

Éducation
aux droits humains

Comprendre • Agir
Découvrir

Les discriminations

Livret pédagogique

à destination de toute personne
en posture d'éducation ou d'animation.

AMNESTY
INTERNATIONAL



Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948

Article premier : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Article 2 : « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, 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. (...) »

Article 7 : « Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. »

Sommaire

L'Éducation aux droits humains p.07

Introduction p.08

Conseils pour la mise en place des activités p.10

1. Introduction à l'égalité et à la non-discrimination p. 12

1. Qu'est-ce que la discrimination? Le fil des mots p. 14

2. Qu'est-ce que l'égalité? Brainstorming p. 16

3. Inégalités ou discriminations? Jeu d'équipe p. 18

4. Pourquoi (pas) moi? Jeu des associations p. 22

5. Discriminations directes ou indirectes? Définitions p. 24

6. Connaître les discriminations. Quiz mouvant p. 26

2. Les sources de la discrimination p. 28

1. Ce qui fait notre identité. Le gâteau de l'identité p. 30

2. Notre vision du monde. Photolangage p. 34

3. Qu'est-ce qu'un stéréotype? Cultionary p. 36

4. Questionner ses préjugés. Échelle de distance sociale p. 38

5. À côté de qui dans le métro. Simulation p. 40

6. La discrimination en 2 minutes. Vidéo p. 42

3. Des discriminations vécues au quotidien p. 44

1. Expérimenter les discriminations. Le pas en avant p. 46

2. Votre propre histoire. Cercles de parole p. 48

3. Les discriminations systémiques.
Recherche documentaire p. 52

4. Apartheid au Myanmar. Arpentage p. 54

5. Les peuples autochtones du Canada. Portraits p. 56

4. La discrimination, une atteinte aux droits humains	p. 58
1. La DUDH et les discriminations. Étude de cas	p. 60
2. Les 25 critères dans le droit international. Jeu d'appariement	p. 64
3. Des textes contre les discriminations. Repères juridiques	p. 66
4. C'est mon identité. Expérience	p. 68
5. Des minorités religieuses persécutées. Édito	p. 70
6. L'éducation pour toutes. Puzzle	p. 72
5. Les luttes contre les discriminations	p. 74
1. La lutte contre les discriminations. Frise chronologique	p. 76
2. Qui doit lutter? Débat mouvant	p. 78
3. Discriminations d'hier et d'aujourd'hui. Galerie de portraits	p. 80
4. Non aux micro-agressions. Théâtre forum	p. 82
5. Agir contre les discriminations. Projet	p. 84
6. Des solutions créatives pour agir contre les discriminations	p. 86
1. Le pays de l'égalité. Schéma	p. 88
2. Le droit d'aimer. Slam	p. 90
3. Un vrai compliment, c'est sans condition. Affiche	p. 92
4. Écrire contre les discriminations. Poésie	p. 94
5. C'est cliché! Photo	p. 96
Fiches mémo	p. 100
Fiche Mémo 1. L'indispensable sur les droits humains.	p. 102
Fiche Mémo 2. La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) – origines et définition.	p. 104
Fiche Mémo 3. Comment percevons-nous le monde?	p. 106
Fiche Mémo 4. Les mécanismes à l'origine des discriminations: stéréotypes, préjugés, discriminations.	p. 108
Fiche Mémo 5. La non-discrimination, un droit humain.	p. 112
Fiche Mémo 6. La non-discrimination dans la loi française.	p. 114
Glossaire	p. 116
Ressources bibliographiques et sitographiques	p. 122

Rédaction : Le service d'Éducation aux droits humains d'Amnesty International France. Merci aux sections belge et canadienne francophone d'Amnesty International, qui nous ont inspirés certaines activités de ce livret.

Mise en page et illustration : Atipy et Amnesty International France

Date de publication : 2023

L'ensemble de ce livret emploie l'expression droits humains pour parler des droits et libertés contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. Ce livret a été rédigé avec la volonté de proposer une écriture attentive au genre et au respect de l'égalité entre les sexes.

L'Éducation aux droits humains

L'Éducation aux droits humains contribue à l'émergence d'une société plus juste et plus égalitaire. C'est un moyen de créer une culture où les droits humains de tous les membres de la société sont compris et protégés, où davantage de personnes connaissent leurs droits, sont en mesure de les faire valoir, respectent et défendent ceux d'autrui.

L'Éducation aux droits humains a pour objectif :

- D'accompagner **une prise de conscience** et **une compréhension** des droits humains ;
- De partager **des connaissances et des compétences** qui permettent de connaître les droits humains, de les respecter et de les défendre ;
- D'encourager à se questionner sur **les attitudes et les comportements**.

L'Éducation aux droits humains s'inscrit dans la durée, déconstruit les préjugés, amène les personnes à réfléchir et à trouver des solutions pour agir. Amnesty International vous propose des méthodes ludiques et participatives, des expositions, des jeux, des vidéos et des ressources pédagogiques pour accompagner ce processus.

Les ressources sont disponibles sur l'Espace Éducation du site Internet d'Amnesty International France : <https://www.amnesty.fr/education>
Si vous souhaitez mener des projets d'Éducation aux droits humains ou commander ce livret en version papier, contactez le service Éducation aux droits humains d'Amnesty International France : education@amnesty.fr

Amnesty International France s'appuie sur un réseau de bénévoles qui peuvent intervenir pour construire avec vous des actions éducatives sur des thématiques liées aux droits humains telles que la liberté d'expression, l'abolition de la torture et de la peine de mort, les droits de l'enfant, le droit d'asile et la lutte contre toutes les discriminations.

Si vous souhaitez que des bénévoles interviennent auprès de votre structure contactez le groupe local d'Amnesty International France près de chez vous : <https://www.amnesty.fr/pres-de-chez-vous>
ou le service Éducation aux droits humains : education@amnesty.fr

Introduction.

Les droits humains et les discriminations

Les discriminations sont fondées sur l'intolérance et le refus de la différence. Ne pas subir de discrimination est un droit fondamental qu'Amnesty International s'efforce de faire respecter.

En droit, les discriminations se définissent comme le traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, situation de handicap...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

De nombreuses déclarations et conventions internationales, à commencer par la Déclaration universelle des droits de l'homme, condamnent toutes les formes de discriminations. Néanmoins, un grand nombre d'individus se trouvent encore régulièrement stigmatisés voire exclus de la société, comme notamment des personnes LGBTI (Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres), des personnes réfugiées et migrantes ou des personnes appartenant à des minorités ethniques.

Les nombreuses activités contenues dans ce livret vous aideront à travailler sur ce thème auprès de votre public. Elles visent à développer les connaissances et l'esprit critique sur la notion de discrimination, et aident à questionner son propre comportement. L'Éducation aux droits humains est en effet un outil puissant pour déconstruire les stéréotypes, combattre les préjugés et être capable d'identifier les discriminations.

À cette fin, les activités proposées utilisent différentes méthodes : photolangage, simulation, débat, jeux d'équipe, études de cas, recherches documentaires, activités créatives etc.

La méthodologie de l'Éducation aux droits humains

L'Éducation aux droits humains est une éducation :

- **Sur les droits humains :** les notions abordées portent sur les droits humains, les cadres et mécanismes juridiques qui leur sont relatifs,
- **Par les droits humains :** les processus mis en place font vivre les droits humains dans leurs méthodes (participation, liberté d'expression...),
- **Pour les droits humains :** les actions d'Éducation aux droits humains développent les capacités et les attitudes permettant de promouvoir et défendre les droits humains.

Les méthodes pédagogiques dites « actives » sont privilégiées. Des situations, des dispositifs pédagogiques dans lesquels les personnes sont parties prenantes favorisent en effet l'évolution des points de vue et une appropriation des connaissances. La mise en jeu permet aux personnes qui participent d'éprouver de l'intérieur, parfois émotionnellement, la situation évoquée.

Un livret pour les personnes en posture d'éducation ou d'animation. Ce livret vient compléter notre collection de livrets pédagogiques de la collection « Découvrir, comprendre, agir » à destination de toute personne en posture d'éducation ou d'animation. Les livrets précédents « Les droits humains et la Déclaration

universelle des droits de l'homme» et « Les discours toxiques » sont particulièrement complémentaires de ce livret autour des discriminations. Certaines des activités de la partie 2 de ce livret sont d'ailleurs également présentes dans le livret « Les discours toxiques ».

Ce livret s'adresse aux équipes éducatives de collèges et lycées d'enseignement général et professionnel, mais aussi à toute personne en situation d'animation qui souhaite mener des actions d'Éducation aux droits humains. Il propose des activités pour aborder les questions liées aux discriminations et à la lutte contre les discriminations ainsi que leurs liens avec les droits humains.

Certaines activités sont proposées pour un public **à partir de 12 ans** et d'autres pour un public **à partir de 14 ans ; elles peuvent toutes être menées avec un public adulte**. Cependant, chaque groupe, chaque projet a ses propres caractéristiques : il est ainsi indispensable d'adapter les modules ou les mécaniques d'activités aux spécificités de son public et des contraintes matérielles, temporelles ou humaines (nombre de personnes participantes, temps disponible pour tout le groupe etc.). Concernant l'adaptation des séances, n'hésitez pas à vous reporter à la partie « Conseils pour la mise en place des activités » de ce livret.

La structuration du livret pédagogique

Le livret est divisé en 6 parties.

Chaque partie constitue un module avec un parcours de progression pour :

- Se familiariser avec la thématique de l'égalité et de la non-discrimination,
- Identifier les origines de la discrimination, notamment les stéréotypes et les préjugés,

- Échanger sur les différentes discriminations vécues au quotidien par des personnes de diverses parties du monde,
- Étudier les liens entre la discrimination et les droits humains,
- Aborder les luttes contre les discriminations, d'hier à aujourd'hui,
- Imaginer des solutions créatives pour lutter contre les discriminations,

Chaque partie peut être animée de manière séparée mais il est toutefois indispensable d'animer a minima des activités introductives à l'égalité et à la non-discrimination ainsi que des activités sur les sources des discriminations avant de mener des activités créatives pour agir contre les discriminations.

Quatre types de ressources accompagnent les activités de ce livret :

- **Des kits support** qui regroupent tout le matériel papier nécessaire à la mise en œuvre des différentes activités, et qui sont à chaque fois mentionnés dans la partie « matériel » de l'activité. L'intégralité de ces documents est téléchargeable à partir de l'Espace Éducation du site d'Amnesty International France (<https://www.amnesty.fr/education>). Vous pouvez également retrouver à partir de cet espace d'autres ressources pédagogiques liées aux discriminations.
- **Des fiches mémo** qui sont disponibles en fin de livret, fournissant des apports théoriques pouvant faciliter l'animation des activités et apporter des éléments de discussion.
- **Un glossaire** composé de définitions de mots et notions importantes à réutiliser pendant les activités.
- **Des ressources bibliographiques et sitographiques** pour approfondir certains sujets.

■ Conseils pour la mise en place des activités.

L'objectif de ce livret est de proposer à toute personne en posture d'animation ou d'éducation une manière active et participative d'aborder des thématiques liées aux droits humains.

Nous partageons avec vous quelques conseils de préparation, de posture ou de méthodologie afin de faciliter l'animation des activités avec les personnes participantes.

Préparez les activités en amont.

Prenez connaissance du déroulement des activités et du matériel nécessaire. Si vous ne pensez pas faire toutes les activités dans l'ordre, assurez-vous que les personnes participantes ont les prérequis nécessaires pour l'activité envisagée. Adaptez les activités selon vos objectifs et contraintes, évaluez le nombre de séances nécessaire et les étapes utiles pour mener à bien le projet.

Renseignez-vous sur les besoins des personnes participantes, et adaptez les activités.

En connaissant à l'avance leurs besoins vous pouvez proposer une animation et des supports accessibles à l'ensemble du groupe. Par exemple, si une personne est en situation de mobilité réduite, il est important que vous anticipiez les changements que cela implique dans l'activité pour qu'elle puisse pleinement participer. Si les personnes n'ont pas accès à la lecture et l'écriture, vous pouvez remplacer les supports écrits par des supports vidéo ou des échanges à l'oral.

Aménagez l'espace.

Vous pouvez par exemple disposer les tables sur les côtés et faire un cercle de chaises pour rassembler les personnes participantes sans hiérarchie. En créant des îlots de tables

et chaises, vous facilitez le travail et les échanges en petits groupes. Certaines activités nécessitent également de prévoir des espaces dégagés, libres de tables et de chaises. Disposez les tables et les chaises de manière que les personnes puissent se déplacer facilement et en sécurité.

Fixez les règles du groupe collectivement.

Afin de garantir la liberté d'expression et pour s'assurer que l'activité se déroule dans un environnement calme et sécurisant, dès le début des temps d'échange, fixez avec le groupe le cadre de sécurité. Pour ce faire, invitez les personnes participantes à définir les règles qui devront être respectées et les rôles nécessaires à leur respect (qui anime, qui garantit la gestion du temps, qui vérifie que la parole est respectée, etc.).

Privilégiez le travail en petits groupes.

Cela facilite l'expression des plus timides et la prise en compte de la parole d'un plus grand nombre de personnes participantes lors de la mise en commun des réflexions avec l'ensemble du groupe.

Veillez à faciliter une libre expression.

Lors des débats en grand groupe, prenez soin de distribuer la parole équitablement et en veillant à ce qu'aucun propos tenu ne soit interrompu, moqué ou commenté de manière impromptue.

Communiquez de manière claire et veillez à utiliser un langage inclusif et non-discriminant.

Explicitez les termes compliqués et reformulez les propos ou les questions des personnes pour rendre l'information compréhensible pour tout le monde et confirmer les propos partagés. Faites également des liens entre les propos des personnes participantes.

Laissez parler l'imaginaire.

Lorsque l'activité nécessite le recours à l'imagination, veillez à ce que les personnes du groupe puissent se positionner en entrant « dans la peau » de leur personnage afin de faciliter les processus d'identification nécessaires à certaines prises de conscience.

Valorisez l'expression d'opinions.

La plupart des outils proposés permettent l'expression d'opinions : il est souvent nécessaire de rappeler qu'il n'y a donc pas de bonnes ou de mauvaises réponses mais que celles-ci doivent être expliquées ou argumentées. Les personnes participantes doivent également ressentir qu'il est possible de se tromper ou de changer d'avis.

Essayez de rester neutre.

En tant que personne en posture d'animation ou de facilitation, privilégiez l'apport d'informations et proposez des faits et leur source plutôt que des opinions ou sentiments personnels. Cet exercice de facilitation des échanges est essentiel car c'est pendant les phases de discussion que bon nombre d'activités prennent tout leur sens.

Limitez vos interventions.

Pour faciliter les débats, laissez au maximum parler les personnes participantes sans intervenir dans leurs échanges, afin que chacun et chacune se sente libre de s'exprimer tant que cela reste dans l'objet du débat.

Soutenez les personnes participantes dans la construction de leur réflexion.

Apportez des éléments d'information simples sans pour autant « faire à leur place », pour leur permettre de formaliser et d'affirmer leurs propres points de vue.

Faites régulièrement des prises de représentations et des évaluations.

Lorsque vous abordez une thématique, commencez par une activité d'expression libre, par exemple sous forme de brainstorming (tempête d'idées). Cela permet d'amorcer les réflexions et de faciliter l'adaptation des activités aux connaissances ou niveau de réflexion des personnes participantes.

Prenez un moment en fin d'atelier pour réfléchir avec elles à l'évolution de leurs représentations. De la même manière, faites des bilans d'étape ou de ressentis, tout comme une évaluation en fin d'activité, d'atelier ou de projet.

Pour toute question ou remarque, contactez l'équipe Éducation aux droits humains d'Amnesty International France : education@amnesty.fr

1.

Introduction à l'égalité et à la non-discrimination

- 1. Qu'est-ce que la discrimination ?**
Le fil des mots
- 2. Qu'est-ce que l'égalité ?**
Brainstorming
- 3. Inégalités ou discriminations ?**
Jeu d'équipe
- 4. Pourquoi (pas) moi ?**
Jeu des associations
- 5. Discriminations directes ou indirectes ?**
Définitions
- 6. Connaître les discriminations.**
Quiz mouvant

1. Qu'est-ce que la discrimination ?

Le fil des mots

Objectifs

- Permettre une libre expression des représentations et des connaissances des personnes participantes sur la discrimination.
- Identifier et définir les notions clés liées à la discrimination.



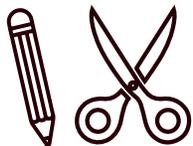
Durée

- 20 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Trois chaises.



Préparation

- Prenez connaissance du modèle d'arborescence (kit support 1).
- Prenez connaissance du glossaire pour définir les mots et les notions, ainsi que de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. » à la fin du livret.
- Alignez trois chaises devant le tableau (ou trois grandes feuilles de papier).
- Demandez au groupe de se mettre debout face aux chaises et au tableau.

Déroulement

- 1.** Écrivez « Discrimination » en haut du tableau et demandez à une personne de s'asseoir sur la chaise du milieu.
- 2.** Demandez aux autres personnes de proposer un mot qui leur vient à l'esprit quand on parle de « discrimination ». Les deux premières personnes proposant un mot viennent s'asseoir sur les deux chaises restantes. Inscrivez les deux mots sur le tableau, sur le modèle pour commencer l'arborescence.
- 3.** Demandez à la personne du milieu de choisir le mot qui lui semble le plus pertinent. La personne dont le mot a été choisi prend sa place sur la chaise du milieu, tandis que les autres rejoignent le groupe.
- 4.** Demandez de nouveau au groupe de proposer deux mots pour continuer l'arborescence, à partir du mot sélectionné. Les personnes proposant les mots viennent s'asseoir sur les chaises restantes, et la personne du milieu choisit de nouveau le mot qui lui semble le plus pertinent. Celle dont le mot a été choisi prend sa place sur la chaise du milieu, tandis que les autres rejoignent le groupe. Continuez ainsi jusqu'à ce que les participantes et participants soient à court de mots.
- 5.** Laissez un temps aux personnes participantes pour observer l'arborescence.
- 6.** Lancez une discussion à partir des questions suivantes :
Que constatez-vous? Quelle est la branche la plus fournie? Selon vous, pourquoi? Avez-vous des exemples pouvant illustrer les mots proposés? Pouvez-vous donner les définitions des mots et notions proposés?
Vous pouvez vous appuyer sur le glossaire à la fin de ce livret pour donner ou clarifier les définitions et expliciter des notions qui ne seraient pas apparues dans les discussions.

2. Qu'est-ce que l'égalité ?

Brainstorming

Objectifs

- Définir le concept d'égalité.
- Savoir reconnaître la différence entre les concepts d'inégalité et de discrimination.



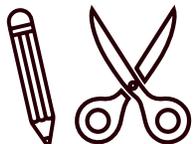
Durée

- 40 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Deux post-its par personne (ou papier brouillon prédécoupé).
- Un tableau.



Préparation

- Distribuez deux post-its à chaque personne.
- Prenez connaissance du glossaire pour définir les mots et les notions, ainsi que de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».
- Animez au préalable l'activité « Qu'est-ce que la discrimination. Le fil des mots », ou une autre activité pour définir la discrimination.

