

Internationale
de l'Éducation
-
Kit pédagogique
2026

ENSEIGNER L'INCLUSION, CONSTRUIRE L'APPARTENANCE

*Un kit pédagogique à l'intention des enseignants et des syndicats
de l'éducation pour promouvoir l'inclusion et mettre fin à la
stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen)*

MODULE 3

Outils de plaidoyer pour les syndicats de l'éducation



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

SASAKAWA
LEPROSY
HANSEN'S DISEASE
INITIATIVE



THE NIPPON
FOUNDATION

À propos des auteurs :

Dr Peter Grimes

Le Dr Peter Grimes est un expert international en éducation, fort de 40 années d'expérience dans la promotion de l'équité en matière d'éducation, d'éducation inclusive, de protection de l'enfance, et de développement de la petite enfance à travers le monde, en collaboration avec des organisations telles que l'ONU et l'ensemble des grands bailleurs de fonds. Il a soutenu des réformes gouvernementales et la planification sectorielle à tous les niveaux du système éducatif, des écoles et des communautés jusqu'aux politiques nationales et mondiales. Auteur largement publié, ses recherches ont été citées dans de grandes publications internationales.

Dian Soliman

Dian Soliman est spécialiste de l'inclusion, avec une expertise en éducation inclusive du handicap. Elle a travaillé avec des organisations internationales et des acteurs de l'éducation pour élaborer et renforcer des politiques, des stratégies et des programmes favorisant des systèmes éducatifs inclusifs et équitables. Elle a dirigé et contribué à l'élaboration d'outils et de ressources pratiques, ainsi qu'à des initiatives de renforcement des capacités, afin d'accompagner les acteurs concernés dans la promotion de l'inclusion, de l'équité et de la non-discrimination.

À propos de l'artiste

(illustration de couverture et illustrations intérieures) :



Arianne Gaille Perez

" Je suis illustratrice et artiste visuelle basée aux Philippines. Je travaille l'illustration numérique, le croquis, et l'art traditionnel, et j'aime explorer différentes manières de transformer des idées et des observations en images.

Je suis attirée par les formes expressives, le mouvement, et les compositions réfléchies, créant souvent des œuvres qui laissent place à l'interprétation.

Pour moi, l'art est une façon d'observer le monde, de donner du sens à ce que je vois, et de le partager avec les autres. Je continue de chercher et de développer ma voix d'artiste, mais j'aime le processus d'expérimentation, d'apprentissage, et de découverte de ce vers quoi chaque œuvre me mène."

ENSEIGNER L'INCLUSION, CONSTRUIRE L'APPARTENANCE

*Un kit pédagogique à l'intention des enseignants et des syndicats
de l'éducation pour promouvoir l'inclusion et mettre fin à la
stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen)*

MODULE 3

Outils de plaidoyer pour les syndicats de l'éducation

À propos de l'Internationale de l'Éducation :

L'Internationale de l'Éducation représente des organisations d'enseignants et d'autres personnels de l'éducation à travers le monde. C'est la plus grande fédération syndicale au monde, représentant trente millions de personnels de l'éducation au sein d'environ quatre cents organisations, dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation rassemble les enseignants et les personnels de l'éducation.



Ce travail est distribué sous licence Creative Commons
Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans
les Mêmes Conditions 4.0 International.
(CC BY-NC-SA 4.0)

Publié par l'Internationale de l'Éducation - Septembre 2026
ISBN 978-92-9276-043-4 (PDF)

Remerciements :

L'Internationale de l'Éducation adresse ses sincères remerciements aux organisations membres, aux consultants en recherche, et aux experts dont les connaissances et l'expérience ont contribué à l'élaboration de ce kit pédagogique. Leurs contributions ont permis de veiller à ce que ce kit reflète les réalités des personnels de l'éducation et soutienne leurs efforts pour promouvoir une éducation publique de qualité, inclusive et équitable. Élaboré en tant que suivi de [l'Appel mondial 2026 pour mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination envers les personnes touchées par la lèpre \(maladie de Hansen\)](#), ce kit pédagogique reflète notre engagement commun à mobiliser le pouvoir de l'éducation pour lutter contre la stigmatisation, promouvoir l'inclusion, et défendre la dignité et les droits de toutes et tous.

L'Internationale de l'Éducation remercie également chaleureusement la Fondation Sasakawa pour la santé pour son soutien technique et financier, qui a rendu ce travail possible. Ce kit pédagogique est le fruit d'un effort collectif et de la solidarité internationale. Nous espérons qu'il constituera une ressource pratique pour les syndicats de l'éducation et les enseignants souhaitant créer des environnements d'apprentissage et de travail plus inclusifs, approfondir la compréhension de la lèpre (maladie de Hansen) et d'autres handicaps liés à la santé, et contribuer à mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination dans l'éducation et la société.

Sommaire

Présentation du module	1
Unité 3.1 Fondements du plaidoyer inclusif	2
3.1.1 Un plaidoyer fondé sur les droits et les données probantes	3
3.1.2 La participation significative : rien sur nous sans nous	9
3.1.3 Utiliser un langage inclusif et non stigmatisant	15
3.1.4 Le rôle des syndicats de l'éducation dans le plaidoyer	21
Mise en pratique et application	23
Résumé de l'unité	24
Ressources complémentaires	25
Unité 3.2. Renforcer l'inclusion au sein des syndicats de l'éducation	26
3.2.1 Les obstacles courants au sein des systèmes syndicaux	27
3.2.2 Notre syndicat est-il inclusif ?	31
3.2.3 Élaborer une action interne sur l'inclusion	35
Mise en pratique et application	39
Résumé de l'unité	39
Ressources complémentaires	40
Unité 3.3. Communiquer et faire campagne pour l'inclusion	41
3.3.1 Cadre de messages et arguments clés	42
3.3.2 Fiches de démystification	46
3.3.3 Impliquer les membres dans le dialogue	51
3.3.4 Planifier une action de sensibilisation ou de plaidoyer	53
3.3.5 Travailler avec les écoles, les communautés, et les organisations partenaires	56
Mise en pratique et application	60
3.3.6 Suivre l'impact	61
Mise en pratique et application	66
Résumé de l'unité	66

Ressources complémentaires	67
Unité 3.4. Engagement politique, dialogue social, et négociation collective	68
3.4.1 Identifier les points d'entrée politiques et de plaidoyer	69
3.4.2 Porter les enjeux d'inclusion auprès des pouvoirs publics et des autorités éducatives	71
3.4.3 Intégrer l'inclusion dans la négociation collective	73
3.4.4 Utiliser les données probantes et l'expérience des membres dans le plaidoyer	76
3.4.5 Construire des partenariats et des coalitions	78
3.4.6 Plan syndical de plaidoyer et d'engagement politique	79
Mise en pratique et application	81
Résumé de l'unité	82
Ressources complémentaires	83
Annexes	84
Annexe 1 : Langage à éviter et alternatives recommandées	84
Annexe 2 : Outil de plaidoyer vierge : élaborer des messages de plaidoyer	88
Annexe 3 : Mise en pratique et application - Activités animées	89
Endnotes	92

Sigles et abréviations

AFT	American Federation of Teachers (États-Unis d'Amérique)
APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control (Argentine)
APSEE	Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía
CPSU	Community and Public Sector Union (Australie)
CUPE	Canadian Union of Public Employees (Canada)
CRC	Convention relative aux droits de l'enfant
CRDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées
EI	Internationale de l'Éducation
LGBTQI	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes
S&E	Suivi et évaluation
OPH	Organisation de personnes handicapées
ISP	Internationale des Services Publics
CUA	Conception universelle des apprentissages
ONU	Organisation des Nations unies
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
UNITE	Unite the Union (Royaume-Uni)



Présentation du module

Les syndicats de l'éducation jouent un rôle important dans la promotion de l'éducation inclusive et la lutte contre la stigmatisation et la discrimination. En tant que voix de confiance dans le secteur de l'éducation, ils peuvent influencer les pratiques professionnelles, renforcer des cultures scolaires inclusives, et façonner les politiques éducatives par le plaidoyer, le dialogue social et l'action collective. Ce module propose des conseils pratiques aux dirigeants et représentants syndicaux de l'éducation pour renforcer l'inclusion, à la fois au sein de leurs propres organisations et à travers leur plaidoyer, afin de lutter contre la stigmatisation et la discrimination envers les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen). Il explore les fondements d'un plaidoyer inclusif, des stratégies pour rendre les syndicats plus inclusifs, des approches pratiques pour impliquer les membres et les partenaires, ainsi que des outils pour planifier, mettre en œuvre et suivre les actions de plaidoyer. Le module se termine par un examen de la manière dont les syndicats de l'éducation peuvent recourir à l'engagement politique, aux partenariats et à la négociation collective pour promouvoir une éducation inclusive et défendre les droits des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et d'autres groupes marginalisés.

Objectifs pédagogiques du module

1. Appliquer des principes fondamentaux d'inclusion et de droits humains à l'ensemble du travail de plaidoyer syndical.
2. Évaluer et renforcer l'inclusion au sein des pratiques, politiques et environnements de leur propre syndicat.
3. Utiliser des outils pratiques de messages clés et de campagne pour communiquer de manière exacte et respectueuse sur la lèpre (maladie de Hansen), le handicap et l'inclusion.
4. S'engager dans le dialogue social, la négociation collective et le plaidoyer politique pour faire progresser des systèmes éducatifs inclusifs.

Unités de ce module

Unité 3.1 Fondements du plaidoyer inclusif

Unité 3.2 Renforcer l'inclusion au sein des syndicats de l'éducation

Unité 3.3 Communiquer et mener des campagnes pour l'inclusion

Unité 3.4 Engagement politique, dialogue social et négociation collective

Unité 3.1 Fondements du plaidoyer inclusif

Présentation de l'unité

L'unité 1 pose les fondements d'un plaidoyer inclusif mené par les syndicats de l'éducation. Elle présente le plaidoyer fondé sur les droits et les données probantes, la participation véritable à travers le principe « rien pour nous sans nous », et l'usage d'un langage respectueux, inclusif et non stigmatisant lorsqu'on communique sur la lèpre (maladie de Hansen), le handicap et l'exclusion. L'unité clarifie également le rôle particulier des syndicats de l'éducation dans la construction des valeurs professionnelles, le soutien aux membres, l'influence sur les systèmes éducatifs, et l'exemplarité en matière d'inclusion au sein de leurs propres structures. À travers des activités de réflexion et de mise en pratique, ces principes sont appliqués aux documents syndicaux, aux messages et aux pratiques de plaidoyer, avant de passer aux outils pratiques des unités suivantes.

Objectifs d'apprentissage de l'unité

1. Expliquer pourquoi le plaidoyer sur la lèpre (maladie de Hansen) et le handicap doit s'appuyer sur des données probantes, le respect et la participation des personnes concernées.
2. Appliquer des principes de langage et de messages inclusifs et non stigmatisants dans les supports de plaidoyer.
3. Identifier le rôle des syndicats de l'éducation dans l'évolution des attitudes du public et l'influence sur les systèmes éducatifs.

Plan de l'unité

3.1.1 Un plaidoyer fondé sur les droits et les données probantes

3.1.2 Une participation véritable : rien pour nous sans nous

3.1.3 Utiliser un langage inclusif et non stigmatisant

3.1.4 Le rôle des syndicats de l'éducation dans le plaidoyer

3.1.1 Un plaidoyer fondé sur les droits et les données probantes

 Le plaidoyer est un processus qui vise à provoquer un changement positif en aidant les personnes à comprendre et à faire valoir leurs droits. Il consiste à permettre aux personnes de faire entendre leur voix, en travaillant ensemble à l'amélioration des politiques, des services et des pratiques. Le plaidoyer peut se déployer aux niveaux individuel, communautaire, national et international, en influençant l'évolution des attitudes, des croyances et des pratiques, dans le but de créer des sociétés plus inclusives et plus équitables.¹

Le plaidoyer de l'IE, fondé sur les droits et les données probantes, reconnaît que les discriminations se recoupent souvent et prennent racine dans le vécu des personnes.² À travers un prisme intersectionnel, l'IE œuvre à promouvoir des systèmes éducatifs inclusifs qui autonomisent les femmes et les filles, protègent les droits et soutiennent un changement durable.

Principes du plaidoyer inclusif

Un bon plaidoyer ne se contente pas de sensibiliser : il transforme les systèmes. Pour les syndicats de l'éducation, un plaidoyer qui promeut l'éducation inclusive et lutte contre la stigmatisation doit s'appuyer sur des principes partagés. Ces principes garantissent que ce que nous disons est exact, que la manière dont nous le disons est respectueuse, que les personnes que nous impliquons ont une voix réelle, et que nos actions produisent un changement durable.

Les principes ci-dessous fonctionnent ensemble ; ce ne sont pas des étapes à suivre dans l'ordre. Une campagne de plaidoyer fondée sur des données probantes mais qui exclut les personnes qu'elle prétend défendre n'est pas véritablement inclusive. Une campagne participative mais qui s'appuie sur des données inexactes perd en crédibilité. Un plaidoyer inclusif exige que tous ces principes agissent ensemble.³

- 1. Fondé sur les droits humains** – Le plaidoyer inclusif s'enracine dans les droits humains. L'idée que chaque personne, indépendamment de son état de santé, de son handicap, de son genre ou de son origine, possède des droits qui doivent être respectés, protégés et réalisés.

Plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits humains constituent le fondement juridique et moral de ce travail, notamment :

- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)
- La Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- La Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant (CRC)
- La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH)
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)
- Les Principes et directives des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'encontre des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et des membres de leur famille



Une approche du plaidoyer fondée sur les droits humains renforce la responsabilisation. Elle rappelle aux écoles, aux gouvernements et aux institutions que les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen), le handicap et d'autres groupes marginalisés sont des titulaires de droits, et non des bénéficiaires de charité. L'éducation est un droit, non un privilège, et l'exclusion de l'éducation constitue une violation des droits qui appelle une réponse. Pour les syndicats de l'éducation, cela signifie ancrer chaque action de plaidoyer, qu'il s'agisse d'une déclaration, d'une campagne ou d'une clause de négociation collective, dans le langage des droits, et non seulement dans la bonne volonté.

- 2. Fondé sur les données probantes** – Le plaidoyer est le plus efficace lorsqu'il s'appuie sur des données exactes et fiables. Les données probantes aident les syndicats à convaincre les décideurs de la nécessité du changement, contrent les mythes et la désinformation, et garantissent que le plaidoyer reste centré sur des problèmes et des solutions réels.

Les données probantes pour le plaidoyer sur la lèpre (maladie de Hansen) et l'éducation inclusive peuvent inclure :

- Des données sur les nouveaux cas de lèpre (maladie de Hansen), les taux de handicap et leur répartition géographique
- Des recherches sur l'impact de la stigmatisation sur la scolarisation, l'assiduité, les résultats d'apprentissage, ainsi que la santé psychosociale et mentale
- Des documentations de cas de discrimination à l'école ou au travail
- Des témoignages de membres et des récits de cas d'enseignants, d'apprenants et de communautés touchées
- Des rapports d'organismes nationaux et internationaux de défense des droits humains

Les données probantes les plus convaincantes combinent souvent des chiffres et des récits humains : des données qui montrent l'ampleur d'un problème, accompagnées d'un témoignage personnel qui lui donne vie.

Demandez-vous : les données utilisées sont-elles actuelles, exactes, et issues d'une source fiable ? Sont-elles présentées de manière équitable, sans exagération ?

- 3. Crédible** – La crédibilité est ce qui donne confiance aux gens dans un message. Pour les syndicats de l'éducation, la crédibilité se construit dans la durée, par la cohérence, l'exactitude et des relations authentiques avec les membres et les communautés.

La crédibilité dépend de :

- L'utilisation de données exactes et vérifiables, avec des sources clairement citées
- L'honnêteté quant à ce qui est connu et à ce qui ne l'est pas
- La tenue des engagements pris envers les membres, les communautés et les partenaires
- L'implication des personnes les plus concernées par un enjeu dans la recherche et la planification, afin que le plaidoyer reflète le vécu réel, et non des suppositions

La crédibilité se perd facilement. Un syndicat qui exagère l'ampleur d'un problème, utilise des statistiques dépassées, ou avance des affirmations qu'il ne peut étayer, verra son plaidoyer

discrédité, même lorsque la cause est juste. C'est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'une condition stigmatisée comme la lèpre (maladie de Hansen) et le handicap, où la désinformation existe déjà et où chaque affirmation inexacte peut renforcer plutôt que combattre des stéréotypes néfastes.

Avant de partager toute donnée ou affirmation, demandez-vous : *Pouvons-nous le vérifier ? Pouvons-nous expliquer d'où cela provient ?*

- 4. Transparent et responsable** – Les communautés et les membres au nom desquels un syndicat mène un plaidoyer ont le droit de savoir ce qui est dit, à qui et pourquoi. La transparence signifie partager ouvertement les messages, les plans et les résultats, non seulement avec les décideurs, mais aussi avec les personnes que le plaidoyer est censé servir.

La reddition de comptes signifie assumer la responsabilité de ce que votre syndicat fait et dit. Si une stratégie ne fonctionne pas, reconnaissez-le. Si un message cause un préjudice involontaire, traitez-le. Si des engagements ont été pris envers les communautés touchées, honorez-les. Parmi les moyens concrets de pratiquer la transparence et la reddition de comptes figurent le partage des messages de plaidoyer à travers les communications syndicales, les réunions communautaires, les médias sociaux et traditionnels, et un compte rendu régulier aux membres de ce qui a été fait et de ce qui a changé.

Pour les syndicats de l'éducation, la reddition de comptes signifie aussi veiller à ce que les propres pratiques internes du syndicat — recrutement, direction, communications, accessibilité des réunions et autres pratiques internes — reflètent les valeurs inclusives défendues à l'extérieur.

- 5. Participatif : « Rien sur nous sans nous »** — Ce principe est issu du mouvement mondial pour les droits des personnes handicapées⁴ et il est désormais central à tout plaidoyer inclusif : les personnes touchées par une affection ou une situation doivent être des participantes actives du plaidoyer qui les concerne, et non des sujets passifs ou des représentants symboliques.⁵

Dans le contexte de cette boîte à outils, cela signifie que les personnes touchées par la lèpre et les personnes en situation de handicap, leurs familles et leurs communautés devraient être véritablement associées à l'identification des problèmes, au façonnement des messages, à l'élaboration des stratégies et à l'évaluation des résultats. Leurs connaissances, leur expérience et leurs priorités doivent guider le plaidoyer et non être ajoutées après coup.

Pour les syndicats de l'éducation, la participation devrait être significative, et non symbolique. Cela inclut :

- Associer les membres touchés et les membres de la communauté avant de concevoir une campagne
- Créer des espaces sûrs où les personnes peuvent partager leurs expériences sans crainte d'exposition ou de stigmatisation
- Partager la prise de décision, et pas seulement l'information
- Garantir une participation accessible dans la langue, le format, le lieu et le calendrier



La participation protège aussi le plaidoyer des préjudices involontaires. Lorsque les personnes les plus touchées par une campagne sont associées à sa conception, le risque de renforcer des stéréotypes nocifs ou de passer à côté des vrais enjeux prioritaires est considérablement réduit.

