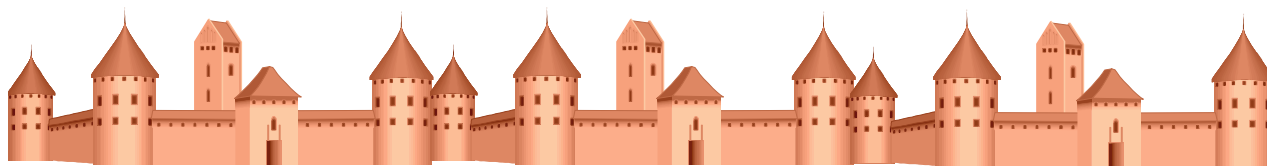


SIETAR France Congrès 2010

Droits de l'Homme et Diversité: De la Société Civile aux Organisations

LES ACTES



Il était une fois un royaume qui s'appelait SIETAR. Ce royaume était peuplé de nombreuses personnes brillantes, dévouées et accomplies, dotées de compétences différentes et variées qui travaillaient très dur dans leurs domaines respectifs. Cependant, peu à peu, les habitants de ce royaume étaient de plus en plus concentrés sur leur propre travail. Ils commencèrent à s'égarer de quelques uns des objectifs qu'ils cherchaient à atteindre. Ils s'éloignèrent les uns des autres, se rassemblaient peu souvent et commençaient à perdre de vue certains de leurs objectifs. Les citoyens du royaume travaillaient coupés des autres et sans vraiment garder contact avec ce qui pouvait se passer ailleurs.



Puis, un jour apparut un voyageur lassé qui chuchotait à qui voulait bien entendre : « *Et qu'en est-il des droits de l'homme ?* »

« *Pardon ?* » répliquèrent quelques uns.

« *Personne n'est concerné par cela* » répliquèrent d'autres.

« *Qu'entends-tu par là ?* » questionnèrent d'autres.

« *Les droits de l'homme ne sont-ils pas importants ?* » demanda le voyageur.

« *N'est-ce pas quelque chose d'important dans notre milieu ? N'est-ce pas l'une des raisons pour laquelle nous avons commencé notre travail ?* »



« *Mais que pouvons nous faire ? Comment pouvons-nous faire pour que tout cela se réalise ?* » se demanda l'un d'eux.

« *Bien,* » répondit le travailleur lassé, « *j'y ai pensé. Nous pourrions organiser un congrès. Rassembler les gens autour du thème des droits de l'homme. Mais ça devra être différent* ».

« *Différent? Comment ça ?* » demandèrent deux ou trois personnes à l'unisson.

« *Bien, il faudrait que les gens puissent se rencontrer, se parler, apprendre et échanger leurs idées.* » Répondit le voyageur une fois de plus. « *Nous pourrions faire plus que simplement s'écouter en faisant participer tout le monde dans quelque chose de plus grand, de plus vaste.* »

« *Comment pourrions nous faire ?* » demanda quelqu'un.



« Il faudrait que ce soit innovant, un nouveau modèle, » suggéra le voyageur. « Il faut mettre le thème des droits de l'homme au cœur de nos préoccupations. Nous organiserons un congrès où toutes les activités seront liées et en rapport au thème. Nous aurons un seul objectif, partagé par tous : le développement du respect des droits humains. »



« Il va falloir créer des communautés apprenantes » proposa quelqu'un.

« Qu'est-ce que c'est ? » demandèrent certains dans la foule.

« Les communautés apprenantes offrent aux participants la possibilité de participer à des discussions et des activités expérientielles afin de partager leurs idées et leurs meilleures pratiques. Le but est de faire sortir des suggestions pour des actions concrètes pour la mise en place d'une éthique interculturelle » expliqua quelqu'un.

« Je pense que ça pourrait marcher, mais ce n'est pas suffisant, n'est-ce pas ? » demanda une voix.

« Non, il faudrait des ateliers, de vraies formations, pour tisser un lien entre les participants et le thème du congrès. Ceci fournira un programme cohérent et stimulant. Les ateliers donneront aux participants une véritable formation avec des principes, des méthodes, des techniques et des outils pratiques » répondit le voyageur.



Alors, il se passa quelque chose. L'idée se mit à grandir, à prendre forme, à trouver des adhérents. Les questions et les idées fusèrent.

« Il nous faudra des experts, des témoignages de personnes impliquées dans l'élaboration et la mise en place des politiques destinées à accroître les droits de l'homme, » suggéra quelqu'un.

« Ce seront nos invités principaux. Ils pourront nous raconter leurs expériences et poser des questions qui guideront nos réflexions et nos discussions, » ajouta une personne.

« Est-ce qu'on ne pourrait pas imaginer des divertissements ? Quelque chose qui nous permettra d'aborder le thème autrement » demanda quelqu'un du groupe.

« Ah oui, oui ! » répondit tout le monde, d'une voix unanime.

Alors, une voix se fit entendre du milieu de la foule qui s'était constituée.

« Fort bien. Mais où est-ce qu'on va pouvoir organiser ce congrès ? »

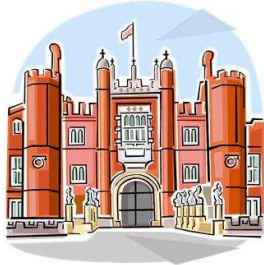


Tout le monde avait l'air surpris et le silence est tombé sur la foule. Ce fut une question primordiale. Les gens se regardèrent et se demandèrent ce qu'ils pouvaient faire. Des lieux furent proposés et rejetés les uns après les autres – trop grand, trop petit, trop loin, trop cher... Puis, au loin, une voix se fit entendre d'un ravissant petit village du nord du royaume.



« Je connais un endroit, chez moi dans mon village, qui serait parfait. »

Et c'est ainsi qu'un appel fut lancé pour des conférenciers, des facilitateurs pour gérer les communautés apprenantes, des formateurs pour les ateliers, des artistes pour les divertissements. Les intervenants furent choisis afin de donner une large palette de perspectives sur le thème, tout en gardant le cap sur les droits humains. Les activités et le programme furent élaborés avec l'objectif de relier entre elles chaque partie de chaque jour pour rendre possible ce but : un congrès conçu pour permettre aux participants de se faire entendre et de promouvoir un sentiment d'appartenance.



C'est ainsi que des personnes des quatre coins du monde se rassemblèrent à l'Université Catholique de Lille du 28 au 30 octobre pour le congrès de SIETAR France: **DROITS de l'HOMME et DIVERSITE : de la société civile aux organisations.**

Et voici le récit de ce qui se passa pendant ces trois jours!

DISCOURS DE BIENVENUE ET D'OUVERTURE DU CONGRES

La Présidente-Recteur de l'Université Catholique de Lille, Thérèse Lebrun, a donné le ton pour l'ensemble du congrès dès le début en focalisant sur l'essentiel avec une citation de Vaclav Havel: " L'homme est responsable pour le monde entier." Ses mots ont souligné le fait que, en tant qu'êtres humains, nous ne pouvons pas déléguer la responsabilité pour les droits de l'homme aux institutions. Les droits de l'homme sont du domaine de chaque individu. Protéger et faire progresser les droits de l'homme est une responsabilité individuelle que chacun doit s'efforcer de faire à son propre niveau et dans sa vie au quotidien.

