

Courant 4

Trouver un terrain
d'entente



Au sujet du Courant 4



Durée :
2 journées

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 vouloir parler au nom de tout le monde. En faisant cela, nous enfreignons les droits de ces mêmes personnes que nous cherchons à défendre. Si nous ne comprenons pas 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 :

- examiner 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;
- explorer le concept de l'universalité des droits humains;
- expliquer les liens et les différences entre les champs de l'éducation aux droits humains et de la transformation de conflits.

Technique d'éducation participative



- L'art du tableau à feuilles mobiles II



Animatrice/Animateur (activité 1, suite)

Marche à suivre

Étape A (Réseau personnel d'affinités, 10 min)

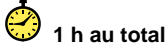
1. Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.
2. Demandez-leur de décrire leur réseau personnel d'affinités. Rappelez-leur qu'ils peuvent ajouter autant de cercles qu'ils le désirent.
3. Décrivez un modèle de réseau pour vous-même sur le tableau à feuilles mobiles à titre d'exemple.

Étape B (Réseau d'affinités de quatre personnes, 20 min)

1. Formez des groupes 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 que, lorsque les quatre membres d'un groupe partagent un même cercle, ils doivent inscrire leur nom dans le cercle équivalent de leur partenaire. Ils doivent regarder s'ils donnent la même signification à la catégorie qu'ils partagent (p. ex., est-ce que la catégorie « juriste » ou « musulman » signifie la même chose pour tout le monde?). Donnez-leur un peu de temps pour en discuter. Les participantes et participants ajusteront leurs catégories pour les faire coïncider avec celles des autres (p. ex., une femme qui se dit « féministe » pourra accepter de voir la catégorie « militante » entrer dans sa définition).



Activité 1 Construire des réseaux d'affinités



10 min

Cette activité comprend trois étapes.

À l'**étape A**, vous déterminerez individuellement à quels groupes vous vous identifiez personnellement.

Puis, à l'**étape B**, vous comparerez vos résultats dans une équipe de quatre personnes.

Vous répétez cet exercice à l'**étape C** avec l'ensemble du groupe.

Étape A

Réseau personnel d'affinités

Vous construirez votre propre réseau d'affinités en utilisant le diagramme suivant.

Inscrivez d'abord votre nom dans le cercle central.

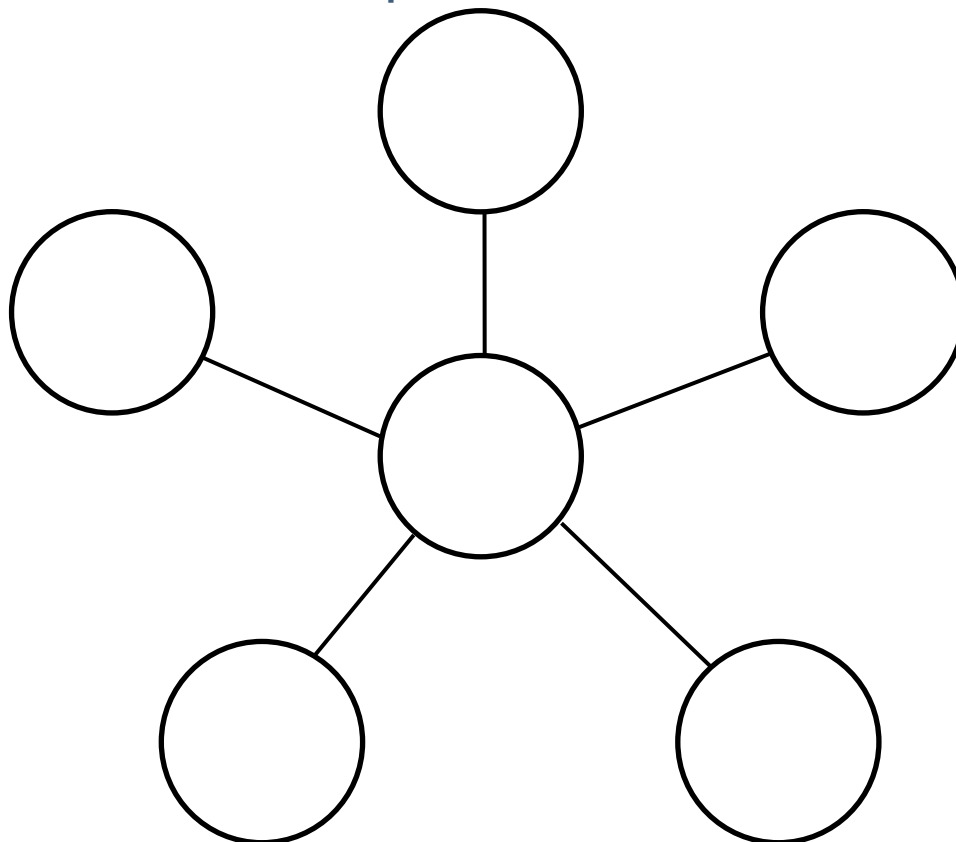
Ensuite, indiquez dans les petits cercles le nom de cinq groupes auxquels vous vous identifiez personnellement. Consultez la liste qui accompagne le diagramme pour vous aider. Vous pouvez ajouter d'autres cercles si vous le désirez.