- 6. Intersectionnel** — La stigmatisation liée à la lèpre n'existe pas de manière isolée. Une personne touchée par la lèpre peut aussi subir une discrimination fondée sur son genre, son handicap, son âge, sa race, son origine ethnique, sa situation économique ou son lieu géographique.⁶ Ces formes de discrimination se recoupent et s'aggravent mutuellement, et un plaidoyer efficace doit le reconnaître.

Une approche intersectionnelle signifie :

- Éviter les messages uniformes qui passent à côté de la diversité des personnes touchées
- Reconnaître que certains membres et apprenants font face à des obstacles multiples et superposés
- Concevoir des stratégies et des supports de plaidoyer qui atteignent les personnes les plus exclues, et pas seulement celles les plus faciles à atteindre
- Écouter les femmes, les enfants et d'autres groupes qui peuvent vivre la stigmatisation différemment, et dont la voix peut être moins représentée dans les structures syndicales

L'Internationale de l'Éducation s'engage explicitement à combattre la discrimination à travers un prisme intersectionnel, qui permet une compréhension plus approfondie de la complexité des vécus.⁷ Cette boîte à outils applique cet engagement au contexte spécifique de la stigmatisation liée à la lèpre et de l'éducation inclusive.

- 7. Respectueux et non stigmatisant** — Le plaidoyer sur la lèpre et le handicap peut lui-même causer du tort s'il utilise un langage ou des images qui déshumanisent, sensationnalisent ou stéréotypent les personnes qu'il est censé soutenir. Ce principe est particulièrement crucial dans le contexte d'une affection historiquement déformée dans les médias, la religion et la culture.

Un plaidoyer respectueux et non stigmatisant⁸ signifie :

- Utiliser un langage centré sur la personne — « une personne touchée par la lèpre », et non « un lépreux » ; « personne en situation de handicap » et non « handicapé »
- Éviter les images qui mettent l'accent sur les difformités physiques sans consentement ni contexte
- Ne pas recourir à des messages fondés sur la pitié qui dépeignent les personnes touchées comme des victimes impuissantes
- Vérifier les supports de plaidoyer avec les personnes touchées avant de les publier
- Présenter les personnes touchées par la lèpre et les personnes en situation de handicap comme des titulaires de droits et des actrices du changement, et non comme des objets de compassion

Le langage que nous choisissons dans le plaidoyer façonne les attitudes du public. Des mots qui réduisent une personne à son affection ou qui renforcent la peur et la honte perpétuent la stigmatisation même que nous essayons de faire cesser.

Demandez-vous : la personne dont parle ce message serait-elle à l'aise avec la façon dont elle est représentée ? Cela rendrait-il le problème meilleur ou pire ?

- 8. Stratégique et orienté vers un objectif** — Le plaidoyer n'est pas la même chose que la sensibilisation. La sensibilisation est importante, mais le plaidoyer va plus loin. Il vise à changer une politique, une pratique, une loi ou une norme précise. Le plaidoyer inclusif pour les syndicats de l'éducation doit être stratégique : choisir le bon enjeu, le bon message, le bon public et le bon moment.

Une approche stratégique du plaidoyer⁹ implique :

- Identifier un objectif clair et précis — quel changement voulons-nous, et pour quand ?
- Connaître son public — qui a le pouvoir d'opérer ce changement, et à quoi tient-il ?
- Choisir le bon canal — une déclaration syndicale, une campagne médiatique, une proposition de négociation collective, ou un engagement direct avec le gouvernement
- Construire des alliances — travailler avec d'autres syndicats, des OPH, des organisations de personnes touchées par la lèpre, des organisations de santé et des groupes communautaires
- Suivre les progrès — vérifier si le plaidoyer atteint les bonnes personnes et progresse vers l'objectif

Pour les syndicats de l'éducation, le plaidoyer stratégique relie l'enjeu spécifique, comme la stigmatisation liée à la lèpre dans les écoles, à l'agenda plus large d'une éducation publique de qualité, inclusive et équitable, auquel les syndicats se sont déjà engagés.

- 9. Communicatif** — Le plaidoyer exige une communication délibérée, claire et créative, et pas seulement un partage d'information. L'objectif est de faire bouger les personnes : les aider à comprendre un enjeu qu'elles n'ont peut-être pas envisagé, contester une croyance qu'elles peuvent avoir, et s'engager dans un changement qu'elles n'auraient peut-être pas jugé nécessaire.

Une communication de plaidoyer efficace¹⁰ pour les syndicats de l'éducation :

- Utilise un langage simple et accessible qui peut être compris et traduit d'un contexte à l'autre
- Raconte des histoires en plus de présenter des données — en combinant les preuves et l'expérience humaine
- Adapte le message au public — ce qui fonctionne pour un responsable gouvernemental peut ne pas fonctionner pour une réunion du personnel scolaire
- Utilise de multiples canaux — réunions, supports imprimés, médias sociaux, radio, événements communautaires
- Revient de manière cohérente aux mêmes messages clés, plutôt que d'introduire trop d'idées différentes à la fois

La communication dans le plaidoyer inclusif est aussi bidirectionnelle. Elle consiste à écouter autant qu'à parler, et à être disposé à adapter le message en fonction de ce que le public entend.

ESSAYEZ CECI !

Utiliser ces principes ensemble

Ces neuf principes sont les plus efficaces lorsqu'ils sont utilisés comme une liste de contrôle à laquelle vous revenez tout au long de toute initiative de plaidoyer, et pas seulement à l'étape de la planification.

Principe	Question clé à se poser
Fondé sur les droits humains	Quels droits sont en jeu, et qu'exigent ces droits ?
Fondé sur les preuves	Que nous disent les données, et sont-elles fiables ?
Crédible	Notre public y fera-t-il confiance, et le devrait-il ?
Transparent et responsable	Sommes-nous ouverts sur ce que nous faisons et pourquoi ?
Participatif	Les personnes les plus touchées sont-elles véritablement associées ?
Intersectionnel	Qui pourrions-nous oublier, et pourquoi ?
Respectueux et non stigmatisant	Notre langage et nos images préservent-ils la dignité ?
Stratégique et orienté vers un objectif	Vers quel changement précis œuvrons-nous ?
Communicatif	Atteignons-nous les bonnes personnes avec le bon message ?

3.1.2 La participation significative : rien sur nous sans nous

« Rien sur nous sans nous » est l'un des principes les plus importants des droits des personnes handicapées et du plaidoyer inclusif. Il signifie que les personnes les plus touchées par un enjeu doivent avoir une véritable voix dans les décisions qui les concernent, non pas après coup, mais dès le tout début.¹¹ Pour les syndicats de l'éducation qui mènent un plaidoyer sur la stigmatisation liée à la lèpre et l'éducation inclusive, ce principe a une implication claire : les personnes touchées, les communautés et les organisations qui les représentent ne sont pas seulement le sujet de votre plaidoyer. Elles en sont les partenaires.

Le fondement juridique de ce principe se trouve à l'article 4.3 de la CRDPH des Nations Unies, qui exige des États qu'ils consultent étroitement et fassent activement participer les personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des législations et des politiques. L'Observation générale n° 7 de la CRDPH précise en outre que cette participation doit être significative et effective, et non une simple formalité.

Pourquoi la participation importe dans le plaidoyer

Lorsque les personnes touchées et les communautés sont véritablement associées au façonnement du plaidoyer, le résultat est plus fort, plus pertinent et plus durable.¹² Elles connaissent les obstacles que d'autres ne voient pas. Elles savent quels messages résonnent dans leurs communautés et quel langage cause du tort. Elles savent quelles solutions fonctionnent et lesquelles créent de nouveaux problèmes.¹³

La participation renforce aussi la confiance. Un plaidoyer conçu et dirigé sans les personnes qu'il prétend soutenir risque d'être inexact, voire nuisible, même lorsque l'intention est bonne. Une campagne syndicale sur la stigmatisation liée à la lèpre qui n'associe pas les personnes touchées par la lèpre peut s'appuyer sur des suppositions ou des stéréotypes plutôt que sur le vécu.

Pour les syndicats de l'éducation en particulier, une participation significative au plaidoyer signifie :

- Associer les enseignants et le personnel scolaire touchés par la lèpre ou le handicap comme des voix actives, et non comme des études de cas
- Nouer des partenariats avec les organisations de personnes touchées par la lèpre, les OPH et les groupes de la société civile en tant que co-porteurs du plaidoyer, et non seulement en tant que sources d'information
- Veiller à ce que les enfants et les jeunes touchés par la lèpre ou le handicap aient une voix dans le plaidoyer qui touche à leur droit à l'éducation
- Inclure les femmes, les filles et les personnes de genres divers, qui peuvent subir une discrimination cumulée et dont la voix est souvent sous-représentée

La participation ne se limite pas à la consultation¹⁴

Il existe une distinction importante entre la consultation et la participation significative. Les consultations qui interrogent les personnes touchées sur les obstacles puis rendent le contrôle au syndicat ne suffisent pas.

Une participation significative signifie être associé tout au long du cycle complet du plaidoyer — de l'identification de l'enjeu, au recueil des preuves, à l'élaboration du message, à la décision sur la stratégie, jusqu'au suivi des résultats. Elle signifie partager le pouvoir, et pas seulement poser des questions.

Concevez la participation comme existant sur un spectre :

Niveau	À quoi cela ressemble
Information	On dit aux personnes touchées ce qui est fait
Consultation	On demande leur avis aux personnes touchées
Collaboration	Les personnes touchées sont associées à la planification et à la prise de décision
Co-direction	Les personnes touchées dirigent ou co-dirigent le processus de plaidoyer

Inclusive advocacy should aim for collaboration or co-leadership wherever possible. The right level will depend on context, capacity, and the specific stage of the advocacy, but the direction of travel should always be toward more, not less, power being shared.

ESSAYEZ CECI !

Avec qui devrions-nous nous associer ?

La participation au plaidoyer devrait refléter la véritable diversité des personnes touchées. Évitez de regrouper tout le monde dans une seule catégorie. Les personnes touchées par la lèpre, le handicap ou l'exclusion de l'éducation ont des expériences variées, façonnées par le genre, l'âge, le type de handicap, le lieu, la race, l'origine ethnique, la situation économique, et plus encore.

Lorsque vous construisez des partenariats pour le plaidoyer, recherchez activement l'implication de :

- Personnes touchées par la lèpre — y compris celles actuellement en traitement, celles qui ont été guéries, et celles vivant avec un handicap causé par la lèpre
- Organisations de personnes touchées par la lèpre — telles que la Fondation Damien, NLR International, la Sasakawa Health Foundation, et les programmes et réseaux nationaux de lutte contre la lèpre
- OPH — en particulier celles dirigées par et pour les personnes ayant un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou psychosocial, et celles dirigées par des femmes et des jeunes
- Organisations de défense de l'éducation et des droits de l'enfant — y compris les associations de parents, les organisations de défense des droits de l'enfant et les groupes éducatifs communautaires
- Organisations dirigées par des femmes — compte tenu de l'effet cumulé de la stigmatisation liée au genre et à la santé
- Groupes de jeunes et d'étudiants — dont les perspectives sur l'inclusion à l'école sont irremplaçables
- Communautés confessionnelles et responsables communautaires — qui façonnent les attitudes et les normes sociales au niveau local
- Enseignants et membres des syndicats ayant un vécu — dont l'expérience professionnelle et personnelle leur confère une voix de plaidoyer unique et puissante

Construire de véritables partenariats

Le partenariat exige un investissement. Les organisations et les communautés qui ont été exclues ou marginalisées peuvent ne pas avoir immédiatement la capacité, la confiance ou les ressources nécessaires pour participer sur un pied d'égalité. Ce n'est pas une raison de les exclure, c'est une raison d'investir.¹⁵

Construire de véritables partenariats pour le plaidoyer signifie :

- Prévoir suffisamment de temps pour que les partenaires soient associés dès le début, et non intégrés une fois les plans déjà arrêtés
- Fournir des formats alternatifs et accessibles pour toutes les communications — supports traduits, formats accessibles aux personnes ayant une déficience visuelle ou auditive, versions en langage simple ou en facile à lire
- Soutenir les capacités — offrir formation, information et ressources afin que les partenaires puissent s'engager de manière significative
- Rémunérer ou dédommager les partenaires pour leur temps et leur contribution, lorsque c'est possible
- Faire preuve de souplesse sur la façon et le moment où se tiennent les réunions, pour tenir compte des différents besoins
- Écouter — et être disposé à modifier vos plans en fonction de ce que vous entendez

Associer les enfants et les jeunes¹⁶

Les enfants et les jeunes touchés par la lèpre ou le handicap ont le droit d'être entendus sur les questions qui les concernent. Leurs perspectives sur ce à quoi ressemble l'inclusion à l'école, ou sur ce que l'exclusion fait ressentir, sont uniques et essentielles à un plaidoyer efficace. La CRC des Nations Unies, à l'article 12, affirme le droit de l'enfant d'exprimer librement son avis sur toutes les questions le concernant, ces avis étant dûment pris en compte.

Lorsqu'on associe des enfants et des jeunes au plaidoyer, les principes suivants s'appliquent :

Avant d'associer des enfants :

- Associer un éventail d'enfants d'âges, de genres et de types de handicap différents, scolarisés ou non
- Travailler avec des adultes de confiance de la communauté pour repérer les enfants à associer — par l'intermédiaire des écoles, des organisations de personnes touchées par la lèpre, des établissements de santé, des OPH ou des responsables communautaires
- Obtenir un consentement volontaire et éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur. Cela inclut d'expliquer clairement ce que la participation implique, quels en sont les bénéfices et les risques éventuels, et qu'il peut se retirer à tout moment sans conséquence
- Ne jamais contraindre ou faire pression sur un enfant pour qu'il participe

Pendant l'implication :

- Utiliser un langage, des thèmes et des méthodes adaptés à l'âge — des approches ludiques pour les plus jeunes, la discussion et des méthodes créatives pour les plus âgés
- Interagir avec les enfants avec respect, dignité et patience — ce sont des contributeurs, pas des cas
- Ne pas supposer qu'un enfant ne peut pas contribuer à cause de sa déficience ; demandez-lui ce qu'il peut faire, et quels ajustements l'aideraient à participer pleinement
- Si un enfant semble mal à l'aise, passer à autre chose sans pression
- En contexte de groupe, veiller à ce que les enfants fassent partie du groupe — sans être séparés ou montrés du doigt
- Lorsqu'un parent ou un interprète est présent, garder son attention sur l'enfant, et non sur l'adulte

Après l'implication :

- Restituer ce que vous avez entendu et les décisions prises, d'une manière que les enfants peuvent comprendre
- Reconnaître et créditer leur contribution
- N'utiliser leurs histoires, images ou déclarations qu'avec un consentement explicite, et jamais d'une manière qui pourrait les exposer à un préjudice ou à une stigmatisation supplémentaire

Protéger la dignité et éviter le préjudice

La participation au plaidoyer comporte toujours un risque de préjudice, en particulier lorsque l'enjeu concerne une affection stigmatisée comme la lèpre. Associer des personnes touchées sans garanties adéquates peut les exposer à une divulgation non désirée, à la discrimination ou à une re-traumatisation.

Avant d'associer quiconque à des activités de plaidoyer, considérez :

- Cette personne comprend-elle ce que la participation impliquera ? Avez-vous clairement expliqué où son histoire, son image ou ses avis pourraient être partagés ?
- Sa participation pourrait-elle l'exposer à un préjudice ? Pensez à la vie privée, à la confidentialité et au risque de discrimination dans son école, sa communauté ou sa famille
- A-t-elle un véritable choix ? Personne ne devrait se sentir contraint de participer à cause de sa relation avec le syndicat ou la communauté
- Les supports et les activités sont-ils respectueux ? Veillez à ce que tout usage d'histoires personnelles, de photographies ou de témoignages préserve la dignité de la personne, et non la pitié ou le sensationnalisme

Tous les supports de plaidoyer impliquant des personnes réelles devraient être examinés sous l'angle du consentement, de la dignité et de l'exactitude avant leur publication ou leur utilisation.

ESSAYEZ CECI !

Un point de départ concret pour les syndicats de l'éducation

Avant de lancer toute activité de plaidoyer sur la stigmatisation liée à la lèpre ou l'éducation inclusive, demandez à votre syndicat de réfléchir aux questions suivantes ::

1. Qui est le plus touché par cet enjeu, et ces personnes sont-elles associées au façonnement de notre réponse ?
2. Avons-nous approché les organisations de personnes touchées par la lèpre, les OPH ou les organisations pertinentes de la société civile en tant que partenaires, et pas seulement comme sources d'information ?
3. La voix des femmes, des enfants et des personnes confrontées à de multiples formes de discrimination est-elle représentée ?
4. Nos réunions, nos supports et nos processus sont-ils accessibles à toutes les personnes que nous voulons associer ?
5. Partageons-nous le pouvoir, ou prenons-nous des décisions au nom des personnes sans leur véritable implication ?

Ces questions ne sont pas faciles à trancher rapidement. La participation significative demande du temps, de l'intention et des ressources. Mais c'est le socle qui rend tout autre travail de plaidoyer crédible, pertinent et efficace.

3.1.3 Utiliser un langage inclusif et non stigmatisant

Pourquoi le langage importe

Les mots que nous choisissons ne sont jamais neutres. Le langage façonne la façon dont les personnes pensent, ressentent et se comportent envers les autres et envers elles-mêmes. Lorsque nous utilisons un langage qui réduit une personne à son affection, sous-entend qu'elle est un fardeau, ou traite sa différence comme quelque chose de honteux ou de pitoyable, nous renforçons les attitudes mêmes qui mènent à la stigmatisation, à l'exclusion et à la discrimination.

Utiliser un langage inclusif n'exige pas un vocabulaire spécialisé ni une longue liste de règles à mémoriser. Cela se ramène à quelques principes simples qui reflètent le respect fondamental de la dignité et de la diversité de chaque personne.

Principes clés du langage inclusif¹⁷

Les principes suivants sont tirés des Lignes directrices des Nations Unies sur un langage inclusif du handicap, de la CRDPH des Nations Unies et de la boîte à outils CBM pour une participation inclusive. Ils s'appliquent aux supports écrits, aux déclarations publiques, aux campagnes de plaidoyer, aux communications aux membres et aux conversations quotidiennes.