Déroulement

- 1.** Demandez aux personnes participantes de répondre à la question suivante : que veut dire l'égalité ?
Les participantes et participants doivent répondre en écrivant deux mots ou expressions qui représentent ou illustrent l'égalité. Demandez-leur d'écrire une idée par post-it.
- 2.** Laissez cinq minutes au groupe pour remplir leurs post-its puis collectez-les pour les coller au tableau.
Les personnes peuvent alors suggérer une classification des différents post-its, en rassemblant ceux qui sont similaires et en créant des catégories.
- 3.** Engagez une discussion avec tout le groupe en trois temps :
 - Quels sont les termes qui se répètent ? Comment peut-on les associer aux autres ? Quelle définition pourrait-on donner de l'égalité ? Quelles notions pourrait-on y associer ?
 - À l'inverse, quelle définition pourrait-on donner de l'inégalité et quelles notions pourrait-on y associer ?
 - Enfin, quelles différences faites-vous entre la définition de l'inégalité et celle de la discrimination ? Pouvez-vous donner des exemples ? Pour guider les personnes, vous pouvez vous appuyer sur les définitions vues dans l'activité « Qu'est-ce que la discrimination. Le fil des mots ».

3. Inégalités ou discriminations ?

Jeu d'équipe

Objectifs

- Expérimenter les principes d'inégalité et de non-discrimination.
- Comprendre et savoir expliquer les différences entre ces deux principes.



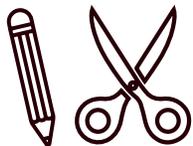
Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 12 ans
- De 16 à 30 personnes



Matériel

- Stylos.
- Ciseaux.
- Colle.
- Ruban adhésif.
- Feuilles de papier ou vieux journaux ou magazines.
- Gommettes rouges.



Préparation

- Préparer 4 espaces dédiés pour chaque sous-groupe avec une table et le matériel adéquat.
- Prenez connaissance du glossaire pour définir les mots et les notions, ainsi que de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».

Déroulement

- 1.** Pendant cette activité, il est important de ne pas expliquer le symbole de chaque étape, mais plutôt de laisser les personnes expérimenter et ressentir chaque phase. Dans ce but, donnez seulement les instructions ci-après, sans autres détails. Demandez d'abord aux personnes de se répartir au hasard en 4 sous-groupes de 4 à 7 personnes maximum, et expliquez que vous allez faire une première activité. Distribuez le matériel : à 2 sous-groupes, vous ne donnez que du papier ; aux 2 autres sous-groupes, vous donnez du papier ainsi que tous les autres outils (ciseaux etc.). Expliquez que vous êtes en train de distribuer les ressources dont les personnes ont été dotées à leur naissance. Ensuite, demandez à chaque sous-groupe de construire une maison en papier qui tienne debout.

rouge toutes les personnes qui sont soit nées entre janvier et juin, soit qui font plus d'1m70. Veillez à avoir suffisamment de personnes identifiées par une gommette pour créer deux sous-groupes, et plusieurs personnes sans gommettes pour former les deux autres sous-groupes (4 groupes en tout) ; pour cela, vous pouvez adapter les critères (par exemple baisser la taille ou allonger les mois). Cette fois-ci, les sous-groupes vont devoir fabriquer un bateau. Aux sous-groupes sans gommettes, vous distribuez tous les outils (ciseaux etc.) ; aux sous-groupes avec gommettes, vous distribuez seulement du papier. Expliquez aussi que le groupe avec gommettes n'a pas le droit de se parler pendant toute la durée de l'exercice. Au bout de quelques minutes, vous pouvez à nouveau voter à main levée, pour le bateau le plus joli ou le plus solide.
- 2.** Donnez quelques minutes aux sous-groupes pour réaliser l'exercice. Répondez au minimum à leurs questions mais observez bien les comportements, pour en reparler pendant la phase de discussion finale. À l'issue de la construction, vous pouvez voter à main levée, en grand groupe, pour la maison la plus jolie ou la plus solide.
- 3.** Proposez ensuite une deuxième activité. Tout d'abord, demandez d'identifier par une gommette
- 4.** Pour clôturer la phase de jeu, demandez aux personnes d'enlever leurs gommettes. Entamez une discussion avec tout le groupe : Qu'avez-vous observé pendant la première phase de jeu ? Et pendant la deuxième ? Pouvez-vous rappeler les consignes ? Qu'avez-vous ressenti ? À votre avis, qu'est-ce que chaque activité représentait ? Pourquoi ?

Expliquez que la première activité symbolise les inégalités, notamment économiques et sociales qui sont

3. Inégalités ou discriminations ?

Jeu d'équipe (suite)

subies dès la naissance, et que la deuxième activité symbolise les discriminations, puisque les personnes sont traitées de manière défavorable selon des critères spécifiques.

Puis continuez la discussion :

- À quels critères de discrimination de la loi française pouvez-vous rapprocher ceux du jeu (âge et apparence physique) ?
- Est-ce que cette expérience vous inspire des exemples d'inégalités ou de discriminations dans la vie réelle ? Si oui, lesquels ?

Rappelez le caractère illégal des discriminations dans le droit français et le droit international. Même si cette activité est une simulation symbolique de la réalité, l'expérimentation de ces situations peut provoquer des émotions et des réactions fortes chez les personnes participantes. Assurez-vous donc que chaque personne s'est bien exprimée si elle le souhaitait à l'issue de la conversation.

4. Pourquoi (pas) moi ?

Jeu des associations

Objectifs

- Connaître les critères de discriminations interdits par la loi en France.
- Identifier des exemples concrets de ces critères.



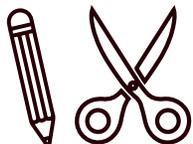
Durée

- 35 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 10 à 30 personnes



Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Vidéoprojecteur.
- Kit support 2 : les cartes « Les 25 critères de discrimination interdits dans la loi française » et les critères de discrimination dans la loi française.



Préparation

- Découpez les cartes de critères de discrimination et les cartes d'exemples. Rassemblez-les en 5 paquets de 5 cartes de critères de discrimination et de 5 cartes d'exemples correspondantes.
- Prenez connaissance des fiches mémo « La non-discrimination dans la loi française » et « La Déclaration universelle des droits de l'homme – origines et définitions ».
- Préparez le vidéoprojecteur.

Déroulement

- 1.** Répartissez les personnes participantes en 5 sous-groupes, puis distribuez à chaque sous-groupe un paquet de 5 cartes de critères de discrimination et de 5 cartes d'exemples correspondantes.
- 2.** Demandez-leur d'associer les exemples de situation avec les critères de discrimination. Partagez leurs réponses en grand groupe. Vous pouvez projeter au tableau les 25 grands critères pour qu'ils soient visibles de tous et toutes.
- 3.** Expliquez qu'il y a 25 critères de discrimination interdits par la loi française, et des domaines particuliers concernés par les discriminations. Demandez aux personnes les domaines qu'elles ont identifiés dans les exemples précédents, et complétez au besoin. Elles pourront citer notamment : le logement, la formation, l'éducation, l'accès aux services etc.

Puis lancez une discussion : connaissiez-vous tous ces critères ? Si non, lesquels sont nouveaux pour vous ? Que ressentez-vous en les voyant ? Avez-vous déjà vécu ou vu des discriminations de ce type dans votre entourage ? Pouvez-vous donner d'autres exemples d'actes discriminatoires en vous référant aux critères mentionnés ?

- 4.** Enfin, lisez à voix haute ce dernier exemple : « une jeune femme rom subit de la discrimination sur le marché de l'emploi parce qu'elle est rom (donc perçue comme « dangereuse »), parce que c'est une femme (donc « appelée à avoir des enfants bientôt »), et parce qu'elle est jeune (donc « inexpérimentée »). » Puis demandez-leur quels sont les critères de discrimination dont cette jeune femme est victime (sexe, identité de genre, appartenance ou non à une prétendue race, âge). Expliquez enfin que cette combinaison de différents critères de discrimination est appelée la « discrimination intersectionnelle ».

5. Discriminations directes ou indirectes ?

Définitions

Objectifs

- Connaître la différence entre les discriminations directes et les discriminations indirectes.
- Identifier des exemples concrets de discriminations directes et indirectes.



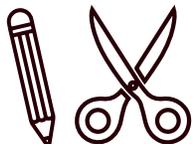
Durée

- 50 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 10 à 30 personnes



Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Pâte à fixe.
- Kit support 3 : les cartes d'exemples de discriminations et le tableau des réponses.
- Les définitions.



Préparation

- Imprimez les cartes d'exemples de discrimination, et découpez-les.
- Imprimez le tableau de réponse pour vous.
- Imprimez 5 fois les définitions.
- Pour définir les notions, prenez connaissance de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. » à la fin du livret.

Déroulement

- 1.** Expliquez aux personnes participantes que vous allez aborder le sujet des discriminations directes et indirectes. Sur une grande feuille de papier ou un tableau, écrivez « Discrimination directe » en haut à gauche, et « Discrimination indirecte » en haut à droite, puis tracez une ligne verticale pour les séparer en 2 colonnes.
- 2.** Répartissez les personnes de façon à faire 5 groupes de nombre égal, puis distribuez à chaque groupe un exemple de discrimination indirecte et un exemple de discrimination directe.
- 3.** Laissez à chaque groupe le temps de lire leurs deux exemples, et de décider lequel est une discrimination directe et lequel est une discrimination indirecte.
- 4.** Demandez ensuite à un ou une volontaire de chaque groupe de venir lire à voix haute leurs exemples devant toutes les personnes participantes, puis de placer leurs deux cartes dans les colonnes correspondantes (discrimination directe ou indirecte) et d'expliquer leur choix.
- 5.** Une fois que chaque groupe est passé, vérifiez ensemble les réponses en interrogeant toutes les personnes et en vous basant sur le tableau des réponses. Si nécessaire, déplacez les cartes dans les bonnes colonnes en veillant à bien les énoncer à voix haute.
- 6.** Expliquez que vous allez maintenant chercher à tirer ensemble les définitions de ces 2 types de discrimination, en partant des exemples et des échanges que vous avez eus : quelles sont les caractéristiques principales de chaque type de discrimination ? Écrivez au tableau ou sur une grande feuille les ébauches de définition.
- 7.** Distribuez à chaque groupe le document avec les définitions qu'Amnesty International propose, et demandez à un ou une volontaire de les lire à voix haute. Comparez ces définitions avec celles que leur groupe a proposé, et demandez-leur : quelles sont les différences ? Quels sont les points communs ? Avez-vous des questions sur ces nouvelles définitions ?
- 8.** Enfin, à partir de ces définitions, demandez-leur : que comprenez-vous des différences entre les discriminations directes et indirectes ? Pouvez-vous partager d'autres exemples de discriminations directes et indirectes, dont vous avez été témoin ou dont vous avez entendu parler ?

6. Connaître les discriminations.

Quiz mouvant

Objectifs

- Faire le point sur ses connaissances sur les discriminations.
- Introduire quelques exemples concrets de discriminations.



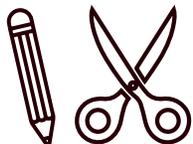
Durée

- 55 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- En option : scotch ou pâte à fixer.
- Kit support 4:
 - Quiz avec 10 questions introductives sur les discriminations.
 - Éléments de réponse au quiz.
 - Panneaux avec lettres A, B, C, D.



Préparation

- En fonction de l'option choisie : imprimez et distribuez un exemplaire du quiz pour chaque groupe, ou imprimez les lettres A, B, C, D.
- Imprimez un exemplaire du document « Éléments de réponse au quiz » pour vous.

Déroulement

Introduisez le quiz en expliquant que vous allez faire le point sur les connaissances de chacun et chacune sur les discriminations. Nous vous proposons 2 options d'animation :

Option 1

- 1.** Travail en sous-groupe : divisez le groupe en sous-groupes et distribuez un exemplaire du quiz à chaque sous-groupe. Au sein de chaque sous-groupe, demandez aux personnes participantes de se consulter pour répondre aux questions du quiz.
- 2.** Mise en commun : effectuez la correction en grand groupe. Avant de donner la réponse et éventuellement quelques compléments d'informations sur le sujet, en vous appuyant sur le document « Éléments de réponse au quiz », les différents sous-groupes pourront expliquer les raisons de leurs choix.

Option 2

- 1.** Dans cette option, vous rendez le quiz physique. Divisez la salle en quatre zones, dans chaque coin de la pièce par exemple et affichez dans chaque zone une lettre (A, B, C, D). Demandez aux personnes participantes de former des sous-groupes de minimum 4 personnes.
- 2.** Posez les questions à voix haute et demandez aux personnes ou aux sous-groupes de choisir dans un temps limité la bonne réponse, et de se déplacer dans la zone correspondante. Quand plusieurs réponses sont bonnes, annoncez-le à voix haute, et indiquez que les membres des sous-groupes peuvent se disperser sur les différentes zones représentant ces bonnes réponses.

Avant de passer à la question suivante, demandez à des volontaires d'expliquer leur choix et ajouter des compléments d'information si nécessaire, en vous appuyant sur le document « Éléments de réponse au quiz ».

2.

Les sources de la discrimination

- 1. Ce qui fait notre identité.**
Le gâteau de l'identité
- 2. Notre vision du monde.**
Photolangage
- 3. Qu'est-ce qu'un stéréotype?**
Cultionary
- 4. Questionner ses préjugés.**
Échelle de distance sociale
- 5. À côté de qui dans le métro.**
Simulation
- 6. La discrimination en 2 minutes.**
Vidéo

1. Ce qui fait notre identité.

Le gâteau de l'identité

Objectifs

- Comprendre la notion d'identité.
- S'interroger sur les caractéristiques qui composent notre identité et sur la perception que nous nous faisons de celle des autres.



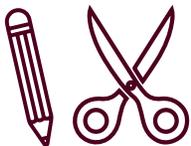
Durée

- 30 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Le gâteau de l'identité (Kit support 5).



Préparation

- Imprimez et distribuez un exemplaire du « gâteau de l'identité » par personne.
- Consultez les fiches mémo « Comment percevons-nous le monde ? » et « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

1. Donnez quelques minutes aux personnes participantes pour écrire individuellement sur leur gâteau cinq caractéristiques qui constituent leur identité, en les classant de 1 à 5 par ordre décroissant d'importance.

2. Entamez une discussion en grand groupe. Demandez au groupe de nommer différents éléments qui composent l'identité d'une personne. Inscrivez-les au fur et à mesure au tableau.

Vous pouvez aider les participantes et participants à compléter leurs réponses en les faisant réfléchir aux différents groupes auxquels elles et ils peuvent appartenir ou s'identifier. Exemples de catégories : famille, origine, religion, orientation sexuelle, ethnicité, profession, âge, nationalité, handicap, amis, loisirs/passions, opinions politiques, langue etc.

3. Poursuivez la discussion :

L'identité :

- Quelles sont les caractéristiques de notre identité qui figurent sur les documents d'identité (patronyme, genre, date et lieu de naissance, taille etc.) ?
- Quelles sont les dimensions de l'identité d'une personne qui sont visibles ? Celles qu'on ne peut pas deviner au premier coup d'œil ?
- Quels sont les éléments de notre identité que nous pouvons choisir,

modifier, faire évoluer (goûts musicaux, opinions politiques, métiers, tenues vestimentaires etc.) ?

- Comment les personnes construisent-elles leur propre identité ?
- Comment l'éducation que nous recevons, notre famille, nos groupes de pairs contribuent-ils à façonner notre identité ?

Notre identité et sa perception par les autres :

- En observant vos schémas, diriez-vous que les éléments de votre identité qui sont les plus importants pour vous sont ceux que les personnes peuvent voir en premier ? Aviez-vous pensé à toutes les catégories affichées sur le tableau ?
- Citez deux caractéristiques simples qu'une personne qui ne vous connaît pas pourrait vous attribuer. Ces caractéristiques forment-elles une part importante de votre identité ?
- Vous est-il arrivé qu'on vous attribue certaines caractéristiques à tort ? Qu'avez-vous ressenti ?
- Selon vous, certaines caractéristiques de votre identité peuvent-elles influencer le regard que d'autres pourraient porter sur vous ? En quoi, pourquoi ?
- Dans une société, quelles peuvent être les conséquences, les avantages et les inconvénients de posséder certaines caractéristiques ou d'appartenir à certains groupes sociaux ?

1. Ce qui fait notre identité.

Le gâteau de l'identité (suite)

Pour aller plus loin

Vous pouvez demander aux personnes participantes de trouver au moins une caractéristique commune à tous les membres du groupe (exemples: âge, élèves d'une même classe, habitants du même quartier ou de la même ville, etc.), et une caractéristique propre à chacun.

- Était-il plus facile de trouver des points communs ou des différences?
- En général, se concentre-t-on plus facilement sur nos ressemblances ou nos différences? Pourquoi?
- Nos différences peuvent-elles justifier des inégalités entre les êtres humains?

2. Notre vision du monde.

Photolangage

Objectifs

- Comprendre la façon dont notre vision du monde influe sur notre interprétation de certaines situations.



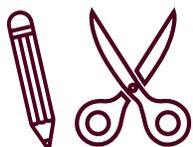
Durée

- 30 minutes



Public

- À partir de 14 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Photos et schéma « Notre vision du monde » (Kit support 6).
- Fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. ».
- Papiers et stylos.
- Tableau ou grandes feuilles de papier et marqueurs.



Préparation

- Projetez ou imprimez et affichez l'image choisie en grand format.
- Imprimez et découpez les 5 différentes parties du schéma « Notre vision du monde ».
- Consultez les fiches mémo « Comment percevons-nous le monde? » et « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Laissez un temps aux personnes participantes pour observer attentivement l'image. Distribuez-leur un papier et un stylo.
- 2.** En laissant un temps entre chaque étape, invitez-les à écrire au fur et à mesure sur leur papier :
 - ce qu'elles voient
 - ce qu'elles ressentent
 - leur interprétation de la situation
- 3.** Demandez ensuite aux personnes participantes de former des sous-groupes de 3 ou 4 personnes et laissez-leur quelques minutes pour partager leurs réflexions.
- 4.** En grand groupe, questionnez les personnes participantes :
 - Qu'avez-vous ressenti en voyant l'image? Quelles étaient vos premières réactions intérieures?
 - Quelles interprétations avez-vous fait de cette image?
 - Les ressentis et les interprétations étaient-ils très différents au sein des groupes? Pourquoi?
 - Sur quels éléments de l'image vous êtes-vous fondés pour construire votre interprétation?
- 5.** Distribuez à chacun des groupes un morceau du schéma correspondant à une dimension de « notre vision du monde ». Demandez-leur de trouver un ou plusieurs exemples pour lesquels c'est cette dimension qui a influé sur leur interprétation d'une situation.
- 6.** Rassemblez les différentes dimensions du schéma et demandez aux groupes de présenter leurs exemples. Faites une synthèse des échanges en présentant le concept de « vision du monde ».

3. Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

Cultionary

Activité adaptée du kit pédagogique « Tous différents - tous égaux », Conseil de l'Europe, 2ème édition, 1995.

Objectifs

- Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes et identifier leur origine.
- Définir les notions et identifier les liens entre stéréotypes, préjugés et discriminations.



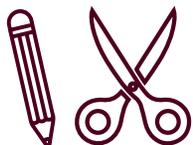
Durée

- 45 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des post-its de couleurs différentes.
- Une dizaine de feutres fins.
- Liste de mots à faire deviner (Kit support 7).



Préparation

- Divisez le groupe en six groupes équivalents.
- Distribuez à chaque groupe deux feutres fins et un bloc de post-its.
- Choisissez six mots dans la liste proposée.
- Consultez les fiches mémo « Comment percevons-nous le monde ? » et « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Expliquez aux personnes participantes que l'objectif sera de faire deviner le plus vite possible 6 mots à leur groupe uniquement par le dessin. Chacun des mots devra être dessiné sur un post-it différent, sans utiliser ni la parole, ni les lettres. À chaque fois qu'il sera deviné, le dessinateur ou la dessinatrice du groupe viendra demander un nouveau mot à dessiner et à faire deviner, et ce jusqu'à ce que les 6 mots aient été trouvés par le groupe. Les personnes peuvent décider de changer la personne qui dessinera à chaque tour.
- 2.** Lorsque l'ensemble des groupes a deviné tous les mots de la liste, rassemblez tous les dessins et rangez-les par mots, avant de les afficher sur un mur ou au sol.
- 3.** Questionnez les personnes sur ce qui ressort de ces représentations : en regardant les différents dessins, que constatez-vous ? Y-a-t-il des similitudes ? Des différences ? Pourquoi avez-vous représenté certains mots de la même façon ? Comment appelle-t-on ces raccourcis ? À quoi servent-ils ? Sont-ils nécessairement négatifs ?
- 4.** En partant des apports des personnes et en vous appuyant sur le glossaire à la fin de ce livret, établissez ensemble une définition du concept de stéréotype et distinguez les notions de préjugé et de discrimination.

