes qui ne jouissent pas de leurs droits puissent les revendiquer ; cela ne concerne ni la charité ni le développement économique ;
- appuie le concept voulant que chaque personne, sans tenir compte de son âge, son sexe, sa race, son ethnicité, son état civil ou toute autre différence, a le droit fondamental de vivre avec dignité ;
- identifie les détenteurs de droits (et leurs droits) et les détenteurs d'obligations correspondants (et leurs obligations) ;
- intègre les normes et principes du système international des droits humains dans les plans, politiques et processus de développement des programmes sociaux et autres ;

- s'assure que les programmes abordent tous les aspects de la vie (par exemple, assurer la survie en répondant aux besoins psychologiques) ; elle est holistique et inclusive.

Éléments d'une approche axée sur les droits humains	Questions à aborder
Liens directs avec les droits humains L'objectif d'une approche axée sur les droits humains est de placer les normes relatives aux droits humains à la base de tout travail de développement, dans tout secteur et à toutes les phases des programmes – de la planification à la mise en œuvre – dans l'objectif de promouvoir les droits humains et la dignité humaine pour tous.	• Quels sont les droits humains concernés ? • Quels sont instruments, mécanismes et normes applicables (échelle nationale, régionale et internationale) ?
Participation Une approche axée sur les droits humains ouvre des voies à la participation d'un grand nombre d'intervenants, dont les pauvres et les défavorisés, les minorités, les peuples autochtones, les femmes, les enfants et les jeunes. Elle favorise une participation volontaire active, significative et continue, et met l'accent sur le développement des capacités de participation comme un résultat important en soi.	• Qui doit participer ? • Comment ? • À quelles décisions ?
Responsabilisation Une approche axée sur les droits humains dans la programmation exige que les détenteurs d'obligations soient tenus responsables des violations ou négligences de droits humains. En ce sens, l'un des grands mérites d'une approche axée sur les droits humains est qu'elle met sous la loupe le déséquilibre de pouvoir entre les détenteurs d'obligations et les détenteurs de droits.	• Qui est redevable ? Envers qui ? Comment ? • Qui sont les détenteurs de droits et les détenteurs d'obligations ?
Non-discrimination Toute approche axée sur les droits humains se fonde sur la non-discrimination, l'égalité, l'équité et les groupes marginalisés (dont les femmes, les minorités, les peuples autochtones, les prisonniers et les pauvres). Dans le cadre d'une telle approche, il faut nécessairement répondre à la question : « Qui sont les personnes marginalisées à l'échelle locale ? » De ce point de vue, les participants sont donc vus davantage comme détenteurs de droits que comme bénéficiaires	• Qui sont les personnes marginalisées et vulnérables ? • Qui doit participer ? • Comment ces personnes doivent-elles être incluses ?

des programmes.	
Autonomisation L'approche axée sur les droits humains vise à donner aux détenteurs de droits la capacité et le pouvoir de revendiquer des droits humains ainsi qu'à contraindre les détenteurs d'obligations à remplir celles-ci. (PNUD 2005).	• Qui doit passer par un processus d'autonomisation ? Comment ?

Il existe un moyen facile de mémoriser les éléments de l'approche axée sur les droits humains : l'acronyme **PLANER**.

P	articipation
L	iens avec le cadre juridique des droits humains
A	utonomisation
N	on-discrimination
E	galité
R	esponsabilisation

Références :

Adapté d'Equitas- Manuel de l'animatrice/l'animateur Programme international de formation aux droits humains (2013) pp.5-17 to 7-18 et Intégration d'une approche fondée sur les droits de la personne et d'un modèle de partenariats équitables aux programmes de développement : mise en pratique des principes d'Istanbul, *Guide pratique destiné aux animateurs d'ateliers participatifs et manuel de référence des participants* (2014) pp. 81-82.

Pour plus d'informations sur une approche basée sur les droits humains:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQen.pdf

Mettre en application une approche axée sur les droits humains

📖Page 5-17

Utilisez le texte ci-après pour l'Activité 3, Étape B.

Étude de cas : Les éoliennes du Summerland

Le Summerland est un petit pays surpeuplé qui compte 15 millions d'habitants qui sont majoritairement paysans et qui vivent dans une grande pauvreté. Le pays tente depuis quatre ans d'établir un système démocratique, après avoir été soumis pendant plus de 30 ans à une dictature sans merci. L'ancien parti unique a provoqué l'exode des plus instruits, des hommes en très grande majorité. Les Tapirapés, indigènes de la région, ont été la cible des exactions du régime, et les survivants vivotent à peine aujourd'hui dans une extrême misère et vivent sur des terres qu'on leur a enlevées. Le pays demeure en déficit d'institutions académiques universellement accessibles et valables. Les services de santé sont tout aussi délabrés.

Dès le début de son mandat, le gouvernement Summerlandais a misé sur l'exploitation du potentiel éolien dans le but de générer de l'emploi. Il a fait ceci en prenant en charge de la terre arable. Mais comme l'État n'a ni les moyens, ni les compétences pour développer lui-même l'industrie éolienne, il a ouvert le marché à des firmes internationales d'ingénierie prêtes à investir dans le domaine.

Le gouvernement a ratifié la plupart des Conventions internationales et régionales relatives aux droits humains, mais ce que la population veut avant tout, ce sont des conditions de vie plus humaines. Pour cette raison, plusieurs hommes sont partis travailler à l'étranger afin de venir en aide à leur famille. La tâche des femmes, désormais cheffes de famille et responsables du lopin de terre à cultiver et des quelques animaux d'élevage pour nourrir la famille, est devenue très lourde. Les enfants manquent souvent l'école pour travailler aux champs et le taux de fréquentation au primaire diminue. La qualité de l'enseignement est également devenue médiocre. Par ailleurs, les paysans sans terre se plaignent de l'envahissement de leurs terres pour l'installation des mats éoliens et du bruit qui les assaillent continuellement. De plus, les animaux semblent aussi affectés par le bruit car leur taux de fertilité commence à baisser. Enfin, les emplois espérés ne sont guère accessibles à la population locale car la présomption est qu'elle manque des compétences spécialisées. Par conséquence, la main d'œuvre étrangère a été recrutée. Plusieurs travailleurs étrangers profitent de la situation précaire des femmes en les exploitant et en les maltraitant.

Afin de se faire réélire aux prochaines élections, le gouvernement a décidé de demander aux entreprises éoliennes de verser 15 % des bénéfices tirés de la vente d'électricité à des organisations non-gouvernementales de la société civile pour répondre aux besoins de la population. Votre partenaire local, *Femmes d'abord*, a été choisi comme l'un des organismes pour développer et réaliser un projet.

Objectif du projet : Améliorer la condition des femmes rurales et augmenter leur capacité à répondre à leur besoins essentiels, ainsi que la santé, sécurité et bien-être de leur famille.

Actions :

- Bonifier les semences pour une productivité supérieure, une meilleure alimentation et un rendement économique accru.
- Mettre sur pied une coopérative agricole pour les femmes afin de diversifier la production alimentaire et d'atténuer la compétition entre elles.
- Favoriser l'accès des femmes à des formations spécialisées pour leur permettre de répondre aux besoins des sociétés éoliennes et des industries qui s'installent et obtenir un emploi rémunéré.
- Renforcer les compétences du personnel enseignant au niveau des écoles primaires.
- Établir un centre de jour pour les enfants d'âge préscolaire afin de favoriser leur épanouissement et d'améliorer leur condition physique et mentale.
- Sensibiliser le corps policier aux violences faites aux femmes.

Que doit faire *Femmes d'abord* pour s'assurer de développer un projet basé sur une approche axée sur les droits humains?

Mise en œuvre d'une approche axée sur les droits humains dans l'étude de cas du Summerland		
Éléments clés d'une approche axée sur les droits	**Réflexions, stratégies et/ou actions pour mettre en œuvre une approche axée sur les droits humains dans le cadre du projet de Femmes d'abord**	**Expliquez votre réponse**
Liens directs avec les droits humains	La première étape pour la mise en œuvre d'une approche axée sur les droits humains consiste à identifier les droits humains qui sont touchés, à déterminer quels sont ceux que le projet veut cibler et à examiner quels sont les traités internationaux et régionaux qui s'y réfèrent et dont le Summerland est partie et, par conséquent, peut être tenu imputable de leur protection et de leur réalisation.	
Participation *Comment* ***Femmes d'abord*** *devrait-t-elle déterminer les activités du projet ?* *Qui devrait être consulté ?* *Comment* ***Femmes d'abord*** *peut-elle promouvoir et assurer la participation des personnes pour lesquelles le projet vise à améliorer les conditions de vie et la réalisation des droits humains ?*		

Imputabilité/responsabilité	**Détenteurs de droits**	
Qui, dans le cadre du projet et des droits ciblés, est *détenteur de droits* ?		
Quelles sont les *personnes et institutions imputables pour la réalisation de ces droits* ?	**Imputabilité des institutions de l'État :**	
	Les entreprises éoliennes	
En quoi ***Femmes d'abord*** *est-elle imputable ?* *Comment peut-elle en rendre compte ?*	**Responsabilité de *Femmes d'abord* :**	

Quelles actions ***Femmes d'abord*** *doit-elle mettre en œuvre pour rendre le gouvernement imputable ?*		
Non-discrimination *Comment* ***Femmes d'abord*** *peut-elle s'assurer de prioriser les droits des plus pauvres ?*		

Renforcement des capacités *Les capacités de quelles personnes* ***Femmes d'abord*** *doit-elle renforcer ?* *Quels types de compétences sont requis ? Pour qui ?*		

Mise en œuvre d'une approche axée sur les droits humains dans l'étude de cas du Summerland (clé de réponses)		
Éléments clés d'une approche axée sur les droits	**Réflexions, stratégies et/ou actions pour mettre en œuvre une approche axée sur les droits humains dans le cadre du projet de Femmes d'abord**	**Expliquez votre réponse**
Liens directs avec les droits humains	La première étape pour la mise en œuvre d'une approche axée sur les droits humains consiste à identifier les droits humains qui sont touchés, à déterminer quels sont ceux que le projet veut cibler et à examiner quels sont les traités internationaux et régionaux qui s'y réfèrent et dont le Summerland est partie et, par conséquent, peut être tenu imputable de leur protection et de leur réalisation.	
Participation Comment ***Femmes d'abord*** devrait-elle déterminer les activités du projet ? *Qui devrait être consulté ?* Comment ***Femmes d'abord*** peut-elle promouvoir et assurer la participation des personnes pour lesquelles le projet vise à améliorer les conditions de vie et la réalisation des droits humains ?	Le contexte n'indique pas si l'ONG a consulté. Mais les femmes qui travaillent aux champs, celles qui ont des enfants seraient les mieux placées pour signifier leurs priorités, ainsi que leur disposition à contribuer au projet. ***Femmes d'abord*** devrait les consulter. ***Femmes d'abord*** doit aussi être transparente et cohérente quant au niveau de participation requis de chaque groupe d'acteurs dans le projet : quand, au sein de quelles instances, quel rôle (qui fait quoi, qui décide quoi, etc.).	Les résultats du projet et les changements souhaités ne peuvent se réaliser sans la volonté de changement des personnes mêmes que le projet cible, et donc les femmes dans ce cas précis. Il est également important de consulter les enfants pour comprendre leurs intérêts et susciter leur participation dans la mise en œuvre du projet. Ces consultations sont déjà un élément du processus de mise en œuvre du projet et manifestent au public cible la volonté de l'ONG de travailler avec et pour le public cible considéré comme des sujets de leur propre développement. Ce processus permet également d'avoir une première idée – à vérifier et confirmer – du niveau de sensibilisation des personnes concernant leurs droits. (*Cette étape pourra être revue et améliorée après l'étape 3 (imputabilité) pour éventuellement consulter les personnes identifiées à cette étape.*)
Imputabilité/ responsabilité Qui, dans le cadre du projet et des	**Détenteurs de droits** En particulier : • **femmes**	• **femmes** (droits à la sécurité, à l'égalité, à la protection de la loi, à participer aux orientations du

droits ciblés, est *détenteur de droits ?*		développement, à un travail rémunéré équitablement) (responsabilité d'éduquer leurs enfants, de prioriser leurs intérêts)
	• **enfants**	• **enfants** (droits à l'éducation, à la santé, à des loisirs, à un environnement familial stable, à participer, intérêts pris en compte)
	• **enseignants**	• **enseignants** (droit à des conditions de travail justes, dont une formation adéquate) (responsabilité de respecter les droits des enfants, de les promouvoir, de prioriser les intérêts des enfants)
Quelles sont les *personnes et institutions imputables pour la réalisation de ces droits* ?	**Imputabilité des institutions de l'État :** L'État a l'obligation : • de faire respecter les lois environnementales par les compagnies ; • de respecter ses engagements internationaux en matière de droits humains ; • de protéger les droits des propriétaires terriens ; • d'assurer un niveau de vie digne des personnes ; • d'assurer une éducation de qualité et des soins de santé accessibles et universels ; • de mettre en place les conditions (formation, salaires, infrastructures, etc.) pour que ces services soient adéquats ; • mettre en place des instances de participation significative.	

	Les entreprises éoliennes Les entreprises ont des obligations selon les lois en vigueur dans le pays, notamment celles qui les concernent directement : 15% à la communauté. L'État leur a créé des obligations en échange des droits d'exploitation qu'il leur consent. Le projet doit tenir compte de ces obligations dans les revendications qui les concernent. L'État est imputable du respect de sa législation par les entreprises.	
En quoi ***Femmes d'abord*** *est-elle imputable ?* *Comment peut-elle en rendre compte ?*	**Responsabilité de *Femmes d'abord* :**	Par délégation, puisque l'argent reçu vient d'une loi du gouvernement pour contribuer à ce que celui-ci réalise ses obligations face aux citoyens, *FDA* devient imputable, dans la mesure des moyens octroyés, de la réalisation de ces droits. ***Femmes d'abord*** doit rendre des comptes de façon transparente envers la population en l'incluant de façon participative dans l'élaboration et l'évaluation annuelles des résultats recherchés.
Quelles actions ***Femmes d'abord*** *doit-elle prendre pour rendre le gouvernement imputable ?*	L'utilisation des traités internationaux de droits humains ratifiés par l'État apporte une contribution significative pour orienter et LÉGITIMER l'action de la population. Il est important de proposer des actions de groupe. Ainsi, ***Femmes d'abord*** devrait contribuer à organiser la population pour mettre en place des comités d'analyse et	

	d'actions sur des enjeux spécifiques.	
Non-discrimination *Comment* ***Femmes d'abord*** *peut-elle s'assurer de prioriser les droits des plus pauvres ?*	Dans ce projet, les mères avec plus d'enfants sont possiblement plus pauvres, et ont moins de temps pour participer. Il faut trouver des façons de les consulter. Le moment choisi pour ce faire est très important (elles ont peu de temps libre), de même que le choix des animateurs (personnes simples, à l'écoute, non intimidantes). À l'occasion, la population en général peut aussi être mise à contribution, sans humilier les personnes concernées. Les gens connaissent bien leurs voisins et les inviter à contribuer peut parfois les inciter à s'impliquer dans la communauté, surtout en donnant la priorité aux plus marginalisés.	Très souvent, ce sont les personnes les plus « fortes », éduquées et avec des relations qui se font entendre lors des consultations. Il est important de trouver des façons de faire entendre la voix des « sans voix », éventuellement en organisant des rencontres de participation qui les ciblent plus spécifiquement.
Autonomisation *Les capacités de quelles personnes* ***Femmes d'abord*** *doit-elle renforcer ?* *Quels types de compétences sont requis ? Pour qui ?*	**Population** ***Femmes d'abord*** doit éduquer la population à ses droits, renforcer ses capacités à les revendiquer de façon efficace et non violente et à proposer des solutions. Des formations en négociation sur la base des intérêts peuvent être un outil fort efficace de plaidoyer. **Institutions de l'État** ***Femmes d'abord*** doit aussi tenir compte des capacités requises par l'État et ses représentants (dans le cadre du projet : enseignants, appareil judiciaire) pour remplir ses obligations. *Femmes d'abord* doit donc œuvrer à ce que ces compétences soient acquises par l'État. Bien que ce ne soit pas de ses compétences de le faire, l'ONG peut sensibiliser d'autres bailleurs de fonds ou les syndicats	***Femmes d'abord*** ne se substitue pas aux citoyens. Aussi doit-elle avant tout faire une analyse des capacités requises pour que ceux-ci deviennent des citoyens engagés dans le suivi des actions du gouvernement et la revendication de leurs droits Il est important de noter que l'équilibre des forces est important pour progresser. Un pouvoir trop autoritaire devant une société civile faible contribue au statu quo. Par ailleurs, un contre pouvoir trop fort déstabilise l'État et peut le pousser à réagir de façon défensive/agressive. Voilà pourquoi il est important de prendre en compte le développement des compétences de toutes les parties concernées.

	d'enseignants, par exemple, à appuyer l'État dans la mise en œuvre de ses obligations. Les comités de citoyens (que le projet pourrait contribuer à mettre en place) peuvent aussi faire pression sur le gouvernement pour améliorer la réponse de celui-ci à leurs revendications. **Femmes d'abord** Enfin, l'ONG doit aussi évaluer ses propres compétences à réaliser l'approche axée sur les droits humains et former son personnel en conséquence, notamment sur les compétences requises pour améliorer ses stratégies de participation et d'analyse des situations et des relations de pouvoir.	Cette analyse des compétences permettra éventuellement d'identifier de nouveaux acteurs dans le projet, comme les conseillers juridiques, les syndicats d'enseignants, etc. Ce renforcement des capacités devient une composante essentielle du projet, car c'est à la fois un moyen et un résultat de l'approche axée sur les droits humains.

Pour en savoir plus…
L'approche participative et l'approche axée sur les droits humains
🕮Page 5-23

Le PIFDH démontre bien le lien entre l'approche participative et l'approche axée sur les droits humains :

- **Participation :** les participantes et participants arrivent avec leur expérience et leur expertise lesquelles sont reconnues, valorisées et partagées ; elle et ils sont engagés dans tous les aspects du processus d'apprentissage.
- **Responsabilisation :** évaluation et cycle d'amélioration continue ; transparence quant aux objectifs d'apprentissage et au contenu du programme de formation.
- **Non-discrimination :** le fait d'établir des règles de base et de mettre en pratique des techniques d'animation contribue à bâtir un milieu inclusif et sécuritaire.
- **Autonomisation :** les adultes apprennent par l'action.
- **Liens directs avec les droits :** dans un milieu d'apprentissage, les participantes et participants font l'expérience des valeurs et principes des droits humains qu'elles et ils souhaitent pour leur société.

Fin de l'activité ■

Unité 2 Sources législatives internationales relatives à la protection des droits humains

Le but de cette unité est d'offrir un aperçu du système des droits humains de l'ONU ainsi que de cinq instruments de protection des droits humains : PIRDCP, PIDESC, CEDEF, CRDE, et l'EPU.

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Survol du Système des droits humains des Nations Unies

Étape A (15 min)

1. Passez en revue les instructions avec les participantes et participants.
2. Affichez les cartes des « **Éléments principaux du système des droits humains de l'ONU**» (dans la section **Documentation** à la page 5-73, Man. Part. 5-57) sur un mur ou une grande surface avec suffisamment d'espace pour construire un schéma qui reflète le schéma **« Principaux mécanismes et organes des droits de l'homme des Nations Unies » (**dans la section **Documentation** à la page 5-78, Man. Part., p. 5-62).
3. Formez des équipes de 3 ou 4 participantes et participants. Distribuez les cartes de « Description des éléments principaux du système des droits humains des Nations Unies » (dans la section **Documentation** à la page 5-74, Man. Part. 5-58). Invitez-les à réfléchir en équipe aux rôles et responsabilités des mécanismes et organes qu'ils ont reçus et de les placer aux bons endroits du schéma sur le mur.

Étape B (45 min)

1. Une fois toutes les cartes affichées au mur, demandez aux participantes et participants s'ils sont d'accord avec le schéma et modifiez-le, au besoin.
2. Comparez ensuite le schéma tracé par le groupe à celui de la section **Documentation** à la page 5-78, Man. Part., p. 5-62 (**« Principaux mécanismes et organes des droits de l'homme des Nations Unies »**). Au besoin, apportez des modifications au schéma en expliquant les raisons des déplacements de cartes.
3. En vous servant des informations contenues dans la « Description des éléments du système des droits humains des Nations Unies » (dans la section **Documentation** à la page 5-74, Man. Part. 5-58) expliquez la composition, le champ d'action, la périodicité, l'émission de recommandations et le contenu des normes de chaque

mécanisme et organe. Vous pouvez faire appel aux connaissances des participantes et participants et ajouter ces informations au schéma.

4. Menez une discussion avec le groupe en utilisant les questions fournies.

Activité 1 Survol du système des droits humains des Nations Unies

1 h **Page 5-25**

Le but de cette activité est de survoler les principaux éléments du système des droits humains des Nations Unies, ainsi que les liens entre eux.

Cette activité comprend deux étapes.

À **l'étape A**, vous travaillerez en équipe pour tracer un schéma du système des droits humains des Nations Unies.

Puis, à **l'étape B**, vous validerez vos résultats avec le groupe.

15 min Étape A Travail en équipe Page 5-25

Vous tracerez un schéma du système des droits humains des Nations Unies. Votre animatrice ou animateur vous expliquera comment procéder.

45 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe Page 5-25

L'animatrice ou l'animateur validera d'abord le schéma du système des droits humains des Nations Unies, et mènera ensuite une discussion basée sur les questions ci-après :

- Avez-vous déjà utilisé ces mécanismes ou organes ?
- Comment pourriez-vous les utiliser dans l'avenir ?
- Ces mécanismes et organes peuvent-ils aider à gérer les problèmes que vivent les jeunes dans votre région? Comment?

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Préparation à la présentation — Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains

Passez en revue la description de la présentation et les idées principales du texte « Protection des droits humains par les instruments internationaux : principales tâches pour les militantes et les militants des droits humains » (dans la section **Documentation** à la page 5-84, Part. Man., p. 5-68).

Activité 2 Préparation à la présentation — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains »

20 min **Page 5-26**

En préparation à cette présentation, vous devriez avoir lu la fiche d'information qui se trouve à la page 5-68 de la section **Documentation** :

- « Protection des droits humains par les instruments internationaux : principales tâches pour les militantes et les militants des droits humains » par I.A. Rehman.

Réfléchissez sur la façon dont le système des droits humains des Nations Unies a une incidence sur le travail de votre organisation.

Fin de l'activité

Activité 3 Présentation en plénière — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains »

2 h **Page 5-26**

Cette présentation sera donnée en deux parties.

Lors de la première partie, la personne-ressource expliquera comment les éducatrices et éducateurs aux droits humains peuvent bénéficier du système onusien des droits humains en utilisant les programmes et mécanismes du Conseil des droits de l'homme ainsi que les différents organes créés en vertu d'un traité.

Les participantes et participants auront l'occasion de poser des questions tout au long de cette présentation. (1 h)

Dans la seconde partie, la personne-ressource présentera la vidéo intitulée "Un chemin vers la dignité: Le pouvoir de l'éducation aux droits humains". Les participantes et participants pourront poser des questions après le visionnement. (1 h)

La personne ressource donnera un aperçu sur :

- les principaux objectifs du Conseil des droits de l'homme, plus précisément sur son lien avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCNUDH);
- la place du Conseil des droits de l'homme dans le système des droits humains des Nations Unies;
- les programmes, mécanismes et autres initiatives, c.-à-d. experts indépendants, organes de traité et rapporteurs spéciaux, et leurs rôles dans le système des droits humains des Nations Unies;
- les examens périodiques universels (EPU) et la Déclaration des Nations Unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme;
- le rôle des ONG dans le travail du Conseil des droits de l'homme;
- la portée de la réforme du système de l'ONU sur le travail des ONG;
- le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et les ressources utiles pour les éducatrices et éducateurs aux droits humains.

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 4 Retour sur la présentation — Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains

Le but de l'activité 4 est d'offrir une opportunité aux participantes et aux participants de discuter les sujets traités pendant la présentation en deux parties sur le Système des droits humains des Nations Unies.

Activité 4 Retour sur la présentation — « Le système des droits humains des Nations Unies : Opportunités pour les éducateurs en droits humains »

30 min **Page 5-27**

Avec votre animatrice ou animateur, discutez de ce qui suit :

- Que vous a appris cette présentation ?
- A-t-on bien répondu à vos questions? Sinon, comment pouvez-vous trouver plus d'information?
- Avez-vous déjà utilisé le système des droits humains de l'ONU ? Si oui, comment ? Quel a été l'impact de vos actions?
- Si vous n'avez jamais utilisé ce système, comment pourriez-vous le faire dans votre travail d'ÉDH?
- Quelles sont les forces et les limites de ce système ?

Fin de l'activité ■

5

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 5 Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains

Pour vous préparer à cette activité, lisez attentivement le document « Qui sont les défenseurs des droits de l'homme ? » publié par le HCNUDH (voir le Recueil de documents, Courant 5).

Un des principaux objectifs de la Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme est de contribuer à l'élimination des obstacles majeurs que doivent affronter les défenseurs dans leur travail en droits humains. C'est pourquoi, dans cette Unité, vous demanderez aux participantes et aux participants de réfléchir aux violations et aux restrictions des droits humains dont ils peuvent être victimes dans leur travail à titre de défenseurs. Par la suite, ils auront à faire le lien entre ces obstacles et les articles de la Déclaration. Au cours de la dernière activité, ils pourront réfléchir sur les manières d'utiliser la Déclaration pour appuyer le travail des défenseurs des droits humains (incluant aussi les éducateurs) du monde entier.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 5 (suite)

Cette activité prépare le terrain pour les activités 6 et 7 où les participantes et participants exploreront ce qu'implique l'aspect de la sécurité dans le travail des défenseurs des droits humains.

Étape A (15 min)

1. Passez en revue l'introduction de la Déclaration avec les participantes et participants. Insistez sur le fait qu'il s'agit d'une déclaration et, qu'en conséquence, elle est sans force légale obligatoire.
2. Invitez les participants à parcourir le texte de la Déclaration, inclus dans la section **Documentation** à la page 5-87 (Man. Part., p. 5-71).
3. Demandez aux participants ce que signifie pour eux le rôle de défenseur des droits humains.

Étape B (30 min)

1. Divisez les participantes et participants en trois groupes de travail et repassez les instructions.
2. Examinez les exemples fournis dans la section **Documentation** à la page 5-90 (Man. Part., p. 5-74). Vous trouverez également des suggestions de réponses dans la Clé de réponses fournie dans la section **Documentation** à la page 5-97.
3. Soulignez qu'il leur faut spécifier les obstacles auxquels ils doivent faire face en raison de la nature de leur travail de défense des droits humains.
4. Affichez les feuilles du tableau à feuilles mobiles où apparaissent des colonnes intitulées : « Obstacles au travail en droits humains », « Exemple », et « Article ».
5. Demandez aux participantes et aux participants de remplir les deux premières colonnes.
6. Dites aux participantes et participants de se référer au « Sommaire de la déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme » contenu dans la section **Documentation** à la page 5-87 (Man. Part., p. 5-71).
7. Demandez aux participantes et aux participants de remplir la dernière colonne sur les feuilles du tableau à feuilles mobiles.

Étape C (20 min)

1. Demandez à chaque groupe d'afficher leur tableau à feuilles mobiles et allouez du temps aux participantes et aux participants pour consigner leurs commentaires sur les tableaux à feuilles mobiles.

Étape D (25 min)

1. Animez une discussion sur le sujet de la sécurité physique des défenseurs des droits humains en utilisant les questions suggérées.

2. Pour conclure l'activité, expliquez que la prochaine présentation dans l'activité 6 examinera les conséquences de l'utilisation des techniques de l'information et de la communication en lien avec la sécurité. ►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 5 (suite)

2. À l'issue de cette activité, expliquez que la prochaine présentation dans l'activité 6 portera sur les questions de sécurité liées au travail des défenseurs des droits humains y compris l'implication de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Un mot de l'équipe d'animation…

1. « J'ai divisé les participantes et participants en groupes régionaux de trois personnes: Afrique, Europe de l'Est, Asie/Inde et Indonésie/Malaisie, le participant canadien ayant été intégré au groupe de l'Afrique. Plutôt que d'utiliser des colonnes, chaque groupe a dressé une carte des obstacles auxquels il devait faire face dans le cadre de leur travail, en donnant des exemples tirés de leur expérience personnelle. À l'Étape B, les participantes et participants ont ajouté à leur carte des moyens de surmonter ces obstacles, à partir des dispositions de la Déclaration (en rapport avec les «Exemples d'obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains »). Les groupes ont ensuite affiché les cartes au mur, constituant une « galerie » où chacun pouvait déambuler à son gré et examiner la carte des autres. Nous avons ensuite entamé une réflexion sur notre travail, comme le suggère l'étape C, en portant une attention particulière aux obstacles que la Déclaration n'a pas prévus, à ceux qui pourraient éventuellement surgir et au rôle que pourraient jouer les ONG dans la mise en œuvre de la Déclaration. »

2. « Un autre facilitateur a demandé aux participantes et aux participants d'utiliser une « carte routière » sur laquelle les participantes et participants ont ajouté leurs obstacles en respectant l'éventail suivant : 1) violations de subtile à grave et 2) fréquence et gravité de chaque obstacle. »

■

Activité 5 Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains

🕒 1 h 30 min **🕮 Page 5-28**

L'objectif de cette activité est de vous familiariser avec la Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme.

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, vous vous familiariserez avec la Déclaration.

À l'**étape B**, vous travaillerez en petits groupes pour discuter les obstacles que rencontrent les défenseurs des droits humains dans leur travail et vous fournirez des exemples concrets tirés, le cas échéant, de votre expérience personnelle. De plus, vous établirez des liens entre ces obstacles et les articles de la Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme.

Puis, à l'**étape C**, vous partagerez vos idées avec les autres membres du groupe.

15 min Étape A Discussion avec l'ensemble du groupe

📖Page 5-28

Discutez avec votre animatrice ou votre animateur de l'introduction à la Déclaration présentée ci-après. Question à considérer:

- Parcourez les articles du « Sommaire de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme » à la page 5-71 de la section **Documentation**.
- Que signifie être un défenseur des droits humains ?
- Relisez les réponses que vous avez données dans « Nos rôles en tant qu'éducateurs et militants» (Courant 3, unité 3, activité 5).

Pour en savoir plus…

Introduction à la Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme Page 5-29

La Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 9 décembre 1998, est le premier instrument onusien à reconnaître l'importance du travail des défenseurs des droits humains et la nécessité de mieux les protéger. En effet, nombreux sont ceux qui ont été eux-mêmes victimes de violations de leurs droits dans l'exécution de leurs tâches de promotion des droits humains sur le plan national et international. Ces violations vont de cas flagrants tels que la violence physique à d'autres formes de restrictions comme la privation du droit de se déplacer ou de se rassembler, les contraintes concernant l'accès à l'information et la diffusion de celle-ci, les difficultés pour obtenir des fonds, et les entraves au fonctionnement d'organismes par des procédures administratives longues et inutiles.

La Déclaration contient des dispositions sur les droits des défenseurs des droits humains et sur les obligations des États à les garantir. Elle contient également des dispositions sur les responsabilités qui incombent aux défenseurs et à ceux qui peuvent entraver la jouissance de ces droits chez les autres.

La Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme a été adoptée par l'ensemble des 185 États membres de l'Assemblée générale de l'ONU. En tant que déclaration, elle ne possède aucune force légale obligatoire. Toutefois, cette Déclaration exerce une autorité morale certaine sur tous les États membres de l'ONU puisqu'ils en ont approuvé les termes par consensus. Elle reflète les normes que les États ont l'intention de respecter, sans qu'ils ne se soient encore engagés plus formellement à les mettre en œuvre dès maintenant.

Une déclaration se transforme normalement en convention, c'est-à-dire en un document formel, signé et ratifié par les États participants et ayant force légale obligatoire. C'est le stade où ceux-ci commencent effectivement à appliquer les dispositions de la convention, comme dans un contrat, plutôt que d'exprimer seulement le souhait qu'elles devraient prévaloir. La Déclaration sur la protection des défenseurs des droits de l'homme devrait un jour acquérir le statut de Convention sur la protection des défenseurs des droits de l'homme.

Toutefois, la seule existence d'une telle Déclaration à l'heure actuelle revêt une extrême importance. Elle démontre en effet que les États, sans avoir signé ou ratifié un document ayant force obligatoire tel qu'une convention ou un pacte, acceptent déjà des normes internationales protégeant spécifiquement les défenseurs des droits humains et considèrent qu'elles devraient devenir loi. Ces États sont déjà moralement liés par la Déclaration même si leurs pratiques actuelles peuvent ne pas en témoigner.

30 min Étape B Travail en équipe 📖Page 5-30

Les obstacles imposés aux défenseurs des droits humains s'insèrent dans un continuum qui va des violations flagrantes des droits humains telles que la violence physique aux restrictions plus subtiles comme la réduction du financement de leurs activités.

1. L'animatrice ou l'animateur passe en revue les « Exemples d'obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains » à la page 5-74 de la section **Documentation**.

2. Avec les autres membres de votre groupe, donnez des exemples personnels d'obstacles rencontrés dans le cadre de votre travail en droits humains.

3. Consignez les résultats de vos discussions sur les feuilles mobiles et dans le tableau à la page suivante.

4. Établissez des liens entre les obstacles notés à l'étape 2 et les violations et restrictions des droits humains énoncées dans les articles de la Déclaration. Consultez le texte du « Sommaire de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme » à la page 5-71 de la section **Documentation**.

5. Inscrivez ces renseignements dans la dernière colonne du tableau.

20 min Étape C Discussion avec l'ensemble du groupe 📖Page 5-30

En vous inspirant des exemples notés sur les feuilles mobiles pendant l'étape A, discutez avec votre animatrice ou votre animateur des questions suivantes :

1. Les obstacles rencontrés dans le cadre de votre travail de défenseur des droits humains sont-ils abordés de façon satisfaisante dans la Déclaration ? Qu'en est-il des autres obstacles, restrictions ou violations ?

2. Quel rôle les ONG devraient-elles jouer pour promouvoir la mise en œuvre de cette Déclaration ?

20 min Étape D Discussion avec l'ensemble du groupe 📖Page 5-30

Avec l'animateur, discutez sur le sujet de la sécurité physique des défenseurs des droits de l'homme. Voici des questions à aborder :

- En tant que défenseurs des droits humains, jusqu'à quel point vous sentez-vous en sécurité dans votre milieu de travail ?
- Quels obstacles avez-vous affrontés dans votre travail et comment ont-ils affecté votre propre sécurité ?
- Quelles sont les stratégies que vous ou votre organisation avez adopté afin d'assurer votre sécurité et celle d'autres défenseurs des droits de l'homme.
- Comment est-ce que les défis liés à la sécurité des défenseurs des droits de l'homme sont vécus différemment par les hommes et les femmes?

Dans le cadre de cette discussion, considérez les questions suivantes pour vous préparer pour la prochaine présentation :

- Quelle est votre expérience quant à l'utilisation des différentes technologies de l'information et de la communication (TIC) et des médias sociaux dans votre travail d'ÉDH ?
- Quelles sont les problèmes de sécurité que vous avez vécus en utilisant des TIC dans votre travail?

Obstacles auxquels les défenseurs des droits humains doivent faire face		
Obstacles	**Exemple(s)**	**Article(s)**

Fin de l'activité ■

Activité 6 Présentation en séance plénière – « La sécurité des défenseurs des droits humains – En ligne»

1 h 30 min **Page 5-33**

Cette présentation explorera les façons dont les technologies de l'information et de la communication (TIC) influencent le contexte des droits humains et les possibilités et risques d'utiliser les TIC en éducation aux droits humains (ÉDH).

La personne-ressource parlera de la vulnérabilité des défenseurs des droits humains et des risques d'utiliser différents TIC. La présentation portera principalement sur certaines problématiques importantes concernant l'utilisation des TIC, ainsi que des stratégies pour promouvoir la sécurité numérique des défenseurs des droits humains.

Cette présentation explorera aussi les façons dont les technologies de l'information et des communications (TIC) influencent le contexte des droits humains et comment l'éducation aux droits humains peut tirer profit de ces outils.

Une personne-ressource animera cette présentation qui portera principalement sur ce qui suit :

- Comment les participantes et participants utilisent les TIC dans leur travail des droits humains ;
- Un aperçu des façons dont les TIC sont utilisées dans le contexte des droits humains ;
- Des exemples de façons dont les TIC sont utilisées dans des activités d'ÉDH et de plaidoyer ;
- Les opportunités et risques d'utiliser la technologie pour éduquer et plaider en faveur des droits humains ;
- Les problèmes de sécurité pour les défenseurs des droits humains découlant de l'utilisation des TIC ;
- Les ressources à la disposition des défenseurs de droits humains pour les aider à se protéger en ligne.

Période de questions

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 7 Retour sur la présentation – « La sécurité des défenseurs des droits humains – En ligne » et préparation à la présentation – « Les droits des peuples autochtones »

Retour sur l'activité 6

Le but de cette activité est de permettre aux participantes et participants de réfléchir aux risques qu'entraîne leur travail sur le plan de leur sécurité y compris les risques liés à l'utilisation des TIC.

1. Invitez les participantes et participants à poser des questions et à commenter la présentation.
2. Menez une discussion à l'aide des questions proposées.

Préparation à l'activité 8

Le but de cette activité est d'aider les participantes et participants à se préparer pour la présentation sur « Les droits des peuples autochtones. »

1. En utilisant les questions fournies, invitez-les à partager leurs connaissances sur le sujet.
2. Expliquez-leur que la Déclaration sur les Droits de Peuples Autochtones des Nations Unies est un exemple d'instruments internationaux des droits humains créés pour répondre à la situation particulière de groupes d'individus spécifiques.

5

Activité 7 Retour sur la présentation – « La sécurité des défenseurs des droits humains – En ligne» et préparation à la présentation – « Les droits des peuples autochtones »

45 min **Page 5-34**

Avec votre animatrice ou animateur, discutez des questions ci-après :

- Quels sont les défis que vous rencontrez sur le plan de votre sécurité dans votre travail de droits humains ?
- Quelles stratégies pouvez-vous adopter pour assurer votre sécurité ainsi que celle d'autres défenseurs des droits humains dans l'utilisation des TIC?

- Comment l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) peuvent-elles contribuer à votre travail de plaidoyer ou d'éducation aux droits humains ? Quelles sont les implications de l'utilisation des TIC quant à votre sécurité ?

L'animatrice ou animateur présentera brièvement le sujet de la prochaine présentation « Les droits des peuples autochtones. » En préparation à cette présentation, réfléchissez sur la question ci-après :

- Selon vous, pourquoi existe-t-il des droits spécifiques aux peuples autochtones ?

Fin de l'activité ■

Activité 8 Présentation en séance plénière – « Les droits des peuples autochtones»

🕒 1 h 30 min **🕮 Page 5-34**

Cette présentation explorera les droits des peuples autochtones. Ce sujet portant sur les droits humains est l'un des plus importants au Canada et dans beaucoup d'autres pays du monde.

La personne-ressource présentera la réalité des peuples autochtones ainsi que les instruments et mécanismes qui existent pour promouvoir leurs droits. La présentation abordera les points ci-après :

- Des éléments clés de l'expérience et identité autochtones au Canada, et les liens avec la situation de peuples autochtones dans d'autres pays.

- Les caractéristiques principales des instruments internationaux sur les droits des peuples autochtones.

Période de questions

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 9 Examiner les caractéristiques principales de cinq instruments internationaux des droits humains

On aura d'abord demandé à toutes les participantes et à tous les participants de travailler à la préparation d'une présentation sur l'un (1) des cinq instruments. Des groupes d'environ 3-4 personnes seront ainsi formés, de façon aléatoire. Les présentations seront ensuite données en séance plénière (activité 10). Une animatrice ou un animateur aura été assigné à chacun des groupes et des personnes-ressources circuleront d'un groupe à l'autre pour répondre aux éventuelles questions.

1. Commencez par dire aux participantes et aux participants que cette activité ne vise pas l'analyse exhaustive des instruments. Une telle analyse n'est pas réalisable dans le temps disponible. Le principal objectif est de s'initier à quelques méthodes et techniques de formation sur les instruments. Les participants auront aussi l'occasion d'interagir avec des personnes-ressources qui possèdent une expertise dans l'utilisation des différents instruments.
2. Passez en revue les instructions relatives aux activités 9 et 10 avec les participantes et participants.
3. Assurez-vous que tous ont en main les documents nécessaires à la préparation des présentations.
4. Les participants disposent de deux heures pour l'activité 10. Encouragez-les à travailler de façon efficace. Il est possible de diviser un groupe en sous-groupes qui travailleront sur différentes parties de la présentation. Il ne faudrait pas passer plus d'une heure à chercher et à rassembler l'information. Le reste du temps devrait être consacré à la préparation de la présentation.
5. Précisez que les présentations auront lieu dans les salles plénières comme indiqué, c'est-à-dire à l'Agora pour les groupes anglophones et dans une salle désignée pour les groupes francophones.

Activité 9 Examiner les caractéristiques principales de cinq instruments internationaux et mécanismes des droits humains

2 h **Page 5-36**

L'objectif de cette activité est de vous permettre de vous familiariser avec les cinq instruments internationaux des droits humains cités ci-après, en les étudiants et en partageant ce que vous avez appris.

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)
- Convention relative aux droits de l'enfant (CRDE)
- L'Examen périodique universel (EPU)

Consultez votre « travail préparatoire » pour voir comment vous aviez évalué votre compréhension des instruments de l'ONU.

Travail en groupe

Les participantes et participants travailleront dans le groupe auquel ils ont été assignés pour préparer leur présentation sur un (1) des instruments/mécanismes, selon les indications ci-après.

Indications pour préparer votre présentation

Mettre en pratique une approche participative
Présentations efficaces
(p. 5-49)

Préparez une présentation de 10 minutes sur l'instrument/mécanisme qui a été assigné à votre groupe. Utilisez :

- Le texte de l'instrument
- Le dossier d'info approprié dans la section **Documentation**.
- L'expérience des membres du groupe.

1. Commencez par revoir le format de présentation suggéré dans le tableau Caractéristiques principales des instruments internationaux ci-dessous.
2. Décidez ensuite de la façon dont votre groupe va procéder pour préparer la présentation. Si vous le voulez, vous pouvez vous diviser en sous-groupes qui travailleront chacun sur différents aspects de la présentation. Mais vous pouvez aussi décider de garder le groupe tel qu'il est.
3. Résumez les conclusions de votre discussion dans une version du tableau préparée sur des feuilles mobiles. Désignez un ou deux porte-parole qui feront la présentation en plénière.

4. Autres aspects à considérer lorsque vous analysez l'instrument :

   - Les différences entre les droits qui s'appliquent aux individus et ceux qui s'appliquent aux groupes ;
   - L'utilisation de l'instrument dans le cadre d'applications régionales ainsi que de législations et de constitutions nationales ;
   - Les observations générales faites par les comités des droits humains de l'ONU sur certains droits.

Caractéristiques principales des instruments internationaux		
Nom de l'instrument	**Date d'entrée en vigueur**	**Nombre d'États parties**
1) Droits protégés		
2) Obligations imposées à l'État		
3) Limites		
4) Tâches/Responsabilités imposées au public		
5) Mécanismes d'observation du respect des obligations		
6) Protocole(s) facultatif(s) et utilité		
7) Autres particularités		

Caractéristiques de l'Examen Périodique Universel (EPU)

1) Qu'est-ce que l'Examen Périodique Universel (EPU) ?

L'EPU est un nouveau **mécanisme de surveillance** des droits humains qui vise à **améliorer la situation des droits humains** dans les 193 États membres de l'ONU.

L'EPU est un **processus mené par les États** permettant à chaque État de souligner les initiatives prises pour améliorer la situation des droits humains dans leur pays et pour s'acquitter de leurs obligations en matière de droits humains. L'EPU a été institué par la résolution 60/251 de l'Assemblée Générale de l'ONU, le 15 Mars **2006**.

2) Quels sont les objectifs de l'EPU ?

- Examiner les violations des droits humains à travers le monde ;
- Améliorer la situation des droits humains, partout ;
- Encourager les États à s'acquitter de leurs obligations et engagements en matière de droits humains ;
- Évaluer les développements positifs et les défis auxquels font face les États ;
- Renforcer la capacité de l'État d'assurer la jouissance des droits humains pour tous ;
- Fournir de l'aide technique aux États, au besoin ;
- La mise en commun des meilleures pratiques entre les États et les autres parties prenantes.

3) Comment le processus de l'EPU fonctionne-t-il ? L'information doit comprendre:

- *Le cycle d'examen de l'EPU et le nombre d'États examinés chaque année*

  Tous les États membres de l'ONU sont sujets à un examen tous les **quatre ans et demi**. Durant le premier cycle, 16 États ont été examinés pas session. Lors du deuxième cycle (2012-2016), 14 États seront examinés pas session. Il y a trois sessions pas année.

- *Qui effectue l'examen*

  Les examens sont effectués par le Groupe de travail de l'EPU composé des 47 membres du Conseil. Tous les États membres de l'ONU peuvent prendre part à la discussion/au dialogue avec l'État sous examen. Chaque examen est animé par un groupe de trois États – la troïka - qui remplissent la fonction de rapporteurs. La sélection de ces trois États se fait par tirage au sort avant chaque session du Groupe de travail.

- *Comment les examens sont-ils menés ?*
  Les examens se font sur la base d'un dialogue interactif entre l'État sous examen et les autres États membres de l'ONU. Cela se déroule dans le cadre d'une réunion du Groupe de travail de l'EPU. Pendant cette discussion, les États membres de l'ONU peuvent poser des questions, faire des commentaires et/ou des recommandations à l'État sous examen. La durée de l'examen est de trois heures pour chaque pays dans le Groupe de travail.

- *Les obligations en matière de droits humains abordées par l'examen*

L'examen examine dans quelle mesure les États respectent leurs obligations en matière de droits humains contenues dans : (1) la Charte de l'ONU ; (2) la Déclaration universelle des droits de l'homme ; (3) les instruments internationaux des droits humains dont le pays est signataire (pactes, conventions et autres traités ratifiés par l'État concerné) ; (4) les obligations et les engagements auxquels l'État a souscrit volontairement (p.ex. les politiques et/ou programmes nationaux en matière de droits humains mis en œuvre par l'État concerné) ; et (5) le droit international humanitaire applicable.

- *Les documents sur lesquels se fondent l'examen*

  Trois rapports servent de base pour chaque examen : (1) **Rapport National** : Renseignements fournis par l'État examiné ; (2) **Rapport Sommaire de l'ONU** : Renseignements contenus dans les rapports des groupes et experts indépendants en matière des droits de l'homme - Procédures Spéciales - dans les traités d'organismes impliqués dans le domaine des droits humains et d'autres organes de l'ONU ; (3) **Rapport Sommaire des parties prenantes** : Renseignements émanant des parties prenantes, y compris les ONG et les institutions nationales des droits humains.

4) Quel est le résultat de l'examen ?

   Après l'examen de l'État effectué par le Groupe de travail, un rapport est préparé par la troïka ainsi que l'État examiné, avec l'aide du Haut Commissaire aux droits de l'homme. Ce rapport, appelé « rapport de résultats », est un résumé des discussions. Il comprend les questions, commentaires et recommandations présentés par les États et les réponses fournies par l'État sous examen.