DISCOURS PLENIERS

Ensuite, **Linda King, Chef de la Section pour la promotion des droits et des valeurs dans l'éducation de l'UNESCO**, a jeté les bases des trois jours en rappelant à tous les fondamentaux irréfutables des droits de l'homme. Linda a d'abord insisté sur le fait qu'ils ne constituent pas un menu dans lequel on peut faire son choix, mais un ensemble. Un ensemble non négociable qui ne tolère jamais l'intolérable. Tout acte qui compromet l'intégrité physique d'une personne est une violation de son droit à la dignité en tant qu'être humain et ne peut jamais être balayé d'un revers de main comme une question de différences culturelles. Là réside le défi essentiel de la distinction entre les droits de l'homme et les droits culturels.

Linda a poursuivi en expliquant le droit à l'éducation et a présenté les trois grands principes de la définition donnée par l'UNESCO :

1. **Le droit de tout enfant à une éducation.** Autrement dit, l'accès à une éducation basée sur une égalité d'opportunité sans aucune forme de discrimination. Pour atteindre cet objectif, l'éducation doit être disponible et accessible à tous les enfants. Traduit en termes de politique, ceci signifie que l'éducation doit être fournie à toutes les étapes de l'enfance et au-delà.
2. **Le droit à une éducation de qualité** qui permet à chaque enfant d'atteindre son plein potentiel. Pour atteindre cet objectif, l'éducation doit être centrée sur l'enfant, pertinente et pourvue des ressources adéquates. En termes de politique, ceci implique que les programmes soient étendus, pertinents, non discriminants, et que les écoles soient des environnements d'apprentissage sûrs.
3. **Le droit au respect dans l'environnement d'apprentissage**, en particulier, au sein du système éducatif, le droit au respect de la dignité et des droits humains universaux de chaque enfant. Chaque enfant a le droit d'apprendre loin de toute

forme de violence ou d'abus, en particulier en lien avec son sexe. Le respect de la langue, de la culture et de la religion de l'enfant devrait être inhérent à la vie en classe. En somme, son identité, son intégrité et sa participation devraient être respectées.

En résumé, Linda a déclaré que tous les efforts doivent être dirigés vers l' "empowerment", c'est à dire la mise en place de processus qui permettent d'accroître la capacité des individus à exiger et à exercer leurs droits. Ainsi ils deviennent responsables de leur vie et non les destinataires passifs des politiques et des lois qui les affectent. Et en conséquence ils pourront obliger les personnes aux postes à responsabilité à rendre compte de leur action en faveur des droits humains.

La deuxième journée a débuté par un panel offrant un panorama de différents aspects du thème. Ce panel nous a donné beaucoup de sujets de réflexion et de débat pour toute la durée du congrès.

Elmer Dixon, Vice-Président de "Executive Diversity Services", a démarré par un message pertinent pour nous tous : il fit la remarque que personne n'est véritablement un professionnel dans le champ. Nous sommes en fait seulement des **explorateurs qui cherchons une meilleure compréhension des moyens à mettre en œuvre pour développer le respect et l'efficacité interculturels.**

En s'attaquant à la question de l'équilibre à chercher entre le respect des droits de l'homme et la diversité culturelle, Elmer a rejoint Linda dans ses commentaires de la veille en disant qu'il n'y a pas de négociation en ce qui concerne les Droits de l'Homme. Il a déclaré qu'**aucun de nous ne peut tolérer la moindre violation des droits de l'Homme. Les Droits de l'Homme ne sont pas négociables.**

Sur la base de son expérience chez les Black Panthers, Elmer nous a apporté un témoignage fort de ce qui se passe quand les droits de l'homme ne sont pas respectés. Il a insisté sur la **nécessité d'agir**, en expliquant que chacun doit utiliser tout moyen à sa disposition, mais doit prendre position, sinon il ne représente rien. ("**Stand for something. Otherwise you stand for nothing**"). Il a insisté sur l'importance de poser les limites à ne pas dépasser. Ces limites peuvent être posées par exemple par une décision claire sur le fait que le droit d'une femme d'être traitée comme un être humain prévaut sur toute tradition culturelle prônant les mutilations sexuelles ou le maintien des femmes au service des hommes de la communauté.

Carine Dartiguepeyrou, Présidente du *Club de Budapest France*, a porté notre attention sur le choix de valeurs comme socle d'une plus grande humanité pour l'ensemble des hommes. Elle a insisté sur le fait qu'il n'y avait pas de valeurs sans éthique dans les entreprises et qu'il vaut mieux dire « moins » et faire ce que l'on dit, que clamer ce que l'on ne fait pas. L'enjeu est celui de la **congruence**. L'importance de la diversité est reconnue mais ce qui reste difficile, c'est de gérer cette diversité. Trop souvent les dirigeants ont tendance à chercher le mimétisme.

Pour vivre pleinement l'interculturalité, **les systèmes de valeurs** apparaissent comme un socle indispensable pour créer des **ponts et des synergies** entre les hommes. La question d'une recherche vers l'universel demeure plus que jamais d'actualité et constitue l'un des enjeux majeurs des décennies à venir :

Après l'échec des systèmes autoritaires, communistes, mais aussi les limites et excès du système libéral devenu ultra-capitaliste et élitiste, **il est critique de parvenir à des visions d'avenir qui soient porteuses de plus d'humanité.** « **L'avenir est moins à découvrir qu'à inventer** ». L'enjeu est de continuer notre marche vers plus de conscience, une **conscience planétaire** qui

passer par notre **émancipation** et un regard plus **solidaire sur le monde** et qui tient compte de **l'interdépendance**. La valeur des droits de l'homme est une valeur clé dans un monde basé sur des relations d'interdépendance. Cela implique d'avoir conscience de la fragilité de notre planète et d'en prendre soin.

Carine nous a laissés face à de nombreuses interrogations:

- Quelles sont les valeurs les plus porteuses d'humanisme? Quelles sont les valeurs qui plus que d'autres permettent de relier les hommes entre eux et avec le reste de la planète ?
- Comment nous lier sans nuire à notre singularité ? Sur quelles valeurs la gouvernance globale devrait-elle se construire ? Sur quelles valeurs faire reposer une vision d'avenir pour nos sociétés à construire et à partager ?
- Si la valeur des droits de l'homme est un but, **quel cheminement** permet d'y parvenir ? Sommes-nous en train de vivre un changement ? Une métamorphose ?

Philippe Vasseur, à travers son expérience de journaliste, d'économiste et d'homme politique, nous a présenté des exemples concrets et des illustrations sur la portée de la responsabilité individuelle. En même temps, il nous a mis en garde contre les risques de la complaisance et nous a rappelé à quel point le progrès peut être lent et non-linéaire. Son message était fort et il nous a tous invités à faire notre possible dans nos propres quartiers, dans notre environnement quotidien, là où il est souvent le plus difficile d'agir.

