



Co-funded by
the European Union



***BOÎTE À OUTILS
ANIMATOPEDIA :
un guide pour les animateurs
de jeunesse et les
formateurs***

PROJECT NO:
2022-1-BE04-KA220-YOU-000086534

Table of contents

- Introduction
- Harcèlement dans la communauté LGBTQIA
- Le harcèlement dans le sport
- Le harcèlement sur le lieu de travail
 - Activité 1
 - Activité 2
- Harcèlement à l'école
 - Activité 1
 - Activité 2
- Harcèlement en ligne
- Discrimination liée au handicap
- Harcèlement religieux
- Harcèlement racial
-

Introduction

Ce document fait partie du projet Animatopedia, une initiative financée par le programme Erasmus+ et réalisée par un consortium de cinq organisations partenaires de Chypre, de Belgique, d'Italie, du Portugal et des Pays-Bas. Le projet vise à prévenir et à combattre la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe, ainsi qu'à promouvoir des relations saines parmi les jeunes (âgés de 18 à 30 ans), grâce à l'utilisation de contenus éducatifs animés et interactifs.

Animatopedia progresse à travers différents groupes de travail, la troisième phase (WP3) se concentrant sur le développement de ressources éducatives et d'outils de formation pour les animateurs et les éducateurs travaillant avec les jeunes. L'activité 3.2 visait spécifiquement à créer une boîte à outils/un guide pour soutenir les formateurs et les animateurs de jeunesse en améliorant leurs compétences pédagogiques et numériques, en offrant des méthodologies innovantes et du matériel pratique pour engager efficacement les jeunes sur des sujets tels que la discrimination sexuelle, le harcèlement (y compris en ligne) et l'égalité des sexes. Cet objectif est notamment atteint grâce à l'utilisation des vidéos éducatives développées dans le cadre de l'ancienne activité 3.1 du projet.

La boîte à outils est disponible en anglais et traduite dans les langues des partenaires, ce qui garantit son accessibilité à un large éventail de formateurs et d'organisations de jeunesse à travers l'Europe.

Harcèlement au sein de la communauté LGBTQIA+

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est de comprendre les différents types de harcèlement dans la communauté LGBTQIA+, d'éduquer sur cette forme de harcèlement et d'encourager des discussions ouvertes et des activités interactives pour favoriser la compréhension et le soutien.

Il est essentiel de comprendre ce concept pour accroître la sensibilisation, en particulier chez les jeunes, et développer l'empathie à l'égard des expériences des personnes LGBTQIA+, apprendre des stratégies pour soutenir et défendre la communauté LGBTQIA+ et promouvoir des environnements sûrs, respectueux et inclusifs pour tout le monde.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, il est essentiel de veiller à la sensibilité, à la sécurité, au respect et à l'inclusion dans le cadre de l'activité et d'être attentif aux déclencheurs potentiels.

Objectifs clés de l'atelier

- 1) Sensibiliser les jeunes aux différentes formes de harcèlement dans la communauté LGBTQIA+, y compris les abus verbaux, physiques, sexuels et psychologiques, la discrimination et les stéréotypes.
- 2) Encourager l'empathie, le respect et la compréhension envers les individus, en particulier envers les groupes les plus vulnérables de la communauté LGBTQIA+.
- 3) Donner aux jeunes les connaissances et les stratégies nécessaires pour réagir efficacement à toute forme de harcèlement au sein de la communauté LGBTQIA+, que ce soit en tant que spectateurs ou en tant que cibles.

Nom de l'activité	Introduction au harcèlement dans la communauté LGBTQIA+ : comprendre - reconnaître - traiter - prévenir.
Objectif	L'objectif de cette activité est de doter les participants des connaissances, de l'empathie et de l'esprit critique nécessaires pour comprendre, reconnaître, traiter et prévenir le harcèlement au sein de la communauté LGBTQIA+, ainsi que pour plaider en faveur d'une culture du respect et de la responsabilité, avec des environnements plus sûrs et plus inclusifs pour tous, grâce à la sensibilisation, à la réflexion personnelle et à un dialogue ouvert.
Duration	Environ 2 heures.

**Matériel
nécessaire**

- Projecteur et écran
- Ordinateur portable ou appareil pour lire la vidéo éducative
- Tableau blanc et marqueurs
- Tableau de conférence et marqueurs
- Notes autocollantes
- Stylos/crayons
- Documents imprimés sur les termes clés :
 - LGBTQIA+
 - harcèlement
 - Discrimination
 - Brimades
 - Intersectionnalité
 - L'altruisme

1) Introduction (15 minutes) :

- Présentez brièvement le sujet du harcèlement dans la communauté LGBTQIA+, ses définitions, ses défis et son impact sur les personnes concernées.
- Expliquez pourquoi il est essentiel de comprendre le harcèlement dans la communauté LGBTQIA+.
- Définissez les objectifs de la leçon.
- Souligner l'importance de comprendre et d'aborder cette question.
- Commencez par une brève discussion sur ce que les participants savent du harcèlement en général.
- Présentez une définition du harcèlement et expliquez en quoi il concerne et affecte spécifiquement la communauté LGBTQIA+.
- Définir les termes clés et expliquer leur signification.
- Expliquer les objectifs de la leçon et ce que les participants vont apprendre - distribuer des documents avec les termes clés pour référence tout au long de la leçon, si possible.

2) Présentation de la vidéo (15 minutes) :

- Montrez/regardez la vidéo éducative sur le harcèlement dans la communauté LGBTQIA+.
- Résumez brièvement les points clés de la vidéo.
- Réfléchissez au contenu - permettez aux participants de penser et de réfléchir à ce qu'ils ont vu.

3) Discussion de groupe (30 minutes) :

- Animez une discussion de groupe pour approfondir la compréhension et encourager la pensée critique et la réflexion personnelle.
- Encouragez la participation et assurez un espace sûr pour que chacun puisse partager ses idées.
- Permettez aux participants d'exprimer leurs idées et d'apprendre les uns des autres.
- Engager les participants dans une conversation significative et respectueuse.

Description de l'activité

- sur le harcèlement dans la communauté LGBTQIA+, ses défis et ses impacts.
- Répartissez les participants en petits groupes.
 - Posez des questions pour la discussion :
 - Comment pensez-vous que le harcèlement affecte la santé mentale des personnes LGBTQIA+ ?
 - Pourquoi est-il important de créer des environnements inclusifs et respectueux ?
 - Comment pouvez-vous défendre et soutenir une personne victime de harcèlement ?
 - Comment pouvons-nous collectivement, en tant que société, répondre à toute forme de harcèlement dont sont victimes les personnes LGBTQIA+ ?
 - Partage en groupe des idées clés.
 - Soyez attentif aux déclencheurs potentiels des participants et aux points de vue nuisibles et/ou irrespectueux sur le tropique.
- 4) Scénarios de la vie réelle et activité d'allié (30 minutes) :
- Entraînez-vous à comprendre et à reconnaître le harcèlement des personnes LGBTQIA+ dans différents contextes et à réagir à ce harcèlement de manière positive.
 - Expliquez clairement l'activité et fixez des limites pour garantir une expérience respectueuse. Soyez prêt à intervenir si les scénarios deviennent trop intenses et déclenchent des réactions chez l'un ou l'autre des participants.
 - Développer l'empathie et les compétences pratiques en matière de réponse et promouvoir la compréhension des différentes perspectives, en soulignant toutefois que les perspectives discriminatoires, désobligeantes et préjudiciables ne sont pas les bienvenues.
 - Veillez à ce que les scénarios soient réalistes et pertinents et à ce que l'activité soit interactive ; apportez un soutien aux participants qui pourraient trouver cela traumatisant - des lignes directrices et un soutien clairs.
 - Répartissez les participants en petits groupes.
 - Donnez à chaque groupe un scénario différent d'une situation de harcèlement - incluez divers exemples pour mettre en évidence l'intersectionnalité.
 - Chaque groupe présente et partage son scénario et sa réponse.
 - Discussion en groupe sur les conclusions : ce qui a fonctionné / ce qui n'a pas fonctionné / d'autres réponses possibles.
- 5) Remue-méninges sur les espaces sécurisés (20 minutes) :
- Encouragez les participants à réfléchir de manière créative et critique à la création d'environnements et d'espaces sûrs pour tous.
 - Promouvoir un brainstorming inclusif et respectueux, en tenant compte des nombreux et différents problèmes qui se croisent souvent dans une situation de harcèlement.
 - Souligner l'importance de l'empathie, du soutien et de l'allié dans toute situation de harcèlement.
 - Élaborer des stratégies pratiques et des plans d'action sur la base de ce qui a été appris et discuté.

	6) Conclusion (10 minutes) : • Résumer les points clés et renforcer l'importance du sujet. • Récapitulation claire et concise. • Encouragez les réflexions finales et le retour d'information. • Répondre aux questions restantes.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, nous participerons à une session de débriefing qui renforcera l'apprentissage, encouragera la réflexion et permettra aux participants de prendre des mesures concrètes pour lutter contre le harcèlement au sein de la communauté LGBTQIA+, lorsqu'ils en sont victimes ou témoins, afin de favoriser une culture respectueuse, inclusive et sûre.
Conseils	• Créer un environnement sûr et respectueux : veiller à ce que tous les participants se sentent à l'aise pour partager leurs pensées et leurs expériences, en soulignant l'importance d'une atmosphère respectueuse et sans jugement pendant les discussions et les activités. • Se préparer à aborder des sujets susceptibles d'être déclencheurs et/ou sensibles : apporter un soutien tout au long de la leçon et orienter les participants vers des ressources et/ou des personnes externes, si nécessaire. • Encourager la participation active et la réflexion : faire participer les participants à des activités et des discussions interactives, encourager la réflexion et le retour d'information et leur donner l'occasion d'exprimer leurs pensées et de mettre en pratique leur empathie et leur altruisme dans des situations de harcèlement.
Sources d'information	• https://www.glsen.org/ • https://www.learningforjustice.org/sites/default/files/2021-11/LFJ-2111-LGBTQ-Best-Practices-Guide-November-2021-11172021.pdf • https://www.thetrevorproject.org/resources/category/community/ • https://www.thetrevorproject.org/resources/category/mental-health/

Conclusion

En conclusion, le plan de cours sur le harcèlement dans la communauté LGBTQIA+ vise à sensibiliser, à approfondir la compréhension, à favoriser l'empathie et à permettre aux participants de prendre des mesures proactives contre le harcèlement et de s'allier aux personnes concernées, directement ou indirectement. Grâce à une combinaison d'activités attrayantes telles que des présentations vidéo, des discussions, des activités interactives et des exercices de réflexion, les participants acquerront une compréhension globale des défis auxquels sont confrontés les individus LGBTQIA+ dans divers contextes. En créant un environnement d'apprentissage sûr et respectueux, en fournissant des ressources solides et en encourageant la réflexion personnelle et les

En s'engageant, les éducateurs peuvent donner aux apprenants les moyens de se soutenir eux-mêmes et de soutenir leurs pairs LGBTQIA+ et de contribuer à une communauté et une culture plus inclusives et respectueuses où chacun peut exister comme il l'entend, s'épanouir et être pleinement accepté pour ce qu'il est.

Devoirs/obligations

Encouragez les participants/étudiants à appliquer leurs connaissances et à les améliorer encore en apprenant, en lisant, en étant équipés d'outils qui favorisent leur plaidoyer et leur sensibilisation au sujet. Une activité à faire à la maison pourrait consister à noter un élément à retenir de la leçon et à réfléchir à la manière de le mettre en œuvre dans un contexte spécifique de leur choix dans le cadre du concept général de « harcèlement dans la communauté LGBTQIA+ ».

L'évaluation

Encouragez les participants/étudiants à appliquer leurs connaissances et à les améliorer encore en apprenant, en lisant, en étant équipés d'outils qui favorisent leur plaidoyer et leur sensibilisation au sujet. Une activité à faire à la maison pourrait consister à noter un élément à retenir de la leçon et à réfléchir à la manière de le mettre en œuvre dans un contexte spécifique de leur choix dans le cadre du concept général de « harcèlement dans la communauté LGBTQIA+ ».