4. Questionner ses préjugés.

Échelle de distance sociale

Échelle et instructions adaptées de l'échelle développée par Emory S. Bogardus (1925) et de « Préjugés & stéréotypes » (projet à l'initiative de l'association francophone de psychologie sociale).

Objectifs

- S'interroger sur nos propres représentations et préjugés.



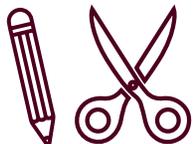
Durée

- 30 minutes



Public

- À partir de 14 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Échelle de distance sociale (Kit support 8).



Préparation

- Distribuez à chaque personne un exemplaire de l'échelle de distance sociale.
- Consultez la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Demandez à chaque personne de remplir individuellement l'échelle de distance sociale, en cochant la case à chaque fois qu'elle accepterait l'un des membres des groupes cités parmi son entourage plus ou moins proche. Rappelez aux personnes participantes que, dans chacun des cas, les réponses doivent refléter leur premier sentiment, en fonction de l'image qu'elles ont du groupe dans sa globalité. Précisez que leurs réponses ne seront pas partagées avec le groupe et qu'elles peuvent donc être sincères dans leurs réponses, et placer autant de croix que leurs sentiments le dictent.
- 2.** Entamez la discussion en grand groupe :
 - Comment vous sentez-vous après avoir rempli ce document ?
 - Était-il facile ou difficile de faire cet exercice ?
 - Avez-vous l'impression d'avoir découvert des choses sur vous-mêmes ?
 - Connaissez-vous des personnes appartenant à ces groupes ?
 - Vos réponses se sont-elles fondées sur des éléments de connaissance, des expériences vécues avec un seul ou avec plusieurs membres de ces groupes ? Ou sur l'idée que vous vous faites de ces groupes ? Pensez-vous que vos réponses auraient été différentes si vous connaissiez / ne connaissiez pas personnellement des personnes appartenant à ces groupes ? Vos réponses pourraient-elles évoluer ? En quoi, pourquoi ?
 - Vous êtes-vous vous-mêmes reconnus dans l'un de ces groupes ? Cela a-t-il changé votre perception de l'exercice ? En quoi, pourquoi ?

5. À côté de qui dans le métro.

Simulation

Objectifs

- Prendre conscience de nos propres stéréotypes et préjugés.
- Prendre conscience de l'impact de ces stéréotypes et préjugés sur nos attitudes et nos actes.



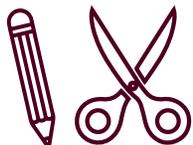
Durée

- 45 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Les affiches recto verso (Kit support 9).



Préparation

- Imprimez les affiches en recto verso avec la description d'un côté et l'image de l'autre.
- Disposez les affiches sur le sol et à une certaine distance les unes des autres pour permettre à plusieurs personnes de se tenir debout autour. Au début de l'activité, veillez à disposer les affiches avec la face recto « description » visible, et à dissimuler la face verso.
- Prenez connaissance du glossaire pour définir les mots et les notions, ainsi que de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Sans annoncer le sujet au préalable, expliquez que vous allez faire une simulation ensemble et que les personnes participantes doivent imaginer qu'elles vont prendre le métro. Dans leur wagon, il y a des passagers avec des profils différents, comme indiqué sur les affiches au sol. Chaque personne participante doit décider à côté de qui elle préfère s'asseoir, en basant son choix sur le profil de la personne, et non pas seulement en fonction de la proximité de la place. Laissez-leur une minute pour se positionner à côté de l'affiche de leur choix. Insistez sur l'importance de ce travail individuel, et rappelez que personne ne sera jugé sur ses choix.
- 2.** Demandez à chaque personne d'expliquer son choix aux autres personnes qui se sont positionnées sur la même affiche. Si certaines personnes sont seules sur une affiche, elles peuvent se joindre à un autre groupe pour partager leur choix.
- 3.** Ensuite, demandez en grand groupe aux volontaires : pourquoi avez-vous choisi de vous asseoir à côté de cette personne? Quelles sont les caractéristiques, les qualités ou les défauts pressentis qui vous ont aidé à décider? Avez-vous identifié des points communs ou des différences dans votre groupe sur les raisons de votre choix? Y-a-t-il un personnage à côté duquel vous ne vouliez absolument pas vous asseoir?
- 4.** Proposez maintenant de découvrir l'image représentant ces personnes et retournez les affiches. Entamez une discussion : est-ce qu'elles correspondent à l'image que les personnes participantes s'en étaient faite? Si oui, quelles sont les liens? Si non, quelles sont les différences? Qu'est-ce que cela met en lumière?
- 5.** Proposez aux personnes participantes de changer de place si elles le souhaitent, et d'expliquer leur choix. Pour conclure, redonnez ensemble les définitions de stéréotypes et de préjugés en vous basant sur vos échanges. Rappelez que nous avons tous des stéréotypes, et que l'important est de s'en rendre compte et de réfléchir à comment les dépasser, pour éviter qu'ils ne mènent à des actes discriminatoires. Rappelez également le fait que notre identité est faite de multiples facteurs, en vous référant à l'activité du « Gâteau de l'identité » si vous l'avez menée avec ce groupe.

6. La discrimination en 2 minutes.

Vidéo

Objectifs

- Vérifier les connaissances et la compréhension des notions de stéréotypes, préjugés et discriminations.
- Faire ressortir les grandes idées d'une vidéo.



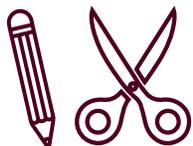
Durée

- 30 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Connexion Internet.
- Ordinateur.
- Vidéoprojecteur.
- Document de compréhension de la vidéo (Kit support 10).
- Vidéo « La discrimination en 2 minutes » : <https://urlz.fr/jYCCQ>.



Préparation

- Installez le matériel de projection et préparez la vidéo.
- Imprimez un document de compréhension par personne participante.
- Prenez connaissance de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Annoncez que vous allez diffuser une vidéo courte sur les discriminations, « La discrimination en 2 minutes ». Demandez aux personnes participantes d'écouter et de regarder attentivement la vidéo.
- 2.** Après ce premier visionnage, demandez aux personnes : qu'avez-vous retenu de cette vidéo ? Quels sont les concepts abordés ? Sont-ils nouveaux pour vous ?
- 3.** Distribuez ensuite un document de compréhension par personne. Demandez-leur de le compléter pendant le deuxième visionnage. Vous pouvez leur laisser quelques minutes après pour finir de le compléter.
- 4.** Partagez ensuite les réponses en grand groupe, en prenant les questions une par une. Vous pouvez vous aider du glossaire contenu dans ce livret pour définir les notions de stéréotypes, préjugés, discriminations. Vous pouvez également visionner à nouveau des extraits de la vidéo si cela est nécessaire.

3.

Des discriminations vécues au quotidien

- 1. Expérimenter les discriminations.**
Le pas en avant
- 2. Votre propre histoire.**
Cercles de parole
- 3. Les discriminations systémiques.**
Recherche documentaire
- 4. Apartheid au Myanmar.**
Arpentage
- 5. Les peuples autochtones du Canada.**
Portraits

1. Expérimenter les discriminations.

Le pas en avant

Activité adaptée de l'outil initial « Le jeu du pas en avant »
créé par le CCFD-Terre Solidaire.

Objectifs

- Prendre conscience des inégalités en matière de droits humains.
- Comprendre les conséquences de ces inégalités pour la société et pour l'individu dans son quotidien.



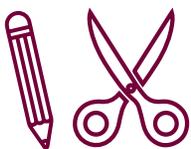
Durée

- 50 minutes



Public

- À partir de 14 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Kit support 11 :
 - Cartes rôles avec différents personnages.
 - Liste de situations à énoncer pendant l'activité.



Préparation

- Libérez la pièce de tout mobilier pour permettre aux personnes d'avancer.
- Prenez connaissance de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Demandez aux personnes participantes de se positionner sur une ligne à une extrémité de la pièce. Expliquez que vous allez faire une simulation qui va demander de la concentration et du silence.
- 2.** Distribuez une carte rôle par personne, par tirage au sort. Chaque personne lit sa carte rôle sans la partager avec les autres.
- 3.** Pour les aider à entrer dans la peau de leur personnage, proposez-leur de fermer les yeux et de répondre aux questions suivantes dans leur tête :
« Comment s'est passée votre enfance ? Quels métiers exercent vos parents ? Où vivez-vous ? À quoi ressemble votre maison ? À quoi ressemble votre vie aujourd'hui ? Quelles sont vos habitudes au quotidien ? Quelles sont vos motivations dans la vie ? Quelles sont vos peurs ? À quoi ressemblez-vous ? ». Utilisez un ton calme et lent, pour laisser le temps à chaque personne de se préparer à son rythme.
- 4.** Expliquez-leur que vous allez leur lire une liste de situations. À chaque fois que leur personnage sera en mesure de répondre « oui » à l'affirmation, les personnes devront faire un pas en avant. Dans le cas contraire, elles devront rester sur place.
- 5.** Lisez les situations une par une. Marquez une pause entre chaque phrase afin de laisser le temps nécessaire à la réflexion.
- 6.** Une fois l'ensemble des affirmations énoncées, demandez aux personnes de prendre note de leur position finale.
- 7.** Marquez la fin de la partie de la simulation, en demandant aux personnes participantes de sortir de leur rôle, puis proposez-leur un temps d'échange. Commencez par leur demander individuellement de caractériser leur état en un mot de ressenti. Puis continuez en posant différentes questions :
 - Qu'avez-vous ressenti en faisant un pas en avant ou en restant sur place ?
 - Concernant les personnages qui avançaient souvent, à quel moment avez-vous constaté que les autres n'avançaient pas aussi vite que vous ?
 - Certains personnages ont-ils eu le sentiment que, parfois, leurs droits humains n'étaient pas respectés ? Lesquels ?
- 8.** À ce stade, laissez-les révéler leur personnage, et continuez la discussion :
 - Pouvez-vous deviner le rôle joué par les autres ? Pouvez-vous partager avec nous le rôle que vous incarniez ?
 - Est-ce que les écarts représentés dans l'activité reflètent des écarts existants dans la société actuelle ? Lesquels ?
 - Quels sont les droits humains en jeu pour chacun des personnages joués ? Certains personnages peuvent-ils dire que leurs droits étaient bafoués ou qu'ils leur ont été refusés ? Pour quelles raisons ?
 - Quel mot décrit ce refus d'accès aux droits humains en fonction de certains critères ? (discrimination)
 - Dans quelles sphères de la vie quotidienne ces discriminations ont-elles eu lieu pour les personnages ? (santé, loisirs, logement, travail, école...).

2. Votre propre histoire.

Cercles de parole

Cette activité s'est inspirée du Manuel de développement des compétences interculturelles : les cercles d'histoires, de Darla Deardoff et l'UNESCO.

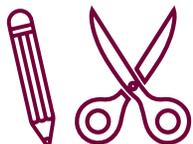
Objectifs

- Se questionner sur nos croyances et attitudes à partir d'expériences personnelles.
- Réfléchir à des actions à mettre en place au quotidien pour lutter contre les préjugés et les discriminations.
- Développer l'empathie, l'esprit critique et l'écoute active des autres.



Durée

- À partir de 55 minutes



Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Chronomètre ou un sablier.
- Un « bâton de parole » pour chaque sous-groupe.



Public

- À partir de 14 ans
- De 3 à 30 personnes

- (par exemple : un livre, un bâton, une balle etc.)
- Kit support 12 : les phrases à discuter et le déroulement du cercle de parole.



Préparation

- En amont, informez les personnes participantes des objectifs de la séance, et du fait qu'elles devront partager des histoires personnelles pendant l'activité. Il est impératif qu'elles y participent volontairement. Informez-les également qu'un temps d'échanges sera organisé quelques jours (ou semaines) plus tard, pour permettre aux personnes de revenir sur cette expérience avec plus de recul.
- Assurez-vous d'avoir assez d'espace entre chaque cercle de parole, pour préserver la confidentialité.
- Choisissez une phrase à discuter parmi les exemples du Kit support 12.
- Vérifiez que vous avez suffisamment de temps pour tout le processus, qui dépend du nombre de personnes présentes.

Déroulement

- 1.** Rappelez les objectifs de l'activité, et assurez-vous que les personnes sont présentes de manière volontaire. Si ce n'est pas le cas, donnez la possibilité de ne pas poursuivre l'activité, sans jugement.
- 2.** L'activité va permettre de partager des histoires personnelles. Insistez donc sur les règles suivantes : se comporter de manière bienveillante et respectueuse, respecter la confidentialité, s'écouter de manière active et sans s'interrompre, s'abstenir de tout jugement, parler uniquement de sa propre expérience. Assurez-vous que tout le monde comprend ce cadre, et répondez aux questions si nécessaire.
- 3.** Demandez aux personnes participantes de se mettre en cercles de même effectif (3 personnes minimum). Distribuez un « bâton de parole » à chaque cercle. Expliquez que les cercles de parole vont se dérouler en quatre étapes dans un temps restreint et toujours avec le même sous-groupe, et que vous allez les guider tout au long du processus.
- 4.** La première étape vise à faire connaissance et à établir un climat de confiance, que les personnes se soient déjà rencontrées ou non. Dans ce but, demandez que chaque personne se présente de manière personnelle en 2 minutes : par exemple, les personnes peuvent expliquer l'origine de leur nom ou de leur prénom, donner leur région ou pays d'origine, leur passion etc. et préciser pourquoi c'est important pour elles. Chronométrez le temps et annoncez à voix haute chaque changement de tour de parole, qui se matérialise par le passage du « bâton de parole » à la personne suivante, jusqu'à la fin de cette première étape.
- 5.** Expliquez que la deuxième étape vise à partager les histoires et expériences personnelles à partir d'une phrase commune à discuter. Rappelez que les personnes doivent écouter attentivement les histoires des autres sans s'interrompre par des commentaires ou des questions. Si elles le souhaitent, elles peuvent noter, sur un carnet personnel, quelques mots importants pour elles à la fin de l'histoire de chaque personne.

Annoncez à voix haute la phrase à discuter que vous avez choisie. Si nécessaire, vous pouvez la projeter ou l'écrire de manière à ce qu'elle soit bien visible. Donnez quelques minutes pour que les personnes choisissent l'histoire qu'elles souhaitent raconter, puis expliquez qu'elles vont avoir 5 minutes maximum par personne pour partager leur histoire. Respectez, vous aussi, la confidentialité en restant à une certaine distance de chaque cercle, tout en indiquant votre

2. Votre propre histoire.

Cercles de parole (suite)

disponibilité si une médiation est nécessaire. Chronométrez le temps et annoncez à voix haute chaque passage du « bâton de parole », jusqu'à la fin de cette deuxième étape.

- 6.** La troisième étape vise à faire un retour court (1 minute maximum ou 2 phrases par histoire) sur les histoires de chaque personne, toujours dans le même cercle de parole. À tour de rôle, demandez aux membres du cercle de rapporter les points qui les ont le plus marqués au cours de la première histoire, puis de la deuxième, et ainsi de suite jusqu'à la dernière histoire. Les personnes peuvent utiliser les notes qu'elles ont prises pour se remémorer les points marquants. Il ne s'agit pas non plus d'une discussion.

La quatrième étape vise à faire un bilan des cercles de parole grâce à une discussion libre, toujours dans le même petit groupe de cercle de parole, ou en partant de questions à écrire sur le tableau, telles que : quels sont les points communs entre les histoires racontées ? Qu'avez-vous ressenti pendant cette expérience ? Qu'avez-vous appris sur vous-même ?

Demandez ensuite à toutes les personnes participantes de revenir

en grand groupe. Pour conclure l'activité, posez des questions générales sur l'activité et non sur les histoires personnelles : pouvez-vous citer un ou deux enseignements que vous en avez tirés ? Quel impact cela va-t-il avoir sur votre quotidien ? Est-ce que cela vous inspire des actions concrètes et personnelles pour lutter contre les préjugés et les discriminations ?

N'oubliez pas d'organiser un nouveau temps d'échanges quelques jours (ou semaines) plus tard, pour permettre aux personnes de revenir sur cette expérience avec plus de recul.

Variantes

- La conclusion de cette activité peut également se faire de manière créative : proposez-leur de créer un visuel pour exprimer leurs émotions et faire le bilan de cette expérience (affiche, collage, dessin etc.).
- Pour un public autonome, vous pouvez laisser plus de liberté sur l'organisation des cercles de parole, en leur distribuant le document « Le déroulement du cercle de parole » du kit support et en leur laissant le soin de se chronométrer sur chaque étape.

3. Les discriminations systémiques.

Recherche documentaire

Objectifs

- Faire le lien entre les discriminations raciales et religieuses et les droits humains.
- Connaître la définition de la discrimination systémique.
- Prendre connaissance de cas de discriminations systémiques dans divers pays.



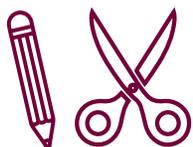
Durée

- Entre 1 heure et 2 heures



Public

- À partir de 14 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des grandes feuilles de papier ou un tableau.
- Des marqueurs.
- Ordinateur et connexion Internet.
- Kit support 13 : les cas par pays, les conseils pour la recherche documentaire et les questions pour la recherche documentaire.
- La Déclaration universelle des droits de l'homme – version simplifiée (Kit support 14).



Préparation

- Imprimez les portraits.
- Aménagez la salle en îlots de manière à faire des petits groupes de travail.
- Projetez les questions pour la recherche documentaire si vous le souhaitez.
- Prenez connaissance de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».
- Lisez les conseils pour la recherche documentaire (Kit support 13).
- Avant de réaliser cette activité, il est conseillé de présenter la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), par exemple grâce à des activités de notre livret « Les droits humains et la DUDH ».

Déroulement

1. Répartissez les personnes en petits groupes de 4 à 5 personnes, et proposez-leur d'effectuer une recherche documentaire sur Internet sur un des quatre cas. Distribuez-leur le kit support, dans lequel elles peuvent trouver des premières pistes d'informations, ainsi que la DUDH simplifiée.
2. Expliquez-leur qu'elles doivent produire un rapport qu'elles présenteront ensuite à l'oral au reste du groupe. Pour les guider, vous pouvez écrire ces questions sur une grande feuille de papier ou les projeter : dans quelle partie du monde et dans quel contexte votre cas se passe-t-il? Qui sont les victimes et les responsables des discriminations? Combien de personnes sont concernées? Quelles sont les raisons, si elles sont évoquées? En vous aidant du texte de la DUDH, pouvez-vous identifier les droits humains atteints?
3. Demandez ensuite aux groupes de venir présenter leur rapport sur un temps limité, que vous pourrez déterminer en fonction du nombre de sous-groupes.
4. Entamez une discussion avec toutes les personnes en posant les questions suivantes : quels types de discrimination avez-vous étudiés (discriminations religieuses et raciales)? Qu'avez-vous ressenti pendant ce travail? Connaissez-vous d'autres exemples de discriminations raciales et religieuses dans le monde? Quels sont les droits qui sont atteints dans les cas étudiés (par exemple : droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, égalité devant la loi-articles 18 et 7 de la DUDH)? Quel est l'impact sur le quotidien des personnes? Vous pouvez aussi rappeler que l'ONU a adopté la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en 1965, qui est dédié aux discriminations raciales.
5. Pour conclure, demandez aux personnes : quels sont les points communs entre tous ces cas? Qui sont les personnes victimes de discriminations? Qui sont les responsables? Mettez en avant qu'il s'agit de discriminations à l'encontre de groupes de personnes (souvent des minorités dans le pays), commises par l'État ou du moins le groupe majoritaire du pays. Expliquez que cela est qualifié comme une discrimination systémique.