Philippe Vasseur a souligné que la responsabilité sociale se partage, elle ne s'octroie pas et il s'est référé au Forum Mondial de Lille de 2007 sur la responsabilité Sociale www.worldforum-lille.org. La loi est nécessaire mais pas suffisante. L'engagement des acteurs sociaux est indispensable. En guise d'illustration, il a cité la loi française qui oblige les entreprises de plus de 20 employées à embaucher 6% de personnes handicapées. Si ce n'est pas respecté, il y a une amende. Or, les entreprises préfèrent souvent payer l'amende. L'état ne respecte pas sa propre loi et a du mal à la faire respecter. On va alors tripler l'amende, mais c'est consternant, comme un aveu d'échec...

Philippe nous a aussi parlé de réussites en matière de diversité en citant des exemples de bonnes pratiques :

- Une femme en Afrique du Sud qui a déjà aidé 200.000 femmes des ghettos à créer des micro-entreprises.
- **Au Brésil** un **Observatoire** a été créé qui compare ce que font les entreprises dans leurs pays d'origine et leurs pratiques au Brésil.

En France :

Auchan une entreprise familiale, non cotée en bourse, a discrètement introduit une gamme de produits pour les malvoyants. Il a bien résumé la situation quand il a déclaré : « **Le bruit ne fait pas de bien. Le bien ne fait pas de bruit** ».

Sylvain Brossard : respect total de la diversité avec l'adoption du principe du CV anonyme.

Décathlon : (même groupe qu'Auchan) a concrètement mis en place le commerce responsable avec une charte pour ses fournisseurs. Le respect de cette charte est contrôlé par des auditeurs internes mais aussi 2 cabinets extérieurs indépendants.

Une nouvelle loi établit que les entreprises de plus de 500 salariés doivent publier un rapport annuel sur la responsabilité sociale et environnementale.

SPECTACLES

Les participants ont été invités à la fin de la première journée et au début du troisième jour à assister à deux spectacles différents lesquels ont abordé le thème des droits de l'homme et de la diversité. Ces spectacles nous ont éloignés de nos considérations purement intellectuelles et professionnelles pour nous fournir des réflexions personnelles sur l'impact que ce thème peut avoir sur l'identité individuelle.

La Peau de l'Eau (écrit et mise en scène par Fatiha Nacer avec Cédric Duhem and Henri Botte)

Un dialogue entre deux frères, l'aîné et son cadet, nous donne un exemple frappant de ce que cela veut dire sur le plan personnel et individuel, au sein d'une famille avec son histoire, que de vivre hors de la culture dominante dans une société qui a du mal à reconnaître sa diversité.

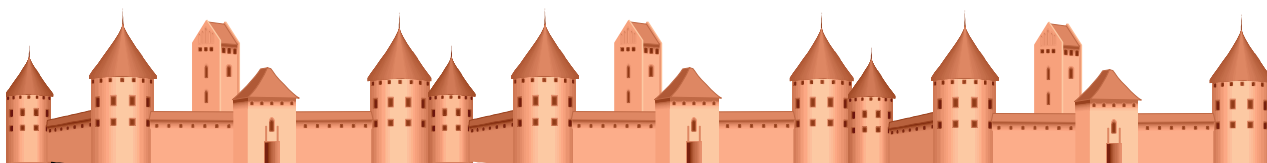
L'objectif de Fatiha était d' "ouvrir les gens et leurs idées au changement, de les libérer de la cage des opinions stigmatisées sur les étrangers. Parler des difficultés que ces derniers ont eu à s'intégrer depuis trois générations [...]." Nous pensons que son pari est gagné. Elle a mis en scène cette partie de nous-mêmes qui cherche la cohérence et l'appartenance. Le spectacle a démontré que « Si nous ne reconnaissons pas notre citoyenneté, nous nous enfermons dans un ghetto, sans pouvoir avancer, comme figés dans notre communauté. Nous devons être capables de sentir en nous-mêmes les traces de notre passé tout en sauvegardant le présent et l'avenir".

Tout sauf noir (écrit et joué par Kelli McLoud-Schingen)

Kelli nous a livré une interprétation émouvante de sa propre expérience de jeune fille noire grandissant aux Etats-Unis. Personne n'est resté insensible aux illustrations poignantes des façons différentes dont son propre sens des valeurs peut être insidieusement miné par le racisme et la discrimination. Kelli a réussi à communiquer plus fortement que n'importe quelle discussion sur la façon dont ce processus peut conduire les individus jusqu'à nier leurs propres caractéristiques physiques !

Comme l'a dit un participant:

"A travers le spectacle de Kelli, j'ai fait face à mon propre passé en termes de race et racisme. Les émotions que son histoire ont suscité me font appréhender la diversité comme '*we as many*' et les droits de l'homme comme '*we as one.*' Kelli et moi-même avons grandi sur des continents différents, avons grandi en parlant des langues différentes, et sommes issus de milieux raciaux et ethniques différents, peut-être de classe sociale et de religion différentes, et pourtant, nous nous sommes rencontrés dans notre humanité commune. Pour le moment, je garde cette expérience, en sachant que d'autres sont à venir".



ATELIERS

Atelier A – Discussion sur les Races et le Racisme (Natasha Aruliah and Kelli McCloud-Schingen)

“En attendant que la philosophie qui tient une race pour supérieure et une autre pour inférieure soit discréditée et abandonnée de façon permanente et définitive, la guerre est partout et jusqu’au jour où il n’y aura plus de citoyens de première classe et de seconde classe dans aucune des nations, jusqu’à ce que la couleur de peau d’un homme n’ait pas plus de signification que la couleur de ses yeux. Et jusqu’à ce que les droits humains élémentaires soient garantis de façon égale pour tous et sans aucun rapport à la race, il y aura la guerre. Et jusqu’à ce jour, le rêve d’une paix durable, d’une citoyenneté mondiale, d’une règle de moralité internationale ne sera qu’une brève illusion poursuivie, mais jamais atteinte...maintenant la guerre est partout.” - Bob Marley

En accord avec la vision de SIETAR France de proposer quelque chose de différent, notre atelier n’a pas été traditionnel. A la place, nous avons exploré, durant une intensive discussion de 3 jours, un sujet qui est souvent tabou, et auquel on consacre rarement un moment et un lieu d’exploration conscient et approfondi – celui de la race et du racisme. Aborder le thème avec la conviction que le racisme est un problème international des droits humains, et tellement institutionnalisé et intériorisé que nous pouvons tous nous y associer et le perpétuer. Pour le surmonter nous devons tisser des liens et nous intéresser aux histoires de chacun. Ainsi, avons-nous posé les fondements de cette difficile discussion. En utilisant les règles d’implication de “Courageous Conversations” de Glenn Singleton et Curtis Linton, nous avons guidé avec précaution les participants dans le processus d’un tel dialogue.