1. **Voir la personne dans sa globalité — le handicap est une partie de qui est quelqu'un, pas la totalité.** Une personne touchée par la lèpre ou ayant un handicap est, avant tout, une personne. Son handicap ou son problème de santé peut être pertinent dans certains contextes, mais ce n'est jamais la seule caractéristique qui la définit. Son âge, son genre, son origine culturelle, ses intérêts, sa profession et ses expériences comptent tout autant, voire davantage.
2. **Avant de mentionner le handicap ou le problème de santé d'une personne, demandez-vous : est-ce pertinent pour ce que je communique ?** Si un dirigeant syndical en situation de handicap intervient lors d'une conférence, il n'y a généralement aucune raison de mentionner son handicap ; c'est son expertise et son message qui comptent. Si vous planifiez une logistique accessible pour un événement, le handicap devient pertinent pour la conversation pratique.
3. **Évitez de faire du handicap la caractéristique déterminante de l'histoire d'une personne.** Un enseignant est un enseignant. Un membre d'un syndicat est un membre d'un syndicat. Un apprenant est un apprenant qui, par ailleurs, se trouve avoir un handicap ou avoir été touché par la lèpre.
4. **Ne pas éviter les mots — nommer la lèpre ou la maladie de Hansen clairement et respectueusement.** Certaines personnes évitent instinctivement des mots comme handicap, aveugle, sourd ou déficience, par malaise ou par un sens déplacé de la politesse. Cet évitement n'est pas utile. Utiliser les termes exacts n'est pas offensant, c'est respectueux. Ce qui est offensant, c'est d'utiliser un langage périmé, condescendant ou médicalement inexact, ou de refuser de reconnaître la lèpre ou le handicap comme s'il s'agissait de quelque chose de honteux. Si vous n'êtes pas sûr du bon terme à utiliser pour une affection précise, consultez **l'Annexe 22 : Langage à éviter et alternatives recommandées** ou demandez directement à la personne comment elle préfère être désignée. En cas de doute, demander est toujours le bon choix.



5. **Placer la personne d'abord — pas l'affection.** Le langage centré sur la personne place la personne avant le handicap ou l'affection. Il reflète la compréhension qu'une personne n'est pas définie par son affection.

- Dites : *personne touchée par la lèpre / personne touchée par la maladie de Hansen – et non lépreux ou patient atteint de la lèpre*
- Dites : *personne en situation de handicap – et non personne handicapée*
- Dites : *personne ayant une déficience visuelle – et non les aveugles*
- Dites : *personne sourde – et non sourd-mue*

Une note importante : le langage centré sur la personne est la norme recommandée par l'ONU et la plupart des organisations internationales. Cependant, le langage évolue, et les préférences varient d'une communauté et d'une culture à l'autre. Certains groupes, en particulier au sein de la communauté sourde, préfèrent un langage centré sur l'identité, où le handicap est nommé en premier comme marqueur d'identité et de fierté. Dans le cas de la lèpre, certains préfèrent utiliser le terme médical de maladie de Hansen. En cas de doute, demandez à la personne ou au groupe comment il préfère être désigné.

Dans les contextes multilingues, la traduction directe du langage centré sur la personne peut ne pas toujours être possible ou naturelle. Le principe de dignité et de respect devrait guider les choix de langage dans chaque langue. Consultez les organisations locales de personnes touchées par la lèpre, les OPH et les communautés pour les termes appropriés dans les langues locales.

6. **Éviter le mot « normal »** — cela n'existe pas. Désigner les personnes sans handicap comme « normales » sous-entend que les personnes en situation de handicap sont anormales, ce qui est à la fois inexact et nuisible. Une personne en situation de handicap est aussi normale que quiconque.

Évitez :

- *Elle ne peut pas courir comme une personne normale*
- *Il parle comme une personne normale*
- *enfants normaux, enfants en bonne santé, personnes valides*

Utilisez plutôt :

- *personne sans handicap*
- *le reste de la population*
- *personne non handicapée (là où la distinction est véritablement nécessaire)*

7. **Ne pas associer le handicap à la souffrance — sauf si la personne le dit.** Il est présomptueux de supposer qu'avoir un handicap ou être touché par la lèpre signifie une souffrance constante. Le fait qu'une personne vive ou non son affection comme une souffrance est profondément individuel. Présenter automatiquement le handicap comme une tragédie ou une souffrance victimise les personnes, appelle la pitié et nie leur capacité d'action et leur qualité de vie.

Évitez :

- *souffre de, affligé par, frappé par, en proie à*
- *vivant dans l'obscurité totale (utilisé métaphoriquement pour décrire la cécité)*
- *piégé dans une vie de handicap et de pauvreté*
- *victime de la lèpre*
- *cloué dans un fauteuil roulant, confiné à un fauteuil roulant*

Utilisez plutôt :

- *a [affection]*
- *personne touchée par la lèpre*
- *personne qui utilise un fauteuil roulant*

Les aides techniques — fauteuils roulants, appareils auditifs, cannes blanches, dispositifs de communication — sont des outils qui permettent la participation et l'inclusion, et non des marqueurs de tragédie. Une personne utilisant un fauteuil roulant n'y est pas plus « clouée » qu'un cycliste n'est « cloué » à sa bicyclette. Représentez ces outils pour ce qu'ils sont : des soutiens à l'autonomie et à la participation..

8. **Éviter à la fois la pitié et le faux héroïsme.** Deux des écueils les plus courants dans la communication sur le handicap et la lèpre tirent dans des directions opposées, mais tous deux sont nuisibles.

Le langage fondé sur la pitié dépeint les personnes touchées comme impuissantes, pitoyables ou ayant besoin d'être sauvées. Il leur retire leur capacité d'action et renforce l'idée qu'elles sont définies par ce qu'elles ne peuvent pas faire.

Le langage fondé sur l'héroïsme dépeint les personnes touchées comme extraordinaires, inspirantes ou courageuses du simple fait de vivre leur vie. Décrire quelqu'un comme « courageux », « une source d'inspiration » ou comme ayant « surmonté » son handicap sous-entend que ses réalisations sont exceptionnelles à cause de quoi il est, ce qui établit une norme injuste et est condescendant.

Ni la pitié ni l'héroïsme ne reflètent la réalité de la vie de la plupart des gens. Les personnes touchées par la lèpre et le handicap sont des personnes ordinaires ayant des vies ordinaires, qui méritent un respect ordinaire et les mêmes droits, possibilités et services que tout le monde.

Évitez :

- *Bien que sourd depuis l'enfance, il a courageusement surmonté son affection*
- *Elle est une source d'inspiration pour nous tous en vivant avec la lèpre*
- *Il souffre de la lèpre mais parvient tout de même à enseigner efficacement*

Dites plutôt :

- *L'enseignant, qui est sourd depuis l'enfance, ..*



- *L'éducateur, qui a été traité pour la lèpre en 2019, ...*
- *Décrivez ce que la personne fait, pas ce qu'elle a surmonté*

9. **Éviter les euphémismes condescendants.** Un langage « plus doux » bien intentionné fait souvent plus de mal que de bien. Les euphémismes peuvent suggérer que le handicap ou la lèpre est quelque chose à cacher ou à faire pardonner.

Évitez :

- *autrement capable, spécialement capable, personnes de toutes capacités, handicapable, personnes déterminées*
- *besoins spéciaux ou éducation spéciale — ces termes impliquent une catégorie séparée et inférieure, associée à une offre ségréguée plutôt qu'à l'éducation inclusive*
- *« en difficulté » utilisé pour remplacer la désignation d'une affection précise*

Ces termes peuvent sembler polis, mais ils traitent le handicap comme un problème à adoucir plutôt qu'une caractéristique à reconnaître et à prendre en compte.

10. **Utiliser un langage épicène chaque fois que possible.** Le langage inclusif ne concerne pas seulement le handicap, il signifie aussi éviter les références de genre inutiles. Lorsque c'est possible, désignez une personne par son rôle plutôt que par son genre.

- *Au lieu de il ou elle, employez une formulation neutre ou restructurez la phrase*
- *Au lieu d'enseignante ou d'étudiant, dites l'enseignant ou l'étudiant, sauf si le genre est spécifiquement pertinent*
- *Évitez de recourir par défaut au masculin comme terme générique : au lieu de lorsqu'un dirigeant syndical défend ses membres, préférez une formulation qui n'impose pas un genre*

Le langage épicène importe particulièrement dans le contexte de cette boîte à outils, où le genre se recoupe avec le handicap et la stigmatisation liée à la lèpre de manière cumulée — en particulier pour les femmes et les filles, qui subissent souvent une plus grande exclusion et une moindre représentation dans les structures syndicales.

11. **Faire attention au langage quotidien.** Le langage stigmatisant est ancré dans le parler de tous les jours, et il façonne les attitudes quotidiennes souvent sans que personne ne le remarque.

- *Évitez les métaphores liées au handicap employées avec légèreté : sourd à la raison, une excuse boiteuse, une idée folle*
- *N'utilisez pas de diagnostics cliniques à la légère : dire de quelqu'un qu'il est « un peu TOC » à propos du rangement, ou plaisanter que quelqu'un « doit avoir Alzheimer » lorsqu'il oublie quelque chose, banalise des affections graves*
- *N'utilisez jamais des termes liés au handicap ou à la santé comme insultes ou comme ressorts humoristiques*
- *Dans les réunions et les formations, incarnez un langage inclusif en tant qu'animateur, et traitez avec délicatesse le langage stigmatisant lorsqu'il surgit — non pas pour faire honte aux membres, mais pour construire une compréhension commune*

Note : le langage évolue continuellement. Ces recommandations reflètent les meilleures pratiques actuelles, mais peuvent changer à mesure que les communautés développent et se réapproprient le langage de nouvelles manières. Restez en dialogue avec les personnes touchées par la lèpre, les OPH et les communautés pour garder un langage actuel et respectueux.

Note : Pour plus d'informations sur le langage inclusif, voir l'**Annexe 22 : Langage à éviter et alternatives recommandées**

Le langage inclusif dans la pratique syndicale

Pour les syndicats de l'éducation, le langage inclusif ne concerne pas seulement les choix de mots individuels, il concerne la culture et les normes reflétées dans tout ce que le syndicat produit et communique.

- **Dans les documents et communications syndicaux :** examinez tous les supports, tels que déclarations, bulletins d'information, tracts de campagne, publications sur les médias sociaux, avant leur publication, à l'aide de la liste de contrôle ci-dessous.
- **Dans la négociation collective :** utilisez un langage précis et respectueux dans les accords formels. Évitez les termes vagues ou condescendants dans les clauses relatives au handicap, à la santé et à l'inclusion.
- **Dans les réunions et les formations :** incarnez un langage inclusif en tant qu'animateur. Traitez le langage stigmatisant lorsqu'il surgit — brièvement, calmement et sans faire honte.
- **Dans les campagnes de plaidoyer :** associez les personnes touchées avant de finaliser le langage et les images. Veillez à ce que la façon dont vous représentez les personnes touchées par la lèpre ou le handicap reflète la dignité et la capacité d'action, et non la pitié ou l'héroïsme.

ESSAYEZ CECI !

Référence rapide : liste de contrôle du langage inclusif

Utilisez cette liste de contrôle lors de l'examen de tout document syndical, support de campagne ou déclaration publique avant sa publication ou son partage :

- ☐ Ce support utilise-t-il un langage centré sur la personne ?
- ☐ Évite-t-il les étiquettes, les stéréotypes et les euphémismes tels que « besoins spéciaux » ou « autrement capable » ?
- ☐ Évite-t-il de sous-entendre la souffrance, la vulnérabilité ou l'impuissance ?
- ☐ Utilise-t-il personne touchée par la lèpre — et non lépreux ou personne souffrant de la lèpre ?
- ☐ Évite-t-il le mot « normal » pour décrire les personnes sans handicap ?
- ☐ Évite-t-il de dépeindre les personnes touchées soit comme des victimes pitoyables, soit comme des héros inspirants ?
- ☐ Évite-t-il les métaphores ou les insultes liées au handicap employées avec légèreté ?
- ☐ Utilise-t-il un langage épicène là où c'est possible ?
- ☐ Les personnes dont parle ce support ont-elles été consultées sur le langage utilisé ?
- ☐ S'il comprend des images, celles-ci représentent-elles les personnes touchées avec dignité et capacité d'action ?

3.1.4 Le rôle des syndicats de l'éducation dans le plaidoyer¹⁸

Les syndicats de l'éducation jouent un rôle unique dans la création de systèmes éducatifs plus inclusifs. En tant que voix de confiance des éducateurs, ils contribuent à façonner les valeurs professionnelles, à influencer la politique éducative et à soutenir les membres pour créer des environnements d'apprentissage où chaque apprenant est respecté et inclus. Par l'action collective et le dialogue social, les syndicats peuvent contribuer à garantir que la stigmatisation et la discrimination n'aient pas leur place dans les écoles, les lieux de travail ou la société.

Le plaidoyer inclusif commence au sein du syndicat lui-même. En promouvant l'égalité, l'accessibilité et le respect dans leurs propres structures, politiques, communications et activités, les syndicats peuvent incarner les pratiques inclusives qu'ils défendent dans les systèmes éducatifs.

Les syndicats de l'éducation peuvent contribuer à l'inclusion en :

- 1. Façonnant les valeurs et la pratique professionnelles** — Les syndicats de l'éducation contribuent à construire un engagement commun en faveur de l'inclusion en :
 - promouvant le respect, la dignité et la diversité comme valeurs professionnelles ;
 - contestant les mythes, les stéréotypes et la discrimination ;
 - encourageant des pratiques d'enseignement et de direction inclusives ; et
 - sensibilisant à la stigmatisation liée à la lèpre, au handicap et à d'autres formes d'exclusion.
- 2. Soutenant et autonomisant les membres** — Les syndicats aident les membres à développer les connaissances et la confiance nécessaires pour mettre en œuvre l'éducation inclusive en :
 - offrant un apprentissage professionnel et des ressources ;
 - créant des occasions d'apprentissage entre pairs et de partage de bonnes pratiques ;
 - soutenant les membres qui subissent une discrimination ou une exclusion ; et
 - veillant à ce que les membres issus de groupes sous-représentés ou marginalisés aient des occasions de participer et de diriger.
- 3. Rendant les syndicats inclusifs** — Le plaidoyer inclusif commence à la maison. Les syndicats de l'éducation devraient examiner si leur propre organisation reflète les valeurs qu'ils promeuvent. Cela inclut :
 - rendre les réunions, les événements et les communications accessibles ;
 - utiliser un langage respectueux et inclusif ;
 - réviser les politiques et procédures pour lever les obstacles ;
 - encourager une représentation diverse dans la direction et la prise de décision ; et
 - créer des espaces sûrs où tous les membres se sentent accueillis et valorisés.



4. **Influençant les écoles et les systèmes éducatifs** — Les syndicats de l'éducation travaillent avec les éducateurs, les chefs d'établissement, les employeurs, les gouvernements et la société civile pour renforcer l'éducation inclusive. Ils peuvent :
- promouvoir des politiques et pratiques scolaires inclusives ;
 - encourager des environnements d'apprentissage sûrs et exempts de violence ;
 - plaider pour la préparation des enseignants et le perfectionnement professionnel continu sur l'inclusion ;
 - soutenir des ressources, des effectifs et des environnements d'apprentissage accessibles adéquats ; et
 - encourager les écoles à traiter la stigmatisation, le harcèlement et la discrimination.
5. **S'engageant dans le dialogue social et le plaidoyer politique** — Les syndicats de l'éducation sont des partenaires importants dans le façonnement de la politique éducative. Par le dialogue social et la négociation collective, ils peuvent plaider pour :
- des lois, politiques et plans de mise en œuvre d'éducation inclusive ;
 - un financement et des ressources adéquats pour l'éducation inclusive ;
 - des conditions de travail équitables qui permettent un enseignement inclusif ;
 - la formation des enseignants et le perfectionnement professionnel continu ;
 - des politiques qui protègent les droits des éducateurs et des apprenants touchés par la stigmatisation et la discrimination ;
 - des discussions sur les conditions de travail, le perfectionnement professionnel, le recrutement, le financement et tous les aspects de la mise en œuvre de l'éducation inclusive par un dialogue social significatif.
6. **Construisant des partenariats pour le changement** — Les syndicats de l'éducation ne mènent pas leur plaidoyer seuls. Travailler ensemble contribue à garantir que le plaidoyer reflète le vécu et conduit à un changement durable. Ils travaillent avec :
- des organisations de personnes touchées par la lèpre et de personnes handicapées ;
 - des organisations de parents et communautaires ;
 - des autorités éducatives ;
 - des organisations de la société civile ;
 - des services de santé et sociaux ; et
 - des réseaux internationaux d'éducation et de droits humains.

Les syndicats de l'éducation sont plus que des représentants des éducateurs. Ce sont des leaders de confiance qui façonnent les normes professionnelles, renforcent la pratique inclusive, influencent la politique éducative et veillent à ce que les éducateurs comme les apprenants puissent participer avec dignité. En rendant leurs propres organisations inclusives et en menant leur plaidoyer par le dialogue social et l'action collective, les syndicats contribuent à construire des systèmes éducatifs où la stigmatisation et la discrimination n'ont pas leur place.

Mise en pratique et application

Audit du langage

Choisissez un document que votre syndicat ou votre école a produit récemment — un ordre du jour de réunion, un bulletin d'information, un tract de campagne ou une lettre aux parents. Parcourez-le en utilisant les principes et la liste de contrôle du langage inclusif que vous avez appris dans cette unité.

1. Repérez tout langage qui pourrait être plus inclusif.
2. À l'aide du tableau sur le langage à éviter et à utiliser, notez le remplacement recommandé pour chaque terme que vous avez trouvé.
3. Réécrivez un paragraphe ou une section en utilisant un langage inclusif.
4. Réfléchissez : une partie du langage était-elle surprenante ? Y avait-il des termes que vous utilisiez sans réaliser qu'ils pouvaient causer du tort ?

Résumé de l'unité

- * **Le plaidoyer inclusif doit être fondé sur les droits et sur les preuves.** Le plaidoyer devrait s'ancrer dans les droits humains, des données fiables et le vécu des personnes touchées par la lèpre, le handicap et l'exclusion.
- * **La crédibilité importe.** Les syndicats de l'éducation renforcent leur plaidoyer lorsqu'ils utilisent des informations exactes, évitent l'exagération, citent des sources fiables et sont honnêtes sur ce qui est connu et inconnu.
- * **Le plaidoyer devrait être transparent et responsable.** Les syndicats devraient être clairs sur leurs messages, leurs plans et leurs actions, et devraient rendre compte aux membres et aux communautés touchées de ce qui a été fait et de ce qui a changé.
- * **La participation significative est essentielle.** Le principe « rien sur nous sans nous » signifie que les personnes touchées devraient aider à identifier les enjeux, à façonner les messages, à prendre les décisions et à évaluer les efforts de plaidoyer.
- * **La participation doit être sûre et respectueuse.** Le plaidoyer devrait protéger la vie privée, la dignité, le consentement et la confidentialité, en particulier lorsqu'il associe des personnes touchées par des affections stigmatisées ou des enfants et des jeunes.
- * **Le plaidoyer inclusif doit reconnaître l'intersectionnalité.** La stigmatisation liée à la lèpre peut se recouper avec une discrimination fondée sur le handicap, le genre, l'âge, la pauvreté, le lieu ou d'autres facteurs, si bien que le plaidoyer doit refléter des vécus divers.
- * **Le langage peut contester ou renforcer la stigmatisation.** Les supports de plaidoyer devraient utiliser un langage centré sur la personne, respectueux, épique et non stigmatisant, en évitant les étiquettes telles que « lépreux », « victime », « normal » ou « besoins spéciaux ».
- * **Les messages devraient éviter la pitié et le faux héroïsme.** Les personnes touchées par la lèpre ou le handicap devraient être présentées comme des titulaires de droits et des actrices du changement, et non comme des victimes impuissantes ou des héros inspirants.
- * **Les syndicats de l'éducation ont un rôle de plaidoyer unique.** Ils peuvent façonner les valeurs professionnelles, soutenir les membres, influencer la politique, promouvoir des pratiques scolaires inclusives et incarner l'inclusion au sein de leurs propres structures.
- * **Le plaidoyer devrait être stratégique et communicatif.** Un plaidoyer efficace identifie un objectif, un public, un message, un canal et des partenaires clairs, tout en utilisant une communication accessible qui écoute autant qu'elle informe.