Vous pouvez ensemble lire les deux définitions proposées (cf. glossaire) :

La discrimination systémique est un ensemble de règles juridiques, de politiques, de pratiques ou d'attitudes culturelles prédominantes dans le secteur public ou le secteur privé qui créent des désavantages relatifs pour certains groupes, et des privilèges pour d'autres groupes. Source : Comité des droits sociaux, économiques et culturels de l'Organisation des Nations unies

La discrimination structurelle se définit comme les règles et normes, procédures, démarches et comportements habituels des institutions et autres structures de la société qui, consciemment ou inconsciemment, empêchent certains groupes ou individus de bénéficier de l'égalité des droits et de l'égalité des chances et les désavantagent au final par rapport à la majorité de la population. La discrimination systémique porte plusieurs noms dans la littérature, notamment « discrimination structurelle », « discrimination institutionnelle » et « discrimination systématique ». Elle n'est pas spécifiquement définie dans la législation internationale ou européenne. Source : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe

4. Apartheid au Myanmar.

Arpentage

Objectifs

- Connaître la définition du terme juridique « apartheid ».
- Savoir faire le lien entre discrimination raciale et apartheid.
- Savoir parler d'un exemple actuel d'apartheid.



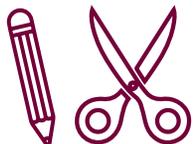
Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 14 ans
- De 18 à 30 personnes



Matériel

- Les textes de présentation (Kit support 15).
- Des feuilles blanches.
- Des stylos.
- *En option, un vidéoprojecteur.*



Préparation

- Imprimez les textes de présentation.
- Prenez connaissance du document « Qu'est-ce que l'apartheid? ».
- Il est nécessaire d'avoir réalisé l'activité « Les discriminations indirectes et systémiques. Étude de cas » en amont.
- Prenez connaissance de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».

Déroulement

- 1.** Expliquez que vous allez reconstituer collectivement la situation au Myanmar, qu'Amnesty International a qualifié d'apartheid. Chaque sous-groupe va étudier une partie de la synthèse du rapport « Enfermés à ciel ouvert ». Vous pouvez projeter la première carte de la partie 1 des textes de présentation, pour situer géographiquement ce pays pour l'ensemble des personnes.
- 2.** Répartissez les personnes participantes en 9 sous-groupes, et distribuez-leur le texte de présentation qu'elles vont devoir étudier. Demandez-leur de préparer, à l'écrit ou à l'oral, un résumé du texte.
- 3.** Quand la préparation du résumé est terminée, demandez à un ou une représentante de chaque groupe, dans l'ordre, de venir le présenter à l'ensemble des personnes participantes.
- 4.** Posez ensuite des questions à tout le groupe :
 - En quoi est-ce que la situation a un impact sur le quotidien des Rohingyas au Myanmar? Quels sont les droits touchés (restrictions de déplacements, citoyenneté, travail forcé, confiscation de terres, extorsion)?
 - En quoi la situation du Myanmar est une situation d'apartheid? Pouvez-vous donner votre définition de l'apartheid?
 - Quels sont les liens avec les discriminations systémiques et les discriminations raciales?Appuyez-vous sur l'ensemble des personnes participantes pour répondre aux questions, tout en complétant les réponses si nécessaire grâce au document « Qu'est-ce que l'apartheid? ».

5. Les peuples autochtones du Canada.

Portraits

Objectifs

- Introduire la notion de peuples autochtones.
- Introduire les discriminations envers les peuples autochtones.
- Incarner ces discriminations par des témoignages de personnes les subissant aujourd’hui.



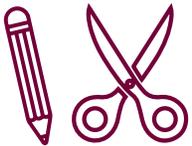
Durée

- 45 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Vidéoprojecteur.
- Des grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Post-its de deux couleurs différentes.
- Document « Les discriminations envers les peuples autochtones du Canada » (kit support 16).



Préparation

- Préparez le vidéoprojecteur pour le visionnage des portraits vidéo, dont vous trouverez le lien dans le kit support 16.
- Choisissez parmi les 5 témoignages vidéo ceux que vous souhaitez montrer.
- Prenez connaissance du document « Les discriminations envers les peuples autochtones du Canada », et de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».

Déroulement

- 1.** Commencez par demander aux personnes participantes : que connaissez-vous du Canada? Quelles idées ce pays vous évoque? Notez-les sur une grande feuille de papier.
- 2.** Si les peuples autochtones ne sont pas ressortis dans les discussions, demandez ce que les personnes participantes en connaissent. Pour compléter leurs connaissances, vous pouvez vous appuyer sur le document « Les discriminations envers les peuples autochtones du Canada ». Il est important que les personnes comprennent bien la notion de peuples autochtones.
- 3.** Expliquez que vous allez visionner quelques témoignages courts de personnes autochtones du Canada.
- 4.** Distribuez plusieurs post-its des deux couleurs à chaque personne. Sur une couleur, demandez-leur de noter les préjugés, les insultes et les discriminations dont les témoins autochtones ont été victimes (par exemple, Stanley Vollant mentionne les mots « sauvage », « bons à rien », « ils profitent du système »). Sur la deuxième couleur, demandez-leur de noter ce qui leur a permis de dépasser ces difficultés et les pistes de solution proposées (par exemple, Elisapie Isaac qui met en avant l'importance d'écouter les peuples autochtones et de ne pas se positionner en « sauveur »). Si nécessaire, vous pouvez repasser les vidéos de témoignage.
- 5.** Demandez aux personnes de coller leurs post-its sur une grande feuille de papier, et résumez les grandes idées qui ressortent des deux catégories (d'un côté les préjugés, les insultes, les discriminations ; de l'autre côté, les pistes de solution).
- 6.** Entamez une discussion avec l'ensemble du groupe : quels sont les points communs entre ces témoignages? Qu'est-ce qui vous a surpris? Que connaissiez-vous déjà? Quel est le critère de la discrimination qu'ont subie ces personnes (sur la base de l'origine, de l'appartenance ou non à une prétendue race)? Quel est l'impact sur leur quotidien? Comment ont-ils trouvé des solutions pour dépasser ces difficultés?
- 7.** Finissez en expliquant qu'un texte des Nations Unies protège particulièrement les droits des personnes autochtones, et si vous le souhaitez distribuez la version d'Amnistie internationale Canada francophone, à retrouver dans le kit support.

4.

La discrimination, une atteinte aux droits humains

- 1. La DUDH et les discriminations.**
Étude de cas
- 2. Les 25 critères dans le droit international.**
Jeu d'appariement
- 3. Des textes contre les discriminations.**
Repères juridiques
- 4. C'est mon identité.**
Expérience
- 5. Des minorités religieuses persécutées.**
Édito
- 6. L'éducation pour toutes.**
Puzzle

1. La DUDH et les discriminations.

Étude de cas

Objectifs

- Prendre connaissance de portraits de personnes victimes de discriminations dans divers pays.
- Faire le lien entre les discriminations et les droits humains.



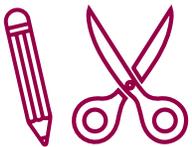
Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 14 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Une grande feuille de papier ou un tableau.
- Marqueurs.
- Kit support 17 :
 - Les portraits.
 - Tableau de réponse.
- Déclaration universelle des droits de l'homme – version simplifiée (Kit support 14).



Préparation

- Imprimez les portraits.
- Aménagez la salle en îlots de manière à faire des petits groupes de travail.
- Prenez connaissance de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».

Déroulement

- 1.** Formez des sous-groupes de 2 à 4 personnes et distribuez un portrait par groupe. Chaque sous-groupe travaille sur un portrait ; plusieurs sous-groupes peuvent travailler sur le même portrait.
- 2.** Invitez chaque groupe à prendre connaissance du portrait et à se préparer à présenter la personne du portrait : qui est-elle ? D'où vient-elle ? Quelle est son histoire ? Quelles difficultés a-t-elle rencontrées et de quelle manière y a-t-elle fait face ?
- 3.** Demandez aux sous-groupes de présenter leur travail à l'ensemble des personnes participantes. Si certains sous-groupes ont travaillé sur le même portrait, demandez-leur de compléter les informations déjà partagées par le premier groupe.
- 4.** Distribuez ensuite à chaque sous-groupe la version simplifiée de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), et demandez-leur de retrouver les articles correspondant aux droits humains évoqués dans le portrait qu'ils ou elles ont étudié. Les personnes peuvent cocher ou entourer les articles sur leur propre Déclaration.
- 5.** En grand groupe, demandez 2 volontaires. Le premier ou la première volontaire énumère un par un les articles de la DUDH à voix haute.

Lorsque le droit énuméré a été coché ou entouré par un ou plusieurs groupes, les membres du groupe se lèvent et expliquent le lien entre l'article de la DUDH et leur portrait. Tous les portraits sont étudiés en même temps. Le ou la deuxième volontaire note au tableau ou sur une grande feuille de papier les articles de la DUDH mentionnés. Vous pouvez également vous aider de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain » pour compléter les réponses.
- 6.** Rappelez la définition des discriminations, et demandez aux personnes participantes de former à nouveau leurs sous-groupes. Donnez-leur quelques minutes pour identifier le ou les critères de discrimination, ainsi que le ou les domaines couverts par la loi pour chacun de leur cas. Partagez ensuite les réponses en grand groupe (reportez-vous au tableau de réponse du kit support).
- 7.** Pour finir, vous pouvez poser quelques questions aux personnes participantes pour ouvrir la discussion :
Quels sont les points communs et les différences entre les personnes étudiées ? Que retenez-vous sur le droit à la non-discrimination ?
Quels sont les articles de la DUDH qui intègrent particulièrement ce droit à la non-discrimination ?

1. La DUDH et les discriminations.

Étude de cas (suite)

Veillez à montrer la diversité des droits qui peuvent être atteints à cause des discriminations, qui induisent souvent un accès inégal aux droits de manière générale.

Vous pouvez également aborder la notion d'intersectionnalité (cf. glossaire) grâce aux portraits de Gulzar Duishenova (genre, en situation de handicap) et de Maria de Lourdes da Silva Pimentel (genre, origine ethnique, situation socio-économique).

Pour aller plus loin :

Vous pouvez proposer aux personnes de créer une galerie de ces personnages, à afficher dans un lieu public ou de passage (établissement scolaire, bibliothèque, centre social etc.), pour faire connaître les difficultés rencontrées et leur combat.

2. Les 25 critères dans le droit international.

Jeu d'appariement

Objectifs

- Introduire certains textes et articles de droit international qui protègent particulièrement les personnes contre les discriminations.
- Démontrer comment les 25 critères de discrimination de la loi française sont intégrés dans certains textes de droit international, pour assurer un accès égal aux droits.



Durée

- 50 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Scotch.
- Kit support 18 :
 - Cartes d'exemples de textes de droit international.
 - Cartes de critères de discrimination interdits dans la loi française.



Préparation

- Au préalable, il est nécessaire d'avoir réalisé l'activité « Pourquoi (pas) moi. Jeu des associations » pour que les personnes participantes connaissent les 25 critères de discrimination interdits dans la loi française.
- Imprimez et découpez les cartes de critères de discrimination et d'exemples de textes.
- Prenez connaissance des fiches mémo « L'indispensable sur les droits humains » et « La non-discrimination dans la loi française ».

Déroulement

- 1.** Expliquez que vous allez parler de certains textes et articles de droit international qui protègent particulièrement les personnes contre les discriminations, en vous basant sur les 25 critères de discrimination présents dans la loi française.
- 2.** Affichez les cartes de critères de discrimination de manière bien visible. Demandez ensuite à une personne volontaire de venir lire à voix haute une carte d'exemples de textes, et de choisir, avec l'ensemble des personnes participantes, avec quel critère il est possible de l'apparier. Continuez ce travail avec d'autres volontaires. Plusieurs appariements sont parfois possibles (par exemple : l'article 18 de la DUDH pour les critères de religion et d'opinion philosophique).
- 3.** Quand le groupe a terminé cette première étape, demandez : comment sont protégés tous les autres critères pour lesquels nous n'avons pas encore apparier de textes ? Si personne ne le mentionne, demandez à une personne volontaire de venir lire la carte de l'article 2 de la DUDH.
- 4.** Posez-leur ensuite la question : qu'a cet article de particulier ? Quel est son objectif ? Présentez l'article 2 comme le « joker », puisqu'il fonctionne pour tous les critères. Les 25 critères ne sont en effet pas tous notés, mais en incluant l'expression « ou de toute autre situation », l'article 2 est le plus inclusif possible. Expliquez également que les discriminations ont des répercussions sur tous les droits humains, et entraînent souvent un accès inégal aux droits de manière générale (éducation, logement, santé etc.). L'article 2 rappelle donc les deux grands principes suivants des droits humains :
 - **Inaliénabilité** : personne ne peut être privé de ces droits, qui sont innés.
 - **Universalité** : ils s'appliquent à toutes et tous, partout dans le monde.

3. Des textes contre les discriminations.

Repères juridiques

Objectifs

- Connaître des exemples de textes de droit international importants pour la non-discrimination.
- Faire le lien avec les grands principes des droits humains et celui de la non-discrimination.



Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 14 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Les trois textes en version résumée (Kit support 19).
- Connexion Internet.
- Ordinateurs ou smartphones.
- Stylos et feuilles blanches.



Préparation

- Imprimez les trois textes en version résumée pour chaque personne participante.
- Prenez connaissance des fiches mémo « L'indispensable sur les droits humains » et « La non-discrimination dans la loi française ».

Déroulement

- 1.** Expliquez que vous allez travailler sur trois textes importants pour la non-discrimination. Répartissez les personnes en trois sous-groupes de nombre égal, et distribuez aux personnes de chaque sous-groupe un des trois textes en version résumée.
- 2.** Demandez ensuite à chaque sous-groupe de lire le texte, puis d'effectuer quelques recherches en ligne pour présenter ensuite leur texte aux autres groupes. Pour les guider, vous pouvez leur poser ces questions : quand ce texte a-t-il été signé ? Par quels pays ? Dans quel contexte ? Qui concerne-t-il ? Quels sont les liens avec les discriminations ? Quel article vous a le plus marqué ?
- 3.** Chaque sous-groupe présente ensuite son texte à l'ensemble des personnes, et répond aux questions des autres. Vous pouvez compléter si nécessaire. Distribuez enfin les deux autres textes résumés à chaque personne.
- 4.** Entamez ensuite une discussion plus générale : selon vous, quel est l'objectif de ces textes ? Pourquoi sont-ils nécessaires ? Il sera important d'indiquer que ces textes visent à assurer un accès égal aux droits humains pour toutes et tous, sans aucune distinction, ainsi que de rappeler que les principes d'universalité et d'inaliénabilité des droits humains (définitions ci-contre et dans le glossaire).

Inaliénabilité des droits

Inaliénable signifie que les droits humains ne peuvent être retirés en aucune circonstance, pas même dans des situations d'urgence ou en temps de guerre. Ils sont inséparables de l'existence de l'individu ou la personne qui, du simple fait d'être un être humain, se voit octroyer ces droits.

Universalité des droits

Universalité signifie que les droits humains s'appliquent également à tous les individus partout dans le monde. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés « 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 ».

4. C'est mon identité.

Expérience

Objectifs

- Comprendre le concept d'exclusion et de discrimination, et les conséquences que cela peut avoir sur la vie des personnes.
- Connaître l'impact des discriminations sur les droits humains, et notamment le droit à l'identité.
- Reconnaître le rôle de l'État dans le respect des droits humains, et notamment des droits à l'identité et à la non-discrimination.



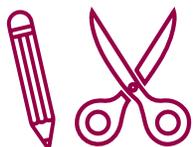
Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Kit support 20:
 - L'identité et les droits humains.
 - Information sur les droits des personnes LGBTI.
 - L'histoire d'Yren et de Mariana.
- Option : vidéo de Yren et Mariana (anglais et espagnol) : <https://urlz.fr/jS7Q>.



Préparation

- Imprimez les documents du kit support pour chaque personne participante.
- Prenez connaissance des documents « L'identité et les droits humains » et « Information sur les droits des personnes LGBTI ».

Déroulement

1. Expliquez que vous allez faire une expérience courte : Sans donner plus d'informations, divisez le groupe en deux, en fonction d'une caractéristique globale (par exemple : les personnes aux yeux vert et les personnes aux yeux marron, les personnes aux cheveux courts et celles aux cheveux longs, les personnes portant des chaussures noires et celles portant des chaussures d'autres couleurs). Une fois les personnes réparties en deux groupes, donnez un avantage à l'un des groupes (par exemple : offrir un bonbon, montrer une vidéo drôle, faire un compliment etc.). Pendant ce temps, l'autre groupe doit rester à l'écart (par exemple : fermer les yeux, rester immobile ou faire face au mur).
 2. Demandez ensuite à toutes les personnes : comment vous êtes-vous senties pendant cette expérience, que vous ayez pu ou non prendre part au moment agréable ? Est-ce que cela vous fait penser à des exemples dans le monde réel ? Connaissez-vous des personnes ou des groupes de personnes, qui peuvent aussi se sentir exclues ou qui ne peuvent pas participer de manière égale dans la société ? Terminez l'expérience en vous assurant que toutes les personnes se sentent incluses (par exemple : leur offrir aussi un bonbon, montrer à nouveau la vidéo drôle, faire aussi un compliment etc.). Si vous en avez le temps, demandez-leur comment elles se sentent maintenant.
 3. Répartissez les personnes en 3 ou 4 sous-groupes de nombre égal, et expliquez que vous allez maintenant étudier l'histoire de deux personnes venant du Paraguay, Yren et Mariana. Distribuez-leur les documents du kit support, afin que chaque personne les lise individuellement.
 4. Puis, demandez-leur d'entamez ensuite une discussion avec leur sous-groupe : qu'avez-vous compris de l'histoire d'Yren et de Mariana, de leurs difficultés et de leur combat ? De quelle manière est-ce que leur histoire est liée à l'expérience que nous venons de faire sur l'exclusion et la participation ? Selon vous, quel est le rôle des gouvernements dans leur cas ?
 5. Initiez ensuite une discussion avec l'ensemble des personnes : qu'avez-vous retenu sur les discriminations envers les personnes LGBTI ? Et spécifiquement sur le droit à l'identité ? Quels sont les documents qui prouvent votre identité (par exemple : carte d'identité, passeport, certificat de naissance) ? Et pour quels événements et moments importants dans la vie d'une personne avez-vous besoin de prouver votre identité ? (par exemple : inscription à l'école, rendez-vous médical, vote aux élections, ouverture d'un compte en banque, voyage à l'étranger, contrat de travail, bail de location etc.). Pour conclure, expliquez que notre identité juridique est étroitement liée à de nombreuses choses dont nous avons besoin pour vivre une vie heureuse et fondée sur les droits, et pour pouvoir participer pleinement à la société.
- Variante :** Vous pouvez passer la vidéo d'Yren et Mariana au lieu de distribuer le texte sur leur histoire.

5. Des minorités religieuses persécutées.

Édito

Objectifs

- Savoir résumer les grands enjeux liés aux discriminations religieuses.
- Savoir argumenter et donner son opinion sur un cas d'atteinte aux droits humains, et en particulier sur les discriminations religieuses.
- Développer ses talents rédactionnels.