Activité 1 (suite)

p. 10

Réseau personnel d'affinités



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 |
| croissance/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.

Activité 1 (suite)

p. 11
20 min

Étape B Travail de groupe

Groupe de quatre réseaux d'affinités

Décrivez un à un votre réseau d'affinités aux membres de votre groupe. Vous devez répondre aux questions suivantes :

- Y a-t-il eu une époque où vous éprouviez de la fierté à appartenir à un des groupes encerclés?
- Y a-t-il eu des moments où vous vous sentiez marginalisé ou encore victime de discrimination parce que vous apparteniez à certains cercles?
- Avez-vous ressenti de la fierté, tout en vous sachant l'objet de discrimination du fait de votre appartenance à ces groupes?
- Y a-t-il une chose que vous souhaitez ne jamais entendre de la part des autres au sujet de l'un de vos groupes d'appartenance?
- Selon vous, y a-t-il des facteurs intrinsèques à vous-même ou à la société dont vous faites partie qui pourraient vous amener à exercer de la discrimination envers les autres? Dans quelle mesure maîtrisez-vous ces facteurs? Jusqu'à quel point sont-ils enracinés dans la société?
- Quels changements doivent survenir en vous-même ou dans la société pour mettre fin aux comportements discriminatoires, par exemple, à l'égard des personnes atteintes du VIH/sida?
- Partagez-vous un cercle similaire avec des membres de votre groupe? Si oui, inscrivez votre nom dans le cercle correspondant sur le diagramme des membres.

Veillez à ce que vous donniez la même signification à la catégorie que vous avez en commun.

Vous pouvez aussi changer le nom d'un groupe que vous avez en commun, de manière à lui donner le même nom.

En partageant avec d'autres les sentiments que vous éprouvez à l'égard d'un ou de plusieurs groupes auxquels vous n'avez pas l'impression d'appartenir, vous comprendrez peut-être mieux ce qu'ils vous inspirent.



Activité 1 (suite)

p. 12
30 min

Étape C

Réseau d'affinités du grand groupe

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 du grand groupe.

Vous répondrez aux questions suivantes :

- Quelles sont les catégories les plus partagées dans votre équipe de quatre?
- Y a-t-il des membres des autres équipes qui appartiennent également à ces catégories majeures?
- Y a-t-il des catégories avec seulement deux noms?
- Aimerez-vous mentionner une catégorie à laquelle vous seul appartenez?



Activité 2 Déconstruire le réseau



p. 13



45 min

Discussion en groupe

1. Examinez le réseau que votre groupe a construit (5 min).
2. Réfléchissez sur l'expérience que vous venez de vivre lors de cette activité, en abordant quelques-unes des questions suivantes :
 - Êtes-vous surpris des résultats de cette activité? Comment vous sentez-vous de vous retrouver dans un « groupe commun » ou dans un « groupe unique »?
 - L'appartenance sexuelle représentait-elle un des cercles d'affinité des participantes et participants? Pourquoi?
 - Est-ce que certains ont indiqué qu'ils appartenaient à des groupes dominants dans la société? Pourquoi?
 - Pouvez-vous tirer des conclusions sur ce groupe après cette activité?
 - Si la majorité appartenait aux mêmes groupes, en quoi cela avantagerait-il ou désavantagerait-il le programme? Au contraire, s'il n'y avait que deux ou trois noms dans chaque groupe?
 - Travaillez-vous dans un contexte caractérisé par une grande homogénéité ou plutôt par une grande diversité entre les gens? En quoi cela influence-t-il votre travail?
 - Parmi vous, y a-t-il des gens qui ont eu la même expérience de situations caractérisées par une grande diversité? Avantages? Désavantages?
 - Est-ce que quelqu'un peut donner, à partir de son expérience personnelle, des exemples de situations où les différences n'étaient pas reconnues, ce qui a empêché des personnes pourtant pleines de bonne volonté de travailler ensemble?