5) Quels sont les obligations des États par rapport aux résultats de l'EPU ? Quels sont les limites de ces obligations ? Quelles sont les limites de ces obligations ?

   Les États sont responsables de **mettre en œuvre** les conclusions, recommandations, et engagements volontaires et autres, qui font partie du Rapport des résultats.

6) Comment les différents partis intéressés s'impliquent-ils dans le mécanisme de l'EPU ? (c.-à.-d. les ONGs, les organisations de base et les institutions nationales des droits

   Il existe bon nombre de possibilités de s'impliquer dans le processus de l'EPU. Bien que l'examen accorde peu de place à la participation des parties prenantes, le travail avant et après l'examen est essentiel pour la mise en application concrète des recommandations du **rapport**.

   Voici quelques façons de s'impliquer :

   - Participer à la consultation nationale menée par l'État sous examen ;
   - Soumettre des mémoires au Bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme avant l'examen pour qu'ils soient incluent dans le « **Rapport Sommaire des Parties prenantes »** ;
   - Faire du *lobby* auprès des membres du Groupe de travail ;
   - Participer à la séance plénière avant l'adoption du rapport ;
   - **Surveiller** la mise application des recommandations de l'EPU par l'État sous examen.

Références:
Human Rights Project at the Urban Justice Centre. (2010). A Practical Guide to the United Nations' Universal Periodic Review (UPR). New York. Available online: http://www.hrpujc.org/documents/UPRtoolkit.pdf

Irish Council for Civil Liberties (ICCL) and UPR-info.org. Your Rights. Right Now. A Plain English Guide to the Universal Periodic Review. Available online: http://www.rightsnow.ie/assets/5/EBAA5041-D2DE-8672-55C9086A7A967DA7_document/UPR_web.pdf

Office of the High Commissioner for Human Rights. Fact Sheet: Human Rights Council – Universal Periodic Review. Available online www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Documents/UPRFactSheetFinal.pdf (Available in the Materials Section of IHRTP Manual - Stream 5)

Office of the High Commissioner for Human Rights. (2008). Working with the United Nations Human Rights Programme: A Handbook for Civil Society. Geneva. Available online: http://www.ohchr.org/EN/AboutUs/CivilSociety/Documents/Handbook_en.pdf

http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/BasicFacts.aspx

Fin de l'activité ■

5

Activité 10 Présentations en plénière – Cinq instruments/mécanismes des droits humains

🕒 2 h 30 min **🕮 Page 5-40**

Tous les groupes se réuniront en salle plénière pour faire tour à tour une présentation de 10 minutes.

Après chaque présentation, la personne-ressource commentera l'information présentée et apportera des précisions.

Horaire des présentations		
Séances en français		
Heure	**Instrument(s)**	**Personne-ressource**
11h30 – 12h30	PIDCP PIDESC	Lucie Lamarche
12h30 – 14h00	**Dîner**	
14h00 – 14h30	CEDEF	Julie Lafrenière
14h30 – 15h00	CDE	Mélissa Goupil-Landry
15h00 – 15h30	EPU	Cecilia Thompson
Séances en anglais		
Heure	**Instrument(s)**	**Personne-ressource**
11h30 – 12h30	PIDCP PIDESC	Nandini Ramanujam
12h30-14h00	**Dîner**	
14h00-14h30	CDE	Tara Collins
14h30-15h00	CEDEF	Julia Bracken
15h00-15h30	EPU	Henri Tiphagne

Fin de l'activité ■

Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action

🕒 1 h 30 min **🕮 Page 5-41**

Pour le reste de la journée, continuez à travailler sur votre plan individuel.

Gardez à l'esprit que vos collègues représentent souvent les meilleures ressources disponibles pour mener à bien votre projet. Utilisez leurs connaissances, leur expertise et leur expérience pour vous aider à développer votre plan.

Fin de l'activité ■

Unité 3 Travailler avec les instruments internationaux en droits humains

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Travailler sur des études de cas en droits humains

1. Revoyez attentivement l'emploi du temps qui a été élaboré pour la journée afin de permettre aux participantes et participants d'analyser les trois parties de l'étude de cas.
2. Deux groupes travailleront ensemble sur le même cas. Assurez-vous de bien coordonner l'activité avec l'autre animatrice ou animateur.
3. Passez les instructions en revue avec les participantes et participants et assurez-vous qu'ils ont tout le matériel dont ils ont besoin pour travailler sur les études de cas.

Activité 1 Travailler sur des études de cas en droits humains

4 h **Page 5-43**

Vous allez maintenant mettre en pratique votre connaissance des cinq instruments et mécanismes en travaillant sur une étude de cas divisée en deux parties, chacune portant sur un aspect différent des droits humains. Les deux thèmes proposés sont les suivants :

- Droit au logement et éviction forcée
- Droits des femmes et des enfants

Ces thèmes sont illustrés par une seule étude de cas, qui examine le même groupe de personnes déplacées. Vous trouverez une présentation générale de la situation suivie des deux parties. Même si certaines parties peuvent se prêter à l'utilisation de certains instruments plus qu'à d'autres, vous devrez analyser la pertinence de tous les instruments.

Vous ferez équipe avec un autre groupe de travail pour réaliser cette activité.

L'emploi du temps présenté à la page suivante montre comment vous devriez procéder pour analyser les trois parties de l'étude de cas. Chaque séance a une durée de deux heures. Il est important de respecter l'horaire prévu puisque des

personnes-ressources circuleront parmi les différents groupes pour apporter du soutien et répondre aux questions.

Consultez « Étude de cas : la minorité anuk », page 5-106 pour savoir comment procéder.

Emploi du temps général pour le travail sur les études de cas		
Séance / Groupes	Séance 1 9h30-10h30 11h00-12h00	Séance 2 13h30-15h30
Groupe 1 et 2 (Anglais)	Droit au logement et éviction forcée	Droits des femmes et des enfants
Groupe 3 et 4 (Anglais)	Droits des femmes et des enfants	Droit au logement et éviction forcée
Groupe 5 et 6 (Français)	Droit au logement et éviction forcée	Droits des femmes et des enfants

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Réflexions sur les études de cas en éducation aux droits humains

Introduction

Cette activité vise à discuter de la méthodologie des études de cas.

Procédure

Discutez des questions ci-après avec les participantes et participants. Sur un tableau à feuilles mobiles, notez ce qui caractérise selon eux une bonne étude de cas. Quelques suggestions de réponses à la première question :

- Les faits sont présentés clairement, dans l'ordre et de manière concise.
- On peut facilement envisager des solutions. Il n'y a pas qu'une seule « bonne réponse».
- L'étude de cas peut être utile dans plusieurs contextes.
- L'étude de cas présente des personnages en conflit ou ayant des divergences de points de vue.

Activité 2 Réflexions sur les études de cas en éducation aux droits humains

45 min **Page 5-44**

Mettre en pratique une approche participative
L'étude de cas (p. 5-51)

Avec votre animatrice ou animateur, discutez des questions ci-après. Faites le lien avec les études de cas analysées dans l'activité 1 et « L'étude de cas » dans section **Mettre en pratique une approche participative** à la page 5-51 à la fin de ce courant.

1. Selon vous, qu'est-ce qui constitue une bonne étude de cas ? Quels critères ajouteriez-vous à ceux suggérés dans le texte de la section **Mettre en pratique une approche participative** – L'étude de cas (authenticité, aspect concret, style narratif et caractère non limitatif) ?

2. Que devez-vous faire pour assurer que votre étude de cas constitue un outil d'apprentissage efficace et de grande qualité ?

Fin de l'activité ■

5

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

30 min **Page 5-45**

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Comment l'utilisation de l'approche systémique peut-elle accroître la qualité et l'efficacité de votre travail d'ÉDH?
- Pourquoi est-ce important d'inclure une approche axée sur les droits humains dans votre travail d'ÉDH?
- Quels problèmes soulevés concernent le travail de votre organisation? Comment allez-vous partager avec vos collègues ce que vous avez appris dans ce courant?
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Sous-groupes
  page 5-64 (Man. Part. p. 5-48)
- Présentations efficaces
  page 5-65 (Man. Part. p.5-49)
- Étude de cas
  page 5-67 (Man. Part. p. 5-51)

5

Sous-groupes

Unité 1 Activité 1

Les **sous-groupes** sont des petits groupes de deux à trois participantes ou participants utilisés pour générer des idées nouvelles sur un sujet ou un problème. Les sous-groupes ont une période de temps limitée – environ cinq minutes – pour discuter d'un enjeu particulier ou d'une question soulevé par l'animatrice ou l'animateur. Cet exercice doit se faire sans préparation ni réflexion préliminaire sur le sujet. Après la période de 5 minutes, les participantes et participants doivent faire part des fruits de leur réflexion à l'ensemble du groupe.

La technique « sous-groupes » a plusieurs utilités :

- Générer des idées nouvelles sur un sujet ou un problème de façon plus rapide qu'une séance de remue-méninges ;
- Consulter tous les membres d'un groupe sur une question précise ;
- Résoudre un conflit entre les membres d'un groupe ;

En somme, les sous-groupes amènent les participantes et participants à réfléchir de façon spontanée à propos d'un sujet donné et à générer une grande variété de points de vue sur ce même sujet.

Référence: http://www.scoutbase.org.uk/library/hqdocs/facts/pdfs/fs310506.pdf

Mise en pratique d'une approche participative : Les sous-groupes		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Commencer avec l'expérience des participants…**	**Commencer avec l'expérience des participants…**
Le travail en équipe (2 ou 3 personnes) sans préparation préalable et avec peu de temps, pousse les participants à se fier à leur propre expérience au moment de chercher des idées, donner de l'information ou trouver des solutions. Cela contribue à renforcer la confiance quant à nos connaissances.	Faire la synthèse de diverses idées et les présenter de façon claire à un plus grand groupe requiert une réflexion critique et une analyse, au fur et à mesure que les idées sont résumées priorisées.	En général, les sous-groupes font partie d'un processus plus large qui mène les participants vers l'action. Cette poussée soudaine de créativité peut être un facteur de motivation pour les groupes et favoriser la planification et les actions futures.

Présentations efficaces

Unité 2 Activité 9

Planifier :

- Prenez le temps de connaître vos participants/votre public : provenance, niveau de langue, besoins d'apprentissage, intérêts.
- Assurez-vous que le contenu est pertinent et leur sera utile.
- Allouez du temps pour une discussion préalable à la présentation pour que les participants puissent réfléchir sur leurs connaissances et expériences quant au thème ainsi que sur l'utilité potentielle de la présentation.
- Pensez à des façons d'inciter le public à participer activement au fil de la présentation.
- Préparez des questions qui permettront aux participants d'établir un lien entre l'information reçue et leur vie et/ou leur travail.
- Visitez à l'avance la salle où vous effectuerez votre présentation.
- Répétez votre présentation un certain nombre de fois.
- Apportez une bouteille d'eau.

Conseil pour la présentation :

- Le ton à utiliser est celui de la conversation.
- Communiquez votre enthousiasme à l'égard du sujet traité et de l'auditoire.
- Regardez régulièrement les personnes de l'auditoire dans les yeux.
- Demandez régulièrement si tout le monde voit ou entend bien.
- Déplacez-vous constamment dans la salle et évitez les gestes et mouvements excessifs qui pourraient distraire l'auditoire.
- Dialoguez avec les personnes de l'auditoire pour établir avec elles des rapports positifs.

Utilisation de supports visuels (tableau noir, acétates, tableau à feuilles mobiles ou présentations sur ordinateur)

- Utilisez des supports visuels pour stimuler et garder l'attention de l'auditoire.
- Vérifiez que l'équipement est en bon état de fonctionnement et que vous savez vous en servir avant le cours.
- Ne montrez pas tous vos supports visuels en une seule fois mais plutôt petit à petit.
- Faites en sorte que chaque support visuel compte.
- Envisagez de créer des supports visuels pendant les présentations.
- Encouragez les personnes de l'auditoire à prendre des notes.
- Distribuez des photocopies de vos présentations sur ordinateur avec un espace approprié pour prendre des notes.

Référence : University of Waterloo, Teaching Resources and Continuing Education. Lecturing Interactively in the University Classroom, 2002. Accessible en ligne :.
http://people.engr.ncsu.edu/txie/publications/oral_presentation_skills.pdf

Mise en pratique d'une approche participative : Présentations efficaces		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Commencer avec l'expérience des participants…**	**Commencer avec l'expérience des participants…**
Dans le cadre d'une approche participative, les présentations doivent aussi être liées aux expériences du public. Cela peut se faire en suggérant aux participants des lectures préliminaires, des questions sur lesquelles réfléchir, ou en leur demandant, en tant que participants, d'animer la présentation.	Des présentations efficaces incitent les participants à réfléchir de façon critique sur l'applicabilité des idées présentées dans leur contexte. Planifier et animer une séance de débreffage à la suite d'une présentation permet de pousser plus loin la réflexion critique.	Les présentations doivent motiver et inciter le public à agir et leur fournir des outils afin d'inciter plus de gens à passer à l'action 1) en transmettant un message clair ; 2) en remettant en question les croyances et les positions ; 3) en rassemblant les gens autour d'un but commun ; 4) et en présentant des pistes de solution ou des idées novatrices.

Étude de cas

Unité 3 Activité 2

L'étude de cas est une technique idéale dans le cas d'un sujet requérant un examen holistique approfondi. La technique est également conçue pour développer des aptitudes à la résolution de problèmes et à la prise de décision, et elle permet d'examiner une situation de manière objective à partir de points de vue multiples.

Voici les principales caractéristiques de l'étude de cas.

- L'authenticité. Il ne s'agit pas de relater fidèlement des faits vécus, même si cela peut être le cas ; cela signifie plutôt que les personnages, les situations et le dilemme doivent être crédibles.
- L'aspect concret. L'aspect concret renforce l'authenticité. C'est l'habileté avec laquelle le cas parvient à présenter concrètement les détails d'une situation ou d'un incident qui lui permet de soulever tout un ensemble de questions.
- Le style narratif. Les cas piquent notre curiosité, un peu à la façon d'une œuvre de fiction. Nous continuons à lire pour suivre le déroulement de l'action, savoir ce qui va arriver ; il est souvent facile de s'identifier aux personnages, de se sentir solidaire de leurs choix et d'en imaginer les conséquences.
- Le caractère non limitatif. Les cas complexes et riches d'information décrivent des incidents de manière volontairement ouverte à l'interprétation. On soulève des questions plutôt que d'apporter des réponses, on incite à résoudre les problèmes, on fait appel à l'intelligence collective et à la diversité des points de vue, on favorise une pratique plus réfléchie.

L'étude de cas favorise le développement de compétences dans divers domaines :

- L'analyse et la prise de décision, plutôt que l'acquisition de connaissances ;
- L'élaboration et l'évaluation de solutions de rechange, la capacité d'en arriver à une décision acceptable pour tous et de faire des plans en conséquence ;
- La communication orale et le pouvoir de persuasion ;
- La capacité de composer avec des sujets à facettes multiples, de formuler des plans d'action appropriés et de gérer son temps.

Cette technique comporte certains inconvénients. Elle ne remplace pas l'expérience réelle. On présente les faits ; les lectrices ou lecteurs n'ont pas beaucoup l'occasion d'apprendre à déceler eux-mêmes les faits et à faire les liens qui s'imposent ; la situation est parfois simplifiée à l'extrême. De même, l'étude de cas ne rend pas toutes les nuances subtiles du caractère des personnages, ni la complexité de leur comportement. En outre, il s'agit d'un outil incomplet, puisqu'il n'inclut pas la

mise en œuvre des décisions et ne permet pas d'en contrôler le résultat. L'étude de cas est inutile quand l'objectif premier est de transmettre des faits et elle peut constituer un gaspillage de temps et d'énergie quand elle n'est pas utilisée à bon escient.

Référence : Eitington, J.E.The Winning Trainer,. 3e éd. Houston, Texas, Gulf Publishing Company, 1996.

Mise en pratique d'une approche participative : L'étude de cas		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Commencer avec l'expérience des participants…**	**Commencer avec l'expérience des participants…**
Les études de cas requièrent que les participants utilisent leurs connaissances et expériences dans le cadre d'une situation ou d'un problème réel ou fictif. Ces derniers doivent donc se fier à leur expérience afin de prendre des décisions et trouver des solutions à des problèmes dans une situation donnée.	Les participantes réfléchissent et analysent la situation présentée dans l'étude de cas afin d'identifier des solutions. Parce qu'une situation est expliquée en profondeur, l'étude de cas peut offrir un cadre dont le niveau de complexité pousse les participants à examiner de façon critique plusieurs variantes et à réfléchir sur plusieurs facteurs avant de prendre une décision et d'en arriver à une conclusion.	Les études de cas constituent d'excellentes occasions pour les participants pour réfléchir de façon critique à un problème, renforcer leur habileté à prendre des décisions ensemble et développer la suite des actions. Ce processus peut les encourager à appliquer cette façon de réfléchir aux actions dans leur propre travail, surtout si l'étude de cas présente une situation similaire ou liée à leur réalité.

Documentation

- Cartes de rôle page 70 (Man. Part., p. 5-54)
- Énoncés
  page 72 (Man. Part., p. 5-56)
- Cartes des « Éléments du système des droits humains des Nations Unies »
  page 73 (Man. Part., p. 5-57)
- Cartes de « Description des éléments principaux du système des droits humains des Nations Unies »
  page 74 (Man. Part., p. 5-58)
- Les principaux mécanismes et organes des Nations Unies
  page 78 (Man. Part., p. 5-62)
- Protection des droits humains par les instruments internationaux : Principales tâches pour les militantes et les militants des droits humains
  page 84 (Man. Part., p. 5-68)
- Sommaire de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme
  page 5-87 (Man. Part., p. 5-71)
- Exemples d'obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains
  page 5-90 (Man. Part., p. 5-74)
- Clé de réponse – Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains
  page 5-94
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
  page 5-95 (Man. Part., p. 5-78)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
  page 5-102 (Man. Part., p. 5-85)
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
  page 5-110 (Man. Part., p. 5-93)
- Convention relative aux droits de l'enfant
  page 5-115 (Man. Part., p. 5-98)
- Fiche d'information: Conseil des droits de l'homme – Examen Périodique Universel
  page 5-119 (Man. Part., p. 5-102)
- Étude de cas: La minorité Anuk
  page 5-123 (Man. Part., p. 5-106)

Cartes de rôle

Unité 2 Activité 1

Conseiller municipal ou conseillère municipal	Chef ou cheffe de village
Agriculteur ou agricultrice de subsistance avec 14 personnes à sa charge	Enseignante en milieu rural
Policier de district de 52 ans	Militant écologiste de 24 ans victime de menaces de mort
Garçon de 12 ans à l'école primaire	Veuve de 31 ans ayant 5 enfants et vivant dans un village en milieu
Travailleuse du sexe de 16 ans	Femme déplacée interne de 30 ans, veuve, sans emploi et ayant 3 enfants
Adolescente handicapée vivant dans un bidonville	Procureur provincial ou procureure provinciale
Adolescent de 17 ans, sans emploi	Représentant du PNUD pour le pays

Chef de parti politique (homme)

Travailleuse dans une fabrique de vêtements

Directeur d'une chaîne de télévision nationale, âgé de 47 ans

L'un des 5 hommes d'affaires les plus riches du pays, âgé de 37 ans

Prisonnier de 23 ans

Femme autochtone

Journaliste locale de 26 ans (femme)

Policier de 34 ans, père de 4 enfants, qui a souvent recours aux services de travailleuses du sexe

Protecteur ou protectrice du citoyen

Enseignant en milieu urbain

Énoncés

Unité 2 Activité 1

1. J'ai l'occasion de rencontrer des représentants du gouvernement en visite dans ma collectivité.
2. Je peux lire le journal régulièrement.
3. J'ai accès à la radio et du temps pour l'écouter.
4. J'ai accès au microcrédit.
5. Je peux m'exprimer lors des réunions avec ma famille élargie.
6. J'ai accès à des services de consultation confidentiels.
7. Je peux négocier l'usage de condoms avec mon partenaire.
8. Je peux espérer aller à l'école secondaire.
9. Je jouis d'un environnement sain dans ma collectivité.
10. Je ne suis pas frappé de discrimination ou de stigmatisation lorsque j'utilise des services publics.
11. On me consulte sur les questions qui touchent les services de santé dans ma communauté.
12. Moyennant paiement, je peux obtenir un traitement dans un hôpital privé au besoin.
13. Je mange au moins deux repas complets par jour.
14. Ma demeure et ma famille ne sont pas exposées aux catastrophes naturelles.
15. À l'occasion, je prends part à des ateliers et à des conférences sur les questions de développement dans mon pays.
16. Je ne suis pas menacé(e) de harcèlement ou de sévices sexuels.
17. Je pourrais fonder une petite entreprise si je le souhaitais.
18. Je peux contester l'utilisation des fonds publics.
19. Ma rémunération est égale ou supérieure au salaire minimum officiel.
20. J'ai accès aux conseils d'un avocat ou je peux me payer de tels services.
21. J'ai accès à l'information financière publique que le gouvernement de ma province met à ma disposition.

Cartes des « Eléments du système des droits humains des Nations Unies »

Unité 2 Activité 1

Conseil des droits de l'homme

Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Organes de traités

Procédures Spéciales

Examen Périodique Universel

Autres

Cartes de « Description des éléments principaux du système des droits humains des Nations Unies »

Unité 2 Activité 1

(organe subsidiaire à l'Assemblée Générale établi conformément à la Charte de l'ONU ; composé des représentants gouvernementaux)

(établis par les traités ; composés d'experts indépendants)

Mandats par pays : Burundi, Cambodge, République populaire démocratique de Corée, Haïti, Myanmar, Territoires palestiniens occupés, Somalie, Soudan

(exemples : procédure de plainte ; Comité consultatif ; Forum sur les questions relatives aux minorités ; Mécanismes d'experts sur les droits des peuples autochtones ; Groupes de travail ; etc.)

Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)

Comité des droits de l'homme (CCPR)

Mandats thématiques : Liberté d'opinion et d'expression ; Liberté de religion ou de conviction ; Droit de réunion et d'association pacifiques ; Droits de l'homme et la lutte antiterroriste ; Défenseurs des Droits de l'homme ; Indépendance des juges et des avocats ; Racisme ; Exécutions extrajudiciaires et sommaires ; Torture, Santé, Droit à l'Alimentation, etc.

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CEDR)

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Comité contre la torture (CAT)

Sous-comité pour la prévention de la torture (SPT)

Comité des droits de l'enfant (CDE)

Comité des travailleurs migrants (CTM)

Comité des droits des personnes handicapées (CRPD)

Comité des disparitions forcées (CED)

(fait partie du Secrétariat de l'ONU ; son mandat est aussi de soutenir les activités des mécanismes des droits de l'homme des Nations Unies, comme le Conseil des droits de l'homme et les organes de traités)

Les principaux mécanismes et organes des Nations Unies

Unité 2 Activité 1

Schéma du système des droits humains des Nations Unies (mai 2015)

A. Conseil des droits de l'Homme
(Organe subsidiaire à l'Assemblée Générale établi conformément à la Charte de l'ONU ; composé des représentants gouvernementaux)

A1. Procédures Spéciales (experts indépendants)

Mandats thématiques: Liberté d'opinion et d'expression, Liberté de religion ou de conviction, Droit de réunion et d'association pacifiques, Droits de l'Homme et la lutte antiterroriste, Défenseurs des Droits de l'Homme, Personnes âgées, Personnes handicapées, Indépendance des juges et des avocats, Racisme, Discrimination, Xénophobie, Intolérance, Exécutions extrajudiciaires et sommaires, Torture, Santé, Environnement, Droit à l' Alimentation, Logement convenable, Droit à l' Éducation, Élimination des déchets toxiques, Extrême pauvreté, Dette extérieure, Droit à l' Eau potable et l' assainissement, Droits culturels, Droits des populations autochtones, Promotion de la vérité, de la justice et de la réparation, Promotion d'un ordre international démocratique et équitable, Solidarité internationale, Promotion d'un ordre international démocratique et équitable, Personnes déplacées dans leur propre pays, Minorités, Esclavage, Migrants, Vente d'enfants et la prostitution des enfants, Traite des êtres humains, Violence envers les femmes, Exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires, Mesures coercitives unilatérales sur l'exercice des droits de l'homme, Groupe de travail sur la détention arbitraire, Groupe de travail sur les disparitions forcées ou involontaires, Groupe de travail sur les mercenaires, Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes , Groupe de travail sur les personnes d'ascendance africaine, Groupe de travail sur les sociétés transnationales et autres entreprises

Mandats par pays: Bélarus, Burundi, Cambodge, Côte d'Ivoire, République centrafricaine, République populaire démocratique de Corée, République arabe syrienne, Erythrée, Haïti, Mali, Myanmar, Territoires palestiniens occupés depuis 1967, Somalie, Soudan

A.2 Examen Périodique Universel (revue de chaque État par les États)

A3. Autres (Procédure de plainte ; Comité consultatif ; Forum sur les questions relatives aux minorités ; Mécanismes d'experts sur les droits des peuples autochtones ; Forum Social, Groupes de travail)

B. Organes de traités
(établis par les traités ; composés d'experts indépendants)

- Comité des droits de l'Homme (CCPR)
- Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESC)
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CEDR)
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)
- Comité contre la torture (CAT)
- Sous-comité pour la prévention de la torture (SPT)
- Comité des droits de l'enfant (CRC)
- Comité des travailleurs migrants (CTM)
- Comité des droits des personnes handicapées (CRPD)
- Comité des disparitions forcées (CED)

C. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (Fait partie du Secrétariat de l'ONU ; son mandat est de soutenir les activités des mécanismes des droits de l'Homme des Nations Unies, comme le Conseil des droits de l'Homme et les organes de traités)

Description des éléments du système des droits humains des Nations Unies

Le Conseil des Droits de l'homme

De quoi s'agit-il ?

Le Conseil des droits de l'homme est le principal organe intergouvernemental des Nations Unies chargé des droits de l'homme. Créé par la résolution 60/251 de l'Assemblée générale, il a remplacé la Commission des droits de l'homme de l'ONU, dont il a repris la plupart des mandats, des mécanismes, des fonctions et des responsabilités dont elle était auparavant chargée. Le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) assure le secrétariat du Conseil des droits de l'homme, comme il assurait celui de la Commission des droits de l'homme.

Comment fonctionne-t-il ?

Le Conseil des droits de l'homme est un organe intergouvernemental composé de 47 États membres et établi à Genève. Il se réunit au moins 10 semaines par an au cours de pas moins de trois sessions et peut aussi tenir des sessions extraordinaires. Alors que la Commission était un organe subsidiaire du Conseil économique et social (ECOSOC), le Conseil des droits de l'homme est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale. Son rôle consiste, entre autres choses, à tenter d'éliminer les violations des droits de l'homme, notamment les violations flagrantes et systématiques, et à promouvoir la coordination efficace et la prise en compte des droits de l'homme dans l'ensemble du système des Nations Unies.

Le 18 juin 2007, un an après sa première réunion, le Conseil des droits de l'homme est tombé d'accord sur des dispositions relatives à la mise en place des institutions qui ont instauré les procédures, les mécanismes et les structures qui formeraient la base de ses travaux futurs. Ces dispositions, qu'il a adoptées sous forme de résolution, la **résolution 5/1**, incluaient l'ordre du jour du Conseil, son programme de travail et son règlement intérieur. Elles ont apporté des modifications au fonctionnement du système des experts à la procédure de plainte hérités de la Commission. La résolution 5/1 a également fixé les modalités de fonctionnement du nouveau mécanisme d'Examen périodique universel institué par le Conseil et a instauré un processus d'examen, de rationalisation et d'amélioration de tous les mandats des procédures spéciales.

Les procédures spéciales

De quoi s'agit-il ?

« Procédures spéciales » est le nom général donné aux mécanismes mis en place par la **Commission des droits de l'homme** et repris par le **Conseil des droits de l'homme** pour examiner, superviser, conseiller et faire rapport sur la situation des droits de l'homme dans des pays ou territoires donnés **(mandats par pays)** ou sur des phénomènes graves de violations des droits de l'homme dans le monde entier **(mandats thématiques)**. En mars 2015, 55 procédures spéciales (41

mandats thématiques et 14 mandats par pays) étaient à l'œuvre. Les personnes nommées au titre des procédures spéciales sont des experts indépendants (titulaires de mandat) qui peuvent s'appeler rapporteurs spéciaux, représentants, représentants spéciaux, experts indépendants ou membres de groupes de travail.

Le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) fournit aux titulaires de mandat au titre des procédures spéciales du personnel et un appui en matière de logistique et de recherche afin de les aider dans leur travail.

Comment fonctionnent-elles ?

Les procédures spéciales:

- Sont quotidiennement en rapport avec des victimes réelles ou potentielles de violations des droits de l'homme et militent en faveur de la protection de leurs droits ;
- Réagissent à des situations préoccupantes dans le domaine des droits de l'homme, qu'il s'agisse de cas individuels ou de questions plus générales, grâce à des communications directes avec les gouvernements ;
- Effectuent des missions d'établissement des faits dans les pays et publient des rapports assortis de recommandations ;
- Etablissent des études thématiques qui servent de guide en matière de règles et de normes ;
- Sensibilisent le public, grâce aux médias, aux questions qui relèvent de leur mandat.

Contrairement aux organes conventionnels de l'Organisation des Nations Unies, les procédures spéciales peuvent être déclenchées même si un État n'a pas ratifié l'instrument ou le traité pertinent, et il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé les recours internes pour y avoir accès.

L'Examen périodique universel (EPU)

De quoi s'agit-il ?

Institué par la **résolution 60/251** de l'Assemblée générale, l'Examen périodique universel (EPU) est un nouveau mécanisme de défense des droits de l'homme qui permet au **Conseil des droits de l'homme** d'examiner, sur une base périodique, le respect des obligations assumées et des engagements souscrits dans ce domaine par les 193 États Membres de l'Organisation des Nations Unies. L'EPU est un mécanisme coopératif qui vise à compléter les travaux des **organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme** sans faire double emploi avec eux.

Comment fonctionne-t-il ?

La **résolution 5/1** du Conseil des droits de l'homme établit la périodicité et le processus de l'examen. L'EPU fonctionne selon un cycle de quatre ans et demi et comporte différentes étapes, qui sont:

- La préparation des renseignements sur lesquels sera fondé l'examen, notamment les renseignements rassemblés par l'État soumis à l'examen (rapport national) ; la compilation des renseignements, dont dispose l'Organisation des Nations Unies, établie par le **Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme** (HCDH) ; et un résumé des communications présentées par d'autres parties prenantes (y compris des membres de la société civile), également établi par le HCDH ;

- L'examen a lieu à Genève, au sein du Groupe de travail sur l'EPU. Il est composé des 47 États membres du Conseil, et prend la forme d'un dialogue entre l'État soumis à l'examen et les États membres et observateurs du Conseil. Le Groupe de travail se réunit trois fois par an pendant deux semaines et examine 16 États à chaque session – soit un total de 48 États par an ;

- La constitution d'un groupe de trois rapporteurs ("troïka") tirés au sort parmi les membres du Conseil pour faciliter chaque examen ;

- L'adoption par le Groupe de travail d'un document final à la fin de chaque examen ; L'examen et l'adoption du document final de l'EPU par le Conseil, normalement à la session ordinaire suivante ; et

- Le suivi de la mise en œuvre des conclusions et recommandations figurant dans le document final des recommandations issues de l'Examen périodique universel par les États intéressés et d'autres parties prenantes, y compris la société civile.

Autres (ex. Forum Social)

De quoi s'agit-il ?

Le Forum social est un organe subsidiaire du Conseil des droits de l'homme. Le Forum social tient lieu d'espace unique de dialogue ouvert et interactif entre les états membres, la société civile, les organisations communautaires locales et les organisations intergouvernementales sur les problèmes liés à l'environnement national et international. Ce dialogue est essentiel à la promotion par tous de la jouissance des droits humains.

Comment fonctionne-t-il ?

Le Forum social est ouvert à la participation des parties prenantes concernées, dont:

- Les organisations intergouvernementales ;

- Différents éléments du système des Nations Unies, spécialement les titulaires de mandats au titre des procédures thématiques et les mécanismes de défense des droits de l'homme ;
- Les commissions économiques régionales ;
- Les institutions spécialisées et organismes, en particulier le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), la Banque Mondiale, le Fonds monétaire international et l'Organisation Mondiale du Commerce ;
- Les représentants désignés par les INDH et les ONG dotées du statut consultatif auprès de l'ECOSOC ; enfin,
- D'autres ONG, notamment les nouveaux acteurs tells que les petits groupes et les associations rurales et urbaines du sud et du nord, les groupes d'action contre la pauvreté, les organisation de paysans et d'agriculteurs et leurs fédérations nationales et internationales, les organisations bénévoles, les associations de jeunes, les organisations communautaires, les syndicats et le associations de travailleurs, ainsi que des représentants du secteur privé, les banques régionales, d'autres institutions financières et les organismes internationaux de développement.

Les organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme

De quoi s'agit-il ?

Les organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme (« organes conventionnels ») sont les **comités d'experts indépendants** qui sont chargés de surveiller la mise en œuvre par les États parties des instruments relatifs aux droits de l'homme des Nations Unies. Pour ce faire, ils examinent les rapports soumis périodiquement par les États parties sur les mesures qu'ils ont prises pour donner effet aux dispositions desdits instruments. La plupart des organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme ont compétence pour recevoir et examiner des plaintes émanant de particuliers, et plusieurs d'entre eux peuvent conduire des enquêtes. L'un d'eux, le **Sous-comité pour la prévention de la torture**, est habilité à effectuer des visites dans des lieux où se trouvent des personnes privées de liberté afin de prévenir la torture.

Comment travaillent-ils ?

Outre qu'ils sont tenus de donner effet aux dispositions de fond des instruments auxquels ils sont partis, les États doivent régulièrement présenter des rapports sur la façon dont ils en appliquent les dispositions. L'organe chargé de veiller à la mise en œuvre des droits de l'homme pertinent examine ces rapports en présence d'une délégation de l'État partie intéressé, à la lumière de toutes les informations dont il dispose, y compris les renseignements complémentaires communiqués par écrit parle dit État ainsi que les informations fournies oralement lors de l'examen du rapport.

Les comités disposent aussi de renseignements émanant d'organismes des Nations Unies, d'institutions nationales de défense des droits de l'homme (INDH) et des acteurs de la société civile,

en particulier d'organisations non gouvernementales (ONG), d'associations professionnelles et de représentants des milieux universitaires.

A l'issue de ce processus, les organes conventionnels adoptent ce qu'il est généralement convenu d'appeler des "observations finales", où il est fait mention des aspects positifs de l'application de l'instrument par l'État ainsi que des domaines où l'organe conventionnel lui recommande de prendre des mesures supplémentaires.

Outre l'examen des rapports des États parties, les organes conventionnels exercent d'autres fonctions dans le but de renforcer la mise en œuvre des instruments considérés.

Le Comité des droits de l'homme, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, le Comité contre la torture, le Comité pour de la discrimination à l'égard des femmes, le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, le Comité des droits des personnes handicapées et le Comité des disparitions forcées sont habilités à examiner des plaintes ou des communications émanant de particuliers (ou de groupes de particuliers dans le cas du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et du Comité des droits des personnes handicapées) qui affirment que leurs droits ont été violés par un État partie.

Lorsqu'il entrera en vigueur, le Protocole facultatif se rapportant au **Pacte international relatif aux droits économiques**, sociaux et culturels pourra aussi recevoir des plaintes émanant de particuliers. Au titre de ces mécanismes de traitement des plaintes, les organes conventionnels peuvent adopter des mesures provisoires dans les cas urgents afin de maintenir une situation en l'état jusqu'au moment où ils pourront statuer définitivement sur la question.

Le Comité contre la torture, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Comité des droits des personnes handicapées et le Comité des disparitions forcées peuvent ouvrir une enquête s'ils ont reçu des renseignements crédibles comportant des indications fondées selon lesquelles des violations caractérisées, graves ou systématiques des instruments considérés seraient commises dans un État partie.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, le Comité des droits de l'homme, le Comité contre la torture, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et le Comité des travailleurs migrants disposent de procédures leur permettant de recevoir des plaintes ou différends entre États.

Enfin, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale amis au point des procédures d'alerte rapide et d'urgence.

Les organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme adoptent aussi des observations générales et organisent des discussions thématiques sur tel ou tel sujet précis dans le but de prodiguer des conseils concrets sur la mise en œuvre des différents instruments.

Source: OHCHR, 2008. *Travailler avec le Programme des Nations Unies pour le Droits de l'homme*. Genève: Haut-Commissariat aux Droits de l'homme.

Protection des droits humains par les instruments internationaux : Principales tâches pour les militantes et les militants des droits humains

Unité 2 Activité 2

Mr. I.A. Rehman

M. Rehman est Directeur de la Commission des droits humains du Pakistan (Human Rights Commission of Pakistan, HRCP), la plus importante ONG pakistanaise, défendant l'ensemble des droits humains.

1. Sensibilisation

Vous ne pourrez tirer un profit maximum des instruments internationaux que si l'ensemble de la population de votre pays connaît leur existence.

- Les textes de ces traités et commentaires sont-ils disponibles dans votre pays dans la ou les langues parlées par le citoyen moyen ?

- Si ce n'est pas le cas, faites traduire les textes dans cette ou ces langues.

    - Organisez des présentations de ces textes dans les écoles, les syndicats, les associations de femmes, les groupes professionnels et faites-les connaître aux enseignants.

    - Utilisez des affiches avec des images, des chansons et des pièces de théâtre pour faire connaître ces textes.

- Des cours sur les droits humains, portant notamment sur les traités les plus importants, sont-ils offerts dans vos établissements d'enseignement ?

    - Si ce n'est pas le cas, mobilisez-vous pour que des cours sur les droits humains soient introduits à tous les niveaux (surtout au primaire et au secondaire).

    - Mobilisez-vous aussi pour que des cours sur les droits humains soient introduits dans les facultés de droit et les établissements assurant la formation des juges, des policiers et des militaires.

2. Ratification

- Votre pays a-t-il ratifié les traités les plus importants ? Si ce n'est pas le cas, militez en faveur de leur ratification. On vous répondra sûrement que ce n'est pas parce qu'un pays ratifie un traité qu'il l'applique automatiquement. Vous pourrez répondre qu'avec la ratification, l'État franchit la première étape menant à l'application de ce traité. L'État doit en effet soumettre des rapports. Toutes les branches de l'administration doivent analyser leurs normes. Les

fonctionnaires s'instruisent sur le sujet. Et surtout, les militants des droits humains en particulier, mais aussi les citoyens en général possèdent alors un texte auquel faire référence dans le cadre de leurs campagnes.

- Si votre pays a ratifié un traité en émettant des réserves, organisez des débats sur le bien-fondé de telles réserves et persuadez la population d'exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il les retire.

- Si votre pays a ratifié un traité, sa mise en application nécessite des lois nationales. Mobilisez la population pour que les lois soient votées rapidement. Faites un travail de plaidoyer auprès des parlementaires. Il arrive que les lois soient votées, mais que les mécanismes et les forums nécessaires ne soient pas en place. Mobilisez la population pour leur établissement et surveillez leur bon fonctionnement.

3. Observation

- Suivez de près les rapports que votre pays soumet aux organes de l'ONU. Si les rapports sont soumis en retard, faites campagne pour qu'on remédie à la situation. Les États rendent rarement publics les rapports qu'ils soumettent aux organes de l'ONU. Demandez à ce que ces rapports soient diffusés dans le pays. Si le gouvernement ne le fait pas, obtenez–en copie sur le Web et diffusez-en vous-même le contenu. Vous y trouverez peut-être des demi-vérités et même des mensonges.

- Certaines conventions exigent que les États préparent leurs rapports en consultation avec les ONG. Si ceci n'est pas fait, faites campagne pour que votre droit à être consulté soit respecté. Si votre demande est rejetée, protestez et essayez de préparer un rapport parallèle.

- À la fois la CEDEF et la CRDE exigent que les États indiquent dans leur budget les sommes allouées aux besoins des femmes et des enfants et consacrent au moins une journée au débat sur ces sommes. Faites respecter ces obligations. Faites pression auprès des législateurs, les partis d'opposition ne se feront pas prier pour vous soutenir.

- Les Rapporteurs spéciaux demandent aux gouvernements de régler les cas de violation, de réclamation et de plainte. Les États s'en occupent rarement ou mettent longtemps à le faire. Lisez attentivement les lettres échangées entre les Rapporteurs et votre gouvernement et exigez que des réponses soient données et que des actions soient entreprises pour remédier aux torts causés, et ce, dans les plus brefs délais.

- Demandez avec persistance à ce que tous les accords que votre pays négocie avec des entités étrangères ou le FMI soient rendus publics.

4. Présentation de rapports

- Tout en observant la situation des droits humains dans votre pays, concentrez-vous sur la marginalisation et l'exclusion : 1) des femmes, 2) des enfants, 3) des travailleurs, 4) des groupes minoritaires.

- Relevez si la non-reconnaissance d'un droit ou sa violation est sanctionnée par la loi ou si les lois pertinentes ne sont pas respectées dans la pratique. Portez vos efforts sur la non-reconnaissance ou sur les violations qui touchent des groupes assez importants.

- Préparez des rapports sur des cas de non-reconnaissance ou de violation des droits en prenant modèle sur les études de cas que vous avez déjà faites. Aucun rapport ne devrait être établi sur la base de rumeurs. Tous les faits doivent être vérifiés et vérifiables. Les rapports doivent être complets. Ils doivent contenir les détails sur les personnes ou les groupes touchés, la nature et l'ampleur de la marginalisation, le statut des mécanismes de correction et préciser si des efforts ont été accomplis pour tenter de remédier à la situation dans le pays.

- Envoyez vos rapports aux Rapporteurs spéciaux travaillant sur le sujet.

- Si vous désirez soulever un problème devant Le Conseil des droits de l'homme ou devant le Comité des droits de l'homme, vous pouvez le faire directement si votre organisation bénéficie du statut consultatif auprès du Conseil économique et social. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez demander à une organisation, nationale ou internationale, de faire une présentation en votre nom.

5. Alliances et réseautage

Dans tous les domaines de la défense et de la promotion des droits humains, cherchez vos partenaires naturels dans votre pays et à l'étranger. Recherchez :

- Les organisations dans votre pays et à l'étranger qui s'intéressent à vos causes. Il vaut toujours mieux travailler dans le cadre d'un réseau que tout seul ;

- Du soutien parmi les universitaires, les barreaux, les syndicats et les groupes sociaux ;

- Le soutien de vos pairs. Si vous êtes victime d'attaques ou de harcèlement, ne battez pas en retraite. Faites connaître vos problèmes à vos pairs et faites front commun pour protester et résister.

Sommaire de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme

Unité 2 Activité 5

1. Nature juridique

La Déclaration ne représente pas, en elle-même, un instrument juridiquement contraignant. Elle contient cependant une série de principes et de droits qui reposent sur les normes des droits de l'homme présents dans d'autres instruments internationaux qui ont, eux, force de loi (comme le Pacte international sur les droits civils et politiques). En outre, la Déclaration a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée générale, traduisant ainsi une forte volonté des États de la rendre effective. Les États envisagent de plus en plus d'adopter la Déclaration sous la forme de lois nationales ayant force obligatoire.