Instructions :

Veuillez répondre aux questions suivantes du mieux que vous pouvez. Ce quiz évaluera votre compréhension du harcèlement auquel est confrontée la communauté LGBTQIA+, de son impact et des moyens de soutenir et de défendre les personnes LGBTQIA+.

Questions à choix multiples :

1. Que signifie LGBTQIA+ ?

- a) lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexuels, asexuels et autres.
- b) lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers/questionneurs, inclusifs, alliés.
- c) lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexuels, défenseurs.

2. Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?

- a) La conviction que tous les individus LGBTQIA+ sont confrontés aux mêmes expériences.
- b) Comprendre comment les différents aspects de l'identité d'une personne (par exemple, la race, le genre, la sexualité) s'entrecroisent et affectent ses expériences.
- c) L'idée que les questions LGBTQIA+ sont distinctes des autres questions sociales.

3. Quelle forme de harcèlement les personnes LGBTQIA+ peuvent-elles subir à l'école ?

- a) Recevoir des éloges de la part des enseignants.
- b) Être exclues de groupes sociaux.
- c) Se voir offrir des privilèges particuliers.

4. Quelle affirmation est un exemple d'action d'un allié ?

- a) Rire aux blagues homophobes.
- b) S'élever contre les remarques discriminatoires.
- c) Faire semblant de ne pas remarquer le harcèlement.

5. Pourquoi est-il important de créer des environnements inclusifs pour les personnes LGBTQIA+ ?

- a) Pour se conformer aux exigences légales.
- b) Pour que les personnes LGBTQIA+ se sentent en sécurité, respectées et valorisées.
- c) Pour éviter que les personnes LGBTQIA+ se retrouvent dans les mêmes espaces.

6. Quel rôle jouent les alliés dans le soutien à la communauté LGBTQIA+ ?

- a) Ils restent silencieux et observent.
- b) Ils soutiennent et défendent activement les droits et l'intégration des personnes LGBTQIA+.
- c) Ils découragent toute discussion sur les questions LGBTQIA+.

Questions vrai/faux :

7. Le harcèlement ne peut être que physique.

- Vrai
- Faux

8. L'utilisation d'un langage inclusif est une façon de soutenir les personnes LGBTQIA+.

- Vrai
- Faux

9. Seules les personnes LGBTQIA+ doivent se préoccuper du harcèlement.

- Vrai
- Faux

10. L'empathie et la compréhension peuvent contribuer à réduire le harcèlement à l'école.

- Vrai
- Faux

11. Toutes les formes de harcèlement sont également préjudiciables et doivent être traitées.

- Vrai
- Faux

Questions à réponse courte :

12. Décrivez une stratégie que vous pouvez utiliser pour soutenir un ami qui subit du harcèlement en raison de son identité LGBTQIA+.

13. Expliquez pourquoi il est important de comprendre les expériences des personnes LGBTQIA+ lorsque l'on aborde la question du harcèlement.

14. Citez deux actions que vous pouvez entreprendre pour créer un environnement plus inclusif dans votre école ou votre communauté.

Corrigé des questions à choix multiples :

- 1. a)
- 2. b)
- 3. b)
- 4. b)
- 5. b)
- 6. b)

Corrigé des questions vrai/faux :

- 7. Faux
- 8. Vrai
- 9. Faux
- 10. Vrai
- 11. Vrai

Suggestions de réponses aux questions à réponse courte :

12. Écoutez-les sans les juger, offrez-leur un soutien émotionnel et aidez-les à signaler le harcèlement aux autorités compétentes ou à une personne/un adulte de confiance.

13. Comprendre leurs expériences permet de reconnaître les défis uniques auxquels ils sont confrontés, de favoriser l'empathie et de mettre en œuvre des stratégies efficaces pour prévenir et traiter le harcèlement.

14. Utilisez un langage inclusif et des pronoms corrects, et organisez ou participez à des événements qui promeuvent la sensibilisation et l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

L'évaluation

- Sensibilité et confidentialité.
- Soutien linguistique et langage inclusif.
- Compétence culturelle.
- Prise en compte des difficultés d'apprentissage.
- Environnement d'apprentissage accessible.
- Soutien de suivi.
- Retour d'information et évaluation.
-

Sources d'information

- <https://www.glsen.org/>
- <https://www.learningforjustice.org/sites/default/files/2021-11/LFJ-2111-LGBTQ-Best-Practices-Guide-November-2021-11172021.pdf>
- <https://www.thetrevorproject.org/resources/category/community/>
- <https://www.thetrevorproject.org/resources/category/mental-health/>

Le harcèlement dans le sport

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est de comprendre les différentes formes de harcèlement dans le sport, de reconnaître les signes d'un tel harcèlement et son impact sur les athlètes.

La compréhension de ce concept est essentielle pour accroître la sensibilisation, en particulier chez les jeunes, aux comportements non désirés et importuns qui se produisent dans le contexte des activités sportives, pour élaborer des stratégies visant à prévenir et à traiter le harcèlement dans les milieux sportifs et pour favoriser un environnement favorable et sûr pour tous les participants aux sports.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, il est essentiel de veiller à la sensibilité, à la sécurité et à l'inclusion dans le cadre de l'activité et d'être attentif aux déclencheurs potentiels.

Objectifs clés de l'atelier

- 1) Sensibiliser les jeunes aux différentes formes de harcèlement dans le sport, y compris la violence verbale, physique et sexuelle, les abus psychologiques, la discrimination et les stéréotypes.
- 2) Encourager l'empathie, le respect et la compréhension envers les individus, en particulier envers les groupes les plus vulnérables dans le sport.
- 3) Donner aux jeunes les connaissances et les stratégies nécessaires pour réagir efficacement à toute forme de harcèlement dans le sport, que ce soit en tant que spectateurs ou en tant que cibles.

Nom de l'activité	Introduction au harcèlement dans le sport : comprendre - reconnaître - traiter - prévenir.
Objectif	L'objectif de cette activité est de doter les participants des connaissances, de l'empathie et de l'esprit critique nécessaires pour comprendre, reconnaître, traiter et prévenir le harcèlement dans le sport, en favorisant une culture du respect et de la responsabilité et en créant des environnements plus sûrs et plus inclusifs grâce à la sensibilisation, à la réflexion personnelle et à un dialogue ouvert.
La durée	Environ 2 heures.

Matériel nécessaire	• Projecteur et écran • Ordinateur portable ou appareil pour lire la vidéo éducative • Tableau blanc et marqueurs • Tableau de conférence et marqueurs • Notes autocollantes • Stylos/crayons
	1) Introduction (15 minutes) : • Présentez brièvement le sujet du harcèlement dans le sport, ses définitions, ses défis et son impact sur les athlètes et les personnes impliquées dans les milieux sportifs. • Établissez les objectifs de la leçon. • Soulignez l'importance de comprendre et d'aborder cette question. ◦ Commencez par une brève discussion sur ce que les participants savent du harcèlement en général. ◦ Présentez une définition du harcèlement et de son lien spécifique avec le sport. ◦ Expliquez les objectifs de la leçon et ce que les participants vont apprendre. 2) Présentation de la vidéo (15 minutes) : • Montrez/regardez la vidéo éducative sur le harcèlement dans le sport. • Résumez brièvement les points clés de la vidéo. • Réfléchissez au contenu - permettez aux participants de penser et de réfléchir à ce qu'ils ont regardé. 3) Discussion de groupe (30 minutes) : • Animez une discussion de groupe afin d'approfondir la compréhension et d'encourager la pensée critique. • Encouragez la participation et assurez un espace sûr pour que chacun puisse partager ses idées. • Engagez les participants dans une conversation significative sur le harcèlement dans le sport, ses défis et ses impacts. ◦ Répartissez les participants en petits groupes. ◦ Posez des questions pour la discussion : ▪ Quelles sont les différentes formes de harcèlement dans le sport ? ▪ Comment le harcèlement peut-il affecter les athlètes mentalement et physiquement ? ▪ Pouvez-vous faire le lien entre cette histoire réelle et des expériences dont vous avez été témoin ou dont vous avez entendu parler ? ▪ Quelles sont les stratégies de prévention du harcèlement dans le sport ? ◦ Partage en groupe des idées clés. 4) Scénarios de jeux de rôle (30 minutes) : • Pratiquez des scénarios de la vie réelle pour renforcer la confiance et les compétences pratiques en matière de réponse aux situations de harcèlement dans le sport - en vous inspirant de la vidéo présentée.

Description de l'activité	• Veillez à ce que les scénarios soient réalistes et pertinents ; apportez un soutien aux participants qui pourraient trouver cela traumatisant - des lignes directrices et un soutien clairs. ◦ Répartissez les participants en petits groupes. ◦ Donnez à chaque groupe un scénario différent de harcèlement dans le sport à jouer. ◦ Chaque groupe présente et partage son scénario et sa réponse. ◦ Discussion en groupe sur les conclusions : ce qui a fonctionné/ce qui n'a pas fonctionné/autres réponses possibles. 5) Remue-méninges sur les espaces sécurisés (20 minutes) : • Encouragez les participants à réfléchir de manière créative à la création d'environnements sûrs dans les sports. • Promouvoir un brainstorming inclusif et respectueux. • Élaborer des stratégies pratiques à partir de ce qui a été appris et discuté. 6) Conclusion (10 minutes) : • Résumer les points clés et renforcer l'importance du sujet. • Récapitulation claire et concise. • Répondre aux questions restantes.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, nous nous livrerons à une séance de compte rendu qui renforcera l'apprentissage, encouragera la réflexion et donnera aux participants les moyens de prendre des mesures concrètes pour lutter contre le harcèlement dans le sport, lorsqu'ils en sont victimes ou témoins, afin de favoriser une culture sportive positive, ouverte à tous et sûre.
Conseils	• Créer un environnement sûr et respectueux : veiller à ce que tous les participants se sentent à l'aise pour partager leurs idées et leurs expériences en favorisant une atmosphère respectueuse et sans jugement pendant les discussions et les activités. • Utiliser des activités engageantes et variées : incorporer un mélange de vidéos, de discussions, de jeux de rôle et d'activités interactives pour inclure différents styles d'apprentissage qui engageraient et encourageraient les participants à écouter, à réfléchir et à partager leurs pensées, leurs idées et leurs points de vue. • Encourager l'application pratique : guider les participants dans l'élaboration de plans réalistes et réalisables pour prévenir et traiter le harcèlement dans les milieux sportifs, en soulignant l'importance des efforts individuels et collectifs.
Sources d'information	• https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/3343_unwomen_unesco_vawg_handbook_6a_singlepage.pdf • https://sportlaw.ca/harassment-some-definitions-and-guidelines-for-coaches-and-athletes/

Conclusion

En conclusion, le plan de cours sur le harcèlement dans le sport vise à sensibiliser les participants, à approfondir leur compréhension et à leur donner les moyens de prendre des mesures proactives contre le harcèlement. Grâce à une combinaison d'activités attrayantes telles que des présentations vidéo, des discussions, des jeux de rôle et des quiz interactifs, les participants apprendront à reconnaître les signes et l'impact du harcèlement dans les milieux sportifs et à développer des stratégies pour le prévenir et le traiter. L'activité de débriefing renforce ces leçons en encourageant la réflexion et la planification d'actions, garantissant que les participants repartent avec une idée claire de leur rôle dans la promotion d'un environnement sportif sûr et inclusif.

Devoirs/obligations

Encouragez les participants/étudiants à appliquer leurs connaissances et à les améliorer encore en apprenant, en lisant, en se dotant d'outils qui favorisent leur plaidoyer et leur sensibilisation au sujet. Une activité à faire à la maison pourrait consister à concevoir une campagne de sensibilisation au harcèlement dans le sport, y compris la création d'une affiche et la rédaction d'un bref plan de campagne qui pourrait être diffusé dans les écoles, les universités et les centres sportifs de leur région.

L'évaluation

Instructions :

Veuillez répondre aux questions suivantes au mieux de vos capacités. Ce quiz évaluera votre compréhension du harcèlement dans le sport et des stratégies pour y remédier.

Questions à choix multiples :

1. Qu'est-ce que le harcèlement dans le sport ?
 - a) Uniquement la violence physique.
 - b) Tout comportement indésirable qui met quelqu'un mal à l'aise ou le fait se sentir en danger.
 - c) Uniquement la violence verbale.
 - d) Uniquement les brimades entre pairs.