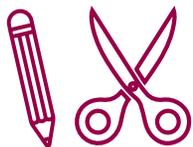
Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des stylos.
- Des feuilles.
- Kit support 21 : « questionnaire sur le texte – à remplir », « questionnaire sur le texte – avec des pistes de réponses », les conseils « qu'est-ce qu'un éditto? » et l'article – « Iran. Les attaques implacables visant la minorité religieuse baha'ie persécutée doivent cesser ».



Préparation

- Imprimez, pour chaque personne participante, l'article « Iran. Les attaques implacables visant la minorité religieuse baha'ie persécutée doivent cesser », le « questionnaire sur le texte - à remplir », le « questionnaire sur le texte – avec des pistes de réponses », et les conseils « qu'est-ce qu'un éditto? ».
- Prenez connaissance de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain ».

Déroulement

- 1.** Expliquez que vous allez étudier un communiqué de presse d'Amnesty International sur les attaques visant la minorité religieuse baha'ie en Iran, et distribuez un exemplaire à chaque personne pour qu'elle le lise de manière individuelle.
- 2.** Répartissez-les en sous-groupes de 4 à 5 personnes, et demandez-leur d'analyser le communiqué en répondant, par écrit ou à l'oral, au « questionnaire sur le texte - à remplir ».
- 3.** En grand groupe, entamez une discussion en reprenant chaque question une après l'autre. Complétez si nécessaire grâce aux pistes de réponses partagées. Posez-leur les questions : quelle est votre opinion sur cette situation ? Est-ce que vous voudriez la partager avec nous à l'oral ?
- 4.** Proposez-leur maintenant de rédiger leur propre édito, en se mettant dans la peau d'un journaliste qui écrit l'édito de son journal sur le sujet des Baha'ies en Iran, et en se basant sur le communiqué de presse d'Amnesty International. Les personnes peuvent également faire des recherches sur Internet pour compléter les informations. Distribuez le document conseils « qu'est-ce qu'un édito ? » pour les guider.
- 5.** Il n'y a aucune contrainte d'écriture. Cependant, pour les guider, vous pouvez leur distribuer le document « Conseils - Qu'est-ce qu'un édito ? ». Vous pouvez également leur poser les questions suivantes :
 - Qu'avez-vous retenu sur le sujet ?
 - Quelles sont les données et les faits importants ?
 - Quelle est votre opinion/votre point de vue ?
 - Quelles sont les alertes que vous souhaitez faire ?
 - Quelles sont les actions que vous proposez ?
- 6.** Demandez enfin aux personnes de présenter leur travail en grand groupe et ce qu'elles ont retenu des discriminations religieuses. Vous pouvez leur proposer de le lire, de l'afficher, de discuter de leurs choix d'angles journalistiques ou d'entamer une discussion plus libre autour de leurs éditos.

6. L'éducation pour toutes.

Puzzle

Objectifs

- Introduire le droit à l'éducation.
- Identifier un exemple de discrimination dans le domaine de l'éducation.
- Comprendre l'article 26 de la DUDH, sur le droit à l'éducation.



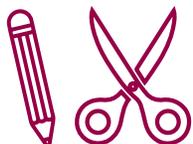
Durée

- 40 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Kit support 22 :
 - Les cartes des différentes parties de l'article 26 de la DUDH.
 - L'article sur l'éducation des filles en Afghanistan.
 - Le document « Informations sur le droit à l'éducation ».



Préparation

- Imprimez et découpez les cartes des différentes parties de l'article 26 de la DUDH.
- Imprimez l'article sur l'éducation des filles en Afghanistan, pour chaque personne participante.
- Prenez connaissance du document « Informations sur le droit à l'éducation », ainsi que de la fiche mémo « La Déclaration universelle des droits de l'homme – origines et définitions ».

Déroulement

- 1.** Expliquez que vous allez parler du droit à l'éducation, et introduisez le texte de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), en vous basant sur la fiche mémo « La Déclaration universelle des droits de l'homme – origines et définitions ».
- 2.** Répartissez les personnes participantes en 3 sous-groupes. Distribuez à chaque sous-groupes les cartes découpées d'une des parties de l'article 26 de la DUDH. Ils doivent ensuite remettre les cartes dans le bon ordre.
- 3.** Demandez à chaque groupe de lire à voix haute leur partie de l'article remise dans l'ordre, et vérifiez ensemble que c'est bien correct. Demandez ensuite : que comprenez-vous de cet article? Pourquoi est-ce que le droit à l'éducation est important selon vous? Connaissez-vous des pays où ce droit est atteint ou inaccessible pour certaines personnes? Si oui, lesquels?
- 4.** Expliquez que vous allez parler de la situation dans un de ces pays, l'Afghanistan. Demandez-leur : que connaissez-vous de la situation dans ce pays? Où se trouve ce pays? Complétez si nécessaire en vous informant en amont sur l'actualité du pays.
- 5.** Demandez aux personnes de lire l'article sur l'éducation des filles en Afghanistan de manière individuelle.
- 6.** Puis entamez une discussion : Qu'avez-vous appris sur la situation? Est-ce qu'il y a de la discrimination dans le droit à l'éducation ici (oui)? Quel est le critère de discrimination (sexe)? De quelle manière est-ce que cette situation vous fait penser à ce que nous venons de nous dire sur le droit à l'éducation? Quel est l'impact pour ces filles et ces futures femmes? Quel est l'impact potentiel sur d'autres de leurs droits (santé, travail etc.)?

Variante :

Si certaines personnes participantes n'ont pas accès à la lecture, vous pouvez vous-même lire à voix haute les parties encadrées de l'article, qui résumet la situation.

5.

Les luttes contre les discriminations

- 1. La lutte contre les discriminations.**
Frise chronologique
- 2. Qui doit lutter ?**
Débat mouvant
- 3. Discriminations d'hier et d'aujourd'hui.**
Galerie de portraits
- 4. Non aux micro-agressions.**
Théâtre forum
- 5. Agir contre les discriminations.**
Projet

1. La lutte contre les discriminations.

Frise chronologique

Objectifs

- Connaître des grandes dates de l'histoire sur la lutte contre les discriminations en France et dans le monde.
- Découvrir des grands textes historiques autour de l'accès aux droits humains pour toutes et tous.
- Appréhender l'histoire et l'actualité de la lutte contre les discriminations dans le monde.



Durée

- 50 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des marqueurs et stylos.
- Une ficelle, du scotch ou tout élément pouvant représenter le déroulement du temps.
- Kit support 23:
 - Le document « Frise chronologique – données ».
 - Les cartes historiques découpées (dates, textes, description).



Préparation

- Choisissez et imprimez les feuilles cartes historiques en fonction du nombre de participantes et participants. Découpez-les pour que chaque item soit sur une feuille à part.
- Imprimez le document « Frise chronologique – données ».
- Au besoin, mettez les tables et chaises sur le côté de la pièce, pour laisser suffisamment de place pour se déplacer.

Déroulement

- 1.** Divisez les personnes participantes en deux groupes de même effectif. Distribuez à chacun des membres du premier groupe une carte « Textes » et à chacun des membres du deuxième groupe une carte « description ».
- 2.** Demandez ensuite aux personnes du premier groupe d'aller à la rencontre des personnes du deuxième groupe, afin de retrouver la description correspondante à leur carte « Textes ». Des binômes associant les cartes « Textes » et les cartes « description » sont ainsi formés.
- 3.** Chaque binôme présente ensuite ses cartes à voix haute afin de vérifier de manière collective les réponses. Encouragez-les à reformuler la partie en gras de la carte « description » pour l'explicitier aux autres personnes. Vous pouvez vous aider du document « frise chronologique – données ». À ce stade, vous pouvez demander s'il y a des questions sur ces textes.
- 4.** Placez ensuite au sol les cartes « dates » de manière à faire une frise chronologique, et invitez les binômes à placer leurs cartes « Textes » et « description » par ordre chronologique. Vérifiez ensemble que la chronologie des événements a été respectée à l'aide du document « frise chronologique – données ».
- 5.** Vous pouvez ensuite questionner les personnes participantes : quels sont les textes que vous retenir ? En connaissez-vous d'autres ? Quels sont leurs objectifs généraux ?

Variante :

Vous pouvez d'abord demander aux personnes participantes si elles connaissent des textes importants autour de la lutte contre les discriminations, et créer ainsi ensemble des cartes historiques à replacer sur la frise chronologique. Vous pouvez ensuite proposer d'ajouter certaines cartes déjà préparées dans le kit support qui n'auraient pas été mentionnées.

2. Qui doit lutter ?

Débat mouvant

Objectifs

- Créer un espace de dialogue sur les solutions à apporter contre les discriminations.
- Identifier les acteurs de la lutte contre les discriminations.



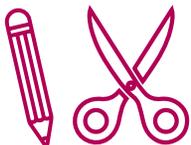
Durée

- 40 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Kit support 24 :
 - Panneaux « D'accord » et « Pas d'accord ».
 - Les affirmations polémiques.



Préparation

- Imprimez les panneaux « D'accord » et « Pas d'accord », et les affirmations polémiques.
- Divisez l'espace de la salle en deux parties : d'un côté « D'accord », de l'autre « Pas d'accord », en affichant les panneaux à chaque extrémité.
- Prenez connaissance des fiches mémo « La non-discrimination, un droit humain » et « La non-discrimination dans la loi française ».

Déroulement

1. Invitez les personnes participantes à former une colonne séparant les espaces « D'accord » et « Pas d'accord ».
 2. Lisez une première affirmation au groupe, comme « Les États sont responsables des discriminations », et invitez-les à se positionner physiquement dans la salle du côté « d'accord » ou « pas d'accord ».
 3. Une fois que l'ensemble des personnes participantes s'est placé, demandez-leur d'expliquer les raisons de leur choix. Précisez au groupe que :
 - aucune opinion n'est définitive : si une personne du camp opposé est en accord avec l'argument proposé, elle fait un pas vers l'autre. Toute personne peut changer de position au cours du débat autant de fois qu'elle le veut, vous pouvez alors lui demander d'expliquer ce qui a motivé son nouveau positionnement.
 - chaque personne peut se positionner d'un côté en pensant « je suis d'accord parce que...mais... », l'idée étant d'échanger des arguments et non pas de camper sur un positionnement.
 4. Distribuez ensuite tour à tour la parole à chaque côté afin que les deux parties déroulent leurs arguments jusqu'à épuisement.

À la fin des discussions, proposez aux personnes qui ont été sensibles ou convaincues par un argument du camp opposé de faire un pas en avant. Demandez aux volontaires d'expliquer leur choix et la nuance que cela apporte à leur positionnement.
 5. Vous pouvez alors passer à l'affirmation suivante en demandant au groupe de se repositionner au centre.
 6. Une fois que vous avez débattu à partir de plusieurs affirmations, demandez aux personnes : selon vous, qui sont les acteurs importants de la lutte contre les discriminations ?
 7. Si cette institution n'est pas apparue dans les échanges, n'oubliez pas de mentionner le Défenseur des droits, autorité indépendante de lutte contre les discriminations en France (fiche mémo « La non-discrimination dans la loi française »). Elle veille au respect des libertés et des droits des citoyens par les administrations et organismes publics. Ses domaines de compétence sont : la défense des droits des usagers des services publics, la protection des droits de l'enfant, la lutte contre les discriminations, le respect de la déontologie de la sécurité, la protection des lanceurs d'alerte.
- Variante :** Plutôt que de demander aux personnes participantes de se positionner d'un côté ou de l'autre de la salle de façon nette, vous pouvez leur proposer de se placer sur un continuum entre les deux côtés, en fonction de leur degré d'adhésion avec l'affirmation, ou bien créer une zone entre les deux camps (« la rivière du doute ») pour les personnes ne souhaitant pas se positionner. Vous pouvez également demander aux personnes participantes de discuter en petits groupes afin d'affiner leurs arguments avant la discussion collective.

3. Discriminations d'hier et d'aujourd'hui.

Galerie de portraits

Objectifs

- Connaître quelques exemples de mouvements et d'acteurs de lutte contre les discriminations, en France et dans le monde.
- Savoir expliquer les défis et les difficultés rencontrés par ces acteurs.



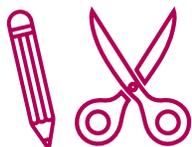
Durée

- 90 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Ordinateur ou téléphone avec connexion Internet.
- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Marqueurs.
- Texte « Injustices d'hier et d'aujourd'hui » (Kit support 25).



Préparation

- Imprimez le texte « Injustices d'hier et d'aujourd'hui » pour chaque personne participante.

Déroulement

- 1.** Demandez aux personnes participantes de lire individuellement le texte « Injustices d’hier et d’aujourd’hui ».
- 2.** Divisez les personnes en sous-groupes et demandez à chaque groupe d’effectuer une recherche documentaire sur une de ces personnes ou un de ces mouvements de lutte contre les discriminations, ou d’autres de leur connaissance. Pour les guider, vous pouvez leur poser ces questions : quelle est leur histoire ? De quel pays sont-ils originaires ? Quel est leur combat ou leur cause ? Quelles difficultés ont-ils rencontrées ?

Les sous-groupes présentent leurs recherches sur des grandes feuilles de papier, par exemple sous forme de schéma (mots-clés, dessin, symboles).
- 3.** Demandez à chaque sous-groupe de venir présenter le fruit de son travail de recherche à l’ensemble des personnes participantes.
- 4.** Lancez ensuite une discussion en grand groupe : connaissiez-vous toutes ces personnes ou tous ces mouvements de lutte contre les discriminations ? Avez-vous été surpris ou surprises par leur histoire ? Quels adjectifs utiliseriez-vous pour les décrire ? Connaissez-vous d’autres acteurs de défense des droits humains en France ou dans le monde ?

Pour aller plus loin :

À partir des affiches créées, vous pouvez proposer aux personnes de créer une galerie de personnages engagés et de mouvements de lutte contre les discriminations, à afficher dans un lieu public ou de passage (établissement scolaire, bibliothèque, centre social etc.).

4. Non aux micro-agressions.

Théâtre forum

Objectifs

- Savoir identifier des micro-agressions, des agressions et des actes discriminatoires.
- Développer l'empathie vis-à-vis des personnes subissant des micro-agressions ou des discriminations.
- Imaginer des récits et des comportements alternatifs pour lutter contre les micro-agressions et les discriminations au quotidien.



Durée

- Entre 2 heures et 3 heures 20 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Le film documentaire « La ligne de couleur », réalisé par Laurence Petit-Jouvet <https://lalignedecouleur.com/> (1h19).
- Vidéoprojecteur pour visionner le film.
- Kit support 26:
 - Définitions et pistes de réponses.
 - Les saynètes.



Préparation

- Choisissez si vous allez visionner le film en entier, ou seulement quelques témoignages, pour ajuster le temps de l'activité.
- Préparez le vidéoprojecteur pour le visionnage du film.
- Prenez connaissance du document « Définitions et pistes de réponses » et de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations ».

Déroulement

- 1.** Expliquez que vous allez regarder le film « La ligne de couleur », composé de témoignages de personnes de culture française, perçues comme étant arabes, noires ou asiatiques. Si vous manquez de temps, visionnez les témoignages de Jean-Michel (8 minutes 52 secondes à 13 minutes 13 secondes), Alice (47 minutes 54 secondes à 57 minutes 44 secondes) et Patrice (57 minutes 45 secondes à 1 heure 05 minutes 20 secondes), qui seront repris dans la deuxième partie de cette activité.
- 2.** Posez ensuite des questions à l'ensemble des personnes : qu'avez-vous retenu des témoignages ? Qu'avez-vous ressenti en écoutant leurs histoires ? À votre avis, que ressentent les personnes qui témoignent ? Avez-vous été surpris par certains éléments ? Si oui, lesquels ? Quels sont les événements et les comportements qui vous ont surpris ou choqué ?
- 3.** Demandez-leur ensuite comment se définissent ces comportements et ces actes (micro-agressions, violences verbales/insultes ou actes discriminatoires). Demandez des exemples issus des témoignages pour illustrer les définitions. Aidez-vous du document « Définitions et pistes de réponses » pour compléter les réponses si nécessaire.
- 4.** Proposez ensuite de jouer une saynète, qui s'inspire d'un événement vécu par une des personnes du film. L'objectif sera de proposer une action qui offre une solution ou un comportement alternatif à celui vécu par les témoins. Projetez le scénario et lisez-le à voix haute pour qu'il soit compris de tout le monde. Des volontaires commencent à jouer la saynète telle qu'elle est écrite, puis d'autres personnes participantes peuvent demander à remplacer un des personnages pour proposer une action alternative ou bien incarner un nouveau personnage. Assurez-vous que chaque personne respecte les propositions des autres et s'écoute avec bienveillance.
- 5.** Vous pouvez réitérer l'exercice avec une autre saynète si vous le souhaitez et si vous en avez le temps.
- 6.** Terminez l'activité par une discussion : quelles sont les solutions qui ont été apportées ? Sont-elles satisfaisantes pour vous ? Avez-vous d'autres idées ? Grâce aux différents scénarios, vous pouvez montrer les différentes possibilités d'actions au niveau individuel (par exemple, dénoncer un employeur au Défenseur des droits, changer le comportement ou les mots d'une personne, être un allié etc.). De plus, rappelez qu'il est important de se rendre compte des préjugés et des micro-agressions que chaque personne contribue volontairement ou non à perpétrer, et qui peuvent mener à des actes discriminatoires. C'est ce qui rendra ensuite possible la remise en question et le changement de comportements, pour changer en profondeur la société.

5. Agir contre les discriminations.

Projet

Objectifs

- Créer une action collective pour lutter contre les discriminations.
- Apprendre à gérer un projet.



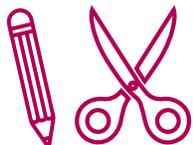
Durée

- 70 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier.
- Feuilles A4 de brouillon.
- Marqueurs.
- Le document à compléter
« Préparer son action » (Kit support 27).



Préparation

- Imprimez le document « Préparer son action ».

Déroulement

- 1.** Demandez aux personnes participantes de réfléchir individuellement à un sujet concret lié aux discriminations, sur lequel elles ont envie d'agir. Les sujets peuvent être variés : cela peut être quelque chose qui les touche particulièrement ou qui est d'actualité, et qui se passe dans leur école, leur ville, leur pays ou dans le monde.
- 2.** Les volontaires proposent ensuite leur sujet à l'ensemble des personnes, et les personnes intéressées les rejoignent pour former des groupes.
- 3.** Demandez à chaque groupe de structurer leur projet à travers quatre items : objectifs, cible, actions concrètes et moyens. Expliquez que les personnes peuvent préparer leur présentation à l'oral, ou remplir le document « Préparer son action ». Laissez-leur assez de temps pour débattre et définir leur projet ensemble, et restez à leur disposition pour répondre à leurs questions.
- 4.** Proposez à chaque groupe de présenter son action à l'ensemble des personnes, puis impliquez les autres groupes en leur demandant : selon vous, quels sont les points les plus motivants du projet ? Quelle est la faisabilité des actions proposées ? Quelles pourraient être les limites de leur impact ou les difficultés pour les mettre en œuvre ? Dans ce cas, comment pourraient-elles surmonter ces difficultés ?

Pour aller plus loin

Invitez les personnes volontaires à mettre en œuvre les actions concrètes définies : organisation d'un événement (débat, conférence, exposition virtuelle...), création d'un média (podcast, vidéos de témoignages, affiches de sensibilisation...), animation d'atelier de sensibilisation et d'éducation aux droits humains, mise en place ou signature d'une pétition etc.

6.