Chaque jour commença par une question de départ suivie de multiples autres: Selon les jours, nous avons inclus des exercices expérimentaux, des clips vidéos, des histoires ou poésies, et cela, pour aller plus en profondeur sur « comment le racisme existe et quels impacts il a dans nos vies et dans la vie des autres ». La structure du processus de discussion fut la suivante :

Jour 1: Qui sommes-nous? Cette phase inclut le partage d’histoires et expériences personnelles, et a aidé à établir les règles du jeu et à améliorer la compréhension en s’écoulant mutuellement.

Jour 2: Où sommes-nous? Cette phase explora des aspects pouvant éclairer nos différentes expériences et perceptions en ce qui concerne les problèmes des sociétés confrontées aux enjeux raciaux. Cette phase se centra sur l’idée que nous avons besoin de parler des enjeux avant de proposer des solutions.

Jour 3: Où voulons nous aller? Le but de cette phase était d’amener les participants à réfléchir et parler des orientations possibles de changement.

Le dialogue a créé un espace d’apaisement, d’expression de colère, d’acceptation, de compréhension et de prise de conscience. Nous avons été capables de créer une communauté dans un laps de temps très court. Tous les participants à la discussion ont été généreux et prirent très soin les uns des autres lorsqu’ils partageaient, s’écoulaient, et apprenaient à propos d’eux-mêmes et des autres. Il y eut de la joie et de la douleur, de la confusion et de la compréhension, et à la fin, des sentiments de force, d’espoir, de connexion, et d’unité.

“Lorsque le pouvoir de l’amour dépassera l’amour du pouvoir, le monde connaîtra la paix” – Jimi Hendrix

“Si nous n’avons pas de paix, c’est parce que nous avons oublié que nous appartenons les uns aux autres” - Mère Teresa

Ce que les participants ont dit: “Votre atelier a été un moment très spécial pour moi et aussi très utile pour m’aider à définir mon propre travail dans la diversité. Merci pour vos conseils et la participation généreuse de chaque personne du groupe.”



Atelier B - La Valeur de la Différence : Apporter différents horizons professionnels (Dympna Cunnane & Elizabeth Plum)

Les deux principales notions de l'Atelier sont qu' « un important apprentissage a été recueilli au travers d'une grande diversité de domaines », et que « le défi, maintenant pour les organisations mondiales qui travaillent en faisant face à de nombreuses différences : appartenance ethnique, culture, mixité, nationalité, âge, expérience professionnelle et cultures internes d'entreprises, est de sensiblement améliorer le partage des connaissances et des savoirs ».

Les participants ont ainsi été invités à partager, à générer de nouvelles découvertes, et à mettre en commun leurs expériences et enseignements tirés de divers domaines ; à l'image d'un puits de créativité et d'ingéniosité où l'on viendrait se ressourcer.

Les intervenantes ont présenté un modèle d'aide aux entreprises afin de revitaliser leur travail sur la diversité et le relier aux activités interculturelles existantes dans l'entreprise. Elles ont introduit les notions en rapport avec l'Intelligence Culturelle (CI) et ont présenté celle-ci comme étant une compétence culturelle générale, apportant des présupposés de base et des outils pour palier toute diversité ou différence de culture. Elles n'ont pas omis de souligner la complexité et la flexibilité culturelles, plutôt que de proposer un modèle unique, s'adaptant à toutes les situations.

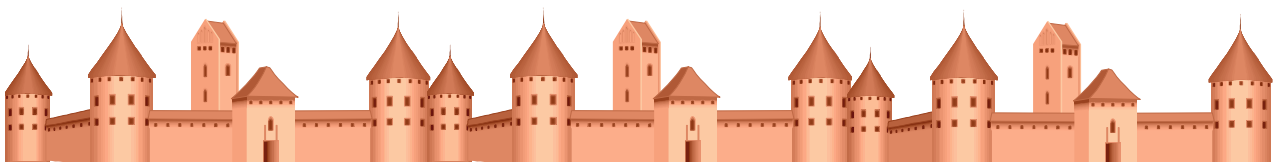
Une variété de points de vue a défilé, autour desquels le groupe a pu évoluer en profondeur et mettre en pratique une communication culturelle intelligente. Les participants n'ont pas seulement utilisé leur cerveau et leur fonction cognitive, mais aussi leurs capacités émotionnelles et dynamiques. Ils ont expérimenté de nouvelles conversations autour de la différence, au sein du groupe.

Commentaires des participants :

« Etant les premières intervenantes de SIETAR que je rencontre, vous êtes ma référence en termes de bonne expérience. J'ai été très agréablement surpris par votre approche à la fois complexe et « intelligente », comparée à un certain nombre de formations ou de « méthodes » que j'ai lues ou dont j'ai entendu parler. Merci encore pour cette expérience enrichissante ».

« Merci pour ces précieuses informations et cette expérience émotionnelle exceptionnelle durant votre atelier ! L'impact a été très fort, ma future vie professionnelle n'en sera que plus productive ! »

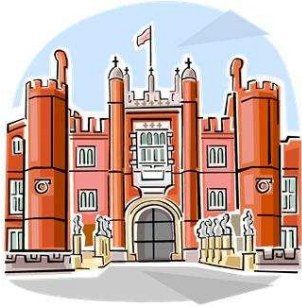
« Vous avez réussi à mettre en mots et en forme ce que j'ai ressenti et vous avez essayé d'appliquer les aspects de la psycho-synthèse et de la compréhension systémique au domaine de l'interculturel. Ce fut à mes yeux une expérience extrêmement précieuse. »



Atelier C – Approche respectueuse de l'éducation multiculturelle: Conseils aux parents, professeurs, professionnels des enfants, et à tous ceux concernés par leur futur. (Jonathan Levy)

Cette occasion d'échanger avec un groupe d'intérêts divers, sur le sujet des enfants, était passionnante : Professeurs, Educateurs, Leaders de jeunes, Parents... Et simplement les personnes intéressées par ce sujet.

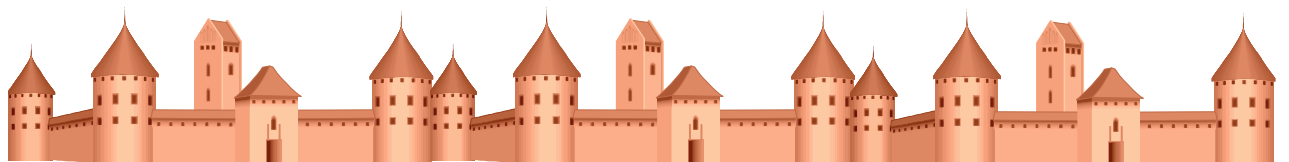
L'idée de respecter la diversité dans les groupes d'enfants nécessite de la compréhension et la mise en application des droits de l'enfant. Ensuite, nous devons permettre aux enfants d'apprendre leurs propres droits ce qui les mène à la liberté d'explorer leur propre identité dans un environnement social. Comment donner du temps et de l'espace aux enfants pour qu'ils participent davantage à la prise de décision, comment les aider à apprécier la richesse de la société multiculturelle, et non seulement en tant que futurs citoyens mais déjà en tant que membres actifs de la communauté. Nous avons réfléchi aux changements de principes, d'attitudes et des aspects moraux dans une société multiculturelle. Aux façons dont les valeurs et le changement de croyances déterminent et conditionnent notre compréhension de l'enfant et notre relation à lui. Nous avons également étudié le rôle important des enfants en tant qu'auteurs du futur, et non seulement en tant qu'acteurs.