Ressources complémentaires

1. **Lignes directrices pour organiser des réunions accessibles (guide court), voir l'Annexe 1 des Lignes directrices :** Participation véritable des personnes handicapées aux processus décisionnels : <https://www.undp.org/georgia/publications/pwds-participation-in-decision-making>
2. **Guide complet dans Guide for Accessible Meetings for All du Forum européen des personnes handicapées (EDF) :** <https://www.edf-fehp.org/content/uploads/2019/04/EDF-guide-for-accessible-meetings.pdf>
3. **Liste de vérification de l'accessibilité :** https://unosd.un.org/sites/default/files/accessibility_checklist_acap.pdf
4. **Liste de vérification pour l'analyse de l'accessibilité physique :** <https://www.advocacynetwork.org/wp-content/uploads/2022/03/AND-Physical-Accessibility-Scan-Checklist.pdf>
5. **Bonne pratique : Education Focused on Family Reunification and the Correct Use of Words :** <https://zeroleprosy.org/wp-content/uploads/2020/04/4.16-Education-and-Family-Reunification-final.pdf>
6. **Lignes directrices des Nations unies sur les communications inclusives en matière de handicap :** <https://digitallibrary.un.org/record/4042358?v=pdf>
7. **Guide du langage inclusif de l'American Psychological Association (2e éd.) :** <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf>
8. **Brief Guide to Bias-Free and Inclusive Language :** <https://apastyle.apa.org/instructional-aids/inclusive-language.pdf>

Unité 3.2. Renforcer l'inclusion au sein des syndicats de l'éducation

Présentation de l'unité

Le plaidoyer inclusif commence par des organisations inclusives. Cette unité aide les syndicats de l'éducation à examiner leurs propres politiques, pratiques, direction, communications et accessibilité afin de repérer les obstacles à la participation. À travers un processus concret d'auto-évaluation et de planification d'action, les participants apprendront comment renforcer l'inclusion au sein de leur syndicat en apportant des améliorations réalistes et durables qui reflètent les valeurs qu'ils promeuvent dans les systèmes éducatifs.

Objectifs d'apprentissage de l'unité

1. Repérer les obstacles à l'inclusion au sein des systèmes, des pratiques et des communications syndicales.
2. Évaluer le caractère inclusif de son propre environnement syndical à l'aide d'un outil simple et concret.
3. Élaborer une action concrète pour renforcer l'inclusion au sein de son syndicat.

Plan de l'unité

3.2.1 Les obstacles courants au sein des syndicats

3.2.2 Notre syndicat est-il inclusif : outil d'auto-évaluation

3.2.3 Élaborer une action interne sur l'inclusion

3.2.1 Les obstacles courants au sein des systèmes syndicaux

L'Unité 1 a mis en lumière le rôle important que jouent les syndicats de l'éducation pour faire progresser l'éducation inclusive et contester la stigmatisation et la discrimination. Pour le faire de manière crédible, les syndicats doivent aussi se tourner vers l'intérieur. Leurs propres structures, systèmes, langage et façons de travailler devraient refléter les valeurs inclusives qu'ils promeuvent à l'extérieur. Lorsqu'un syndicat incarne l'inclusion dans sa pratique quotidienne, il renforce la confiance des membres et démontre que l'inclusion n'est pas seulement un message de plaidoyer, mais un engagement organisationnel partagé.

Les obstacles ci-dessous sont des problèmes courants qui peuvent empêcher certains membres de participer pleinement à la vie syndicale. Ils ne sont pas présentés pour attribuer un blâme, mais pour aider les syndicats à repérer où un changement peut être nécessaire. Après chaque série d'exemples, les conseils pratiques qui suivent offrent des points de départ simples pour traiter ces obstacles de manière réaliste et réalisable.

Obstacles courants à l'inclusion dans les syndicats de l'éducation

Attitudes et suppositions

- Supposer que les membres touchés par la lèpre, le handicap ou d'autres problèmes de santé ne peuvent pas diriger, représenter les autres ou participer pleinement.
- Laisser des stéréotypes sur la lèpre, le handicap, le genre, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou d'autres identités façonner la façon dont les membres sont traités.
- Recourir à des plaisanteries, des étiquettes ou des commentaires informels qui renforcent la stigmatisation ou l'exclusion.
- Supposer que tous les membres ont les mêmes besoins, la même confiance, le même temps, les mêmes ressources ou les mêmes occasions de participer.
- Négliger les perspectives des femmes, des personnes handicapées, des jeunes éducateurs et des membres issus de groupes minoritaires dans la discussion et la prise de décision.
- Traiter l'inclusion comme la responsabilité de quelques personnes plutôt que comme un engagement syndical partagé.

Accès et communication

- Des bureaux syndicaux, des lieux de réunion ou des événements qui ne sont pas physiquement accessibles.
- Des supports qui ne sont pas disponibles dans des formats accessibles, tels que les gros caractères, le langage simple, le sous-titrage, l'interprétation en langue des signes ou des documents compatibles avec les lecteurs d'écran.
- Des réunions programmées à des horaires ou dans des lieux qui rendent la participation difficile pour certains membres.



- Des plateformes numériques, des sites web ou des réunions en ligne difficiles d'accès ou de navigation.
- Une information partagée par un seul canal ou dans une seule langue.

Politiques, structures et représentation

- Aucune politique syndicale claire ni engagement public sur la diversité, l'équité, l'inclusion ou la non-discrimination.
- Une représentation limitée des femmes, des personnes handicapées, des jeunes membres ou d'autres groupes sous-représentés dans la direction et les comités.
- Des processus d'élection, de nomination ou de désignation qui excluent involontairement certains membres.
- Aucune procédure claire pour signaler et traiter la discrimination, le harcèlement (harassment) ou le harcèlement (bullying) au sein du syndicat.
- Une formation ou un perfectionnement professionnel limité sur l'éducation inclusive, l'inclusion du handicap, la stigmatisation liée à la santé ou la discrimination.
- Des priorités de plaidoyer qui ne reflètent pas les besoins des éducateurs et des apprenants touchés par la lèpre, le handicap ou d'autres formes d'exclusion.
- Des partenariats faibles ou absents avec les organisations représentant les personnes touchées par la lèpre, les personnes handicapées ou d'autres groupes marginalisés.

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour traiter les obstacles au sein des syndicats

1. Contester les attitudes et les suppositions

- Incarnez un langage respectueux et non stigmatisant dans les réunions, les publications, les formations et les espaces informels.
- Traitez les mythes et les stéréotypes par le dialogue, des séances de sensibilisation et l'éducation des membres.
- Invitez des membres aux expériences diverses à contribuer aux discussions, à la planification et à la prise de décision.
- Faites de l'inclusion une responsabilité partagée dans tout le syndicat, et non une tâche confiée à une seule personne ou à un seul comité.

2. Améliorer l'accès et la communication

- Choisissez des lieux, des formats de réunion et des horaires accessibles chaque fois que possible.
- Fournissez l'information dans des formats accessibles et en langage simple lorsque nécessaire.
- Utilisez plusieurs canaux de communication et langues pour atteindre différents membres.
- Invitez activement à participer les membres les moins susceptibles de prendre la parole, d'assister ou de s'engager.
- Passez en revue les sites web, les bulletins d'information et les médias sociaux pour un design accessible et un langage inclusif.

3. Renforcer les politiques, les structures et la représentation

- Passez en revue les politiques, les procédures, les élections et la gouvernance sous l'angle de l'inclusion.
- Fixez des procédures claires pour prévenir la discrimination, le harcèlement et le harcèlement (bullying) et y répondre.
- Créez des occasions équitables de direction, de participation aux comités et de perfectionnement professionnel.
- Construisez des partenariats avec les organisations représentant les personnes touchées par la lèpre, les personnes handicapées et d'autres groupes marginalisés.
- Répétez l'auto-évaluation régulièrement et suivez les progrès dans le temps.

4. Relier l'inclusion interne au plaidoyer externe

- Utilisez le dialogue social avec les gouvernements et les autorités éducatives pour promouvoir l'éducation inclusive et la non-discrimination.
- Incluez l'inclusion, l'accessibilité et la non-discrimination dans les positions politiques et la négociation collective là où c'est approprié.
- Partagez des exemples concrets de pratiques inclusives au sein du syndicat, de l'école et de la classe pour encourager un changement plus large.
- Soutenez les membres pour qu'ils deviennent des porte-parole de l'inclusion dans leurs écoles, leurs lieux de travail et leurs communautés.

N'oubliez pas : l'inclusion se construit par une action soutenue et concrète. De petits changements, comme l'utilisation d'un langage respectueux, l'amélioration de l'accès, la révision des politiques et l'élargissement de la participation, peuvent faire une réelle différence dans le temps. En incarnant l'inclusion en interne, les syndicats de l'éducation renforcent leur crédibilité et leur plaidoyer en faveur de l'éducation inclusive et de sociétés équitables.

3.2.2 Notre syndicat est-il inclusif ?

Créer un syndicat inclusif commence par comprendre où vous en êtes actuellement. Avant de planifier de nouvelles initiatives, il est utile de réfléchir aux pratiques actuelles de votre syndicat et de repérer à la fois les forces et les points à améliorer. Les obstacles abordés dans la Section 2.1 peuvent apparaître de différentes manières — à travers les décisions de direction, les attitudes quotidiennes, la représentation, les protections sur le lieu de travail, la communication, les espaces de réunion et le plaidoyer externe.

L'outil d'auto-évaluation ci-dessous aide les syndicats à repérer où l'inclusion est déjà forte et où des améliorations concrètes sont nécessaires. Ce n'est ni un test, ni un audit, ni un exercice de notation. C'est un point de départ pour la réflexion et la discussion. Les réponses les plus utiles sont les réponses honnêtes, en particulier lorsque la réponse est « en partie », « non » ou « je ne sais pas ». Ces réponses montrent où le syndicat peut en apprendre davantage, lever des obstacles ou commencer à agir.

N'oubliez pas que devenir plus inclusif est un cheminement continu plutôt qu'une réalisation ponctuelle. Un changement significatif passe souvent par une série de petites améliorations délibérées, soutenues dans le temps. Plutôt que d'essayer de traiter chaque problème à la fois, concentrez-vous sur les changements qui sont réalistes, réalisables et pertinents pour le contexte de votre syndicat.

Outil de liste de contrôle d'auto-évaluation

L'outil peut être complété individuellement, mais il fonctionne mieux comme une discussion en petit groupe associant des dirigeants, des points focaux « égalité » ou « inclusion » et des membres aux expériences différentes. Après l'avoir complété, repérez un ou deux domaines prioritaires réalistes à traiter en premier. Ces priorités formeront la base du plan d'action d'inclusion interne de la section suivante. Les autres domaines repérés lors de l'évaluation peuvent être intégrés à de futurs plans de travail, aux plans opérationnels annuels ou au plan stratégique de votre syndicat, garantissant que l'inclusion devienne une composante continue du développement organisationnel plutôt qu'une activité ponctuelle.

Liste de contrôle d'auto-évaluation rapide pour les syndicats de l'éducation

Comment utiliser cet outil : ceci est un point de départ rapide et informel, et non un audit complet. Cela prend environ 20 à 25 minutes et fonctionne mieux en petit groupe (par ex. l'équipe de direction, le responsable de l'égalité et quelques membres) plutôt que par une seule personne, car différentes personnes remarqueront différentes lacunes. Répondez honnêtement en fonction de la pratique actuelle, et non des intentions. À la fin, vous aurez une idée claire de ce que votre syndicat fait bien et de là où concentrer vos efforts en premier.

Une note sur la Section B (Attitudes et croyances) : envisagez de recueillir les réponses à la Section B de façon anonyme (par ex. notes écrites, sondage anonyme ou notes autocollantes sur un mur) et de ne discuter en groupe que de la tendance des résultats, et non de qui a dit quoi. Les personnes sont généralement plus honnêtes sur les attitudes, les leurs ou celles qu'elles ont observées, lorsqu'elles n'ont pas à les exprimer à voix haute devant des collègues.

Avant de commencer

Pour chaque élément, cochez une case :

- ✓ Oui — c'est véritablement en place et cela fonctionne
- En partie — quelque chose existe mais est incomplet, incohérent ou non éprouvé
- × Non — ce n'est pas encore en place
- ? Je ne sais pas — cela vaut la peine de se renseigner

Il n'y a pas de note de « réussite » ou d'« échec ». Le but est simplement de voir la tendance des ✓ / ● / × / ? dans les domaines ci-dessous, afin que vous sachiez par où commencer.

#	A. Engagement de la direction	✓ / ● / × / ?
A1	La direction du syndicat a publiquement déclaré un engagement en faveur de l'inclusion et de la non-discrimination, couvrant le handicap, la lèpre et d'autres problèmes de santé, le genre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et l'origine ethnique/la race, et pas seulement l'un d'entre eux.	
A2	Au moins une personne ou un comité a une responsabilité claire sur les questions d'égalité et d'inclusion pour l'ensemble de ces motifs.	
A3	La direction a discuté spécifiquement de la stigmatisation liée à la lèpre, et pas seulement du handicap ou de la santé en termes généraux.	
A4	Les nouveaux dirigeants ou responsables élus reçoivent une certaine orientation sur les engagements du syndicat en matière d'inclusion et de non-discrimination.	
#	B. Attitudes et croyances	✓ / ● / × / ?
B1	Le syndicat reconnaît ouvertement que des attitudes négatives sur le handicap, la lèpre, le genre, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique peuvent exister parmi ses propres membres et dirigeants — plutôt que de supposer que le syndicat en est automatiquement exempt.	
B2	Les membres ont une compréhension réelle (et pas seulement théorique) des faits de base sur la lèpre (par ex. qu'elle est curable et que les contacts ordinaires ne la propagent pas) plutôt que de s'appuyer sur des peurs périmées.	
B3	Les commentaires stéréotypés ou les « plaisanteries » sur le handicap, la lèpre, le genre, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique sont contestés lorsqu'ils surviennent dans les espaces syndicaux, plutôt qu'ignorés ou pris à la rigolade.	
B4	Les suppositions sur qui est apte aux rôles de direction (par ex. que la direction penche « naturellement » vers les hommes, un groupe ethnique particulier, ou des personnes sans handicap visible) ont déjà été discutées ouvertement.	
B5	Les membres de groupes qui font couramment face à la stigmatisation (handicap, personnes touchées par la lèpre, LGBTQI, minorité ethnique ou religieuse) disent se sentir véritablement en mesure de nommer les attitudes discriminatoires sans être écartés ou subir de représailles.	
B6	Le syndicat distingue entre la politique formelle de non-discrimination (« nous ne discriminons pas ») et les attitudes et suppositions quotidiennes qui façonnent la façon dont les personnes sont réellement traitées.	

#	C. Composition des effectifs et représentation	✓ / ● / × / ?
C1	Le syndicat a une certaine idée de la diversité de ses propres effectifs (même de façon informelle) — y compris l'équilibre des genres, le handicap et la composition ethnique — et pas seulement du secteur qu'il représente.	
C2	Les femmes sont représentées dans la direction du syndicat à peu près en proportion de leur part dans les effectifs, et non concentrées uniquement dans des rôles de soutien ou administratifs.	
C3	Les membres touchés par la lèpre, ayant un handicap ou des problèmes de santé visibles, les membres LGBTQI et les membres issus de minorités ethniques sont représentés dans la direction, les comités ou les postes de délégués.	
C4	Il existe un moyen pour les membres de groupes marginalisés ou stigmatisés de soulever directement des préoccupations, par ex. une personne de contact, un groupe de travail ou un réseau de pairs (par exemple un groupe de membres LGBTQI ou un réseau de membres handicapés).	
C5	Les membres plus jeunes ou plus récents savent quelle est la position du syndicat sur l'inclusion et la non-discrimination pour tous les motifs, plutôt que d'être laissés à des suppositions.	
#	D. Protections sur le lieu de travail et aménagement	✓ / ● / × / ?
D1	Le syndicat a soulevé ou négocié des protections contre la discrimination qui couvriraient clairement un membre touché par la lèpre et le handicap — et non laissées implicites sous un langage générique de « problèmes de santé ».	
D2	Le syndicat a soulevé ou négocié des protections couvrant la discrimination et le harcèlement fondés sur le genre (y compris dans le recrutement, la promotion et la rémunération).	
D3	Le syndicat a soulevé ou négocié des protections couvrant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.	
D4	Le syndicat a soulevé ou négocié des protections couvrant la discrimination raciale, ethnique ou religieuse.	
D5	Le syndicat sait comment les demandes d'aménagement raisonnable sont traitées sur les lieux de travail des membres, et peut accompagner les membres dans ce processus.	
D6	Le personnel ou les bénévoles chargés des réclamations ou des dossiers ont reçu une formation sur la stigmatisation et la discrimination — y compris la stigmatisation liée à la lèpre, la discrimination fondée sur le genre, et la discrimination fondée sur le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'origine ethnique.	
#	E. Communications et langage	✓ / ● / × / ?
E1	Les communications du syndicat (bulletins, site web, médias sociaux) utilisent un langage respectueux, exact et non stigmatisant sur la lèpre, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle/l'identité de genre et l'origine ethnique.	
E2	Le syndicat a déjà communiqué de manière proactive des faits exacts sur la lèpre (par ex. qu'elle est curable et peu contagieuse) pour contrer les mythes, plutôt que d'attendre qu'on le lui demande.	
E3	Les supports sont disponibles dans des formats accessibles lorsque nécessaire (par ex. gros caractères, langage simple, compatibilité avec les lecteurs d'écran).	
E4	Les images et les exemples du syndicat (dans les bulletins, les supports de formation, les campagnes) reflètent un véritable éventail de genres, d'origines ethniques et de capacités — et non un cadre par défaut étroit.	

#	F. Réunions, événements et espaces syndicaux	✓ / ● / ✕ / ?
F1	Les lieux de réunion et les événements sont vérifiés à l'avance sous l'angle de l'accessibilité physique, et pas seulement présumés convenables.	
F2	Les formats et la programmation des réunions tiennent compte des membres ayant des contraintes liées à la santé (par ex. fatigue, mobilité, calendriers de traitement) et des observances religieuses ou culturelles.	
F3	Les membres ayant des déficiences ou des handicaps visibles, les membres LGBTQI et les membres issus de minorités ethniques déclarent se sentir à l'aise de participer pleinement aux espaces syndicaux (cela peut nécessiter simplement de le leur demander).	
#	G. Influence sur les politiques et plaidoyer externe	✓ / ● / ✕ / ?
G1	Le syndicat a soulevé des questions d'éducation inclusive ou de non-discrimination auprès des autorités éducatives au cours des deux dernières années, couvrant plus d'un des motifs suivants : handicap, lèpre/santé, genre, inclusion LGBTQI, origine ethnique.	
G2	Le syndicat a déjà noué un partenariat avec, ou sollicité l'avis, d'organisations représentant les personnes touchées par la lèpre, de groupes de défense des droits des personnes handicapées, d'organisations de femmes, d'organisations LGBTQI, ou d'organisations de défense des droits des minorités ethniques.	
G3	L'offre de perfectionnement professionnel du syndicat comprend quelque chose sur la stigmatisation, le handicap, l'égalité de genre, l'inclusion LGBTQI ou l'antiracisme — pour la propre sensibilisation des membres, et pas seulement pour un usage en classe.	