2. Lequel des éléments suivants est un exemple de harcèlement verbal dans le sport ?
 - a) Donner un feedback constructif.
 - b) Utiliser un langage désobligeant à l'égard d'un athlète.
 - c) Donner un coup de chapeau à un coéquipier.
 - d) Encourager un coéquipier.

3. Quel est l'impact habituel du harcèlement sur les athlètes ?
 - a) Amélioration des performances.
 - b) Une plus grande confiance en soi.
 - c) Détresse émotionnelle et baisse des performances.
 - d) Un meilleur travail d'équipe.

Questions vrai/faux :

4. Le harcèlement ne peut se produire qu'entre athlètes et entraîneurs.
 - Vrai
 - Faux
5. Il est important de mettre en place un mécanisme de signalement des cas de harcèlement.
 - Vrai
 - Faux
 -

6. Les spectateurs ne jouent aucun rôle dans la prévention du harcèlement.

- Vrai
- Faux

Questions à réponse courte :

7. Décrivez deux stratégies qui peuvent aider à prévenir le harcèlement dans le sport.

8. Expliquez les mesures à prendre si vous êtes témoin d'un harcèlement à l'encontre d'un coéquipier.

9. Pourquoi est-il important de créer un environnement sportif sûr et inclusif ?

Question basée sur un scénario :

Imaginez que vous êtes le capitaine de votre équipe sportive et qu'un de vos coéquipiers vient vous confier qu'il a été victime de harcèlement de la part d'un autre joueur. Décrivez comment vous géreriez cette situation.

Corrigé :

Réponses à choix multiples :

1. b)
2. b)
3. c)

Réponses vrai/faux :

4. Faux
5. Vrai
6. Faux

Points suggérés pour les réponses courtes :

7. Voici quelques exemples :

- La mise en œuvre de politiques et de codes de conduite clairs.
- Assurer l'éducation et la formation à la prévention du harcèlement.

8. Les mesures à prendre sont les suivantes :

- Écouter et soutenir la victime.
- Signaler l'incident à une autorité de confiance ou utiliser le mécanisme de signalement établi.

9. L'importance comprend :

- Assurer le bien-être et la santé mentale des athlètes.
- Promouvoir un environnement sportif positif et productif.

Suggestions de scénarios :

- Écoutez votre coéquipier et offrez-lui votre soutien.
- Assurez-lui que vous prenez la situation au sérieux.
- Encouragez-le à signaler l'incident à un entraîneur ou à une autre autorité, ou proposez-lui de l'accompagner.
- Assurez un suivi pour veiller à ce que le problème soit réglé et vérifiez que votre coéquipier se porte bien.
 - Enseignement différencié.
 - Soutien linguistique.
 - Tenir compte des difficultés d'apprentissage.

Additional Notes

- Environnement d'apprentissage accessible.
- Soutien de suivi.
- Retour d'information et évaluation.

Sources d'information

- <https://www.glsen.org/>
- <https://www.learningforjustice.org/sites/default/files/2021-11/LFJ-2111-LGBTQ-Best-Practices-Guide-November-2021-11172021.pdf>
- <https://www.thetrevorproject.org/resources/category/community/>
- <https://www.thetrevorproject.org/resources/category/mental-health/>

Harcèlement au travail

Activité 1

Objectif et justification :

L'objectif de cette activité est de donner aux participants les moyens d'aborder efficacement les comportements inappropriés sur le lieu de travail. Il est essentiel de comprendre la technique Situation-Comportement-Impact (SBI), car elle fournit une approche structurée pour faire face au harcèlement ou à la mauvaise conduite, favorisant ainsi un environnement de travail sûr et respectueux.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, assurez-vous que les participants comprennent l'importance d'aborder les comportements répréhensibles sur le lieu de travail et qu'ils se sentent à l'aise pour participer à des exercices de jeu de rôle. Offrez un espace sûr aux participants pour qu'ils puissent pratiquer la technique SBI sans jugement ni crainte de répercussions.

Objectifs clés de l'atelier

1. Familiariser les participants avec la technique SBI pour traiter les comportements répréhensibles sur le lieu de travail.
2. Fournir aux participants une expérience pratique de l'utilisation de la technique SBI par le biais d'exercices de jeux de rôle.
3. Renforcer la confiance et la compétence des participants dans le traitement des comportements inappropriés sur le lieu de travail.

Nom de l'activité	Faire face à un comportement inapproprié
Objectif	L'objectif de cette activité est de doter les participants des compétences et de la confiance nécessaires pour faire face efficacement à un comportement inapproprié en utilisant la technique Situation-Comportement-Impact.
Durée de l'accord	Environ 1 heure.
Matériel nécessaire	• Cartes de scénario (fournies ou créées en fonction de la pertinence du lieu de travail) • Matériel d'écriture • Fiches d'observation pour la prise de notes
	1) Introduction (15 minutes) : • Expliquez l'objectif de l'activité et présentez la technique Situation-Comportement-Impact (SBI). 2) Cartes de scénario pour l'activité de jeu de rôle :

Description de l'activité

Ces cartes de scénario sont conçues pour faciliter les exercices de jeu de rôle utilisant la technique Situation-Comportement-Impact (SBI). Les participants seront confrontés à des comportements inappropriés dans un environnement sûr et structuré. Chaque scénario fournit une situation réaliste sur le lieu de travail pour la pratique.

- Scénario 1 : Commentaires inappropriés
 - Situation : Au cours d'une réunion d'équipe, un collègue fait des commentaires désobligeants sur l'apparence d'un collègue.
 - Comportement : Le collègue fait des blagues sur le poids du collègue devant l'équipe.
 - Impact : Le collègue se sent humilié et gêné devant ses pairs.
 - Demande : Demander au collègue de s'abstenir de faire des commentaires personnels.
 - Conséquence : Précisez que si le comportement se poursuit, il sera signalé aux RH.
- Scénario 2 : Avances non désirées
 - Situation : Un superviseur demande à plusieurs reprises à un subordonné de sortir avec lui malgré ses refus antérieurs.
 - Comportement : Le supérieur hiérarchique persiste à demander à son subordonné de sortir avec lui.
 - Impact : Le subordonné se sent mal à l'aise et sous pression sur son lieu de travail.
 - Demande : Demander au supérieur de respecter les limites personnelles et de ne plus faire d'avances.
 - Conséquence : Indiquer que la poursuite du harcèlement donnera lieu à une plainte officielle.
- Scénario 3 : Discrimination fondée sur le sexe
 - Situation : Au cours d'un projet, un collègue masculin rejette systématiquement les idées des membres féminins de l'équipe.
 - Comportement : Le collègue masculin interrompt ses collègues féminines, parle au-dessus d'elles et minimise leurs contributions.
 - Impact : Les membres féminins de l'équipe se sentent sous-estimés et exclus de la prise de décision.
 - Demande : Demander au collègue d'écouter respectueusement et de prendre en compte les contributions de tous les membres de l'équipe.
 - Conséquence : Informez le collègue que son comportement répété sera signalé à la direction.
- Scénario 4 : Environnement de travail hostile
 - Situation : Un groupe de collègues se livre fréquemment à des commérages et à des rumeurs sur un membre de l'équipe.
 - Comportement : Les collègues font des commentaires négatifs et racontent des histoires sans fondement sur la personne visée.
 - Impact : Le collègue ciblé se sent isolé, anxieux et dévalorisé dans son rôle.
 - Demande : Demander aux collègues de cesser de répandre des rumeurs et de maintenir un environnement professionnel.

- Conséquence : Prévenir que la poursuite du harcèlement sera documentée et fera l'objet d'une escalade.
- Scénario 5 : Micro-agressions
 - Situation : Au cours d'une discussion d'équipe, un collègue interrompt et rejette systématiquement les opinions d'un membre d'un groupe minoritaire.
 - Comportement : Le collègue fait des commentaires subtils mais condescendants et sape les contributions du membre de la minorité.
 - Impact : Le membre de la minorité se sent marginalisé, non respecté et non écouté.
 - Demande : Demander au collègue d'écouter activement et de respecter les différents points de vue.
 - Conséquence : Faire savoir que toute nouvelle microagression sera traitée de manière formelle.
- Scénario 6 : Intimidation physique
 - Situation : Un collègue se tient trop près et envahit son espace personnel lors d'interactions avec un collègue.
 - Comportement : Le collègue se penche de manière inconfortable, fait des gestes d'intimidation et bloque le passage du collègue.
 - Impact : Le collègue se sent menacé, anxieux et en danger sur son lieu de travail.
 - Demande : Demander au collègue de maintenir des limites appropriées et de respecter l'espace personnel.
 - Conséquence : Prévenir que toute intimidation physique sera immédiatement signalée.
- Scénario 7 : Traitement injuste
 - Situation : Un responsable confie systématiquement des tâches subalternes et des projets moins intéressants à un employé en particulier.
 - Comportement : Le manager néglige l'employé pour des missions difficiles et des promotions malgré ses qualifications.
 - Conséquences : L'employé se sent démoralisé, sous-estimé et victime de discrimination.
 - Demande : Demander au manager d'offrir des opportunités équitables et égales de développement professionnel.
 - Conséquence : Informer l'employé qu'un traitement injuste permanent sera traité par les voies officielles.
- Scénario 8 : Cyberintimidation
 - Situation : Un collègue envoie des courriels et des messages de harcèlement à un autre collègue, critiquant son travail et sa vie personnelle.
 - Comportement : Le collègue utilise des plateformes numériques pour diffuser de fausses informations, des insultes et des menaces.
 - Impact : Le collègue visé ressent de l'anxiété, du stress et un environnement de travail hostile.
 - Demande : Demander au collègue de cesser toute forme de cyberintimidation et de communication.
 - Conséquence : Prévenir que toute nouvelle cyberintimidation entraînera des mesures disciplinaires.

- Scénario 9 : Discrimination raciale
 - Situation : Un collègue fait des blagues et des commentaires racistes, créant ainsi un environnement hostile pour les employés issus de minorités.
 - Comportement : Le collègue perpétue les stéréotypes, utilise des insultes raciales et marginalise les voix des minorités.
 - Impact : Les employés issus de minorités se sentent marginalisés, non respectés et en détresse émotionnelle.
 - Demande : Demander au collègue de s'abstenir de faire des remarques racistes et de respecter la diversité culturelle.
 - Conséquence : Faire savoir que la discrimination raciale répétée ne sera pas tolérée et qu'elle sera signalée.
 - Scénario 10 : Harcèlement sexuel lors d'événements sociaux
 - Situation : Au cours d'un événement social organisé par l'entreprise, un collègue fait des avances sexuelles non désirées et des commentaires déplacés à un autre collègue.
 - Comportement : Le collègue touche l'autre personne sans son consentement, fait des blagues obscènes et empiète sur les limites de la personne.
 - Impact : Le collègue visé se sent violé, mal à l'aise et en danger sur son lieu de travail.
 - Demande : Demander au collègue de cesser immédiatement tout comportement inapproprié et de respecter les limites personnelles.
 - Conséquence : Informer que tout nouveau cas de harcèlement sexuel fera l'objet d'une plainte officielle et d'une action en justice.
- 3) Sélection du scénario :
- Distribuez des cartes de scénarios aux participants ou laissez-les choisir des scénarios pertinents pour leur lieu de travail.
- 4) Jeu de rôle :
- Les participants se divisent en groupes de trois : l'un d'entre eux est confronté au comportement, l'autre incarne l'auteur de l'infraction et le troisième joue le rôle d'observateur. Chaque participant joue un rôle à tour de rôle.
 - Étape 1 : La personne confrontée au comportement décrit ce qui s'est passé (situation).
 - Étape 2 : Elle décrit le comportement spécifique observé (comportement).
 - Étape 3 : Elle explique l'impact ou l'effet que le comportement a eu sur elle (Impact).
 - Étape 4 : ils indiquent ce qu'ils souhaitent que la personne change (demande).
 - Étape 5 : Ils énoncent les conséquences si le comportement ne change pas (Conséquence).
- 5) Retour d'information et discussion :
- Après chaque jeu de rôle, le groupe fournit un retour d'information sur les mesures efficaces à prendre.

	les stratégies de communication et de résolution de problèmes. Discutez des phrases ou des approches spécifiques qui ont été particulièrement efficaces.
Activité de débriefing	Organisez une séance de débriefing pour discuter des résultats, des idées et des réflexions issus des jeux de rôle. Encouragez les participants à partager leurs expériences et les leçons qu'ils en ont tirées.
Conseils	• Donnez des conseils sur la communication efficace, l'écoute active, les compétences d'affirmation de soi pendant les exercices de jeux de rôle. • Encouragez les participants à utiliser la formule « je » pour exprimer leurs sentiments et leurs points de vue. • Souligner l'importance de maintenir un ton calme et respectueux lors des confrontations. • Rappelez aux participants de se concentrer sur des comportements spécifiques et leur impact plutôt que de faire des généralisations ou des suppositions.
Sources d'information	• Repa, B. K. (Year). Dealing with workplace harassment: A guide for employees. • Stone, D., Patton, B., & Heen, S. Difficult conversations: How to discuss what matters most. • Patterson, K., Grenny, J., McMillan, R., & Switzler, A. Crucial conversations: Tools for talking when stakes are high. • Meshanko, P. The respect effect: Using the science of neuroleadership to inspire a more loyal and productive workplace. • Sutton, R. I. The no asshole rule: Building a civilized workplace and surviving one that isn't.