L'atelier s'est déroulé à travers de jeux, de discussions, de simulations, de jeux de rôle et d'études de cas avec support vidéo. Notre but majeur de montrer comment nous nous représentons l'enfance a été traité à travers un exercice démontrant la modernité de notre vision et en quoi c'est une compréhension récente.

L'atelier s'est concentré sur la façon de respecter l'enfant en tant qu'être humain et en résistant à la tentation de l'étiqueter avec des « définitions culturelles » (un dilemme délicat pour les interculturalistes !) mais en lui donnant la liberté d'une formation de son identité. Nous avons exploré des techniques et des méthodes fondées sur la production de connaissances individuelles et collectives de la part de l'enfant d'après une approche trans-culturelle.

Les commentaires des participants étaient divers et variés : certaines personnes ont pu redécouvrir les attitudes et comportements à utiliser envers les enfants, tandis que d'autres ont compris qu'il faudrait changer leurs approches pédagogiques qui se doivent d'être plus respectueuses.

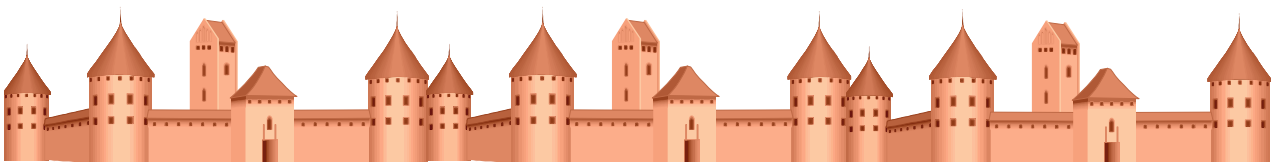


Atelier D : le conflit social, la résolution de conflit et le dialogue interculturel (José Pascal da Rocha)

Dans le contexte du congrès SIETAR France, les objectifs de cet atelier étaient d'étudier certains aspects de la gestion collaborative de conflits, en se focalisant sur la communication non-violente et la médiation comme outils appropriés à la résolution de disputes. Etant donné que la migration, la globalisation et le développement de la technologie apportent une dimension interactive cruciale à la communication humaine, cet atelier s'est donné comme but de renouer avec notre compréhension de la communication et du texte comme fondations du dialogue et de la coopération, plutôt que de former à un ensemble de compétences pour une meilleure communication. Avec l'aide précieuse de ma co-animatrice, Susanne Schuler, à qui je dois un grand merci pour avoir préparé les supports pédagogiques ainsi que pour ses mots de sagesse sur le comportement comme mode de variance en situation de conflit, les participants se sont trouvés immergés dans des exercices expérientiels d'Ecoute Active, accompagnés d'un recadrage et analyse de besoins en continu dans le contexte d'interactions multiples. Cet exercice n'aurait pas réussi sans la participation très active des 25 apprenants, un groupe très proactif d'anglophones et francophones qui se sont trouvés plongés dans l'application d'idées et d'outils appris pour résoudre un incident critique autour de la question de la langue utilisée au cours de l'atelier ainsi que l'intégration de nouveaux membres au sein du groupe et le recalibrage de celui-ci.

Les sessions se sont déroulées dans le cadre fourni par les théories du « Model of Dual Concern », l'inventaire Thomas-Kilman, qui est un outil d'évaluation générale du conflit, et diverses méthodes d'Intervention par des Tiers ainsi que toute une série d'observations interculturelles proposées par les participants eux-mêmes.

A cause de la grande taille du groupe et du temps imparti, il n'a pas été possible d'aborder tous les points en rapport avec le conflit social. Malgré tout, grâce aux Communautés du matin et à l'assiduité et l'enthousiasme de la plupart des participants, et avec l'aide de la documentation, les sessions ont été très denses, ce qui a permis une bonne compréhension et approfondissement du sujet de l'atelier.



Atelier E - Renverser l'Échelle d'intolérance, Valoriser la diversité au-delà des mots. (Silvia Costanzo & Linda Vignac)

Au début de l'atelier les participants ont été invités à examiner l'expérience d'être « étranger » afin d'introduire différentes formes d'intolérance. Avec l'aide de plusieurs techniques de dynamique de groupe, les participants ont exploré très activement quelques concepts d'une « échelle de l'intolérance » (ethnocentrisme, stéréotypes, préjugés, discrimination, racisme, néo-racisme, xénophobie, ethnocide et génocide). Si un modèle linéaire a été adopté dans le but de rendre des phénomènes complexes plus simples à identifier et à définir, les différentes étapes de cette échelle ne doivent pas être prises comme étant inévitables ou mutuellement exclusives. La tâche importante est d'apprendre comment identifier l'intolérance le plus tôt possible et de clairement comprendre que certaines doctrines, certaines formes d'intolérance sont injustifiables et inacceptables sur tous les points de vue.

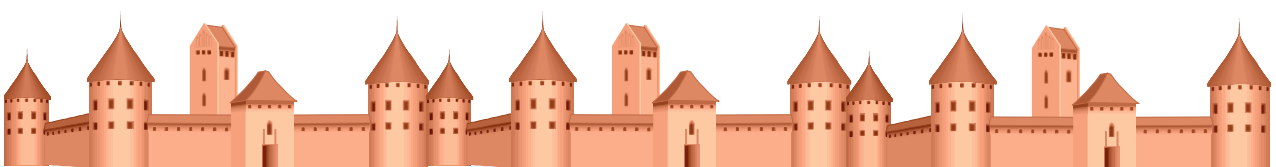
Le dernier jour, les participants ont eu l'opportunité de créer des scénarios basés sur leurs propres incidents critiques et de les jouer. Ces expériences réelles ont été ensuite minutieusement analysées avec l'aide des formatrices et de l'ensemble du groupe. Cette activité a été l'un des moments forts de l'atelier. Le débriefing a permis une meilleure compréhension des enjeux et a suscité une recherche créative de plans d'action concrets. Pour conclure le groupe a fait un abécédaire d'idées pour agir : (l'atelier étant bilingue, le travail a été réalisé en partie en anglais donc nous laissons le premier mot en anglais quand le mot français ne commence pas avec la même lettre).