Lire vos résultats

- Majoritairement ✓

votre syndicat a de vraies fondations sur lesquelles bâtir. Concentrez-vous sur la transformation des bonnes pratiques informelles en une politique documentée et durable (à partir de l'Unité 3.3).
- Majoritairement ●

point de départ courant. Choisissez deux ou trois éléments à transformer en □ au cours des prochains mois plutôt que d'essayer de tout régler d'un coup.
- Majoritairement ✕ ou ?

c'est aussi un point de départ tout à fait normal — cela vous indique simplement par où commencer. Commencez par la Section A (engagement de la direction) et la Section B (attitudes et croyances), car elles ont tendance à débloquer les progrès ailleurs.

Deux tendances à surveiller :

- L'écart extérieur/intérieur.** Les syndicats obtiennent souvent de bons résultats à la Section G (plaidoyer externe) tout en obtenant de moins bons résultats aux Sections C, D et F (pratique interne). Il est plus facile de plaider vers l'extérieur que de se regarder à l'intérieur.
- L'écart politique/attitude.** Un syndicat peut bien réussir à la Section D (des protections formelles existent sur le papier) tout en réussissant mal à la Section B (des attitudes qui façonnent la façon dont ces protections sont réellement appliquées au quotidien). Les politiques et les attitudes doivent être travaillées ensemble — une clause de non-discrimination ne change pas à elle seule les suppositions d'un collègue.

3.2.3 Élaborer une action interne sur l'inclusion

Compléter l'auto-évaluation n'est que la première étape. L'étape suivante consiste à décider ce que votre syndicat fera pour devenir plus inclusif. Vous n'avez pas besoin de traiter chaque problème à la fois. Commencez par choisir un ou deux domaines prioritaires où votre syndicat peut apporter des améliorations réalistes au cours des 6 à 12 prochains mois. De petites actions réalisables sont souvent plus durables que d'essayer d'opérer de nombreux changements en même temps.

Votre plan d'action peut ensuite être intégré à votre plan de travail annuel, à votre plan stratégique, aux plans des comités ou aux priorités de négociation collective.

Processus de planification¹⁹

Étape 1. Identifier vos priorités - Passez en revue les résultats de votre auto-évaluation.

Demandez-vous :

- Quels obstacles ont le plus grand impact sur les membres ?
- Quelles améliorations sont les plus urgentes ?
- Quelles actions sont réalistes avec les ressources dont nous disposons ?

Exemples :

- Improve accessibility of union meetings.
- Review the union's language and communications.
- Develop an inclusion policy.
- Increase participation of underrepresented members in leadership.

Étape 2. Définir votre objectif - Un objectif décrit le changement que vous voulez atteindre.

Exemple : rendre le syndicat plus inclusif et accessible pour tous les membres.

Étape 3. Fixer des objectifs spécifiques - Les objectifs spécifiques décrivent ce que vous accomplirez pour atteindre le but. De bons objectifs sont précis et réalisables.

Exemples :

- Passer en revue et mettre à jour les politiques syndicales pour promouvoir l'inclusion.
- Améliorer l'accessibilité des réunions et des événements.
- Développer la sensibilisation des membres à l'inclusion du handicap et à la stigmatisation.
- Accroître la participation des groupes sous-représentés aux activités syndicales.

Étape 4. Planifier vos activités - Repérez les actions concrètes nécessaires pour atteindre chaque objectif.

Exemple:

Objectif	Activités possibles
Améliorer l'accessibilité	Réaliser un examen de l'accessibilité des réunions et des lieux ; fournir des supports de réunion accessibles.
Développer la sensibilisation	Organiser un atelier sur le langage inclusif et l'inclusion du handicap.
Réviser les politiques	Former un petit groupe de travail pour réviser les politiques syndicales et recommander des améliorations.
Accroître la participation	Inviter les membres sous-représentés à rejoindre les comités ou les activités de développement du leadership.

Étape 5. Décider comment vous mesurerez les progrès- Les indicateurs vous aident à savoir si vos actions font une différence.

Exemples :

- Nombre de réunions tenues dans des lieux accessibles.
- Politique d'inclusion élaborée et approuvée.
- Nombre de membres formés aux pratiques inclusives.
- Augmentation de la participation des femmes, des personnes handicapées ou d'autres membres sous-représentés.
- Retours des membres sur le sentiment d'être accueillis et inclus.

Réfléchissez à la façon dont vous recueillerez cette information, par exemple les feuilles de présence, les enquêtes, les comptes rendus de réunion ou les documents de politique.

Étape 6. Allouer les ressources - Réfléchissez à ce dont vous avez besoin pour mettre votre plan en action.

Cela peut inclure :

- un budget ;
- du temps de personnel ou de bénévoles ;
- des supports de formation ;
- des lieux accessibles ;
- une interprétation en langue des signes ou un sous-titrage ;
- des partenariats avec des organisations de personnes handicapées (OPH) ou des organisations de personnes touchées par la lèpre.

Une action concrète d'inclusion nécessite du temps, des personnes et un budget. Avant de finaliser votre plan d'action, repérez quelles ressources votre syndicat peut utiliser et quel soutien

supplémentaire peut être nécessaire. Cela n'a pas à être compliqué. Le but est de s'assurer que l'accessibilité, la participation et l'inclusion sont planifiées dès le départ, et non ajoutées ensuite s'il reste de l'argent.

Question-guide	Ce qu'il faut considérer	Exemples syndicaux
De quelles personnes a-t-on besoin ?	Repérer qui dirigera, soutiendra et participera.	■ Responsables syndicaux, représentants de section, membres du comité de l'égalité, bénévoles, organisations partenaires.
De quel temps a-t-on besoin ?	Être réaliste sur le temps de réunion, la préparation, le suivi et le compte rendu.	■ Réunions de comité, consultations de membres, séances de formation, temps de révision des politiques.
De quel budget a-t-on besoin ?	Inclure à la fois les coûts directs de l'activité et les coûts d'accessibilité.	■ Location de lieu, soutien au transport, impression, interprétation, sous-titrage, supports accessibles, rafraîchissements.
De quels supports ou outils a-t-on besoin ?	Préparer les supports dans des formats que les membres peuvent utiliser.	■ Documents en langage simple, supports en gros caractères, résumés traduits, formulaires en ligne, listes de contrôle de réunion.
Quels partenaires peuvent aider ?	Demander qui peut fournir des conseils, une formation ou un apport fondé sur le vécu.	■ Organisations de personnes handicapées, organisations de personnes touchées par la lèpre, groupes communautaires, organisations de santé ou de droits humains.
Comment les ressources seront-elles suivies ?	Convenir de qui consigne les dépenses, la participation et les enseignements tirés.	■ Tableur de suivi budgétaire simple, feuilles de présence, comptes rendus de réunion, retours des membres.

Lors de l'allocation des ressources, priorisez les coûts qui aident à lever les obstacles à la participation. L'accessibilité n'est pas un supplément facultatif ; elle fait partie du fait de rendre les activités syndicales justes, inclusives et efficaces.

- Demandez aux membres et aux organisations partenaires quel soutien est réellement nécessaire avant de fixer le budget.
- Prévoyez les coûts cachés, tels que le temps de préparation supplémentaire, les formats accessibles, le soutien au transport ou l'interprétation.
- Passez en revue les dépenses après l'activité et notez ce qui devrait être budgété la prochaine fois.



ESSAYEZ CECI !

Conseils pour une planification inclusive

En élaborant votre plan d'action, demandez-vous :

- Avons-nous associé des membres aux origines et aux expériences différentes ?
- Avons-nous consulté des membres handicapés, des membres touchés par la lèpre, ou les organisations qui les représentent ?
- Nos activités planifiées sont-elles accessibles à tous ?
- Notre budget inclut-il l'accessibilité et les aménagements raisonnables ?
- Nos actions aideront-elles à lever les obstacles à la participation ?
- Comment saurons-nous si nous sommes devenus plus inclusifs ?

Mise en pratique et application

Un obstacle, un petit changement

Pensez à votre propre expérience des réunions, des communications, des activités ou de la prise de décision syndicales. Choisissez un obstacle qui peut rendre plus difficile la participation pleine de certains membres.

1. Nommez un obstacle que vous avez remarqué ou qui, selon vous, peut exister dans votre syndicat.
2. Écrivez une phrase expliquant qui pourrait être touché par cet obstacle.
3. Repérez un petit changement qui pourrait faciliter la participation.

Question de réflexion : que pourriez-vous faire personnellement pour soulever ce petit changement de manière respectueuse et constructive ? What could you personally do to raise this small change in a respectful and constructive way?

Résumé de l'unité

- * **Le plaidoyer crédible commence à la maison.** Les syndicats renforcent leur plaidoyer externe en faveur de l'éducation inclusive lorsque leurs propres structures, leur langage et leurs pratiques reflètent les valeurs qu'ils promeuvent.
- * **Les obstacles à l'inclusion sont rarement délibérés.** Ils apparaissent couramment sous forme d'attitudes et de suppositions non examinées, de lacunes dans l'accès et la communication, et de faiblesses dans les politiques, les structures et la représentation.
- * **L'auto-évaluation est un point de départ, pas un test.** L'outil d'auto-évaluation rapide est destiné à une réflexion et une discussion honnêtes, pas à une notation, et « en partie », « non » et « je ne sais pas » sont les réponses les plus utiles car elles montrent où concentrer les efforts.
- * **L'inclusion se construit par de petits changements soutenus.** Devenir plus inclusif est un cheminement continu plutôt qu'une réalisation ponctuelle, si bien que les syndicats devraient se concentrer sur des changements réalistes et réalisables plutôt que d'essayer de tout régler d'un coup.

- * **Les priorités devraient être peu nombreuses et réalistes.** Après avoir complété l'auto-évaluation, les syndicats devraient repérer un ou deux domaines prioritaires réalistes à traiter en premier, et reporter le reste dans de futurs plans de travail ou dans le plan stratégique du syndicat.
- * **Les plans d'action ont besoin d'un responsable et d'une échéance.** Un domaine prioritaire ne devient un changement réel qu'une fois qu'une activité précise, un responsable désigné et un calendrier réaliste y sont rattachés.
- * **L'inclusion interne et le plaidoyer externe se renforcent mutuellement.** Les syndicats peuvent relier ce qu'ils changent en interne à leur plaidoyer externe, par exemple par le dialogue social, la négociation collective et le partage d'exemples concrets de pratiques inclusives.

Ressources complémentaires

1. **Accessibilité, aménagement raisonnable, et budgétisation de l'inclusion**, par la CBM : <https://cbm-global.org/blog/budgeting-for-inclusion>
2. **Fiche conseil du HCR sur la budgétisation inclusive** : <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/62962a0a4.pdf>
3. **Budgétiser et mobiliser des ressources pour l'inclusion du handicap dans l'action humanitaire**, par l'UNICEF, applicable également aux contextes syndicaux de l'éducation : <https://www.unicef.org/documents/budgeting-and-mobilizing-resources-disability-inclusion-humanitarian-actions>
4. **Note d'orientation de la CESAP des Nations unies sur le cycle de gestion de projet inclusif du handicap** : <https://www.unescap.org/kp/2023/guidance-note-disability-inclusive-project-management-cycle>

Unité 3.3. Communiquer et faire campagne pour l'inclusion

Présentation de l'unité

Le plaidoyer est le plus efficace lorsqu'il est bien planifié, fondé sur les preuves et centré sur les personnes. Cette unité explore des stratégies concrètes pour mobiliser les membres des syndicats, élaborer des messages clés, planifier des activités de sensibilisation et de plaidoyer, construire des partenariats et suivre les progrès. Les participants apprendront comment communiquer sur la lèpre, le handicap et l'éducation inclusive de manière à contester la stigmatisation, à construire du soutien et à encourager l'action collective au sein des écoles, des syndicats et des communautés.

Objectifs d'apprentissage de l'unité

1. Utiliser un cadre de messages et des arguments clés pour communiquer de manière exacte et persuasive sur la lèpre et l'inclusion.
2. Utiliser des fiches de démystification pour corriger les idées fausses courantes.
3. Planifier une action simple de sensibilisation ou de plaidoyer à l'aide d'un modèle prêt à adapter.
4. Utiliser des outils qui soutiennent le dialogue et la mobilisation des membres des syndicats.

Plan de l'unité

3.3.1 Cadre de messages et arguments clés

3.3.2 Fiches de démystification

3.3.3 Mobiliser les membres dans le dialogue

3.3.4 Planifier une action de sensibilisation ou de plaidoyer

3.3.5 Travailler avec les écoles, les communautés et les organisations partenaires

3.3.6 Suivre l'impact

3.3.1 Cadre de messages et arguments clés

L'une des choses importantes que les syndicats de l'éducation ont à faire est de sensibiliser à l'éducation inclusive, à l'inclusion du handicap et à la lèpre. Pour que votre communication fonctionne, vous devez d'abord savoir exactement ce que vous voulez que votre message accomplisse. Créer des messages de plaidoyer percutants et convaincants est une composante fondamentale de votre stratégie — ces arguments clés représenteront votre organisation et persuaderont les décideurs de soutenir votre cause.

Cela devient important parce que des difficultés peuvent être présentes dans la classe, parmi les pairs et les collègues du corps enseignant et du personnel, et parmi les membres du syndicat de l'éducation. La sensibilisation à la lèpre et aux idées fausses courantes est la clé pour atténuer des difficultés telles que la stigmatisation à l'égard des élèves et la discrimination au travail pour les enseignants et le personnel d'appui à l'éducation.

Pour vous assurer que votre public cible retienne réellement votre message, gardez-le clair, bref, direct et centré sur quelques points clés seulement. Étayer vos affirmations par des données solides et des recherches peut être très persuasif, car beaucoup de personnes réagissent bien aux faits et aux chiffres. De même, l'utilisation d'exemples comparatifs ou d'histoires auxquelles on peut s'identifier peut rendre votre argumentaire bien plus fort.

Questions-guides

1. Que voulez-vous que le public comprenne ?
2. Que voulez-vous que le public retienne ?
3. Que voulez-vous que le public fasse ?

Les éléments suivants se sont révélés efficaces lors de l'élaboration d'un plaidoyer :

- Être clair, mémorable et cohérent
- Résumer le changement que vous voulez opérer
- Être simple, court et percutant
- Être relativement dénué de jargon
- Être adapté à votre ou vos publics spécifiques
- Inclure des échéances et des calendriers clairs pour entreprendre le travail
- Inclure toute action que vous voulez que le ou les publics entreprennent en réponse ;
- Combiner les messages politiques avec des exemples concrets et des preuves anecdotiques pour les étayer.

Ci-dessous figurent quelques-uns des **messages clés et arguments clés** que vous pourriez vouloir considérer dans votre campagne pour l'inclusion. Cela s'appuie sur l'outil de plaidoyer ESACP pour l'élaboration de messages de plaidoyer politique, adapté de CIVICUS.²⁰ En considérant le public, il peut y

avoir des préoccupations que vous voulez traiter en délivrant le message. Elles sont également incluses dans l'exemple d'outil ci-dessous. (Voir aussi l'[Annexe 25 : Outil de plaidoyer vierge : élaborer des messages](#) de plaidoyer pour un modèle prêt à l'emploi.)

Exemple 1

Élaborer des messages de plaidoyer			
Message principal : Les personnes touchées par la lèpre ont le droit d'apprendre et de participer pleinement à l'éducation.			
Public	Préoccupations	Message possible	Appel à l'action
Élèves	Peur d'« attraper » la lèpre d'un camarade de classe ; peuvent répéter des mythes de cour de récréation sans connaître les faits	La lèpre se guérit avec des médicaments. Une fois le traitement commencé, une personne ne peut plus la transmettre — on peut s'asseoir ensemble, jouer ensemble et être amis en toute sécurité.	Prenez la parole si vous entendez un camarade être taquiné ou mis à l'écart à cause de la lèpre.
Parents/proches aidants	S'inquiètent que leur propre enfant puisse être en danger ; peuvent faire pression sur l'école pour séparer ou exclure un camarade touché	Avec un traitement précoce, les enfants touchés par la lèpre vivent une vie pleine et en bonne santé et ne présentent aucun risque pour leurs camarades de classe. Chaque enfant, y compris le vôtre, mérite d'apprendre sans peur ni exclusion.	Contactez directement l'école pour toute préoccupation de santé plutôt que de demander qu'un enfant soit exclu.
Enseignants	Ne savent pas comment répondre aux questions de la classe ; inquiets de dire la mauvaise chose ou de passer à côté d'une préoccupation de santé	Vous n'avez pas besoin d'être un expert de la santé — vous avez besoin de faits exacts et d'une approche de classe calme et cohérente. Un élève touché par la lèpre a besoin du même accueil que tout autre élève.	Demandez une courte séance d'information syndicale ou scolaire sur les faits relatifs à la lèpre avant le trimestre où vous en avez besoin.
Personnel d'appui à l'éducation (soutien, administration, installations)	Peuvent ne pas réaliser que la lèpre est couverte par les protections contre la discrimination au travail ; supposent que ce n'est qu'un « problème d'enseignant »	Les personnes touchées par la lèpre, collègues compris, ont le même droit à la dignité et à un traitement équitable au travail que quiconque, protégé par le droit national et international.	Signalez tout commentaire ou toute pratique d'exclusion que vous remarquez à votre représentant syndical.

Élaborer des messages de plaidoyer			
Message principal : Les personnes touchées par la lèpre ont le droit d'apprendre et de participer pleinement à l'éducation.			
Public	Préoccupations	Message possible	Appel à l'action
Administrateurs scolaires	Préoccupés par les plaintes des parents, la réputation de l'école ou l'exposition juridique si la question est mal gérée	Une politique de non-discrimination claire et écrite protège votre école et votre personnel, et signale une direction confiante et compétente sur une question sensible.	Adoptez ou mettez à jour une politique écrite de non-discrimination couvrant la lèpre et le handicap d'ici le début du prochain trimestre.

Exemple 2

Élaborer des messages de plaidoyer			
Message Principal : Chaque apprenant, quel que soit son problème de santé ou son handicap, a droit à une éducation de qualité et inclusive aux côtés de ses pairs.			
Public	Préoccupations	Message possible	Appel à l'action
Élèves	Peuvent craindre qu'un camarade ayant besoin d'un soutien supplémentaire signifie moins d'attention pour tous les autres	L'inclusion signifie que chaque élève reçoit le soutien dont il a besoin pour bien apprendre — vous y compris. Les classes où chacun est inclus tendent à être des classes où chacun apprend mieux.	Incluez dans le travail de groupe et les activités les camarades qui apprennent différemment.
Parents/proches aidants	S'inquiètent que l'inclusion d'apprenants ayant un handicap ou un problème de santé puisse ralentir ou abaisser la qualité de l'éducation de leur propre enfant	La recherche montre systématiquement que les classes inclusives profitent à tous les apprenants, et pas seulement à ceux ayant des besoins supplémentaires. Le droit d'aucun enfant à une bonne éducation ne se fait au détriment de celui d'un autre.	Soulevez vos préoccupations directement auprès de l'école plutôt que de demander qu'un enfant soit déplacé ou exclu.