Technique d'éducation participative



L'art du tableau à feuilles mobiles II

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 des participants. 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 d'information'. 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 capitales 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 placement :

- 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 référer.

Référence : Renner, P. *The Art of Teaching Adults*, Vancouver, Training Associates, 1999.



Animatrice/Animateur (activité 1, suite)

Étape C (45 min)

1. Passez les instructions en revue avec tout le groupe et demandez à chaque équipe de 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. Il s'agit encore ici d'en arriver à un consensus.

Étape D (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 le tableau à feuilles mobiles tous les concepts relatifs aux valeurs comme la justice, l'honnêteté et l'égalité, mentionnés dans la discussion. Référez-les au cadre « Transformation des conflits : qu'est-ce que la prise de décision par consensus? » à la p. 4-28 (Man. part., p. 4-23).
- **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.
- **La troisième question** amène les participantes et participants à étudier la relation entre les jugements de valeur portés dans cette activité et les questions de l'universalité et du relativisme culturel.

Activité 1 L'histoire de la rivière fatale



p. 16



2 h 30 au total

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 répéterez l'exercice avec un partenaire.

À l'**étape C**, vous vous joindrez à une autre équipe et répéterez l'exercice.

Enfin, à l'**étape D**, vous aborderez ces questions en groupe.

Activité 1 (suite)

p. 17
15 min

Étape A Travail individuel

Votre évaluation personnelle des personnages

Lisez « L’histoire de la rivière fatale » (voir p. 4-25, Man. part., p. 4-20). 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 ».

p. 18
30 min

Étape B Travail en équipe de deux

Groupe de deux pour l’évaluation des personnages

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 ».

p. 18
45 min

Étape C Travail avec une autre équipe de deux

Groupe de quatre pour l’évaluation des personnages

Associez-vous à une autre équipe de deux pour former un groupe 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.



Activité 1 (suite)

p. 19
1 h

Étape D Discussion avec l'ensemble du groupe

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? Référez-les au cadre « Transformation des conflits : qu'est-ce que la prise de décision par consensus? » à la p. 4-28 (Man. part., p. 4-23).
 - Sur quelles principales valeurs communes s'est édifié le consensus?
 - Quelles sont les principales divergences d'opinions qui ont empêché l'atteinte d'un consensus?
2. Les questions suivantes portent 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 suivant qu'ils s'appliquent aux femmes ou aux hommes?
3. 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 et du relativisme culturel.
 - 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?

**Évaluation des personnages de l'histoire de la rivière fatale**

SECTION 1 – Évaluation personnelle		
Dans cette histoire, qui est à votre avis :	Nom du personnage	Raisons
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	Raisons
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.	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
Êtes-vous d'accord sur le personnage le moins estimable? Si oui, inscrivez son nom et indiquez les raisons de votre choix.	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
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.	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
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.	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		



La transformation de conflit : qu'est-ce que la prise de décision par consensus?

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 :

- 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'origine diverse.
- 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.
- 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.
- Les discussions qui ont lieu au cours du processus permettent à tous d'apprendre des autres, de mieux se comprendre et, ce qui est encore plus important, de changer radicalement de motivation. Les participantes et participants abandonnent leurs idées préconçues et acceptent que le nouvel objectif est d'atteindre un consensus. Ils n'abandonnent pas leurs principes, mais se découvrent un but et des objectifs communs.
- Toutes les décisions sont prises par consensus, c'est-à-dire à l'unanimité.
- 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

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*, 5^e édition, Summerland, Colombie-Britannique, The Green Group, 1995.

Animatrice/Animateur

Récapitulation de la journée précédente (30 min)

Instructions pour l'activité 2

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 (10 min)

Passez les instructions en revue avec les participantes et participants.

Étape B (20 min)

Animez une discussion en vous guidant à partir des questions. Inscrivez les idées clés sur un tableau à feuilles mobiles pour qu'elles puissent servir de référence.



Activité 2 Préparation de la présentation — Explorer l'universalité des droits humains



p. 24



30 min au total

Le débat sur l'universalité des droits humains est surtout centré sur la relation entre les droits humains et la culture. Comme Richard Falk¹ 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'im², 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 normes en 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 ».

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.

¹ Falk, R. dans Ravindran, D. J. *Human Rights Praxis: A Resource Book for Study, Action and Reflection*, Forum asiatique pour les droits de l'homme et de développement, Bangkok, Thaïlande, 1998.