Conclusion

Résumez les principaux points abordés dans la leçon, en soulignant l'importance de la technique SBI pour traiter efficacement les comportements répréhensibles sur le lieu de travail. Encouragez les participants à appliquer les compétences acquises dans des situations réelles.

Devoirs/obligations

Encouragez les participants/étudiants à appliquer leurs connaissances et à les améliorer encore en apprenant, en lisant, en se dotant d'outils qui favorisent leur plaidoyer et leur sensibilisation sur le sujet. Une activité à faire à la maison pourrait consister à concevoir une campagne de sensibilisation au harcèlement dans le sport, y compris la création d'une affiche et la rédaction d'un bref plan de campagne qui pourrait être diffusé dans les écoles, les universités et les centres sportifs de leur région.

L'évaluation

Évaluez la compréhension et les progrès des participants en observant leur engagement dans les activités de jeu de rôle et leur capacité à utiliser efficacement la technique SBI. Envisagez d'effectuer une évaluation de suivi pour évaluer l'application de la technique dans des scénarios de la vie réelle.

Notes complémentaires

Fournir des ressources supplémentaires ou un soutien aux participants qui pourraient avoir besoin de conseils supplémentaires sur la manière d'aborder les comportements répréhensibles sur le lieu de travail ou la résolution des conflits.

Harcèlement au travail

Activité 2

Objectif et justification :

Cette activité vise à donner aux travailleurs et aux jeunes les moyens d'identifier et de combattre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail. Il est essentiel de comprendre ce qui constitue un comportement inacceptable et son impact pour créer des environnements de travail sûrs et respectueux pour tous.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Veillez à ce que les participants se sentent à l'aise pour aborder des sujets sensibles et à ce que l'activité soit adaptée à la tranche d'âge et au contexte des jeunes et des travailleurs.

Objectifs clés de l'atelier

1. Sensibiliser aux comportements inacceptables sur le lieu de travail liés au harcèlement sexuel et à la violence.
2. Comprendre l'impact d'un tel comportement sur les individus et sur l'environnement général du lieu de travail.
3. Discuter des stratégies de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail.

Nom de l'activité	Identifier le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail pour les travailleurs et les jeunes
Objectif	L'objectif de cette activité est d'aider les travailleurs et les jeunes à reconnaître le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail et à y répondre par le biais de discussions interactives et d'activités de groupe.
Duration	Environ 1 heure.
Matériel nécessaire	• Polycopié avec des exemples de comportements inacceptables ou cartes préparées à l'avance avec des types de comportement • Tableaux à feuilles mobiles ou post-it et espace pour l'affichage. • Marqueurs • Ruban adhésif (si nécessaire)

Description de l'activité	Étape 1 (10 minutes) : - Commencez par une activité brise-glace facultative afin de créer une atmosphère confortable pour la discussion (10 minutes). Étape 2 (15 minutes) : - Animez des discussions en petits groupes où les participants notent des exemples de comportements inacceptables sur le lieu de travail liés au harcèlement sexuel et à la violence. Regroupez les exemples similaires et discutez-en avec l'ensemble du groupe. Étape 3 (30 minutes) : - Guidez les participants pour qu'ils donnent des exemples de comportements qui constituent du harcèlement sexuel, des abus verbaux et physiques ou de la violence. Affichez la définition de la violence sexiste au tableau et encouragez les participants à partager leurs idées sur les comportements acceptables et inacceptables. Étape 4 (30-45 minutes) : - Répartissez les participants en petits groupes et remettez-leur des cartes contenant des exemples de harcèlement et d'abus sexuels. Au sein de leurs groupes, demandez aux participants de discuter des points suivants - Trois raisons pour lesquelles ces comportements sont généralement considérés comme inacceptables. - Trois raisons possibles pour lesquelles ces comportements ont lieu. - Trois suggestions pour réduire les causes des comportements inacceptables.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, organisez une séance de compte rendu pour discuter des résultats, des idées et des réflexions. Encouragez les participants à faire part de leurs principales conclusions et de toute question ou préoccupation supplémentaire qu'ils pourraient avoir (10 minutes).
Conseils	- Favoriser un environnement de respect et d'écoute active pendant l'activité. - Fournir des ressources et un soutien aux participants qui pourraient avoir besoin d'aide pour aborder les questions liées au lieu de travail. - Souligner l'importance de créer une culture de respect et de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail.
Sources d'information	- Equal Rights Advocates. (n.d.). Understanding Sexual Harassment in the Workplace: A Guide for Employees. - Society for Human Resource Management. (n.d.). Workplace Sexual Harassment: What It Is and How to Handle It. - U.S. Department of Health and Human Services. (n.d.). Preventing Sexual Harassment: A Fact Sheet for Youth Workers. - Teen Vogue. (n.d.). Understanding Sexual Harassment in the Workplace: A Resource for Teens.

Conclusion

En conclusion, cette activité de formation a fourni aux travailleurs et aux jeunes des informations précieuses sur l'identification du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail. Grâce à des discussions interactives et à des activités de groupe, les participants ont appris à reconnaître les comportements inacceptables, à comprendre leur impact et à réfléchir à des stratégies de prévention et d'intervention. En favorisant la prise de conscience et en donnant aux individus les moyens de faire face à de tels comportements, nous contribuons à créer des environnements de travail plus sûrs et plus respectueux.

Devoirs et travaux

Les participants sont encouragés à réfléchir à leurs propres expériences et observations liées au comportement sur le lieu de travail. Ils peuvent tenir un journal sur les cas de harcèlement sexuel ou de violence dont ils ont été témoins ou victimes, en notant l'impact qu'ils ont eu sur eux et les façons dont ils auraient pu être traités différemment. En outre, les participants peuvent rechercher d'autres ressources et réseaux de soutien disponibles pour les personnes confrontées au harcèlement ou à la violence sur le lieu de travail.

L'évaluation

Pour évaluer la compréhension et les progrès des étudiants, une évaluation pourrait être réalisée au moyen d'une enquête ou d'un quiz après la formation. Les questions pourraient inclure des scénarios liés à l'identification et à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence sur le lieu de travail, ainsi que des réflexions sur l'efficacité des activités de formation. Le retour d'information des participants permettra d'évaluer l'impact de la formation et d'identifier les domaines à améliorer.

Notes complémentaires

Il convient de tenir compte de la diversité des apprenants, notamment en fournissant des formats alternatifs pour le matériel et en s'adaptant aux différents styles d'apprentissage. Les étudiants avancés peuvent bénéficier d'études de cas supplémentaires ou d'exercices de jeux de rôle pour approfondir leur compréhension du sujet. En outre, la création d'un environnement d'apprentissage favorable et inclusif est essentielle pour encourager un dialogue ouvert et répondre à toutes les préoccupations ou questions des participants.

Harcèlement à l'école

Activité 1

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est d'explorer les points de vue des élèves sur les brimades et la discrimination. Il est essentiel de comprendre ces points de vue car cela permet d'identifier les idées fausses, d'encourager la pensée critique et de promouvoir une culture scolaire respectueuse et inclusive.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, assurez-vous que les élèves comprennent l'importance du respect et de l'ouverture d'esprit. Veillez à ce que l'espace soit sûr pour que les élèves puissent exprimer leurs opinions sans crainte d'être jugés.

Objectifs clés de l'atelier

- 1) Encourager les élèves à examiner d'un œil critique leur point de vue sur les brimades.
- 2) Favoriser des discussions ouvertes sur le thème de la discrimination.
- 3) Promouvoir le respect des différentes opinions au sein de la classe.

Nom de l'activité	D'accord ou pas d'accord ?
Objectif	L'objectif de cette activité est de permettre aux élèves d'examiner leur point de vue sur les brimades et la discrimination et d'en discuter, de remettre en question leur façon de penser et d'encourager un dialogue ouvert.
Durée de l'accord	Environ 1 heure.
Matériel nécessaire	• Papier A4 • Ruban adhésif ou marqueurs pour tracer une ligne sur le sol • Étiquettes pour « D'ACCORD » et « PAS D'ACCORD ».
Description de l'activité	1) Mise en place : • Tracez une ligne sur le sol, physiquement ou virtuellement, et placez les mots « D'ACCORD » à une extrémité et « PAS D'ACCORD » à l'autre. 2) Lire les affirmations : • Lisez une série d'affirmations à la classe.

Description of the activity	• Demandez aux élèves de se positionner sur la ligne selon qu'ils sont d'accord ou non avec chaque affirmation. • Suggestions d'affirmations : • Répandre des rumeurs sur quelqu'un, c'est de l'intimidation. • Être victime de brimades fait naturellement partie de la vie d'un adulte ; c'est une façon de se forger le caractère. • Les brimades n'existent pas dans ma classe/école. • Transmettre des images ou des textes qui dérangent les gens, c'est de l'intimidation. • Se moquer constamment des cheveux de quelqu'un, c'est de la plaisanterie. • C'est de leur faute s'ils ne se défendent pas. • Un groupe d'élèves diversifié est plus intéressant et permet de mieux apprendre la vie qu'un groupe où tout le monde est pareil. • Il ne sert à rien que des étudiants s'opposent à d'autres étudiants qui utilisent fréquemment des injures, des insultes racistes ou sexistes, et/ou des insultes personnelles. 3) Discussion : • Encouragez les élèves à justifier leur position. • Permettez-leur d'avancer sur la ligne s'ils sont convaincus par les opinions des autres. • Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de mauvaises réponses et qu'il est important de respecter les opinions des autres.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, organisez une séance de compte rendu pour discuter des résultats, des idées et des réflexions. Encouragez les élèves à partager ce qu'ils ont appris sur leurs propres perspectives et celles des autres.
Conseils	• Veillez à ce que les discussions se déroulent dans un environnement sûr et respectueux. • Soyez prêt à jouer le rôle de médiateur si les discussions s'enveniment. • Encouragez les élèves les plus calmes à partager leurs idées.
Sources d'information	• Ministry of Education, New Zealand. (2018). 2018 activity pack: Bullying-free New Zealand. • Haataja, A., Ahtola, A., Poskiparta, E., & Salmivalli, C. (2015). A process view on implementing an antibullying curriculum: How teachers differ and what explains the variation. <i>School Psychology Quarterly</i>, 30(4), 564–576. • Kullgren, K. A., Tsang, K. K., Ernst, M. M., Carter, B. D., Scott, E. L., & Sullivan, S. K. (2015). Inpatient pediatric psychology consultation-liaison practice survey: Corrected version. <i>Clinical Practice in Pediatric Psychology</i>, 3(4), 340–351.

Conclusion

Dans cette leçon, nous avons examiné diverses perspectives sur les brimades et la discrimination par le biais d'une activité interactive. Les élèves ont analysé leurs convictions de manière critique, écouté leurs camarades et participé à des discussions constructives. Cette activité a mis en évidence l'importance de respecter les différentes opinions et de favoriser un environnement scolaire positif.