Élaborer des messages de plaidoyer			
Message Principal : Chaque apprenant, quel que soit son problème de santé ou son handicap, a droit à une éducation de qualité et inclusive aux côtés de ses pairs.			
Public	Préoccupations	Message possible	Appel à l'action
Enseignants	Se sentent mal préparés ou surchargés, sans la formation ou le soutien nécessaires pour gérer seuls une classe diverse	L'éducation inclusive est une responsabilité partagée, et non quelque chose que les enseignants sont censés gérer seuls. Elle signifie un accès à la formation, à du personnel de soutien et à des ajustements concrets et peu exigeants.	Repérez une lacune de formation et demandez-la via le canal de perfectionnement professionnel de votre syndicat ce trimestre.
Personnel d'appui à l'éducation (soutien, administration, installations)	Supposent que l'inclusion est « le travail de l'enseignant » et ne concerne pas leur rôle	Chaque rôle dans une école, du bibliothécaire au chauffeur de bus, façonne le fait qu'un apprenant se sente accueilli et capable de participer pleinement.	Apprenez une façon concrète dont votre rôle spécifique peut soutenir un apprenant inclus.
Administrateurs scolaires	Préoccupés par le coût et la complexité des aménagements, ou incertains par où commencer	De nombreux aménagements efficaces sont peu coûteux — sièges flexibles, systèmes de soutien par les pairs, supports accessibles — et un plan d'inclusion écrit réduit le risque juridique tout en démontrant du leadership.	Rédigez ou mettez à jour un plan d'inclusion scolaire, en consultation avec le personnel et les parents, au cours de cette année scolaire.

3.3.2 Fiches de démystification

Les informations suivantes vous aideront à élaborer davantage des messages et des arguments clés destinés à vos publics cibles. Voici les fiches d'information pour :

- 1. traiter les mythes courants sur la lèpre,
- 2. le handicap,
- 3. l'éducation inclusive,
- 4. la Conception universelle de l'apprentissage, et
- 5. les technologies d'assistance.

Mythes et idées fausses sur la lèpre (maladie de Hansen)²¹

La stigmatisation et la discrimination à l'égard des personnes atteintes de la lèpre (maladie de Hansen) trouvent souvent leur origine dans des mythes et de fausses informations. Des années de recherche nous permettent aujourd'hui d'apporter des réponses claires et fondées sur des données probantes à ces mythes et de réduire la stigmatisation. Voir le **Module 1, unité 1.1.5, Mythes et idées reçues courant**, pour les mythes courants sur la lèpre (maladie de Hansen).

Stigma and discrimination against persons with leprosy (Hansen's disease) are often rooted in myths and misinformation. Through years of research, we now have clear and evidence-based answers to these myths and reduce stigma. **See Module 1, Unit 1.1.5 Common Myths and Misconceptions** for common myths about leprosy (Hansen's disease).

Mythe et réalité : comprendre le handicap²²

Les idées reçues sur le handicap peuvent entraîner stigmatisation, discrimination, et exclusion. Connaître les faits contribue à créer des écoles, des lieux de travail, et des communautés plus inclusifs.

Mythes	Réalités
Le handicap définit qui est une personne.	Le handicap n'est qu'une partie de l'identité d'une personne. Les personnes en situation de handicap ont leurs propres forces, centres d'intérêt, talents, et aspirations, comme tout le monde.
Les personnes en situation de handicap sont toujours malades ou souffrantes.	Le handicap ne signifie pas nécessairement la maladie. De nombreuses personnes en situation de handicap sont en bonne santé et actives. Comme tout le monde, elles peuvent parfois tomber malades, mais leur handicap ne signifie pas qu'elles sont toujours souffrantes.
Les personnes en situation de handicap méritent la pitié.	Les personnes en situation de handicap méritent le respect, l'égalité des chances, et l'inclusion — pas la pitié. Ce sont souvent les obstacles présents dans la société, plutôt que la déficience d'une personne, qui limitent la participation.

Mythes	Réalités
Les personnes en situation de handicap ont toujours besoin d'aide.	Chacun a besoin de soutien à un moment donné. De nombreuses personnes en situation de handicap vivent de manière autonome, prennent leurs propres décisions, et contribuent activement à leur famille, leur lieu de travail, et leur communauté. Proposez de l'aide lorsque c'est nécessaire, mais ne présumez pas qu'elle l'est toujours.
Toutes les personnes en situation de handicap ont les mêmes besoins.	Les personnes en situation de handicap sont diverses. Leurs vécus, capacités, préférences, et besoins de soutien varient d'une personne à l'autre.
Les personnes en situation de handicap ne peuvent ni apprendre, ni travailler, ni contribuer à la société.	Avec l'égalité des chances et un soutien approprié, les personnes en situation de handicap peuvent apprendre, travailler, diriger, et contribuer de nombreuses façons différentes.
Les personnes présentant un handicap intellectuel ne peuvent pas participer à des activités sportives ou physiques.	De nombreuses personnes présentant un handicap intellectuel participent avec succès à des activités sportives, récréatives, et physiques. Dans le monde entier, des millions d'athlètes présentant un handicap intellectuel concourent dans le cadre des Special Olympics et d'autres organisations sportives.
Inclure des apprenants en situation de handicap abaisse la qualité de l'éducation.	L'éducation inclusive profite à tous. Apprendre ensemble contribue à construire le respect, l'empathie, la coopération, et la compréhension, tout en améliorant l'enseignement et l'apprentissage pour tous les apprenants.

Démystifier l'éducation inclusive²³

L'éducation inclusive vise à garantir que chaque apprenant puisse accéder à une éducation de qualité, y participer, et y réussir. C'est un processus continu d'identification et de suppression des obstacles à l'apprentissage et à la participation. Voici quelques idées reçues courantes sur l'éducation inclusive.

Mythes	Réalités
L'éducation inclusive ne concerne que les apprenants en situation de handicap.	L'éducation inclusive profite à tous les apprenants. Elle vise à lever les obstacles liés au handicap, aux problèmes de santé, au genre, à la pauvreté, à la langue, à l'ethnicité, au déplacement, et à d'autres facteurs pouvant affecter l'apprentissage et la participation.
L'éducation inclusive signifie que chaque apprenant doit rester dans la même classe en permanence.	L'inclusion n'est pas une approche uniforme. Les apprenants devraient recevoir le soutien dont ils ont besoin dans l'environnement le moins restrictif possible, les décisions étant fondées sur leurs forces, leurs besoins, et leur intérêt supérieur individuels.
L'éducation inclusive abaisse les normes académiques.	L'éducation inclusive maintient des attentes élevées pour chaque apprenant. Elle recourt à des approches pédagogiques flexibles, à des aménagements, et à un soutien afin que tous les apprenants puissent progresser vers les mêmes objectifs d'apprentissage.

Mythes	Réalités
Les apprenants en situation de handicap apprennent mieux dans des écoles ou des classes séparées.	Les recherches montrent que de nombreux apprenants en situation de handicap bénéficient, sur le plan scolaire et social, d'apprendre aux côtés de leurs pairs, à condition de recevoir un soutien approprié. L'inclusion favorise la participation, le sentiment d'appartenance, et un apprentissage véritable.
Les apprenants sans handicap sont désavantagés dans les classes inclusives.	L'éducation inclusive profite à tous. Apprendre dans des classes diversifiées aide à développer l'empathie, la coopération, la résolution de problèmes, et le respect de la diversité, tout en favorisant des résultats d'apprentissage positifs pour tous les apprenants.
L'éducation inclusive consiste seulement à placer les enfants dans des écoles ordinaires.	Être présent n'est qu'un début. La véritable inclusion signifie que chaque apprenant est accueilli, participe activement, apprend, et ressent un sentiment d'appartenance.
L'éducation inclusive coûte trop cher.	De nombreuses pratiques inclusives exigent des changements dans l'enseignement plutôt que des ressources coûteuses. Un enseignement flexible, des attitudes positives, des supports accessibles, et la collaboration peuvent souvent faire une différence significative.
L'éducation inclusive est uniquement la responsabilité des enseignants spécialisés.	Créer des écoles inclusives est la responsabilité de tous. Les enseignants, les chefs d'établissement, les familles, les syndicats de l'éducation, les communautés, et les gouvernements jouent tous un rôle important pour lever les obstacles et soutenir les apprenants.
L'éducation inclusive est un programme que les écoles peuvent achever.	L'éducation inclusive est un processus continu. Les écoles réfléchissent en permanence à leurs politiques, leurs pratiques, et leur culture afin de rendre l'apprentissage plus accessible et plus inclusif pour tous.

Corriger les idées reçues sur la conception universelle des apprentissages (CUA)²⁴

La conception universelle des apprentissages (CUA) est une approche de conception de l'enseignement qui permet à tous les apprenants d'accéder à la même leçon, d'y participer, et d'y réussir. Voici quelques idées reçues courantes sur la CUA.

Mythes	Réalités
La CUA prend trop de temps.	Planifier des leçons inclusives peut prendre plus de temps au départ, mais cela devient plus facile avec la pratique. De petits changements peuvent rendre l'apprentissage plus accessible et plus engageant pour tous les apprenants.
La CUA est coûteuse et nécessite une technologie spéciale.	La CUA n'a pas besoin d'être coûteuse. De nombreuses stratégies de CUA utilisent des ressources simples, peu coûteuses, ou gratuites. Une CUA efficace repose sur un enseignement flexible, et non sur un équipement onéreux.
Seuls les spécialistes peuvent mettre en œuvre la CUA.	Chaque enseignant peut utiliser la CUA. C'est une manière de penser l'enseignement qui aide tous les apprenants à participer et à apprendre, quelles que soient leurs capacités ou leurs origines.
La CUA abaisse les normes académiques.	La CUA conserve les mêmes objectifs d'apprentissage pour tous. Elle propose simplement différentes façons pour les apprenants d'accéder à l'information, de s'engager dans l'apprentissage, et de démontrer ce qu'ils savent.

Mythes	Réalités
La CUA signifie « tout est permis » en classe.	La CUA offre du choix et de la flexibilité, pas des attentes revues à la baisse. Les apprenants peuvent emprunter différents chemins pour atteindre les mêmes résultats d'apprentissage.
Certains apprenants obtiennent un avantage injuste grâce à la CUA.	La CUA profite à tous. Offrir aux apprenants différentes façons d'apprendre et de montrer leur compréhension aide à lever les obstacles et crée des chances équitables pour tous.
La CUA n'est qu'une nouvelle tendance éducative.	La CUA est un cadre fondé sur des données probantes, ancré dans l'éducation inclusive. Elle appuie un enseignement centré sur l'apprenant et s'aligne sur l'objectif de proposer des possibilités d'apprentissage équitables pour chaque apprenant.
Je ne peux pas utiliser la CUA car je suis un programme prescrit.	La CUA peut être utilisée avec n'importe quel programme. Les enseignants peuvent tout de même proposer différentes façons pour les apprenants de s'engager, d'accéder à l'information, de participer, et de démontrer leurs apprentissages, tout en enseignant le contenu requis.
Je différencie déjà mon enseignement, donc je n'ai pas besoin de la CUA.	La différenciation et la CUA se complètent. La CUA conçoit les leçons de manière proactive pour qu'elles soient accessibles à tous les apprenants dès le départ, tandis que la différenciation consiste souvent à apporter des ajustements une fois les obstacles identifiés.

Idées reçues sur l'utilisation des technologies d'assistance²⁵

Les technologies d'assistance comprennent des produits, des équipements, des logiciels, et des outils simples qui aident les personnes en situation de handicap à participer plus pleinement à l'apprentissage, au travail, et à la vie quotidienne. De nombreuses idées reçues empêchent les écoles d'utiliser ces outils efficacement.

Mythes	Réalités
Utiliser une technologie d'assistance revient à tricher.	Les technologies d'assistance lèvent des obstacles — elles ne procurent pas d'avantage injuste. Elles aident les apprenants à accéder au programme, à participer à l'apprentissage, et à démontrer ce qu'ils savent sur un pied d'égalité avec les autres.
Les technologies d'assistance sont trop coûteuses.	Toutes les technologies d'assistance ne sont pas coûteuses. De nombreuses solutions efficaces sont peu coûteuses, voire gratuites, y compris des supports de classe adaptés, des ressources recyclées, et des fonctionnalités d'accessibilité numérique gratuites ou intégrées.
Utiliser une technologie d'assistance crée davantage de travail pour les enseignants.	Les technologies d'assistance peuvent rendre l'enseignement plus efficace. Elles offrent aux apprenants davantage de moyens d'accéder à l'information et d'accomplir les tâches, aidant les enseignants à répondre à des besoins d'apprentissage divers.
Les technologies d'assistance ne s'adressent qu'aux apprenants présentant un handicap sévère.	De nombreux apprenants peuvent bénéficier des technologies d'assistance. Certains outils sont conçus pour les apprenants en situation de handicap, tandis que d'autres — comme les organisateurs graphiques, les livres audio, le sous-titrage, ou les grips de crayon — peuvent soutenir l'apprentissage de tous.
Les technologies d'assistance ne s'utilisent qu'en classe.	Les technologies d'assistance soutiennent la participation dans tous les domaines de la vie. Les apprenants peuvent les utiliser à la maison, dans la communauté, et plus tard au travail, pour améliorer leur autonomie et leur participation.
Les technologies d'assistance rendent les apprenants dépendants ou moins motivés.	Une technologie d'assistance appropriée accroît souvent l'autonomie et la confiance. Lorsque les apprenants peuvent participer avec succès et accomplir des tâches par eux-mêmes, ils sont plus susceptibles de rester engagés et motivés.

3.3.3 Impliquer les membres dans le dialogue

Les syndicats de l'éducation sont des voix de confiance au sein de la communauté éducative. En engageant leurs membres dans un dialogue ouvert, les syndicats peuvent déconstruire les mythes sur la lèpre (maladie de Hansen), réduire la peur et la stigmatisation, et susciter un soutien en faveur de l'éducation inclusive et des droits des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen).

Le dialogue est le plus efficace lorsqu'il part de ce que les participants savent déjà, croient, ou ont vécu. Plutôt que de commencer uniquement par des faits, encouragez les membres à réfléchir à leurs propres présupposés et à explorer comment la stigmatisation affecte les apprenants, les enseignants, les familles, et les communautés. Utilisez les données probantes, les récits personnels, et une discussion respectueuse pour remplacer progressivement les idées reçues par des informations exactes.

Le dialogue peut être intégré dans :

- Les réunions et assemblées syndicales
- Les séances de développement professionnel
- Les visites scolaires
- Les activités de santé et de bien-être
- Les journées internationales de sensibilisation (par exemple, la Journée mondiale de la lèpre (maladie de Hansen), la Journée internationale des personnes handicapées, la Journée des droits humains)
- Les discussions sur les réseaux sociaux et les sessions d'apprentissage en ligne
- N'oubliez pas que changer les attitudes prend du temps. Une seule conversation change rarement complètement les croyances. Des occasions régulières de discussion et de réflexion sont plus efficaces que des activités de sensibilisation ponctuelles.

Questions guides

Utilisez des questions ouvertes qui encouragent la réflexion plutôt que de tester les connaissances.

1. Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous entendez le mot lèpre (maladie de Hansen) ?
2. Où avez-vous appris ces idées ?
3. Lesquelles de ces croyances sont fondées sur des faits ? Lesquelles pourraient être des mythes ?
4. Comment la stigmatisation pourrait-elle affecter un apprenant ou un enseignant touché par la lèpre (maladie de Hansen) ?
5. Comment réagiriez-vous si un apprenant ou un collègue vous révélait qu'il est atteint de la lèpre (maladie de Hansen) ?
6. Quel rôle notre syndicat peut-il jouer dans la création d'écoles sûres et inclusives ?



ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour impliquer les membres dans le dialogue

- **Créez des espaces sûrs et respectueux** où les membres peuvent poser des questions, partager leurs expériences, et discuter de sujets difficiles sans crainte de jugement ou de discrimination.
- **Utilisez des récits et des vécus aux côtés des faits.** Les récits personnels aident souvent à contester les stéréotypes et rendent les messages de plaidoyer plus significatifs et plus mémorables.
- **Invitez des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et des représentants d'organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen), d'organisations de personnes handicapées (OPH), ou d'organisations de santé pertinentes** à partager leur vécu chaque fois que cela est approprié. Suivez le principe « rien pour nous sans nous ».
- **Rendez les réunions, les formations, et les activités de plaidoyer accessibles.** Choisissez des lieux accessibles, fournissez des supports dans des formats accessibles (par exemple, gros caractères ou copies numériques), utilisez des microphones lorsqu'ils sont disponibles, et organisez les places assises pour favoriser la participation. Envisagez de proposer une interprétation en langue des signes, un sous-titrage, ou d'autres aménagements raisonnables si nécessaire.
- **Appliquez les principes de la CUA lors des activités de formation et de sensibilisation.** Présentez l'information de plusieurs manières (par exemple, présentations, vidéos, discussions, supports visuels, et documents imprimés), encouragez différentes façons pour les participants de s'engager, et proposez plusieurs options pour exprimer leurs idées, comme parler, écrire, dessiner, ou discuter en petits groupes.
- **Demandez à l'avance aux participants leurs besoins en matière d'aménagement plutôt que de faire des suppositions.** Les aménagements raisonnables devraient être planifiés en collaboration avec les participants chaque fois que possible.
- **Encouragez les membres à devenir des Ambassadeurs de l'éducation inclusive,** capables d'animer des discussions, de montrer l'exemple de pratiques inclusives, et de promouvoir l'inclusion du handicap et la non-discrimination au sein des écoles et des sections syndicales locales.
- **Utilisez un langage et des images inclusifs** dans les présentations, les publications, et les réseaux sociaux. Évitez tout langage ou visuel qui renforce les stéréotypes, la compassion excessive, ou la stigmatisation.
- **Répétez les messages clés de manière cohérente** à travers les réunions, les bulletins, les réseaux sociaux, les activités de développement professionnel, et les visites scolaires. Un changement d'attitude durable passe par un engagement continu plutôt que par des événements ponctuels.
- **Donnez l'exemple.** Veillez à ce que les réunions, événements, comités, et occasions de direction du syndicat soient eux-mêmes inclusifs, accessibles, et accueillants pour les

3.3.4 Planifier une action de sensibilisation ou de plaidoyer

Afin de maximiser l'impact des efforts du syndicat, il est utile d'élaborer un plan d'action écrit qui aidera à clarifier ce qui doit être fait et comment le faire. Avant d'organiser des activités, définissez clairement le changement que vous souhaitez obtenir, qui doit être influencé, et quelle action vous souhaitez que ces personnes entreprennent. Un plaidoyer efficace associe la sensibilisation à des actions concrètes qui aboutissent à des changements d'attitudes, de politiques, ou de pratiques.²⁶

Commencez par un objectif réaliste. Par exemple :

- Améliorer la compréhension de la lèpre (maladie de Hansen) par les enseignants.
- Encourager les écoles à adopter des politiques de non-discrimination.
- Accroître les orientations vers un dépistage pour les enfants présentant des signes précoces de lèpre (maladie de Hansen).
- Intégrer l'inclusion du handicap et de la lèpre (maladie de Hansen) dans les programmes de développement professionnel du syndicat.