2. Dispositions de la Déclaration

La Déclaration prévoit la promotion et la protection des défenseurs des droits de l'homme dans le contexte de leur travail. Elle ne crée aucun nouveau droit, organisant plutôt les droits existants afin de pouvoir les appliquer plus facilement au rôle et à la situation sur le terrain des défenseurs des droits de l'homme. Elle se penche, par exemple, sur l'accès aux ressources financières des organisations des défenseurs des droits de l'homme et sur la collecte et l'échange d'information sur les normes des droits de l'homme et sur leur violation. La Déclaration non seulement souligne certains devoirs spécifiques des États et les responsabilités de tous en matière de défense des droits de l'homme, mais elle explique aussi ses liens avec le droit national. La plupart des dispositions de la Déclaration sont résumées dans les paragraphes suivants. Il est important de rappeler que les défenseurs des droits de l'homme ont l'obligation selon cette Déclaration de mener des activités pacifiques.

a. Droits et protections accordés aux défenseurs des droits de l'homme

Les articles 1, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12 et 13 de la Déclaration octroient aux défenseurs des droits de l'homme des protections particulières, y compris le droit :

- De promouvoir la protection et la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales aux niveaux national et international (art. 1) ;
- De travailler à la défense des droits de l'homme individuellement ou en association avec d'autres (art. 1) ;
- De former des organisations, associations ou groupes non gouvernementaux (art. 5) ;
- De se réunir et de se rassembler pacifiquement (art. 5) ;

- De détenir, rechercher, obtenir, recevoir et conserver des renseignements sur tous les droits de l'homme (art. 6) ;
- D'élaborer de nouveaux principes et idées dans le domaine des droits de l'homme, d'en discuter et d'en promouvoir la reconnaissance (art. 7) ;
- De soumettre aux organes et institutions de l'État, ainsi qu'aux organismes s'occupant des affaires publiques, des critiques et propositions touchant l'amélioration de leur fonctionnement, et de signaler tout aspect de leur travail qui risque d'entraver la réalisation des droits de l'homme (art. 8) ;
- De se plaindre de la politique et de l'action étatique en matière de droits de l'homme et de voir sa plainte examinée (art. 9) ;
- D'offrir et prêter une assistance juridique professionnelle qualifiée ou tout autre conseil et appui pertinents pour la défense des droits de l'homme (art. 9) ;
- D'assister aux audiences, procédures et procès publics afin de se faire une opinion sur leur conformité avec la législation nationale et les obligations et engagements internationaux applicables (art. 9) ;
- De s'adresser sans restriction aux organisations non gouvernementales et intergouvernementales et de communiquer avec elles (art. 9) ;
- De disposer d'un recours effectif (art. 9) ;
- D'exercer son occupation ou sa profession de défenseur des droits de l'homme conformément à la loi (art. 11) ;
- D'être efficacement protégé par la législation nationale quand il réagit par des moyens pacifiques contre des activités et actes, y compris ceux résultant d'omissions, imputables à l'État et ayant entraîné des violations des droits de l'homme (art. 12) ;
- De solliciter, recevoir et utiliser des ressources dans le but exprès de protéger les droits de l'homme (y compris la réception de fonds venus de l'étranger) (art. 13).

b. Devoirs des États

Les États ont la responsabilité de rendre effectives toutes les dispositions de la Déclaration et de les respecter. Les articles 2, 9, 12, 14 et 15 font toutefois spécialement référence au rôle des États et précisent que chaque État a la responsabilité et le devoir :

- De protéger, de promouvoir et de rendre effectifs tous les droits de l'homme (art. 2) ;

- D'instaurer les conditions sociales, économiques, politiques et autres pour que toutes les personnes relevant de sa juridiction puissent jouir en pratique de tous ces droits (art. 2) ;
- D'adopter les mesures législatives, administratives et autres nécessaires pour assurer la garantie effective des droits et libertés (art. 2) ;
- D'offrir un recours effectif aux personnes qui estiment avoir été victimes de violation des droits de l'homme (art. 9) ;
- De mener une enquête rapide et impartiale sur les violations présumées des droits de l'homme (art. 9) ;
- De prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de toute personne contre toute violence, menace, manifestation de représailles, discrimination de facto ou de jure, pression ou autre action arbitraire dans le cadre de l'exercice légitime des droits visés dans la Déclaration (art. 12) ;
- De mieux faire prendre conscience à toutes les personnes relevant de sa juridiction de leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels (art. 14) ;
- D'encourager et d'appuyer la création et le développement d'institutions nationales indépendantes pour la promotion et la protection des droits de l'homme, qu'il s'agisse d'un médiateur ou d'une commission des droits de l'homme (art. 14) ;
- De promouvoir et de faciliter l'enseignement des droits de l'homme et des libertés fondamentales à tous les niveaux d'enseignement (art. 15).

c. Responsabilités de chacun

La Déclaration souligne le fait que chacun a des devoirs envers la communauté et au sein de celle-ci et nous encourage tous à être des défenseurs des droits de l'homme. Les articles 10, 11 et 18 exposent les responsabilités que chacun a de promouvoir les droits de l'homme, de sauvegarder la démocratie et ses institutions et de ne pas violer les droits d'autrui. L'article 11 fait expressément mention des responsabilités des personnes pratiquant une profession dont l'exercice comporte un risque de porter atteinte aux droits d'autrui. Cet article concerne surtout les membres des forces de police, les avocats, les juges, etc.

d. Rôle du droit national

Les articles 3 et 4 soulignent le lien entre la Déclaration et le droit interne et international pour que les normes juridiques les plus protectrices possible soient appliquées relativement aux droits de l'homme.
Référence : Bureau du Haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Disponible en ligne : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet29fr.pdf

Exemples d'obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains

Unité 2 Activité 5

Obstacles au travail en droits humains	Exemples
Les obstacles administratifs injustifiés	• Cambodge « Le Cambodge veut serrer la vis aux ONG » (07/04/11) http://www.cyberpresse.ca/international/asie-oceanie/201104/07/01-4387386-le-cambodge-veut-serrer-la-vis-aux-ong.php • Swaziland «Swaziland : Le gouvernement déclare le Trade Union Congress du Swaziland illégal et perturbe des manifestations pacifiques » (23/04/12) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/18119 • Maroc « Maroc : La liberté d'association mise à mal » (06/10/09) http://www.hrw.org/fr/news/2009/10/06/maroc-la-libert-dassociation-mise-mal • Tibet « Nouvelle restriction de la liberté religieuse au Tibet » (04/01/12) http://www.opinion-internationale.com/2012/03/22/la-chronique-des-droits-humains-du-jeudi-22-mars-2012_9557.html • Russie « Russie : Il faut réduire les entraves bureaucratiques qui asphyxient les ONG » (19/02/08) http://www.hrw.org/fr/news/2008/02/18/russie-il-faut-r-duire-les-entraves-bureaucratiques-qui-asphyxient-les-ong
L'accès restreint des ONG à l'information en droits humains diffusée par l'État	• Tunisie « Tunisie: Human Rights Watch a pu visiter deux prisons, après 20 années d'interdiction par le précédent gouvernement » (04/02/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/02/04/tunisie-human-rights-watch-pu-visiter-deux-prisons-apr-s-20-ann-es-d-interdiction-pa • Canada « Amnistie Internationale : "Le Canada nous inquiète"» (21/08/10) http://www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-canada/national/201008/20/01-4308522-amnistie-internationale-le-canada-nous-inquiete.php • Ouganda « Campagne de diffamation contre des défendeurs des droits humains LGBT » (27/04/09) https://www.frontlinedefenders.org/fr/node/4035
Les problèmes associés au fait de recueillir, conserver et diffuser de l'information en droits humains	• Égypte « Les autorités devraient abandonner les charges retenues contre un blogueur qui a critiqué l'armée » (05/04/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/04/05/gypte-les-autorit-s-devraient-abandonner-les-charges-retenues-contre-un-blogueur-qui • Russie « Russie : La condamnation d'un défenseur des droits de l'homme met en danger la liberté d'expression» (03/02/06) http://www.hrw.org/fr/news/2006/02/03/russie-la-condamnation-d-un-d-fenseur-des-droits-de-l-Homme-met-en-danger-la-libert-

Obstacles au travail en droits humains	Exemples
Dissolution d'ONG	• Émirats Arabes Unis « EAU : Dissolution du Conseil d'Administration de l'Association des Juristes » (27/04/11) https://www.frontlinedefenders.org/fr/node/15082 • Ouzbékistan « Ouzbékistan : Le gouvernement a contraint Human Rights Watch à fermer son bureau » (15/03/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/03/15/ouzb-kistan-le-gouvernement-contraint-human-rights-watch-fermer-son-bureau • Canada « La disparition de Droits et Démocratie – Le reflet d'une nouvelle ère » (07/04/12) http://www.ledevoir.com/politique/canada/346970/la-disparition-de-droits-et-democratie-le-reflet-d-une-nouvelle-ere
Harcèlement et menaces aux travailleurs en droits humains	• Honduras « Honduras : Des défenseurs-ses des droits humains victimes d'une campagne d'attaques, menaces, arrestations et d'acharnement judiciare » (06/04/11) http://www.frontlinedefenders.org/node/14802 • Venezuela «Stop au harcèlement contre les défenseur-ses des droits humains» (09/04/15) https://www.frontlinedefenders.org/fr/node/28485 • Cuba « Multiplication des cas de harcèlement et d'agression de militants et de journalistes à Cuba » (22/03/12) http://www.amnesty.fr/Presse/Communiques-de-presse/Multiplication-des-cas-de-harcelement-et-d-agression-de-militants-et-de-journalistes-Cuba-4947 • Zimbabwe «Zimbabwe : augmentation du harcèlement, de l'intimidation et des menaces contre les défenseurs des droits humains » (09/03/10) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/4228
Arrestation de défenseurs des droits humains	• Bahreïn « Un éminent défenseur des droits de l'homme arrêté au Bahreïn » (05/05/12) http://www.lapresse.ca/international/dossiers/crise-dans-le-monde-arabe/201205/05/01-4522425-un-eminent-defenseur-des-droits-de-lHomme-arrete-au-bahrein.php • Biélorussie « Biélorussie : Le gouvernement doit cesser sa vague massive de répression » (14/03/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/03/14/bi-lorussie-le-gouvernement-doit-cesser-sa-vague-massive-de-r-pression • Égypte « Égypte : Le gouvernement doit enquêter sur l'arrestation de militants des droits humains et de journalistes » (09/02/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/02/09/gypte-le-gouvernement-doit-enqu-ter-sur-larrestation-de-militants-des-droits-humains
Arrestation de défenseurs des droits humains	• Égypte « Égypte : peine de prison confirmé pour une militante pro-démocratie » (08/05/12) http://www.lapresse.ca/international/dossiers/crise-dans-le-monde-arabe/egypte/201205/08/01-4523308-egypte-peine-de-prison-confirmee-pour-une-militante-pro-democratie.php

5

Obstacles au travail en droits humains	Exemples
	• Algérie « Algérie : Arrestation et procès du défenseur des droits humains M. Kherba Abdelkader » (17/04/12) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/18163/action
Vol de biens appartenant aux militants des droits humains	• Bangladesh « Bangladesh : Agression et braquage du défenseur des droits humains M. Shahanur Islam et d'autres membres du Bangladesh Institute for Human Rights» (30/01/11) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/14380 • Colombie « Colombie : Cambriolage au domicile du défenseur des droits humains Danilo Rueda et vol d'articles contenant des informations sensibles » (23/05/11) http://www.frontlinedefenders.org/node/15128
Détention de défenseurs des droits humains	• Sahara « Sahara Occidental : MISE À JOUR – Des défenseurs des droits humains sahraouis décident une grève de la faim de 48 heures. » (25/09/10) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/13416 • Thaïlande « Thaïlande : Le gouvernement devrait veiller aux manifestants détenus » (20/05/10) http://www.hrw.org/fr/news/2010/05/20/tha-lande-le-gouvernement-devrait-veiller-aux-droits-des-manifestants-d-tenus
Attaque ou torture de militants des droits humains	• Syrie « Syrie : Des défenseurs des droits humains affirment avoir été torturés en détention » (27/04/12) http://www.amnesty.fr/Presse/Communiques-de-presse/Syrie-Des-defenseurs-des-droits-humains-affirment-avoir-ete-tortures-en-detention-5300 • Libye « Libye : L'Unions africaine et divers gouvernement devraient exiger la fin immédiate de la répression meurtrière » (20/02/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/02/20/libye-l-union-africaine-et-divers-gouvernements-devraient-exiger-la-fin-imm-diate-de • International « Rapport mondial 2010 : Les auteurs de violations s'en prennent aux messagers des droits humains » (20/01/10) http://www.hrw.org/fr/news/2010/01/19/rapport-mondial-2010
Disparition et enlèvement de défenseurs des droits humains	• Chine « Chine : Les multiples arrestations et disparitions exigent une réponse internationale » (31/03/11) http://www.hrw.org/fr/news/2011/03/31/chine-les-multiples-arrestations-et-disparitions-exigent-une-r-ponse-internationale • Congo « Violation des droits de l'homme en RDC : Vague d'enlèvements et disparition » (27/12/11) http://observers.france24.com/fr/content/violation-droits-l%E2%80%99homme-rdc-vague-d%E2%80%99enlevements-disparition • Guatemala « Disparition forcée d'Efrain Bamaca au Guatemala : Les organisations de la société civile dénoncent la partialité de la Cour constitutionnelle » (28/03/11) http://www.asfcanada.ca/fr/blogue/billet/disparition-forcee-d-efrain-bamaca-au-guatemala-les-organisations-de-la-societe-civile-denoncent-la-partialite-de-la-cour-constitutionnelle/23

Obstacles au travail en droits humains	Exemples
Meurtre ou exécution sommaire ou extrajudiciaire de défenseurs des droits humains	• RD Congo « RD Congo : Assassinat d'un important défenseur des droits humains » (03/06/10) http://www.hrw.org/fr/news/2010/06/03/rd-congo-assassinat-d-un-important-d-fenseur-des-droits-humains • Philippines « Philippines : Assassinat du défenseur des droits humains et leader indigène Jimmy Liguyon» (19/03/12) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/17791
Harcèlement des membres de la famille des défenseurs des droits humains	• Cuba « Cuba : Les autorités doivent cesser de harceler la famille d'un militant décédé » (22/02/11) http://www.amnistie.ca/sinformer/communiques/international/2012/cuba/letat-doit-cesser-jouer-chat-souris-militants • Iran « Iran : Disparition de l'avocat défenseur des droits humains Mohammad Mostafaei et, harcèlement des membres de sa famille, dont l'arrestation de sa femme et de son beau-frère » (31/07/10) http://www.frontlinedefenders.org/fr/node/12851 • Mexique « Harcèlement judiciaire contre les parents du directeur du centre des droits humains " Digna Ochoa"» (24/08/11) http://cdhal.org/actions/harcelement-judiciaire-contre-parents-directeur-centre-droits-humains-digna-ochoa-chiapas
Préoccupations sur la Sécurité/ Terrorisme	• Tunisie « Tunisie : événements de 2010 (voir Mesures antiterroristes et droits humains) » (2010) http://www.hrw.org/fr/world-report-2011/tunisie • Ouganda : « Ouganda : Un défenseur des droits humains kenyan fait l'objet de poursuites liées aux attentats à la bombe à Kampala » (01/12/10) http://www.hrw.org/fr/news/2010/12/01/ouganda-un-d-fenseur-des-droits-humains-kenyan-fait-l-objet-de-poursuites-li-es-aux- • International « Protéger les droits de l'homme tout en luttant contre le terrorisme » (03/11/10) http://www.un.org/fr/sc/ctc/rights.html

Clé de réponse – Obstacles rencontrés par les défenseurs des droits humains

Unité 2 Activité 5

Obstacles	Articles
Les obstacles administratifs injustifiés	Art.2.2, Art. 10
L'absence de déductions fiscales accordées à des donateurs et bailleurs de fonds nationaux	Art.2.2
L'accès restreint aux informations en droits humains diffusées par l'État	Art.6 a), Art.13, Art.14.2 a) et b)
Les problèmes associés au fait de recueillir, conserver et diffuser de l'information en droits humains	Art.6 b), Art.6 c), Art.13
La dissolution d'ONG	Art.5 b), Art.14.3
Le harcèlement et les menaces aux travailleurs en droits humains	Art.1, Art.10, Art.12.1, Art.12.2
L'arrestation de défenseurs des droits humains	Art.1, Art.10, Art.12.1, Art.12.2
Les perquisitions illégales, retraits d'informations et d'équipement des locaux de militants des droits humains	Art.6 a)
La détention de défenseurs des droits humains	Art.1, Art.10, Art.12.1, Art.12.2
Attaque et/ou torture de militants des droits humains	Art.1, Art.10, Art.12.1, Art.12.2
Disparitions et enlèvements de défenseurs des droits humains	Art.1, Art.10

Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Unité 2 Activité 9

Remarque : L'information contenue dans les dossiers d'info sur ces instruments est basée sur le document suivant : Ravindran, D.J. *Human Rights Praxis: A Resource Book for Study, Action and Reflection*, Asian Forum for Human Rights and Development, Bangkok, Thaïlande, 1998.

Aperçu

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) a été adopté en 1966 et est entré en vigueur en 1976. En mai 2015, le Pacte détient 168 parties et 74 signataires.[1] Celui-ci comprend également deux protocoles facultatifs : le Premier Protocole facultatif qui permet aux individus de déposer des plaintes à l'encontre d'États membres (1966), et le Deuxième Protocole facultatif qui vise à abolir la peine de mort (1989).

L'article 1 traite de l'autodétermination. L'article 2 aborde la question de l'obligation des États parties de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour respecter et garantir à tous les individus les droits reconnus dans le Pacte. Les droits doivent être garantis à tous les individus sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. L'article 3 a trait à l'obligation de veiller à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. L'article 4 traite des principes de dérogation. L'article 5 aborde l'obligation de ne pas interpréter un des articles du Pacte de façon à porter atteinte à des droits et des libertés reconnus dans le Pacte. Les articles 6 à 27 ont trait aux droits spécifiques qui suivent :

- Le droit à la vie (art. 6) ;
- L'interdiction de soumettre des personnes à la torture ou à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (art. 7) ;

[1] « Pour référence, le terme "Etats contractants" fait référence à un Etat ou autre entité ayant le pouvoir de conclure des traités, qui a exprimé son consentement à être lié par un traité lorsque celui-ci n'est pas encore entré en vigueur, ou quand il n'est pas encore entré en vigueur à l'égard de cet Etat ou entité ; le terme "Parties" fait référence à un Etat ou autre entité ayant le pouvoir de conclure des traités, qui a exprimé son consentement à être lié par un traité lorsque celui-ci pas encore entré en vigueur, ou quand il n'est pas encore entré en vigueur à l'égard de cet Etat ou entité ».
Souces : Définition des mots clefs utilisés dans la Collection des traités de l'ONU, https://treaties.un.org/Pages/overview.aspx?path=overview/definition/page1_fr.xml&clang=_fr (visite le 4 mai, 2015).

- L'interdiction relative à l'esclavage, à la traite des esclaves, à la servitude et au travail forcé ou obligatoire (art. 8) ;
- L'interdiction relative à l'arrestation et à la détention arbitraire (art. 9) ;
- L'obligation de traiter avec humanité toute personne privée de sa liberté (art. 10) ;
- L'interdiction d'emprisonner un individu pour la seule raison qu'il n'est pas en mesure d'exécuter une obligation contractuelle (art. 11) ;
- Le droit à la liberté de mouvement et à la liberté de choisir un lieu de résidence (art. 12) ;
- Les limitations à l'expulsion d'étrangers qui se trouvent légalement sur le territoire d'un État partie au Pacte (art. 13) ;
- L'égalité de toutes les personnes devant les tribunaux et les cours de justice et le droit à une audition juste en cas de procès civil ou pénal (art. 14) ;
- L'interdiction du recours à des lois pénales rétroactives (art. 15) ;
- Le droit de chaque personne à la reconnaissance de sa personnalité juridique (art. 16) ;
- L'interdiction d'immixtions arbitraires ou illégales dans la vie privée, la famille, le domicile ou la correspondance d'un individu et l'interdiction d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation (art. 17) ;
- Le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion (art. 18) ;
- La liberté d'opinion et d'expression (art. 19) ;
- L'interdiction par la loi de toute propagande en faveur de la guerre et de tout appel à la haine nationale, raciale ou religieuse (art. 20) ;
- Le droit de réunion pacifique (art. 21) ;
- Le droit à la liberté d'association (art. 22) ;
- La protection de la famille (art. 23) ;
- Les droits de l'enfant (art. 24) ;
- Le droit de tout citoyen de prendre part à la direction des affaires publiques, de voter et d'être élu, et d'accéder aux fonctions publiques de son pays (art. 25) ;

- L'égalité devant la loi et le droit, sans discrimination, à une égale protection de la loi (art. 26) ;
- La protection des droits des minorités ethniques, religieuses et linguistiques (art. 27).

Mécanisme de surveillance

En vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Comité des droits de l'homme a été institué pour surveiller l'observation des droits reconnus dans le Pacte. Le Comité des droits de l'homme est composé de 18 experts indépendants, élus par les États parties au Pacte. Les États parties doivent régulièrement soumettre au Comité des rapports sur la façon dont les droits sont respectés. Ils doivent soumettre un rapport un an après avoir adhéré au Pacte et ensuite chaque fois que le Comité le demande (normalement une fois tous les quatre ans). Le Comité des droits de l'homme se réunit trois fois par an pour faire un suivi des rapports soumis par les États parties et les mettre à jour. La 114e session aura lieu le 29 juin, 2015 à Genève. L'article 41 du Pacte permet également au Comité d'examiner les plaintes interétatiques.

Les responsabilités du comité sont les suivantes :

(a) L'étude des rapports présentés par les États parties ;

(b) La préparation d'observations générales ; et

(c) L'examen de communications provenant d'individus faisant état de violations des droits mentionnés dans le Pacte, conformément au premier Protocole facultatif du Pacte.

Le Comité a décidé en 1981 de préparer une « observation générale » sur les droits et les dispositions contenues dans le Pacte pour deux raisons. Tout d'abord, il voulait aider les États parties à remplir leurs obligations relatives à la réalisation de rapports. Ensuite, il entendait clarifier l'interprétation de l'intention, du sens et du contenu de ce pacte. Trente-cinq observations générales ont été formulées depuis 1981 ; la dernière remonte à 2014 et porte sur l'article 9 (liberté et sécurité de la personne).

Les observations générales peuvent être consultées sur le site de l'ONU :
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=fr&TreatyID=8&DocTypeID=11

Pour plus d'information sur le Comité des droits de l'homme, voir :
http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx

Dispositions

Article 2 : Obligation des États parties

L'article 2 traite de l'obligation des États parties de prendre les mesures nécessaires pour respecter les droits reconnus dans le Pacte et les garantir à tous les individus.

L'obligation en vertu de cet article comprend deux éléments :

- L'obligation des États parties de prendre les mesures nécessaires pour respecter les droits reconnus dans le Pacte et les garantir à tous les individus.
- Le fait que les droits doivent être garantis à tous les individus sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Quant à la mise en œuvre au niveau national, le Comité des droits de l'homme a conclu qu'elle ne dépendait pas uniquement de dispositions constitutionnelles ou législatives, qui pourraient ne pas être suffisantes.

Le Comité a soutenu que les États parties ont non seulement l'obligation de respecter les droits, mais ils doivent aussi garantir que tous les individus se trouvant sur leur territoire jouissent de ces droits relevant de leur compétence.

L'obligation des États parties en vertu du Pacte inclut également l'élaboration de recours spéciaux, en particulier judiciaires, pour les situations où un droit ou une liberté reconnus par le présent Pacte sont violés (art. 2 (3)).

L'obligation en vertu de l'article 2 est de nature tant négative que positive. Les États parties ont l'obligation de respecter le libre exercice des droits et des libertés établies dans le Pacte. Ils ont aussi l'obligation de créer des conditions favorables à la pleine réalisation de tous les droits et de toutes les libertés par tous les individus relevant de la compétence de l'État partie.

Le Comité a insisté sur le fait que les individus doivent connaître leurs droits en vertu du Pacte. Il est également important que toutes les autorités administratives et judiciaires soient au courant des obligations qui incombent à l'État partie en vertu du Pacte.

Le Comité a aussi souligné que les droits établis par le Pacte s'appliquent à toutes les personnes, même celles qui n'ont pas le statut de citoyen, telles que les réfugiés, les demandeurs d'asile, les apatrides, les travailleurs migrants et les victimes de la traite internationale de personnes. Ainsi, les droits de tous les individus doivent être garantis, indépendamment de leur statut juridique et titres d'identité (citoyen ou étranger). La seule exception à ce principe est le droit de prendre part à la direction des affaires publiques (art.25), qui est seulement garanti aux citoyens et citoyennes. Un État peut expulser un étranger qui se trouve légalement sur son territoire, mais seulement en exécutant

une décision prise conformément à la loi (art.13). De plus, l'étranger doit avoir la possibilité de faire valoir les raisons qui militent contre son expulsion et de faire examiner son cas par l'autorité compétente.

Il doit avoir la possibilité de faire valoir les raisons qui militent contre son expulsion et de faire examiner son cas par l'autorité compétente, ou par une ou plusieurs personnes spécialement désignées par ladite autorité, en se faisant représenter à cette fin.

Article 2 (1) : Non-discrimination

En vertu de l'article 2 (1), les droits énoncés dans le Pacte devraient être assurés à tous les individus, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Le Comité a déclaré que le mot discrimination tel qu'il est utilisé dans le Pacte devrait être interprété de façon à indiquer toute distinction, exclusion, restriction ou préférence qui aurait pour but ou pour effet d'annuler ou d'entraver la réalisation ou l'exercice par toutes les personnes, sur un pied d'égalité, de tous les droits et de toutes les libertés.

La clause de non-discrimination doit être discutée en conjonction avec le droit à l'égalité devant la loi et à une égale protection de la loi sans aucune discrimination (art. 26). L'article 26 permet à toutes les personnes à l'égalité devant la loi et à une protection égale de la loi. Il « interdit toute discrimination et garantit à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination ». Tant le principe de non-discrimination que l'égalité devant la loi constituent des principes fondamentaux et généraux en matière de protection des droits de l'homme.

La nature fondamentale du principe de non-discrimination est reflétée à l'article 3, qui oblige chaque État à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le Pacte. En outre, même si l'article 4 permet aux États parties de déroger à certaines obligations en cas d'urgence publique, il n'admet pas la discrimination fondée uniquement sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion ou l'origine sociale. Ainsi, un État partie doit protéger le principe de non-discrimination même durant une crise nationale.

Le Pacte prévoit aussi que les États parties interdisent, par la loi, tout appel à la haine nationale, raciale ou religieuse qui constitue une incitation à la discrimination (art. 20(2)).

Le principe de non-discrimination et celui de l'égalité devant la loi et de la protection égale de la loi sont mentionnés dans les articles relatifs à des catégories particulières de droits de l'homme. L'article 14, paragraphe 1, prévoit que toutes les personnes sont égales devant les tribunaux et les cours de justice, et le paragraphe 3 du même article prévoit que, dans la détermination de toute accusation pénale contre elle, une personne a droit, en pleine égalité, aux garanties minimales. De même, l'article 25 prévoit la participation égale de tous les citoyens aux affaires publiques, sans aucune discrimination basée sur une des distinctions mentionnées à l'article 2.

Les États parties sont tenus d'instaurer des mesures législatives, administratives ou d'autres mesures spécifiques pour garantir l'égalité dans la réalisation des droits. Le Comité a observé que le principe de l'égalité exige parfois des États parties qu'ils mettent en œuvre des mesures d'action positive pour réduire au minimum ou éliminer les conditions qui causent la discrimination interdite par le Pacte ou qui contribuent à la perpétuer.

Article 3 : Obligation d'assurer le droit égal des hommes et des femmes

Cet article traite de l'un des motifs de discrimination énoncés à l'article 2(1). Il souligne l'importance de permettre aux femmes de jouir des droits civils et politiques à égalité avec les hommes. L'article exige des États parties qu'ils mettent en œuvre des mesures d'action positive pour assurer l'égalité des hommes et des femmes.

Selon le Comité, la protection des droits ne peut être assurée uniquement par l'adoption de lois. Par conséquent, il a cherché à obtenir de l'information sur le rôle des femmes en pratique afin de savoir quelles mesures, en plus des mesures de protection purement législatives, ont été ou sont prises pour donner effet aux obligations précises et positives énoncées à l'article 3. Le Comité a recommandé que les États parties accordent une attention spéciale à la révision des lois ou des mesures qui imposent intrinsèquement une distinction entre les hommes et les femmes.

Article 4 : Dérogation des droits en cas de danger public

Cet article permet aux États parties de déroger à un certain nombre d'obligations dans les cas où un danger menace l'existence de la nation. Toutefois, l'article précise également que certains droits doivent être protégés en tout temps par les États parties, et ce même en cas d'urgence publique.

Aucune dérogation n'est permise en ce qui concerne les droits suivants :

- Le droit à la vie (art. 6) ;
- L'interdiction de la torture et des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (art. 7) ;
- L'interdiction de l'esclavage et de la traite des esclaves ; l'interdiction de tenir une personne en servitude (art. 8(1)(2)) ;
- L'interdiction d'emprisonner une personne pour la seule raison qu'elle n'est pas en mesure d'exécuter une obligation contractuelle (art. 11) ;
- L'interdiction d'avoir recours à des lois pénales rétroactives (art. l5) ;
- Le droit de chacun d'être reconnu comme une personne devant la loi (art. l6) ;
- Le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion (art. l8).

Le Comité a déclaré que « les mesures prises en vertu de l'article 4 sont de nature exceptionnelle et temporaire et ne peuvent durer que tant que l'existence de la nation concernée est menacée. En outre, dans les situations d'urgence, la protection des droits de l'homme devient d'autant plus importante, en particulier celle des droits auxquels il est interdit de déroger ».

Protocoles facultatifs

En vertu du premier Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Comité des droits de l'homme est autorisé à recevoir des plaintes d'individus qui se disent victimes de violations des droits énoncés dans le Pacte. Le deuxième Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques vise l'abolition de la peine de mort.

Référence : Nations Unies Collection des Traités. « 4. Pacte international relatif aux droits civils et politiques » https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=fr

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Unité 2 Activité 9

Aperçu

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) a été adopté par l'Assemblée générale de l'ONU le 16 décembre 1966 et est entré en vigueur le 3 janvier 1976. En date du 30 avril 2015, le Pacte détient 164 parties et il y a 70 signataires.

Contrairement aux droits civils et politiques, les droits économiques, sociaux et culturels sont souvent considérés avec « suspicion, prudence et scepticisme ». Ils sont même parfois « traités comme des éléments négligeables ». Dans le domaine des droits humains, les gouvernements et les ONG n'accordent qu'un statut secondaire aux droits économiques, sociaux et culturels.

Cependant, les droits économiques, sociaux et culturels sont inséparables des droits humains. Premièrement, les droits ESC ont une valeur intrinsèque. Ils créent la condition de l'amélioration des capacités d'un individu en éradiquant les privations. Ils étendent la liberté de mener une vie à laquelle on tient. Le potentiel humain peut s'exprimer à travers les droits civils et politiques, mais le développement de ce potentiel nécessite des conditions sociales et économiques adéquates.

Le concept de dignité humaine est la base des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Ces droits ne peuvent ni être alloués ni être confisqués. La dignité humaine est bafouée quand les droits civils et politiques et les droits économiques, sociaux et culturels ne sont pas garantis. Deux éléments communs relient les deux groupes de droits : la sécurité et l'égalité. La sécurité humaine comprend la sécurité socio-économique et l'égalité devant la loi comprend l'égalité des chances.

Le développement du droit international des droits humains a montré l'indivisibilité des droits civils, politiques et économiques et des droits sociaux et culturels. Par exemple, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention sur les droits de l'enfant comprennent la protection de ces deux groupes de droits.

Violations des droits économiques, sociaux et culturels

La notion de violation appliquée rigoureusement aux droits civils et politiques n'est souvent pas utilisée pour les droits économiques, sociaux et culturels. Le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels a développé le concept d'« obligations fondamentales », en grande partie pour repousser l'argument selon lequel les obligations ne peuvent pas être remplies en raison d'un manque de ressources. Le Comité a déclaré que chaque État doit respecter certaines obligations fondamentales de façon à satisfaire au minimum chacun des droits du Pacte. Le Comité a précisé qu'un État partie « dans lequel un nombre important d'individus est privé des aliments essentiels, des

soins médicaux essentiels, d'abri ou de logement rudimentaire, ou de la forme la plus élémentaire d'éducation manque prima facie aux obligations imposées par le Pacte ».

On peut donc dire que le fait de ne pas répondre aux obligations fondamentales constitue une violation des droits stipulés dans le Pacte. Cependant, la notion de violations des droits économiques, sociaux et culturels doit être davantage précisée. Un groupe d'experts reconnus en droit international a développé des principes connus sous le nom de Principes de Limburg. Ces principes fournissent un cadre de travail de base dans lequel on peut développer la notion de violation des droits économiques, sociaux et culturels. Selon les Principes de Limburg, « le manquement par un État partie à une obligation contenue dans le Pacte constitue, dans le cadre du droit international, une violation du Pacte ».

Pour plus d'information à propos des Principes de Limburg, voir (en anglais seulement) :

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training12en.pdf

Pour déterminer ce qui constitue un manquement aux obligations, il faut garder à l'esprit que le Pacte accorde aux États parties une certaine liberté dans le choix des moyens qu'ils adoptent pour réaliser leurs objectifs, et que des facteurs indépendants de leur contrôle raisonnable peuvent avoir des conséquences négatives sur leur capacité à appliquer des droits particuliers.

Un État sera en violation du Pacte, inter alia, si :

- il ne prend pas une mesure qu'il est obligé de prendre en vertu du Pacte ;
- il ne supprime pas rapidement les obstacles qu'il a l'obligation de supprimer pour permettre le plein exercice d'un droit ;
- il n'applique pas immédiatement un droit qu'il doit appliquer immédiatement en vertu du Pacte ;
- il n'atteint volontairement pas la norme minimale internationale généralement acceptée quant au respect d'un droit, alors qu'il est dans ses pouvoirs de l'atteindre ;
- il pose des limites à un droit reconnu dans le Pacte autres que celles qui sont conformes à ce que précise le Pacte ;
- il retarde délibérément ou bloque la réalisation progressive d'un droit, à moins qu'il n'agisse dans le cadre des limites permises par le Pacte, ou à moins qu'il ne le fasse en raison d'un manque de ressources ou de force majeure ;
- il ne soumet pas les rapports requis par le Pacte.

Mécanisme de surveillance

Le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels a été créé en 1985 et est composé de 18 membres indépendants qui siègent à titre personnel, et non en tant que représentants de gouvernement.

La première fonction du Comité est de surveiller l'application du Pacte par les États parties. Selon les articles 16 et 17 du Pacte, les États parties s'engagent à présenter régulièrement des rapports au Comité : dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur du Pacte, et ensuite une fois tous les cinq ans. Les rapports doivent porter sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, et autres qu'ils ont prises pour assurer l'exercice de droits contenus dans le Pacte. Les États parties doivent également fournir des renseignements détaillés sur les progrès accomplis relativement au respect des droits, et sur les domaines dans lesquels des difficultés particulières ont été éprouvées. Le Comité se rencontre normalement deux fois par an. La 55ème session aura lieu le 1er juin 2015.

Le Comité a aidé les États parties à soumettre leurs rapports en leur donnant un ensemble de directives détaillées précisant le type de renseignements dont le Comité a besoin pour vérifier si les États remplissent les obligations qui leur incombent en vertu du Pacte (accessible sur le site Web de l'ONU et en anglais seulement) :
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=65

Le Comité peut également aider les États à remplir leurs obligations en faisant des suggestions et des recommandations dans le domaine législatif, de l'élaboration de politiques ou autres de façon à ce que les droits économiques, sociaux et culturels soient mieux garantis.

Le Comité a décidé en 1988 de commencer à préparer des « observations générales » sur les droits et les dispositions contenus dans le Pacte. L'objectif est, d'une part, d'aider les États parties à remplir leur obligation de faire des rapports et, d'autre part, de clarifier l'interprétation des articles du Pacte quant à leur visée, leur signification et leur contenu. L'observation générale la plus récente (observation générale No. 21) fut publiée en 2009 et porte sur le droit de prendre part à la vie culturelle. Les observations générales peuvent être consultées sur le site internet de l'ONU (en anglais seulement) :

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11

Le Comité a été le premier organe d'un traité à donner l'occasion aux organisations non gouvernementales (ONG) de soumettre des déclarations écrites et de faire des propositions orales portant sur des problèmes liés à l'exercice ou au non-exercice des droits contenus dans le Pacte.

Dispositions

Articles 2(2) et 3 : Non-discrimination

L'article 2(2) et l'article 3 portent sur la non-discrimination. L'article 2(2) stipule, comme le font d'autres instruments, que les droits « seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

Le commentaire N° 20 du Comité souligne que pour que les États parties puissent « garantir » que les droits contenus dans le Pacte seront exercés sans aucune discrimination, la discrimination doit être éliminée tant sur le plan formel (s'assurer que la constitution et les lois de l'État sont non discriminatoires) que sur le plan du contenu (élimination de la discrimination de fait dans la pratique). Les États parties doivent surtout déployer des efforts pour éliminer la discrimination systémique et la discrimination dans les sphères privées (familles, lieux de travail).

L'article 3 est par contre plus spécifique. Il assure « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits qui sont énumérés dans le présent Pacte ».

Le concept de « réalisation progressive » ne s'applique pas à la clause de non-discrimination et à l'obligation d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes. Les États ont l'obligation de l'assurer immédiatement, et non progressivement.

L'obligation d'assurer l'égalité des droits entre les hommes et les femmes comprend les actions positives pour éliminer les situations qui contribuent à la discrimination.

Dans la pratique, le Comité considère que la discrimination ne se limite pas aux critères inscrits dans le Pacte et qu'elle comprend la discrimination basée sur l'âge, l'état physique ou l'incapacité. La clause de non-discrimination du Pacte couvre les actes discriminatoires des autorités publiques et des personnes privées.

Article 4 : Limitations

L'article 4 du Pacte porte sur la clause de limitation. Le PIDESC, contrairement au PIDCP, n'accepte aucune dérogation. Cependant, l'article 4 stipule que les limitations imposées à l'exercice des droits devraient être « établies par la loi » et devraient avoir pour seul but de « favoriser le bien-être général dans une société démocratique ».

Article 2(1) : Obligation des États

L'article 2(1) du Pacte porte sur l'obligation des États parties dans le cadre du Pacte. Selon le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels, « l'article 2 est particulièrement important pour bien comprendre le Pacte et il doit être considéré comme étant étroitement lié à toutes les autres dispositions du Pacte. Il décrit la nature des obligations législatives générales que les États parties ont en vertu du Pacte ».

L'article 2(1) du Pacte stipule que :

« Chacun des États parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives ».

Les obligations des États parties sont donc mentionnées par l'utilisation des expressions « s'engage à agir », « au maximum de ses ressources disponibles », « d'assurer progressivement le plein exercice » et « par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives ».

Ces expressions ne sont pas utilisées dans le Pacte relatif aux droits civils et politiques. L'article 2(1) du Pacte relatif aux droits civils et politiques stipule que « les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus les droits reconnus dans le présent Pacte ». On estime en général que le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels n'est pas du même ordre que le Pacte relatif aux droits civils et politiques. Il est donc important de comprendre la signification des termes utilisés dans l'article 2(1) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels pour bien cerner les obligations imposées par le Pacte.

Obligation de comportement et obligation de résultat

Le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels a été très clair sur le fait que les obligations des États parties comprennent à la fois l'obligation de comportement et l'obligation de résultat. La Commission sur le droit international a élaboré ces deux catégories et le Comité s'y est référé pour préciser les obligations des États parties dans le cadre du Pacte.

L'obligation de comportement signifie qu'un État doit prendre des mesures spécifiques. Par exemple, interdire le travail forcé est une action qui illustre un comportement. L'obligation de résultat veut dire atteindre un certain résultat après l'application active de politiques et de programmes. Cependant, comportement et résultat ne peuvent être séparés. Le concept d'obligation de comportement et de résultat donne un outil efficace de surveillance de l'application des droits économiques, sociaux et culturels. Cela montre aussi qu'assurer l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels est un processus dynamique impliquant une intervention à la fois immédiate et à long terme.

Signification de « s'engager à agir »

L'utilisation de l'expression « chaque État partie…s'engage à agir » dans l'article 2(1) du PIDESC est normalement interprétée comme impliquant une application progressive du Pacte. Cependant, il faut noter qu'une expression semblable est utilisée dans l'article 2(2) du PIDCP et dans l'article 2(1) de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Cette expression ne peut donc pas être interprétée comme impliquant une application progressive. En fait, le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels a précisé que, « alors que le plein exercice

des droits pertinents peut être atteint progressivement, des mesures pour atteindre ce but doivent être prises dans un délai raisonnablement court après l'entrée en vigueur du Pacte pour les États concernés. De telles mesures devraient être volontaires et concrètes et doivent aider l'État à remplir les obligations reconnues dans le Pacte. »

Signification de « par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives »

Le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels a reconnu que les États doivent décider des moyens appropriés, pouvant dépendre du droit qui est appliqué. Cependant, le Comité a stipulé que « les rapports des États parties devraient indiquer non seulement les mesures qui ont été prises mais aussi les bases sur lesquelles elles sont considérées comme étant les plus appropriées dans les circonstances. »

Dans cette interprétation donnée par le Comité, il est clair que l'expression « tous les moyens appropriés » est liée à la fois au comportement et au résultat. Un État partie ne peut se soustraire à ses obligations en se limitant simplement à affirmer que ses politiques ont pour but le développement économique et que la pauvreté et l'analphabétisme finiront bien par être éradiqués.

Quant à l'expression « adoption de mesures législatives », le Comité a déclaré que cela ne signifie absolument pas que les obligations d'un État partie s'arrêtent là. La simple existence de lois ne suffit pas à prouver que l'État partie remplit ses obligations dans le cadre du Pacte. Par exemple, en examinant le rapport canadien, un des membres du Comité a fait le commentaire suivant : « Quand les rapports se concentrent trop étroitement sur les aspects législatifs, on suspecte naturellement qu'il peut y avoir un écart entre le droit et la pratique. »

Le Comité a également souligné la nécessité d'apporter, en plus des lois, des « solutions judiciaires pour les droits qui peuvent, en respect avec le système législatif national, être considérés comme justiciables ».

Signification d' « assurer progressivement »

Il est en général admis que, en raison des ressources nécessaires à la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels, l'exercice de ces derniers ne peut pas être assuré immédiatement. D'un autre côté, le Comité a stipulé que :

« Le fait que la réalisation au fil du temps, ou autrement dit progressive, soit prévue dans le Pacte ne devrait pas être interprété comme vidant cette obligation de tout contenu ayant une portée. Elle donne une souplesse nécessaire, reflétant les réalités du monde et les difficultés auxquelles doit faire face tout pays quand il essaie d'assurer le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels. D'autre part, cette expression doit être lue à la lumière de l'objectif global, en fait la raison d'être du Pacte, qui est d'établir des obligations précises pour les États parties en ce qui concerne la pleine réalisation des droits en question. Elle impose donc l'obligation de progresser aussi rapidement et aussi efficacement que possible vers ce but. »

Le Comité a fait clairement comprendre que « la réalisation progressive » n'est pas une clause échappatoire. Une telle interprétation donne aux militantes et aux militants une perspective conceptuelle importante contre la notion de « gradualisme » en politique et en économie. Cela signifie qu'assurer le bien-être social est un processus à long terme, graduel, dans lequel la croissance de l'économie profite à tout le monde. Cependant, la plupart du temps, la croissance devient une fin en elle-même, qu'elle présente des avantages sociaux ou non. La position du Comité semble être que le processus de croissance économique devrait être associé à la réalisation des droits humains.

Le Comité a aussi conclu que la « réalisation progressive » comprend non seulement l'amélioration continue mais aussi l'obligation d'assurer qu'il n'y ait aucun recul. Le Comité a stipulé que « toute mesure volontairement régressive (...) devrait être examinée avec attention et devrait être complètement justifiée, en référence avec l'ensemble des droits reconnus dans le Pacte et dans le contexte de l'utilisation du maximum de ressources disponibles ».

Signification du « maximum de ressources disponibles »

La notion selon laquelle les ressources économiques sont essentielles à l'application des droits économiques, sociaux et culturels a été utilisée pour justifier qu'ils soient considérés secondaires par rapport aux droits civils et politiques. Le Comité a reconnu l'importance que les ressources jouent quand il s'agit d'appliquer les droits, mais il ne considère pas la disponibilité des ressources comme une clause échappatoire. Par exemple, il a déclaré que « dans les cas où un nombre important de personnes vit dans la pauvreté et la faim, c'est à l'État de démontrer que l'incapacité à assurer un niveau de vie décent aux personnes concernées n'est pas de son fait ».

Le Comité a développé l'idée des « obligations fondamentales » pour réfuter l'argument selon lequel un manque de ressources empêche l'État de remplir ses obligations. Le Comité a déclaré que chaque État doit respecter certaines obligations fondamentales de façon à satisfaire au minimum chacun des droits du Pacte. Il a précisé que l'État partie « dans lequel un nombre important d'individus est privé des aliments essentiels, des soins médicaux essentiels, d'abri ou de logement rudimentaire ou de la forme la plus élémentaire d'éducation manque prima facie aux obligations imposées par le Pacte ».

Pour qu'un État puisse attribuer l'incapacité à respecter ses obligations fondamentales à un manque de ressources, il faut qu'il prouve que tous les efforts possibles ont été faits pour utiliser toutes les ressources qui sont à sa disposition afin de remplir, en priorité, ses obligations. »

Le Comité a clairement affirmé que « même quand il peut prouver que les ressources disponibles sont inadéquates, l'État partie a toujours l'obligation d'assurer l'exercice le plus large possible des droits pertinents dans le cadre des circonstances prévalentes ». En outre, le Comité a stipulé que, « même quand les ressources sont sévèrement limitées (…) les membres fragiles de la société peuvent et, en fait, doivent être protégés par l'adoption de programmes ciblés à coût relativement bas ».

Protocole facultatif

En ce qui concerne les plaintes individuelles, l'Assemblée générale a adopté à l'unanimité, le 10 décembre 2008, un Protocole facultatif (Résolution A/RES/63/117) se rapportant au Pacte International sur les droits économiques, sociaux et culturels lequel donne compétence au Comité pour recevoir et examiner des plaintes. L'Assemblée générale a pris note de l'adoption du Protocole facultatif par le Conseil des droits de l'homme dans sa résolution 8/2 du 18 juin 2008. Le Protocole facultatif fut ouvert à la signature en 2009. En date du 30 avril 2015, 20 États l'ont ratifié. En plus du Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels, d'autres comités habilités peuvent examiner des communications provenant d'individus relativement à des problèmes liés aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte de son traité.

Les droits du Pacte

- Droit au travail (art. 6)
- Conditions de travail justes et favorables (art. 7)
- Droit de former et de s'affilier à un syndicat (art. 8)
- Droit à la sécurité sociale (art. 9)
- Protection de la famille (art. 10)
- Droit à un niveau de vie suffisant (alimentation, logement) (art. 11)
- Droit à la santé (art.. 12)
- Droit à l'éducation (art. 13)

Référence : Nations Unies Collection des Traités. « 3. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels».
https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=fr&clang=_fr

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Unité 2 Activité 9

Aperçu

« La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes peut être définie comme une énumération des droits des femmes puisqu'elle énonce en détail à la fois ce qui doit être considéré comme une discrimination à l'égard des femmes et les mesures qui doivent être prises pour éliminer cette discrimination. Les droits des femmes sont considérés comme des droits humains et un modèle de non-discrimination est adopté, afin que les droits des femmes soient considérés comme étant violés si l'on refuse d'accorder à ces dernières les mêmes droits qu'aux hommes. »

La Convention a été adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 18 décembre 1979. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. En date du 30 avril 2015, le Pacte détient 188 parties et 99 signataires. La Convention dispose d'un Protocole facultatif.

Le préambule rappelle que l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont des principes qui se situent au cœur de la Charte des Nations Unies et qu'ils constituent une obligation liante dans ce cadre. Il y est déclaré que la discrimination à l'égard des femmes viole les principes de l'égalité et entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays.

Mécanisme de surveillance

L'article 17 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes institue le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour superviser l'application de ces dispositions. Le Comité est composé de 23 expertes ou experts qui sont élu(e)s par les États parties.

Le Comité émet des recommandations sur toute problématique affectant les femmes et sur lesquelles les États membres devraient se pencher davantage. Par exemple, à la session de 1989, le Comité discuta l'incidence élevée de la violence faite aux femmes, exigeant que chaque pays lui fournisse de l'information sur la question. En 1992, le Comité adopta la recommandation 19, requérant des rapports nationaux faits au Comité qu'ils contiennent des données statistiques sur l'incidence de la violence faite aux femmes, de l'information sur les services offerts aux victimes ainsi que de l'information sur les mesures législatives et autres, prises pour protéger les femmes contre la violence présente dans leur vie quotidienne, tel que le harcèlement sur le lieu de travail, l'abus au sein de la famille et la violence sexuelle. En date du 30 avril 2015, le Comité a émis 29 commentaires généraux, le plus récent étant en 2013 et portant sur l'article 16 et les conséquences économiques du mariage, des relations familiales et de leur dissolution.

Les commentaires généraux se trouvent sur le site Internet des Nations Unies (en anglais seulement):

http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Comments.aspx

Plus d'information sur le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes se trouve sur le site Internet des Nations Unies (en anglais seulement) :

http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx

Selon l'article 18 de la Convention, les États parties doivent soumettre des rapports tous les quatre ans au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire et autres qui ont été adoptées pour donner effet aux dispositions de la Convention. Ces rapports sont examinés par le Comité. Ce dernier a développé deux séries de directives pour les rapports, de façon à apporter un soutien technique aux États parties.

Pour plus d'informations sur les directives (en anglais seulement), voir :

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/AnnexI.pdf

Dispositions

Les dispositions de la Convention sont divisées en six parties. Les quatre premières portent sur des droits fondamentaux.

Première partie

Les articles 1 à 6 comprennent la définition de la discrimination à l'égard des femmes. En outre, ils comprennent les mesures légales, administratives et autres qui devraient être prises par les États parties dans le cadre de la Convention.

Deuxième partie

Les articles 7 à 9 contiennent les obligations des États dans le domaine de la protection des droits des femmes dans la vie politique et publique.

Troisième partie

Les articles 10 à 14 contiennent les dispositions concernant l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la santé et de la vie économique, sociale et culturelle. Cette partie comprend aussi les obligations des États en ce qui concerne les problèmes particuliers des femmes en milieu rural.