Devoirs et travaux

Demandez aux élèves de rédiger une réflexion sur ce qu'ils ont appris au sujet des brimades et de la discrimination, et sur la manière dont leur point de vue a pu changer à la suite de l'activité.

L'évaluation

La compréhension et les progrès des élèves seront évalués par leur participation à l'activité, leur capacité à articuler leurs raisons au cours des discussions et leurs réflexions sur l'activité. Les évaluations informelles peuvent inclure l'observation de l'engagement et du respect des opinions d'autrui.

Notes complémentaires

- Aménagements pour les différents apprenants : Veillez à ce que tous les élèves se sentent à l'aise pour participer en leur proposant d'autres moyens d'exprimer leurs opinions (par exemple, des réponses écrites).
- Prolongement pour les élèves plus avancés : Encouragez une analyse plus approfondie des déclarations en recherchant des exemples de la vie réelle ou des études de cas sur les brimades et la discrimination.
-

Harcèlement à l'école

Activité 2

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est d'analyser la représentation des brimades dans les films et d'évaluer la façon dont les personnages réagissent aux situations de brimades. La compréhension de ce concept est cruciale car elle aide les élèves à développer une éducation aux médias, à reconnaître les messages potentiellement préjudiciables et à apprendre à réagir efficacement aux brimades dans la vie réelle.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, assurez-vous que les élèves ont une compréhension de base de ce qu'est l'intimidation. Préparez les séquences vidéo sélectionnées à l'avance et assurez-vous qu'elles sont adaptées à l'âge des élèves et pertinentes pour la discussion. Soyez prêt à animer une discussion respectueuse et inclusive, permettant aux élèves d'exprimer leurs opinions et leurs pensées.

Objectifs clés de l'atelier

- 1) Aider les élèves à identifier et à analyser les représentations des brimades dans les films.
- 2) Encouragez la réflexion critique sur le réalisme et l'efficacité des réactions des personnages face aux brimades.
- 3) Discutez et proposez d'autres actions plus efficaces qui pourraient être entreprises par les victimes de brimades, leurs pairs et les adultes.

Nom de l'activité	Quel message les films envoient-ils sur le harcèlement ?
Objectif	L'objectif de cette activité est de permettre aux élèves d'analyser de manière critique la façon dont les brimades sont représentées dans les films et de discuter de l'efficacité des réponses apportées.
Durée de l'accord	Environ 1 heure.
Matériel nécessaire	• Sélection d'extraits de films ou de synopsis (par exemple, A Christmas Story, Wreck-It Ralph, Napoleon Dynamite, ParaNorman) • Projecteur ou écran pour montrer les clips • Document sur les questions de discussion • Papier A4 et stylos pour les notes
Description of the activity	1) Introduction (10 minutes) • Présentez brièvement l'activité et son objectif. • Expliquez que la classe va regarder des extraits de films décrivant des brimades et discuter des réactions des personnages. 2) Visionnage des extraits de films (20 minutes) • Montrez des extraits des films choisis, en veillant à ce que chaque extrait mette en évidence un scénario de harcèlement. • Si aucun extrait n'est disponible, présentez un résumé des scènes pertinentes et discutez des événements clés. 3) Discussion en groupe (20 minutes) • Divisez la classe en petits groupes et distribuez les questions à débattre. • Questions à considérer : ▪ Dans quelle mesure le film correspond-il à la réalité ? ▪ Comment la victime des brimades a-t-elle réagi à la situation ?

	▪ Des spectateurs ou des adultes ont-ils été impliqués ? Comment ont-ils réagi ? ▪ Quels ont été les résultats de ces réactions ? ▪ Dans quelle mesure pensez-vous que ces réactions ont été réalistes et efficaces ?
Activité de débriefing	• Réunissez la classe et demandez à chaque groupe de faire part de ses observations. • Discutez des thèmes communs et des différences dans les réponses observées. • Mettez en évidence les stratégies les plus efficaces d'après la recherche (par exemple, en parler à un ami ou à un adulte à l'école). Une fois l'activité terminée, organisez une séance de compte rendu pour discuter des résultats, des idées et des réflexions. Encouragez les élèves à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer ces connaissances à des situations de la vie réelle et soutenir efficacement leurs pairs.
Conseils	• Veillez à ce que les discussions se déroulent dans un environnement sûr et respectueux. • Soyez prêt à jouer le rôle de médiateur si les discussions s'enveniment. • Encouragez les élèves les plus calmes à partager leurs idées.
Sources d'information	• Ministry of Education, New Zealand. (2018). 2018 activity pack: Bullying-free New Zealand. • Haataja, A., Ahtola, A., Poskiparta, E., & Salmivalli, C. (2015). A process view on implementing an antibullying curriculum: How teachers differ and what explains the variation. <i>School Psychology Quarterly</i>, 30(4), 564–576. • Kullgren, K. A., Tsang, K. K., Ernst, M. M., Carter, B. D., Scott, E. L., & Sullivan, S. K. (2015). Inpatient pediatric psychology consultation-liaison practice survey: Corrected version. <i>Clinical Practice in Pediatric Psychology</i>, 3(4), 340–351.

Conclusion

Dans cette leçon, nous avons exploré la manière dont les brimades sont représentées dans les films et évalué les réactions des personnages. Les élèves ont analysé ces scénarios de manière critique, discuté de leur réalisme et de leur efficacité, et identifié de meilleures stratégies pour faire face aux brimades dans la vie réelle. Cette activité souligne l'importance de l'éducation aux médias et de la compréhension de l'impact des messages médiatiques.

Devoirs et travaux

Demandez aux élèves de rédiger une réflexion sur ce qu'ils ont appris au sujet des brimades et de la discrimination, et sur la manière dont leur point de vue a pu changer à la suite de l'activité.

L'évaluation

La compréhension et les progrès des étudiants seront évalués par leur participation aux discussions,

leur capacité à analyser les scènes de film de manière critique et leurs réflexions sur l'activité. Les évaluations informelles comprennent l'observation de l'engagement et du respect des opinions d'autrui.

Notes complémentaires

- Aménagements pour les différents apprenants : Veillez à ce que tous les élèves se sentent à l'aise pour participer en leur proposant d'autres moyens d'exprimer leurs opinions (par exemple, des réponses écrites).
- Approfondissement pour les élèves plus avancés : Encouragez une analyse plus approfondie en recherchant des exemples de la vie réelle ou des études de cas d'intervention efficace des témoins.

Harcèlement en ligne

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est d'explorer le harcèlement en ligne, ses formes, ses défis et ses impacts. Il est essentiel de comprendre ce concept car le harcèlement en ligne est de plus en plus répandu, en particulier chez les jeunes, et il présente de graves risques pour la santé mentale, la vie privée et la sécurité.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, il est essentiel de s'assurer que l'environnement est sûr et favorable à des discussions ouvertes sur des sujets sensibles. Certains participants peuvent avoir vécu des expériences personnelles de harcèlement en ligne, il faut donc être attentif aux déclencheurs émotionnels potentiels et donner accès à des ressources de soutien si nécessaire. Certains participants peuvent se sentir mal à l'aise à l'idée de partager leurs expériences personnelles ou leurs opinions sur le harcèlement en ligne devant d'autres personnes. Envisagez d'offrir aux participants des moyens anonymes de contribuer, par exemple en soumettant des commentaires écrits ou en utilisant des outils en ligne tels que des sondages.

Objectifs clés de l'atelier

- 1) Reconnaître et définir les différentes formes de harcèlement en ligne.
- 2) Comprendre les conséquences psychologiques, émotionnelles et juridiques du harcèlement en ligne.
- 3) Développer des stratégies pour prévenir et répondre au harcèlement en ligne.

Nom de l'activité	Sensibilisation à la discrimination en ligne : comprendre, identifier et agir
Objectif	L'objectif de cette activité est de sensibiliser les participants aux différentes formes de harcèlement en ligne, en les aidant à identifier, comprendre et réagir aux comportements discriminatoires dans les espaces numériques. En étudiant des exemples concrets, les participants apprendront à reconnaître les formes manifestes et subtiles de discrimination en ligne et réfléchiront à leur rôle dans la création d'environnements en ligne plus sûrs et plus inclusifs.
Durée de l'accord	Environ 2 heures.
Matériel nécessaire	• Ordinateurs, tablettes ou smartphones avec accès à internet. • Accès aux plateformes de médias sociaux (par exemple, Twitter, Facebook, Instagram) à des fins de recherche. • Projecteur pour les présentations vidéo.

	• Tableau blanc ou tableau à feuilles pour les séances de brainstorming. • Feuilles et stylos pour les notes.
Description of the activity	1) Introduction (15 minutes) : • Présentez brièvement le concept de discrimination en ligne et sa pertinence à l'ère numérique actuelle. • Définissez les objectifs de la leçon. • Lancez une discussion sur la perception qu'ont les participants de la discrimination en ligne - ce qu'ils pensent qu'elle est. 2) Présentation de la vidéo (15 minutes) : • Montrez la vidéo sur le harcèlement en ligne. • Résumez les points clés de la vidéo. • Animez une brève réflexion sur le contenu visionné, en encourageant les participants à penser à des cas où ils auraient pu voir ou subir une discrimination en ligne. 3) Activité de groupe : exemples de discrimination en ligne (30 minutes) : • Répartissez les participants en petits groupes. • Chaque groupe doit utiliser des ressources en ligne et des plateformes de médias sociaux (par exemple Twitter, Facebook, Instagram) pour trouver des exemples réels de différents types de harcèlement en ligne. Il peut s'agir de : ◦ La cyberintimidation ; ◦ Discours de haine ; ◦ Discrimination fondée sur le genre ou l'identité de genre ; ◦ Discrimination raciale ; ◦ les micro-agressions ; ◦ la discrimination à l'égard des personnes handicapées. • Chaque groupe doit se préparer à présenter ses conclusions, en se concentrant sur le contexte, l'impact et les implications possibles des exemples qu'il a découverts. • Chaque groupe présente ses conclusions à la classe (3-4 minutes par groupe). • Encouragez-les à discuter : ◦ Le contexte de leur exemple ; ◦ Les raisons pour lesquelles il est considéré comme une discrimination ; ◦ L'impact sur les individus ou les groupes concernés ; ◦ Les actions possibles pour traiter ou atténuer cette forme de discrimination. 4) Questions de réflexion (20 minutes) : Après les présentations, engagez les groupes dans une discussion guidée par les questions suivantes :

	▪ Avez-vous déjà rencontré ou été témoin d'exemples similaires lors de vos propres expériences en ligne ? ▪ Comment pensez-vous que les personnes affectées par de tels commentaires ou actions se sentent ? ▪ Que pouvez-vous faire lorsque vous constatez une discrimination en ligne, qu'elle soit le fait d'amis ou d'inconnus ? ▪ Y a-t-il d'autres formes de discrimination en ligne que vous avez vues et qui n'ont peut-être pas été abordées 5) Remue-ménages (20 minutes) : • Encouragez les participants à réfléchir à des moyens de favoriser des environnements en ligne inclusifs. • Discutez de l'importance de s'attaquer aux formes manifestes et subtiles de discrimination. • Réfléchissez à des stratégies pratiques et à des plans d'action basés sur les informations recueillies tout au long de la session. 6) Conclusion (20 minutes) : • Résumez les points clés et soulignez l'importance de reconnaître les différentes formes de discrimination en ligne. • Encouragez les participants à réfléchir à ce qu'ils ont appris et à la manière dont ils peuvent l'appliquer dans leurs interactions numériques.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, invitez les participants à une séance de débriefing pour réfléchir à ce qu'ils ont appris et discuter de la manière dont ils peuvent prendre des mesures proactives dans leurs interactions en ligne, et répondre aux questions qui subsistent.
Conseils	• Veillez à ce que le partage des expériences se fasse dans un environnement respectueux. • Se préparer à aborder des sujets délicats avec un soutien approprié. • Encourager la participation active et la réflexion personnelle.
Sources d'information	• Giovani e Media. (n.d.). Discriminazioni odio in rete. • Cyberbullying Research Center. (n.d.). Home. • ASCEPS. (n.d.). Anti-discrimination pack.