Des solutions créatives pour agir contre les discriminations

- 1. Le pays de l'égalité.**
Schéma
- 2. Le droit d'aimer.**
Slam
- 3. Un vrai compliment, c'est sans condition.**
Affiche
- 4. Écrire contre les discriminations.**
Poésie
- 5. C'est cliché !**
Photo

1. Le pays de l'égalité.

Schéma

Cette activité s'est inspirée de Repères - Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes, du Conseil de l'Europe.

Objectifs

- Favoriser la coopération et le respect de la diversité des points de vue.
- Parvenir à la compréhension et à l'appréciation des objectifs d'égalité entre femmes et hommes.
- Développer son imagination et sa créativité pour envisager le futur.



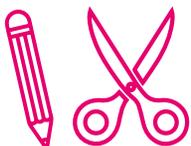
Durée

- 1 heure 30 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des feuilles A4.
- Des stylos.
- Des grandes feuilles de papier pour chaque groupe.
- Des marqueurs de différentes couleurs.



Préparation

- Il est nécessaire de sensibiliser les personnes participantes aux stéréotypes, aux préjugés et aux discriminations en amont, par exemple grâce aux activités de la partie 2 de ce livret.

Déroulement

- 1.** Expliquez aux personnes participantes qu'elles vont travailler sur le pays de l'Égalité, dans lequel règne une véritable égalité entre les femmes et les hommes et qui ne connaît aucune discrimination entre eux.
- 2.** Demandez aux personnes participantes de réfléchir individuellement à trois questions pendant 10 minutes :
 - La façon dont ils se représentent le pays de l'Égalité
 - Les obstacles qu'ils risquent de rencontrer sur la route du pays de l'Égalité
 - La manière dont ils vont surmonter ces obstacles
- 3.** Répartissez ensuite les personnes participantes en sous-groupes de 3 à 5 personnes et donnez-leur 40 minutes pour échanger leurs réflexions, se mettre d'accord et dessiner une carte ou décrire un itinéraire pour y parvenir. Encouragez-les à utiliser le dessin ou simplement des symboles et à indiquer leurs légendes.
- 4.** En plénière, chaque sous-groupe présente leurs cartes aux autres.
- 5.** Terminez l'activité en ouvrant la discussion avec l'ensemble des personnes participantes :
 - Qu'avez-vous ressenti pendant l'activité?
 - À quelles difficultés avez-vous fait face?
 - Ou au contraire quelles idées et facilités avez-vous eues?
 - De quelle manière cette expérience vous fait penser au monde réel?
 - Pouvez-vous partager des exemples d'inégalités entre femmes et hommes, et des exemples de discrimination envers les femmes, dont vous avez été témoin ou dont vous avez entendu parler?

2. Le droit d'aimer.

Slam

Objectifs

- S'approprier les notions de stéréotypes, préjugés et discrimination de manière créative.
- Développer la réflexion créative et la construction d'équipe.



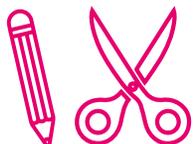
Durée

- 1 heure 30 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des feuilles.
- Des crayons.
- Des grandes feuilles de papier.
- Des marqueurs.



Préparation

- Installez les tables suffisamment espacées les unes des autres, de sorte à ne pas entendre ce qui se dit dans les équipes concurrentes.
- Il est nécessaire de sensibiliser les personnes participantes aux stéréotypes, aux préjugés et aux discriminations en amont, par exemple grâce aux activités de la partie 2 de ce livret.

Déroulement

1. Répartissez les personnes participantes en sous-groupes de 4 à 5 participants et laissez-les choisir un nom pour leur groupe.
2. Expliquez-leur qu'elles vont devoir créer un texte en rimes sur le droit d'aimer la personne de son choix, sans distinction d'orientation sexuelle ou de genre.
Pour s'inspirer, les personnes peuvent partir des articles suivants de la Déclaration universelle des droits de l'homme :
 - l'article 1 « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »
 - l'article 3 « Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. »
 - l'article 12 « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes. »
 - l'article 16 « A partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux

au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution. (...) »

Avant de laisser les personnes travailler sur leur slam, assurez-vous que chaque sous-groupe a bien compris le sens de ces articles.

Vous pouvez leur conseiller de faire une liste de mots qui se terminent par une même syllabe ou leur proposer un début de phrase à compléter (« J'ai le droit de... » / « J'ai fait un rêve... ») pour les aider à se lancer.

Rassurez-les ! Encouragez chaque personne à se lancer dans l'exercice ; elles pourraient se surprendre elles-mêmes.

3. À la fin du temps imparti, chaque groupe désigne un rapporteur ou se répartit les rimes pour lire/slamer sa production.

Si vous le souhaitez, vous pouvez mettre en place une victoire à l'applaudimètre : le sous-groupe qui a obtenu le plus de bruit est désigné vainqueur.

3. Un vrai compliment, c'est sans condition.

Affiche

Objectifs

- Développer la réflexion créative.
- Créer des récits alternatifs aux stéréotypes.



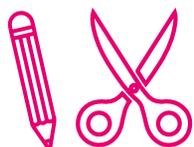
Durée

- 1 heure



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des feuilles.
- Des crayons.
- Des grandes feuilles de papier.
- Des marqueurs.
- Des vieux magazines.
- De la colle etc.
- Les affiches de la campagne (Kit support 28).



Préparation

- Imprimez les affiches de la campagne.
- Il est nécessaire de sensibiliser les personnes participantes aux stéréotypes, aux préjugés et aux discriminations en amont, par exemple grâce aux activités de la partie 2 de ce livret.

Déroulement

- 1.** Demandez aux personnes participantes de réfléchir de manière individuelle aux stéréotypes et préjugés qu'elles ont déjà entendus autour d'elles et qui les ont particulièrement choquées. Elles peuvent les noter sur une feuille de papier si elles le souhaitent.
- 2.** Partagez les affiches d'Amnesty International Belgique et discutez des « compliments » évoqués : est-ce qu'il y a des points communs avec les stéréotypes que les personnes ont notés ? Si oui, lesquels ? Si non, quelles sont les différences ? Que pensent-elles du slogan « Un vrai compliment, c'est sans condition » ? Mettez en avant le caractère très émotionnel de ces phrases.
- 3.** Demandez ensuite aux personnes de réfléchir à un « un vrai compliment, sans condition », qu'elles aimeraient adresser à une personne victime de préjugés, qu'elles connaissent ou non (un ami, un parent, une personne rencontrée dans la rue etc.). Proposez-leur de créer une affiche (dessin, collage, peinture etc.) pour illustrer ce compliment et ce même slogan.
- 4.** Les affiches peuvent être partagées sur les réseaux sociaux ou affichées dans un lieu de passage si les personnes participantes le souhaitent.

4. Écrire contre les discriminations.

Poésie

Objectifs

- S'approprier les notions de stéréotypes, préjugés et discrimination de manière créative.
- S'initier à différentes techniques d'écriture.



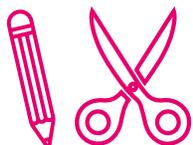
Durée

- 45 minutes



Public

- À partir de 12 ans
- De 8 à 30 personnes



Matériel

- Des feuilles de papier.
- Des stylos.
- Kit support 29 :
 - Exemples d'acrostiches.
 - Exemples d'haikus.



Préparation

- Il est nécessaire de sensibiliser les personnes participantes aux stéréotypes, aux préjugés et aux discriminations en amont, par exemple grâce aux activités de la partie 2 de ce livret.

Déroulement

Nous vous proposons ci-dessous deux options de productions écrites, qui pourront être valorisées de différentes manières : par exemple en les publiant sur un journal de lycée, dans une newsletter d'association, sur les réseaux sociaux etc. Les poèmes peuvent être créés de manière individuelle ou en petits groupes de 3 à 4 personnes.

Option 1 - Haïku

- 1.** Proposez aux personnes participantes d'écrire un haïku. Expliquez qu'un haïku est un court poème d'origine japonaise, qui célèbre le caractère éphémère des choses et des sensations qu'elles suscitent. Il parle de manière simple et poétique de l'ordinaire et du quotidien, et laisse la place à l'interprétation du lecteur. Le haïku est écrit sur 3 lignes : il se compose de 3 vers, de 5, 7 et 5 syllabes, et comporte un kigo (mot de saison, temporalité) qui le lie à la réalité. Il est souvent lié à la nature. Si nécessaire, vous pouvez leur montrer les exemples du kit 29.
- 2.** Demandez aux personnes de réfléchir à toutes les images, les mots, les anecdotes et les émotions que leur évoquent les discriminations. Elles peuvent noter sur une feuille tout ce qui leur passe par la tête, puis écrire une phrase pour le résumer.
- 3.** Donnez du temps à la création de manière individuelle ou en groupe, et accompagnez-les si nécessaire. Le haïku ne s'obtient pas en une seule fois ; il demande à être écrit et réécrit jusqu'à ne conserver que 3 vers tout en conservant le sens du message que les personnes souhaitent transmettre.
- 4.** Les volontaires partagent ensuite leur création en grand groupe.

Option 2 – Acrostiche

- 1.** Proposez aux personnes participantes d'écrire un acrostiche. Expliquez qu'un acrostiche est un poème dont les premières lettres de chaque vers, quand elles sont lues verticalement de haut en bas, composent un mot ou une expression en lien avec le poème. Si nécessaire, vous pouvez leur montrer les exemples que nous vous proposons dans le kit support.
- 2.** Proposez-leur un mot (par exemple « non-discrimination » ou « égalité »), et demandez-leur de réfléchir à toutes les images, les mots, et les émotions que cela leur évoque. Elles peuvent noter sur une feuille tout ce qui leur passe par la tête.
- 3.** Demandez-leur ensuite d'écrire les initiales du mot en vertical sur leur feuille, et de créer un poème qui exprime leur expérience ou leurs idées autour de ce mot.
- 4.** Les volontaires partagent ensuite leur création avec l'ensemble des personnes participantes.

5. C'est cliché !

Photo

Objectifs

- S'approprier les notions de stéréotypes, préjugés et discrimination de manière créative.
- S'initier aux techniques de la photographie.



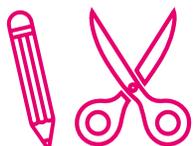
Durée

- De 2 heures à plusieurs jours



Public

- À partir de 12 ans
- De 4 à 30 personnes



Matériel

- Des appareils photo.
- Du papier.
- Des stylos.
- Tout matériel nécessaire à la mise en scène.
- Kit support 30 :
 - Conseils de base sur la photographie.
 - Les 9 cases du roman photo.



Préparation

- Il est nécessaire de sensibiliser les personnes participantes aux stéréotypes et aux préjugés en amont, par exemple grâce aux activités de ce livret.
- Imprimez pour chaque personne participante les « conseils de base sur la photographie ».
- Pour le roman photo, imprimez « Les 9 cases du roman photo ».

Déroulement

La photographie est un moyen très intéressant pour aborder les droits humains, et notamment les discriminations, de manière créative. Nous vous proposons ci-dessous deux options de productions artistiques, qui pourront être valorisées de différentes manières : par exemple en les publiant sur un journal de lycée, dans une newsletter d'association, en organisant une exposition dans une bibliothèque etc. En amont, pensez à demander les autorisations de droit à l'image.

Option 1 - Une photo

- 1.** Demandez aux personnes participantes de choisir un critère de discrimination (sexe, âge, handicap etc.), et de réfléchir aux stéréotypes liés à ce critère sur lesquels ils aimeraient travailler. Par exemple, pour le critère du genre, les personnes pourraient travailler sur les métiers qui sont habituellement associés à un genre (une secrétaire, un docteur etc.).
- 2.** Demandez-leur de réfléchir au ton et au style qu'elles souhaitent donner à leur photo (par exemple, l'humour, le reportage, le portrait etc.) et au message qu'elles souhaitent faire passer (par exemple, les femmes ont le droit de faire le métier de leur choix).

- 3.** Distribuez et demandez à chaque personne de lire individuellement les conseils de base sur la photographie.
- 4.** Pour réaliser les photographies, vous pouvez organiser une sortie en commun munis des appareils photo, ou plutôt une mise en scène avec le matériel nécessaire (costumes, etc.). Laissez libre court à votre imagination !

Option 2 – Un roman photo

- 1.** Proposez de produire un roman photo court (par exemple, une page et 9 cases). Le roman photo est un genre narratif proche de la bande dessinée, qui raconte une histoire à l'aide d'une succession de photographies de personnages mis en scènes et accompagnés de textes.
- 2.** Faites des sous-groupes de 4 à 5 personnes, puis demandez-leur de réfléchir à des exemples de situation de discrimination dont elles ont déjà entendu parler (par exemple : au travail, pour la recherche de logement, etc.). Chaque sous-groupe choisit ensuite l'exemple sur lequel il va travailler.
- 3.** Distribuez-leur le document « Les 9 cases du roman photo », et demandez-

5. C'est cliché !

Photo (suite)

leur d'imaginer l'histoire courte en se basant sur cette structure :
qui sont les personnages ?
Que se passe-t-il ? Dans quel lieu ?
Quels sont les dialogues ? Quel message voulez-vous transmettre ?

4. Accompagnez ensuite chaque sous-groupe à imaginer la mise en scène de chaque case, et à identifier les besoins en décor, costumes etc.
5. Distribuez et demandez à chaque personne de lire individuellement les conseils de base sur la photographie. Réalisez ensuite les photographies !
6. Pour monter le roman photo, utilisez un logiciel de présentation ou de traitement d'image, que vous pouvez trouver facilement depuis un moteur de recherche.

Fiches Mémo

Fiche Mémo 1.

L'indispensable sur les droits humains.

Fiche Mémo 2.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) – origines et définition.

Fiche Mémo 3.

Comment percevons-nous le monde ?

Fiche Mémo 4.

Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations.

Fiche Mémo 5.

La non-discrimination, un droit humain.

Fiche Mémo 6.

La non-discrimination dans la loi française.

L'indispensable sur les droits humains

« Droits de l'homme » ou « droits humains » ?

Les révolutionnaires français, dans leur Déclaration, ont refusé d'accorder aux femmes les droits qu'ils accordaient aux hommes. En parlant de « droits de l'homme », ils ont donc privé les femmes de leurs droits.

Certaines sources écrivent le mot avec une majuscule (« droits de l'Homme ») afin d'englober tout le genre humain et non seulement les êtres humains masculins.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 inclut bien, elle, tous les êtres humains. Pourtant, l'expression « droits de l'homme » conserve une certaine ambiguïté. Amnesty International a donc décidé d'utiliser en français l'expression « droits humains » depuis 1997 pour mettre fin à cette ambiguïté qui n'existe par exemple pas en anglais (« human rights ») ou en espagnol (« derechos humanos »).

Toutefois, nous continuons d'écrire sans majuscule le mot « homme » dans le nom original et historique de la « Déclaration universels des droits de l'homme ».

Les différentes générations de droits.

Apparus au XVIII^{ème} siècle, les droits civils et politiques :

- Protection de l'intégrité corporelle (droit à la vie, interdiction de la torture...);
- Droits à la liberté individuelle (liberté d'opinion et d'expression, liberté de pensée, de conscience et de religion, liberté d'association et de réunion);
- Droits dans les procédures judiciaires;
- Droits de participation;
- Interdiction des discriminations et les droits des minorités.

Apparus au cours du XIX^{ème} siècle, les droits économiques, sociaux et culturels :

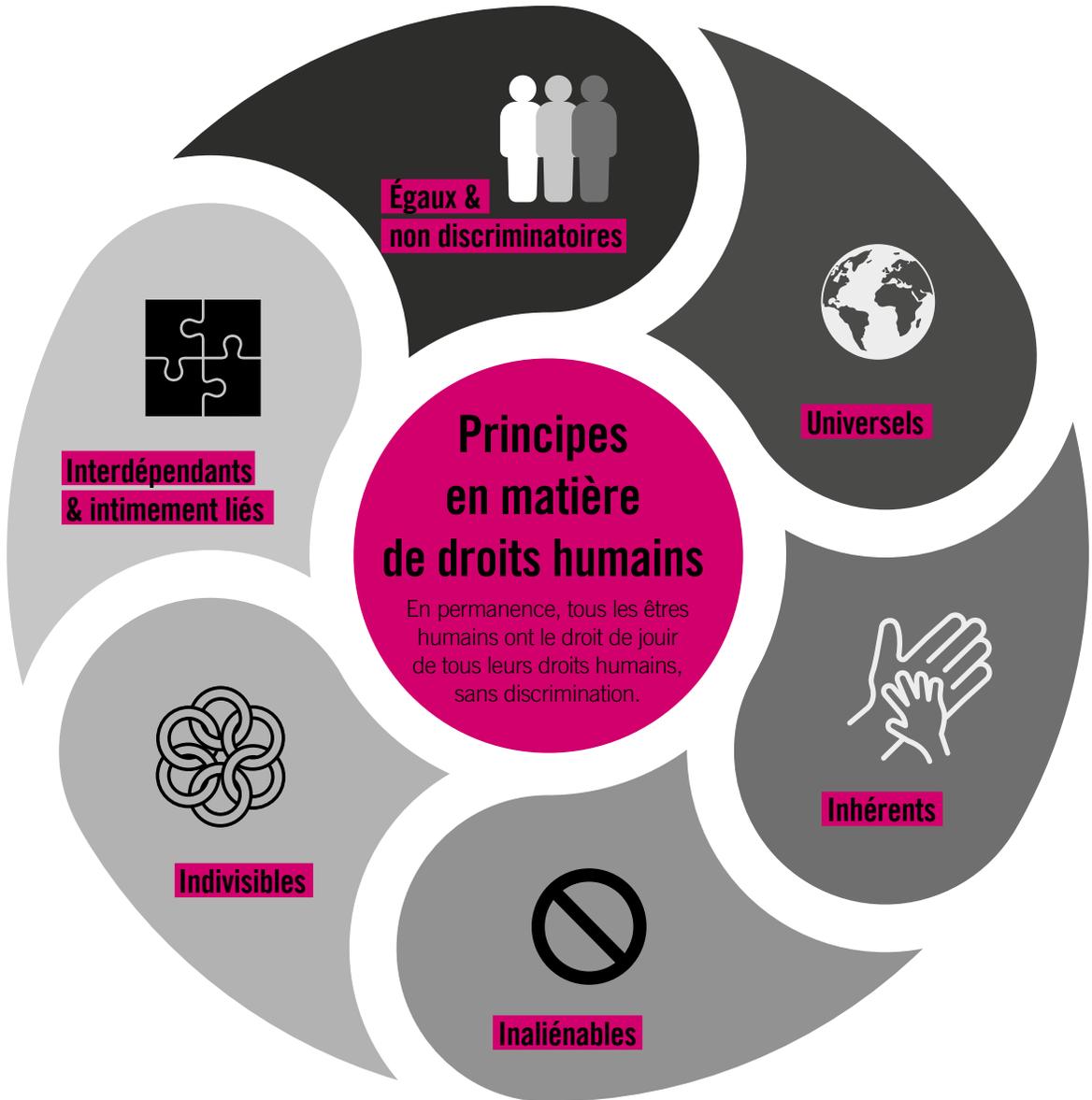
- Droit au travail;
- Droit à des conditions de travail équitables;
- Droit de s'organiser dans des syndicats;
- Droit à la sécurité sociale;
- Protection de la famille;
- Droit à un mode de vie convenable;
- Droit à la santé et le droit à la formation.

Au cours des années 1970, les droits collectifs ou solidaires :

- Droit au développement;
- Droit à la paix;
- Droit à un environnement propre et sain;
- Droit des peuples à l'autodétermination.

Certaines personnes parlent également d'une quatrième génération de droits pour inclure les droits environnementaux.