Quatrième partie

Les articles 15 et 16 contiennent les dispositions concernant la reconnaissance de l'égalité des femmes et des hommes devant la loi, dans l'exercice de leurs droits légaux et dans le droit du mariage et de la famille.

Cinquième partie

Les articles 17 à 22 traitent de la constitution d'un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes afin d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la Convention par les États parties.

Sixième partie

Les articles 23 à 30 portent sur d'autres problèmes de procédures, y compris la disposition permettant de faire une réserve tout en ratifiant ou en adhérant à la Convention.

Article 1 : Définition de la discrimination à l'égard des femmes

L'article 1 donne la définition de ce qui constitue une « discrimination à l'égard des femmes ». Cette définition est large. Selon la Convention, cette discrimination consiste en « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice de leurs droits par les femmes ». Les droits mis en valeur dans la Convention s'appliquent à toutes les femmes, quel que soit leur état matrimonial. La discrimination est interdite « dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ». Plus important encore, la Convention couvre les actions de discrimination publique et privée (« ou autre »). Elle interdit également toute discrimination volontaire et involontaire.

Article 2 : Obligations des États parties à la Convention

Cet article stipule que les États parties doivent prendre toutes les mesures pertinentes constitutionnelles, légales et administratives pour garantir l'égalité. Ils ont aussi l'obligation de prendre des mesures appropriées et des sanctions contre les actes privés et publics de discrimination, et d'abroger les lois discriminatoires. Les États parties doivent prendre des mesures pour éliminer les pratiques qui risquent de menacer ou menacent déjà la jouissance des droits stipulés dans la Convention.

Article 3 : Obligation de prendre des mesures pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes

L'article 3 porte sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui est la condition première à la pleine jouissance des droits humains par les femmes. Les obligations des États parties comprennent le développement de programmes et de mesures appropriés afin de faire progresser le statut des femmes pour qu'elles puissent jouir des droits humains en toute égalité avec les hommes.

Article 4 : Obligation de prendre des mesures positives

L'article 4 reconnaît que les États parties, en plus de supprimer les pratiques discriminatoires, devraient prendre des mesures positives pour promouvoir l'égalité. Il reconnaît donc que, pour assurer de facto l'égalité, il peut être nécessaire de prendre des mesures de discrimination positive. L'article précise aussi que l'adoption de mesures spéciales visant à protéger la maternité ne devrait pas être considérée comme discriminatoire.

Le Comité, dans son observation générale no 5, stipule que les États parties doivent faire plus grand usage des mesures spéciales temporaires telles que l'action positive, le traitement préférentiel ou le système de quotas pour promouvoir l'intégration des femmes dans l'éducation, l'économie, la politique et l'emploi.

Article 5 : Obligation de prendre des mesures pour l'élimination des préjugés et des rôles stéréotypés des hommes et des femmes

Le but de l'article 5 est de faire en sorte que les États parties prennent des mesures pour modifier les modèles sociaux et culturels de comportement discriminatoire et pour éliminer les préjugés fondés sur l'infériorité ou la supériorité de l'un ou l'autre sexe et sur un rôle stéréotypé des sexes.

L'article 5(b) reconnaît que la maternité a une fonction sociale. Il déclare que les hommes et les femmes ont une responsabilité commune dans l'éducation de leurs enfants. L'intérêt de l'enfant devrait être primordial dans les actions prises par les parents.

Dans l'observation générale no 3, le Comité fait la déclaration suivante :

> (…) les rapports [des États parties] révèlent l'existence de conceptions stéréotypées sur les femmes à des degrés divers. Le Comité a appelé tous les États parties à adopter des programmes d'éducation et d'information publics, qui aideront à éliminer les préjugés et les pratiques qui entravent la pleine application du principe de l'égalité sociale des femmes.

Article 6 : Suppression de toutes les formes de trafic et d'exploitation des femmes.

Cet article oblige les États parties à prendre des mesures pour supprimer toutes les formes de trafic des femmes. Il appelle aussi à l'action contre ceux qui profitent de l'exploitation des femmes, y compris l'exploitation des filles.

Le Comité, dans l'observation générale no 19 portant sur la violence contre les femmes, a déclaré que la pauvreté et le chômage augmentent le nombre de cas de trafic de femmes. Le Comité a aussi déclaré que, « outre les formes classiques de trafic, il existe de nouvelles formes d'exploitation sexuelle, tels le tourisme sexuel, le recrutement de main-d'œuvre domestique des pays en voie de développement par les pays développés, et les mariages arrangés entre les femmes venant de pays en voie de développement et des étrangers. Ces pratiques sont incompatibles avec la jouissance égale des droits par les femmes et avec le respect de leurs droits et de leur dignité. »

Protocole facultatif

Dans le cadre du Protocole facultatif à la Convention, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est autorisé à recevoir des plaintes déposées par les personnes qui prétendent être victimes de violation des droits contenus dans la Convention.

Référence : Nations Unies Collection des Traités. « 8. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes »

https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr

Convention relative aux droits de l'enfant

Unité 2 Activité 9

Aperçu

L'Assemblée générale de l'ONU a adopté la Convention relative aux droits de l'enfant (CRDE) en 1989. La Convention est entrée en vigueur en 1990. Un nombre exceptionnel d'États a ratifié et adhéré à la Convention. En date du 30 avril 2015, le Pacte détient 194 parties et 140 signataires. Il s'agit de la Convention la plus ratifiée jusqu'à aujourd'hui.

La Convention contient 54 articles et fait le tour de l'éventail des droits humains : civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. La Convention reconnaît l'indivisibilité des droits humains. Elle garantit la jouissance des droits par les enfants, sans discrimination d'aucune sorte. La Convention reconnaît également l'enfant en tant que sujet et garantit sa liberté d'expression et sa participation dans la prise de décisions concernant ses droits. La Convention prend en compte la situation des enfants des groupes minoritaires et autochtones et mentionne les enfants menacés par la négligence et l'abus de stupéfiants. La Convention comprend également trois protocoles facultatifs.

Principes fondamentaux de la Convention

Quatre principes servent à interpréter la Convention. Ces principes doivent être respectés pour que tous les enfants puissent jouir de tous leurs droits.

Respect de l'opinion des enfants

Si l'on considère que les enfants sont des sujets de droits, on accepte forcément le principe que leur opinion devrait être respectée. Cela veut dire que les enfants ont le droit à la liberté d'expression, à la liberté de pensée, à la liberté de conscience et à la liberté de se réunir.

Non-discrimination et égalité des chances

Le fait de reconnaître que les enfants ont la même valeur que les adultes implique que tout enfant a des droits. Le principe selon lequel tous les enfants devraient jouir de droits est fondamental pour la Convention. Le principe est basé sur la notion que les enfants sont sujets et non pas objets de droits. En outre, les enfants devraient jouir de leurs droits sans discrimination. Cela signifie que les filles devraient avoir les mêmes chances que les garçons. De même, les enfants ayant des incapacités ou les enfants des groupes désavantagés devraient jouir des mêmes droits que les autres.

Droit à la survie et au développement personnel

Les enfants ont le droit à la vie. Les enfants doivent recevoir les soins nécessaires à leur santé physique, mentale et émotionnelle, et pouvoir se développer pleinement sur les plans intellectuel, social et culturel.

L'intérêt supérieur de l'enfant

Bien que les enfants aient la même valeur que les adultes, ils ont aussi besoin de protection et d'aide de la part de la société pour pouvoir jouir de leur enfance. Le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant répond à ces besoins. Ce principe est clairement énoncé dans l'article 3(1) de la Convention.

> « Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale. »

Les intérêts de l'enfant priment les intérêts des parents ou de l'État. Le principe stipulé dans l'article 3(1) s'applique à « toutes les décisions qui concernent les enfants » et ne se limite pas aux procédures législatives ou administratives.

Mécanisme de surveillance

La Convention institue un Comité des droits de l'enfant pour veiller à ce que les États parties respectent les obligations qui découlent de la Convention. Le Comité est composé de 18 experts indépendants. Tous les États parties devraient soumettre un rapport dans les deux ans suivant la ratification ou l'adhésion à la Convention. Le premier rapport devrait être suivi d'un rapport tous les cinq ans. Les rapports soumis par les États parties sont normalement examinés dans l'année suivant leur soumission. Les États parties, en préparant leurs rapports, doivent suivre les recommandations données par le Comité. La Convention est le seul traité qui donne un rôle aux ONG. Ces dernières aident le Comité à surveiller que les États parties respectent leurs obligations.

Le Comité publie son interprétation des dispositions relatives aux droits humains, sous forme d'observations générales concernant des questions thématiques. Depuis 2001, le Comité a publié 18 observations générales. La plus récente, publiée en 2014, porte sur l'élimination de pratiques préjudiciables aux enfants. Le Comité a publié d'autres observations qui portaient notamment sur le droit de l'enfant de se reposer et de jouer (No. 17) et des obligations de l'État concernant l'impact des activités du secteur des affaires sur les droits des enfants (No. 16).

Dispositions

Article 1

L'article 1 définit l'enfant comme une personne âgée de moins de 18 ans. L'article cite aussi les situations dans lesquelles l'âge de la majorité est fixé à moins de 18 ans. Cependant, en citant explicitement l'âge de 18 ans, la Convention donne une référence pour la définition de l'enfant.

Article 2

Cet article stipule que les droits énoncés dans la Convention s'appliquent à tous les enfants sans distinction aucune. Les considérations sur lesquelles la discrimination ne devrait pas être pratiquée comprennent l'incapacité. Dans le cadre de cet article, les États parties ont l'obligation de prendre les « mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ou de sanction motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille. »

Article 3

L'article 3 assure que « l'intérêt supérieur » de l'enfant est pris en considération dans toutes les décisions concernant les enfants. L'intérêt de l'enfant prime celui des parents ou de l'État. Le principe stipulé dans l'article 3(1) s'applique à « toutes les décisions qui concernent les enfants » et ne se limite pas aux procédures législatives ou administratives.

Le principe de « l'intérêt supérieur » de l'enfant joue un rôle crucial dans l'interprétation et l'application de la Convention. Il est important pour clarifier les droits stipulés dans la Convention. Il est aussi essentiel à la médiation et à la résolution de conflits liés à l'application de la Convention. C'est enfin un bon outil pour évaluer les lois et les pratiques des États parties relativement à la protection des droits de l'enfant.

Article 4

L'article 4 stipule que les États parties devraient prendre des mesures concrètes pour assurer la jouissance des droits reconnus dans la Convention. L'article souligne aussi que les États parties devraient prendre ces mesures « dans toutes les limites des ressources dont ils disposent ». Cette disposition implique que les États parties devraient donner la priorité aux enfants et qu'ils devraient investir le maximum des ressources disponibles pour assurer les droits économiques, sociaux et culturels de l'enfant. L'article 4 stipule en outre que l'assurance des droits de l'enfant devrait être une priorité pour la coopération internationale.

Article 5

L'article 5 porte sur les droits parentaux. L'État devrait respecter la responsabilité, les droits et les devoirs qu'ont les parents ou les tuteurs légaux de donner « l'orientation et les conseils appropriés » dans l'exercice par l'enfant de ses droits. L'orientation parentale devrait être donnée « d'une manière qui corresponde au développement des capacités de l'enfant ». Cela veut dire que l'enfant devrait avoir plus de contrôle sur ses droits au fur et à mesure qu'il grandit.

Article 6

Cet article reconnaît que tout enfant a un droit inhérent à la vie. Selon l'article 6(2), les États parties ont l'obligation d'assurer la survie et le développement de l'enfant. Les États doivent s'en assurer dans toute la mesure possible. L'utilisation du terme survie est inhabituelle dans les traités de droits humains. Le droit à la vie revêt donc un aspect dynamique et les obligations des États parties

comprennent la prise de mesures préventives telles que les vaccinations. Le terme développement devrait être interprété au sens large pour comprendre le développement physique, mental, émotionnel, social et culturel. Le droit à la vie garanti par l'article 6 crée les conditions favorisant la jouissance des autres droits stipulés dans la Convention.

Protocoles facultatifs

Il existe trois protocoles facultatifs à la Convention relative aux droits de l'enfant : le Protocole facultatif qui concerne la participation des enfants aux conflits armés, le Protocole facultatif qui concerne la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, et le Protocole facultatif qui établit une procédure de présentation de communications. Ce dernier Protocole est entré en vigueur en avril 2014. En date du 1er mai 2015, il y avait 49 signataires et 17 États l'avaient ratifié.

Référence : Nations Unies Collection des Traités. « 11. Convention relative aux droits de l'enfant » https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtdsg_no=iv-11&chapter=4&lang=fr&clang=_fr

Fiche d'information: Conseil des droits de l'homme – Examen Périodique Universel

Unité 2 Activité 9

L'Examen Périodique Universel est un processus qui comporte, une fois tous les quatre ans et demi, un examen des réalisations en matière des droits de l'homme des 193 États membres des Nations Unies. L'EPU est un processus mené par les États, sous les auspices du Conseil des droits de l'homme, qui offre l'occasion pour chaque État de déclarer quelles mesures il a prises pour améliorer la situation des droits de l'homme dans son pays et remplir ses obligations en matière des droits de l'homme. Étant l'une des principales caractéristiques du Conseil, l'EPU est conçu pour assurer une égalité de traitement de tous les pays lorsque leurs situations en matière des droits de l'homme sont évaluées.

L'EPU a été créé par l'Assemblée générale des Nations Unies, dans sa résolution 60/251 du 15 mars 2006, établissant le Conseil des droits de l'homme lui même. C'est un processus de coopération qui, depuis octobre 2011, a examiné les réalisations de chaque pays en matière des droits de l'homme. Actuellement, aucun autre mécanisme universel de ce type n'existe. L'EPU est l'un des éléments clés du nouveau Conseil des droits de l'homme, qui rappelle aux États leur responsabilité de respecter pleinement et de mettre en œuvre tous les droits de l'homme et libertés fondamentales. Le but ultime de ce nouveau mécanisme est d'améliorer la situation des droits de l'homme dans tous les pays et de traiter des violations des droits de l'homme où qu'elles se produisent.

Objectifs

- Traiter des violations des droits de l'homme dans le monde entier,
- Améliorer la situation des droits de l'homme partout,
- Encourager les États à remplir leurs obligations et engagements en matière des droits de l'homme,
- Évaluer les développements positifs ainsi que les défis auxquels les États font face,
- Renforcer la capacité des États à assurer la jouissance des droits de l'homme par tous,
- Fournir l'assistance technique aux États, lorsqu'elle elle est demandée,
- Échanger les bonnes pratiques entre États et autres parties prenantes.

Comment fonctionne-t-il?

- Tous les États membres des Nations Unies seront examinés tous les quatre ans et demi,
- 48 États seront examinés chaque année,

- Tous les États membres du Conseil feront l'objet d'un examen pendant qu'ils siègent au Conseil,
- L'examen est effectué par le groupe de travail de l'EPU composé des 47 membres du Conseil,
- Le groupe de travail de l'EPU tiendra trois sessions par an d'une durée de deux semaines chacune,
- Les sessions du groupe de travail auront lieu à l'Office des Nations Unies à Genève, au Palais des Nations,
- Chaque examen est facilité par un groupe de trois États, ou « troïkas », tirés au sort, qui agissent en qualité de rapporteurs.

Échéancier de l'examen

- Le 21 septembre 2007, le Conseil des droits de l'homme a adopté un calendrier détaillant l'ordre dans lequel les 193 États membres des Nations Unies furent évalués durant le premier cycle de quatre ans et demi de l'EPU,
- L'échéancier détaillé pour le second cycle de l'EPU (2012-2016) fut adopté récemment.

Pour plus d'information concernant les calendriers d'évaluation, voir :

http://www.ohchr.org/fr/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx

Base de l'examen

- Trois rapports servent de base à l'examen de chaque État et fournissent les renseignements suivants:
    - Des renseignements émanant de l'État examiné ("rapport national"), y compris des renseignements sur les réalisations et les bonnes pratiques, les défis et les limites, ainsi que les priorités nationales pour traiter ces insuffisances,
    - Des renseignements figurant dans les rapports des groupes et experts indépendants en matière des droits de l'homme, connus en tant que Procédures Spéciales, organes des traités en matière des droits de l'homme et autres entités des Nations Unies,
    - Des informations émanant d'organisations non gouvernementales, des institutions nationales des droits de l'homme et "d'autres parties prenantes",
- L'examen devrait évaluer jusqu'à quel point les États respectent leurs obligations en matière des droits de l'homme formulées dans :

- La Charte des Nations Unies,
- La Déclaration Universelle des Droits de l'homme,
- Les instruments des droits de l'homme (pactes, conventions et autres traités) auxquels l'État est partie,
- Les obligations volontaires et les engagements souscrits par l'État,
- Le droit international humanitaire applicable.

Comment l'examen sera-t-il effectué

- Un dialogue interactif entre l'État examiné et le Conseil a lieu au groupe de travail.
- Les « troïkas » auront la possibilité de compiler les questions soumises à l'avance par d'autres États, à partager avec l'État examiné pour assurer un dialogue interactif effectif.
- Chacun des 193 États membres des Nations Unies aura la possibilité de participer à l'examen, y compris au dialogue interactif. D'autres parties prenantes, comme les ONG ou les institutions nationales des droits de l'homme, auront la possibilité d'assister à l'examen en groupe de travail.
- La durée d'un examen est de trois heures pour chaque pays au groupe de travail. Une demi-heure supplémentaire est allouée pour l'adoption du rapport concernant chaque pays ayant fait l'objet d'un examen au groupe de travail.
- Après la présentation du rapport au groupe de travail de l'EPU par la troïka, le groupe de travail adopte le rapport.

Adoption du document final

- Un temps est alloué (jusqu'à une heure par État) durant de la session suivante du Conseil des droits de l'homme en vue de considérer le document final de chaque examen.
- Les États membres et observateurs, ainsi que les ONG et les autres parties prenantes, auront la possibilité de participer à ces séances plénières pour considérer l'examen de l'EPU.
- Le document final de l'examen est adopté par l'ensemble des membres du Conseil des droits de l'homme lors de sa session plénière.

Suivi de l'examen

- Le document final de l'EPU devrait d'abord être mis en œuvre par l'État intéressé et, s'il y a lieu, par les autres parties prenantes.
- Le suivi de l'examen qui doit avoir lieu durant le second cycle (2012-2016) devrait se focaliser sur la mise en œuvre des recommandations de l'examen précédent.
- La communauté internationale aidera à mettre en œuvre les recommandations et les conclusions concernant le renforcement des capacités et l'assistance technique en consultation avec le pays intéressé et avec l'accord de celui-ci.
- Quand il examinera le document final de l'EPU, le Conseil déterminera, s'il y a lieu, de prévoir des mesures de suivi particulières.

Coopération avec l'examen périodique universel

- Le Conseil se penchera, s'il y a lieu, sur tous les cas de non coopération persistante avec le mécanisme de l'EPU, après avoir épuisé tous les efforts afin d'encourager un État à coopérer.
- Plusieurs recommandations ont été faites pour résoudre ce problème, notamment référer la situation à l'Assemblée générale, ou nominer un envoyé spécial.

Référence : http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/UPR/Pages/UPRMain.aspx

Étude de cas: La minorité Anuk

Unité 3 Activité 1

L'étude de cas suivante s'inspire d'événements vécus dans des circonstances similaires par différentes minorités à travers le monde. Cette étude décrit la situation des Anuks, une minorité vivant dans deux pays (la Slatvie et le Vanutaskan). Ces deux pays ont ratifié les principaux instruments internationaux incluant le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) ainsi que tous les protocoles facultatifs sans aucune réserve.

L'étude de cas est divisée en trois parties. Vous trouverez d'abord une Présentation générale qui donne un aperçu de la situation de la minorité anuk dans son ensemble. Les deux autres parties mettent en lumière des problèmes particuliers des droits humains, soit :

- La première partie de l'étude de cas décrit l'éviction forcée de deux communautés anuks opérée par le gouvernement slatvien pour qu'une société pétrolière puisse exploiter à son profit leurs terres.

- La deuxième partie de l'étude de cas se penche sur le cas d'une jeune fille appartenant à l'une des communautés anuks, et qui, faisant face à des difficultés économiques causées par le déplacement de sa communauté, se voit obligée de travailler comme employée domestique. Elle est par la suite violée par son employeur.

Directives

Unité 3 Activité 1

1. Relisez l'étude de cas dans son entier :

   - L'Étude de cas : Présentation générale à la page 5-125 (Man. Part., p. 5-108)
   - Les fiches d'information pour les deux pays aux pages 5-126 et 5-128 (Man. Part., p. 5-109 et 5-111)
   - La carte géographique à la page 5-130 (Man. Part., p. 5-113)
   - Les parties 1 et 2 de l'étude de cas commençant à la page 5-131 (Man. Part., p. 5-114)

2. Lisez les tâches pour chaque scénario :

   - Pour la première partie, allez aux Tâches pour la première partie de l'étude de cas, page 5-134 (Man. Part., p. 5-117)
   - Pour la deuxième partie, allez aux Tâches pour la deuxième partie de l'étude de cas page 5-139 (Man. Part., p. 5-122)

   Selon la nature de votre étude de cas, gardez-vous de 15 à 30 minutes pour revoir les détails importants. Assurez-vous que tous les membres de votre groupe ont la même compréhension des faits : quelles sont les personnes impliquées, quelles violations ont été commises, etc.

3. Décidez de la façon dont votre groupe procèdera pour accomplir les tâches liées à l'étude de cas. Planifiez votre temps en conséquence afin de maximiser votre efficacité. Vous pouvez vous répartir en sous-groupes qui exploreront chacun différents aspects de la tâche ou effectuer tout le travail en un seul groupe.
4. Les 30 dernières minutes de la séance seront consacrées à une synthèse de groupe. La personne-ressource commentera alors le travail présenté par votre groupe.

Étude de cas : Présentation générale

Unité 3 Activité 1

Le peuple anuk représente une minorité au sein de la population de deux pays voisins : la Slatvie et le Vanutaskan. En Slatvie, les Anuks représentent 10 % de la population du pays estimée à 22 millions de personnes ; au Vanutaskan, les Anuks représentent 5 % des trois millions d'habitants. Les communautés anuks dans les deux pays sont frontalières. Autrefois, les Anuks étaient des nomades et vendaient leurs biens et leurs services pour subvenir à leurs besoins. Aujourd'hui, la plupart se sont sédentarisés et demeurent à vie sur le même territoire. Les Anuks vivent dans la même aire géographique depuis plus de deux cents ans. Les gouvernements de Slatvie et du Vanutaskan se sont appropriés le territoire traditionnel des Anuks qu'ils occupent présentement.

En général, les communautés anuks sont séparées des communautés non anuks. Après la guerre froide, la ségrégation s'est accentuée entre les Anuks et le reste de la population dans les deux pays. Les médias gouvernementaux ont attisé le sentiment selon lequel il existe de profondes différences raciales, religieuses et culturelles entre les Anuks et le reste de la population. Les Anuks étaient et sont toujours considérés comme étant inférieurs, plus pauvres et réticents à accepter l'aide gouvernementale. De nombreuses personnalités politiques ont bâti leur carrière sur l'incitation aux sentiments anti-Anuks dans la population.

Les Anuks évitent d'approcher les policiers. En effet, ils ont été victimes de détentions arbitraires opérées par les policiers (aucun d'entre eux n'est d'origine anuk) et ces derniers ignorent ou refusent d'écouter les Anuks se plaignant de vols, de violences ou d'autres violations des droits humains.

Les routes goudronnées s'arrêtent à l'entrée des villages anuks. Ces villages sont sans eau potable ; ils ne possèdent pas d'installations d'assainissement ni de système d'évacuation des ordures. Certains services médicaux sont ouverts aux Anuks mais leur coût est élevé et « l'Anuk moyen » ne peut pas se les payer.

En Slatvie, une famille anuk gagne en moyenne 20 dollars américains par mois, ce qui est bien en dessous de ce que gagne le « Slatvien moyen ». Les Anuks au Vanutaskan sont dans une situation un peu meilleure : une famille y gagne en moyenne l'équivalent de 25 dollars américains par mois.

À cause de ces salaires peu élevés et du chômage rampant, de nombreux Anuks choisissent soit d'envoyer leurs enfants dans des orphelinats (qui sont surpeuplés), soit de les envoyer dans la rue pour qu'ils gagnent de l'argent. Les garçons lavent les pare-brise contre un peu de monnaie, les filles deviennent souvent des prostituées. Quant aux enfants qui ont la chance de rester à l'école, ils sont dans des classes où le ratio élèves/enseignant est de 100 pour un. En Slatvie et au Vanutaskan, le ratio moyen élèves/enseignant dans les écoles non-anuks est d'environ 40 pour un.

Fiche d'information sur la Slatvie

Unité 3 Activité 1

1. Indicateur du développement humain	Population globale	Minorité anuk
Espérance de vie à la naissance (en années), 2014	69.8	61.2
Taux d'alphabétisation (% de la population de 15 ans et plus), 2014	98.1	65.2
Taux brut de scolarisation combiné (du primaire au supérieur) (%), 2014	69	42.4
2. Pauvreté humaine et monétaire		
Probabilité à la naissance de décéder avant 40 ans (% de la population née entre 2004 et 2014)	6,7	7,9
% de la population privée d'accès à des points d'eau aménagés (%), 2014	42	69
Insuffisance pondérale des moins de 5 ans (%), 2004-2014	6	8,5
Population en deçà du seuil de pauvreté monétaire (%), à 2 $ par jour (en PPA de 1993), 1989-2014	27,5	37,8
3. Tendances démographiques		
Population totale (millions), 2014	22	2,2
Population de moins de 15 ans (en % du total), 2014	18,3	20,5
Population de plus de 65 ans (en % du total), 2014	13,3	15,5
Indice synthétique de fécondité (par femme), 2004-2014	1,3	1,4
4. La santé : accès, services et ressources		
Population utilisant des équipements sanitaires appropriés (%), 2014	53	21
Population ayant accès à des points d'eau aménagés (%), 2014	58	26
5. Technologie : diffusion et création		
Lignes de téléphone (par 1 000 habitants), 2014	175	52
Abonnés à un téléphone portable (par 1 000 habitants), 2014	112	12
Hôtes Internet (par 1 000 habitants), 2014	1,9	0,1
6. Indicateur sexospécifique du développement humain		
Espérance de vie des femmes à la naissance (années), 2014	73,3	62,9
Espérance de vie des hommes à la naissance (années), 2014	66,5	56,3
Alphabétisation des femmes adultes (% de la population âgée de 15 ans et plus), 2014	97,3	59
Alphabétisation des hommes adultes (% de la population âgée de 15 ans et plus), 2014	99,0	69

7. Indicateur de la participation des femmes		
Parlementaires femmes (en % du total)	9,3	0
Femmes occupant des fonctions de représentation parlementaire, de direction et d'encadrement supérieur (en % du total)	26	0
Part estimée du revenu du travail des femmes par rapport à celui des hommes	0,58	0,42

Fiche d'information sur le Vanutaskan

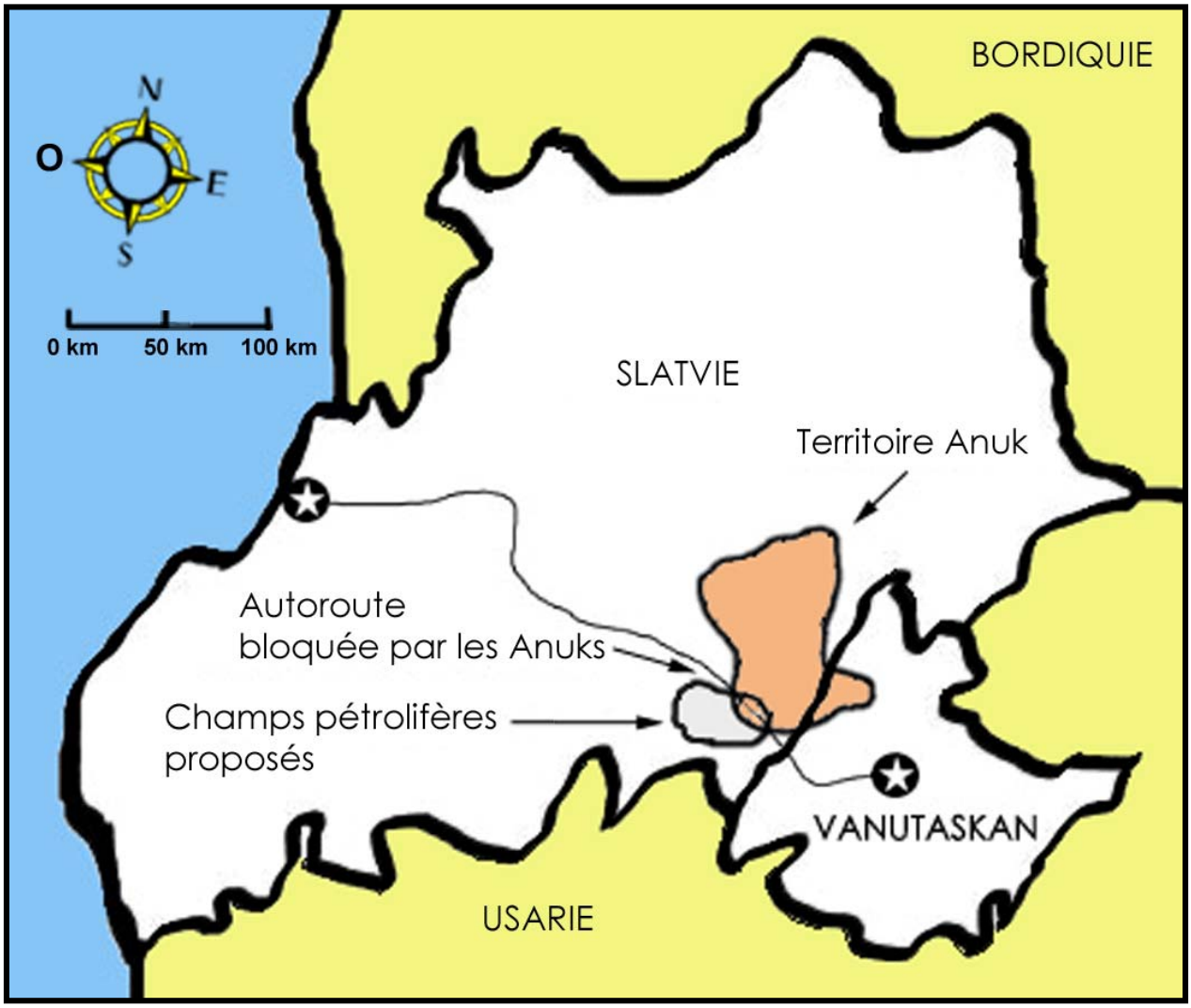
Unité 3 Activité 1

1. Indicateur du développement humain	Population globale	Minorité anuk
Espérance de vie à la naissance (en années), 2014	73,1	63,2
Taux d'alphabétisation (% de la population de 15 ans et plus), 2014	94,0	69,2
Taux brut de scolarisation combiné (du primaire au supérieur) (%), 2014	70	49,3
2. Pauvreté humaine et monétaire : Pays en développement		
Probabilité à la naissance de décéder avant 40 ans (% de la population née entre 2009 et 2014)	4,1	6,5
% de la population privée d'accès à des points d'eau aménagés (%), 2014	ND	ND
Insuffisance pondérale des moins de 5 ans (%), 2009-2014	6	7,9
Population en deçà du seuil de pauvreté monétaire (%), à 2 $ par jour (en PPA de 1993), 2009-2014	21,0	34,8
3. Tendances démographiques		
Population totale (millions), 2014	3	0,157
Population de moins de 15 ans (en % du total), 2014	22	29,5
Population de plus de 65 ans (en % du total), 2014	10	17,7
Indice synthétique de fécondité (par femme), 2009-2014	1,4	1,6
4. La santé : accès, services et ressources		
Population utilisant des équipements sanitaires appropriés (%), 2014	ND	ND
Population ayant accès à des points d'eau aménagés (%), 2014	ND	ND
5. Technologie: diffusion et création		
Lignes de téléphone (par 1 000 habitants), 2014	255	67
Abonnés à un téléphone portable (par 1 000 habitants), 2014	57	14
Hôtes Internet (par 1 000 habitants), 2014	0,8	0,1
6. Indicateur sexospécifique du développement humain		
Espérance de vie des femmes à la naissance (années), 2014	75,3	69,9
Espérance de vie des hommes à la naissance (années), 2014	71,0	61,3
Alphabétisation des femmes adultes (% de la population âgée de 15 ans et plus), 2014	ND	ND
Alphabétisation des hommes adultes (% de la population âgée de 15 ans et plus), 2014	ND	ND
7. Indicateur de la participation des femmes		

Parlementaires femmes (en % du total)	6,7	1
Femmes occupant des fonctions de représentation parlementaire, de direction et d'encadrement supérieur (en % du total)	10,2	8,4
Part estimée du revenu du travail des femmes par rapport à celui des hommes	0,612	0,521

Carte de la Slatvie et du Vanutaskan

Unité 3 Activité 1



Partie 1 de l'étude de cas : Droit au logement et éviction forcée

Unité 3 Activité 1

Au début de l'année 2013, le gouvernement slatvien a signé un accord avec une société pétrolière pour l'exploitation de champs pétrolifères se trouvant dans le sud du pays. La société pétrolière devait installer des puits de pétrole dans une large zone qui se trouvait en partie sur le territoire anuk. L'accord entre le gouvernement slatvien et la société pétrolière a été signé sans consultation avec les représentants de la communauté anuk. Aucun Anuk ne fait partie du Parlement et la décision d'exploiter les terres anuks n'a rencontré aucune opposition au niveau politique.

L'une des conséquences de cet accord était le déplacement forcé des communautés anuks durant l'année suivante. La population expropriée, près de 10 000 personnes originaires de deux villages, serait obligée d'aller vers le nord-est pour s'installer dans des communautés anuks déjà surpeuplées. Le gouvernement et la société pétrolière promettaient de dédommager chaque famille anuk expropriée en lui donnant l'équivalent de six mois de salaire, ainsi que de l'argent pour le déplacement et la réinstallation.

Lorsque les chefs de la communauté anuk se sont plaints auprès du Parlement slatvien, ils ont été ignorés. Plusieurs citoyens anuks habitant les deux villages ont organisé des manifestations pacifiques de protestation devant les locaux du Parlement, mais la police en tenue anti-émeute mit fin aux manifestations en utilisant du gaz lacrymogène pour disperser la foule. Plusieurs Anuks ont été légèrement blessés et 21 d'entre eux ont été arrêtés pour trouble à l'ordre public.

Le 13 mars, 15 jours avant la date prévue de l'éviction forcée des Anuks des deux villages, personne n'avait encore quitté les lieux. Les fonctionnaires firent savoir à plusieurs reprises aux villageois que leurs maisons seraient rasées le 27 mars. Un petit groupe de manifestants anuks décidèrent de bloquer l'autoroute principale reliant la Slatvie au Vanutaskan située à proximité des deux villages. Ils bloquèrent donc un pont situé près de la frontière séparant les deux pays. En utilisant leurs propres voitures en guise de barricade et armés de fusils semi-automatiques, les manifestants réussirent à bloquer la voie de transport et à arrêter la circulation des biens, y compris celle de l'approvisionnement alimentaire entre les deux pays. Les manifestants menacèrent de faire sauter le pont si le gouvernement et la société pétrolière ne se retiraient pas de la zone et s'ils ne laissaient pas les communautés anuks en paix. Une ONG locale essaya de résoudre le conflit pacifiquement, mais les manifestants refusèrent son intervention.

La réponse du gouvernement fut rapide. Les forces de police locales essayèrent de reprendre le contrôle de la situation par la force, mais c'était sous-estimer la ténacité des manifestants. Des coups de feu furent échangés (on ne sut jamais qui avait tiré en premier, la police ou les Anuks). Les forces policières reculèrent lorsqu'un des leurs fut touché.

Un médiateur gouvernemental et un représentant de la société pétrolière arrivèrent sur les lieux en moins de deux jours et demandèrent à rencontrer le chef des manifestants, un jeune homme qui avait une ferme et dont la famille vivait dans un des deux villages anuks depuis cinq générations. Les

pourparlers entre le chef des manifestants, le médiateur du gouvernement et le représentant de la société pétrolière aboutirent à une impasse. Les manifestants continuèrent à interdire l'accès au pont.

Le 27 mars, le jour où la société pétrolière devait commencer à préparer le terrain pour le forage des puits, le gouvernement envoya les militaires pour remplacer les policiers. Les deux semaines de barrage avaient causé des pertes économiques aux deux pays : les camions étaient obligés de faire des détours par des routes en mauvais états. Le 3 avril, les militaires reçurent l'ordre de déloger les manifestants du pont et de rouvrir la route à la circulation. Des combats eurent lieu entre les militaires et les manifestants. Ils firent un mort chez les militaires et quatre chez les manifestants. Les militaires réussirent leur mission et arrêtèrent les manifestants.

Ne voulant plus lutter, les habitants des deux villages anuks se rendirent aux exigences du gouvernement et se déplacèrent vers le nord-est, emportant leurs biens et quittant leurs maisons. Ils se réinstallèrent près d'une communauté non Anuk et squattèrent les abris temporaires en périphérie de la communauté. Le gouvernement donna à chaque famille anuk expropriée six mois de salaire, mais n'accorda aucun fonds supplémentaire pour le relogement ou la construction de nouveaux logements comme il l'avait promis. La société pétrolière commença à exploiter la terre dans les deux mois suivant le départ des Anuks. Après avoir été détenus pendant trois mois sans procès, les manifestants qui avaient bloqué le pont furent traduits en justice et chacun d'entre eux fut condamné à 10 ans de réclusion.

Un an plus tard, la plupart des Anuks expropriés vivent toujours dans un abri temporaire. Ils n'ont ni électricité ni eau potable et doivent partager les 20 toilettes existantes. Leurs enfants ne peuvent pas aller à l'école.

Depuis l'arrivée des Anuks, la communauté non Anuk est furieuse à cause des perturbations qu'ils causent à la suite de leur relocalisation et leur en veulent d'occuper les abris temporaires.

La plupart des non Anuks croient que les Anuks sont « paresseux et irresponsable» et les considèrent comme prédisposés au comportement criminel. Les non Anuks croient aussi que les Anuks ne devraient avoir d'emplois dans la communauté puisque ceci voleraient les emplois normalement occupés par les habitants « locaux ». Quelques Anuks ont trouvé un emploi dans la communauté, mais il s'agit d'emplois liés au nettoyage des rues.

Partie 2 de l'étude de cas : Droits des femmes et des enfants

Unité 3 Activité 1

Nous sommes maintenant en 2015, deux ans plus tard. Leticia est une jeune fille de 18 ans vivant dans une communauté anuk en Slatvie. Le village se trouve au nord-est des nouveaux puits de pétrole forés par la société pétrolière. Le gouvernement l'a expropriée de force, avec les autres membres de sa communauté, deux ans auparavant. À cette époque-là, Leticia était élève au lycée local pour les enfants anuks. Elle était en seconde quand elle a été obligée de déménager dans une autre communauté qui n'avait pas de lycée. Vivant avec sa famille dans la nouvelle communauté, elle et les autres membres de sa famille durent trouver de nouvelles sources de revenus puisque sa famille était propriétaire de la ferme qu'ils exploitaient depuis cinq générations.

Les agents de la société pétrolière qui s'étaient installés dans certaines des maisons des Anuks expropriés cherchaient des employés de maison. Quand la société pétrolière avait tout d'abord exproprié les Anuks, elle pensait raser toutes les maisons pour préparer le terrain à l'exploitation pétrolière. Mais la société changea d'avis quand elle réalisa qu'elle avait besoin de logements pour les ouvriers qui travailleraient au forage des puits pétroliers. Ces ouvriers s'étaient donc établis dans certaines des plus belles maisons des Anuks. Ils étaient bien payés et pouvaient se permettre une aide ménagère. Ils engagèrent donc des Anuks. Âgée de 17 ans, Leticia est devenue employée de maison de l'un des contremaîtres de la société pétrolière.

Elle travaillait en général de 8 h à 19 h, cinq jours par semaine. Son salaire était plus élevé que la moyenne pour une Anuk, mais toujours en dessous de la moyenne nationale des employées de maison. Un dimanche sur deux, elle retournait chez elle pour passer du temps avec sa famille avec qui elle partageait son salaire. Cependant, de mauvais traitements verbaux et physiques lui étaient infligés par son employeur. Dans les trois mois suivant son embauche, il la viola et elle tomba enceinte.

Il la renvoya et elle retourna chez elle. Son ex-employeur ne voulait plus entendre parler d'elle ou de son bébé et menaça de la faire arrêter si elle disait à qui que ce soit qu'elle avait été violée. Selon le droit slatvien, si le père d'un enfant ne peut pas être identifié, l'enfant n'a pas le droit à la nationalité slatvienne. Sa petite fille n'a donc pas été reconnue par l'État en tant que personne. Leticia n'avait pas les moyens de subvenir aux besoins médicaux de son enfant puisqu'elle avait perdu son travail et que sa famille l'avait désavouée.

Leticia trouva asile dans un foyer pour femmes victimes de violence dans la communauté anuk. Le foyer, au personnel composé de deux personnes, est souvent surpeuplé et ne peut loger et nourrir qu'une douzaine de femmes. Ce foyer vit des dons faits par les groupes de femmes de la communauté. Leticia réussit à gagner assez d'argent pour amener sa fille malade chez un docteur. On lui a appris que sa fille avait été infectée par le VIH.

Tâches pour la première partie de l'étude de cas : Droit au logement et éviction forcée

Unité 3 Activité 1

Cette activité est divisée en deux étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en petits groupes pour analyser l'étude de cas en suivant les directives et vous préparerez une présentation des résultats de votre analyse à l'ensemble du groupe.

À l'**étape B**, une personne-ressource dirigera la discussion basée sur les présentations des groupes.

1 h Étape A Travail en groupe

1. Analysez les événements présentés dans la chronologie en utilisant une approche fondée sur les droits humains. Pour chacun des événements, déterminez les thématiques spécifiquement reliées aux droits humains, aux victimes et aux violateurs, aux instruments internationaux correspondants ainsi qu'aux obligations gouvernementales concordantes. Inscrivez vos réponses dans le tableau 1.

   Durant votre discussion, vous devriez analyser la façon de promouvoir, défendre, respecter et réaliser les droits humains à travers les obligations de l'État. Vous devriez aussi déterminer si l'exercice de ces droits est assuré de façon immédiate grâce à la mise en œuvre immédiate de stratégies ou grâce à leur réalisation progressive.

2. Qu'est-ce qui aurait pu être fait pour prévenir la crise ? Complétez le tableau 2 à la page 5-120 afin d'aider votre analyse. En utilisant une approche fondée sur les droits humains, décrivez les actions qui pourraient avoir été prises par différents acteurs.

3. Synthétisez votre travail et préparez-vous à rapporter vos résultats à l'étape B.

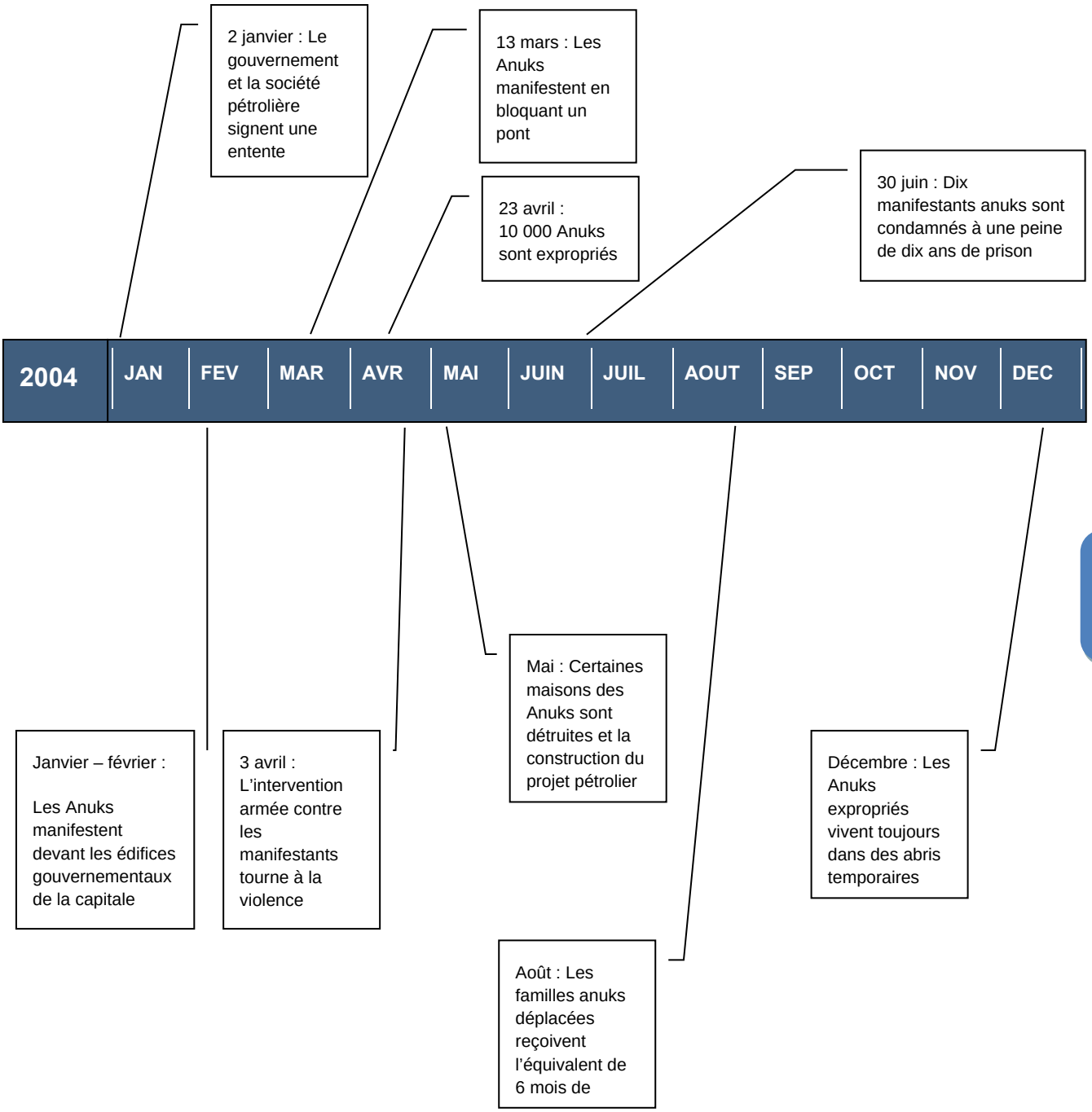

2 janvier : Le gouvernement et la société pétrolière signent une entente
13 mars : Les Anuks manifestent en bloquant un pont
23 avril : 10 000 Anuks sont expropriés
30 juin : Dix manifestants anuks sont condamnés à une peine de dix ans de prison
2004
JAN
FEV
MAR
AVR
MAI
JUIN
JUIL
AOUT
SEP
OCT
NOV
DEC
Janvier – février : Les Anuks manifestent devant les édifices gouvernementaux de la capitale
3 avril : L'intervention armée contre les manifestants tourne à la violence
Mai : Certaines maisons des Anuks sont détruites et la construction du projet pétrolier
Août : Les familles anuks déplacées reçoivent l'équivalent de 6 mois de
Décembre : Les Anuks expropriés vivent toujours dans des abris temporaires

Tableau 1 : Analyse des obligations de l'État (étape A, question 1)			
Événements directement liés aux droits humains	**Victime / violateur**	**Instruments internationaux pertinents**	**Obligations de l'État**
Exemple : Janvier – février : Les Anuks manifestent devant les édifices gouvernementaux de la capitale	Exemple : Manifestants anuks/ police	Exemple : PIDCP	Exemple : Droit à l'assemblée pacifique
Exemple : Décembre : Les Anuks expropriés vivent toujours dans des abris temporaires	Exemple : Communauté anuk/ gouvernement	Exemple : PIDESC	Exemple : Compensation pour l'éviction

Tableau 2 : Mesures préventives (étape A, question 2)	
Acteurs ***Qui sont-ils ?***	**Action** ***Qu'est-ce qui aurait pu être fait ?***
Société pétrolière (une entreprise multinationale)	Réponses possibles : Faire participer la communauté davantage, au delà de l'information présentée (par exemple, dans l'analyse des risques et des avantages du projet).
Gouvernement	Examiner quel est le meilleur intérêt de la population ; effectuer une consultation ; et respecter les obligations. Sensibiliser les fonctionnaires gouvernementaux et les forces policières aux questions qui touchent à la discrimination.
Anuks	Organiser des formes d'opposition efficaces. Identifiez des chefs de la communauté comme porte-parole. Assurer l'engagement des ONG dès le début pour appuyer la recherche de solutions pacifiques.
ONG ou Commission nationale des droits humains	Observer le conflit et repérer les signes avant-coureurs de la violence qui pourrait en résulter. S'impliquer dans le processus de médiation dès le début en proposant et en engageant les services d'une équipe neutre de médiation pour œuvrer auprès des acteurs du conflit. Jouer un rôle de médiateur, repérer les groupes de pression et les décideurs, faire une analyse objective des faits et de la situation. Mener des campagnes d'éducation aux droits humains auprès de la majorité non Anuk afin de contribuer à la réduction les attitudes discriminatoires envers la minorité Anuk.