Quelques exemples :

- **Address** – Toujours faire face à notre propre intolérance. Faire face à l'intolérance dont on témoigne sur le champ.
- **Be** - être respectueux autant que l'on peut
- **Commit** – s'engager à respecter soi-même les droits de l'homme
- **Eduquer** à la base
- **Favoriser** les échanges dans la durée
- **Help** - aider les autres dans toutes les situations
- **Inventer** des stratégies
- **Join** - rejoindre et participer à des groupes actifs (comme SIETAR)
- **Kindergarten** - sensibiliser dès la maternelle
- **Listen** – écoute active
- **Mindful** - avoir une approche « mindful »
- **Open** - élargir le dialogue
- **Run** – organiser des séminaires sur le thème
- **Storytelling** - raconter des histoires
- **Théâtre**
- **Valoriser** les différences
- **Write** - écrire les expériences pour publier, créer des cours, développer des activités.

Commentaires des participants :

« Super ! Merci pour la façon dont vous avez animé l'atelier. Comme je l'ai dit, dynamique, flexible et amusant. Si je me base sur vos propres mots (et émotions) vous avez du passer un bon moment aussi. Je souhaite vivement pouvoir construire quelque chose sur la base de cette première expérience de travail ensemble »



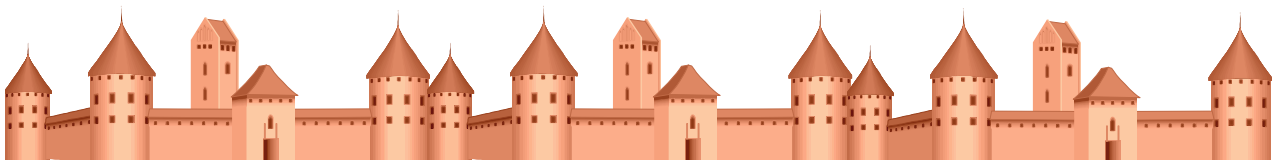
Atelier F - Religions et Société: Quels rapports et quels droits? (Guy Trollet)

Le « retour du religieux ». Force est de constater que le religieux affecte aujourd'hui différents secteurs de la vie privée et publique, en France et ailleurs, en soulevant des questions complexes et nombreuses. L'atelier proposé par Guy Trollet avait comme objectif d'aborder la question de la place de la religion dans la société moderne à travers trois thèmes.

Le premier jour, les participants ont abordé la notion de « Droits de l'homme et laïcité ». Ils ont traité de la construction de la laïcité en France à travers ses manifestations culturelles, politiques, sociales et juridiques au regard des droits de la personne. Cette première journée a permis de faire la distinction entre sécularisation et laïcité par comparaison avec d'autres pays.

Le deuxième jour les participants ont examiné les résultats de l'enquête « Enseigner la religion en France et en Europe » réalisée par le REDCO entre 2006 et 2009, à l'initiative de l'Union Européenne. Cette enquête sur l'enseignement de la religion avec plus de six mille questionnaires remplis par des adolescents européens a surtout mis en évidence les différentes façons de comprendre l'expression «éducation religieuse» dans les différents pays et quelques recommandations pour améliorer la cohabitation harmonieuse dans des sociétés diversifiées comme : permettre aux élèves d'interagir avec des communautés religieuses différentes, promouvoir le dialogue religieux et culturel entre les élèves; intégrer la perspective non-religieuse, etc...

Le dernier jour, sur la base d'une étude faite par Guy en 2008-2009 sur « Droits du religieux dans l'entreprise en France », l'atelier a exploré la problématique de la pratique religieuse sur le lieu de travail et l'attitude des employeurs et des managers face à un phénomène nouveau et croissant auquel ils n'étaient pas préparés. En filigrane, la discrimination sous l'angle de la religion a été abordée.



Commentaires des communautés apprenantes

Les communautés apprenantes reflètent bien l'histoire du voyageur, non pas parce que tous les participants ont voyagé en TGV pour arriver à Lille, (comme l'a fait remarquer sèchement une personne) mais dans la mesure où ils se sont retrouvés embarqués pour un voyage avec un commencement, un milieu, et une fin. Comme les ateliers ont duré trois jours, il est facile de deviner comment la dynamique temporelle s'est fait ressentir.

Le premier jour, les participants sont arrivés avec des attentes qui ont été immédiatement enrichies et élargies par les activités et discussions. Tout le monde a fait le premier pas pour former les groupes de travail avec l'aide et l'encouragement des facilitateurs. Ces derniers ont pris bien soin de leurs tâches et ont structuré attentivement et discrètement le cours des événements.

Les facilitateurs avaient beaucoup réfléchi quant à la façon de procéder, tout d'abord pour élucider les motivations qui avaient poussé les uns et les autres à participer au congrès.

" Avoir des perspectives différentes sur chaque atelier et des échanges fructueux "

"Créer un réseau plus étroit"

"Connecter les uns et les autres. (Faciliter la création et enrichissement de réseaux pendant le congrès)

"Approfondir la compréhension en tant que participants et présentateurs"

'Faire évoluer la réflexion à un autre niveau

"Un à priori qu'un congrès SIETAR en vaut toujours la peine",

'L'appréciation que SIETAR s'intéressait à la diversité et aux droits de l'homme (parmi ceux qui travaillent dans ces domaines)"

"Une curiosité par rapport au nouveau format du congrès"

Rapidement, dans un groupe, c'est:

"... devenu une arène ..."

Avec, apparemment, des sentiments potentiellement sauvages :

"Il était particulièrement intéressant de voir comment la question du «conflit »a été reprise et renforcée au sein de la dynamique de groupe".

Avec un savant mélange de l'art de l'euphémisme et de la litote, ce commentateur montre l'énergie potentiellement destructrice que les questions difficiles peuvent faire surgir dans des communautés très unies. Et pourtant

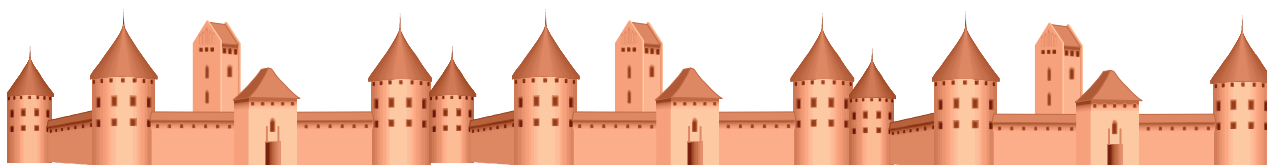
"... quelqu'un (généralement les coordinateurs du groupe) a toujours veillé à maintenir une ambiance ouverte et respectueuse"

D'autres groupes se sont laissés porter par une ambiance de coopération et de tranquillité:

"Nous avons discuté de ce que ferait, en général, une bonne communauté d'apprentissage.