² 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, p. 1-21. Disponible en ligne : <http://people.law.emory.edu/~abduh46/pdfiles/area.pdf>.

Activité 2 (suite)

p. 25

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.

10 min

Étape A Travail individuel

Prenez quelques minutes et inscrivez votre compréhension personnelle des concepts suivants :

1. Culture

2. Diversité

3. Universalité



Activité 3 **Présentation en séance plénière — Explorer l'universalité des droits humains**



p. 27



1 h 30 au total

Cette présentation explorera l'universalité des droits humains en examinant les questions suivantes :

- 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 sur ce thème.

Deux personnes-ressources donneront cette présentation.

L'une offrira un bref survol des idées générales entourant la notion d'universalité des droits et examinera les questions suivantes :

- Est-ce que l'universalité signifie que tous les êtres humains ont les mêmes droits exactement de la même manière ou y a-t-il place à des variations? Quelles sont-elles? Sur quels fondements?
- Les « lieux d'expression » entrent-ils en contradiction avec l'universalité de ces droits? Ces expressions sont-elles des moyens légitimes « d'adapter » des définitions générales des droits humains universels dans des contextes locaux et divers afin d'assurer leurs réalisations pratiques?
- Comment peut-on déterminer des normes universelles des droits humains qui soient acceptables à toutes les sociétés, peu importe les différences contextuelles et culturelles?

Activité 3 (suite)

p. 27

La deuxième personne-ressource examinera ce débat et répondra à quelques-unes des questions ci-dessus à partir de la perspective d'une éducatrice ou d'un éducateur aux droits humains. Elle explorera des stratégies visant à répondre aux contradictions qui existent entre les normes universelles des droits humains et la spécificité des contextes culturels dans une situation d'apprentissage.

Période de questions

Animatrice/Animateur

Instructions pour l'activité 4

Le but de l'activité 4 est d'offrir l'occasion aux participantes et participants de continuer la réflexion amorcée avec la présentation intitulée « Explorer l'universalité des droits humains ». C'est aussi une occasion d'introduire les concepts de pouvoir et de résolution de conflits dans la discussion actuelle.

1. Invitez les participantes et participants à poser des questions ou à formuler des commentaires concernant la présentation.
2. Animez une discussion en vous basant sur les questions proposées.



Commentaire sur le débat entre universalité et relativisme

Un des débats les plus intenses à l'intérieur du mouvement des droits humains a trait au caractère « universel ou relatif » des droits. Ce débat n'est pas nouveau.

Les partisans et partisanes 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 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 « reconstructionniste » dans ce qu'il a de meilleur.

(Reardon, Betty. *Teaching for Human Dignity*.)





Animatrice/Animateur

Instruction pour l'activité 5

Le but de cette activité est d'amener les participantes et participants à réfléchir sur la façon dont nos valeurs et nos convictions personnelles peuvent influencer sur nos attitudes à l'égard de certaines problématiques ou certains groupes de personnes. Mentionnez aux participantes et participants que le point central de cette activité est l'égalité femmes-hommes et qu'il s'agit d'une question complexe qui touche toutes les régions du monde.

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 femmes-hommes. Rappelez qu'il faut noter sa réaction spontanée, sans prendre le temps de 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 femmes-hommes
1. Animez une discussion, en abordant les énoncés l'un après l'autre.
2. 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 5 Convictions personnelles et discrimination



p. 31



45 min au total

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

Remplissez le tableau selon les instructions. Rappelez-vous qu'il faut noter votre réaction spontanée, sans prendre le temps de trop réfléchir à la réponse.

40 min

Étape B Travail en groupe

L'animatrice ou l'animateur passera en revue chacun des énoncés avec tout 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

p. 32

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. En temps de guerre, il devrait être permis aux femmes soldates de combattre aux côtés des hommes sur la ligne de front.			
b. Seules les femmes sont victimes de discrimination en raison de leur sexe.			
c. Le flirt au travail n'est pas une forme de harcèlement sexuel. C'est la nature humaine.			
d. En ce qui concerne la force et la vitesse, les femmes sont biologiquement désavantagées par rapport aux hommes. Par conséquent, elles ne peuvent exceller dans les sports au même niveau que les hommes.			
e. Certaines politiques visant l'égalité femmes-hommes, comme la rémunération équitable, devraient être suspendues lorsqu'un gouvernement est aux prises avec une crise économique aigüe.			
f. Comme ce sont principalement les hommes qui subviennent aux besoins de leur famille, ils devraient avoir priorité d'embauche en temps de crise économique.			
g. 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.			
h. En général, les femmes ont moins d'expérience que les hommes pour gérer de grandes entreprises.			
i. Les couples formés de partenaires de même sexe devraient recevoir les mêmes avantages sociaux (pensions, héritages, etc.) que les couples mariés hétérosexuels.			
j. 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.			