Conclusion

Ce plan de cours est conçu pour sensibiliser les participants à la discrimination en ligne, un problème de plus en plus répandu dans le paysage numérique d'aujourd'hui. En engageant les participants dans une recherche active et une discussion dynamique, la session vise à mettre en lumière les différentes formes de discrimination qui peuvent se manifester en ligne, y compris la cyberintimidation, les discours de haine et les microagressions subtiles. En examinant des exemples réels tirés des médias sociaux et d'autres plateformes en ligne, les participants reconnaîtront non seulement l'impact tangible de ces comportements discriminatoires, mais ils comprendront également leur impact sur les individus et les communautés. Cette exploration aide à

les participants à identifier les modèles de discrimination souvent invisibles qui peuvent se produire dans les espaces numériques, et favorise une plus grande empathie et une prise de conscience des diverses expériences des personnes touchées. En outre, en encourageant les discussions de groupe et la réflexion sur les expériences et observations personnelles, la leçon permet aux participants de relier leur apprentissage à leurs propres interactions numériques. Cet engagement personnel est essentiel pour permettre aux individus de prendre des mesures proactives contre la discrimination en ligne, que ce soit en intervenant en tant que spectateur, en signalant des contenus inappropriés ou en promouvant des pratiques inclusives dans leurs communautés en ligne.

Devoirs et travaux

Les participants sont invités à rédiger une brève réflexion sur l'évolution de leur compréhension du harcèlement en ligne et sur une mesure qu'ils prendront pour promouvoir l'inclusion en ligne.

L'évaluation

Questions à choix multiples :

- 1) Qu'est-ce que la discrimination en ligne ?
 - a) Le traitement ou le jugement injuste d'une personne sur la base de ses compétences numériques.
 - b) Comportement discriminatoire dans les espaces numériques, impliquant souvent des préjugés liés à la race, au sexe ou à l'identité.
 - c) Se plaindre du comportement de quelqu'un sur un forum en ligne.
2. Lequel des éléments suivants est un exemple de discours de haine en ligne ?
 - a) Le fait de ne pas être d'accord avec l'opinion politique d'une personne dans le cadre d'un débat animé.
 - b) Publier un mème qui se moque d'un groupe en raison de sa religion ou de son appartenance ethnique.
 - c) Partager un article de presse controversé sans commentaire
3. Pourquoi la discrimination en ligne est-elle parfois difficile à reconnaître ?
 - a) Elle se produit généralement en privé, derrière des murs payants.
 - b) Elle est souvent masquée sous forme d'humour, de sarcasme ou de plaisanterie.
 - c) Elle est toujours directe et facilement perceptible
4. La publication de mèmes ou de blagues qui s'appuient sur des stéréotypes peut constituer une forme de discrimination, même si elle n'est pas intentionnelle.
 - a) Vrai
 - b) Faux

Corrigé :

1. b)
2. b)
3. b)
4. a)

Notes complémentaires

- Lorsque vous divisez les participants en groupes (pour l'activité de groupe 3. exemples de discrimination en ligne), visez la diversité en termes d'expériences et de perspectives afin d'enrichir les discussions. En outre, tous les participants n'ont pas forcément le même niveau de culture numérique, veillez donc à ce que tous les groupes soient équilibrés.
- Lorsque les participants recherchent des exemples de harcèlement en ligne, ils peuvent tomber sur des contenus dérangeants ou inappropriés. Fournissez des lignes directrices claires sur la recherche responsable, y compris sur les étapes à suivre pour

éviter le matériel nuisible et des instructions sur la façon de signaler le contenu si nécessaire.

- Veiller à ce que les participants se sentent à l'aise et respectés lorsqu'ils abordent des sujets sensibles.
- Se préparer à apporter un soutien si les participants sont confrontés à des sujets sensibles ou déclencheurs.

Sources d'information

- Giovani e Media. (n.d.). Discriminazioni odio in rete.
- Cyberbullying Research Center. (n.d.). Home.
- Amnesty International Italia. (n.d.). Aiutaci a contrastare l'odio online.
- ASCEPS. (n.d.). Anti-discrimination pack.

Discrimination liée au handicap

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est de comprendre la discrimination liée au handicap, ses manifestations et l'impact qu'elle a sur la vie des personnes handicapées. La compréhension de ce concept est essentielle pour sensibiliser les participants aux injustices subies et promouvoir un environnement de respect et d'inclusion.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Étant donné la nature sensible de la discrimination liée au handicap, veillez à maintenir un environnement sûr, respectueux et inclusif. Les participants peuvent avoir vécu des expériences personnelles de discrimination, il faut donc être attentif aux déclencheurs émotionnels. Reconnaissez que les expériences de discrimination liée au handicap peuvent varier en fonction des contextes culturels. Encouragez les participants à réfléchir à la manière dont la culture peut croiser le handicap en termes de discrimination et d'inclusion.

Objectifs clés de l'atelier

- 1) Sensibiliser aux différents types de discrimination et de harcèlement liés au handicap.
- 2) Promouvoir l'empathie et la compréhension à l'égard des expériences des personnes handicapées.
- 3) Encourager les participants à réfléchir à leur comportement et à la manière dont ils peuvent devenir des agents de changement pour une société plus inclusive.

Nom de l'activité	Comprendre la discrimination liée au handicap : reconnaître, traiter et prévenir.
Objectif	L'objectif de cette activité est de doter les participants des connaissances et compétences essentielles nécessaires pour comprendre, reconnaître, traiter et prévenir la discrimination liée au handicap, contribuant ainsi à créer des environnements plus sûrs et plus inclusifs.
Durée de l'accord	Environ 2 heures.
Matériel nécessaire	• Projecteur. • Aménagement de la salle pour créer les différentes zones des postes de l'activité 4. • Panneaux indiquant les différents postes (activité 4). • 1 impression des phrases de micro-agression (poste 1). • 1 impression des descriptions des candidats (poste 2). • 1 impression de l'image pour la station sur les barrières architecturales, ou

une impression du code QR menant à l'image (poste 3).

- 1 impression des articles (poste 4).

Description de l'activité

1) Introduction (15 minutes) :

Présentez brièvement la discrimination fondée sur le handicap. Présentez les objectifs de la leçon et soulignez l'importance de comprendre et d'aborder cette question.

Lancez une brève discussion sur ce que les participants savent de la discrimination fondée sur le handicap.

2) Présentation vidéo (15 minutes) :

- Montrez une vidéo sur la discrimination fondée sur le handicap.
- Résumez les points clés de la vidéo, réfléchissez à son contenu et encouragez les participants à réfléchir à ce qu'ils ont vu.

3) Discussion de groupe (30 minutes) :

- Veillez à ce que l'environnement soit sûr pour tous les participants et encouragez le partage et le respect mutuel.
- Animez une discussion de groupe afin d'approfondir la compréhension et d'encourager la pensée critique.
- Proposez des questions de discussion, telles que
 - Quelles sont les principales formes de discrimination que vous avez observées ou vécues ?
 - Comment pensez-vous que la discrimination affecte la santé mentale des personnes handicapées ?
 - Quelles mesures pouvez-vous prendre pour être un allié dans la lutte contre cette forme de discrimination ?

4) Un voyage de réflexion et de sensibilisation : les barrières invisibles

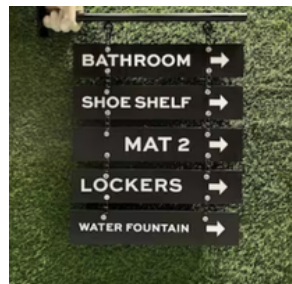
(50 minutes) :

- Cette activité vise à aider les participants à comprendre comment les personnes handicapées peuvent être confrontées à des obstacles invisibles et à des préjugés subtils dans la vie de tous les jours.
- Présentez brièvement le concept de barrières invisibles et de microagressions. Expliquez que ces formes de discrimination peuvent être subtiles mais qu'elles peuvent avoir un impact majeur sur la vie des personnes handicapées.
- Organisez la salle en quatre zones distinctes, chacune ayant son propre rôle. Chaque poste représente une forme particulière de discrimination ou de barrière invisible à laquelle les personnes handicapées peuvent être confrontées.
- Répartissez les participants en groupes. Chaque groupe commence par un poste et, après un certain temps (10 minutes, par exemple), passe au poste suivant.
- Station 1 : Micro-agressions verbales
 - Les participants lisent des phrases qui peuvent sembler inoffensives mais qui, lorsqu'elles sont répétées, deviennent offensantes ou marginalisantes.

- Exemples de phrases :
 - « Vous êtes vraiment courageux d'être venu ici tout seul ! »
 - « C'est formidable que vous travailliez, malgré votre état ».
 - « Vous n'avez pas l'air handicapé. »
 - « Je ne pensais pas que quelqu'un comme vous pouvait faire ça. »
 - « Êtes-vous sûr de pouvoir vous débrouiller tout seul ? »
- Demandez aux participants de réfléchir à l'usage qu'ils font de ce type de phrases et à ce qu'ils ressentiraient s'ils les entendaient fréquemment.
- Station 2 : Préjugés subtils
- Les participants sont confrontés à des situations qui témoignent de préjugés implicites. Par exemple, la différence de description d'un candidat handicapé par rapport à un candidat non handicapé par le service des ressources humaines de l'entreprise, dans le cadre d'une évaluation préliminaire hypothétique ou d'une offre d'emploi. Il s'agit de mettre en évidence le fait que les personnes handicapées sont souvent présumées moins compétentes.
- 1) Nom : Claudia Bianchi
 - Âge : 30 ans
 - Fonction : Développeur de logiciels Formation : Diplôme d'ingénieur en informatique
 - Expérience : 6 ans d'expérience en tant que développeur de logiciels dans une grande entreprise technologique. Malgré sa paraplégie, Claudia a géré avec succès plusieurs projets, faisant preuve d'une grande résilience et d'une détermination à toute épreuve. Elle possède des compétences avancées en Python, JavaScript et C++ et est particulièrement douée pour le développement d'applications web et mobiles.
 - Description personnelle : Claudia est une professionnelle qui, malgré son handicap, a réussi à mener une carrière fructueuse. Elle est appréciée pour sa détermination et sa capacité à relever des défis tant personnels que professionnels. Claudia a l'habitude de travailler avec des équipes diverses, même si son état peut nécessiter quelques ajustements logistiques. Elle a participé à divers événements visant à promouvoir l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail. Elle est disponible pour des voyages d'affaires, en fonction de son état de santé. Elle est intéressée par des rôles de gestion de projet, tout en reconnaissant que certaines tâches peuvent nécessiter un soutien logistique.
- 2) Nom : David Brown
 - Âge : 30 ans
 - Fonction : Développeur de logiciels
 - Formation : Diplôme en ingénierie informatique Expérience professionnelle : 6 ans d'expérience en tant que développeur de logiciels dans une grande entreprise technologique. Il a géré plusieurs projets avec succès, en travaillant avec des équipes multidisciplinaires. Marco maîtrise des langages de programmation tels que Python, JavaScript et C++, et possède des compétences avancées en matière de développement d'applications web et mobiles.
 - Description personnelle : Marco est un professionnel dynamique, très apprécié pour son enthousiasme et sa capacité à s'adapter rapidement à de nouvelles situations.

des environnements et des technologies. Il a l'habitude de travailler avec des équipes diverses et de respecter les délais dans des environnements hautement compétitifs. Il a participé à divers hackathons et conférences techniques. Il se distingue par sa capacité à penser de manière innovante et son désir d'améliorer continuellement ses compétences. Il est disponible pour voyager pour le travail et flexible pour tout voyage d'affaires, et il est intéressé par des rôles de leadership et de gestion de projets plus importants à l'avenir.

- Station 3 : Barrières architecturales invisibles
 - Montrez (sans commentaire) une image d'un bureau, d'une école ou d'un espace public qui semble accessible mais qui présente des barrières invisibles. Par exemple, une signalisation directionnelle qui ne comporte pas d'éléments en braille ou tactiles, ce qui la rend inaccessible aux personnes malvoyantes.