Ce qui était considéré comme pertinent dans notre groupe:

La co-création et l'accord sur un code de conduite, y compris des lignes directrices pour le traitement des absences, la gestion du temps, le développement d'une approche commune de travail et la minimisation du « privilège de communication » des locuteurs natifs. "



Les attentes se sont approfondies au fur et à mesure que le temps passait, avec des sujets difficiles qui ont surgi :

"Ne pas donner tout de nous-mêmes, et ne pas transformer les paroles en actes;

L'écoute des privilégiés et la puissance des voix des minorités;

A quel point les personnes « conscientes » sont effectivement des victimes du système ;

La culpabilité, réelle ou imaginaire, des classes bien intentionnées et privilégiées;

Le fait de prendre des décisions conscientes d'appartenir soit au problème, soit à la solution;

Les éléments structurels du racisme;

Le racisme en chacun de nous;

L'émotion dans la formation: peut / doit-on séparer «le neutre» et «l'affectif»?

Le Manque de courage personnel et collectif "

Ces nombreuses questions ont parfois reçu des réponses tranchées :

"Vous n'obtiendrez jamais de quelqu'un qui a le pouvoir d'y renoncer, sauf si vous pouvez le convaincre que c'est dans son intérêt"

«Reconnaître notre propre racisme inconscient est le seul moyen de le tuer en nous-mêmes"

Parfois, les idées, choisies ici presque par hasard, ont été dépouillées de la grammaire et sont allées droit au cœur de la question:

"ma conscience, notre conscience est la seule chose éducable.

"La nourriture, la sécurité / le courage"

«Le courage d'agir au quotidien Là où je suis"

«Responsabilisation»

"Désaccord"

"Résistance"

"Diversité-créativité"

Arrivés à la troisième journée, les participants avaient beaucoup vu. Les commentaires, les émotions et les discussions reflétaient dûment l'élargissement de la conscience de l'expérience du congrès, de la vision théorique et macro:

"Les concepts même des « droits de l'homme » et de la « diversité » comme définis par le congrès devraient être considérés comme très ethnocentriques (sur le plan médicale, légale ou éthique). Donc, dans leur application, le conflit devrait être prévu, car l'application des droits de l'homme et de la diversité est une question de relations de pouvoir, la question est: qui sont les détenteurs du pouvoir dans ces «échanges»?

"En examinant les droits de l'homme et la diversité, une «troisième voie» entre les deux est très possible."

"La mise en œuvre des « droits de l'homme » et « diversité » devrait être un dialogue. Le changement devrait viser une situation satisfaisante pour toutes les parties concernées. "

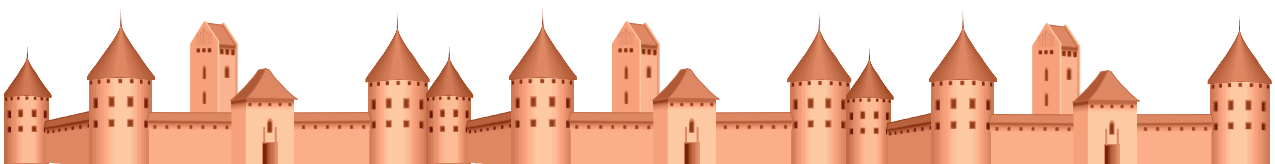
«L'éducation est la clé pour réduire l'intolérance, et, à travers le monde, nous devrions nous efforcer d'atteindre l'égalité d'accès à l'éducation en vue de progresser vers le changement"

... à une vision beaucoup plus personnelle, basée sur des décisions d'entreprendre des actions précises, dates et objectifs à l'appui:

"Accepter de reconnaître notre propre intolérance est une étape importante".

Parler dès lundi de cette expérience à mon travail / parler du congrès

Créer le lien / garder contact



Récupérer quelques cartes de visite, les trier et classer par intérêt
Envoyer des mails
« Mainstreaming », intégrer dans mes actes au quotidien la dimension de diversité
2 mai, journée de la diversité et 17 novembre : repas de l'amitié.
Organiser, bouger et se laisser bouger
Ecrire notre histoire à ma nièce
Aller dans deux écoles
Utiliser exercice « quelqu'un » que tu admires en coaching
Envoyer un mail, prendre rendez-vous avec des personnes ... dans la semaine qui vient
Voir mon fils
Chaque jour en commençant dès demain faire une action inhabituelle
Envoyer des infos et photos au groupe d'ici une semaine maximum

L'impact sur l'un des groupes est allé au-delà de la théorie et des détails pratiques, pour devenir très personnel:

"Parlant de leur propre expérience au Congrès, les participants ont noté l'accent mis sur le développement des compétences professionnelles qui va au-delà de l'information, de la discussion et de l'établissement de contacts.

Beaucoup ont affirmé que ce congrès, avec ses sessions plénières, des ateliers plus longs et intensifs, des pièces de théâtre et des communautés d'apprentissage, a constitué un moyen puissant pour eux de s'engager dans le thème de l'interculturel, de la diversité et les droits de l'homme.

Ils ont décrit une nouvelle et plus intense compréhension des enjeux, qui ont été mieux approfondis que lors d'autres conférences.

Ils ont reconnu, l'intérêt du développement des compétences professionnelles. Les participants reconnaissent s'être appropriés le thème du congrès et cela aura un effet positif sur la façon dont ils mèneront leurs travaux dans l'enseignement supérieur, dans le domaine des affaires, du droit, des études commerciales, du conseil, etc "

Enfin, quelques perles des communautés apprenantes:

"Sois moi, Centrée et avec fierté"

"Réfléchir à ce que tout cela veut dire pour moi"

"Ne rien promettre"

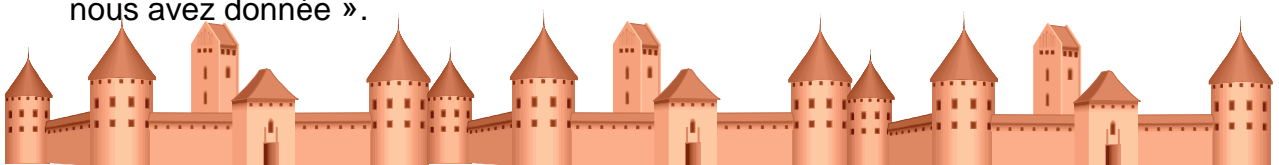
"Décider qui je veux être!"

« Cette vision commune nous a motivés à créer un « Green Community Group » sur LinkedIn, afin de partager nos expériences futures et en tirer partie. »

"La diversité comme « Nous, le plus grand nombre » et les droits de l'homme comme « Nous ne sommes qu'un ».

Ou un seul mot de chaque membre de groupe: "espoir", "Grâce", "Histoires", "Inspiration", "authentique", "Connexion", "inclusion", "en bonne voie", "l'humanité".

Et enfin, d'un groupe d'animateurs: « Nous avons eu beaucoup de plaisir à travailler avec vous. Merci pour les échanges et l'occasion d'apprendre que vous nous avez donnée ».