1 h Étape B Rapport des groupes

1. Chaque groupe présente ses résultats de l'étape A.

2. En se basant sur les résultats, la personne-ressource dirige une discussion sur les actions qui auraient pu être prises par les acteurs pour prévenir cette crise. Considérez les questions suivantes :

   - Comment l'État peut-il être tenu responsable de ses obligations envers les Anuks ?
   - En quoi les événements de cette étude de cas ressemblent-ils à des situations rencontrées dans votre pays ?
   - Qui détient le pouvoir dans ce conflit ? Expliquez votre réponse.
   - Quels étaient les signes qui laissaient entrevoir la possibilité de violence ou de violations résultant de cette situation ?
   - Quels types d'actions pourraient être posés pour prévenir la discrimination contre les Anuk dans le futur ?

Pour en savoir plus:

- Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, http://www.humanrights.ch/fr/Dossiers/STN/Normes/ONU/index.html
- Les évictions forcées, les déplacements internes et le droit au logement (anglais seulement), http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS25.Rev.1.pdf
- Coalition internationale de l'habitat, http://www.hic-net.org/fr_index.php.

Définition de la discrimination raciale:

L'article 1 de la Convention Internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) définit la discrimination raciale de la façon suivante : « Dans la présente Convention, l'expression discrimination raciale vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. »

Tâches pour la deuxième partie de l'étude de cas : Droits des femmes et des enfants

Unité 3 Activité 1

Cette activité est divisée en trois étapes :

À l'**étape A**, vous travaillerez en petits groupes pour préparer un rapport sur le cas de Leticia.

À l'**étape B**, vous déterminerez des actions et des résultats en vous basant sur le travail que vous avez effectué à l'étape A et vous préparerez une présentation des résultats de votre analyse à l'ensemble du groupe.

À l'**étape C**, une personne-ressource dirigera une discussion en prenant comme point de départ le travail effectué par les groupes.

35 min Étape A Travail en groupe

Vous êtes membre d'une ONG ou de la Commission nationale des droits humains qui observe la situation de Leticia et vous préparez un rapport sur ce cas.

En utilisant le tableau 3, inscrivez les faits relatifs à ce cas pour votre rapport. L'information contenue dans le tableau se base sur le formulaire des plaintes du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU.

Voici quelques questions à considérer lors de votre analyse :

- Quels sont les droits humains qui ont été violés dans cette étude de cas ?
- Quelles sont les obligations de l'État envers Leticia et son enfant ?
- Existe-t-il d'autres acteurs impliqués dans ce cas ?
- Les droits de Leticia sont-ils différents, selon qu'elle a moins ou plus de 18 ans ?

25 min Étape B Travail en groupe

1. En vous basant sur la discussion réalisée lors de l'étape A, proposez des actions à prendre et décrivez les résultats espérés de ces actions. Inscrivez vos réponses au tableau 4.

   Voici quelques questions à considérer lors de votre analyse :

   - Étant donné les dispositions des conventions, quel type d'actions pourrait être entrepris pour dénoncer la ou les violations que vous avez repérées et y remédier ?
   - Quels sont les résultats anticipés de ces actions, à court et à long terme ?
   - Quel rôle pourrait jouer une ONG pour s'assurer que les actions se réalisent ?

2. Synthétisez les résultats du travail réalisé aux étapes A et B et préparez-vous à rapporter ces résultats à l'étape C.

Tableau 3 : Information pour votre rapport sur le cas de Leticia (étape A)

Information pour votre rapport

1. Nom de la présumée victime ……

2. Information concernant la présumée victime

Nom ……

Âge et lieu de naissance……

Nationalité/citoyenneté…… ……

Sexe……

État civil/enfants……

Profession……

Ethnicité, affiliation religieuse, groupe social (si pertinent) ……

Adresse actuelle……

3. Information sur l'État concerné

Nom du pays) ……

4. Nature de la (des) prétendue(s) violation(s)

Apportez une information détaillée pour appuyer votre plainte, en incluant :

4.1 Une description de la (des) prétendue(s) violation(s), présumé(s) coupable(s), date(s) et lieu(x)

……

……

……

……

……

……

4.2 Les provisions de la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ou de la Convention relative aux droits des enfants qui furent supposément violées. Si la communication réfère à plus d'une provision, décrivez chaque question séparément

……

……

……

……

……

……

5

Tableau 4 : Actions suggérées (étape B)	
Actions suggérées	**Résultats escomptés**

1 h Étape C Rapport des groupes

1. Chaque groupe présente les résultats du travail réalisé aux étapes A et B.

2. À partir de ces conclusions, la personne-ressource dirigera une discussion sur l'utilité et les répercussions de la production d'un rapport.

3. Voici quelques questions à considérer pour votre analyse :

   - Leticia est victime de plusieurs violations de droits humains. Certaines de ces violations sont faites à son statut d'enfant, de femme, de personne appartenant à une minorité et de travailleuse domestique. Comment un travailleur en droits humains peut-il traiter ces différents droits ? Certains droits ont-ils priorité sur les autres ? Certains droits sont-ils « plus » ou « moins » pertinents que d'autres ? Quelle serait l'approche la plus efficace ?

   - Ce cas présente-t-il une pertinence relativement à des situations dans votre pays ?

Pour en savoir plus :

- Comment porter plainte pour des violations des traités relatifs aux droits humains (en anglais seulement) : http://www.bayefsky.com/tree.php/area/complain
- Plainte au Comité de la CEDEF (en anglais seulement) : http://www.bayefsky.com/complain/38_form_cedaw.php/pfriendly/1
- Human Rights Watch, droits des femmes, http://hrw.org/doc/?t=french_women.
- Human Rights Watch, droits de l'enfant, http://www.hrw.org/fr/children

Courant 6
Évaluation de l’éducation aux droits humains

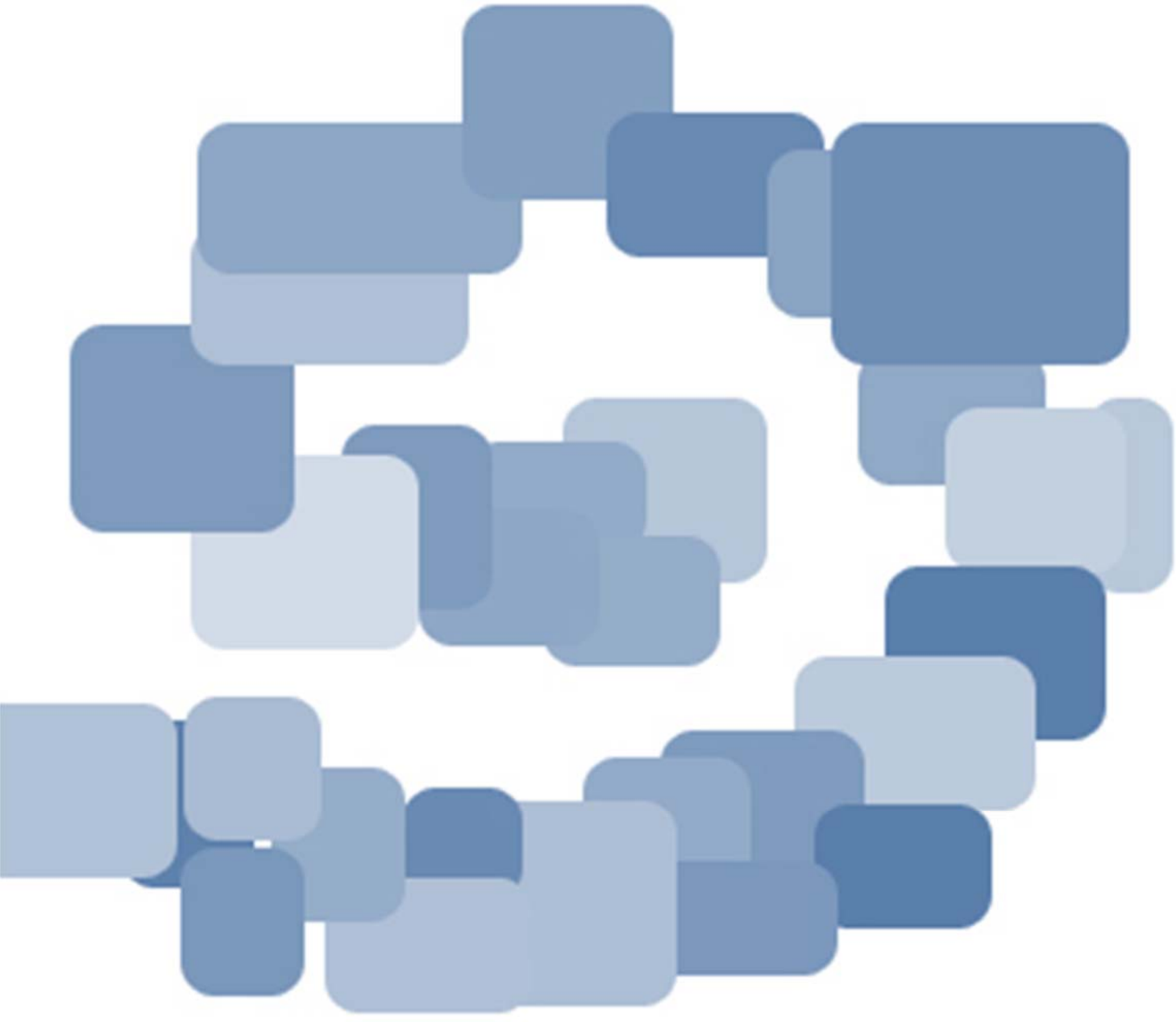


Table des matières

Au sujet du Courant 6 6-5
Objectifs 6-7
Unité 1 Types d'évaluation de l'éducation 6-9
Activité 1 Définir l'évaluation de l'éducation 6-10
Activité 2 Cycle de l'amélioration continue 6-13
Unité 2 Mesurer les résultats en éducation aux droits humains 6-19
Activité 1 Définir les résultats de l'ÉDH 6-20
Activité 2 Indicateurs, sources de données et méthodes/techniques 6-28
Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action 6-34
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion 6-34
Documentation 6-35
Techniques d'évaluation 6-36
Exemples d'indicateurs en éducation aux droits humains 6-38
Exemples de techniques d'évaluation utilisées dans l'éducation aux droits humains 6-41

Au sujet du Courant 6

🕒 1 jour

Évaluer, c'est déterminer la valeur, l'utilité d'une chose. En éducation, l'évaluation porte sur plusieurs éléments : les résultats du programme de formation, le programme proprement dit, le matériel pédagogique utilisé et les objectifs d'ensemble recherchés par la formation.

L'amélioration continue est l'essence même de l'évaluation. Grâce à cette dernière, nous pouvons sans cesse parfaire et améliorer nos programmes. Elle repose en grande partie sur les commentaires ou l'information que nous demandons aux gens de nous fournir pour déterminer où nous en sommes et là où il faut concentrer nos efforts dorénavant. Le rôle de l'évaluation est de nous permettre – à nous, les éducatrices et éducateurs – de prendre les meilleures décisions possibles en ce qui a trait à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des programmes que nous offrons.

L'évaluation de l'ÉDH, lorsqu'elle est bien planifiée et effectuée correctement, nous aidera à chercher et à identifier les changements survenus aux niveaux de l'individu, du groupe ou de la communauté et de la société. Elle nous aidera aussi à démontrer de quelles façons notre travail en ÉDH contribue au changement social en accord avec des droits humains.

Le temps consacré à l'évaluation doit être considéré comme un investissement pour améliorer les résultats futurs. Il est utile de réfléchir à la fois aux succès et aux problèmes qui ont pu survenir parce que cela permet de mettre le doigt sur les forces et les faiblesses d'un programme. Il est alors encore plus facile de porter un jugement sur les raisons éventuelles de ses succès ou de ses échecs. L'évaluation nous permet également de mesurer l'efficacité, de fournir des explications, de tirer des conclusions, d'élaborer des recommandations et d'apporter les modifications appropriées à nos sessions de formation aux droits de l'homme et de nous rapprocher de nos objectifs. Elle peut aussi nous permettre de vérifier la pertinence de nos stratégies et de la méthodologie, de valider les activités que nous exerçons et de programmer de futurs travaux dans le domaine des droits de l'homme et de futures activités d'EDH.

Ce courant vise à étudier l'évaluation en tant qu'outil susceptible d'améliorer l'efficacité et la pertinence de nos formations.

Objectifs

À la fin du Courant 6, les participantes et les participants devraient pouvoir :

- Définir l'évaluation éducationnelle dans le contexte de l'éducation aux droits humains ;
- Expliquer le modèle d'évaluation intitulé le « cycle de l'amélioration continue » ;
- Identifier différents types de résultats (c.-à-d. résultats immédiats, résultats intermédiaires, résultats ultimes) dans des activités d'éducation aux droits humains ;
- Identifier des techniques et sources de données pertinentes pour évaluer les activités d'éducation aux droits humains.

Unité 1 Types d'évaluation de l'éducation

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Définir l'évaluation de l'éducation

Chacun a sa propre conception de l'évaluation. Cette activité vise à donner aux participantes et participants l'occasion de réfléchir à leur conception personnelle de l'évaluation et de la comparer à une définition standard.

Étape A (15 min)

1. Passez en revue la description de l'activité avec le groupe.
2. Demandez aux participantes et participants de noter leurs idées. Prenez bien soin de préciser qu'il ne s'agit en rien d'un test sur les connaissances.

Étape B (15 min)

1. Notez les idées du groupe sur un tableau à feuilles mobiles.
2. Présentez la définition de l'évaluation suggérée ci-dessous et comparez-la aux idées exprimées par le groupe. Recherchez les éléments communs et soulignez les concepts de base.

L'évaluation de l'éducation : définition suggérée

Une activité systématique utilisée pour rassembler des informations :

- Sur l'ampleur des changements – au niveau de l'individu, de l'organisation ou du groupe et de l'ensemble de la communauté ou de la société – conduisant à un plus grand respect des droits de l'homme que l'on peut raisonnablement attribuer à notre action d'EDH ;
- Visant à étayer les décisions relatives à la façon d'améliorer l'efficacité de nos activités de formation aux droits de l'homme.

Pourquoi évaluer ? Quelques suggestions :

Pour améliorer nos programmes de formation, pour en déterminer l'efficacité, pour planifier les futurs programmes, pour valider notre travail, pour présenter un rapport des actions et des résultats.

Activité 1 Définir l'évaluation de l'éducation

🕒 30 min 🕮 Page 6-9

Cette activité comprend deux étapes.

L'**étape A** est consacrée à une réflexion personnelle : à vos yeux, qu'est-ce que l'évaluation de l'éducation et à quoi sert-elle ?

Puis, à l'**étape B**, vous partagerez vos idées avec les membres du groupe.

15 min Étape A Travail individuel 🕮Page 6-9

L'évaluation de l'éducation : à quoi cela vous fait-il penser ? Notez ce qui vous vient spontanément à l'esprit.

Concepts:
Selon moi, l'évaluation de l'éducation, c'est…
Pourquoi évaluer ?

15 min Étape B Travail avec l'ensemble du groupe 🕮Page 6-9

Partagez vos réponses avec l'ensemble du groupe.

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Cycle de l'amélioration continue

Cette activité donne l'occasion d'examiner le « cycle de l'amélioration continue », un modèle efficace pour l'évaluation en ÉDH.

Étape A (10 min)

1. Présentez le « cycle de l'amélioration continue ». Soulignez le fait que l'évaluation ne s'effectue pas qu'une seule fois, c'est plutôt un processus qui s'inscrit dans la durée qui nous permet de regrouper de l'information systématiquement durant toutes les différentes phases d'une formation en DH.

a) De quoi s'agit-il ?

- Un modèle d'évaluation qui suppose une évaluation continue tout au long du processus de formation.
- Un outil essentiel aux formatrices et formateurs.

b) Pourquoi l'utiliser ?

- Nous utilisons ce modèle parce qu'il nous aide à parfaire et à améliorer sans cesse nos programmes.
- En posant les bonnes questions au bon moment, nous pouvons recueillir des commentaires précieux.
- Cette information peut nous aider à déterminer où nous en sommes et où devraient porter nos efforts à l'avenir. Cela rend nos programmes plus efficaces et plus utiles aux participantes et participants.
- L'information recueillie durant les différentes phases du cycle, et par la suite analysée et documentée, peut servir comme mécanisme d'apprentissage organisationnel, dans la mesure où le savoir acquis dans une initiative peut être utilisé dans d'autres. Lorsque ce savoir est partagé à l'extérieur de l'organisation, d'autres parties prenantes peuvent en bénéficier.

c) À partir du tableau de la page 6-15 (Man. Part. p.6-11), expliquez chacune des phases du cycle en présentant des exemples tirés du PIFDH.

2. Demandez aux participantes et participants de citer des occasions où ils ont fait eux-mêmes l'expérience de ces divers types d'évaluation. Expliquez au groupe, après avoir passé en revue le « cycle de l'amélioration continue », que les activités à venir vont se concentrer davantage sur les phases « Élaboration » et « Mise en œuvre » (soit l'évaluation formative et sommative de fin de formation).

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

Étape B (5 min)

1. Présentez les 5 étapes clés d'un processus d'évaluation de base. Expliquez qu'un processus d'évaluation dans sa forme la plus simple peut être divisé en 5 étapes, qui sont :

   - Définir le but de l'évaluation.
   - Identifier et poser les bonnes questions.
   - Obtenir les réponses des bonnes sources.
   - Analyser les données recueillies, y réfléchir et formuler des conclusions pertinentes.
   - Passer à l'action en fonction de ce que l'évaluation nous a appris.

Étape C (30 min)

2. Pour la discussion sur la sexospécificité et l'évaluation, commencez par présenter les idées principales de l'encadré « Sexospécificité et évaluation » à la page 6-16 (Man. Part. p. 6-12).

3. Puis, divisez les participantes et participants en quatre petits groupes et assignez à chacun une phase du cycle de l'amélioration continue. Demandez aux participantes et participants de penser à des exemples d'intégration d'un point de vue tenant compte des différences entre les femmes et les hommes dans la phase qui est assignée à leur groupe. Invitez-les ensuite à partager les exemples avec l'ensemble du groupe.

Voici quelques suggestions d'exemples

- Planification : Dans le cadre de l'analyse des besoins, organisez une rencontre avec des hommes et des femmes qui représentent la collectivité, les apprenantes et apprenants potentiels, etc., pour identifier la répartition sexospécifique des tâches (qui fait quoi ?), les principales préoccupations des hommes et celles des femmes, les différents enjeux et besoins des populations ciblées par le programme, etc.
- Élaboration : Au moment de concevoir et de développer les outils pour l'évaluation formative, assurez-vous que la stratégie inclut la participation, les possibilités de communication (c.-à-d., n'oubliez pas de recueillir des données sexospécifiques désagrégées et d'utiliser un langage qui tient compte des sexospécificités dans la formulation des questions) ainsi que les contributions des hommes et des femmes.
- Mise en œuvre : Au moment de concevoir, développer et mettre en œuvre les outils pour l'évaluation sommative, demandez aux participantes et participants de comparer leurs perceptions et attitudes personnelles aux sexospécificités et d'identifier comment le programmes aborde ces questions (c.-à-d., qu'avez-vous appris de plus important quant à la sexospécifité grâce à votre participation à ce programme de formation ?)

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 (suite)

- Suivi : Au moment de recueillir de l'information sur le transfert et les impacts de votre programme de formation, demandez aux participantes et participants de se pencher sur les changements observés dans leur travail par rapport à la sexospécificité (c.-à-d., depuis votre participation au programme de formation, de quelle manière avez-vous intégré une approche sexospécifique dans votre travail d'ÉDH ?)

Activité 2 Cycle de l'amélioration continue

45 min — Page 6-10

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, l'animatrice ou l'animateur présentera les différents types d'évaluation à l'aide du « cycle de l'amélioration continue ».

À l'**étape B**, l'animatrice ou l'animateur présentera un processus simple d'évaluation.

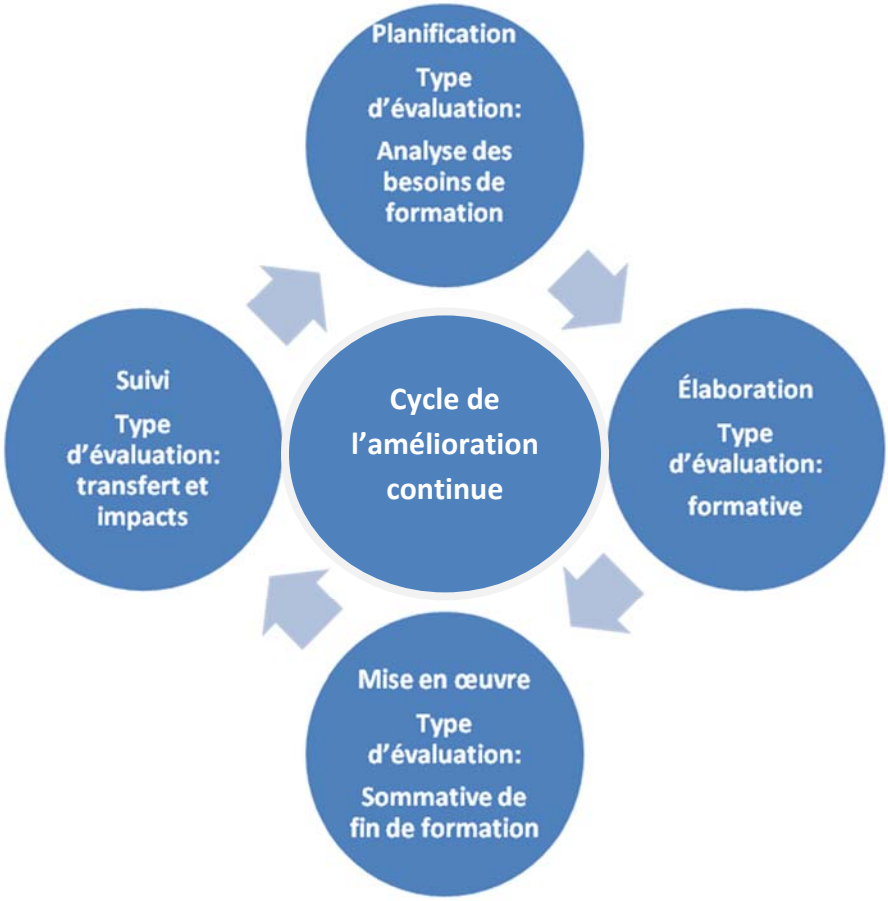
Puis, à l'**étape C**, vous discuterez de la sexospécificité dans l'évaluation.

6

10 min Étape A Présentation — Page 6-10

Devant les participantes et participants, l'animatrice ou l'animateur présentera les différents types d'évaluation dans le « cycle de l'amélioration continue ». Consultez le diagramme ci-dessous et les exemples donnés dans le tableau à la page suivante.

Cycle de l'amélioration continue



Types d'évaluation	
Type	**Exemples tirés du PIFDH**
Analyse des besoins de formation On procède à ce type d'évaluation avant d'élaborer un programme de formation pour s'assurer qu'il correspond aux besoins de ceux et celles à qui il est destiné.	• Consultation des organisations partenaires, des anciens du PIFDH et des membres du Conseil d'administration d'Equitas • Travail de recherche sur les questions relatives aux droits humains
Évaluation formative On procède à l'évaluation formative au fur et à mesure de l'élaboration du programme pour s'assurer qu'on reste sur la bonne voie. Elle oriente les décisions relatives à la conception du programme.	• Collecte de commentaires auprès des organisations partenaires, spécialistes du domaine, personnes-ressources, comité des programmes d'Equitas, participantes et participants, équipe d'animation et personnel d'Equitas
Évaluation sommative de fin de formation Une fois le programme terminé, on procède à des évaluations sommatives pour vérifier si les objectifs ont été atteints, s'assurer de l'efficacité du programme et déterminer s'il pourrait être utilisé ultérieurement. Remarque : La distinction établie entre l'évaluation formative et l'évaluation sommative est en bonne partie arbitraire. Dans la pratique, toute évaluation est formative parce qu'elle entraîne généralement des changements au programme.	• Collecte de commentaires auprès des participantes et participants, de l'équipe d'animation et du personnel d'Equitas
Transfert et évaluation des impacts On procède à ce type d'évaluation à une phase ultérieure afin de déterminer s'il s'est produit un transfert des connaissances et si, à long terme, le programme a eu des répercussions sur le travail des participantes et participants, sur leurs organisations ou groupes, et sur la communauté/société élargie. Remarque : C'est un des types d'évaluation les plus difficiles, surtout en éducation.	• Collecte de commentaires auprès des participantes et participants précédents • Suivi du travail réalisé par les participantes et participants précédents (plan individuel, etc.) • Rencontres régionales

5 min Étape B Travail avec l'ensemble du groupe Page 6-12

L'animatrice ou l'animateur passera en revue les cinq étapes d'un processus d'évaluation.

1. Définir le but de l'évaluation.
2. Identifier et poser les bonnes questions.
3. Obtenir les réponses des bonnes sources.
4. Analyser les données recueillies, y réfléchir et formuler des conclusions pertinentes.
5. Passer à l'action en fonction de ce que l'évaluation nous a appris.

30 min Étape C Travail en équipe Page 6-12

L'animatrice ou l'animateur présentera d'abord quelques idées sur la sexospécificité et l'évaluation. Consultez l'encadré ci-dessous.

Puis, vous travaillerez en petits groupes afin d'identifier des exemples d'intégration d'un point de vue tenant compte des différences entre les femmes et les hommes dans les différentes phases du processus d'évaluation. Partagez vos exemples avec l'ensemble du groupe.

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus…

Sexospécificité et évaluation Page 6-12

Les femmes et les filles vivent des expériences communes différentes de celles que vivent les hommes et les garçons ; cela comprend les types d'abus de droits humains dont chacun est victime et les façons dont chacun peut jouir de ses droits. De toute évidence, en ce qui a trait à l'accès à l'information, aux ressources, au pouvoir et à la prise de décisions, les femmes et les filles sont souvent victimes d'une discrimination injuste en raison de leur sexe.

Dans l'éducation aux droits humains, la prise en compte d'une perspective sexospécifique dans l'évaluation éducationnelle signifie que les conséquences pour les femmes, les filles, les hommes et les garçons sont évalués à chaque phase du processus d'évaluation. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ne veut pas dire que les intrants ou traitements doivent être identiques ; il est plutôt question de s'assurer que les effets soient identiques.

►►►

►►► Pour en savoir plus… Sexospécificité et évaluation

Dans l'évaluation, des questions et réflexions axées sur la sexospécificité doivent être incluses afin de nous aider à intégrer une perspective sexospécifique dans notre travail d'ÉDH et de s'assurer que les résultats auxquels nous aspirons sont favorables tant aux femmes qu'aux hommes. Concrètement, une perspective sexospécifique devrait pouvoir étayer aussi bien les questions élaborées pour une analyse des besoins que le choix des personnes qui participeront à un groupe de discussion et les indicateurs développés pour une évaluation d'impact. Gardez à l'esprit les questions suivantes pour vous assurer d'avoir une perspective qui prend en compte les différences entre les femmes et les hommes dans les différents types d'évaluation en ÉDH :

Planification (Analyse des besoins de la formation)

- Comment le problème est-il vécu par les femmes/ les filles et les hommes/ les garçons ? Quelles sont les similitudes et les différences ?
- Quels sont les besoins spécifiques des femmes/des filles et des hommes/des garçons ?
- Les femmes/ les filles et les hommes/ les garçons ont-ils également accès aux ressources disponibles et aux opportunités en matière d'éducation ou de formation aux droits humains ?

Élaboration (Évaluation formative)

- Quels sont les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes/ des filles ? Quelles opportunités sont disponibles afin d'appuyer autant les besoins pratiques que les intérêts stratégiques des femmes et des filles ?
- Quels seront les impacts différents de l'initiative sur les femmes/ les filles et les hommes/ les garçons ? Les conséquences seront-elles différentes ?
- Les activités et les encouragements sont-ils appropriés autant pour les femmes/ les filles que pour les hommes/ les garçons ?

Mise en œuvre (Évaluation sommative de fin de formation)

- La participation des femmes/ des filles et des hommes/ des garçons était-elle la même pendant l'activité ?
- Quelle était la nature des interactions entre les femmes/ les filles et les hommes/ les garçons ?
- Comment les données d'évaluation diffèrent-elles entre les femmes/les filles et les hommes/ les garçons ?

►►►

►►► **Pour en savoir plus… Sexospécificité et évaluation**

Suivi (Transfert et évaluation des impacts)

Y a-t-il eu une amélioration et/ou un recul de la condition des femmes/ des filles et des hommes/ des garçons ?

- Y a-t-il eu des résultats inattendus pour les femmes/ les filles et/ou les hommes/ les garçons ?
- Y a-t-il eu un changement dans le statut respectif des femmes/filles ou hommes/garçons ?

Unité 2 Mesurer les résultats en éducation aux droits humains

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 Définir les résultats de l'ÉDH

L'objectif de cette activité est d'amener les participantes et participants à passer en revue le travail accompli jusqu'à présent quant à l'identification de changements/résultats possibles grâce au travail en ÉDH, puis les amener à définir des résultats pour leur Plan individuel.

Étape A (15 min)

1. Lisez les instructions avec les participantes et participants.
2. En passant en revue les changements identifiés dans le Courant 3, Unité 3, Activité 4, demandez aux participantes et participants si leur mode de pensée, par rapport aux changements possibles en lien avec leur travail en ÉDH, a évolué depuis la première semaine du programme ?

Étape B (15 min)

1. Utilisez l'encadré sur « L'effet ricochet » (voir l'encadré à la p. 6-22 (Man. Part. p. 6-17) pour permettre aux participantes et participants de visualiser les résultats reliés à la formation en droits humains au fil du temps. Vous pourriez créer une version sur feuilles mobiles de cette image pour votre présentation.
2. Passez en revue le « cadre logique » présenté dans l'encadré à la page 6-23 (Man. Part. p. 6-18). Expliquez les termes d'évaluation utilisés pour exprimer des résultats, c.-à-d. des résultats immédiats, intermédiaires et ultimes.
3. Lisez les exemples issus du PIFDH fournis dans le tableau de la page 6-24 (Man. Part. p. 6-19).

Étape C (45 min)

1. Divisez les participantes et participants en groupes et demandez-leur de travailler ensemble afin d'élaborer un ou deux résultats immédiats et intermédiaires pour leurs plans individuels. En travaillant ensemble, ils peuvent s'échanger des idées et de l'information.
2. Demandez aux groupes d'offrir des exemples de leur travail et de les inscrire sur des feuilles mobiles. Invitez les autres participantes et participants à commenter ces réponses.

Activité 1 Définir les résultats de l'ÉDH

🕒 1 h 15 min 🕮 Page 6-15

L'évaluation de l'ÉDH, lorsqu'elle est bien planifiée et effectuée correctement, nous aidera à chercher et à identifier des changements aux niveaux de l'individu, de l'organisation/groupe, et la communauté/société élargie. Elle nous aidera aussi à démontrer de quelles façons notre travail en ÉDH contribue au changement social dans le sens des droits humains.

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, vous identifierez les types de résultats engendrés par l'éducation aux droits humains.

À l'**étape B**, l'animatrice ou l'animateur présentera brièvement des résultats d'activités en ÉDH.

À l'**étape C**, vous élaborerez des résultats pour votre Plan individuel.

15 min Étape A Discussion avec l'ensemble du groupe

🕮Page 6-15

L'animatrice ou l'animateur animera une discussion sur l'atteinte des résultats pour les activités en éducation aux droits humains. Il vous demandera de :

- Réfléchir à la définition de l'éducation aux droits humains et à son rôle dans le changement social. Référez-vous à la définition proposée dans l'encadré « Définir les résultats dans l'éducation aux droits humains » à la page 6-16.
- Passer en revue les types de changement identifiés dans l'activité 4 de l'unité 3 du Courant 3 et ajoutez des nouvelles idées si vous en avez.
- Partager vos idées concernant la façon dont on peut mesurer les types de changements/résultats.

15 min Étape B Présentation 🕮Page 6-15

L'animatrice ou l'animateur présentera brièvement des résultats en ÉDH.

Définir les résultats dans l'éducation aux droits humains

But de l'ÉDH

L'éducation aux droits humains (EDH) porte sur tout apprentissage qui permet l'acquisition de connaissances, d'habiletés ainsi que d'attitudes et de comportements en matière de droits humains. C'est un processus d'habilitation qui commence avec l'individu et s'étend ensuite à l'ensemble de la collectivité élargie.

L'ÉDH vise à développer une compréhension commune de la responsabilité de chacun de réaliser les droits humains dans chaque collectivité et dans la société dans son ensemble. L'ÉDH vise à habiliter les individus, c.-à-d., faire en sorte que les femmes et les hommes, les filles et les garçons et leurs collectivités deviennent des acteurs positifs du changement social en apportant des solutions en accord avec les normes et valeurs des droits humains. Le changement social anticipé implique, entre autres, des changements dans les structures, attitudes, croyances, points de vue et valeurs, libertés et droits sociaux, la qualité de l'éducation et une gouvernance efficace.

Niveau	Types de changements ou résultats liés aux activités d'ÉDH
Individus	Changements quant aux aspects suivants : • Sensibilisation • Volonté ou motivation • Connaissances • Habiletés • Attitudes, comportement
Organisation ou groupe	Changements quant aux aspects suivants : • Niveau de participation • Relations de pouvoir (intérêt et influence) • Relations familiales • Accès aux ressources • Accès à l'information • Respect quant à certains droits et leur réalisation: éducation, santé, logement, etc. • Signalisation de cas de violations des droits humains
Communauté ou société élargie	Changements quant aux aspects suivants : • Lois, politiques, législation qui tient compte des droits humains • Services gouvernementaux • Signalisation de cas de violations des droits humains • Participation des citoyens et de la société civile et collaboration avec le gouvernement • Progrès socioéconomique • Normes et pratiques culturelles qui ont un impact positif sur les droits humains (par exemple, modification des rôles sexospécifiques)

Pour en savoir plus…

L'effet ricochet Page 6-17

L'effet ricochet est une métaphore qui permet d'illustrer les changements qui peuvent arriver avec le temps grâce à des activités en ÉDH.

La métaphore présente une personne se tenant au-dessus d'un étang, un caillou à la main. En laissant délibérément tomber ce caillou à l'eau, elle crée un ricochet puis des ondes. Appliquons cette analogie à une séance de formation en droits humains :

Source: Splash and Ripple model. PLAN:NET (2003)

Personne : les organisateurs de la formation en droits humains

Caillou : la formation en droits humains elle-même

Ricochet : les effets immédiats de la formation en droits humains sur les participants (leurs réactions et leurs apprentissages à court terme)

Ondes : les connaissances, les habiletés, les valeurs et les attitudes que les participants transmettent aux autres dans leur environnement ; de réels changements sociaux commencent à apparaître dans cette zone couverte par les ondes (résultats à moyen terme)

Vagues aux rives de l'étang : l'impact de la formation en droits humains ressenti plus tard sur l'environnement social global ; c'est avec les transformations observées aux rives de l'étang que l'on peut reconnaître un changement social. Il nous faut garder à l'esprit toutefois que d'autres facteurs, en plus du caillou que nous avons jeté à l'eau, contribuent à ces vagues qui représentent un changement social.

Référence :

Adaptée à partir de PLAN:NET. (2003) Splash and Ripple: Planning and Managing for Results. Alberta, Canada: PLAN: NET Limited. Tirée de http://www.unssc.org/web1/programmes/rcs/cca_undaf_training_material/teamrcs/file.asp ?ID=339

Résultats : Définitions clés					
Le cadre logique					
Le cadre logique (également connu comme « chaîne de résultats » ou relation logique) résume un projet ou une initiative et son contexte d'une façon logique de manière à ce que l'on puisse visualiser les liens ou les relations logiques entre les intrants, les activités et les résultats escomptés (généralement désignés en résultats immédiats, intermédiaires et ultimes). Le cadre logique sert de feuille de route pour décrire une suite de relations de cause à effet qui mènent d'une action de développement à l'atteinte des objectifs. Il identifie également les étapes permettant de suivre le progrès vers l'atteinte de ces objectifs. Le cadre logique s'avère tout de même être utile pour exprimer clairement les changements que nous prévoyons relativement à nos activités de formation en ÉDH.					
Ces termes décrivent ce dont vous avez besoin et ce que vous devez faire pour atteindre les résultats souhaités d'un projet ou d'une initiative.			**On retrouve ici les véritables CHANGEMENTS qui ont lieu, c'est-à-dire les résultats**		
Intrants	**Activités**	**Extrants**	**Résultats immédiats (changements chez les apprenants)**	**Résultats intermédiaires (changements au sein des organisations des apprenants et leur environnement immédiat)**	**Résultats ultimes (changements soutenus dans la communauté ou la société globalement)**
Les ressources financières, humaines, matérielles, et d'information utilisées.	Mesures prises ou travaux effectués pour mobiliser les intrants afin de produire des extrants (p. ex. planifier, concevoir la formation)	Produits ou services découlant directement des activités d'une initiative (p. ex. la formation elle-même, les documents de formation conçus)	Changements directement attribuables aux extrants. En termes d'échéance et de niveau, ce sont des résultats à court terme qui représentent un changement dans les habiletés, la sensibilisation, les capacités ou l'accès des bénéficiaires à… (p. ex. résultats initiaux parmi les apprenants qui ont participé à une formation)	Changements auxquels on s'attend logiquement une fois que l'on a atteint un ou des résultats immédiats. Ils peuvent être à moyen ou à court terme. Ils représentent un changement de comportement ou de pratiques chez les bénéficiaires. (p. ex. résultats pour les organisations ou l'environnement immédiat)	Le plus haut niveau de résultat qui peut être raisonnablement attribué à une initiative et qui est la conséquence d'un ou de plusieurs résultats intermédiaires. Le résultat ultime prend la forme d'un changement d'état durable chez les bénéficiaires et leur environnement global.

Exemples de résultats			
Exemple	**Résultats immédiats** Résultats à court terme représentant la conséquence logique des activités complétés du projet.	**Résultats intermédiaires** Résultats à moyen terme représentant la conséquence logique de l'obtention d'une combinaison d'extrants.	**Résultats ultimes** Résultats à plus long terme représentant la conséquence logique de l'atteinte des objectifs.
Le PIFDH But: Renforcer la capacité des organisations et des institutions de droits humains à entreprendre des efforts d'ÉDH visant la construction d'une culture globale des droits humains	• Les personnes ayant participé au PIFDH sont davantage en mesure d'analyser les normes relatives aux droits humains et les questions s'y rapportant • Les personnes ayant participé au PIFDH peuvent maintenant élaborer et réaliser de manière plus efficace les activités d'ÉDH • Les personnes ayant participé au PIFDH élaborent un Plan individuel pour transférer leurs nouvelles connaissances et compétences à leur organisation. • Les personnes ayant participé au PIFDH ont profité des opportunités pour créer des réseaux internationaux, régionaux et/ou nationaux	• Une amélioration de la capacité des organisations ayant participé au PIFDH à entreprendre des activités d'ÉDH en utilisant une approche participative. • La collaboration des anciennes participantes et anciens participants du PIFDH dans leurs activités d'ÉDH.	• Grâce à l'émergence d'une culture des droits humains, les États respectent mieux leurs obligations dans le domaine et on peut ainsi prévenir des violations des droits humains

45 min

Étape C Travail en groupe

Page 6-20

Vous allez maintenant définir un but pour votre Plan individuel. Souvenez-vous que vos énoncés de résultats doivent décrire les changements que vous visez.

Élaborez 1 ou 2 résultats immédiats et 1 ou 2 résultats intermédiaires pour votre Plan individuel. Échangez des idées et de l'information avec les autres membres de votre groupe de travail.

Ensuite, formulez un but pour votre Plan individuel.

Résultats
Résultats immédiats
Résultats intermédiaires
But

Fin de l'activité ■

Pour en savoir plus…

Définir les résultats souhaités et fixer des buts pour l'ÉDH

🕮Page 6-21

Afin de définir les résultats souhaités, il faut d'abord percevoir clairement ce que nous voulons réaliser. Cela signifie visualiser la période suivant une formation complétée et réussie et de formuler ce que nous y voyons. Comment la situation a-t-elle changée ?

Une façon simple de formuler les résultats souhaités est de compléter la phrase suivante : *Grâce à cette formation, nous voyons que …*

La définition préalable des résultats souhaités nous permet de se fixer un objectif clair dès le début. Il y a un lien entre le point de départ et l'aboutissement, cette harmonisation permet d'augmenter la probabilité que les résultats souhaités seront atteints éventuellement.

Voici quelques exemples de résultats et de buts :

1. Atelier pour les agents de police sur la sensibilisation à la sexospécificité
   - ***Grâce à** cette formation, nous voyons que… les agents de police intègrent des politiques et des pratiques sensibles à la sexospécificité dans leur travail.*
   - ***Le but de** la formation est d'améliorer la capacité des agents de police à intégrer des pratiques sensibles à la sexospécificité dans leur travail*
2. Formation professionnelle des formateurs
   - ***Grâce à** cette formation, nous voyons que… les éducateurs en droits humains développent et conçoivent des formations plus efficaces en utilisant une approche participative.*
   - ***Le but de** la formation est d'améliorer la capacité des éducateurs et des éducatrices en droits humains à développer et à concevoir des formations efficaces.*

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2

Cette activité vise à permettre aux participantes et participants d'élaborer des indicateurs de rendement pour leur Plan individuel

Étape A (20 min)

1. Examinez avec le groupe la définition d'« indicateur de rendement ».
2. Présentez les deux types d'indicateurs (mesures qualitatives et quantitatives) et faites un remue-méninge pour tirer des exemples généraux tirés du PIFDH. Expliquez également l'encadré sur « Les indicateurs tenant compte des écarts entre les femmes et les hommes» à la page 6-31 (Man. Part. p. 6-25).

Suggestions :

Mesures quantitatives

- Nombre selon le sexe des participants utilisant l'équipement informatique
- Fréquence selon le sexe des personnes étant actives sur la Communauté en ligne Equitas.
- Proportion (%) des participantes et participants réalisant leur plan individuel
- Ratio hommes/femmes satisfaits de l'importance accordée aux questions se rapportant à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le programme.

Mesures qualitatives

- Qualité du programme (élevée, moyenne, faible)
- Étendue de la couverture sur les droits de l'enfant (élevée, moyenne, faible)
- Niveau de satisfaction générale à l'égard du programme (élevé, moyen, faible)

3. Pour plus d'exemples d'indicateurs de rendement, consultez le tableau à la page 6-32 (Man. Part., p. 6-26).
4. Demandez aux participantes et participants d'engager une discussion sur la pertinence des différentes méthodes/techniques d'évaluation et des sources de données pour récolter différents types d'informations. Référez-vous à la fiche « techniques d'évaluation » de la page 6-36 (Man. Part. p. 6-30) de la section **Documentation** pour des idées.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Indicateurs, sources de données, méthode/techniques continue

Étape B (30 min)

1. Demandez aux participantes et participants de travailler individuellement en s'inspirant du tableau de la page 6-33 (Man. Part., p. 6-27) pour élaborer des indicateurs de rendement et déterminer des sources de données et des méthodes/techniques pertinentes pour évaluer les résultats de leur Plan individuel.
2. Demandez-leur de se reporter à la section **Documentation** pour de l'information sur des méthodes/techniques qu'ils pourraient possiblement utiliser dans leur travail.

Réponses possibles :

Sources de données

- Participantes et participants
- Animatrices, animateurs et personnes-ressources
- Organisations communautaires qui travaillent sur la problématique
- Les résultantes de l'action des apprenants (p. ex. Plan individuel)

Méthodes/techniques

- Questionnaires (durant et après la campagne)
- Entrevues
- Groupes de discussion

Étape C (30 min)

Demandez aux participantes et participants de travailler dans leurs groupes de Plan individuel afin de partager quelques exemples tirés de leur travail.

6

Activité 2 Indicateurs, sources de données et méthodes/techniques

🕒 1 h 50 min 🕮 Page 6-22

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, vous développerez des indicateurs quantitatifs et/ou qualitatifs.

À l'**étape B**, vous travaillerez individuellement à l'élaboration d'indicateurs et à l'identification des sources de données et des méthodes/techniques pertinentes pour évaluer vos Plans individuels.

À l'**étape C**, vous partagerez les résultats de votre travail avec tout le groupe.

35 min Étape A Travail avec l'ensemble du groupe Page 6-22

1. L'animatrice ou l'animateur définira les indicateurs et mènera une session de remue-méninges sur les différentes sortes d'indicateurs.

Que sont les indicateurs ?

Un indicateur est une évidence qui permet de mesurer les progrès accomplis pour obtenir un résultat. Un indicateur permet de mesurer les résultats réels par rapport aux résultats prévus ou escomptés au point de vue de la qualité, de la quantité et de l'actualité des données. Un indicateur doit être directement lié au résultat qu'il souhaite mesurer.

On distingue deux types d'indicateurs :

Mesures quantitatives	Mesures qualitatives
• Nombre de…	• Présence de…
• Fréquence de…	• Qualité de…
• Pourcentage de…	• Portée de…
• Ratio…	• Niveau de…

2. L'animatrice ou l'animateur animera une discussion sur les différents types de sources de données et de méthodes/techniques utilisées pour évaluer le PIFDH. Voici des questions à considérer :

   - Quels sont les avantages et les inconvénients des différentes sources de données et des techniques pour identifier différents types d'information ?
   - Comment les sources de données et les techniques sont-elles en relation avec les résultats et les indicateurs ?