Différents publics nécessitent des messages différents. Les membres, les chefs d'établissement, les parents, les décideurs politiques, et les médias peuvent chacun avoir besoin d'informations et d'approches différentes. De même, différents groupes et organisations peuvent avoir des approches variées du plaidoyer.

Les approches de plaidoyer comprennent :²⁷

1. **La sensibilisation, les communications, et le travail avec les médias** – Renforce la compréhension et la visibilité publiques grâce à des messages clairs et fondés sur des données probantes.
2. **La communication pour le changement de comportement** – Soutient l'évolution des attitudes et des pratiques en renforçant, dans la durée, des messages concrets et fondés sur les droits.
3. **Les partenariats, coalitions, et alliances** – Rassemblent des organisations et des militants pour partager influence, ressources, et dynamique.
4. **Le lobbying et la négociation** – Engagent directement les décideurs pour influencer les politiques, les pratiques, ou les comportements.
5. **Les campagnes** – Mobilisent le soutien du public autour d'un enjeu, d'un message, et d'un appel à l'action clairs.
6. **La recherche et les publications** – Utilisent des données probantes, des analyses, et des recommandations pour définir les problèmes et proposer des solutions.
7. **Le travail avec les enfants et les jeunes** – Crée des moyens sûrs et véritables pour que le point de vue des jeunes nourrisse le plaidoyer.
8. **La mobilisation sociale** – Engage les communautés, y compris les groupes marginalisés, en tant que partenaires actifs du changement.
9. **Les conférences et événements** – Rassemblent les parties prenantes pour mettre en lumière les enjeux, s'accorder sur des solutions, et s'engager sur un suivi.

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour planifier des activités de sensibilisation

- Gardez votre message simple et cohérent.
- Concentrez-vous sur un ou deux objectifs de plaidoyer à la fois.
- Associez les faits à des récits et exemples locaux.
- Utilisez les réunions et canaux de communication syndicaux existants avant d'en créer de nouveaux.
- Faites le bilan de ce qui a fonctionné après chaque activité et améliorez votre prochaine action de plaidoyer.

Utilisez le modèle de planification ci-dessous pour organiser des activités de sensibilisation et des actions de plaidoyer internes ou à petite échelle. Il vous aidera à définir le public cible, le message clé, les canaux de communication, les activités, et le calendrier. Le plaidoyer national ou au niveau des politiques est abordé dans l'unité 3.4, Engagement politique, dialogue social, et négociation collective. Planifiez les activités sur une période de 3 ou 6 mois, puis faites le bilan de ce qui a fonctionné, évaluez les résultats, et planifiez l'action suivante.

Modèle de planification

Planifier une action de sensibilisation ou de plaidoyer				
Objectif/Message principal : les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) ont le droit d'apprendre et de participer pleinement à l'éducation.				
Public cible	Message	Canaux	Activités	Calendrier
Membres du syndicat de l'éducation	Les enseignants jouent un rôle clé dans la prévention de la stigmatisation et la promotion de l'éducation inclusive.	Formation syndicale, réunions de section, bulletins	Organiser un atelier sur la lèpre (maladie de Hansen), l'inclusion du handicap, et l'éducation inclusive.	Mois 1
	La lèpre (maladie de Hansen) se guérit, n'est plus très contagieuse une fois le traitement commencé, et ne devrait jamais être un motif d'exclusion.	Réseaux sociaux, courriel, affiches	Partager une campagne hebdomadaire « mythe contre réalité » via les canaux de communication du syndicat.	Mois 1-2

Planifier une action de sensibilisation ou de plaidoyer				
Objectif/Message principal : les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) ont le droit d'apprendre et de participer pleinement à l'éducation.				
Public cible	Message	Canaux	Activités	Calendrier
Chefs d'établissement et administrateurs scolaires	Les écoles devraient offrir des environnements d'apprentissage sûrs et inclusifs pour tous les apprenants.	Réunions scolaires, dialogue politique	Présenter des stratégies concrètes pour prévenir la stigmatisation et renforcer des politiques scolaires inclusives.	Mois 2
Les enseignants	Chaque enseignant peut contribuer à identifier et à lever les obstacles à la participation.	Communautés d'apprentissage professionnel, webinaires	Partager des stratégies de classe sur la CUA, les aménagements raisonnables, et la réponse à la stigmatisation.	Mois 2-3
Parents et membres de la communauté	Chaque enfant a le droit d'appartenir, d'apprendre, et de participer.	Réunions de parents, forums communautaires	Organiser une séance de sensibilisation communautaire avec des organisations locales de santé ou de personnes handicapées.	Mois 3
Direction syndicale	L'inclusion devrait se refléter dans les politiques et activités du syndicat.	Réunions exécutives	Passer en revue l'auto-évaluation de l'inclusion du syndicat et s'accorder sur les actions prioritaires.	Mois 3

3.3.5 Travailler avec les écoles, les communautés, et les organisations partenaires

Une fois les principaux objectifs et messages clés de votre campagne définis, il est stratégique d'identifier des alliés et des ambassadeurs qui contribueront à faire passer votre message et à atteindre votre objectif. Les syndicats de l'éducation peuvent avoir un impact plus important en travaillant avec des partenaires qui apportent une expertise, une influence, et des ressources différentes. Les partenariats renforcent aussi le plaidoyer en démontrant un large soutien communautaire à l'inclusion. Il existe diverses organisations locales et internationales de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) à travers le monde, et les syndicats de l'éducation auraient intérêt à s'associer et à collaborer avec elles.

Commencez par identifier les parties prenantes qui :

- influencent la politique éducative ou les pratiques scolaires
- travaillent directement avec des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap
- peuvent aider à diffuser des informations exactes
- entretiennent des liens solides avec les communautés locales

Les partenaires potentiels peuvent inclure :

- Les écoles et les chefs d'établissement
- Les associations de parents d'élèves
- Les organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen)
- Les organisations de personnes handicapées (OPH)
- Les responsables communautaires
- Les ministères de l'Éducation et de la Santé
- Les établissements de formation des enseignants
- Les agences de protection de l'enfance
- Les organisations de défense des droits humains
- Les médias locaux
- Les agences des Nations unies et les ONG internationales

Toutes les parties prenantes n'ont pas la même influence. Donnez la priorité à celles qui ont à la fois l'intérêt et la capacité de soutenir vos objectifs de plaidoyer.

S'associer avec des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) : l'histoire de Jyothi

Cet exemple montre comment la Fondation Damien a travaillé en partenariat avec Jyothi, une personne touchée par la lèpre (maladie de Hansen), pour sensibiliser et soutenir une réponse précoce dans sa communauté. Jyothi apporte des premiers secours essentiels aux habitants d'Amancharla, un village du sud-est de l'Inde. Après avoir été diagnostiquée avec la lèpre à l'âge de 12 ans et suivi six mois de traitement, elle s'appuie aujourd'hui sur son vécu pour aider les autres.

Grâce à une formation de la Fondation Damien, Jyothi est en mesure de reconnaître les symptômes possibles de la lèpre, de fournir les premiers secours de base, et de partager des informations exactes avec les membres de la communauté. La vidéo qui accompagne cet exemple illustre à la fois l'impact du travail de la Fondation Damien et le rôle important des personnes touchées par la lèpre en tant que militantes, éducatrices, et personnes-ressources de confiance dans leur communauté. C'est aussi un exemple probant de la manière dont les médias, comme les courts récits vidéo, peuvent communiquer un vécu, réduire la stigmatisation, et montrer un changement au niveau communautaire de façon respectueuse et engageante.

Lien : <https://actiondamien.be/agissez-avec-nous/sensibilisez-via-l-education/>

Langue : Français

Matrice d'analyse des parties prenantes

La matrice d'analyse²⁸ des parties prenantes ci-dessous est un outil utilisé pour identifier les acteurs et les organisations qui auront le plus d'influence et/ou qui peuvent devenir un partenaire efficace pour votre plaidoyer.

Posez-vous deux questions au sujet de chaque partie prenante :

- 1. Quelle influence cette partie prenante a-t-elle pour provoquer le changement ?
- 2. Quel est son intérêt pour l'éducation inclusive et la réduction de la stigmatisation ?

	INTÉRÊT ÉLEVÉ Travaille étroitement sur l'inclusion ou est directement concerné	INTÉRÊT FAIBLE Implication ou intérêt limité
INFLUENCE ÉLEVÉE	Partenaire et influence Ce sont vos partenaires prioritaires. Travaillez étroitement avec eux, impliquez-les dans la planification, et construisez des relations sur le long terme. <i>Exemples :</i> ■ Ministère/Département de l'éducation ■ Direction du syndicat de l'éducation ■ Chefs d'établissement ■ Établissements de formation des enseignants ■ Organisations de personnes touchées par la ■ lèpre (maladie de Hansen) ■ OPH	Sensibiliser et susciter du soutien Ces parties prenantes ont de l'influence mais des données probantes, des exemples de réussite, et des recommandations concrètes pour gagner leur soutien. <i>Exemples :</i> ■ Parlementaires ou responsables des collectivités ■ locales ■ Autorités éducatives ■ Organisations d'employeurs ■ Médias nationaux
INFLUENCE FAIBLE	Informar, consulter, et impliquer Ces parties prenantes sont des alliés importants et peuvent aider à sensibiliser, à partager leurs expériences, et à renforcer le soutien communautaire. <i>Exemples :</i> ■ Membres syndicaux ■ Enseignants ■ Associations de parents ■ Apprenants et groupes de jeunes ■ Organisations communautaires ■ Agents de santé locaux	Tenir informé Ces groupes ne sont pas des priorités immédiates mais pourraient devenir des partenaires importants à l'avenir. Partagez des mises à jour lorsque cela est pertinent et impliquez-les lorsque des occasions se présentent. <i>Exemples :</i> ■ Autres syndicats ■ Entreprises locales ■ Groupes communautaires pas encore impliqués dans les questions d'éducation ou de handicap

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour les partenariats de plaidoyer

- Commencez par un petit nombre de partenaires prioritaires plutôt que d'essayer d'engager tout le monde à la fois.
- Recherchez des ambassadeurs au sein du gouvernement, des écoles, et des communautés qui soutiennent déjà l'inclusion.
- Impliquez dès le départ les organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et les OPH. Leur vécu renforcera votre plaidoyer.
- Appuyez-vous sur des relations existantes, comme les réseaux scolaires, les autorités éducatives, les associations de parents, et les groupes communautaires.
- Construisez des partenariats autour d'objectifs partagés, même lorsque les organisations ont des mandats différents.
- Définissez clairement le rôle de chaque partenaire avant de commencer des activités communes.
- Tenez les partenaires informés des progrès et célébrez les réussites communes.
- Adaptez votre message à chaque public. Les décideurs politiques peuvent réagir aux données probantes et aux recommandations politiques, tandis que les enseignants et les parents peuvent mieux réagir à des exemples concrets et des récits personnels.
- Révisez régulièrement votre cartographie des parties prenantes. À mesure que votre plaidoyer se développe, de nouveaux partenaires et ambassadeurs peuvent émerger, tandis que d'autres peuvent nécessiter un niveau d'engagement différent.

Mise en pratique et application

Cartographier vos parties prenantes

- 1. Pensez à votre propre contexte.
- 2. Dressez la liste des organisations, groupes, ou individus qui pourraient influencer l'éducation inclusive ou aider à réduire la stigmatisation et la discrimination envers les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen).
- 3. Placez chaque partie prenante dans la case appropriée de la matrice.

	INTÉRÊT ÉLEVÉ	INTÉRÊT FAIBLE
	Travaille étroitement sur l'inclusion ou est directement concerné	Implication ou intérêt limité
INFLUENCE ÉLEVÉE	Partenaire et influence Parties prenantes : 1. 2. 3.	Sensibiliser et susciter du soutien Parties prenantes : 1. 2. 3.
INFLUENCE FAIBLE	Informar, consulter, et impliquer Parties prenantes : 1. 2. 3.	Tenir informé Parties prenantes : 1. 2. 3.

Questions de réflexion

- 1. Comment allons-nous impliquer les parties prenantes ?
- 2. Avec quelles parties prenantes devrions-nous travailler en premier ?
- 3. Qui pourrait devenir un ambassadeur de l'éducation inclusive ?
- 4. Quelles organisations représentant des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) ou des personnes handicapées devrions-nous impliquer ?
- 5. Qui devrait être consulté avant de planifier nos activités de plaidoyer ?
- 6. Avons-nous oublié des parties prenantes ?

3.3.6 Suivre l'impact²⁹

Le suivi aide les syndicats de l'éducation à comprendre si les actions de plaidoyer font une réelle différence, et comment améliorer les activités futures. Il est tentant de mesurer le succès uniquement par l'activité – combien d'ateliers ont été organisés, combien de tracts ont été distribués – mais cela indique seulement que le syndicat était occupé, pas si quelque chose a réellement changé. Un bon suivi va au-delà du décompte des activités pour observer les changements de connaissances, d'attitudes, de politiques, et de pratiques.

Cela compte plus qu'il n'y paraît. On suppose souvent que le travail de plaidoyer est « trop complexe et trop difficile à mesurer en termes d'impact et d'indicateurs », mais cette hypothèse, si elle n'est pas remise en question, conduit les syndicats à continuer d'investir du temps et des ressources dans des activités sans jamais savoir ce qui fonctionne réellement.³⁰

Indicateurs de résultats de plaidoyer³¹

Les résultats du plaidoyer sont généralement décrits à quatre niveaux, allant de ce que vous avez fait à ce qui a réellement changé :

Indicateur de résultat	Mesure	Exemples
Indicateurs d'activité	Le degré auquel les tâches planifiées ont été mises en œuvre comme prévu, dans les délais, et dans le budget	Séances de renforcement des capacités organisées ; rapports de recherche finalisés et diffusés ; réunions de lobbying tenues ; lettres, courriels, ou pétitions envoyés et reçus ; communiqués de presse publiés
Indicateurs de produits	Le degré auquel des services, processus, produits, ou événements ont effectivement été livrés grâce à ces activités	Nouvelles relations nouées avec des alliés ; personnes mobilisées ; actions de campagne entreprises ; couverture médiatique ou références publiques aux rapports de recherche ; tribunes publiées
Indicateurs de résultats	Les changements à court et moyen terme obtenus grâce à ces produits	Court terme : l'enjeu débattu publiquement ; les décideurs qui l'examinent dans des forums politiques ; des relations établies avec des responsables ; un projet de loi ouvert à la consultation. Moyen terme : une nouvelle loi créée ; une politique existante modifiée ; un cadre réformé

Indicateur de résultat	Mesure	Exemples
Indicateurs d'impact	La contribution apportée au changement à long terme	La mise en œuvre d'une politique ou d'une pratique modifiée dans la vie quotidienne. Par exemple, un système scolaire qui a véritablement adopté des pratiques d'inscription inclusives, ou un lieu de travail où les plaintes pour discrimination liée à la lèpre (maladie de Hansen) ont mesurablement diminué.

Les indicateurs d'activité et de produit sont les plus faciles à comptabiliser, et les moins utiles pris isolément. Les indicateurs de résultats et d'impact sont ceux qui indiquent réellement si les attitudes et les politiques évoluent, mais ils sont aussi plus difficiles à attribuer directement aux efforts d'un seul syndicat, car un changement de politique est rarement le résultat d'une seule campagne. Les objectifs et les indicateurs se définissent au mieux avec les personnes les mieux placées pour les évaluer, et non isolément par la personne chargée du suivi.³²

Une manière pratique de saisir ce type de changement, en particulier lorsqu'il est progressif ou vient d'une direction inattendue, est la **récolte de résultats (Outcome Harvesting)**. C'est une méthode qui part d'un changement observé (dans le comportement, les relations, la politique, ou la pratique) pour se demander comment le travail de votre syndicat y a plausiblement contribué, plutôt que de se contenter de vérifier si une cible prédéfinie a été atteinte.³³ Cela est particulièrement utile pour le travail de réduction de la stigmatisation, où un changement significatif (un collègue qui s'exprime, une école qui met discrètement à jour un formulaire d'inscription) n'apparaît souvent pas clairement dans un registre d'activités.

Restez simple : choisissez quelques indicateurs que vous pouvez réellement recueillir

Un syndicat n'a pas besoin de suivre tout ce qui figure dans le tableau ci-dessus. Choisissez un petit nombre d'indicateurs qu'il est réaliste de recueillir et qui sont directement liés à ce que vous cherchez à changer :

Indicateurs d'activité

- Nombre d'ateliers organisés
- Nombre de membres syndicaux formés
- Nombre d'écoles touchées
- Nombre de supports de plaidoyer distribués

Indicateurs d'apprentissage

- Participants capables d'identifier correctement les mythes et les réalités sur la lèpre (maladie de Hansen)
- Participants déclarant une confiance accrue pour répondre à la stigmatisation

Indicateurs de pratique

- Écoles adoptant des politiques inclusives ou anti-discrimination
- Sections syndicales intégrant l'inclusion dans leurs plans de travail annuels
- Membres organisant des séances de sensibilisation dans leur propre école

Indicateurs d'influence

- Réunions tenues avec les autorités éducatives
- Partenariats établis
- Recommandations politiques soumises ou adoptées
- Articles médiatiques ou engagement sur les réseaux sociaux

Une remarque sur le suivi sensible de la stigmatisation

Lorsque vos indicateurs impliquent de suivre les attitudes envers la lèpre (maladie de Hansen) ou d'interroger les membres ou les élèves sur leur vécu de la stigmatisation, traitez ces données avec précaution. Évitez de recueillir des informations d'une manière qui pourrait identifier ou exposer une personne touchée par la lèpre (maladie de Hansen). Par exemple, un vote à main levée en groupe est rarement approprié pour ce type de question ; une enquête anonyme l'est généralement. Les Guides sur la stigmatisation et le bien-être mental de la Fédération internationale des associations contre la lèpre/Réseau des ONG contre les maladies tropicales négligées (ILEP/NNN) comprennent un guide dédié à l'évaluation de la stigmatisation liée à la santé,³⁴ avec des conseils pratiques sur les méthodes qualitatives et quantitatives, et sur la manière d'interpréter et de rapporter les résultats de façon responsable. C'est une référence utile si votre syndicat souhaite aller au-delà des indicateurs simples présentés ci-dessus.