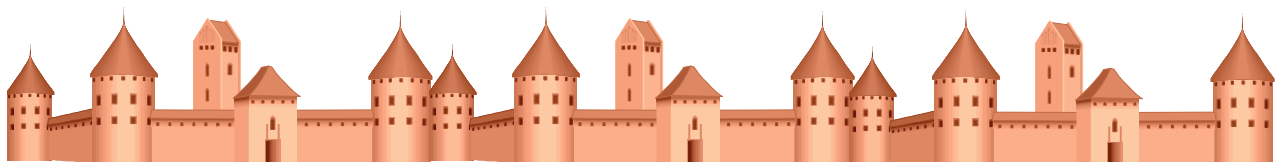


CE QUE LES PARTICIPANTS ONT DIT

Ce sont, ci-après, des extraits de courriers électroniques envoyés la semaine après le congrès...

Sur le sujet et le format :

- Bravo pour l'énergie et la créativité des personnes présentes à l'évènement Et pour la clairvoyance dans l'introduction du sujet.
- Merci pour votre vision et votre engagement à essayer de nouvelles choses, et pour vouloir nous les faire comprendre.
- C'était un privilège et un plaisir de tous vous rencontrer, d'apprendre à connaître tant de personnes fabuleuses et de partager ensemble l'opportunité d'étudier un sujet dans toutes ces dimensions. J'espère que c'est le début de nombreuses opportunités de partage entre les participants.
- Parce que le sujet m'évoquait beaucoup d'émotions... Les participants se sont rapprochés car ils ont choisi de prendre soin les uns des autres. Je suis honorée et emplie d'humilité par cette expérience et si contente d'avoir pu y participer !
- Le congrès a apporté une stimulation émotionnelle et intellectuelle, en particulier grâce aux étonnants orateurs, aux ateliers et aux groupes d'étude provocatrices. C'était un mélange parfait d'engagement social et intellectuel.
- La possibilité de partager nos pensées et ressentis au milieu du congrès dans les communautés d'études est une idée fantastique; cela nous a donné la chance de dire des choses avant que le congrès soit fini !
- Profondément apprécié ce congrès à Lille : les conférences, les groupes d'étude (une riche expérience), et bien sûr les ateliers très enrichissants. Et par-dessus tout, tous les échanges et le plaisir de tous vous rencontrer.
- La forme de la procédure était un choix excellent car toutes les personnes ont pu s'intégrer et se mélanger facilement.
- Le lien que j'ai eu avec mes amis Sietariens s'est approfondi, et les amitiés que je me suis faites lors de ce congrès se sont développées plus rapidement que normalement. Je n'ai aucun doute que c'était en partie grâce à la forme de ce congrès. Celle-ci nous a fourni à tous des opportunités d'étudier chacun des sujets plus profondément qu'à un autre congrès typique.
- J'ai beaucoup apprécié nos quatre brillants jours à Lille. Merci d'avoir eu la sagesse et le courage de concevoir cette conférence comme une communauté d'étude. Oui, c'était un effort d'avoir neuf heures d'atelier, mais très gratifiants !: ça nous a donné une unique opportunité d'aller jusqu'au bout des problèmes et de continuer les conversations avec le groupe sur plusieurs jours.
- Avec la performance de Kelli, j'ai été confrontée à mon passé avec le racisme. Les émotions qui ont surgi de son histoire m'ont fait penser à la diversité : « nous comme d'autres » et aux droits de l'homme : « nous comme une seule personne ». Kelly et moi-même avons été élevées dans différents continents, nous avons parlé différentes langues en grandissant, avons un passé ethnique différent, peut-être une classe sociale et des croyances religieuses différentes, et pourtant, nous nous sommes rencontrées.
- En tant que coordinateur d'atelier, j'ai beaucoup apprécié les trois après-midi avec le même groupe de personnes. Nous avons ainsi continué nos discussions en entrant même dans les détails. Les gens ont commencé à se connaître les uns les autres et les animateurs de l'atelier, et nous avons pu traiter les questions difficiles et déplier une variété de perspectives.



L'impact :

- Une expérience très riche d'échanges avec les autres et une stimulation à la fois intellectuelle et émotionnelle.
- Il y avait non seulement un bienfait professionnel d'être au congrès, mais personnel en plus. Ce que vous avez appris grâce à **l'écoute authentique** vous accompagnera à long terme dans toutes vos relations, je vous assure.
- J'ai remarqué quelque chose en moi, qui est l'effort d'adopter une **meilleure attitude d'écoute et de faire plus d'efforts pour être consensuelle**. **C'est un peu une attitude de questionnement de soi-même**, je pense, où je cesse de penser automatiquement et paresseusement que j'ai raison. Je suis relativement sûr que c'est la qualité de partage du congrès qui a fait ça.
- Tous les rassemblements, les repas y compris, ont vraiment été des "moments énergétiques" d'échange et de découverte sur nos propres subjectivités.
- Je prends une notion "Spinozienne": Si nous sommes connectés à l'univers, avec le cosmos, avec les autres, nous sommes en connexion avec nous mêmes. J'ai eu cette sensation après (le congrès), et je ne veux pas la perdre.
- Avec vous, j'ai découvert différentes manières de comprendre « diversité », « culture », « interculturel », etc. Cela m'a confirmé que c'est le domaine dans lequel je veux développer ma carrière, et j'ai envie de dire : « merci ».
- Je répète toutes les pensées positives et émotions du Congrès du SIETAR. Vraiment passionnant. Vraiment spécial. J'ai appris et grandi.
- Partager et récolter **l'intelligence collective** lors du Congrès a entraîné un changement majeur dans ma façon de voir la profession interculturelle et l'impact de ma présence sur les clients: **l'intégration des dimensions de la diversité dans les programmes de formation à l'interculturel est une priorité**. Apprendre à connaître l'individu (le client) qui est devant moi, en relation avec son "histoire personnelle concernant la diversité", et comparer cette histoire avec la réalité du nouveau pays va avoir un fort impact sur son expérience interculturelle.
- Quelques projets furent mentionnés brièvement et accomplis avec succès parce que j'ai pris part à la conférence SIETAR sur les Droits Humain et la Diversité. Le Congrès m'a aidé à trouver les bons mots pour exprimer la plate-forme interculturelle du business – comment s'autoriser mutuellement à s'affirmer dans les affaires et les relations personnels:
 - Il a contribué à améliorer l'image des Roms en Roumanie.
 - Forum du Business russe en Roumanie. Le premier ! Les Roumains ne savent pas comment surmonter leur xénophobie selon laquelle les russes sont une menace.
 - **Où sont les intérêts en commun pour commencer la discussion interculturelle dans les contacts professionnels? Où se rencontrent les cultures, au lieu de se détester ou se critiquer mutuellement ?**



- Pour essayer de mettre ces ressentis en une phrase, nous pourrions dire: "Créer des relations c'est bien, mais des amitiés c'est mieux"
Pour cela, je suggère des idées afin de rester en contact: échanger nos présentations, idées, expériences de travail, recherches, etc., C'est une bonne suggestion pour bâtir l'amitié.
- J'ai réfléchi à comment nous pourrions aider Sietar à ouvrir ses portes dans le futur. Je pense que nous avons les conditions d'aussi nous rapprocher d'autres partenaires pour le prochain Congrès.
- Je crois que ce travail aura des conséquences sur nos réflexions futures.