Pour en savoir plus…

Indicateurs et techniques d'évaluation Page 6-23

Si vous désirez plus de renseignements sur les indicateurs, consultez les sources d'information suivantes :

- Indicateurs : principales définitions, page 6-24.
- Indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes, page 6-25.
- Exemples d'indicateurs en éducation aux droits humains, page 6-32 de la section **Documentation.**

Indicateurs : principales définitions

Données de base

C'est l'ensemble des conditions existant au début d'un programme ou d'un projet. Les résultats seront mesurés ou évalués par rapport à cette base de données. L'autre terme utilisé dans le même sens est le mot repère : c'est un point de référence à partir duquel des mesures peuvent être prises.

Indicateurs

Les indicateurs nous offrent une mesure du progrès qui soit valide, utile, pratique et comparable. Les indicateurs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

Indicateurs quantitatifs

Unités de mesure de la quantité, y compris les analyses statistiques. Les indicateurs de quantité comportent une valeur numérique. (P. ex., le nombre d'hommes et de femmes occupant un poste de prise de décision, le pourcentage de garçons et de filles allant à l'école primaire ou le revenu par année par sexe en comparaison avec une base de référence.)

Indicateurs qualitatifs

Jugements, opinions, perceptions et attitudes conçus d'après une analyse subjective. (p. ex. des changements dans la satisfaction, la sensibilité, la compréhension, les attitudes, la qualité, la perception de l'utilité, l'application de l'information ou des connaissances, le degré d'ouverture, la qualité de la participation.)

Les indicateurs pour les résultats ci-dessous. Veuillez noter la combinaison des indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

Résultats :
Les participantes et participants au programme ont une capacité accrue à concevoir et livrer des séances de formation en utilisant une approche participative

→

Indicateurs :

- % d'anciennes et anciens participantes et participants qui ont intégré une approche participative dans leur travail d'EDH

Résultats :
Des organisations des participantes et participants intègrent des stratégies pour promouvoir le genre dans son travail

→

Indicateurs :

- L'organisation a en place une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- % des membres du personnel qui se sentent capables d'intégrer une perspective sexospécifique dans son travail

Indicateurs tenant compte des écarts entre les femmes et les hommes

Les indicateurs tenant compte des écarts entre les femmes et les hommes ont une fonction spéciale : mettre en lumière les changements constatés dans les rapports hommes-femmes au cours d'une certaine période. Ces indicateurs sont utiles dans la mesure où ils permettent de faire ressortir les changements apportés à la situation et au rôle des femmes et des hommes avec le temps, et par conséquent d'évaluer si l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue une réalité. Le recours à des indicateurs et à d'autres méthodes d'évaluation pertinentes aide à mieux comprendre ce qu'il faut faire pour atteindre les résultats souhaités, et c'est pourquoi l'utilisation d'indicateurs tenant compte des écarts entre les femmes et les hommes permettra d'accroître l'efficacité des prochaines activités de planification d'exécution de programmes.

Un indicateur tenant compte des écarts entre les femmes et les hommes fournit une information directe sur la situation des femmes par rapport à une norme convenue ou par rapport à un groupe de référence (Johnston 1985). Autrement dit, une statistique devient un indicateur en présence d'un point de repère par rapport auquel des jugements de valeur peuvent être portés. Par exemple : « 60% des femmes dans la communauté X sont alphabètes, comparativement à 82% des hommes, et comparativement à 30% et 52% respectivement il y a cinq ans ». L'indicateur tenant compte des écarts entre les femmes et les hommes peut être défini comme celui qui a recours à des mesures quantitatives et qualitatives pour cerner, dans une société et au cours d'une période donnée, un changement dans les rapports hommes-femmes.

Référence : Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes (1997) ACDI. Tiré du site web : http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUImages/Policy/$file/WID-GUID-F.pdf.

Exemples pour le PIFDH			
Type de résultats	**Indicateurs**	**Sources des données**	**Méthodes/techniques pour mesurer les résultats**
Résultats immédiats	• % de participantes et participants qui expriment une confiance plus élevée dans leur capacité d'analyser les problèmes des droits humains en utilisant le cadre international des droits humains • Le % des participantes et participants qui affirment avoir confiance en leur capacité d'élaborer et animer des activités efficaces d'ÉDH • Le nombre de Plans individuels qui incorpore les apprentissages du programme	• Participantes et participants	• Travaux préparatoires • Évaluations générale et de fin de courant • Plans individuels • Observations • Entrevues • Communauté Equitas
Résultats intermé-diaires	• Le % des personnes ayant participé au PIFDH qui ont intégré une approche participative à leur travail en ÉDH • Le % des personnes ayant participé au PIFDH qui ont mis en œuvre leur Plan individuel • Le % des personnes ayant participé au PIFDH qui affirment avoir intégrer leurs apprentissages dans le travail de leur organisation • Le % des personnes ayant participé au PIFDH, qui collaborent les uns avec les autres dans leur travail en ÉDH • Le nombre et la pertinence des échanges sur la Communauté Equitas.	• Anciennes participantes et anciens participants • Organisations dont des membres ont participé au PIFDH • Communauté Equitas	• Questionnaires de suivi après 6 et 24 mois • Rencontres avec les anciens participants et participantes • Analyse de l'activité sur la Communauté Equitas

30 min **Étape B Travail individuel** Page 6-27

1. En utilisant le tableau ci-dessous, déterminez des indicateurs de rendement (quantitatifs ou qualitatifs) pour les résultats immédiats et intermédiaires que vous avez déjà établis.

2. Dans la colonne « Sources des données » et « Méthodes et techniques de mesure des résultats », ajoutez des moyens de recueillir l'information vous permettant de valider vos résultats. Il peut s'agir de questionnaires, groupes témoins, techniques de recherche, entrevues, observation. Pour plus de détails, voir les techniques d'évaluation page 6-30 de la section **Documentation** à la fin du courant.

Résultats	Indicateurs	Sources des données	Méthodes/ Techniques
Résultats immédiats			
Résultats intermédiaires			

30 min **Étape C Travail en équipe** Page 6-28

En travaillant dans vos groupes de Plan individuel, expliquez quelques-uns de vos indicateurs de rendement, ainsi que les sources de données et les méthodes/techniques que vous utiliseriez pour mesurer vos résultats.

Fin de l'activité ■

Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action

1 h 25 min Page 6-28

Continuez à travailler sur votre plan individuel.

Fin de l'activité ■

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

30 min Page 6-28

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Comment l'évaluation systémique peut-elle accroître l'efficacité et l'utilité de votre travail d'ÉDH?
- Pourquoi est-ce important d'inclure une approche sexospécifique dans l'évaluation de l'éducation?
- Quels problèmes soulevés concernent le travail de votre organisation? Comment allez-vous partager avec vos collègues ce que vous avez appris dans ce courant?
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Documentation

- Techniques d’évaluation
  page 6-36 (Man. Part. p. 6-30)
- Exemples d’indicateurs en éducation aux droits humains
  page 6-38 (Man. Part. p. 6-32)
- Exemples de techniques d’évaluation utilisées dans l’éducation aux droits humains
  page 6-41 (Man. Part. p. 6-35)

Techniques d'évaluation

Unité 2 Activité 3

Techniques d'évaluation

1. Questionnaire : série de questions destinées à recueillir l'information par écrit

Avantages	Inconvénients
• Peut toucher un grand nombre de personnes ; • Permet de respecter l'anonymat ; • Fournit une somme importante d'information à un coût relativement modique ; • N'exige pas la participation d'intervieweuses ou d'intervieweurs dotés d'une formation ; • …	• Exige des questions et des instructions très claires ; • Génère un taux de réponse assez faible, à moins que les participantes et participants soient très motivés ; • …

2. Entrevue/conversation : discussion libre ou à partir d'une série de questions structurées avec des personnes choisies

Avantages	Inconvénients
• L'intervieweuse ou l'intervieweur peut demander des clarifications en cas de besoin ; • L'intervieweuse ou l'intervieweur peut noter le langage non verbal accompagnant les réponses ; • …	• Exige que la personne qui interviewe soit dotée de certaines compétences précises ; • La personne qui interviewe peut se retrouver avec des réponses tendancieuses ; • Exige beaucoup de temps ; • Coûte cher ; • …

3. Groupe de discussion : séance de discussion sur un sujet donné avec un groupe de personnes choisies

Avantages	Inconvénients
• Permet d'obtenir l'adhésion de personnes clés ; • Permet d'obtenir simultanément un éventail de points de vue ; • Permet d'observer les interactions et les messages non verbaux ;	• Il est parfois difficile de faire coïncider l'horaire des personnes clés ; • Il est parfois difficile de tirer une vision commune de l'ensemble des points de vue ; • …

Techniques d'évaluation	
4. Dossiers existants : documents fiables disponibles pour consultation publique	
Avantages • L'information existe déjà ; • Peut fournir des renseignements précieux sur les données démographiques ou les tendances (p. ex. : dossiers relatifs à la santé) ; • …	Inconvénients • Il arrive que les dossiers ne soient pas accessibles ; • L'information ne correspond pas toujours directement aux questions sur lesquelles porte l'évaluation ; • …
5. Observation : une personne note l'information sans intervenir	
Avantages • Permet d'observer la situation au naturel, dans la vie de tous les jours ; • L'information donnée par les participantes et participants n'est pas « modelée » par des questions choisies à l'avance ; • …	Inconvénients • Il est difficile de noter toute l'information ; • Il est parfois difficile de tirer des conclusions ; • La présence d'une personne qui observe risque de mettre les gens mal à l'aise ;…
6. Réflexion : les faits et les comportements sont notés sur une base régulière et soumis à la réflexion critique	
Avantages • Permet de conserver un relevé des pratiques reconnues et des erreurs passées pour les étudier en rétrospective ; • Permet d'améliorer des compétences et des aptitudes par la réflexion critique ; • N'exige rien d'autre que soi-même ; • …	Inconvénients • L'autocritique est parfois un exercice ardu ; • Exige assiduité et discipline ; • …

Exemples d'indicateurs en éducation aux droits humains

Unité 2 Activité 3

Indicateurs dans les secteurs ciblés

Formation des policiers

- Institutionnalisation de l'ÉDH dans la formation professionnelle.
- Formation en droits humains nécessaire à l'obtention d'un diplôme professionnel ou d'une promotion.
- Modification des lois et des politiques dans les domaines pertinents.
- Demande de formation supplémentaire.
- Utilisation accrue du langage des droits humains dans l'environnement professionnel.
- Publication d'articles sur les droits humains dans les journaux et les publications professionnelles.
- Travail de réseautage entre les professionnels formés en droits humains.
- Diminution des violations commises par les professionnels et diminution des plaintes portées contre les policiers.

Formation des ONG

- Amélioration qualitative du travail des ONG.
- Demande de formation poussée.
- Relation soutenue entre les participantes et participants et leurs organisations (p. ex., base de données, liste de diffusion).
- Base de données du matériel de formation créée et maintenue à jour.
- Création de formatrices et formateurs dynamiques.
- Perfectionnement quant à la collecte de fonds.
- Participation active aux séances de formation.
- Diffusion, adaptation et élaboration de matériel éducatif.

- Création de réseaux avec les autres ONG à tous les niveaux.
- Impact des campagnes sur les médias.
- Soulagement des personnes victimes de violations.
- Considération des obligations des États sous l'angle de l'application des droits humains.

Campagne de sensibilisation du public

- Calendrier précis pour avoir le plus de répercussions possible.
- Définition de projets à court terme dans le cadre de campagnes à long terme.
- Matériel pertinent et efficace.
- Élément de surprise en créant un nouveau « langage » utilisé par le public dans son ensemble ou par le groupe cible.
- Formulation claire des effets recherchés et de ce que le groupe cible doit faire.
- Stratégie de prévision et de gestion des conséquences négatives.

Formation des formatrices et formateurs

- Élaboration d'un plan d'action et mise en œuvre efficace à la suite de la formation.
- Utilisation de personnes déjà formées dans le cadre de formations ultérieures.
- Apport de la personne formée au sein de l'organisation.
- Demande de formation supplémentaire et plus spécialisée.

Formation sur les droits de la femme

- Modification des lois, des politiques et des institutions.
- Conséquences positives dans d'autres pays.
- Partenariat plus poussé entre les ONG de femmes et les gouvernements pour améliorer les droits de la femme.

- Coopération entre ONG d'éducation en droits humains, institutions gouvernementales et institutions influentes (médias, éducation…)

Utilisation des technologies modernes de l'information et de la communication

- Accès à des données quantitatives comme les statistiques sur les sites Web, les données sur l'utilisation de documents, les pourcentages d'abonnés aux listes de diffusion, etc.
- Multiplication des demandes d'inscription aux cours existants par Internet.
- Développement rapide des communautés virtuelles de militantes et militants et d'éducatrices et d'éducateurs ainsi que des autres groupes professionnels.
- Augmentation de l'utilisation des bases de données et du nombre de sites Web d'entreprise.

Références :

Bonnes pratiques dans l'éducation et la formation des droits de l'homme : directives, indicateurs et évaluation. Institut Arabe des droits de l'Homme, en collaboration avec le Centre de documentation, d'information et de formation en droits de l'homme du Maroc et le soutien du bureau du Haut Commissaire des Nations Unies pour les Droits de l'Homme. Atelier sur les questions de la formation et e l'éducation aux droits de l'homme dans les ONG des droits de l'homme (Marrakech, juin 2002). Le document se trouve à la section 6 du Recueil des documents.

Exemples de techniques d'évaluation utilisées dans l'éducation aux droits humains

Unité 2 Activité 3

Processus/techniques d'évaluation	Types de données que l'on peut recueillir
Questionnaires d'évaluation quotidienne Comprennent des questions ouvertes et fermées	• Besoins de l'apprenant à satisfaire et approche pédagogique (niveau de réaction) • Données de l'auto-évaluation de l'apprenant sur l'apprentissage et les perceptions d'apprentissage
Questionnaire d'évaluation de fin de session Comprennent des questions ouvertes et fermées	• Commentaires de l'apprenant sur tous les aspects de la session de formation, y compris son apprentissage et les facteurs qui ont affecté l'apprentissage • Données de l'auto-évaluation de l'apprenant sur l'apprentissage et les perceptions d'apprentissage • Données de l'évaluation formative pour revoir la formation avant de la mettre en œuvre une autre fois
Séances quotidiennes de conclusion avec les animateurs/formateurs Observations orales et écrites	• Perceptions des animateurs sur l'apprentissage et les facteurs qui l'affectent. • Données sur l'évaluation formative en temps réel et suggestions sur les façons d'améliorer la formation
Discussions et entrevues informelles avec les apprenants Quelques questions clés déterminées d'avance	• Réactions de l'apprenant • Données de l'auto-évaluation de l'apprenant sur l'apprentissage • Données sur l'évaluation formative en temps réel et suggestions sur les façons d'améliorer la formation

Processus/techniques d'évaluation	Types de données que l'on peut recueillir
Discussions et entrevues informelles avec les personnes-ressource qui donnent les présentations durant la formation Quelques questions clés déterminées d'avance	• Perceptions des réactions des apprenants à leur présentation • Perceptions du niveau d'expérience des apprenants • Données sur l'évaluation formative en temps réel et suggestions sur les façons d'améliorer la participation des personnes ressource dans la session de formation
Matériel généré par les apprenants durant la formation Grille d'évaluation	• Preuves tangibles/concrètes d'apprentissage (par exemple, plans d'action, tableaux, rapports, aperçus, diagrammes)
Entrevues formelles après la formation avec des apprenants choisis aléatoirement Le protocole d'entrevue comprend des questions ouvertes et fermées	• Information plus approfondie sur des sujets d'intérêt

Courant 7
Passer à l’action pour le changement social

Table des matières

Au sujet du courant 7 7-5
Objectifs 7-7
Unité 1 Un cadre pour l'ÉDH et l'action 7-9
Activité 1 L'arbre de la culture des droits humains 7-9
Activité 2 L'ÉDH pour le changement communautaire 7-10
Activité 3 Concevoir des initiatives d'ÉDH pour le changement communautaire 7-13
Unité 2 Observation et plaidoyer 7-19
Activité 1 En quoi consiste le processus d'observation des droits humains? 7-19
Activité 2 Plaidoyer pour les droits humains 7-24
Activité 3 Mettre en pratique ses habiletés d'observation et de plaidoyer – Suivi de l'EPU 7-27
TFO Technique du Forum ouvert 7-32
Activité 4 Conception d'une campagne de plaidoyer pour les droits humains 7-33
Activité 5 Plaidoyer créatif au moyen d'une chanson 7-39
Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action 7-40
Évaluation de fin de courant – séance de conclusion 7-41
Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques 7-43
Composer des chansons engagées 7-44
Documentation 7-47
Processus d'observation 7-48
Processus et activités d'observation – Clé de réponses 7-49
Rudiments du travail d'enquête 7-50
Questions à poser pendant l'entrevue 7-52
À propos des droits de l'enfant 7-55

Au sujet du courant 7

🕒 3 jours

Comme nous l'avons vu au fil du programme, particulièrement dans l'approche systémique, l'éducation aux droits humains est l'une des actions potentielles que l'on peut entreprendre pour aborder la situation actuelle des droits humains - dans un pays ou une communauté en particulier – en vue du changement socio-politique souhaité.

Ce dernier courant porte sur le renforcement de votre habileté à passer à l'action pour le changement social avec des possibilités spécifiques à concevoir des initiatives d'ÉDH pour le changement au niveau communautaire ainsi que de développer vos capacités d'entreprendre différentes actions pour le changement social y compris l'observation, le plaidoyer et la mobilisation au moyen de l'ÉDH.

Le but de l'observation est l'amélioration de la situation des droits humains par un suivi systématique des activités et actions des institutions, organisations ou organes gouvernementaux afin de vérifier si ces activités et actions sont conformes aux normes locales et internationales en matière de droits humains.

Les compétences nécessaires à une observation efficace ont trait non seulement à la collecte des données elles-mêmes, mais aussi à la capacité d'utiliser ces connaissances pour améliorer le respect des droits humains grâce à l'éducation. Les actions entreprises dans ce but incluent l'éducation par la sensibilisation et le plaidoyer. La connaissance des violations réelles ou potentielles des droits humains, tant individuels que collectifs, est une composante essentielle du processus d'évolution ou de transformation sociale, culturelle et législative.

Grâce à l'Internet, l'accès rapide aux nouvelles, à des recherches et aux reportages visuels crée un sentiment d'interconnexion entre les individus de différentes régions du monde comme jamais auparavant. Au fur et à mesure que les médias élargissent leur part d'audience dans des endroits encore éloignés, l'information et les connaissances sur les droits humains suivent le rythme. Les nouvelles technologies comme l'Internet et la téléphonie cellulaire sont devenues des outils de sensibilisation aux violations de droits humains permettant de couvrir rapidement et largement des problèmes spécifiques de droits humains qui affectent des milliers de personnes dans le monde. Grâce à l'accès rapide à tant d'information, le sentiment d'indignation fait place à l'action.

En utilisant différents outils et techniques vous aurez l'occasion de :

- Utiliser la Spirale d'apprentissage pour concevoir des initiatives d'ÉDH pour le changement communautaire
- Développer des activités d'observation et de plaidoyer pour appuyer les recommandations formulées dans les rapports de l'Examen périodique universel;
- Composer et interpréter des chansons engagées pour promouvoir la paix, la justice et l'égalité sociale et économique;

Objectifs

À la fin du Courant 7, les participantes et les participants devraient pouvoir :

- Décrire les éléments clés de l'ÉDH pour le changement communautaire
- Décrire les composantes clés d'une activité d'observation et de plaidoyer efficace;
- Expliquer le rôle joué par l'observation et le plaidoyer dans le travail d'éducation aux droits humains;
- Concevoir un projet d'éducation aux droits humains basé sur les principes et techniques d'une approche participative;
- Expliquer comment intégrer l'éducation aux droits dans d'autres actions pour le changement social.

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Composition de chansons engagées

7

Unité 1 Un cadre pour l'ÉDH et l'action

Activité 1 L'arbre de la culture des droits humains

🕒 1h 🕮 Page 7-9

En équipe, vous présenterez votre contribution à « l'Arbre de la culture des droits humains » préparée durant le Courant 3, Unité 2, Activité 2.

Fin de l'activité■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'Activité 2 L'ÉDH pour le changement social au niveau communautaire

Introduction

Le but de cette activité est d'inciter les participantes et participants à déterminer comment leur travail en matière d'ÉDH peut encore mieux contribuer au changement communautaire. Une personne ressource présentera *Parlons droits* - un programme d'Equitas destiné aux jeunes de 12 à 18 ans - en tant qu'exemple de programme d'ÉDH conçu à partir du modèle de la spirale d'apprentissage en vue de favoriser le changement communautaire.

Étape A (30 min)

1. Passez en revue les instructions avec les participantes et les participants.
2. Rappelez les idées et concepts clés ci-après en lien avec les changements aux niveaux de l'individu, de l'organisation, du groupe, de la communauté et de la société découlant du travail d'ÉDH :

- Dans le Courant 3 (Unité 3, Activité 4 – Le rôle de l'ÉDH dans le processus du changement social) et aussi dans le Courant 6 (Unité 2, Activité 1 – Définir les résultats de l'ÉDH), les participantes et participants se sont penchés sur les changements découlant de l'ÉDH aux niveaux de l'individu, de l'organisation, du groupe et de la communauté élargie.
- L'activité sur l'Arbre de la culture des droits humains qu'ils viennent de compléter représente une « société idéale » où règne une culture des droits humains et qui illustre tous les types de changements qui doivent s'opérer pour que le changement social devienne réalité.

3. Menez une discussion sur le changement communautaire à l'aide des questions fournies.

►►►

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l' Activité 2 (suite)

Étape B (1 h 30 min)

1. Une personne ressource donnera un bref aperçu de la conception du programme *Parlons droits.*
2. La personne ressource décrira et expliquera le développement du programme *Parlons droits*

- Éducationnel approche
- le but, les composantes et les partenaires de *Parlons droits*
- l'approche pédagogique
- les trois piliers de la spirale d'apprentissage
- les leçons apprises pour assurer la pérennité du programme
- le rôle de l'autonomisation et de la participation durant le programme
- les résultats du programme

Activité 2 L'ÉDH pour le changement communautaire

🕒 2 h 🕮 Page 7-9

Dans le Courant 3, nous avons défini l'ÉDH comme étant un « processus d'autonomisation qui commence avec l'individu pour s'étendre ensuite à la communauté élargie. »

« L'autonomisation des communautés fait référence au processus qui permet aux membres des communautés de renforcer leur contrôle sur leur propre vie. Les communautés sont des groupes de personnes qui ont ou n'ont peut-être pas un lien spatial entre eux, mais qui ont des intérêts, des préoccupations et des identités communes. Ces communautés peuvent être locales, nationales ou internationales et avoir des intérêts spécifiques ou généraux. L'*autonomisation* fait référence au processus grâce auquel les gens arrivent à contrôler les facteurs et les décisions qui façonnent leur vie. C'est le processus par lequel ils accroissent leurs caractéristiques et renforcent leurs capacités pour obtenir l'accès, développer des partenariats, établir des réseaux et/ou parler d'une seule voix pour avoir le contrôle. *Habiliter* signifie que les gens ne peuvent pas être *autonomisés* par les autres; eux-mêmes peuvent *s'autonomiser* en acquérant différentes formes de

pouvoirs (Laverack, 2008). Cela suppose que les gens sont leur propre atout, et le rôle d'un agent externe est de catalyser, favoriser ou *accompagner* la communauté en vue d'acquérir des pouvoirs. »

Références :
http://www.who.int/healthpromotion/conferences/7gchp/track1/en/index.html

Les programmes d'ÉDH conçus pour permettre l'autonomisation des communautés peuvent grandement contribuer au changement social au niveau de la communauté.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**Étape A**, vous explorerez les éléments clés des initiatives d'ÉDH en vue du changement social au niveau de la communauté.

À **l'Étape B**, vous examinerez le concept de *Parlons droits* en tant qu'exemple de programme d'ÉDH conçu en vue du changement communautaire.

30 min Étape A Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 7-10

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion afin d'identifier certains des éléments clés pour des programmes d'ÉDH efficaces en vue du changement communautaire.

1. L'animatrice ou l'animateur commencera d'abord par un bref aperçu de quelques idées et concepts clés en lien avec le changement communautaire et qui ont été explorés jusqu'à présent. Vous réfléchirez aussi sur l'Arbre de la culture des droits humains en tant qu'une représentation de la situation à laquelle la société devrait aspirer.
2. Vous allez ensuite aborder les questions ci-après :

- Quels changements sont requis dans votre communauté afin de réaliser la situation de droits humains représentée dans la culture de l'Arbre des droits humains?
- À quoi doit ressembler votre travail d'ÉDH pour qu'il puisse contribuer efficacement à ces changements? (Quels sont les éléments clés en termes de contenu, d'approche, etc.)?

1h 15 min Étape B Présentation Page 7-10

Une personne ressource donnera un aperçu du programme *Parlons droits* d'Equitas comme un exemple de conception d'une initiative d'ÉDH pour le changement social au niveau communautaire.

Elle présentera également :

- les façons dont l'approche participative (c.-à-d., les trois piliers) et la spirale d'apprentissage ont été utilisées pour développer le programme *Parlons droits* d'Equitas.
- comment le programme, axé au départ sur le changement au niveau de l'individu (les jeunes), du groupe et de l'organisation, a graduellement progressé vers le changement communautaire grâce à l'engagement des jeunes
- les principaux résultats et leçons apprises, pour assurer un changement durable au niveau de la communauté

Fin de l'activité■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'Activité 3 Concevoir des initiatives d'ÉDH pour le changement au niveau communautaire

Introduction

Expliquez qu'une grande partie de l'apprentissage acquis lors du développement de *Parlons droits* a servi à la conception d'autres programmes d'Equitas visant plus précisément le changement à l'échelle communautaire (par exemple, en Haïti et au Moyen-Orient et Afrique du Nord). Expliquez aux participantes et participants que dans cette activité elles et ils s'exerceront à concevoir un plan pour mettre en œuvre une initiative d'ÉDH axée sur ce niveau de changement.

Étape A (1 h)

1. Passez en revue les instructions avec les participantes et participants.
2. Diviser les participants en 3-4 équipes
3. À l'aide du modèle de la spirale, les participantes et participants prépareront un plan en vue de concevoir une initiative d'ÉDH axée sur le changement communautaire. L'objectif de l'initiative d'ÉDH est d'accroître la participation des jeunes femmes et des filles dans la prise de décisions en les impliquant dans une initiative communautaire. Le but est décrit aux participantes et participants dans le tableau intitulé « modèle de conception d'une initiative d'ÉDH ». Un thème particulier sera assigné à votre groupe faisant référence aux sessions thématiques sur ce sujet qui

seront également partagées avec les animateurs avant l'activité. Notez que cette activité vise à encourager les participantes et participants à réfléchir sur la manière de concevoir des initiatives d'ÉDH au niveau communautaire en utilisant la spirale d'apprentissage.

4. Commencez par revoir la spirale d'apprentissage (Courant 1). Demandez aux participantes et participants d'expliquer comment la spirale a été utilisée au travers du PIFDH en tant que modèle de conception pour guider chaque activité, unité, courant et le programme dans son ensemble.
5. Ensuite, passez en revue le modèle de conception d'un projet d'ÉDH et demandez aux participantes et participants de compléter l'Étape A.

Étape B (30 min)

Invitez les participantes et participants à partager leurs réactions une fois l'Étape A terminée en menant une discussion de groupe basée sur les questions fournies.

Activité 3 Concevoir des initiatives d'ÉDH pour le changement au niveau communautaire

🕒 1 h 30 min 🕮 Page 7-11

Dans l'activité précédente, vous avez examiné un projet d'ÉDH conçu en vue de contribuer au changement communautaire. Le but de cette activité est d'amorcer une réflexion sur la façon de concevoir des initiatives d'ÉDH (projets, programmes) pour le changement communautaire.

L'activité comprend deux étapes.

À l'**Étape A**, vous travaillerez en équipe pour planifier la conception d'une initiative d'ÉDH en utilisant la spirale d'apprentissage.

À l'**Étape B**, vous partagerez vos réflexions sur l'utilisation de ce modèle dans votre travail.

1 hr Étape A Travail en équipe

Le modèle de conception de la spirale est un cadre permettant de mettre les principes des droits humains en action dans notre travail d'ÉDH.

Dans le contexte de l'ÉDH, ce modèle permet de ne pas répéter les scénarios de perte de pouvoir que vivent les participantes et participants dans leur communauté.

C'est aussi un outil efficace pour orienter la conception d'un projet ou d'une initiative d'ÉDH axé sur le changement non seulement au niveau de l'individu, du groupe et de l'organisation, mais aussi au niveau de la communauté.

En équipe, concevez les lignes directrices d'un projet ou d'une initiative d'ÉDH axé sur le changement communautaire sur le sujet de l'amélioration de la participation des jeunes femmes et des filles dans la prise de décision. Un thème spécifique vous sera assigné pour votre initiative d'EDH faisant référence aux sessions thématiques sur ce sujet. Le but de l'initiative est décrit dans le tableau intitulé « modèle de conception d'un projet d'ÉDH » ci-dessous.

Utilisez la spirale et les questions dans le tableau à la page 7-13 pour développer le plan de votre initiative d'ÉDH.

1. Familiarisez-vous avec le tableau ci-après. (15 min)

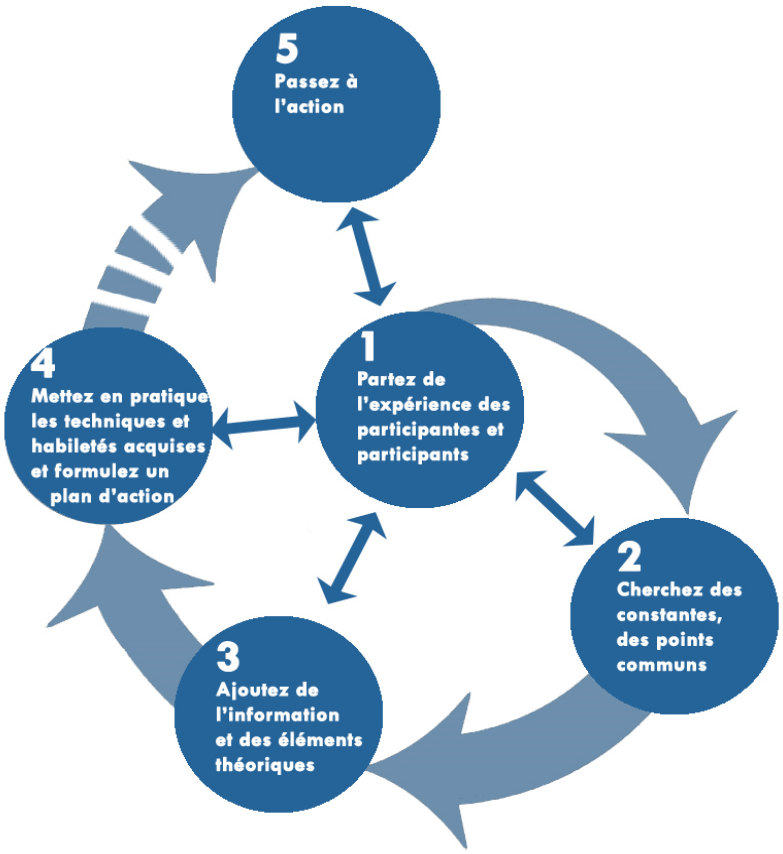
2. À l'aide du modèle de la spirale d'apprentissage, développez votre plan selon les étapes décrites dans le tableau ci-après. (40 min)

Gardez en tête la discussion à l'Activité 2, surtout les recommandations faites par les participantes et participants pour accroître l'emphase sur le changement au niveau de la communauté. De plus, reportez-vous à l'Unité 1 de l'Activité 3 du Courant 5.

Utilisez vos connaissances et votre compréhension de l'approche axée sur les droits humains pour développer le plan de votre initiative d'ÉDH. Voir l'encadré à la page 5-23 pour en savoir plus sur l'approche participative et l'approche axée sur les droits humains.

Utilisation de la spirale d'apprentissage pour concevoir une initiative d'ÉDH au niveau communautaire.

Unité 1 Activité 3 **Page 7-13**



Vous utiliserez le tableau ci-dessous pour définir les grandes lignes de l'initiative d'EDH qui vise un changement au niveau communautaire portant sur la participation des jeunes femmes et des filles dans la prise de décision en utilisant la spirale.

Modèle de conception d'une initiative d'ÉDH	
But de l'initiative: Améliorer la participation des jeunes femmes et des filles dans la prise de décision en les impliquant dans une initiative communautaire. **Sujet:**	
Étapes de la spirale	**Pour chaque étape de la spirale : Que devez-vous savoir? Qui devez-vous impliquer? Comment procéderez-vous?**
Étape 1 – Partir de l'expérience (ex : les connaissances, les compétences, les valeurs et les expériences vécues par les jeunes femmes et les filles)	**QUELLE EXPÉRIENCE MÉRITE D'ÊTRE EXPLORÉE ?** • Une compréhension du contexte de la communauté dans laquelle vous allez travailler d'un point de vue des jeunes femmes et des filles en identifiant: - Les enjeux auxquels elles sont confrontées ; - Les relations de pouvoir (À qui cela profite le plus ou le moins ?) ; - Les obstacles à la participation équitable, à la fois individuelles et systémiques ; - Les domaines de participation ; - Identifier d'autres intervenants communautaires. • Les facteurs motivant la participation des jeunes femmes et des filles **QUI PENSEZ-VOUS AVOIR BESOIN DE CONSULTER ?** • Les personnes clés impliquées (les jeunes femmes et les jeunes filles), ainsi que les principaux intervenants de la collectivité en tenant compte de leurs rôles et responsabilités. **COMMENT ALLEZ-VOUS RASSEMBLER ET VALIDER VOS INFORMATIONS ?** • Méthodes et techniques que vous utiliserez pour recueillir les informations ci-dessus (par exemple, des groupes de discussion, des discussions avec les organisations locales).

Étape 2 – Identifier des constantes (ex : points communs, tendances)	**QUELS POINTS COMMUNS ET CONSTANTES DANS L'EXPÉRIENCE DES JEUNES FEMMES ET DES FILLES PEUVENT ÊTRE IDENTIFIÉS?** • Identifier les points communs et les constantes dans l'expérience des jeunes femmes et des filles dans la prise de décision (y compris les tendances en matière de motivation, les possibilités et les capacités des jeunes femmes et des filles à participer à la prise de décision) **COMMENT ALLEZ-VOUS RASSEMBLER ET VALIDER VOS INFORMATIONS?** • Utiliser votre analyse pour dresser un portrait de la participation des jeunes femmes et des filles dans la prise de décision; • Valider les informations par le biais d'une phase pilote.
Étape 3 – Ajouter de l'information nouvelle (ex : nouvelles informations et théories des personnes ressources, nouvelles idées)	**DE QUELLES INFORMATIONS ADDITIONNELLES AVEZ-VOUS BESOIN?** • Informations supplémentaires dont vous avez besoin, y compris les stratégies / théories comme une perspective genre, l'application d'une approche participative tout au long du développement de l'initiative communautaire, l'application de l'approche basée sur les droits humains. **QUI A L'INFORMATION ?** • Ceux qui sont responsables d'ajouter des informations supplémentaires; les personnes-ressources et tout autre personne. **COMMENT VOULEZ-VOUS RASSEMBLER ET VALIDER CES INFORMATIONS?** • Faire le lien entre la connaissance et l'expérience des jeunes femmes et des filles et la nouvelle information donnée ; • Faire le lien entre l'information externe sur les enjeux, les obstacles, les stratégies et les constantes et les expériences que vous avez identifiées.
Étape 4 – Mettre en pratique des stratégies et formuler un plan d'action (ex : mettre en pratique les nouvelles stratégies et planifier l'action)	**QUEL CHANGEMENT POUVEZ-VOUS INFLUENCER?** • Le changement que vous pouvez influencer et les domaines de participation dans la prise de décision de sorte que vous pouvez planifier l'initiative communautaire. **QUI SONT VOS ALLIÉS?** • Les intervenants communautaires (alliés) COMMENT ALLEZ-VOUS APPLIQUER CE QUE VOUS AVEZ APPRIS? • Les exemples incluent: - Le développement d'un prototype de l'initiative communautaire; - L'élaboration d'une stratégie d'évaluation.

Étape 5 – Passer à l'action (ex : mettre en pratique ce qui a été appris)	**QUELLES ACTIONS ALLEZ-VOUS ENTREPRENDRE?** Les exemples incluent: • La mise en œuvre d'une formation de pilote; • La consultation des parties prenantes afin d'avoir leurs commentaires sur le prototype; • L'utilisation des résultats et des commentaires de la formation pilote pour identifier les lacunes et apporter de nouvelles améliorations. **COMMENT ALLEZ-VOUS ÉVALUER VOTRE ACTION?** • Développez votre stratégie d'évaluation; • Identifier la manière dont vous allez évaluer vos actions conformément à la stratégie d'évaluation élaborée; • Identifier comment vous allez garantir la durabilité de l'action (par exemple l'évaluation continue, spirale d'apprentissage).

30 min

Étape B Discussion en groupe

Page 7-16

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion à l'aide des questions ci-après :

- En quoi cette approche diffère-t-elle des outils ou approches que vous utilisez dans votre travail pour développer des initiatives d'ÉDH? Selon vous, quelle est la valeur ajoutée de cette approche?
- Quels défis potentiels pourraient se présenter dans votre travail lors de l'utilisation du modèle pour une initiative communautaire?
- Que ferez-vous afin d'assurer que tous les aspects de l'initiative soient menés selon une approche participative? Comment allez-vous valider vos hypothèses concernant la communauté? Qui allez-vous consulté/impliqué?

Unité 2 Observation et plaidoyer

Le but de cette unité est d'explorer différentes stratégies d'utilisation de l'observation et le plaidoyer pour éduquer sur les droits humains.

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 1 - En quoi consiste le processus d'observation des droits humains?

Étape A (25 min)

1. Formez des équipes de quatre personnes et passez en revue les instructions avec les participantes et participants.
2. Assurez-vous que tout le monde comprend le diagramme à la question 3 sur les processus et activités liés à l'observation des droits humains (des réponses sont suggérées dans la section **Documentation** du présent courant à la page 7-49.)

Étape B (35 min)

1. Examinez chaque question et demandez aux participantes et participants de partager leur conception de la notion d'observation des droits humains.
2. Ensuite, demandez-leur de discuter de la façon dont le processus même d'observation, ainsi que les résultats des activités d'observation, peuvent servir à assurer l'éducation en matière de droits humains. Exemples :

- mieux faire connaître les problèmes en matière de droits humains;
- mieux faire connaître les normes relatives aux droits humains;
- élaborer l'analyse critique d'une situation, sous l'angle des droits humains;
- élaborer et mettre en œuvre des stratégies en réaction aux violations des droits.

7

Activité 1 En quoi consiste le processus d'observation des droits humains?

🕒 1 h 🕮 Page 7-17

La sensibilisation aux violations ou violations potentielles des droits humains aux niveaux individuels et collectif est un élément essentiel dans le processus de la transformation ou du changement social, culturel et juridique. Les activités d'observation contribuent à améliorer la situation des droits humains en surveillant systématiquement les activités et actions des institutions, organisations

et organes gouvernementaux pour assurer leur conformité aux normes en matière de droits humains.

Pour réaliser une activité d'observation il s'agit non seulement de savoir comment recueillir des données mais il faut aussi savoir comment utiliser les connaissances pour renforcer le respect des droits humains au moyen de l'éducation.

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en équipe pour discuter du processus d'observation des droits humains.

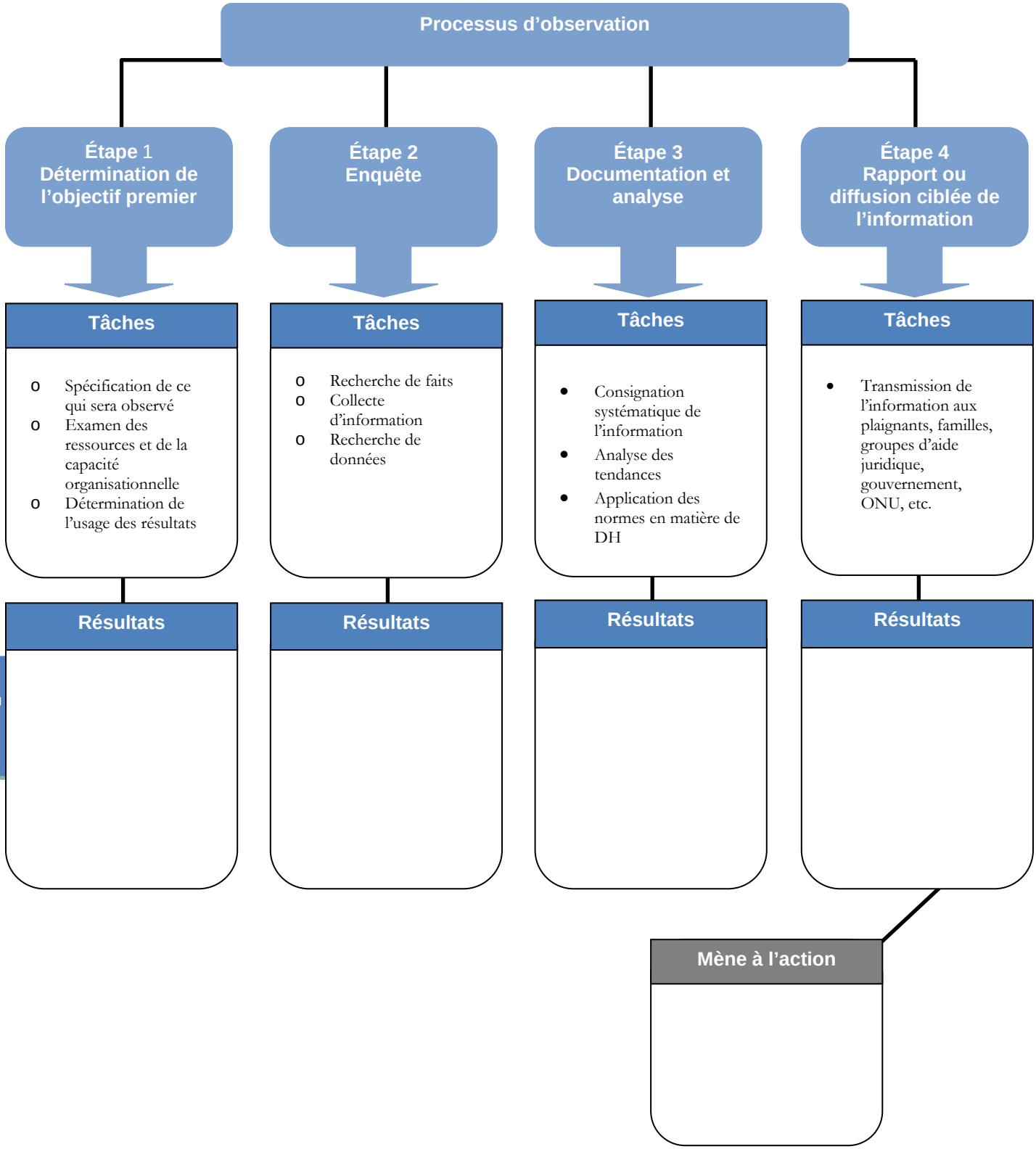
À l'**étape B**, vous partagerez votre compréhension avec tout le groupe et discuterez du rôle de l'observation dans l'éducation aux droits humains.

25 min Étape A Travail en équipe Page 7-17

L'observation du respect des droits humains consiste en un suivi systématique des activités et actions des institutions, organisations et organes gouvernementaux pour assurer leur conformité aux normes en matière de droits humains.

Pour arriver à une vue d'ensemble du processus d'observation, discutez des questions ci-après avec les membres de votre groupe.

Questions à examiner :
1) Quels sont les objectifs de l'observation?
2) Quelles sont les organisations qui mènent des activités d'observation aux niveaux national, régional et international?
3) L'observation comprend quatre étapes principales : Déterminer l'objectif premier, réaliser l'enquête, recueillir et analyser les données et présenter un rapport ou diffuser l'information. Le diagramme ci-après illustre le processus. Pour chaque étape, déterminez les activités et les résultats de ces activités. À quels types d'actions l'observation devrait-elle mener?


Processus d'observation
Étape 1 Détermination de l'objectif premier
Étape 2 Enquête
Étape 3 Documentation et analyse
Étape 4 Rapport ou diffusion ciblée de l'information
Tâches
o Spécification de ce qui sera observé
o Examen des ressources et de la capacité organisationnelle
o Détermination de l'usage des résultats
Tâches
o Recherche de faits
o Collecte d'information
o Recherche de données
Tâches
• Consignation systématique de l'information
• Analyse des tendances
• Application des normes en matière de DH
Tâches
• Transmission de l'information aux plaignants, familles, groupes d'aide juridique, gouvernement, ONU, etc.
Résultats
Résultats
Résultats
Résultats
Mène à l'action

35 min Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 7-20

Partagez votre compréhension du processus d'observation avec l'ensemble du groupe.

Puis, discutez de la question ci-après :

- Comment le processus et les résultats des activités d'observation peuvent-ils contribuer à l'éducation aux droits humains? Reportez-vous à l'idée exprimée par le groupe à l'Unité 1, Activité 1, au sujet du lien entre l'ÉDH et l'observation.

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 2 Plaidoyer pour les droits humains

Étape A (10 min)

1. Passez en revue les instructions avec votre groupe.
2. Donnez 10 minutes aux participantes et participants pour lire le texte. Répondez à toutes leurs questions.

Étape B (30 min)

3. Formez des équipes.
4. Demandez aux participantes et participants de parler de leurs expériences personnelles concernant des activités de plaidoyer que leur organisation pourrait avoir coordonnées.

Étape C (20 min)

Invitez les participantes et participants à partager les résultats de leur discussion.

Activité 2 Plaidoyer pour les droits humains

🕒 1 h 🕮 Page 7-21

Cette activité se déroulera en trois étapes

À l'**étape A**, vous lirez individuellement un texte portant sur le plaidoyer en faveur des droits humains.

À l'**étape B**, vous discuterez en équipe de votre expérience en matière de plaidoyer.

À **l'étape C**, chaque équipe partagera certains éléments de sa discussion avec l'ensemble du groupe.

10 min Étape A Travail individuel 🕮Page 7-21

Lisez le texte intitulé « Un point de vue sur le plaidoyer en faveur des droits » reproduit ci-après, en gardant à l'esprit le travail accompli par votre organisation.

Un point de vue sur le plaidoyer pour les droits

Pourquoi le plaidoyer en faveur des droits humains est-il nécessaire?