- Les participants doivent identifier les problèmes et proposer des solutions.
 - Station 4 : Stéréotypes de capacité
 - Lisez les articles suivants aux participants :
- 1) Article 1 : Chiara, une jeune fille de 22 ans atteinte du syndrome de Down, a montré que rien n'est impossible. Malgré les défis quotidiens, Chiara a participé à des marathons et a remporté de nombreux prix pour son esprit indomptable. Son histoire est celle d'une véritable héroïne : « Je veux montrer à tout le monde que tout est possible ! Chiara est souvent invitée à prendre la parole lors d'événements publics, où elle partage son message d'espoir et de détermination. Sa vie est une source d'inspiration permanente pour les autres, qui voient en elle un symbole de force et de résilience. Ils doivent réfléchir à la manière dont ces représentations influencent la perception des personnes handicapées dans la société.
- 2) Article 2 : Lucia est une jeune femme de 25 ans qui souffre de graves handicaps moteurs. Depuis son enfance, elle est confrontée à des barrières physiques et sociales inaccessibles, qui l'ont obligée à vivre une vie d'isolement. Ses rêves de voyage et de carrière ont été anéantis par le manque de soutien et la discrimination. Lucia explique qu'elle se sent souvent invisible, négligée par une société qui semble ne pas avoir de place pour les personnes comme elle.
- Questions de réflexion :
 - Selon vous, pourquoi les personnes handicapées sont-elles souvent présentées comme des « héros » ou des « victimes » ?
 - Cela peut refléter un désir de simplifier des expériences complexes, en réduisant les personnes handicapées à des « héros » ou des « victimes ».

	Les personnes handicapées sont cantonnées à des rôles stéréotypés qui ne rendent pas justice à leur individualité. Comment pouvons-nous changer ce récit ? 5) Conclusion (10 minutes) : • Une fois que tous les groupes ont visité tous les postes, rassemblez-les. • Demandez à chaque groupe de faire part d'une réflexion ou d'un élément d'information intéressant qui est ressorti de chaque station.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, organisez une séance de débriefing pour permettre aux participants de réfléchir à ce qu'ils ont appris, de discuter des difficultés rencontrées et de la manière dont ils comptent aborder la discrimination dans leur vie quotidienne.
Conseils	• Veillez à créer un environnement sûr et respectueux pour tous les participants. • Vous aurez besoin d'un espace spacieux où vous pourrez installer les stations, chacune dans une zone différente de la pièce, permettant aux participants de se déplacer librement entre les stations. • Encouragez le respect et l'écoute active pendant les discussions.
Sources d'information	• Frontiers in Psychology. (2018). Social Discrimination and its Impact on the Lives of Individuals with Disabilities. • ANFFAS. (n.d.). Toolkit for Combating Discrimination Against People with Disabilities. • Giovani2030. (2021). I Didn't Know I Was Ableist.

Conclusion:

Dans cette leçon, nous explorons les différentes dimensions de la discrimination liée au handicap, ses manifestations et son impact profond sur la vie des gens. Nous commençons par discuter de l'importance de reconnaître et de traiter cette forme de discrimination. Grâce à des présentations vidéo et à des discussions de groupe, les participants réfléchissent à leurs propres expériences et perceptions, ce qui leur permet de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées. Enfin, l'activité de réflexion aide les participants à reconnaître les barrières invisibles et les préjugés qui existent encore dans la société.

Devoirs et travaux

Les participants sont invités à rédiger un journal de réflexion (300-500 mots) sur leurs expériences au cours de l'atelier. Ils doivent prendre en compte les questions suivantes : Qu'avez-vous appris sur la discrimination liée au handicap que vous ne saviez pas auparavant ? Comment pouvez-vous appliquer ces connaissances dans votre vie quotidienne pour promouvoir l'inclusion ? En outre, les participants doivent identifier une action spécifique qu'ils peuvent entreprendre au sein de leur communauté pour lutter contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées.

L'évaluation

Questions à choix multiples :

1. la discrimination liée au handicap peut se manifester de manière visible et invisible.

- a) Vrai
- b) Faux

2. Lequel des exemples suivants est une micro-agression ?

- a) Dire à quelqu'un : « Tu es si courageux d'être ici ! ».
- b) Proposer son aide à une personne handicapée.
- c) Parler d'elle de manière inclusive.
- d) Aucune de ces réponses.

3. Qu'entend-on par « barrières invisibles » ?

- a) Les barrières physiques qui empêchent l'accès.
- b) Les préjugés et les stéréotypes qui limitent les possibilités offertes aux personnes handicapées.
- c) L'absence de signalisation dans un bâtiment.
- d) Toutes ces réponses.

4. L'accessibilité ne concerne que les barrières physiques, telles que les rampes et les ascenseurs.

- a) Vrai
- b) Faux

Corrigé :

- 1. a)
- 2. a)
- 3. b)
- 4. b)

Notes complémentaires

- Lors de la répartition des participants en groupes, il convient de veiller à la diversité des expériences et des points de vue afin d'enrichir les discussions.
- Si possible, prévoyez un animateur à chaque poste pour guider la discussion et veiller à ce que l'activité reste ciblée.
- Prévoyez suffisamment de temps pour chaque poste, en particulier pour la réflexion et la discussion.
- Veillez à ce que tous les documents utilisés dans le cadre de l'activité soient accessibles à tous les participants, par exemple en utilisant des polices de caractères de grande taille, des images claires et, si possible, des supports audiovisuels.

Sources d'information

- Frontiers in Psychology. (2018). Social Discrimination and its Impact on the Lives of Individuals with Disabilities.
- ANFFAS. (n.d.). Toolkit for Combating Discrimination Against People with Disabilities.
- Giovani2030. (2021). I Didn't Know I Was Ableist.

Harcèlement religieux

Objectif et justification :

Ce sous-thème vise à sensibiliser les jeunes aux différentes formes de harcèlement religieux qui existent, y compris la discrimination, les stéréotypes et les brimades fondées sur les croyances ou les pratiques religieuses. Selon un rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), environ 25 % des musulmans interrogés en Europe ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur leur religion au cours de l'année écoulée. Une étude menée par le Pew Research Center a révélé que le harcèlement religieux et la discrimination sont largement répandus en Europe et touchent divers groupes religieux, notamment les musulmans, les juifs et les chrétiens. L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) a signalé une augmentation des incidents de harcèlement religieux et des crimes de haine visant les minorités religieuses dans plusieurs pays européens, soulignant les défis persistants dans la lutte contre la discrimination religieuse et l'intolérance.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, il est essentiel de s'assurer que les participants se sentent en sécurité et que leurs besoins fondamentaux sont satisfaits.

Objectifs clés de votre atelier

1. Comprendre ce qu'est le harcèlement religieux et son impact.
2. Explorer différents scénarios et réponses au harcèlement religieux.
3. Réfléchir aux expériences personnelles et développer l'empathie.
4. Adopter une approche non moralisatrice dans la discussion et le traitement du harcèlement religieux.

Nom de l'activité	Réfléchir-Paire-Partager
Objectif	L'objectif de cette activité est d'informer les participants sur le harcèlement religieux, de promouvoir la compréhension et l'empathie, et de leur donner les moyens d'adopter des stratégies pour faire face à ce type de comportement et le prévenir, sans porter de jugement et en leur apportant du soutien.
La durée	Environ 2 heures.
Matériel nécessaire	• Vidéo éducative sur le harcèlement religieux • Tableau blanc/feuille de papier et marqueurs • Post-it et stylos • Documents imprimés sur le scénario

	• Feuilles de réflexion • Ordinateur et projecteur • Sièges confortables (cercle ou demi-cercle pour les discussions) • Affiches ou grandes feuilles de papier pour les stations de la galerie • Marqueurs pour écrire sur les affiches
Description de l'activité	1) Introduction (20 minutes) : • Accueil et échauffement : Commencez par une brève présentation du thème de la session. • Brise-glace (10 minutes) : Les participants se mettent par deux et partagent ce en quoi ils croient dans leur vie (pas nécessairement en termes de religion ; quelque chose en quoi ils croient vraiment). • Établissement des règles de base (5 minutes) : Établir un espace de discussion sûr et respectueux. Insistez sur la confidentialité, l'écoute active et l'absence de jugement. 2) Visionnage de la vidéo (20 minutes) : • Regardez la vidéo (10 minutes) : Montrez la vidéo éducative sur le harcèlement religieux, en veillant à ce que tous les participants puissent la voir et l'entendre clairement. • Réactions initiales (10 minutes) : Laissez quelques instants aux participants pour noter leurs premières réactions et réflexions. 3) Discussion en groupe (20 minutes) : • Discussions en petits groupes (10 minutes) : Répartissez les participants en petits groupes de 3 à 5 personnes. Proposez des pistes de discussion : ▪ Qu'est-ce qui vous a frappé dans la vidéo ? ▪ Qu'avez-vous ressenti dans les différents scénarios ? ▪ Avez-vous été témoin ou avez-vous vécu quelque chose de similaire ? • Partage en groupe (10 minutes) : Chaque groupe sélectionne un représentant qui partagera ses principales idées avec l'ensemble du groupe. 4) Promenade dans la galerie (30 minutes) : • Créez différentes stations autour de la salle avec des affiches ou de grandes feuilles de papier, chacune représentant un aspect différent du harcèlement religieux (par exemple, définition, scénarios, impacts, solutions, histoires vécues). • Placez des marqueurs et des post-it à chaque poste. ◦ Activité de promenade dans la galerie (20 minutes) Les participants se déplacent dans la salle, visitant chaque station. À chaque station, les participants lisent le contenu, y réfléchissent et écrivent leurs pensées, questions ou réflexions sur des post-it qu'ils collent sur l'affiche. Encouragez les participants à lire les notes des autres et à y ajouter leurs commentaires ou leurs réponses. ◦ Débriefing et discussion (10 minutes) Rassemblement de tous les participants

	en cercle ou en demi-cercle. Discutez des idées et des thèmes qui sont ressortis de la visite de la galerie. Soulignez les observations surprenantes ou les réflexions fortes. 5) Réfléchir-Paire-Partager (30 minutes) : • Réfléchissez (10 minutes) : Posez une question au groupe : ▪ "Pensez à un moment où vous avez été témoin ou victime de harcèlement religieux. ▪ Qu'avez-vous ressenti et comment la situation a-t-elle été gérée ?" • Donnez aux participants quelques minutes pour réfléchir individuellement et écrire leurs pensées. • Former des paires (10 minutes) : Demandez aux participants de se mettre par deux avec leur voisin. En binôme, ils partagent leurs réflexions et discutent de leurs expériences et de leurs sentiments. • Partage (10 minutes) : Réunissez le groupe et invitez les paires à partager les points clés de leurs discussions avec l'ensemble du groupe. Animez une discussion qui met l'accent sur l'empathie, la compréhension des différents points de vue et l'absence de jugement.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, nous participerons à une session de débriefing pour réfléchir à notre apprentissage, partager nos idées et discuter de nos réactions émotionnelles au contenu. Cette session renforcera l'importance d'adopter des approches empathiques et non moralisatrices dans la lutte contre le harcèlement religieux. Les participants auront l'occasion d'identifier des applications pratiques des connaissances et des compétences acquises, et nous recueillerons des commentaires afin d'évaluer l'efficacité de la session et d'identifier les domaines à améliorer.
Conseils	• Créer un environnement sûr et respectueux • Ne pas porter de jugement et faire preuve d'empathie • Faciliter la participation active • Être flexible et réactif
Sources d'information	• https://www.kent.edu/ctl/think-pair-share • https://www.structural-learning.com/post/think-pair-share-a-teachers-guide • https://serc.carleton.edu/introgeo/gallerywalk/what.html

Conclusion:

Cette leçon sur la compréhension et la lutte contre le harcèlement religieux a fourni aux participants des informations et des outils précieux pour aborder cette question complexe avec empathie et efficacité. Grâce à des activités, des discussions et des réflexions engageantes, les participants ont approfondi leur compréhension du harcèlement religieux, de son impact et des approches non moralisatrices pour y remédier.

À l'avenir, il est essentiel que chaque participant applique les connaissances et les compétences acquises dans sa communauté, en favorisant des environnements de respect, de compréhension et de soutien pour tous les individus, quelles que soient leurs croyances religieuses.