Les grands principes.



N.B. : les définitions des notions sont à retrouver dans le glossaire.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) - origines et définition

La DUDH, un idéal de justice et de liberté.

Après la Seconde Guerre mondiale, dans la foulée de la création de l'ONU (Organisation des Nations unies), pour la première fois dans l'histoire, la France propose aux autres pays l'établissement de droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les êtres humains.

Adoptée à Paris par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est définie dans son préambule comme « un idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations ». Sur les 56 pays alors membres de l'ONU, 48 voteront pour, et 8 s'abstiendront (l'URSS, 5 pays socialistes, l'Afrique du Sud et l'Arabie saoudite). Trois personnes jouent un rôle capital dans sa rédaction : Eleanor Roosevelt, personnalité politique et militante américaine, le Dr Chang, un juriste chinois et René Cassin, professeur en droit, résistant français pendant la Seconde Guerre mondiale.

La forme de la déclaration sera préférée à d'autres propositions car elle n'a pas de force contraignante pour les États. Elle a le mérite de pouvoir être adoptée rapidement, contrairement à des conventions ou des traités qui nécessiteraient des discussions et des négociations, sans doute longues et difficiles avec les gouvernements.

Ce que contient la Déclaration.

La DUDH proclame que les droits à la liberté, à l'égalité et à la dignité sont les droits imprescriptibles de tout individu et que les droits à la vie, à la liberté et à la sûreté de la personne sont essentiels à la jouissance de tous les autres droits. Retranscrite dans plus de 500 langues, elle est le texte le plus traduit au monde mais elle n'a pas de force obligatoire légale. Toutefois, elle est intégrée aux préambules d'autres textes juridiques nationaux qui, eux, ont une force obligatoire légale.

La DUDH expose l'ensemble des droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inhérents à toute personne humaine.

Les droits civils et politiques permettent à chacune et chacun de se défendre contre les abus des États. On y retrouve notamment la liberté d'opinion, d'expression, de se réunir et de manifester, de pensée, de religion, le droit des minorités, l'interdiction des discriminations, de la torture, de l'esclavage, et le droit à la vie.

La DUDH proclame **des droits économiques, sociaux et culturels** qui ont pour but d'assurer à chacune et chacun la satisfaction de ses besoins de base et des conditions favorables à son épanouissement personnel. Ce sont notamment les droits à l'éducation, au travail, à la sécurité sociale, à la santé et

à la formation mais aussi à la protection de la famille et des enfants. Ces droits impliquent une intervention de l'État.

Ces droits humains sont aussi :

- **Inaliénables** : personne ne peut être privé de ces droits, qui sont innés.
- **Interdépendants** : tous ces droits sont liés et ont la même importance.
- **Universels** : ils s'appliquent à toutes et tous, partout dans le monde.

Les principes de la DUDH se retrouvent dans de nombreuses cultures et le texte a été rédigé par des représentants de régions et traditions culturelles différentes. Sa spécificité est justement de dépasser les frontières étatiques, culturelles, religieuses...

Ainsi, l'universalité des droits et libertés énoncés dans la DUDH s'applique à tous « 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 » (article 7).

Un idéal renforcé par le droit international.

Le texte pose un cadre, un « idéal à atteindre » pour reprendre les termes du Préambule de la Déclaration. De nombreux textes internationaux ou régionaux ont été adoptés dans les années suivantes pour renforcer l'effectivité des droits fondamentaux énoncés dans la DUDH ; des textes plus contraignants qui permettent de désigner et poursuivre les auteurs de violations des droits humains et d'obtenir justice pour celles et ceux dont les droits sont ignorés ou bafoués.

Dès 1966, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté deux textes qui reprennent le contenu de la DUDH : le Pacte des droits civils et politiques et le Pacte des droits économiques, sociaux

et culturels. Entrés en vigueur en 1976, ces deux pactes et leurs protocoles facultatifs constituent avec la DUDH « la Charte internationale des droits de l'homme ».

L'actualité de la DUDH.

Le monde a considérablement changé depuis l'adoption de la DUDH en 1948. Les bouleversements géopolitiques ont modifié les équilibres mondiaux. Les Nations unies sont passées de 50 à 192 États membres (donnée de 2021) qui par principe adhèrent à la Charte des Nations unies et à une série d'autres textes.

Pour autant, les violations des droits humains sont multiples et de très nombreuses personnes ne jouissent toujours pas des droits et libertés inscrits dans la DUDH. Ces graves manquements sont particulièrement imputables aux États et aux décideurs qui ne respectent pas les engagements pris en 1948 et inscrits dans la DUDH.

La DUDH a pourtant permis de nombreuses avancées et progrès en termes de garantie de protection des droits humains, ne serait-ce qu'en inspirant des textes de droit international. Ce corpus juridique a permis de réelles avancées dans de nombreux domaines, notamment :

- Le combat contre le recours à la peine de mort est devenu universel avec plus de 100 pays qui ont adopté un moratoire sur la peine capitale dans le monde.
- De nombreux mécanismes de mise en cause de la responsabilité pénale individuelle pour crimes de guerre et crimes contre l'humanité ont été institués, ce qui est inédit.

Pour aller plus loin vous pouvez visionner la vidéo d'Amnesty International « Voir pour comprendre : la Déclaration universelle des droits de l'homme » (sur la chaîne Youtube d'AmnestyFrance), et consulter les autres ressources sur l'actualité de la DUDH sur le site www.amnesty.fr/.

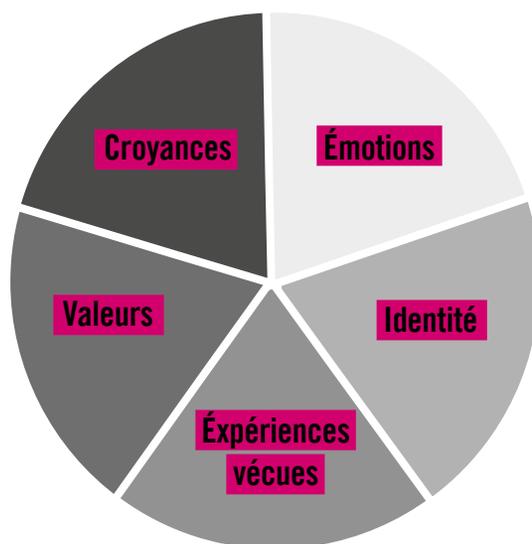
Comment percevons-nous le monde ?

La façon dont notre esprit perçoit le monde est une combinaison de différents facteurs, qui interagissent – parfois de façon conflictuelle – pour définir nos attitudes et nos comportements.

S'interroger sur la manière dont ces facteurs fonctionnent peut nous aider à comprendre l'origine et la persistance d'idées fausses et de stéréotypes, pour pouvoir ensuite mieux les déconstruire.

Voici ci-dessous les descriptions de certains de ces facteurs :

Notre « vision du monde »



Émotions.

Nous réagissons toutes et tous différemment et de manière complexe aux stimulations internes ou externes.

Nos émotions peuvent très souvent guider notre comportement. La façon dont la partie de notre cerveau liée aux émotions et celle liée au raisonnement interagissent peut ainsi être comparée à un éléphant guidé par une personne. La personne qui guide l'éléphant (notre partie du cerveau qui raisonne) aura seulement un contrôle limité sur ce que fait réellement l'éléphant (nos émotions)⁽¹⁾.

Identité.

Le terme « identité » renvoie à l'idée que nous nous faisons de nous-mêmes, et aux aspects de nous que nous considérons comme importants. Pour nous décrire, nous utilisons des éléments renvoyant à notre identité personnelle (qualités personnelles, rôles, relations interpersonnelles, éléments biographiques, etc.) et à notre identité sociale, découlant de notre appartenance à certains groupes sociaux (nationalité, ethnie, religion, genre, classe d'âge, métier, formation, activité de loisirs, etc.). Nous nous situons donc toujours à l'intersection de plusieurs identités, une intersection susceptible d'évoluer selon les circonstances et selon nos choix, conscients et inconscients⁽²⁾.

Expériences vécues.

Les événements et les relations que nous vivons tout au long de notre existence, ainsi que le sens donné à ces différentes expériences, peuvent façonner notre manière d'aborder les enjeux sociaux qui nous entourent. La façon dont nous nous souvenons et dont nous interprétons des événements – le récit que nous en faisons – est tout aussi importante que ce qui s'est factuellement passé. Explorer, essayer de comprendre et tenir compte des expériences vécues de notre interlocuteur peut s'avérer primordial pour développer des messages convaincants.

Valeurs.

Les valeurs, pour le dictionnaire Larousse, se définissent par « ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société, et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre ». Les valeurs sont des idéaux que nous avons. Elles sont à même de guider nos pensées sur ce qui est bon ou mauvais, juste ou injuste, approprié ou non. Les valeurs peuvent souvent être partagées largement au sein d'une culture ou d'une communauté. Nos valeurs sont susceptibles de nous aider à donner du sens à notre vie et à juger de l'importance et de la justesse de nos décisions et actions.

Croyances.

Nous définissons ici les croyances comme des idées que nous tenons pour vraies. Nous cheminons dans notre existence

en construisant un ensemble de postulats sur la façon dont fonctionne le monde. Plus nous avons d'expérience sur un sujet ou avec un groupe de personnes, plus nos croyances sont enclines à prendre de la consistance et des nuances.

Au contraire, quand nous n'avons que peu d'expérience avec quelque chose, nous pouvons avoir tendance à combler notre manque de connaissances en faisant des généralisations et des analogies fondées sur des expériences isolées.

La combinaison de ces différents éléments (émotions, identité, expériences vécues, valeurs, croyances) constitue ce que l'on appelle notre vision du monde.

Cette vision du monde guide la perception de nos expériences ainsi que le sens que nous leur donnons. Quand un élément arrive et ne correspond pas à notre vision du monde, il peut se produire une sorte d'inconfort dans notre esprit : la dissonance cognitive. Notre cerveau va alors essayer de supprimer cette sensation désagréable en changeant le sens que nous donnons à cet événement, afin que celui-ci puisse correspondre à notre vision du monde.

Ceci peut expliquer, entre autres, pourquoi il est difficile de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, car nous pouvons interpréter une situation ou le comportement d'autres personnes de façon à les rendre conformes à notre vision du monde et la conforter.

Source : Guide « Agir contre les discours toxiques », Amnesty International France, 2019

(1) Haidt (J.), *The Happiness Hypothesis: Finding Modern Truth in Ancient Wisdom*, Basic Books, 2006

(2) Huber (J.), Reynolds (C.) (ed.) *Développer la compétence interculturelle par l'éducation*, Série Pestalozzi n°3, Éditions du Conseil de l'Europe, Janvier 2014, p. 13

Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations.

Les stéréotypes et les préjugés font également partie de notre vision du monde.

Les stéréotypes peuvent se définir comme « des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements de l'ensemble des membres de certains groupes »⁽¹⁾.

Même un stéréotype en apparence positif peut avoir une portée négative, s'il réduit les individus d'un même groupe à une seule dimension et les uniformise ou les « essentialise », c'est-à-dire qu'il cherche à expliquer ce que les gens font (conduites, comportements) par ce qu'ils sont (essence, nature).

L'existence de stéréotypes serait liée au fonctionnement de notre cerveau et à la façon dont ce dernier traite les informations qui nous parviennent. Les stéréotypes sont une des stratégies de notre système cognitif pour compenser nos capacités limitées à traiter l'information.

L'être humain tend naturellement à classer les choses selon des caractéristiques, et il en va de même pour les individus que nous classons selon différents critères, observables ou non. **On appelle cela la catégorisation sociale.**

Stéréotypes

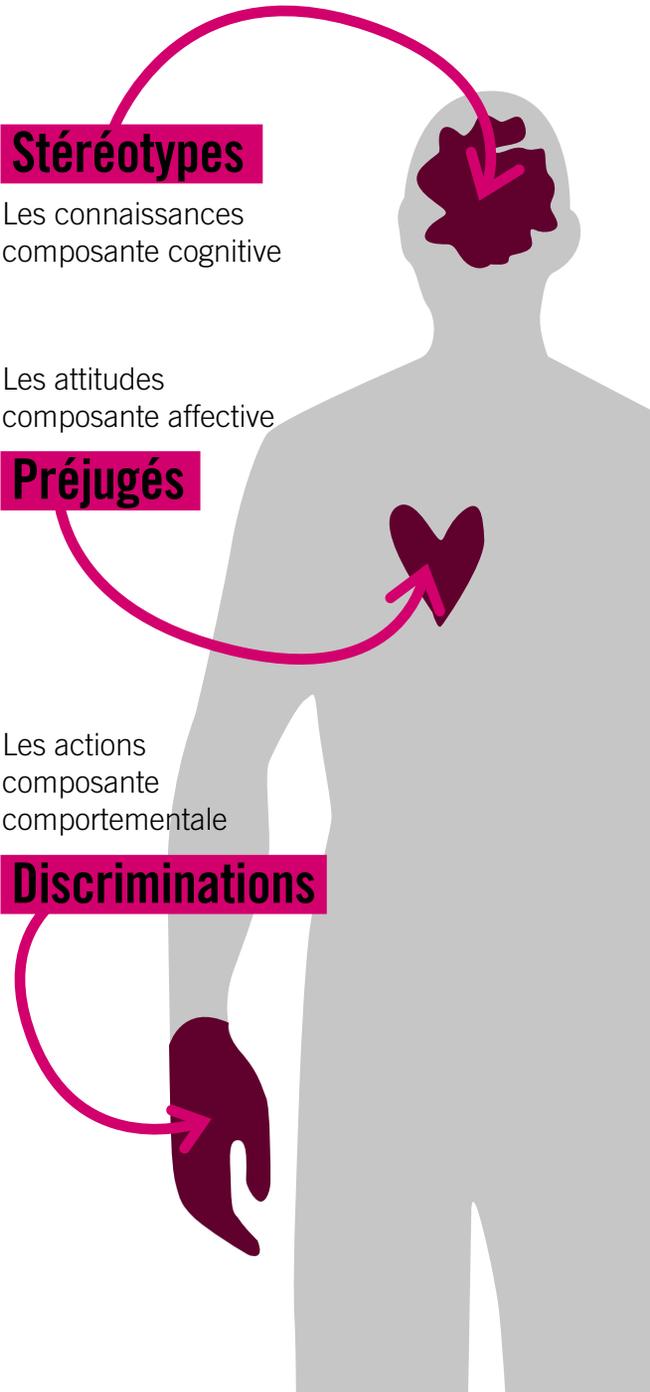
Les connaissances
composante cognitive

Les attitudes
composante affective

Préjugés

Les actions
composante
comportementale

Discriminations



Caractéristiques des stéréotypes.

- Un stéréotype est caractérisé par un mélange de divers éléments de connaissance appliqués à un groupe ou à une catégorie de personnes et qui sont stockés dans notre mémoire.
- Les stéréotypes sont des idées consensuelles, socialement partagées.
- Les stéréotypes traversent souvent les époques et peuvent perdurer dans le temps.

Exemples de stéréotypes :

« Les Roms sont des voleurs. »

« Les Noirs sont bons en sport. »

Les stéréotypes associés à un groupe conduisent généralement à développer des préjugés envers eux.

Les préjugés.

Les préjugés, comme leur nom l'indique, sont « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorie sociale »⁽²⁾.

Les préjugés sont caractérisés par leur charge affective et se matérialisent sous la forme d'attitudes. Au quotidien, ils peuvent prendre plusieurs formes et se manifester de manière consciente ou inconsciente. Les plus ordinaires sont les « micro-agressions », à savoir toutes ces petites questions, commentaires, remarques ou regards déplacés.

Par exemple, c'est quand on demande à une personne racisée⁽³⁾ sa nationalité ou son origine alors qu'en fait elle est française depuis plusieurs générations.

Un autre exemple de préjugé : si j'entends partout que « les Roms sont des voleurs »,

je risque de développer une méfiance ou une crainte envers ces personnes et ces émotions vont alors guider mon action, comme par exemple surveiller d'autant plus mes affaires si je rencontre une personne rom.

On peut véhiculer des stéréotypes et agir sur la base de préjugés sans même s'en rendre compte, et en toute bonne foi. Un rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes de 2017⁽⁴⁾ a conclu que les personnels enseignants, de façon involontaire, reproduisent des attentes différenciées vis-à-vis des filles et des garçons.

À même niveau, les évaluations des élèves sont différentes selon leur sexe : les commentaires des bulletins de note apprécient le « travail » des filles quand les garçons « ont des capacités » inexploitées, notamment en mathématiques, véhiculant le stéréotype que les garçons seraient « naturellement » doués pour les matières scientifiques.

Les stéréotypes et les préjugés peuvent ainsi conduire à des actes discriminatoires, des discriminations.

En droit, une discrimination est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, en raison de critères définis et dans des domaines précis couverts par la loi (emploi, logement, éducation, etc.)

À ce jour, la loi française reconnaît plus de 25 critères de discrimination.

Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions politiques, sa religion, son orientation sexuelle...

Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. (suite)

est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France⁽⁵⁾.

Une discrimination directe.

Une discrimination est **directe** lorsqu'elle est directement fondée sur un des critères définis par la loi. Une discrimination directe peut constituer un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire envers un individu ou un groupe d'individus, mais elle peut aussi être commise de façon inconsciente, à cause des préjugés et stéréotypes.

Par exemple : on refuse un emploi à une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste (discrimination directe fondée sur la religion).

Une discrimination indirecte.

Une discrimination est **indirecte** quand une mesure ou une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable envers des personnes en raison d'un critère défini par la loi.

Par exemple : un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à

temps plein, alors que plus de 80 % des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes (discrimination indirecte à raison du sexe).

En France, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, précise que la discrimination indirecte est « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des [critères prohibés], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

Par exemple, il est possible pour des entreprises d'interdire le port de colliers pour les employés travaillant sur des machines lourdes. Cela pourrait constituer une discrimination indirecte à l'encontre des travailleurs qui portent des colliers pour montrer leur foi. Mais cette règle est justifiée par des raisons de santé et de sécurité.

Un tribunal pourrait donc considérer la règle comme ayant un but légitime.

Comme nous l'avons vu dans la fiche mémo 3 « Comment percevons-nous le monde? », nous avons non pas une identité mais des identités ou une identité mouvante et plurielle. En conséquence, une même personne peut subir des discriminations sur plus d'un motif.

Le concept d'« intersectionnalité » a été proposé par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Crenshaw en 1989, pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexisme et le racisme subie par les femmes africaines-américaines.

Le sens du terme a depuis été élargi pour évoquer la façon dont toutes les formes de discrimination peuvent s'entrecroiser, pour montrer que la domination sociale est plurielle et pour tenter de connaître l'impact de ces discriminations⁽⁶⁾.

Avoir conscience de toutes les dimensions qui composent nos identités nous permet de mieux comprendre les différentes formes de discrimination et d'oppression que subissent les membres de différents groupes sociaux. Cela permet également de concevoir l'ancrage des injustices et des discriminations dans les structures et les relations de pouvoir.

En effet, les discriminations deviennent **systémiques** quand des institutions, des lois et des politiques publiques favorisent un système d'inégalités qui privilégie

certains groupes et en opprime d'autres, selon des critères de discrimination interdits par la loi. Les contrôles discriminatoires d'identité, dits contrôles au faciès, sont une des manifestations de ces discriminations systémiques.

Sources :

Guide « Agir contre les discours toxiques », Amnesty International France, 2019

Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

(1) Légal (J.-B.), Delouée (S.), Stéréotypes, préjugés et discriminations, Dunod, 2016

(2) Amossy (R.), Herschberg Pierrot (A.), Stéréotypes et clichés, Armand Colin, 2014, p. 22

(3) Le terme « racisé » souligne le caractère socialement construit des différences entre groupes. Cette construction sert à représenter et catégoriser des personnes ayant subi un processus de « racisation », à savoir la façon dont des personnes et des idéologies attribuent des caractéristiques raciales à des groupes construits socialement comme hiérarchiquement inférieurs.