Les actions et les politiques de puissantes institutions nationales et internationales nuisent souvent au travail des ONG et des organisations de base, lesquelles axent leur travail sur les problèmes liés à la pauvreté, au développement durable, aux droits démocratiques et à l'égalité des femmes. L'approche descendante adoptée par les gouvernements et les bailleurs de fonds contribue à limiter la capacité des populations marginalisées à prendre part aux affaires publiques. Cependant, depuis quelques années, la mondialisation, la libéralisation de l'économie, l'ajustement structurel et les politiques de privatisation qui en découlent ont contribué à renforcer le rôle des marchés et à affaiblir les activités de l'État ainsi que sa capacité à offrir les services de base.

De ces problèmes et circonstances sont nés de nouvelles possibilités et un besoin accru de plaidoyer pour les droits. De plus, le plaidoyer pour les droits par les ONG et les organisations de base devient encore plus essentiel si l'État et les élites qui exacerbent les disparités politiques et économiques doivent être mis en échec et si des groupes moins puissants ne veulent pas être exclus du processus de prise de décision.

Qu'est-ce que le plaidoyer en faveur des droits?

On pourrait dire que le travail de plaidoyer consiste à saisir les occasions d'exercer une influence et de participer activement au processus décisionnel en matière de politiques à l'échelle nationale et internationale. Cohen et ses collaborateurs (2001) ont défini le plaidoyer pour la justice sociale comme « la volonté d'exercer une influence sur les résultats – entre autres, sur les décisions relatives aux politiques d'intérêt public et à la répartition des ressources au sein des institutions et systèmes politiques, économiques et sociaux – affectant directement la vie des gens. Le plaidoyer pour les droits représente les efforts et les interventions concertés sur la réalité *telle qu'elle est* ». Le plaidoyer initié par les citoyennes et les citoyens vise à attirer l'attention sur des problèmes majeurs qui ont été soit ignorés, soit occultés, à influencer l'opinion publique et à assurer l'application effective des lois et politiques d'intérêt public. Le plaidoyer pour les droits entrepris par des citoyennes et citoyens vise à transformer les intérêts, besoins et désirs de la population en

une nouvelle définition des politiques, des pratiques et des droits. Le plaidoyer pour les droits consiste à entreprendre des actions destinées à attirer l'attention de la communauté sur un problème et à orienter les décideurs vers une solution.

Le travail de plaidoyer pour les droits commence lorsqu'une enquête se termine et que ses conclusions ont été rendues publiques. En effet, l'objet d'une enquête est d'informer et de soutenir la stratégie globale de plaidoyer pour les droits. Les transformations et changements sociaux, culturels et législatifs sont le résultat de mesures politiques induites par un processus de conscientisation individuelle ou collective (un éveil de la conscience). Cela amène une transformation des rapports de pouvoir entre les institutions et les individus affectés par leurs décisions, entraînant par le fait même une transformation des institutions elles-mêmes et une amélioration tangible de la vie des gens. Le processus politique, qui consiste à choisir une politique parmi toutes les options qui s'offrent à nous, consiste essentiellement en une négociation entre divers intervenants. Les initiatives en matière de plaidoyer pour les droits exigent des compétences politiques, notamment en matière de mobilisation et d'organisation, une bonne communication et une bonne planification des stratégies.

Références :

Cohen, D., de la Vega, R., et G. Watson. *Advocacy for Social Justice: A Global Action and Reflection Guide,* Bloomfield, CT, Kumarian Press, 2001.

International and Human Rights Watch. *Women's human rights step by step: A practical guide to using international human rights law and mechanisms to defend women's human rights,* Washington, DC, International and Human Rights Watch, 1997.

Schuler, M. et S. Kadirgamar-Rajasingham. *Legal literacy, a tool for women's empowerment,* New York, OEF International, 1995.

Miller, V. et J. Covey. *Advocacy sourcebook: Frameworks for planning, action, and reflection,* Boston, MA, Institute for Development Research, 1997.

20 min Étape B Travail en équipe Page 7-22

- En équipe, partagez vos impressions et expériences concernant le plaidoyer pour les droits humains. Reportez-vous aux questions ci-après pour guider votre discussion. Reportez-vous également aux idées exprimées par le groupe à l'Unité 1, Activité 1, sur le lien entre l'ÉDH et le plaidoyer.

- Êtes-vous d'accord avec le point de vue sur le plaidoyer pour les droits que nous venons de lire? Que signifie, pour vous, le plaidoyer pour les droits? Pourquoi le plaidoyer est-il nécessaire?

- L'organisation dont vous faites partie a-t-elle mené des activités de plaidoyer pour les droits dans un dossier ou un autre? Le cas échéant, a-t-elle travaillé à ce dossier seule ou en partenariat avec un ou plusieurs autres groupes?

- Quelles sont les principales activités de plaidoyer dont vous avez eu connaissance dans votre région? Dans votre pays?

- Dans votre région, quels sont les problèmes qui pourraient actuellement faire l'objet d'une activité de plaidoyer?
- Quelles sont les ONG de votre région qui pourraient collaborer à ces activités? Quels autres intervenants pourraient s'associer à ces activités de façon à faire avancer votre cause? Quels secteurs de la société seraient les plus susceptibles d'être mobilisés et organisés dans le but de soutenir des activités de plaidoyer pour les droits humains?
- Comment le plaidoyer contribue-t-il à l'éducation aux droits humains?

30 min Étape C Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 7-23

Partagez certains éléments de votre discussion en équipe avec l'ensemble des participantes et participants.

Fin de l'activité

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 3 Mettre en pratique ses habiletés d'observation et de plaidoyer – Suivi de l'EPU

Étape A (1 h)

1. Passez en revue les instructions avec votre groupe.
2. Formez de petites équipes et assignez 1 recommandation EPU à chacune.

Étape B (1 h)

1. Demandez aux participantes et participants de partager d'abord les résultats de leur discussion.
2. Menez ensuite une discussion à l'aide des questions proposées.

Activité 3 Mettre en pratique ses habiletés d'observation et de plaidoyer – Suivi de l'EPU

🕒 2 h 🕮 Page 7-24

Cette activité comprend deux étapes.

À l'**étape A**, vous travaillerez en équipe pour développer certaines actions d'observation et de plaidoyer liées à la mise en œuvre des conclusions et recommandations formulées dans le document final de l'Examen périodique universel sur les droits de l'enfant.

À **l'étape B**, chaque équipe partagera les résultats de sa discussion avec l'ensemble du groupe.

1 h Étape A Travail en équipe 🕮Page 7-24

Le suivi des recommandations formulées à la suite de l'examen périodique universel (EPU) est, sans contredit, la phase la plus importante de tout le processus de l'EPU car celle-ci mène à la concrétisation du but de l'EPU, c'est-à-dire à « l'amélioration des droits humains sur le terrain ».

Les recommandations et autres engagements souscrits volontairement par l'État sous examen et contenus dans le rapport de l'EPU peuvent être utilisés pour orienter les activités d'observation et de plaidoyer d'acteurs de la société civile en vue d'accroître la jouissance des droits humains dans leur pays respectif.

L'animatrice ou l'animateur commencera par revoir la liste des recommandations de l'EPU sur les droits de l'enfant dressée à partir des différents rapports du Groupe de travail de l'EPU pour tous les pays représentés au PIFDH. Elle ou il assignera ensuite une recommandation à chaque équipe. (Voir page suivante.)

Avec les membres de votre équipe, identifiez quelques activités d'observation et de plaidoyer appropriées que les acteurs de la société civile, dont votre organisation, peuvent entreprendre pour appuyer la mise en œuvre de la recommandation assignée à votre équipe. Assurez-vous d'inclure une perspective de genre dans vos activités. Vous pouvez vous servir de l'information dans l'encadré « Le mécanisme de l'EPU » à la page 7-27 pour vous aider.

Inscrivez les résultats de vos discussions dans la colonne appropriée sur le tableau ci-après.

Suivi de l'EPU : Actions d'observation et de plaidoyer		
Recommandations de l'EPU sur les droits de l'enfant	**Action d'observation**	**Action de plaidoyer**
1. Le travail des enfants Envisager de renforcer les stratégies nationales pour lutter contre le travail des enfants et promouvoir le travail décent. **2. Le mariage des enfants** Intensifier les efforts pour protéger les enfants du mariage précoce et forcé. Au Bangladesh **3. Violence faite aux enfants** Recommandation de prendre les mesures appropriées pour mettre fin à la violence faite aux enfants. **4. La pauvreté des enfants et la mortalité** Mettre en œuvre les recommandations du Comité des droits de l'enfant en vue de garantir les droits des enfants sans abri. **5. Les enfants et le VIH/SIDA** Envisager de renforcer les programmes visant à combattre et prévenir le VIH/sida, en accordant une attention particulière aux femmes et aux enfants. **6. Les enfants et la guerre** Coopérer sans attendre avec le mécanisme de surveillance créé en vertu de la résolution 1612 (2005) du Conseil de sécurité et adopter des mesures concrètes afin de prévenir et de réprimer toute forme de recrutement d'enfants ou d'utilisation d'enfants dans le cadre du conflit armé. **7. Manque d'accès à l'éducation** Poursuivre les efforts pour améliorer et assurer l'accès à l'éducation pour tous les enfants et inclure l'enseignement des droits humains dans les programmes scolaires.		

8. Exploitation sexuelle et trafic des enfants Tel que recommandé par le Comité sur les droits de l'enfant, veiller à ce que la loi contre la traite des personnes et l'exploitation sexuelle des enfants soit mieux appliquée et améliorer les mesures visant à protéger les filles travaillant comme employées de maison de l'exploitation économique et des abus sexuels. **9. Justice juvénile** Revoir l'ensemble de ses lois et pratiques à l'échelon national pour qu'elles soient conformes aux obligations internationales dans le domaine des droits de l'enfant, surtout en ce qui a trait : i. À la protection contre l'enlèvement et le trafic, des enfants ii. Au système de justice juvénile y compris fournir des installations adéquates séparées de capacité correspondante pour les jeunes en détention ou en prison et adopter de mesures spécifiques pour la protection de leurs droits humains.		

Le mécanisme de l'EPU

La société civile a un rôle important à jouer dans des phases pertinentes de l'ÉPU – préparation de mémoires pour les examens, participation aux examens, contribution au suivi de la mise en œuvre des recommandations et conclusions de l'EPU.

Suivi aux résultats de l'Examen périodique universel

Lorsque le rapport a été adopté par le Groupe de travail de l'ÉPU, le rapport de chaque État examiné est transmis au Conseil des droits de l'homme. Règle générale, le Conseil prend connaissance des documents et les adopte à sa prochaine session ordinaire.

Les recommandations/conclusions du document final qui auront recueilli l'appui de l'État en question serviront de base au suivi de l'EPU)

La résolution 5/1 établit qu'il revient en premier lieu à l'État en question de mettre en œuvre le rapport final de l'examen (y compris les recommandations et les conclusions, ainsi que les obligations et les engagements souscrits volontairement). **La résolution 5/1** établit en outre que d'autres parties prenantes, y compris les membres de la société civile, ont un rôle à jouer dans le cadre de la mise en œuvre.

Les membres de la société civile, y compris les ONG, les établissements universitaires, les médias, les syndicats et les associations professionnelles, peuvent œuvrer au suivi des résultats de l'EPU de différentes manières, notamment :

- En collaborant avec les entités nationales (y compris le gouvernement, le parlement, les autorités judiciaires et les INDH) pour aider le pays à faire face à ses obligations; la société civile est souvent un catalyseur en ce qui concerne la promotion des réformes législatives nationales et l'élaboration des politiques nationales. Elle peut aussi instaurer un dialogue avec les entités publiques sur les résultats de l'examen et établir son propre programme d'action sur ces bases;
- En assurant le suivi de la situation des droits de l'homme et des mesures prises localement pour mettre en œuvre le rapport final de l'EPU;
- En sensibilisant l'opinion publique à l'EPU, aux résultats que les États doivent mettre en œuvre et à la manière dont ces résultats peuvent permettre d'améliorer l'exercice des droits de l'homme dans le pays. Cela peut se traduire par l'organisation de débats thématiques, de tables rondes, de séminaires et d'ateliers, par la traduction et la publication du rapport final de l'EPU et par la collaboration avec les INDH et la presse nationale, ainsi que par la sensibilisation du grand public et de la société civile aux résultats de l'EPU;
- En nouant un dialogue avec les entités nationales afin de préparer les renseignements en vue de l'Examen périodique universel suivant;
- En collaborant avec d'autres membres de la société civile pour établir et présenter au HCDH des informations concernant la mise en œuvre du rapport final de l'EPU.

Référence :

OHCHR, Travailler avec le programme des Nations Unie pour les droits de l'homme. Un Manuel pour la société civile. p 145-151http://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/CivilSociety/OHCHR_Handbook_Fr.pdf

D'autres exemples de l'implication d'ONG dans le suivi de l'EPU

Dans sa trousse, l'*Urban Justice Center* donne les exemples ci-après de certaines façons dont les ONG peuvent s'impliquer et influencer la mise en œuvre des résultats, notamment :

1. Organiser une conférence de presse. Publiciser les résultats du rapport final qui ont été approuvés par l'État pays examiné ce qui signifie que ce dernier a accepté les recommandations et a pris des engagements volontairement en vue d'améliorer la situation. Souligner également les recommandations qui ont été rejetées et/ou mises en attente.
2. Utiliser les médias. Il existe bon nombre d'outils médiatiques comme Facebook, Twitter, les blogs et d'autres avenues dont on peut se servir pour passer le mot, éduquer le public et mettre la pression sur le gouvernement pour qu'il remplisse ses obligations liées à l'EPU. Chaque examen subséquent se base principalement sur les efforts déployés dans les domaines clés identifiés lors de l'examen précédent. .
3. Organiser des rencontres. Discuter la pertinence du rapport final avec les membres de votre communauté et explorer comment ces derniers peuvent s'engager dans le processus de mise en œuvre.
4. Développer une stratégie pour observer la mise en œuvre. Les organisations devraient observer le progrès du gouvernement ainsi que les problèmes ou limites au cours des 4 années qui s'écoulent entre les examens.
5. Participer à la mise en œuvre. Les ONG devraient engager le dialogue avec le gouvernement pour partager leur expertise dans le domaine des droits humains concerné, et pour que le processus et les méthodes de mise en œuvre soient les plus efficaces et les mieux ciblés possible.
6. Organiser une webdiffusion. Des organisations dans d'autres pays ont organisé avec succès des événements pour informer la société civile sur les résultats de l'examen. Des groupes peuvent être l'hôte d'une webdiffusion montrant le dialogue interactif entre les gens de leur communauté. Selon l'heure, les gens peuvent être en mesure de regarder *live* une webdiffusion. Consultez ce lien pour regarder *live* des examens : http://www.un.org/webcast/unhrc/.

Référence : http://www.hrpujc.org/documents/UPRtoolkit.pdf

1 h

Étape B Discussion avec l'ensemble du groupe

Page 7-28

Chaque équipe partagera ses idées d'activités d'observation et de plaidoyer avec l'ensemble du groupe. (20 min)

L'animatrice ou l'animateur mènera une discussion à l'aide des questions ci-après.

- Quels sont les avantages d'interrelier ces différentes activités pour le changement social?
- Quels sont les défis à relever?
- Pourquoi le volet ÉDH dans ces activités est-il essentiel pour un changement social efficace?

Fin de l'activité ■

Infos Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 4 Conception d'une campagne de plaidoyer pour les droits humains

Étape A (1 h 30 min)

1. Les participantes et participants travailleront en groupes régionaux.
2. Présentez-leur la marche à suivre. Chaque groupe se verra attribuer l'un ou l'autre des thèmes liés aux droits de l'enfant pour sa campagne de plaidoyer.
3. Expliquer les éléments clés du plaidoyer pour les droits (voir l'encadré « Éléments clés d'un plaidoyer efficace pour les droits » à la page 7-36 (Man. Part., p. 7-33).
4. Expliquez que chaque groupe fera, à l'étape B, une présentation destinée à l'ensemble des participantes et participants. Chaque groupe doit désigner une personne pour présenter sa campagne de plaidoyer pour les droits.

Étape B (1 h)

1. Les personnes choisies présentent leur campagne en séance plénière.
2. Les participantes et participants des autres groupes évaluent la campagne à l'aide de la grille fournie ci-après. (On aura pris soin d'en distribuer des exemplaires à l'avance.)
3. Chaque groupe dispose de 10 minutes pour présenter sa campagne; la présentation est suivie d'une discussion de 10 minutes portant sur l'évaluation.

TFO

Technique du Forum ouvert

3 h — TFO

L'animatrice/animateur mènera une activité en utilisant la technique du Forum ouvert. Veuillez vous référer à la section Technique du Forum ouvert (TFO) de ce manuel.

Fin de l'activité

Activité 4 Conception d'une campagne de plaidoyer pour les droits humains

🕑 2 h 30 min 🕮 Page 7-30

Cette activité comprend deux étapes.

L'**étape A** vous donnera l'occasion de concevoir une campagne de plaidoyer pour les droits.

À l'**étape B**, votre groupe présentera sa campagne à l'ensemble des participantes et participants réunis en séance plénière.

1 h 30 min Étape A Travail avec l'ensemble du groupe 🕮Page 7-30

Un sujet lié aux abus des droits des enfants sera assigné à votre groupe pour vous aider à concevoir votre campagne de plaidoyer.

1. Sélectionnez l'une des deux problématiques ci-après pour votre campagne de plaidoyer :
   - Éduquer le public sur le problème des droits de l'enfant assigné à votre groupe;
   - Faire pression auprès des élus pour faire adopter des lois plus strictes pour protéger les droits de l'enfant.

2. Élaborez les éléments essentiels de votre campagne de plaidoyer en vous servant du guide fourni à la page suivante. Consultez l'information contenue dans « À propos des droits de l'enfant » à la page 7-50 dans la section **Documentation** à la fin de ce courant pour vous aider à élaborer votre campagne de plaidoyer.

   Bien que la créativité soit encouragée dans l'élaboration du message, il est important que ce message soit approprié, clair et ferme, et qu'il corresponde au public que vous ciblez. Assurez-vous de ne pas affaiblir la portée de votre message par l'emploi d'un style de présentation peut-être plus divertissant mais moins efficace.

3. Préparez votre campagne pour l'étape B. Votre présentation doit inclure :

   - un bref énoncé de votre objectif;
   - la stratégie d'évaluation que vous utiliserez;
   - le public cible que vous tentez d'atteindre.

Exemples de problématiques d'abus des droits de l'enfant

Travail des enfants

Bien que la CRDE donne aux enfants le droit d'être protégés contre le travail qui menace leur santé, leur éducation et leur développement, bien que pour aider leur famille, plusieurs enfants exécutent des travaux sans danger sans être exploités, beaucoup d'autres sont forcés de travailler dans des conditions qui violent leur droit à un développement mental et physique normal ce qui entravent souvent leur éducation.

Mariage des enfants

La *Déclaration universelle des droits humains* garantit à chaque personne le droit de se marier en toute liberté. Le plein consentement signifie qu'une personne est assez mûre pour prendre une décision éclairée quant à un partenaire de vie. Toutefois, l'UNICEF estime que plus de 60 millions de femmes âgées entre 20 et 24 ans se sont mariées religieusement ou civilement avant l'âge de 18 ans.

Violence faite aux enfants

Les abus auxquels font face les enfants dans la famille et la communauté vont des mauvais traitements dans les institutions à la violence familiale, du trafic des enfants au travail servile. De tels abus sont souvent liés à d'autres aspects de l'identité de l'enfant comme le sexe, l'ethnicité ou le statut économique. Le déni d'une série de droits mène à l'abus d'autres droits.

Pauvreté des enfants et mortalité

Bien que la CRDE stipule que les États ont l'obligation (dans la mesure où leurs ressources le permettent) de s'assurer que les enfants jouissent d'un niveau de vie adéquat, 600 millions d'enfants à travers le monde vivent dans la pauvreté et 30 000 meurent chaque jour en raison de la pauvreté.

Les enfants et le VIH/SIDA

Des centaines de milliers d'enfants partout dans le monde sont infectés chaque année par le VIH, ne reçoivent aucun traitement et finissent par mourir du SIDA. De plus, des millions d'autres enfants non infectés par le virus sont affectés indirectement par l'épidémie du SIDA qui engendre la mort et la souffrance dans leur famille et leur communauté.

Le VIH et le SIDA rivalisent avec la pauvreté et encore plus que la guerre, ils menacent la vie de millions d'enfants dans les pays en développement. En 2007, environ 33 millions de gens vivaient avec le VIH dont 2 millions étaient des enfants âgés de moins de 15 ans.

Exemples de problématiques d'abus des droits de l'enfant (suite)

Les enfants et la guerre

Des générations entières grandissent sans jamais connaître le sentiment d'être en sécurité. Des millions d'enfants partout dans le monde grandissent et vivent dans des zones de conflit ou sont tués, blessés ou forcés de vivre dans des camps. Beaucoup d'entre eux n'ont pas accès à de la nourriture saine, à de l'eau potable, à l'éducation, aux soins de santé ou à la sécurité. Les mines antipersonnel et des dispositifs pyrotechniques non explosés tuent et mutilent quotidiennement des enfants.

De plus en plus, les enfants sont entraînés par les États et les groupes armés à participer à des conflits. Certains enfants sont recrutés de force alors que d'autres se joignent volontairement à l'armée pour échapper à la pauvreté ou pour trouver une certaine stabilité au milieu du chaos de la guerre et des déplacements. Au moins 300 000 enfants de moins de 18 ans – certains ont à peine 8 ans – sont actuellement engagés dans des combats dans plus de 30 pays. En plus du dangereux travail de soldat, les garçons et les filles sont utilisés pour faire les commissions, la cuisine et pour d'autres travaux de soutien militaire. Les filles sont souvent exploitées sexuellement et forcés de se « marier » à des commandants. Certains optent pour le « sexe de survie » pour obtenir de la protection, de la nourriture ou de l'argent. Le risque de contracter le VIH et d'autres maladies transmises sexuellement est très élevé. Les enfants soldats sont régulièrement victimes d'abus physiques et psychiques dans le cadre de leur endoctrinement pour qu'ils acceptent plus facilement de participer à des missions dangereuses ou d'utiliser des tactiques barbares. Le taux de mortalité est généralement élevé.

Manque d'accès à l'éducation

La CRDE garantit aux enfants le droit à l'éducation, mais plus de 130 millions d'enfants ne vont pas à l'école dont 73 millions sont des filles.

Exploitation sexuelle et trafic des enfants

Bien que la CRDE oblige les États à protéger les enfants contre l'exploitation et les abus sexuels, des millions d'enfants sont utilisés dans la prostitution, la pornographie, le trafic et autres formes d'exploitation sexuelle.

Justice juvénile

Les enfants sont souvent victimes de négligence, d'abus et de violence de la part de l'administration de la justice juvénile. Les institutions qui devraient protéger les enfants ne tiennent pas compte de leurs droits fondamentaux et spéciaux. Quand les enfants sont ramassés par la police, ils sont fréquemment maltraités et torturés. Leurs droits légaux sont souvent ignorés. Leurs parents ne sont pas informés de l'endroit où ils se trouvent. Les enfants sont détenus dans des conditions dégradantes et partagent souvent une cellule avec des adultes. Certains se voient refusés leur droit à un procès impartial et reçoivent une sentence qui ne respecte pas le principal objectif de la justice juvénile – la réhabilitation de l'enfant dans la société.

Éléments clés d'un plaidoyer efficace pour les droits	
Thème :	**Votre campagne de plaidoyer**
Clarté de l'objectif • Facile à expliquer et à comprendre • Assez général pour susciter l'intérêt du plus grand nombre de personnes, mais assez précis pour produire des résultats concrets à l'intérieur d'un délai raisonnable (six mois à un an)	*Que cherchez-vous à atteindre?*
Une stratégie d'évaluation • **Déterminer les résultats à court, à moyen et à long terme**	*Comment allez-vous mesurer les résultats?*
Un public bien défini • Cible première : Le groupe ou l'individu qui a le pouvoir de « vous donner ce que vous voulez » • Cible secondaire : Ceux qui sont le plus en mesure d'exercer une influence sur le pouvoir	*Quelles sont les bonnes personnes à cibler?*
Un message clair • Le message doit être clair, véridique et persuasif aux yeux du public visé par votre campagne. Il ne suffit pas que le message soit clair à vos yeux	*Quel message voulez-vous communiquer à vos groupes cibles?*
Une variété de messagers • Des « experts » crédibles doivent être au nombre des messagers : o certains doivent être en mesure de parler de leur expérience personnelle; o d'autres doivent jouir d'une grande crédibilité ou de contacts étroits avec les personnes ou le groupe ciblés. • Le même message aura un effet différent selon les messagers	*Quel est le meilleur messager pour diffuser votre message auprès des groupes cible sélectionnés?*
Une variété de méthodes de diffusion • Différents moyens de livrer le message : lobbying, travail auprès des médias, protestation et action directe • Pour réussir une campagne, il faut examiner toutes les pistes d'action qui s'offrent et combiner les meilleures	*Quelles sont les méthodes les mieux adaptées pour diffuser votre message, et assurer qu'il sera entendu?*

1 h

Étape B Séance plénière

Page 7-34

Chaque groupe dispose de 10 minutes pour présenter sa campagne de plaidoyer pour les droits.

À l'aide de la grille ci-après, évaluez les campagnes présentées. Assurez-vous de transmettre des commentaires utiles sur le travail réalisé par les autres groupes.

Groupe : _____

Thème : _____

Grille d'évaluation de la campagne				
	Faible	Moyen	Fort	Commentaires
Clarté de l'objectif A-t-on clairement établi les buts visés par la campagne?				
Évaluation Pensez-vous que la méthode d'évaluation suggérée soit appropriée et efficace?				
Caractérisation du public cible A-t-on ciblé les bonnes personnes?				
Clarté du message Le message de la campagne correspondait-il à ce que le public cible avait besoin d'entendre?				
Éventail des messagers A-t-on livré le message en utilisant le bon messager selon les personnes ou le groupe visés?				

Éventail des méthodes A-t-on utilisé les méthodes les plus susceptibles de garantir que le message soit entendu?				

End of Activity■

InfosAnimatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 5 Plaidoyer créatif au moyen d'une chanson

1. Présentez les membres des Mamies déchaînées qui animeront l'atelier d'écriture de chansons avec votre groupe et passez en revue les instructions ensemble.
2. Pour débuter, demandez aux participantes et participants de faire un remue-méninges sur les problèmes sur lesquels ils aimeraient chanter/danser ou qu'ils aimeraient dénoncer. Inscrivez ces problèmes sur une feuille mobile.
3. Demandez-leur ensuite de choisir un thème. Au moment de concevoir leur performance, rappelez-leur d'utiliser les questions et les astuces fournies dans l'encadré « Composer des chansons engagées » dans la section **Mettre en pratique une approche participative** à la fin de ce courant à la page 7-44 (Man. Part., p. 7-40).

■

Activité 5 Plaidoyer créatif au moyen d'une chanson

Mettre en pratique un approche participative : Composer des chansons engagées (p. 7-40)

🕒1 h 30 min 🕮 Page 7-36

Les Mamies déchaînées sont un véritable phénomène au Canada. Elles offrent une toute nouvelle approche à la protestation politique. Quinze ans après l'apparition du premier groupe de Mamies, il y en a aujourd'hui plus de 60 à travers le pays. Leur façon de protester est unique : elles composent des chansons originales, humoristiques et satiriques pour soulever des questions sociales et politiques et éduquer sur ces problématiques. « Nous descendons dans la rue pour promouvoir la paix, la justice, l'égalité sociale et économique par la chanson et l'humour! » déclarent-elles avec fierté.

1. Dans cette activité, les Mamies déchaînées animeront un atelier d'écriture avec votre groupe. Vous allez interpréter votre chanson lors de la cérémonie de clôture, le dernier jour du programme.
2. Après avoir composé et interprété votre chanson avec votre groupe, l'animatrice ou l'animateur mènera une séance de débreffage sur l'activité. Voici certaines des questions que vous pouvez aborder :

7

- Cette technique serait-elle utile dans le contexte où vous travaillez?
- Dans quelles circonstances feriez-vous appel à la chanson dans votre travail de plaidoyer pour les droits?
- Croyez-vous qu'il s'agit d'une technique efficace pour faire passer un point de vue?

Fin de l'activité ■

Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action

🕒 1 h 🕮Page 7-36

Continuez à travailler sur votre plan individuel.

Fin de l'activité ■

Évaluation de fin de courant – séance de conclusion

🕒 30 min 🕮 Page 7-37

Une fois l'évaluation terminée, réfléchissez ensemble à votre apprentissage en lien avec votre travail.

- Pourquoi les actions pour le changement social sont-elles plus efficaces avec une composante d'ÉDH?
- Connaissez-vous des façons efficaces d'inclure une approche sexospécifique dans des activités d'observation et de plaidoyer?
- Quels problèmes soulevés concernent le travail de votre organisation? Comment allez-vous partager avec vos collègues ce que vous avez appris dans ce courant?
- Les stratégies et techniques d'ÉDH pour mettre en pratique l'approche participative étaient-elles efficaces ? Comment pourriez-vous les adapter à votre travail d'ÉDH ?

Mettre en pratique une approche participative : stratégies et techniques

- Composer des chansons engagées
  page 7-44 (Man. Part. p. 7-40)

Composer des chansons engagées

Unité 2 Activité 5

Des chansons engagées sont des chansons écrites et interprétées pour encourager le mouvement social en vue d'un changement social positif. Ces chansons peuvent être utilisées pour protester, par exemple, contre la guerre, la pollution ou pour revendiquer les droits civils, les droits des femmes, de l'immigration ou d'autres événements qui se passent à l'heure actuelle dans le monde. Des mots jumelés à un air connu peuvent être un outil puissant pour plaider en faveur de la paix, la justice et l'égalité social et économique. Les chansons engagées peuvent toucher et sensibiliser un vaste auditoire très diversifié.

Voici le processus qu'utilisent les Mamies déchaînées pour composer leurs chansons engagées.

Comment composer une chanson engagée

1. Faites un remue-méninges sur les sujets susceptibles d'inspirer votre chanson, votre danse ou votre protestation.

2. Formez deux équipes et choisissez des sujets précis sur lesquels travailler.

3. Après avoir choisi un sujet, faites un remue-méninges pour définir en quoi ce sujet vous indigne. Notez vos raisons sur une feuille mobile.

4. À partir de ces éléments, écrivez une chanson qui saura traduire vos préoccupations avec humour et de manière frappante.

5. Utilisez les questions suivantes pour orienter votre travail :

- À quoi votre auditoire s'intéresse-t-il? À la santé, à l'environnement, aux préoccupations des femmes?
- Quel sera le message, le style, le ton le plus efficace? Agressif et revendicateur ou plus modéré? Direct ou ironique?
- Voulez-vous stimuler un auditoire déjà gagné à votre cause ou convaincre et éduquer un auditoire qui s'y oppose, ou encore convaincre et éduquer un auditoire aux opinions plus neutres ou partagées?

6. Dans la préparation de votre numéro, inspirez-vous des conseils qui suivent :

- Par essence, la créativité est fondée sur la liberté et l'expérimentation. Tout événement est le fruit d'un mariage unique entre le style et l'imagination de votre groupe, un sujet et un auditoire. La création s'inspire cependant d'un éventail commun de possibilités – humour, parodie, effet de surprise.
- Il vaut mieux en dire moins; c'est ce qu'on appelle la discipline dans le message. Déterminez une seule chose à dire, trouvez une bonne façon de la dire, puis répétez-la encore et encore (gardez le reste pour une prochaine fois!).

- Écrivez le texte le plus court possible. Il n'y a pas meilleur somnifère qu'un texte interminable sans aucune pause. Quoi que vous fassiez – un spectacle, un tract – faites appel aux éléments visuels, à l'activité physique ou à la musique. Rappelez-vous que nous vivons le règne de l'image. Le conseil vaut encore plus pour les activités réalisées en plein air, où le bruit couvre souvent les paroles.
- Ne transformez pas votre chanson en liste d'épicerie. Vous racontez une histoire, pas un programme d'action. Il n'est pas nécessaire d'énumérer à la suite tous les éléments de votre liste de souhaits progressistes. Vous partagez une vision, pas un programme politique.
- Offrez une vision plutôt que des lamentations. Faites-vous porteurs et porteuses d'espoir, proposez des options et des solutions réalisables. Quand c'est possible, proposez des changements précis et concrets. Votre but est d'apporter l'espoir, pas de transmettre une somme de renseignements.
- Ne faites pas de sermon. Personne n'aime les sermons. Essayez d'intégrer subtilement l'information importante à votre spectacle. Évitez les discours moralisateurs. Choisissez de montrer plutôt que d'affirmer – votre auditoire saura bien apprendre de lui-même.
- Utilisez l'humour pour ébranler l'autorité. Imaginez un piquet de grève où l'autorité ciblée devrait arrêter le Père Noël et l'obliger à quitter la propriété de l'entreprise! L'autorité aime s'entourer de sérieux et d'un certain décorum. En perturbant cette aura, l'humour vient ébranler l'autorité du groupe ciblé.
- Utilisez la musique. La musique renforce à peu près toutes les interventions. Elle désarme, elle ajoute de la vie et de l'énergie. Elle met l'événement en évidence et aide à rassembler les foules. Les percussions, les concerts de casseroles, les slogans scandés à l'unisson sont aussi efficaces que faciles à réaliser.
- Amusez-vous. Prenez la cause au sérieux sans vous prendre au sérieux. Concentrez-vous sur le message à transmettre, mais rappelez-vous que les gens seront plus disposés à l'entendre si vous les faites rire et qu'ils prennent plaisir à l'événement.
- Préparez-vous et informez-vous. Maîtrisez votre sujet et sachez ce qui motive votre action, autrement vous risquez de vous couvrir de ridicule. Prévoyez une ou un porte-parole qui pourra s'adresser aux médias de manière claire et bien informée.

Référence : The Montreal Raging Grannies. *How to have fun while changing the world*, 2001.

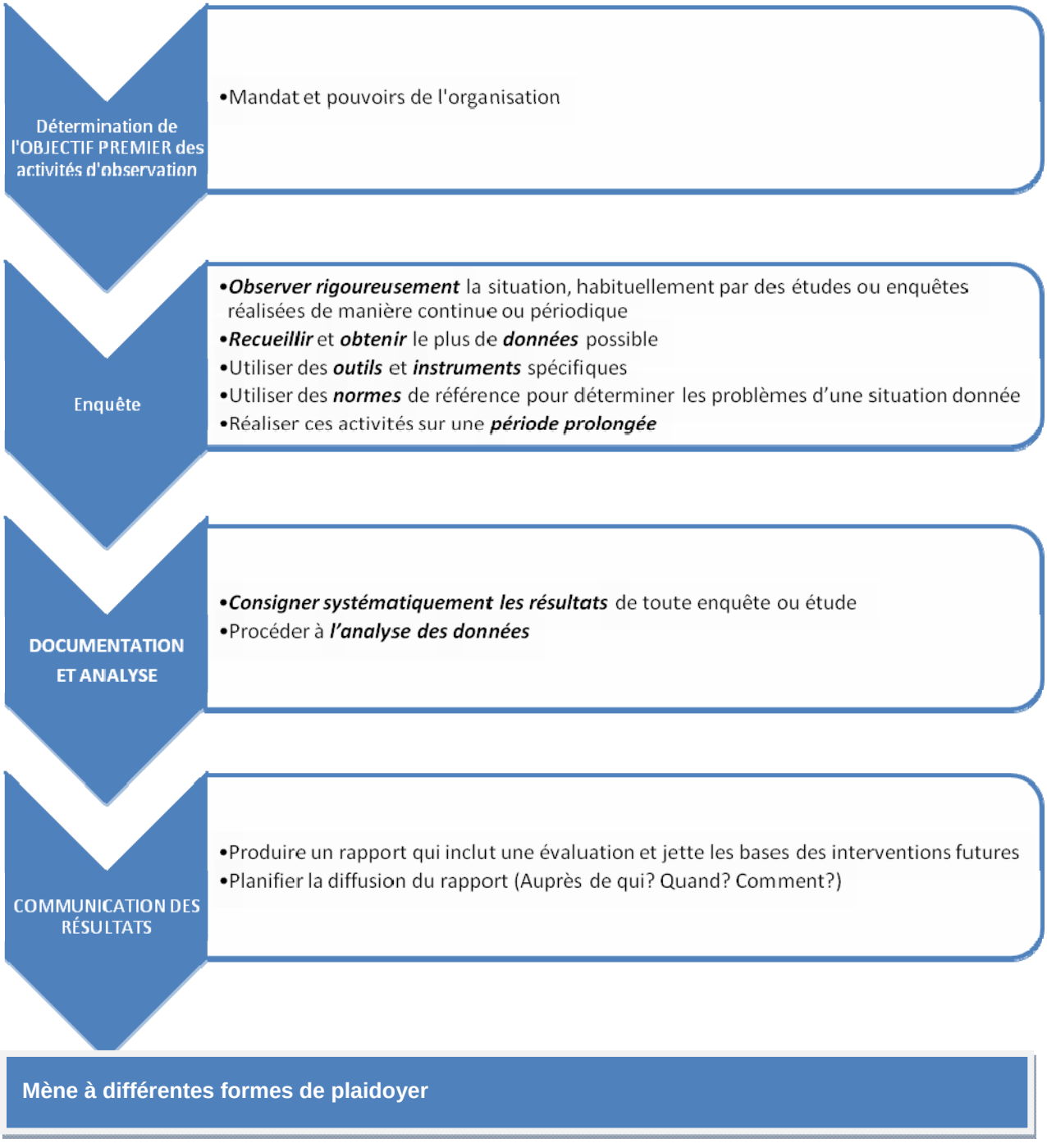
Mise en pratique d'une approche participative: Composer des chansons engagées		
Commencer avec l'expérience des participants…	**Analyser de façon critique et réfléchir…**	**Développer des stratégies pour passer à l'action…**
Composer des chansons engagées, selon le processus décrit ci-dessus, requiert comme point de départ le partage d'expérience de la part des participants, menant ainsi au développement d'idées qui feront appel aux intérêts de leur communauté et qui les mèneront ultimement à l'action (voir Séance de remue-méninges au Courant 1).	En se basant sur une expérience partagée, le processus d'exprimer avec humour et 'punch' des sentiments d'indignations requiert à la fois une analyse critique de la situation et des aptitudes de communication efficace.	La communication d'enjeux complexes et de réflexions critiques en utilisant un langage simple et accessible peut être un moyen efficace pour mobiliser les gens vers l'action. L'écriture et la performance de chansons engagées sont en soi une action puissante et renforce l'autonomie.

Documentation

- Processus d'observation
  page 7-48 (Man. Part., p. 7-44)
- Processus et activités d'observation – Clé de réponses
  page 7-49
- Rudiments du travail d'enquête
  page 7-50 (Man. Part., p. 7-45)
- Questions à poser pendant l'entrevue
  page 7-52 (Man. Part., p. 7-47)
- À propos des droits de l'enfant
  page 7-55 (Man. Part., p. 7-50)

Processus d'observation

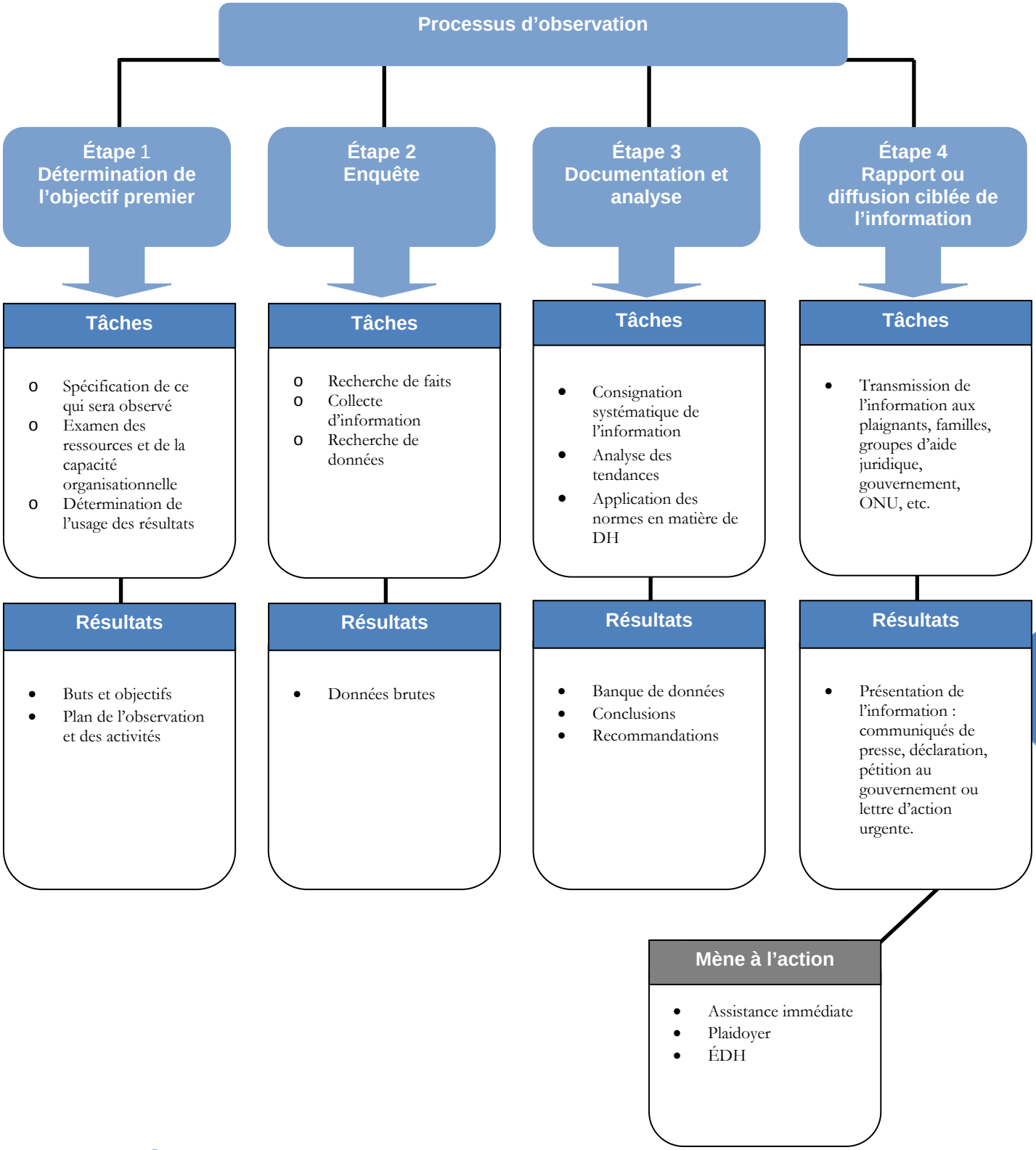
Unité 2 Activité 1



Référence : Guzman, M., et B. Verstappen. *What is Monitoring: Human Rights Monitoring and Documentation,* Versoix, Suisse : Systèmes d'information et de documentation en matière de droits de la personne, International (HURIDOCS), 2001.

Processus et activités d'observation – Clé de réponses

Unité 2 Activité 1



Rudiments du travail d'enquête

Unité 2 Activité 1

1. Principes généraux du travail d'enquête en matière de droits humains

- Étudiez les deux versions des faits, celle de la victime et celle de l'auteur des violations.
- Recueillez et évaluez TOUTES les preuves dont vous disposez.
- Évaluez la véracité et la fiabilité des preuves recueillies.
- Protégez votre crédibilité en privilégiant les preuves directes et les preuves de haut niveau.

2. Étapes suggérées pour le processus d'enquête

Déterminez les sources d'information

- Qui sont la ou les victimes?
- Qui est l'auteur présumé des violations?
- Qui sont les témoins?
    - Personnes ayant assisté à l'événement
    - Personnes susceptibles de connaître le contexte
- Qui peut suggérer d'autres sources d'information?

Déterminez les preuves écrites et les preuves documentaires

- De quelles preuves documentaires disposez-vous pour faciliter l'enquête?
- L'information est-elle fiable?

Faites une inspection sur place

- Que faut-il faire **avant** de se rendre sur place?
- Que faut-il faire **pendant** la visite sur place?
- Que faut-il faire **après** la visite sur place?
- Qui peut aider à l'enquête?

Établissez le degré de preuve requis

- Quel est le degré de preuve requis pour tirer des conclusions raisonnables?
- Quels sont les facteurs qui influent sur l'établissement du degré de la preuve?

Corroboration

- Comment allez-vous contre-vérifier l'information recueillie?

Référence : Ravindran, D. J., Guzman, M., et B. Ignacio (dir.). *Handbook on Fact-Finding and Documentation of Human Rights Violations,* Bangkok, Thaïlande, Asian Forum for Human Rights Development, 1994.

Questions à poser pendant l'entrevue

Unité 2 Activité 1

1. Préparation de l'entrevue :

- Définir l'objectif de l'entrevue
- Choix de questions :
    - Questions sur le contexte (à propos de la situation en général)
    - Questions ouvertes
    - Questions spécifiques
- Choix des personnes à rencontrer en entrevue
- Matériel requis
    - Carnet de notes
    - Magnétophone (demander l'autorisation préalable)
    - Appareil photo (demander l'autorisation préalable)
- Lieu où se déroule l'entrevue

Choix des questions selon l'objet de l'enquête

Arrestation

- Quelle a été la procédure suivie pour l'arrestation?
- Avez-vous été arrêté(e) parce qu'on vous soupçonnait de commettre une infraction?
- La police vous a-t-elle informé(e) de vos droits en rapport avec l'arrestation?
- La police vous a-t-elle informé(e) du motif de l'arrestation?

Liberté d'opinion et d'association

- Des individus, des groupes, le gouvernement ou les forces armées ont-ils tenté de vous empêcher d'exprimer vos idées ou de les partager avec d'autres?

- Avez-vous été victime d'arrestation, de torture ou de harcèlement en raison de vos convictions, de vos déclarations, ou parce que vous avez parlé à d'autres personnes?
- A-t-on confisqué des livres, dépliants, revues, journaux ou appareils radio?
- Vous a-t-on empêché(e) de vous réunir pour discuter de questions qui déplaisent au gouvernement?
- Vous a-t-on empêché(e) d'enseigner vos idées?

Liberté de mouvement

- Vous a-t-on empêché(e) de vous déplacer ou de retourner chez vous en toute liberté?
- Avez-vous été arrêté(e) ou détenu(e) par la police ou les forces armées sans que l'on vous accuse d'aucune infraction?
- Vous a-t-on empêché(e) de voyager parce que le gouvernement ne veut pas que vous vous éloigniez de votre domicile?

Assemblée

- A-t-on violé le droit dont vous disposez de vous réunir avec d'autres personnes dans un lieu public?
- Que survient-il quand un groupe de personnes décide de se réunir dans un lieu public?
- Arrive-t-il que des gens soient arrêtés ou molestés pour s'être réunis de manière pacifique dans un lieu public?

Droits économiques

- Les gens sont-ils forcés de travailler sans salaire?
- Empêche-t-on les gens de travailler et de gagner leur vie?
- Les gens sont-ils privés de leur travail habituel, comme l'agriculture ou l'élevage?
- Empêche-t-on les gens d'assurer leur subsistance et celle de leur famille?