Animatrice/Animateur

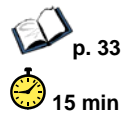
Récapitulation de la journée précédente (15 min)

Avant de commencer, demandez au groupe désigné de présenter un compte rendu des apprentissages de la veille.

Marche à suivre pour l'activité 6 (15 min)

Les participantes et participants imagineront une représentation visuelle du concept de « conflit » pour préparer la présentation intitulée « Transformation de conflits et éducation aux droits humains ».

Activité 6 Préparation à la présentation – Transformation de conflits et éducation aux droits humains



- Pour se préparer à la présentation qui va avoir lieu, chaque groupe de travail imaginera une représentation visuelle du concept de « conflit ».
- Veuillez apporter la représentation visuelle préparée par votre groupe à la présentation pour l'exposer dans la salle où aura lieu l'assemblée plénière.



Activité 7 Présentation en séance plénière – Transformation de conflits et éducation aux droits humains



p. 34

1 h 30 au total

Deux personnes-ressources présenteront un aperçu général des liens entre éducation aux droits humains et transformation de conflits.

Elles commenteront tout d'abord les représentations visuelles des huit groupes pour introduire les concepts de conflit et de transformation de conflits.

La première personne-ressource se penchera sur les approches et les méthodes en matière d'éducation aux droits humains et de la transformation de conflits. Elle traitera entre autres :

- des liens entre l'éducation aux droits humains et la transformation de conflits : en analysant le rôle de l'éducation aux droits humains tant comme catalyseur possible du conflit que comme moyen de le résoudre;
- du respect institutionnalisé pour les droits humains comme élément capital de la prévention de conflit;
- des manières dont l'éducation aux droits humains peut contribuer de façon positive et négative à un conflit;
- de l'éducation aux droits humains en tant qu'élément essentiel dans l'évolution positive d'un conflit;

La seconde personne-ressource abordera la question dans une perspective pratique en :

- fournissant des exemples de tensions possibles entre l'éducation aux droits humains et le processus de transformation des conflits et les stratégies pour éliminer ces tensions;
- donnant des exemples de problèmes liés aux questions sexospécifiques dans les situations de conflits armés et de postconflits, ainsi que sur le potentiel de l'éducation aux droits humains dans la transformation de ces conflits.

Activité 7 (suite)

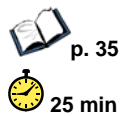
p. 35

Questions à prendre en compte en écoutant les présentations :

- Que doit-on faire pour que l'éducation aux droits humains devienne une composante essentielle de la transformation de conflits?
- Comment et quand les méthodes d'éducation aux droits humains et de transformation de conflits peuvent-elles être intégrées?

Période de questions

Activité 8



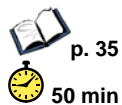
Retour sur la présentation – Transformation de conflits et éducation aux droits humains

Discutez avec votre animatrice ou votre animateur de la représentation visuelle de votre groupe du concept de « conflit » à la lumière de ce que vous venez d'entendre.

Voici quelques questions sur lesquelles réfléchir :

- L'idée que vous vous faisiez du terme « conflit » a-t-elle été confirmée?
- Ajouteriez-vous ou supprimeriez-vous certains éléments de votre représentation visuelle du concept de « conflit »? Lesquels?

Activité 9



Plan individuel pour mettre mon apprentissage en action

Pour le reste de la journée, continuez à travailler sur votre plan individuel en lisant « l'exploration du concept de transfert » et en remplissant la feuille de travail 4. 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.



Évaluation de fin de courant – séance de conclusion



p. 36



15 min

Discutez de ce que le groupe a retiré des activités de la journée.

Questions à garder à l'esprit :

- Quels sont, parmi les problèmes abordés, ceux qui vous semblent les plus pertinents pour le travail de votre organisation?
- Quels éléments de l'approche sur la transformation de conflits sont le plus utiles dans votre travail?
- Quelles ont été les différentes méthodes et techniques d'éducation aux droits humains utilisées? Ont-elles été efficaces?
- Comment ces activités peuvent-elles être adaptées à vos propres besoins en ÉDH?