L'évaluation

Questions à choix multiples :

- 1) Quelle est la définition du harcèlement religieux ?
 - a) Toute expression de croyances religieuses dans un cadre public.
 - b) Tout comportement importun fondé sur les convictions religieuses d'une personne et créant un environnement intimidant, hostile ou offensant.
 - c) Discussions pacifiques sur les croyances religieuses
2. Lequel des exemples suivants est un exemple de harcèlement religieux ?
 - a) Une discussion respectueuse sur des croyances religieuses différentes
 - b) Des commentaires désobligeants sur les vêtements religieux d'une personne
 - c) La participation volontaire à une cérémonie religieuse
3. Quelle est une stratégie efficace pour lutter contre le harcèlement religieux ?
 - a) Ignorer le comportement et espérer qu'il s'arrêtera de lui-même
 - b) Confronter l'auteur du harcèlement avec un langage agressif
 - c) Communiquer sans porter de jugement et demander l'aide des autorités ou de groupes de soutien.
4. Pourquoi l'empathie est-elle importante dans la lutte contre le harcèlement religieux ?
 - a) Elle permet aux individus d'ignorer le harcèlement.
 - b) Elle favorise la compréhension et contribue à créer un environnement de soutien pour les personnes concernées
 - c) Elle encourage les individus à s'engager dans des actions de représailles.

Vrai/faux :

5. le harcèlement religieux ne peut se produire qu'entre des personnes d'origines religieuses différentes.
 - a) Vrai
 - b) Faux

Clé de réponse :

- 1.b)
- 2.b)
- 3.c)
- 4.b)
- 5.b)

Notes complémentaires

- Soutien linguistique : Fournir des traductions ou des versions simplifiées des termes et concepts clés pour les personnes apprenant l'anglais.
- Permettez aux animateurs de jeunesse d'exprimer leurs pensées et réflexions dans leur langue maternelle s'ils se sentent plus à l'aise.
- Accessibilité : Veillez à ce que tous les documents vidéo soient sous-titrés.

- Fournir des documents imprimés ou numériques contenant la transcription de la vidéo, des incitations à la discussion et de l'empathie.
- Enseignement différencié : Proposez des formats alternatifs de participation, tels que des réponses écrites ou des dessins, pour les élèves qui peuvent avoir des difficultés à s'exprimer verbalement.
- Utilisez des aides visuelles et des diagrammes pour faciliter la compréhension de concepts complexes.

Sources d'information

- <https://www.kent.edu/ctl/think-pair-share>
- <https://www.structural-learning.com/post/think-pair-share-a-teachers-guide>
- <https://serc.carleton.edu/introgeo/gallerywalk/what.html>

Harcèlement racial

Objectif et justification :

L'objectif de ce sous-thème est d'informer sur la dynamique du harcèlement racial, y compris ses formes, son impact et ses conséquences. Il est essentiel de comprendre ce concept car le harcèlement racial peut entraîner des dommages psychologiques et émotionnels, un isolement social et une aliénation, ainsi que des conséquences négatives sur le plan éducatif et professionnel. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), dans une enquête menée dans 12 États membres de l'UE, 30 % des personnes interrogées s'identifiant à des minorités ethniques ont déclaré avoir été victimes de harcèlement racial au cours des cinq dernières années. Cette statistique souligne la persistance du harcèlement racial en tant que problème important dans toute l'Europe.

Considérations relatives à la mise en œuvre

Avant de mener cette activité, il est essentiel de s'assurer que les participants se sentent en sécurité et que leurs besoins fondamentaux sont satisfaits.

Objectifs clés de votre atelier

1. sensibiliser les animateurs de jeunesse aux différentes formes de harcèlement racial qui existent, en soulignant leur impact sur les individus et les communautés
2. favoriser l'empathie et la compréhension à l'égard de ceux qui sont victimes de harcèlement racial, en les encourageant à reconnaître et à contester ce type de comportement.
3. donner aux animateurs de jeunesse les connaissances et les stratégies nécessaires pour réagir efficacement au harcèlement racial, que ce soit en tant que spectateurs ou en tant que cibles, et contribuer ainsi à la création d'environnements plus sûrs et plus inclusifs.

Nom de l'activité	La cartographie des paires de pensées et de l'esprit pour lutter contre le harcèlement racial Partager
Objectif	L'objectif de cette activité est de doter les participants des connaissances, de l'empathie et de l'esprit critique nécessaires pour comprendre, traiter et combattre le harcèlement racial, en favorisant une communauté plus inclusive et plus respectueuse grâce à la sensibilisation, à la réflexion personnelle et à un dialogue ouvert.
La durée	Environ 2 heures.
Matériel nécessaire	• Projecteur et écran • Ordinateur portable ou appareil pour lire la vidéo éducative • Tableau blanc et marqueurs

	• Tableau de conférence et marqueurs • Notes autocollantes • Stylos/crayons
Description de l'activité	1) Introduction (25 minutes) : • Brise-glace (10 minutes) : Commencez par un brise-glace pour créer une atmosphère confortable. Les participants peuvent penser à une couleur qui représente la diversité pour eux et expliquer pourquoi. • Encadrer le sujet (15 minutes) : Présentez brièvement le thème du harcèlement racial, ses définitions et sa prévalence dans la société. Soulignez l'importance de comprendre et d'aborder ce problème. 2) Visionnage de la vidéo (20 minutes) : • Visionner la vidéo (10 minutes) : Montrez la vidéo éducative sur le harcèlement racial, en veillant à ce que tous les participants puissent la voir et l'entendre clairement. • Premières réactions (10 minutes) : Laissez quelques instants aux participants pour noter leurs premières réactions et réflexions. 3) Discussion en groupe (25 minutes) : • Discussions en petits groupes (15 minutes) : Répartissez les participants en petits groupes de 3 à 5 personnes. Proposez des pistes de discussion : ▪ Qu'est-ce qui vous a frappé dans la vidéo ? ▪ Comment le scénario des fins alternatives a-t-il influencé votre compréhension du harcèlement racial ? ▪ Pouvez-vous faire le lien entre cette histoire réelle et des expériences dont vous avez été témoin ou dont vous avez entendu parler ? ▪ Quelles actions les individus ou les communautés peuvent-ils entreprendre pour lutter contre le harcèlement racial ? • Partage en groupe (10 minutes) : Chaque groupe choisit un représentant qui partagera ses principales idées avec l'ensemble du groupe. 4) Cartographie de l'empathie (30 minutes) : • Introduction aux cartes d'empathie (5 minutes) : Expliquez ce qu'est une carte d'empathie et comment elle aide à comprendre les différentes perspectives. • Activité de groupe (25 minutes) : Dans les mêmes petits groupes, créez des cartes d'empathie pour différents personnages impliqués dans des situations de harcèlement racial (victime, auteur, spectateur, figure d'autorité). Fournissez des feuilles de tableau de papier et des marqueurs à chaque groupe. Tenez compte de ce qui suit : ◦ Les sens : Que voient-ils, entendent-ils, ressentent-ils, etc. ◦ Pensées et sentiments : Que pensent-ils et que ressentent-ils ? ◦ Actions : Quelles actions ou quels comportements manifestent-ils ? ◦ Besoins : Quels sont leurs besoins et désirs sous-jacents ? 5) Clôture de la réflexion et de l'engagement (20 minutes) : • Réflexion individuelle (10 minutes) : Invitez les participants à réfléchir individuellement à une action qu'ils peuvent entreprendre pour contribuer à une société plus respectueuse des droits de l'homme.

	communauté inclusive et respectueuse. Fournissez des notes autocollantes aux participants pour qu'ils puissent y inscrire leurs réflexions. Partage et engagement (10 minutes) : Les participants placent leurs notes autocollantes sur une zone désignée du mur, s'engageant à prendre cette mesure. Invitez quelques volontaires à partager leurs engagements avec le groupe.
Activité de débriefing	Une fois l'activité terminée, nous participerons à une session de débriefing afin d'analyser l'activité, de consolider l'apprentissage et de repartir avec des mesures concrètes pour contribuer à un changement positif.
Conseils	• Créer un environnement sûr : Établir des règles de base pour une communication respectueuse. Insistez sur la confidentialité pour encourager un partage ouvert. • Faciliter un dialogue ouvert : Encouragez l'écoute active sans jugement. Soyez prêt à servir de médiateur et à orienter les discussions de manière constructive. • Faire preuve de sensibilité et d'ouverture : Reconnaître et respecter la diversité des points de vue et des expériences. Évitez de faire des suppositions ou des généralisations sur les antécédents des participants.
Sources d'information	• https://www.mindtools.com/abtn3bi/empathy-mapping • https://www.interaction-design.org/literature/article/empathy-map-why-and-how-to-use-it • https://www.figma.com/resource-library/empathy-map/

Conclusion

Dans cette leçon, nous avons exploré la question complexe du harcèlement racial en combinant une vidéo éducative, des discussions de groupe et une cartographie de l'empathie. En examinant différentes perspectives et en encourageant un dialogue ouvert, nous avons cherché à approfondir notre compréhension, à développer l'empathie et à inspirer des mesures concrètes pour créer une communauté plus inclusive et plus respectueuse. Grâce à cette expérience d'apprentissage partagé, nous avons pris des mesures importantes pour reconnaître et traiter le harcèlement racial, en nous dotant des connaissances et de l'engagement nécessaires pour susciter des changements positifs dans nos environnements.

Devoirs et travaux

Encouragez les étudiants à s'engager dans leur communauté en participant à des événements pertinents, en faisant du bénévolat dans des organisations qui promeuvent la diversité et l'inclusion, ou en entamant des conversations sur le harcèlement racial avec des amis, des membres de leur famille ou des collègues.

L'évaluation

Questions à choix multiples :

- 1) Qu'est-ce que le harcèlement racial ?
 - a) La discrimination fondée sur le sexe
 - b) Un comportement hostile ou offensant à l'égard d'une personne en raison de sa race ou de son appartenance ethnique
 - c) Se moquer d'une personne en raison de son âge
 - d) Actions discriminatoires fondées sur le statut socio-économique
2. Lequel des éléments suivants N'EST PAS un impact potentiel du harcèlement racial sur les individus ?
 - a) La détresse psychologique
 - b) Amélioration des résultats scolaires
 - c) Diminution de l'estime de soi
 - d) Augmentation de l'anxiété et du stress

Vrai/faux :

3. Le harcèlement racial ne peut se produire que sur le lieu de travail.
 - a) Vrai
 - b) Faux

Réponse courte :

4. Donnez un exemple de harcèlement racial susceptible de se produire en milieu scolaire.
5. Citez une mesure que les individus ou les communautés peuvent prendre pour lutter contre le harcèlement racial.

Clé de correction :

- 1.b)
- 2.b)
- 3.b)

Réponses suggérées pour les questions à réponse courte :

4. Un exemple de harcèlement racial en milieu scolaire pourrait être celui d'un élève victime de moqueries ou de brimades répétées de la part de ses camarades de classe en raison de son origine raciale.
5. Exemple de réponse : Les individus peuvent lutter contre le harcèlement racial en dénonçant les comportements racistes lorsqu'ils en sont témoins, en soutenant les victimes et en encourageant les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de leur communauté.

Notes complémentaires

- Soutien linguistique : Fournir des traductions ou des versions simplifiées des termes et concepts clés pour les personnes apprenant l'anglais.
- Permettez aux animateurs de jeunesse d'exprimer leurs pensées et réflexions dans leur langue maternelle s'ils se sentent plus à l'aise.
- Accessibilité : Veillez à ce que tous les documents vidéo soient sous-titrés.

- Fournissez des documents imprimés ou numériques contenant la transcription de la vidéo, des incitations à la discussion et des instructions relatives à la carte de l'empathie.
- Enseignement différencié : Proposez des formats alternatifs de participation, tels que des réponses écrites ou des dessins, pour les élèves qui peuvent avoir des difficultés à s'exprimer verbalement.
- Utilisez des aides visuelles et des diagrammes pour faciliter la compréhension de concepts complexes.

Sources d'information

- <https://www.mindtools.com/abtn3bi/empathy-mapping>
- <https://www.interaction-design.org/literature/article/empathy-map-why-and-how-to-use-it>
- <https://www.figma.com/resource-library/empathy-map/>

Site web

<https://animatopedia.erasmusplus.website/>



Partenaires

Welcome Home International (WHI) - Belgium
Synthesis Center for Research and Education - Cyprus
TIA Formazione - Italy
Athermon Educational Play - Netherlands
FAJUB - Portugal