Droits sociaux

- Viole-t-on le droit fondamental des familles, des collectivités et des individus à disposer d'eux-mêmes?
- Les gens ont-ils le droit d'épouser qui ils veulent, au moment où ils le désirent?
- Les familles sont-elles divisées contre leur gré?
- Les enfants sont-ils forcés d'effectuer un travail dangereux?
- Les enfants sont-ils privés d'éducation?
- Viole-t-on le droit fondamental à un mode de vie sécuritaire?
- Force-t-on les gens à déménager ou leurs propriétés sont-elles détruites contre leur gré?
- Les gens voient-ils leurs vivres confisqués ou détruits?

Droits culturels

- Les gens (individus ou groupes) peuvent-ils manifester librement leur culture (p. ex., valeurs, croyances, langues, arts et sciences, institutions, façon de vivre)?

Droits de l'enfant

- L'enfant a-t-il été retiré de sa famille?
- L'enfant a-t-il été privé d'éducation?
- L'enfant a-t-il été forcé d'effectuer un travail dangereux ou nuisible pour lui-même ou pour les autres?
- L'enfant a-t-il été acheté, vendu ou échangé par qui que ce soit?
- L'enfant a-t-il participé à un conflit armé?

Référence : Burma Issues. *Human Rights information Manual: Tools for Grassroots Action,* Bangkok, Thaïlande, 1996.

À propos des droits de l'enfant

Unité 2 Activité 4

Les enfants ont droit à tous les droits garantis par la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et les traités qui en découlent. Des droits supplémentaires leur sont aussi garantis, notamment en vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant* des Nations Unies (CRDE) – le traité des droits humains ratifié par le plus grand nombre de pays – parce qu'ils ont besoin de protection et de soins spéciaux. Les enfants doivent pouvoir compter sur les adultes pour défendre leurs droits et les aider à développer leur plein potentiel.

Les gouvernements ont aussi l'obligation de protéger les enfants contre les violations commis par les représentants de l'État et les individus. Plusieurs États ont assuré une plus grande protection aux droits de l'enfant en promulguant une législation et autres mécanismes à l'échelon national.

Malgré cela, des millions d'enfants sont victimes de violations des droits humains. Ils subissent souvent certains des mêmes abus que les adultes et ils sont couramment ciblés parce qu'ils sont dépendants et vulnérables et perçus comme des individus sans droits.

Travail des enfants

Problème

- Bien que la CRDE donne aux enfants le droit d'être protégés contre le travail qui menace leur santé, leur éducation ou leur développement, un enfant sur six est forcé de travailler dans les pays en développement.

- Pour aider leur famille, beaucoup d'enfants exécutent des travaux qui ne sont pas dangereux et où ils ne sont pas exploités. Mais beaucoup d'autres sont obligés de travailler dans des conditions qui violent leur droit à un développement physique et psychique normal, et qui nuisent souvent à leur éducation.

- Des conditions d'exploitation peuvent être visibles (travail commercial dangereux), ou plus cachées (activités agricoles, collecte de l'eau ou travail domestique).

Faits

- En Afrique subsaharienne, près de 1 enfant sur 3 âgés de 5 à 14 ans travaille, comparativement à 1 enfant sur 20 en Europe centrale et de l'Est/États indépendants du Commonwealth.

- Des enfants vivant dans des situations de pauvreté extrême dans les zones rurales ont plus de chances d'être engagés pour travailler.

- Les garçons sont tout aussi portés à travailler que les filles.

  Référence : http://www.childinfo.org/labour.html

Mariage des enfants

Problème

- La *Déclaration universelle des droits humains* garantit à chaque personne le droit de se marier en toute liberté. Le plein consentement signifie qu'une personne est assez mûre pour prendre une décision éclairée quant à un partenaire de vie.

- Parmi les facteurs qui influent sur le taux des mariages des enfants notons : Le système d'enregistrement de l'état civil du pays (lequel fournit une preuve de l'âge des enfants), l'existence d'un cadre législatif adéquat accompagné d'un mécanisme de mise en application pour traiter les cas de mariages d'enfants, et l'existence de coutumes ou de lois religieuses qui condamnent la pratique.

- Dans plusieurs parties du monde, les parents encouragent le mariage de leurs filles alors qu'elles sont encore des enfants dans l'espoir que le mariage leur profitera financièrement et socialement et aussi pour alléger leur fardeau financier. En réalité, toutefois, le mariage d'enfants donne souvent lieu à des grossesses précoces, à l'isolement social et le peu d'éducation des filles-épouses renforce la nature sexospécifique de la pauvreté.

- Bien que la CRDE ne parle pas directement du mariage, le mariage des enfants est lié à d'autres droits de l'enfant – comme le droit de s'exprimer librement, le droit d'être protégé contre toutes les formes d'abus et le droit d'être protégé contre toutes les pratiques traditionnelles nuisibles.

Faits

- L'UNICEF estime que plus de 64 millions de femmes âgées de 20 à 24 ans se sont mariées religieusement ou civilement avant l'âge de 18 ans

  Référence : http://www.childinfo.org/marriage.html

Pauvreté des enfants et mortalité

Problème

- La CRDE stipule que les États ont l'obligation (dans la mesure de leurs ressources disponibles) de s'assurer que les enfants ont un niveau de vie adéquat. Les parents ont la principale responsabilité de s'acquitter de cette obligation et ils peuvent recevoir de l'aide de l'État au besoin.

- Toutefois, des centaines de millions d'enfants à travers le monde vivent dans la pauvreté, et la pauvreté extrême peut limiter l'accès à l'éducation, aux soins de santé et à la nourriture.

- Le taux de mortalité chez les enfants est étroitement lié à la pauvreté, et des milliers d'enfants meurent chaque jour en raison de la pauvreté.

Faits

- 600 millions d'enfants dans le monde vivent dans la pauvreté.
- 30 000 enfants meurent chaque jour en raison de la pauvreté.
- Plus de 300 millions d'enfants se couchent chaque jour le ventre vide. La sous-alimentation est responsable de plus d'un tiers de tous les décès d'enfants sur la planète.
- Le coût pour éradiquer la pauvreté dans le monde est estimé à 1 % du revenu global.
- En 2010, 7,6 millions d'enfants sont morts avant l'âge de cinq ans.
- La mortalité chez les moins de cinq ans est concentrée davantage en Afrique subsaharienne et en Asie du sud.

  Références : http://www.crin.org/themes/ViewTheme.asp?id=4; http://www.childinfo.org/mortality.html

Les enfants et le VIH/SIDA

Problème

- Le VIH et le SIDA rivalisent avec la pauvreté et ils sont plus menaçants que la guerre pour des millions d'enfants dans les pays en développement.
- Malgré le fait que la CRDE stipule que les enfants ont le droit d'être traités en cas de maladie, des centaines d'enfants meurent chaque jour du SIDA en raison du manque d'accès aux soins préventifs pour le VIH et aux services de traitement.

Faits

- En 2010, environ 34 millions de gens vivaient avec le VIH et 3.4 millions d'entre eux étaient des enfants de moins de 15 ans.
- En 2010, des 1.8 millions de gens morts des suites de maladies liées au SIDA, 250 000 étaient des enfants de moins de 15 ans.
- À peu près 17.1 millions d'enfants de moins de 18 ans ont perdu un de leurs parents ou les deux en raison du SIDA et des millions d'autres sont affectés de diverses façons : hausse de la pauvreté, itinérance, décrochage scolaire, discrimination et perte de jouissance de la vie.

- À l'échelle globale, on estime que le nombre d'enfants vivant avec le VIH continue d'augmenter. De 2001 à 2010, le nombre de ces enfants est passé de 1,6 million à 3,4 millions. Près de 90 % de ces derniers vivent en Afrique subsaharienne.

- Les jeunes gens âgés de 15 à 24 ans constituent environ 42 % des nouveaux cas d'infection au VIH dans le monde. En Afrique subsaharienne, les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans sont 3 fois plus susceptibles d'être infectées que les garçons du même groupe d'âge.

- Dans 4 régions—Asie du Sud, Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie de l'Est et le Pacifique, et l'Europe centrale et de l'Est/Asie centrale—il y a plus de jeunes hommes VIH-positifs que de jeunes femmes.

  Référence : http://www.childinfo.org/hiv_aids.html

Les enfants et la guerre

Problème

- La CRDE oblige les États à prendre toutes les mesures possibles pour protéger et prendre soin des enfants affectés par les conflits armés, toutefois, des millions d'enfants vivant dans des zones de conflit ont été directement affectés par la guerre et tués, blessés ou forcés de vivre dans des camps.

- La CRDE oblige aussi les États à s'assurer que les enfants de moins de 15 ans ne font pas directement mêlés à des hostilités, mais, les États et les groupes armés continuent de recruter des enfants soldats.

- La Cour pénale internationale (CPI) a l'autorité de juger les personnes accusées de crimes sérieux d'intérêt international, et tous les crimes en vertu de l'autorité de la CPI affectent les enfants. Par conséquent, la CPI a l'autorité de condamner les personnes trouvées coupables d'avoir recruté et utilisé les enfants dans un conflit armé.

Faits

- Les mines antipersonnelles et des dispositifs pyrotechniques non explosés tuent et mutilent quotidiennement des enfants.

- Séparés de leur famille ou orphelins à la suite d'un conflit, certains enfants doivent prendre soin de leurs plus jeunes frères et sœurs ou d'autres parents.

- Beaucoup d'enfants affectés par la guerre n'ont pas accès à une nourriture décente, à de l'eau potable, à l'éducation, aux soins de santé ou à la sécurité.

- Certains enfants sont recrutés de force, mais d'autres s'enrôlent volontairement pour échapper à la pauvreté ou pour trouver la stabilité au milieu du chaos de la guerre et des déplacements.

- Au moins 300 000 enfants de moins de 18 ans sont actuellement engagés dans des combats dans plus de 24 pays et l'on estime que depuis 1990, plus de 2 millions sont morts en raison d'un conflit armé.

- En plus du dangereux travail de soldat, les garçons et les filles sont utilisés pour faire les commissions, la cuisine et pour d'autres travaux de soutien militaire. Les filles sont souvent exploitées sexuellement et le risque du VHI et autres maladies transmises sexuellement est élevé.

- Les enfants soldats sont régulièrement victimes d'abus physiques et psychiques pour les rendre plus dociles et qu'ils acceptent plus facilement de participer à des missions dangereuses ou d'utiliser des tactiques barbares. Le taux de mortalité est généralement élevé.

- Beaucoup d'enfants sont profondément traumatisés par les expériences qu'ils ont vécues et ils sont hantés par les images d'abus dont ils ont été témoins ou qu'ils ont été forcés de commettre.

  Références :
  http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/Child_Soldiers_Global_Report_Summary.pdf; http://www.unicef.org/protection/armedconflict.html

Les enfants et le manque d'accès à l'éducation

Problème

- La CRDE garantit aux enfants le droit à l'éducation.

- L'école offre un environnement sûr pour les enfants. C'est aussi un milieu de soutien, de supervision et de socialisation où les enfants apprennent comment prévenir certaines maladies comme le HIV/AIDS et le paludisme. Une bonne éducation de base peut aussi aider à protéger un enfant contre la pauvreté, le travail servile (domestique, agricole ou industriel), l'exploitation sexuelle commerciale, ou le recrutement dans un conflit armé. L'éducation donne aussi à une personne l'habileté de se prévaloir et de jouir de ses droits.

- Toutefois, plus de 130 millions d'enfants ne vont pas à l'école et 73 millions sont des filles. Les raisons pour lesquelles les filles ne vont pas à l'école sont complexes, mais dans les ordres de juridiction où l'éducation universelle est refusée, l'inaccessibilité à l'éducation publique peut être une raison majeure pour laquelle un enfant ne va pas à l'école.

Faits

- 67 millions d'enfants du niveau primaire ne vont pas à l'école.
- Parmi les adolescents de niveau secondaire qui ne vont pas à l'école, 52% sont des filles
- En Afrique subsaharienne, 43% des adolescents de niveau secondaire ne vont pas à l'école
- Éduquer une fille réduit drastiquement les chances que son enfant ne meurt avant l'âge de cinq ans et améliore ses capacités à subvenir à ses besoins.

  Référence : http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002135/213517e.pdf; http://www.childinfo.org/education.html

Exploitation sexuelle et trafic des enfants

Problème

- La CRDE oblige les États à protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle et les abus, y compris la prostitution et la pornographie. Toutefois, des millions d'enfants sont utilisés aux fins de prostitution, pornographie, trafic et autres formes d'exploitation sexuelle.
- L'exploitation sexuelle est exacerbée par l'extrême pauvreté et les bouleversements économiques et sociaux. Les enfants dans des situations de conflits armés, déplacés, migrants et réfugiés sont particulièrement vulnérables à toutes les formes d'exploitation sexuelle. En outre, les enfants abusés et exploités deviennent des adolescents et des adultes abusés et exploités ou deviennent eux-mêmes des abuseurs et des exploiteurs.

Faits

- Le trafic des enfants est un problème planétaire. Il est souvent caché et difficile à évaluer, mais on estime à 1,2 million le nombre d'enfants victimes de trafic humain chaque année.
- Plus de 20% des victimes de trafic, tant au niveau de trafic interne que de trafic international, sont des enfants.
- La prostitution infantile existe dans la plupart des pays. On estime que deux millions d'enfants à travers le monde sont exploités dans des réseaux de prostitution et de pornographie.
- Le VIH/SIDA a augmenté la demande pour des enfants prostitués encore plus jeunes, la croyance populaire voulant qu'ils présentent un risque d'infection beaucoup moins élevé.

  Référence : http://www.unicef.org/protection/files/Progress_for_Children-No.8_EN_081309(1).pdf

Abus et détention arbitraire des enfants par la police

Problème

- Beaucoup d'enfants se retrouvent dans le système judiciaire, notamment devant une cour pénale, pour des fautes mineures (souvent en raison de la pauvreté et de l'itinérance) ou à l'extérieur du droit pénal (comme pour les enfants réfugiés ou orphelins). La CRDE stipule que les enfants ont le droit :
    - d'être entendus pour des situations judiciaires qui les affectent;
    - d'être traités humainement (c.-à-d., être protégés contre la torture);
    - d'être détenus pour une raison (non arbitrairement);
    - que leurs meilleurs intérêts soient d'abord pris en considération avant que la justice juvénile ne prenne une décision à leur égard.

Faits

- Les enfants sont souvent victimes de négligence, d'abus et de violence dans l'administration de la justice juvénile. Plus d'un million d'enfants partout dans le monde sont privés de leur liberté par les personnes responsables d'appliquer la loi, et sans une législation nationale qui oblige les instances judiciaires à se conformer à la CRDE :
- La police peut ignorer les droits des enfants et les maltraiter et les détenir arbitrairement;
- Les enfants peuvent être détenus dans des conditions dégradantes, et partager une cellule parfois avec des adultes.
- Certains enfants se voient refusés leur droit à un procès impartial et reçoivent une sentence qui ne respecte pas le principal objectif de la justice juvénile – la réhabilitation de l'enfant dans la société.
- Référence : http://www.unicef.org/protection/files/Progress_for_Children-No.8_EN_081309(1).pdf

Discipline violente

Problème

- Bien que la CRDE donne aux enfants le droit d'être protégés contre les mauvais traitements de leurs parents ou autres intervenants, environ 86 % des enfants ont été victimes de méthodes violentes de discipline.
- La discipline violente peut se définir comme des gestes intentionnés posés dans le but de causer de la douleur physique à un enfant (y compris la gifle) ou de la détresse émotionnelle (comme crier ou injurier) afin de casser un certain comportement.

Faits

- Une proportion élevée des enfants âgés de 2-14 sont victimes de discipline violente (p. ex., 53% des enfants en Albanie et 94% des enfants au Yemen).
- L'agression psychologique est plus courante que la discipline physique dans la plupart des pays où les données sont disponibles.
- Une grande proportion d'enfants sont victimes de punitions physiques, même si leur mère/gardien estime que ce n'est pas nécessaire.

  Référence : http://www.childinfo.org/discipline.html

Technique du forum ouvert TFO

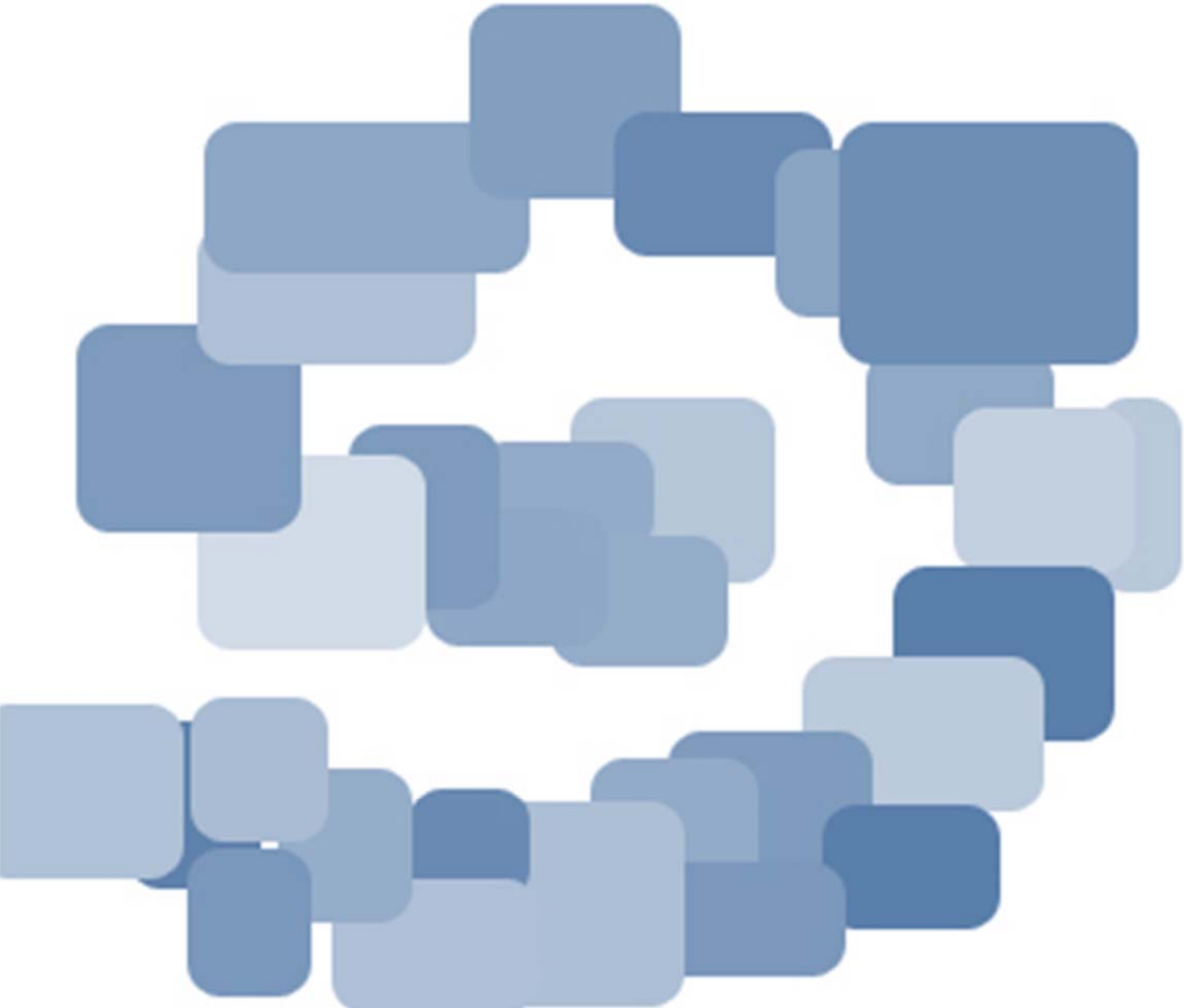


Table des matières

Au sujet de la séance TFO-5
Objectifs TFO-7
Aperçu de la technique du forum ouvert (TFO) TFO-9
Pourquoi utiliser la TFO? TFO-9
Quand utiliser la TFO? TFO-10
Pourquoi la TFO est-elle une réussite? TFO-10
Animatrices et animateurs TFO-11

Au sujet de la séance

3 h

Dans cette séance, les participantes et participants prennent part à des activités de réseautage et de partenariat essentielles à l'avancement de la cause des droits humains. La séance est organisée sous la forme d'ateliers fondés sur la technique du « forum ouvert » et dirigés par les participantes et participants. Ainsi, elle permet d'échanger sur des questions pertinentes et d'amorcer des activités de réseautage avec des personnes ayant les mêmes intérêts. Les participants auront aussi l'occasion de discuter plus en détail des sujets soulevés dans les Courants précédents. Encore une fois, offres et besoins individuels entreront en jeu à mesure que les membres du groupe partageront leurs idées et leurs expériences.

Veuillez lire « Animer un forum ouvert » dans le Recueil de documents.

Objectifs

À la fin de la séance, les participantes et participants devraient pouvoir :

- Expliquer le concept de la technique du forum ouvert en tant qu'instrument permettant de traiter des problèmes complexes;
- Déterminer la façon dont la technique du forum ouvert peut être utilisée dans leurs propres contextes.

Aperçu de la technique du forum ouvert (TFO)

La technique du forum ouvert est une stratégie efficace pour organiser et gérer des réunions rassemblant de 5 à 1 000 participantes et participants pour traiter de problèmes très complexes.

Une des forces de l'approche du forum ouvert est sa capacité à unifier des groupes vraiment disparates sur le plan de l'éducation, de l'origine ethnique, des politiques, de la culture et des conditions économiques et sociales. Par exemple, une réunion commanditée par la *Together Foundation* a rassemblé 178 personnes venant de 28 pays et parlant 17 langues pour promouvoir l'unité mondiale. Des présidents de pays y côtoyaient des citoyens ordinaires et, en une heure, ils ont créé 82 ateliers qu'ils ont gérés eux-mêmes pendant les 5 jours de la conférence. Il n'y avait pas de traduction simultanée, il y avait un seul animateur, et la préparation de la conférence avait été limitée à la clarification de détails d'ordre logistique.

Pourquoi utiliser la TFO?

Bien que le forum ouvert soit connu pour son manque apparent d'organisation et les surprises qu'il réserve, il est au contraire très structuré. Cependant, cette qualité passe inaperçue, tellement la structure du forum est bien adaptée aux personnes et au travail qui se déroule.

Les forums ouverts sont:

- Faciles à organiser et demandent donc de brefs délais d'exécution;
- Efficaces pour de petits et grands groupes (20-500);
- Interactifs;
- Favorables à l'émergence naturelle d'un leadership;
- Efficaces pour les organisations, les coalitions et les associations de création ancienne ou récente;
- Animés par seulement une ou deux personnes, quelle que soit la taille du groupe;
- Moins coûteux et moins compliqués que d'autres formules pour groupes importants.

Quand utiliser la TFO?

Le forum ouvert fonctionne mieux quand le travail à faire est complexe, que les gens et les idées sont multiples, que le désir de solution (et le risque de conflit) est fort et que le temps pour tout accomplir est limité. On l'a qualifié de passion restreinte par la responsabilité, d'énergie d'une bonne pause-café, d'auto-organisation intentionnelle, d'esprit à l'œuvre, de chaos et de créativité.

Cette technique est utilisée pour toutes sortes de problèmes, y compris :

- Établir des directions stratégiques;
- Imaginer l'avenir;
- Reconnaître les problèmes à surmonter et les occasions pour que l'avenir souhaité devienne réalité;
- Créer une morale;
- Transformer l'organisation pour qu'elle soit hautement performante et très orientée vers l'apprentissage.

Utiliser cette technique permettra :

- De soulever tous les problèmes qui sont les PLUS importants pour les participantes et participants;
- Que tous les problèmes soulevés soient traités par les membres du groupe, voire par les plus qualifiés d'entre eux et, conséquemment, le plus à même de trouver des solutions.

Pourquoi la TFO est-elle une réussite?

Le succès de la TFO peut être attribué aux quatre principes et à la loi qui régissent les comportements dans un forum ouvert.

Les principes sont les suivants :

1. **Les personnes présentes sont les bonnes** : ce principe rappelle aux membres de petits groupes que le nombre et la fonction importent peu, mais la volonté d'agir, oui. Par sa simple participation, on fait preuve de cette volonté.
2. **Ce qui arrive devait arriver** : ce principe force les gens à se concentrer sur le moment présent et élimine toute discussion sur ce qui aurait pu ou dû arriver. « Ce qui est » est la seule chose qui existe à ce moment précis.

3. **Quel que soit le moment, c'est le bon moment** : ce principe alerte les participantes et participants sur le fait que la performance authentique et la brillante créativité se soucient rarement, voire jamais, de l'heure. Elles se produisent (ou non) au moment opportun.
4. **Quand c'est fini, c'est fini**. Par conséquent, ne perdez pas de temps. Faites ce que vous avez à faire. Quand c'est fini, passez à autre chose de plus utile.

Il n'y a qu'une seule loi : la **Loi de la mobilité**. Elle énonce simplement que, si vous vous trouvez dans une situation dans laquelle vous n'apprenez rien ni n'apportez aucune contribution, vous devriez vous joindre à un autre groupe qui vous attire davantage. Quoi qu'il se passe, réagissez. Ne restez pas là à vous morfondre.

L'une des conséquences les plus importantes de la Loi de la mobilité est d'identifier clairement qui est responsable de la qualité de l'apprentissage des membres du groupe. Si une situation n'est pas favorable à l'apprentissage, la participante ou le participant doit la rendre favorable. Ce n'est pas la peine de blâmer le comité d'organisation, puisqu'il n'y en a pas. La responsabilité repose sur l'individu.

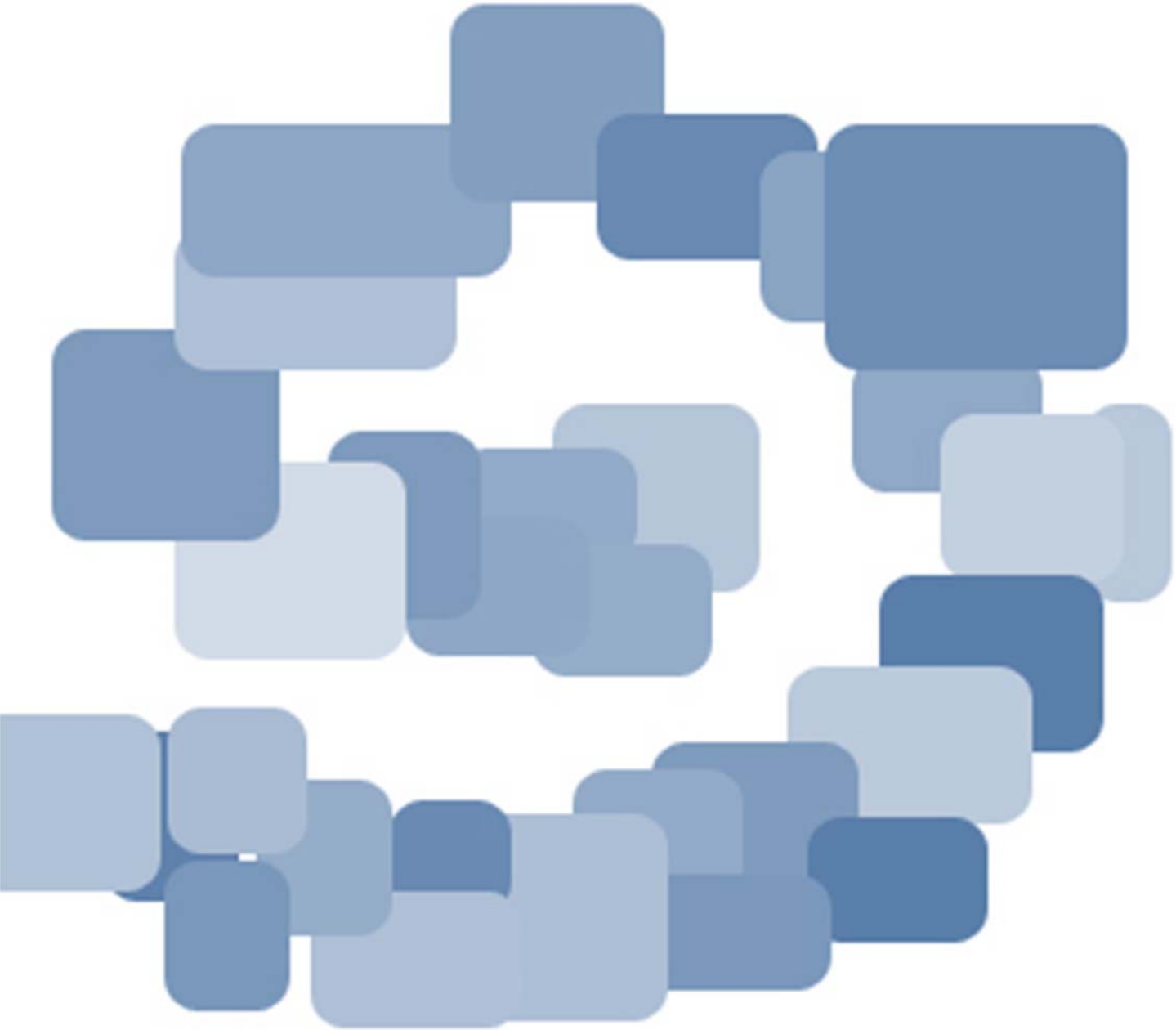
Animatrices et animateurs

Le rôle des animatrices ou animateurs est de « créer un espace » et de « conserver la sécurité de celui-ci ».

Références : Dalar International Consultancy. Dalar Open Space Technology Meetings. Accessible en ligne (en anglais) : http://dalarinternational.com/mtg_open_space.html.

Open Space Institute. Forum ouvert mondial. Accessible en ligne :
http://www.openspaceworld.org/french/index.html et
http://www.openspaceworld.org/french/intro.html.

Lexique



Ce lexique explique les termes employés dans le manuel de formation. Tirées de diverses sources, ces définitions sont souvent reprises telles quelles, mais nous en avons adaptées certaines pour les besoins de notre programme.

A

ACTIVITÉ

Exercices d'apprentissage conçus pour permettre l'acquisition d'un contenu, afin d'atteindre les objectifs du programme. Les animatrices/animateurs ont entre autres pour rôle de concevoir et préparer des activités et de rester à la disposition des apprenants durant la réalisation de ces activités.

AIDES VISUELLES

Tableaux noirs, transparents, affiches, objets, tableaux à feuilles, photographies, diapositives et vidéos ou films dont on se sert durant la formation. En général, l'information figurant sur les transparents ou les tableaux doit être concise et présentée à grands traits ou sous forme d'énumérations. Si on a besoin d'un texte plus élaboré, il est préférable de faire circuler des feuillets photocopiés.

ANALYSE DES BESOINS

Première étape du cycle d'apprentissage qui se fait au moyen d'entrevues et/ou de questionnaires.

ANIMATEUR/ANIMATRICE

Formateur ou formatrice qui enseigne de manière à permettre aux participantes et participants de prendre en charge leur propre apprentissage.

APPRENTISSAGE

Connaissances structurées, selon les préceptes de l'éducation populaire; l'apprenant intériorise les habiletés, connaissances et attitudes au point de se les approprier complètement.

APPRENTISSAGE PAR LE FAIRE

Voir “apprentissage par l'expérience”.

APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE

Méthode qui permet d'apprendre à partir de situations vécues ; synonyme d'apprentissage par la découverte.

ATELIER

Exercice de formation où les participantes et participants travaillent ensemble sur un sujet donné et, au cours du processus, en arrivent à créer un "produit" comme par exemple un plan d'action. L'atelier vise donc deux objectifs : un apprentissage et l'élaboration d'un produit.

ATTITUDE

Manière d'agir inspirée par certaines valeurs, comme le respect, l'ouverture aux autres cultures et la fidélité à des normes rigoureuses. Fait partie de la triade HCA (habiletés, connaissances, attitudes). L'acquisition de nouvelles attitudes se manifeste par des actes et des comportements nouveaux.

ATELIER

Exercice de formation où les participantes et participants travaillent ensemble sur un sujet donné et, au cours du processus, en arrivent à créer un "produit" comme par exemple un plan d'action. L'atelier vise donc deux objectifs : un apprentissage et l'élaboration d'un produit.

ATTITUDE

Manière d'agir inspirée par certaines valeurs, comme le respect, l'ouverture aux autres cultures et la fidélité à des normes rigoureuses. Fait partie de la triade HCA (habiletés, connaissances, attitudes). L'acquisition de nouvelles attitudes se manifeste par des actes et des comportements nouveaux.

B

BRIEFING OU BREFFAGE

Réunion d'information où l'on expose brièvement un sujet précis. Il s'agit de familiariser les participantes et participants avec certaines notions de base en rapport avec un sujet donné.

BUT

Les changements et acquis que les organismes ou les personnes s'attendent à voir résulter d'un programme d'éducation et de formation.

C

CONNAISSANCES

Elles font partie de la triade HCA (habiletés, connaissances et attitudes) et constituent le contenu enseigné dans un cours ; ensemble de matériel cognitif qui peut être présenté de manières très diverses.

CONTENU

Concepts, notions ou idées que l'on enseigne et que l'on apprend. Il peut s'agir des connaissances, d'habiletés ou d'attitudes à acquérir au cours de la formation.

COURS DE FORMATION

Exercice de formation destiné à permettre aux “formatrices/formateurs” de transmettre des connaissances et des habiletés et d'influencer les attitudes des “apprenantes/apprenants” ou “participantes/participants”. Il peut s'agit d'un cours interactif ou d'un cours de type “magistral” sur le modèle professeur/étudiant, ou encore d'une combinaison des deux. Quel que soit le modèle, les cours de formation sont des méthodes d'apprentissage intensif.

D

DÉBAT

Technique de discussion où les participants émettent et défendent des points de vue contradictoires. Nécessite qu'une personne agisse à titre de modérateur.

DEBRIEFING OU DÉBREFFAGE

Appelée aussi “retour sur l'activité”, la séance de débriefing est l'étape finale d'une activité. L'animateur ou l'animatrice aide les participantes et participants à revenir sur l'activité et à interpréter les choses qu'ils ont apprises lors de l'exercice du jeu de rôles ou autre.

DÉMONSTRATION

Explication d'une méthode à suivre pour faire quelque chose. Utile pour enseigner une habileté ou une technique précise, ou dans un modèle d'approche point par point.

DIALOGUE

Entretien entre deux personnes qui échangent des informations ou qui discutent.

DINAMICA

Technique ou type d'activité à laquelle se réfèrent certains formatrices ou formateurs en éducation populaire latino-américains ; on parlera ailleurs d'exercice pour “briser la glace” ou de “réchauffement”. La dinamica est utilisée pour fouetter l'énergie du groupe et placer les participantes et participants dans un état d'esprit plus créatif ; elle sert aussi à faire tomber les barrières entre les membres du groupe et à les préparer à travailler ensemble. Les dinamicas sont généralement employées pour introduire ou amorcer d'autres activités.

DISCUSSION DE GROUPE

Échange réciproque d'idées et d'opinions entre membres de petits groupes (de 8 à 20 personnes) sur un problème ou une question d'intérêt commun. On emploie les discussions de groupe pour permettre aux gens de mieux comprendre une problématique.

DISCUSSION EN PETIT GROUPE

Activité qui permet aux apprenantes et apprenants de partager leurs expériences et leurs idées ou de résoudre un problème. Cette technique de formation développe les habiletés en résolution de problème, aide les participantes et participants à apprendre les uns des autres, à développer leur sens des responsabilités et à se prendre en charge au cours du processus d'apprentissage, à apprendre à travailler en équipe et à clarifier quelles sont leurs propres valeurs. Idéalement, le petit groupe compte quatre personnes.

DISCUSSION/PRÉSENTATIONS AVEC UN ÉCHANTILLON D'EXPERTS

Appelées aussi tables-rondes, elles doivent réunir plusieurs personnes-ressources qui offrent différentes perspectives sur un sujet donné. L'idée est de générer une discussion animée. Pour cette raison, il faut nécessairement un modérateur chevronné et dynamique, qui connaît bien le sujet, sait se faire l'"avocat du diable" et se servir de situations hypothétiques. Le modérateur doit être volontairement provocateur, stimuler le débat entre les différents experts et avec le public, et savoir orienter et diriger la discussion.

On organise des tables-rondes d'experts pour transmettre de l'information ou pour permettre aux gens de mieux comprendre un sujet donné.

Jouer le rôle de l'"avocat du diable" consiste, pour l'animateur ou l'animatrice, à provoquer ou à prendre le contre-pied de thèses généralement acceptées, de manière à amener les participants et participantes à approfondir leur réflexion ou à trouver des idées plus originales, et/ou à les aider à réexaminer des choses que l'on tenait pour acquises lors d'un processus de résolution de problème.

E

ÉDUCATION POPULAIRE

Démarche d'apprentissage qui part du principe que les êtres humains sont les sujets de leur propre vie, qu'ils méritent le respect, et que le dialogue est un moyen d'apprentissage efficace.

ÉTUDE DE CAS

Technique conçue pour apprendre à un groupe à résoudre des problèmes et à prendre des décisions. Une étude de cas est la description par écrit d'une situation hypothétique que l'on va s'employer à

analyser et à discuter. Les études de cas doivent se baser sur des scénarios crédibles et réalistes qui ne sont pas trop compliqués et qui abordent deux ou trois grandes questions. Elles sont utiles lorsqu'on veut analyser un problème d'intérêt commun dans une situation typique. Elles permettent aussi de développer des habiletés à la résolution de problèmes et de favoriser les discussions en groupe et l'aptitude à résoudre des problèmes collectivement.

On peut présenter aux participantes et participants tout le scénario de l'étude de cas au complet, ou les "alimenter" au fur et à mesure, comme s'ils étaient en présence d'une situation qui évolue et à laquelle ils et elles doivent réagir.

ÉVALUATION

L'évaluation consiste à jauger les résultats de la formation. C'est un moyen de mesurer ce qui a été accompli durant une session de formation et de voir en quoi on peut améliorer le modèle pédagogique, souvent au moyen d'instruments et de rapports d'évaluation.

EXERCICE DE RÉCHAUFFEMENT

Activité prévue pour fouetter l'ardeur du groupe après une longue période d'inactivité, ou lorsque les gens sont fatigués ou tout simplement lorsqu'ils s'ennuient.

EXERCICE DESTINÉ À BRISER LA GLACE

Activité de formation structurée et sans contenu destinée à mettre les participantes et participants à l'aise, à leur permettre de faire connaissance et à les stimuler.

F

FEED-BACK

Commentaires que l'on donne aux autres ou que l'on reçoit d'eux et qui portent sur le comportement de chacun, son attitude et ses rapports avec les autres durant le stage de formation.

FORMATION CENTRÉE SUR L'APPRENANT

Type de formation où l'on donne aux participantes et participants la possibilité de prendre en charge leur propre apprentissage.

FORMATRICE/FORMATEUR

Terme générique pour désigner toute personne qui participe au processus de formation (enseignement).

FORUM

Période de questions et/ou de discussion libre et ouverte qui suit immédiatement une présentation.

G

GROUPE/PUBLIC CIBLE

Catégorie de personnes à qui s'adresse un cours ou un programme de formation.

H

HABILETÉS

Compétences ou comportements que les apprenantes et apprenants vont acquérir; avec les connaissances et les attitudes, elles font partie du contenu d'une session de formation-apprentissage. L'acquisition d'habiletés a une importante dimension psychomotrice, mais elle n'est cependant pas purement physique.

I

IMPACT

Effet que peut avoir, avec le temps, une expérience à caractère éducatif sur une organisation ou une personne.

J

JEU

Activité d'apprentissage par l'expérience qui se caractérise par un objectif d'apprentissage, une compétition, un système de règles, un comptage des points ou des résultats, des gagnants et des perdants. On emploie les jeux pour développer les habiletés ou introduire un changement de comportement et/ou d'attitude.

JEU DE RÔLES

Activité au cours de laquelle deux personnes ou plus interprètent un rôle dans un scénario qui traite d'un thème abordé au cours de la formation. On utilise les jeux de rôles pour aider les gens à modifier leurs attitudes, à leur faire voir les conséquences de leurs actes sur les autres, à leur permettre de voir comment les autres peuvent se sentir/se comporter dans une situation donnée. Le

jeu de rôles permet aux participantes et participants d'explorer sans crainte des questions qu'ils et elles trouveraient gênant d'aborder dans la “vraie” vie.

JOURNAL

Tenir un journal consiste à consigner par écrit ses sentiments, ses attitudes et ses valeurs au cours d'une expérience donnée. Cet instrument permet de prendre conscience de ses propres motivations et de son comportement.

M

MANUEL DE FORMATION

Document préparé à l'intention de la formatrice ou du formateur et des apprenantes et apprenants où figurent les notions à acquérir et les activités à réaliser durant le cours. On peut y trouver des notes de lecture, des fiches de travail, des dessins ou des graphiques ou tout autre type d'information susceptible de faciliter le processus d'apprentissage.

O

OBJECTIF

Fixer les objectifs d'une session de formation, c'est définir exactement ce que les apprenantes et apprenants auront acquis et réalisé à la fin de la session. Les objectifs sont spécifiques et immédiats, contrairement aux buts, qui sont plus généraux et à plus long terme. Les objectifs sont habituellement définis comme des objectifs comportementaux parce qu'ils peuvent être démontrés et qu'ils influent sur le comportement de l'apprenant. On utilise des verbes d'action pour les désigner. Exemple : à l'issue de la session de formation, les participantes et participants auront élaboré du matériel pédagogique.

P

PÉRIODE DE QUESTIONS

Elle fournit à toutes les personnes présentes l'occasion de poser directement des questions, en particulier lors d’une présentation.

PERSONNES-RESSOURCES

Personnes formées ou spécialisées dans le domaine que l'on est en train de discuter ou d'analyser (juges, juristes, membres de commissions des droits humains, membres influents de la collectivité).

On a recourt aux personnes-ressources pour donner aux participantes et participants l'occasion de découvrir un point de vue réaliste et pertinent. Avant la présentation, il faut expliquer aux personnes-ressources ce qu'elles ont à faire, et indiquer aux personnes participantes à quoi elles doivent prêter attention et sur quels points diriger leurs questions.

PLAN DE FORMATION

Il s'agit du plan d'apprentissage. Quand on planifie un cours ou un stage de formation, il faut tenir compte de la situation qui nécessite une intervention éducative (pourquoi une formation?), des personnes vont y participer (qui?), de l'endroit où elle se donnera (où?), du contenu à offrir (quoi?), des objectifs de la formation (à quoi sert-elle?), et, enfin, des exercices et du matériel d'apprentissage (comment?).

PRÉSENTATION

Activité au cours de laquelle une personne-ressource spécialisée transmet de l'information, des théories ou des principes. Elle peut prendre la forme d'une conférence classique ou d'un cours magistral, mais peut aussi prévoir une participation des personnes qui y assistent par des questions ou une discussion. Il s'agit de la technique d'apprentissage où le formateur ou la formatrice a le plus de contenu à fournir.

R

RÉFLEXION

Il s'agit d'aider les participantes et participants à peser et analyser de nouvelles données et à développer leurs idées sur tel ou tel sujet.

REMUE-MÉNINGES (SÉANCE DE)

Technique de base très populaire pour résoudre un problème en groupe. On l'emploie pour faire émerger des idées et trouver des solutions à des problèmes tant théoriques que pratiques. Il faut qu'il y ait un problème à analyser et des solutions à trouver. La formule du remue-méninges exige et favorise un degré de participation élevé, et stimule au maximum la créativité.

S

SÉMINAIRE

Échange structuré d'opinions, d'idées et de connaissances sur un sujet donné ou un ensemble de questions connexes. Le séminaire permet de réunir des personnes d'horizons divers, en général de même niveau d'expertise (ou de niveau relativement similaire), chacune devant apporter sa contribution à l'étude du sujet examiné à partir de sa propre position — perspective professionnelle ou idéologique, discipline universitaire ou fonctions gouvernementales.

SIMULATION

Consiste à imiter, à représenter une situation qui peut réellement exister. Cet exercice enseigne aux apprenantes et apprenants à prendre des décisions dans des situations “réelles” sans avoir à s'inquiéter des conséquences éventuelles de leurs choix. Il permet aussi d'appliquer des connaissances, de développer des habiletés et d'examiner des attitudes dans le cadre d'une situation de la vie courante.

SKETCH

Également appelé “saynète”, c'est une petite pièce de courte durée que l'on répète et que l'on présente au groupe. Dans un sketch, les participantes et participants suivent à la lettre les instructions de la formatrice ou du formateur.

SOUS-GROUPE DE TRAVAIL

Petit groupe de discussion à qui l'on assigne une tâche précise. Exemple : on demande à quatre, cinq ou six personnes de discuter pendant cinq minutes d'une question ou d'un problème amené par la personne-ressource, puis de faire part des résultats de leur discussion aux autres participantes et participants.

SYNTHÈSE

Elle consiste à inviter les apprenantes et apprenants à récapituler et résumer tout ce qu'ils viennent d'apprendre. En éducation populaire, on préconise une synthèse à la fin de chaque journée et à la fin du programme de formation.

T

TABLE-RONDE DE CONSULTATION (FOCUS GROUP)

Groupe de personnes que l'on a réuni pour exprimer leur opinion, leur façon de voir et d'agir ou leurs réactions face à un programme, une activité ou un produit donné.

TRANSFERT DES ACQUIS

Transfert dans une situation de travail des connaissances et habiletés acquises durant une session de formation.

V

VISITE SUR LE TERRAIN

Aller voir une situation ou en faire l'expérience sur place, à des fins d'observation ou d'étude. Le fait de visiter en groupe des organismes ou des endroits en rapport avec la formation peut ouvrir d'intéressantes perspectives. On doit expliquer à l'avance le but de la visite et inviter les participantes et participants à se montrer très attentifs et à noter leurs observations pour une discussion ultérieure.

Références

Centre for Development and Population Activities (CEDPA). (1995). Training Trainers for Development: Conducting a Workshop on Participatory Training Techniques. Washington, D. C.: CEDPA.

Eitington, J. E. (1996). The Winning Trainer: Winning Ways to Involve People in Learning (3rd ed.). Houston: Gulf Publishing.

Geis, G. L., & Smith, M.E. (1992). The Function of Evaluation. In Stolovitch, H. & Keeps, E. (Eds.), Handbook of Human Performance Technology: Improving Individual and Organizational Performance Worldwide (pp. 130-150). San Francisco: Jossey Bass.

Hutchings, P. (1993). Using Cases to Improve College Teaching: A Guide to More Reflective Practice. Washington, DC: American Association for Higher Education.

Lewis, S., & Davies, A. (1988). Gender Equity in Mathematics and Science. Canberra, Australia: Curriculum Development Center.

Marshall, D. (1991). Educating for Change. Institute for Education and Action.

Newby, T.J., Stepich, D. A., Lehman, J.D., & Russell, J.D. (1996). Instructional Technology for Teaching and Learning: Designing Instruction, Integrating Computers, and Using Media. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Sanders, J. R. (1994). The Program Evaluation Standards: How to Assess Evaluations of Educational Programs. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.

Tibbitts, F. (1997). Evaluation in the Human Rights Education Field: Getting Started. The Hague: Netherlands Helsinki Committee.

United Nations. (2000). Professional Training Series no. 6: Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology. New York: United Nations.

Vella, J., Berardinelli, P., & Burrow, J. (1997). How Do They Know They Know? Evaluating Adult Learning. San Francisco: Jossey Bass.