(4) Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2017

(5) Plus d'informations sur les discriminations sur le site du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr

(6) Faure (S.), « Intersectionnalité [nom] : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de classe, de sexe et de race », Libération.fr, 2 juillet 2015

La non-discrimination, un droit humain.

Différence entre égalité et non-discrimination.

Une discrimination est le traitement inégal de différentes personnes placées dans une même situation, en raison d'un critère interdit par la loi et dans des domaines précis couverts par la loi. Les principes de non-discrimination et d'égalité sont donc étroitement liés, mais toute inégalité ne constitue pas forcément une discrimination. En effet, une inégalité sociale ou autre qui ne se caractérise pas par un critère et un domaine définis par la loi ne peut pas être qualifiée de discrimination. Dans certains cas, d'autres parties du droit pourront être utilisées par la justice, par exemple le droit du travail, le droit disciplinaire, le droit administratif etc.

Par exemple : une personne accède à un poste à responsabilité du fait de ses nombreux diplômes pertinents pour le poste, par rapport aux autres personnes candidates.

Dans certains pays, des mesures sont prises pour favoriser certaines populations qui souffrent d'inégalités économiques et sociales : il s'agit alors de **discrimination positive**. Elle permet de compenser ces inégalités, en se basant sur le principe d'équité plutôt que d'égalité.

Par exemple, en France :

- La loi du 10 juillet 1987 impose de réserver 6 % des emplois dans les organismes publics à des travailleurs en situation de handicap ;

- En 1981, des zones d'éducation prioritaires (ZEP) ont été créées dans le but de donner plus de moyens humains et financiers dans les écoles où se concentrent des élèves en difficultés scolaires et sociales ;
- La loi du 6 juin 2000, dite « loi sur la parité », oblige les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes pour les élections régionales, municipales, sénatoriales et européennes. Cette loi vise à favoriser un accès égal aux hommes et aux femmes aux mandats électoraux.

Ne pas subir de discrimination est un droit fondamental.

Le droit à la non-discrimination est intégré dans de nombreux textes de droit international, et notamment dans :

• La Déclaration universelle des droits de l'homme :

Article 1 :

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

Article 2 :

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, 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

De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté ».

Article 7 :

« Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. »

- **La Convention européenne des droits de l'homme :**

Article 14 :

« Interdiction de discrimination - La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

Des textes de droit international encadrent également certaines discriminations spécifiques.

- **La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR), des Nations Unies (1965)**

Cette convention vise à éliminer la discrimination raciale, qu'elle définit comme « 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 ».

- **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), des Nations Unies (1979)**

Cette convention vise à combattre les discriminations à l'encontre des femmes. Elle définit ces discriminations comme « 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 par les femmes, des droits humains et des libertés fondamentales, dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »

La non-discrimination dans la loi française.

En plus d'être présente dans de nombreux textes juridiques internationaux, la non-discrimination est également inscrite dans la loi française, qui interdit les 25 critères de discrimination suivants, sans hiérarchie entre eux :

1. L'apparence physique
2. L'âge
3. L'état de santé
4. L'appartenance ou non à une prétendue race
5. L'appartenance ou non à une nation
6. Le sexe
7. L'identité de genre
8. L'orientation sexuelle
9. La grossesse
10. La situation de handicap
11. L'origine
12. La religion
13. La domiciliation bancaire
14. Les opinions politiques
15. Les opinions philosophiques
16. La situation de famille
17. Les caractéristiques génétiques
18. Les mœurs
19. Le patronyme
20. Les activités syndicales
21. Le lieu de résidence
22. L'appartenance ou non à une ethnie
23. La perte d'autonomie
24. La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
25. La vulnérabilité résultant de sa situation économique

Parmi les domaines concernés par la discrimination, on peut compter :

- L'accès à l'emploi
- L'accès au logement
- L'éducation et la formation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation
- La fourniture de biens et services qu'ils soient privés ou publics : accès à une boîte de nuit, à un restaurant, à un bâtiment public, souscription d'un crédit, accès à des services sociaux...
- L'accès à la protection sociale

Par exemple :

- Une agence d'intérim a refusé de m'engager parce que j'ai 58 ans. (Critère âge, domaine : accès à l'emploi)
- Une agence immobilière a refusé de me louer un appartement parce que mon nom a une consonance étrangère.

(Critère : patronyme, domaine : accès au logement)

En France, l'auteur ou l'autrice d'un fait de discrimination encourt jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Le Défenseur des droits, autorité de lutte contre les discriminations en France

Le Défenseur des droits est une institution, indépendante de l'État, pour la défense et la promotion des droits. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier **deux missions** :

- défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
- permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle :

- pense qu'elle est discriminée ;
- constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- a des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...);
- estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés ;

Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

Près de 250 personnes travaillent au siège du Défenseur des droits, à Paris.

En France métropolitaine et outre-mer, près de 500 délégués accueillent et orientent les personnes dans leurs démarches.

Les domaines de compétences du Défenseur des droits :

- défense des droits des usagers et des services publics ;
- défense et promotion des droits de l'enfant ;
- lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité ;
- respect de la déontologie des professionnels de la sécurité ;
- orientation et protection des lanceurs d'alerte.

Plus d'informations sur le site du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>.

Pour saisir le Défenseur des droits, rendez-vous sur : <https://www.antidiscriminations.fr/> Les équipes du Défenseur des droits vous accompagnent par téléphone (3928), tchat ou par un service numérique spécialisé pour les personnes sourdes ou malentendantes.

PHAROS, la plateforme pour dénoncer les discriminations en ligne

La Plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements « PHAROS » permet de signaler tout contenu illicite et à caractère discriminatoire sur Internet. Des policiers et des gendarmes traitent tous les signalements effectués par des victimes ou des témoins, afin de vérifier qu'ils constituent bien une infraction à la loi française et qui alertent ensuite les services compétents. Une enquête est alors ouverte sous l'autorité du procureur de la République.

Pour signaler tout contenu illicite ou discriminatoire en ligne : <https://www.internet-signalement.gouv.fr/PharosS1/>

Glossaire

Catégorisation sociale

Processus psychologique qui tend à ordonner l'environnement social en fonction d'un classement prédéterminé

Source : dictionnaire du Larousse

Crime de haine

Un crime de haine est une atteinte à une personne ou à ses biens fondée sur une motivation discriminatoire, c'est-à-dire commise en raison de son appartenance, réelle ou supposée, à un groupe particulier (religieux, ethnique, lié au genre ou à l'orientation sexuelle etc.).

Source : livret *Agir contre les discours toxiques*, Amnesty International France

Discrimination

En droit, une discrimination est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi française reconnaît plus de 25 critères de discrimination, notamment les suivants : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, l'activité syndicale, les opinions philosophiques, les croyances ou l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, l'apparence physique, la situation de famille, le patronyme, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la particulière

vulnérabilité résultant de la situation économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.

Source : le Défenseur des droits <https://defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

Discrimination raciale

Une discrimination raciale, discrimination en raison de l'origine ethnique et/ou de la couleur de peau, désigne tout acte, comportement ou pratique qui, au nom de ces particularités, traite une personne de manière inégale et injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie.

Source : Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

Discrimination systémique

La discrimination systémique est un ensemble de règles juridiques, de politiques, de pratiques ou d'attitudes culturelles prédominantes dans le secteur public ou le secteur privé qui créent des désavantages relatifs pour certains groupes, et des privilèges pour d'autres groupes.

Source : Comité des droits sociaux, économiques et culturels de l'Organisation des Nations unies

La discrimination structurelle se définit comme les règles et normes, procédures, démarches et comportements habituels des institutions et autres structures de la société qui, consciemment ou inconsciemment, empêchent certains groupes ou individus de bénéficier de l'égalité des droits et de l'égalité des chances et les désavantagent au final par rapport à la majorité de la population. La discrimination systémique porte plusieurs noms dans la littérature, notamment « discrimination structurelle », « discrimination institutionnelle » et « discrimination systématique ». Elle n'est pas spécifiquement définie dans la législation internationale ou européenne.

Source : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe

Droits humains

Les [droits humains ou] droits de l'Homme sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation. Les droits de l'Homme incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'Homme sur un pied d'égalité et sans discrimination.

Source : Nations unies <http://www.un.org/fr/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

« Droits de l'Homme » ou « droits humains » ?

Les révolutionnaires français, en parlant de « droits de l'homme » dans leur Déclaration, ont refusé d'accorder aux femmes les droits qu'ils accordaient aux hommes.

Certaines sources écrivent le mot avec une majuscule (« droits de l'Homme ») afin d'englober tout le genre humain et non seulement les êtres humains masculins.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 inclut bien, elle, tous les êtres humains. Pourtant, l'expression « droits de l'homme » conserve une certaine ambiguïté. C'est pourquoi Amnesty International a décidé d'utiliser en français l'expression « droits humains » depuis 1997.

Égalité

L'égalité correspond à des situations identiques ou équivalentes, entre individus, face aux droits qu'ils peuvent revendiquer, face aux conditions d'existence et face aux ressources rares auxquelles ils peuvent prétendre (emploi, prestige social, etc.).

Source : Regards croisés, Partie 6. Justice sociale et inégalités, chapitre 10.

Égalité de traitement

Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prise en compte de leurs différences.

Source : Chronique de la discrimination ordinaire, Petit glossaire, de Vincent Edin et Saïd Hammouche

Équité

Qualité consistant à attribuer à chacun ce qui lui est dû par référence aux principes de la justice naturelle.

Source : dictionnaire du Larousse

Principe selon lequel chacun peut prétendre à un traitement juste, équitable et raisonnable. La base de l'équité est une culture d'inclusion qui se fonde sur des procédés de traitement méritocratique.

Source : Chronique de la discrimination ordinaire, Petit glossaire, de Vincent Edin et Saïd Hammouche

Essentialisme

Philosophie qui considère qu'il existe des essences propres à chaque chose, à chaque être.

Source : dictionnaire du Larousse

Au cours de l'histoire, nous avons été classés et classés dans des catégories en fonction de nos traits physiques. À chaque catégorie ont été associés des caractères moraux, psychologiques ou comportementaux dont nous ne pourrions pas nous défaire et qui se transmettraient de génération en génération. Ce phénomène – l'essentialisation – nous réduit à ces composantes quand bien même elles ne seraient pas vraies.

Ainsi, l'essentialisation érige entre les êtres humains des barrières invisibles et infranchissables.

Aujourd'hui, l'essentialisation porte sur des critères comme la religion, l'origine géographique ou la culture.

Source : livret Déconstruire le racisme et les discriminations – un guide pratique destiné aux élèves de niveau secondaire, 2019, UNESCO

Glossaire. (suite)

Genre

Le genre est une construction sociale qui correspond aux caractéristiques communément attribuées à des individus, en fonction de leur sexe biologique. Cette construction varie en fonction des cultures et peut évoluer ou être modifiée.

Source : livret *Agir contre les discours toxiques*, Amnesty International France

Homophobie

L'homophobie (du grec homo = identique et phobos = peur) est un rejet violent de l'homosexualité.

Source : Amnesty International
<https://www.amnesty.fr/focus/homophobie>

Identité

Le terme d'identité renvoie à l'idée qu'une personne se fait d'elle-même et aux aspects de soi qu'elle considère comme significatifs et importants.

Source : *Développer la compétence interculturelle par l'éducation, Série Pestalozzi No. 3*, Éditions du Conseil de l'Europe, janvier 2014, p.13

Inaliénabilité des droits

Inaliénable signifie que les droits humains ne peuvent être retirés en aucune circonstance, pas même dans des situations d'urgence ou en temps de guerre. Ils sont inséparables de l'existence de l'individu ou la personne qui, du simple fait d'être un être humain, se voit octroyer ces droits.

Source : Amnesty International

Indivisibilité des droits

Indivisible signifie que les droits sont interdépendants et intimement liés et que la privation d'un droit empêche la jouissance pleine et entière de tous les autres droits. De même, la réalisation d'un droit contribue à l'exercice d'autres droits. Tous les droits

humains ont la même importance. Personne ne peut décider que certains droits importent plus que d'autres.

Source : Amnesty International

Inégalité

Caractère, état de choses ou de personnes inégales entre elles.

Source : dictionnaire du Larousse

Intersectionnalité (ou discrimination intersectionnelle)

Le concept d'« intersectionnalité » a été proposé par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Crenshaw en 1989 pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexisme et le racisme subie par les femmes africaines-américaines. Le sens du terme a depuis été élargi pour évoquer la façon dont toutes les formes de discrimination peuvent s'entrecroiser, pour montrer que la domination sociale est plurielle et pour tenter de connaître l'impact de ces discriminations.

Source : livret *Agir contre les discours toxiques*, Amnesty International France

L'intersectionnalité est la reconnaissance du fait que la discrimination structurelle, par exemple basée sur le sexe, le genre, l'origine ethnique, la classe, la caste ou tout autre critère, ne fonctionne pas de manière isolée. Les personnes peuvent subir d'autres formes de discrimination en raison d'une combinaison de différentes formes de discrimination dont ils font l'objet.

Source : Amnesty International

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle est la propension de chaque personne à se sentir profondément attirée émotionnellement, affectivement et/ou sexuellement par d'autres personnes de genre différent, du même genre ou de plusieurs genres.

Source : livret *Agir contre les discours toxiques*, Amnesty International France

Préjugés

Les préjugés, comme leur nom l'indique, sont « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorisation sociale ». Les préjugés sont caractérisés par leur charge affective et se matérialisent sous la forme d'attitudes.

Source : Stéréotypes et clichés, de Ruth Amossy et Anne Herschberg Pierrot, éditions Armand Colin, 2014, p.22

Race

Le terme race peut être utilisé dans le sens de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En effet, toute différenciation biologique entre les races est scientifiquement fautive et dangereuse. Cependant la race, au sens sociologique, peut être utilisée pour décrire un groupe d'êtres humains qui, en raison de caractères héréditaires et immuables, se considère lui-même ou est considéré comme différent des autres groupes. C'est la raison pour laquelle le droit international reconnaît que la discrimination entre les êtres humains pour des motifs fondés sur « la race, la couleur ou l'origine ethnique » doit être prohibée.

Source : Amnesty International

Racisme

Le racisme est une construction sociale, voire une idéologie, qui classe les personnes dans des groupes prétendument biologiques appelés « races » en fonction de leur appartenance à une ethnie réelle ou supposée, à un État ou à une religion, et qui établit une hiérarchie entre ces groupes.

Source : Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

Sexe

Le sexe est un élément biologique. Il s'agit de l'ensemble des attributs et caractères

biologiques et reproducteurs d'un individu. Les caractéristiques sexuelles sont des traits physiques ou organes susceptibles d'indiquer le sexe biologique d'un individu. L'identité de genre peut différer du sexe qui a été assigné à des personnes à la naissance.

Source : livret Agir contre les discours toxiques, Amnesty International France

Sexisme

Attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

Source : encyclopédie du Larousse

Stéréotypes

Les stéréotypes sont « des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements des membres de certains groupes ».

Source : Stéréotypes, préjugés et discriminations, de Jean-Baptiste Légal et Sylvain Delouée, éditions Dunod, 2016

Universalité des droits

Universalité signifie que les droits humains s'appliquent également à tous les individus partout dans le monde. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés « 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 ». Il convient à ce titre de souligner que l'acceptation de l'universalité des droits humains ne menace en aucune façon la diversité des individus induite par des cultures différentes. La diversité peut bel et bien exister dans un monde où tous les individus sont égaux et ont droit au même respect.

Xénophobie

Hostilité systématique à l'égard des étrangers, de ce qui vient de l'étranger.

Source : encyclopédie du Larousse

Ressources bibliographiques et sitographiques

Ressources bibliographiques et sitographiques

Consultées en décembre 2022.

Amnesty International

- Le positionnement d'Amnesty International sur les discriminations, explicité sur le site international : <https://www.amnesty.org/fr/what-we-do/discrimination/>, et sur le site d'Amnesty International France : <https://www.amnesty.fr/discriminations>.
- La page Focus sur la discrimination raciale : <https://www.amnesty.fr/focus/racisme-discrimination-raciale>
- La page Focus sur les droits des femmes et discriminations envers les femmes : <https://www.amnesty.fr/focus/droit-des-femmes>
- Guide des Droits Humains pour Mener des Recherches sur la Discrimination Raciale et Religieuse dans le cadre de la lutte contre le Terrorisme en Europe (avec Open Society Foundations) <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/guide-des-droits-humains-pour-mener-des-recherches-sur-la-discrimination-raciale-et-religieuse-dans-le-cadre-de-la-lutte-contre-le-terrorisme-en-europe/fr>

Autres organismes

- Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/compass/discrimination-and-intolerance>
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, des Nations unies : <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cedaw>
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale : <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cerd>

Le Défenseur des droits

- Site Internet : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>
- Vidéo sur les discriminations : <https://www.youtube.com/watch?v=x7H1cWRCxEg&t=177s>
- Le Manuel de développement des compétences interculturelles : les cercles d'histoires, Darla K. Deardoff, Unesco : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372192>

Amnesty International France est reconnue association éducative complémentaire de l'enseignement public via l'agrément de l'Éducation nationale, et bénéficie de l'agrément jeunesse et éducation populaire.

L'Éducation aux droits humains vise à faire connaître, comprendre et défendre les droits fondamentaux. Elle permet aux citoyens et citoyennes de tous âges de construire un monde plus juste et respectueux des droits humains.

L'Éducation aux droits humains a pour objectifs :

- d'accompagner une prise de conscience et une compréhension des droits humains ;
- de partager des connaissances et des compétences qui permettent de connaître les droits humains, de les respecter et de les défendre ;
- d'encourager à se questionner sur les attitudes et les comportements.

L'Éducation aux droits humains s'inscrit dans la durée, déconstruit les préjugés, amène les personnes à réfléchir et à trouver des solutions pour agir. Amnesty International vous propose des méthodes ludiques et participatives, des expositions, des jeux, des vidéos et des ressources pédagogiques pour accompagner ce processus.

Les ressources sont disponibles sur l'Espace Éducation du site Internet d'Amnesty International France : <https://www.amnesty.fr/education>

Si vous souhaitez mener des projets d'Éducation aux droits humains ou commander ce livret en version papier, contactez le service Éducation aux droits humains d'Amnesty International France : education@amnesty.fr

Amnesty International France s'appuie sur un réseau de bénévoles qui peuvent intervenir pour construire avec vous des actions éducatives sur des thématiques liées aux droits humains telles que la liberté d'expression, l'abolition de la torture et de la peine de mort, les droits de l'enfant, le droit d'asile et la lutte contre toutes les discriminations.

Si vous souhaitez que des bénévoles interviennent auprès de votre structure contactez le groupe local d'Amnesty International France près de chez vous : <https://www.amnesty.fr/pres-de-chez-vous> ou le service Éducation aux droits humains : education@amnesty.fr

Nous sommes plus de 10 millions de personnes à nous battre partout dans le monde pour faire respecter les droits humains.

Notre collectif est une force qui donne de l'impact à notre action. Ensemble, nous menons des combats et remportons des victoires pour faire cesser les violations des droits humains et faire progresser la justice.

Notre force, c'est aussi notre impartialité et notre indépendance vis-à-vis de toute tendance politique, de tout intérêt économique et de toute croyance religieuse. Notre indépendance est aussi financière : elle nous assure notre liberté d'action.

L'Éducation aux droits humains est une des trois compétences principales d'Amnesty International, avec la recherche et le plaidoyer.