Garantir un suivi et une évaluation inclusifs

Le suivi et l'évaluation (S&E) ne sont pas un simple exercice technique. La manière dont vous suivez et évaluez peut elle-même inclure ou exclure des personnes. Il est possible de mener un processus de S&E techniquement solide qui se trompe malgré tout sur ce point : recueillir des données sur des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) ou des personnes en situation de handicap sans jamais leur demander ce qui devrait être mesuré, ou présenter les résultats dans des formats que certains de vos propres membres et parties prenantes ne peuvent pas réellement consulter ou comprendre. Il est important que le processus de S&E lui-même reste inclusif, pas seulement le travail de plaidoyer qu'il mesure.³⁵

Rien pour nous sans nous

Ce principe, bien qu'étroitement associé au mouvement pour les droits des personnes handicapées comme nous l'avons vu précédemment, s'applique directement à la lèpre (maladie de Hansen). Le Rapporteur spécial des Nations unies sur l'élimination de la discrimination à l'encontre des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) a placé « un accent marqué sur le point de vue des personnes concernées » au cœur de son mandat, plutôt que de les traiter uniquement comme le sujet de rapports rédigés par d'autres.³⁶

Pour le processus de S&E d'un syndicat, cela implique une étape simple mais souvent négligée : avant de finaliser ce que vous allez mesurer, demandez aux personnes que ce travail est censé servir ce qui compte réellement pour elles. Un membre touché par la lèpre (maladie de Hansen) pourrait se soucier davantage de savoir si ses collègues ont cessé de l'éviter dans la salle des professeurs que de savoir si un document de politique a été formellement adopté, et vos indicateurs devraient pouvoir en rendre compte.

Moyens concrets de garantir un S&E inclusif

- 1. Impliquez les personnes concernées dans la conception de ce que vous mesurez, pas seulement dans la fourniture de données.** Dans la mesure du possible, demandez à un petit groupe de membres ou d'élèves touchés par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap de contribuer à façonner vos indicateurs avant le début de la collecte de données, et pas seulement de revoir les résultats après coup. Même une brève séance de consultation à l'étape de la conception permet souvent de faire émerger des questions et des préoccupations qu'un observateur extérieur bien intentionné n'aurait pas pensé à poser.
- 2. Utilisez des outils validés et respectueux pour ventiler les données.** Si vous voulez savoir si votre plaidoyer touche spécifiquement les personnes en situation de handicap, évitez les questions maison vagues ou intrusives comme « avez-vous un handicap ? » posées de manière abrupte ; cela peut produire des réponses peu fiables, en partie parce que les personnes peuvent être réticentes à se dévoiler en raison de la stigmatisation.³⁷ Le jeu de questions courtes du Groupe de Washington est un ensemble bref et testé à l'échelle internationale de six questions conçues spécifiquement pour ce type de ventilation, et il est gratuit.³⁸
- 3. Proposez plus d'une façon de participer.** Les enquêtes présupposent un certain niveau d'alphabétisation, d'aisance linguistique, et de confort avec les formulaires écrits, que tout le monde ne partage pas. Proposez des alternatives comme un court entretien oral, une discussion dans un petit groupe de confiance, ou des versions en langage simplifié ou traduites de tout outil écrit, afin que le format lui-même ne devienne pas un obstacle à être entendu.
- 4. Protégez la vie privée, en particulier sur les sujets sensibles liés à la stigmatisation.** Les données sur le vécu de la stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen) doivent être recueillies et présentées de manière à ne pas permettre d'identifier une personne, en particulier dans une petite école ou une petite section où une réponse « ventilée » pourrait rendre quelqu'un immédiatement reconnaissable. Les méthodes anonymes ou agrégées en petits groupes sont presque toujours plus sûres que de demander aux individus de s'identifier devant leurs collègues.
- 5. Restituez les résultats aux personnes qui vous ont fourni les données.** Il est courant que les conclusions du S&E remontent vers les bailleurs de fonds, la direction, ou les partenaires externes, sans jamais redescendre vers les membres, les élèves, ou les personnes concernées qui y ont contribué. Partager, même sous forme d'un bref résumé en langage simplifié ou facile à lire, ce qui a été constaté et ce qui va se passer ensuite, boucle la boucle et montre que leur contribution comptait.
- 6. Considérez cela comme un processus continu, pas une consultation ponctuelle.** Une consultation unique au début d'un projet peut devenir un simple exercice de conformité si elle n'est jamais revue. Prévoyez un moyen léger de faire un point régulier, même brièvement une fois par an, afin que les membres concernés puissent signaler si les indicateurs choisis ont cessé de refléter ce qui compte pour eux.

ESSAYEZ CECI !

Auto-évaluation rapide : notre processus de S&E est-il inclusif ?

- Avons-nous demandé aux membres ou aux élèves concernés ce qui devrait être mesuré, ou avons-nous décidé cela seuls ?
- Utilisons-nous un outil reconnu (comme le jeu de questions courtes du Groupe de Washington) pour toute ventilation liée au handicap, plutôt qu'une question improvisée ?
- Une personne ayant une alphabétisation limitée, une langue maternelle différente, ou un handicap de communication peut-elle réellement prendre part à notre collecte de données telle qu'elle est actuellement conçue ?
- Une personne pourrait-elle être identifiée à partir de la manière dont nous présentons les données ventilées ou liées à la stigmatisation ?
- Les personnes qui nous ont fourni des informations verront-elles réellement ce que nous avons constaté ?

Si la réponse honnête à l'une de ces questions est « non » ou « nous ne sommes pas sûrs », c'est un bon point de départ, et non une raison d'abandonner le travail de S&E déjà entrepris.

Mise en pratique et application

Mesurer le succès

1. Passez en revue votre plan de plaidoyer.
2. Choisissez trois indicateurs qui vous indiqueront si vos activités ont été réussies.
3. Décidez ensuite :
 - Quelles informations allez-vous recueillir ?
 - Qui les recueillera ?
 - Quand ferez-vous le point sur vos progrès ?
4. Utilisez les résultats pour célébrer les réussites, tirer des enseignements, et améliorer votre prochain cycle de plaidoyer.

Résumé de l'unité

- * **Le plaidoyer vise à influencer un changement positif.** Il consiste à sensibiliser, à promouvoir les droits, à renforcer les pratiques inclusives, et à influencer les politiques et les systèmes qui soutiennent l'éducation inclusive.
- * **Les syndicats de l'éducation sont des militants de confiance pour l'inclusion.** Ils peuvent façonner les valeurs professionnelles, soutenir les membres, influencer les politiques éducatives, et promouvoir les droits des apprenants et des enseignants touchés par la lèpre (maladie de Hansen), le handicap, et d'autres formes d'exclusion.
- * **Le plaidoyer inclusif commence au sein du syndicat.** Avant de mener un plaidoyer externe, les syndicats devraient réfléchir à leurs propres politiques, pratiques, communications, accessibilité, et culture organisationnelle, afin de veiller à incarner l'inclusion qu'ils promeuvent.
- * **Créer un syndicat inclusif est un processus continu.** Des outils simples comme les auto-évaluations et les plans d'action interne peuvent aider à identifier les forces, à traiter les obstacles, et à orienter une amélioration continue.
- * **La sensibilisation et le dialogue sont de puissants outils de plaidoyer.** Engager les membres dans des conversations respectueuses, aborder les mythes et les idées reçues, et partager des informations exactes peuvent aider à changer les attitudes et à réduire la stigmatisation.

- * **Un plaidoyer réussi nécessite une planification.** Des objectifs clairs, des messages clés, des publics cibles, des canaux de communication, des activités, et un calendrier contribuent à garantir que les actions de plaidoyer soient coordonnées et efficaces.
- * **Différents publics nécessitent des messages différents.** Adaptez votre communication aux intérêts, aux responsabilités, et au niveau d'influence des enseignants, des chefs d'établissement, des décideurs politiques, des parents, des membres de la communauté, et des membres syndicaux.
- * **Les partenariats renforcent le plaidoyer.** Travailler avec des organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen), des OPH, des écoles, des gouvernements, des communautés, et d'autres partenaires accroît la portée, la crédibilité, et l'impact des actions de plaidoyer.
- * **L'analyse des parties prenantes aide à prioriser l'engagement.** Identifier qui a le plus d'influence et d'intérêt permet aux syndicats de construire des partenariats stratégiques et d'utiliser leurs ressources efficacement.
- * **Le suivi contribue à améliorer le plaidoyer.** Suivre les activités, la participation, les changements de politique, les partenariats, et d'autres résultats aide les syndicats à comprendre ce qui fonctionne, à démontrer l'impact, et à renforcer les actions de plaidoyer futures.

Ressources complémentaires

1. **Boîte à outils de plaidoyer de l'objectif 16 du réseau Transparence, redevabilité, et participation pour l'Agenda 2030 (TAP) : un guide pratique pour les parties prenantes en matière de plaidoyer national en faveur de sociétés pacifiques, justes, et inclusives :** / <https://tapnetwork2030.org/goal-16-advocacy-toolkit/>
2. **Cours sur le plaidoyer et les campagnes** par Save the Children: <https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=1690>
3. **Utiliser la vidéo comme outil de narration et de plaidoyer sur l'éducation en situation d'urgence (EIE),** par INEE : <https://inee.org/resources/using-video-tool-storytelling-advocacy-eie?>
4. **Article : Promoting Inclusivity for People with Disabilities in M&E Systems,** par Nicola Musa, 25 avril 2023 : <https://www.linkedin.com/pulse/promoting-inclusivity-people-disabilities-me-systems-nicola-musa>
5. **Guide sur le suivi et l'évaluation du plaidoyer,** par Julia Coffman pour l'UNICEF : <https://www.betterevaluation.org/tools-resources/monitoring-evaluating-advocacy-companion-advocacy-toolkit>

Unité 3.4. Engagement politique, dialogue social, et négociation collective

Présentation de l'unité

Cette unité explore comment les syndicats peuvent intégrer l'inclusion du handicap et l'élimination de la stigmatisation et de la discrimination dans leur plaidoyer existant, par le dialogue social, l'engagement politique, la négociation collective, et les partenariats. Elle présente des outils pratiques pour identifier les occasions de plaidoyer, engager les décideurs, construire des coalitions, et élaborer un plan de plaidoyer et d'engagement politique qui soutienne un changement durable.

Objectifs d'apprentissage de l'unité

1. Identifier les occasions de faire progresser l'inclusion à travers le dialogue social, l'engagement politique, et la négociation collective.
2. Réaliser une analyse simple des écarts afin d'identifier les priorités de plaidoyer et les points d'entrée politiques.
3. Engager le gouvernement, les autorités éducatives, et d'autres parties prenantes à travers un plaidoyer fondé sur des données probantes et axé sur les solutions.
4. Construire des partenariats et des coalitions qui renforcent le plaidoyer en faveur de l'éducation inclusive.
5. Élaborer un plan pratique de plaidoyer et d'engagement politique pour soutenir une action syndicale durable.

Plan de l'unité

3.4.1 Identifier les points d'entrée politiques et de plaidoyer

3.4.2 Porter les enjeux d'inclusion lors des réunions avec le gouvernement et les autorités éducatives

3.4.3 Intégrer l'inclusion dans la négociation collective

3.4.4 Utiliser les données probantes et l'expérience des membres dans le plaidoyer

3.4.5 Construire des partenariats et des coalitions

3.4.6 Plan syndical de plaidoyer et d'engagement politique

3.4.1 Identifier les points d'entrée politiques et de plaidoyer

Une fois que votre syndicat a identifié ses priorités de plaidoyer, l'étape suivante consiste à décider où et comment influencer le changement. Les syndicats de l'éducation peuvent promouvoir l'inclusion en intégrant les enjeux liés à la lèpre (maladie de Hansen), au handicap, et à la stigmatisation dans leur plaidoyer politique et syndical existant, y compris le dialogue social, la négociation collective, les consultations politiques, et l'engagement auprès des autorités éducatives.

Plutôt que de créer de nouveaux processus de plaidoyer, cherchez des occasions de renforcer les politiques, programmes, et processus décisionnels existants. Un bon point de départ consiste à réaliser une analyse simple des écarts afin d'identifier ce qui existe déjà, ce qui fonctionne bien, et où une action supplémentaire est nécessaire.³⁹ Une analyse des écarts compare la situation actuelle à la situation souhaitée. Elle aide à identifier les politiques manquantes, une mise en œuvre insuffisante, ou les obstacles qui empêchent les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et d'autres groupes marginalisés de participer pleinement à l'éducation. Les constats obtenus peuvent orienter vos priorités de plaidoyer et aider à identifier qui doit être engagé pour produire le changement.

Réaliser une analyse simple des écarts

1. **Passez en revue la situation actuelle.** Identifiez les lois, politiques, directives, et pratiques existantes en matière d'éducation inclusive, de handicap, de non-discrimination, et de santé scolaire. Considérez à la fois les politiques nationales et les pratiques locales des écoles ou des lieux de travail.
2. **Identifiez les écarts.** Demandez-vous ce qui manque ou ne fonctionne pas. Par exemple :
 - Existe-t-il des politiques protégeant les apprenants et les enseignants touchés par la lèpre (maladie de Hansen) ?
 - Les politiques existantes sont-elles mises en œuvre de manière cohérente ?
 - Y a-t-il des lacunes en matière d'accessibilité, d'aménagement raisonnable, de formation des enseignants, ou de mesures anti-discrimination ?
3. **Hiérarchisez les enjeux.** Il n'est pas nécessaire de traiter chaque écart immédiatement. En tant que syndicat, identifiez un ou deux enjeux prioritaires réalistes, réalisables, et susceptibles d'avoir le plus grand impact.
4. **Identifiez qui peut influencer le changement.** Déterminez qui est responsable de chaque enjeu. Cela peut inclure les ministères de l'Éducation, les chefs d'établissement, les autorités locales, les établissements de formation des enseignants, ou le syndicat lui-même. Identifiez aussi les partenaires potentiels susceptibles de renforcer l'effort de plaidoyer.
5. **Identifiez les ressources nécessaires.** Considérez les personnes, l'expertise, les partenariats, les données probantes, et le budget requis pour appuyer les actions proposées. Rappelez-vous que de nombreuses activités de plaidoyer reposent davantage sur la collaboration et une bonne planification que sur des ressources financières importantes.

6. **Utilisez les constats pour orienter le plaidoyer.** Partagez les résultats de l'analyse des écarts lors des réunions avec les agences gouvernementales, les chefs d'établissement, et d'autres parties prenantes. Une analyse bien préparée démontre que vos recommandations sont fondées sur des données probantes et axées sur des solutions concrètes.

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour identifier les points d'entrée politiques et de plaidoyer

- Concentrez votre plaidoyer sur un ou deux enjeux réalisables plutôt que d'essayer de traiter tous les enjeux à la fois.
- Appuyez chaque recommandation sur des données probantes, des exemples issus des écoles, ou le vécu des membres.
- Chaque fois que possible, proposez des solutions concrètes, et pas seulement les problèmes à résoudre.

3.4.2 Porter les enjeux d'inclusion auprès des pouvoirs publics et des autorités éducatives

Les syndicats de l'éducation ont régulièrement l'occasion d'influencer la politique éducative à travers le dialogue social, les consultations politiques, les structures de gouvernance scolaire, et la négociation collective. Ces réunions offrent de précieuses occasions de promouvoir l'éducation inclusive et de traiter la stigmatisation et la discrimination affectant les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et d'autres groupes marginalisés.

L'efficacité du plaidoyer dépend non seulement de ce qui est dit, mais aussi de la manière dont c'est communiqué. Les représentants syndicaux devraient utiliser des informations exactes, un langage respectueux et non stigmatisant, et des recommandations concrètes. **(Voir l'unité 3.1.3 : Utiliser un langage inclusif et non stigmatisant)**

Avant toute réunion, préparez un petit nombre de messages clairs, étayés par des données probantes, et reliés aux priorités éducatives existantes. Dans la mesure du possible, reliez vos recommandations aux politiques éducatives nationales, à la législation sur le handicap, aux normes professionnelles des enseignants, ou aux engagements internationaux en matière de droits humains, comme la CRDPH.

Lors des échanges avec des représentants gouvernementaux ou des autorités éducatives :

- Présentez des données probantes aux côtés de recommandations concrètes.
- Insistez sur le fait que l'éducation inclusive profite à tous les apprenants, pas seulement à ceux touchés par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap.
- Mettez en avant à la fois les droits des apprenants et le soutien dont les enseignants ont besoin pour mettre en œuvre l'éducation inclusive avec succès.
- Identifiez des occasions de collaboration plutôt que de vous concentrer uniquement sur les problèmes.
- Convenez d'actions de suivi claires avant la fin de la réunion.

Au niveau de l'école, les représentants syndicaux peuvent également soulever la question de l'inclusion lors des réunions du personnel, de la planification de l'amélioration de l'école, des réunions du conseil d'administration, des séances d'apprentissage professionnel, et d'autres processus décisionnels. Ces discussions peuvent encourager les écoles à renforcer les politiques inclusives, à améliorer l'accessibilité, à prévenir la stigmatisation et la discrimination, et à fournir un soutien adapté aux apprenants comme aux enseignants.

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour les réunions avec les pouvoirs publics et les autorités éducatives

Avant chaque réunion de plaidoyer, préparez trois éléments :

- **Des données probantes** – Quelles informations ou quels exemples appuient votre recommandation ?
- **Une demande claire** – Quelle action précise voulez-vous que le décideur entreprenne ?
- **Une solution concrète** – Comment le syndicat peut-il aider à rendre cette recommandation possible ?

Les décideurs sont souvent plus réceptifs lorsque le plaidoyer inclut des solutions réalistes et collaboratives, aux côtés de défis clairement identifiés.

3.4.3 Intégrer l'inclusion dans la négociation collective

La **négociation collective** est l'un des moyens les plus puissants dont disposent les syndicats de l'éducation pour promouvoir l'éducation inclusive et protéger les droits des enseignants. Au-delà de la négociation des salaires et des conditions de travail, la négociation collective offre l'occasion de traiter des enjeux tels que la non-discrimination, l'accessibilité, l'aménagement raisonnable, le développement professionnel, la sécurité au travail, et le soutien aux enseignants et aux apprenants touchés par la lèpre (maladie de Hansen), le handicap, et d'autres formes d'exclusion.

La négociation collective est une forme de dialogue social dans laquelle les syndicats de l'éducation négocient avec les employeurs pour parvenir à des accords sur les conditions d'emploi et d'autres questions affectant le secteur éducatif. D'autres formes de dialogue social, comme les consultations et les discussions avec les gouvernements et les autorités éducatives, offrent aussi de précieuses occasions de soulever des enjeux d'inclusion et d'influencer la politique éducative.⁴⁰

En intégrant l'inclusion du handicap et la réduction de la stigmatisation dans ces discussions, les syndicats de l'éducation peuvent contribuer à ce que les pratiques inclusives se reflètent non seulement dans les classes, mais aussi dans les politiques de travail, les normes professionnelles, et les systèmes éducatifs. Les exemples suivants illustrent comment l'inclusion peut être intégrée dans les accords de négociation collective et d'autres discussions politiques.

Ces modèles s'appuient sur un examen de 2025 des accords de négociation collective de 56 syndicats de la fonction publique à travers le monde, mené conjointement par l'Internationale des Services Publics (ISP) et l'Organisation internationale du travail (OIT).⁴¹ Ils sont rédigés comme un langage type adaptable, et non comme une clause reprise mot pour mot d'un accord particulier. Le conseiller juridique de votre syndicat devrait examiner et adapter la formulation à votre droit du travail national et à la structure de votre accord existant avant utilisation.

1. Clause de non-discrimination

« L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ni candidat à l'emploi ne fera l'objet de discrimination, de harcèlement, ou de désavantage en matière de recrutement, d'embauche, de promotion, de formation, de rémunération, ou de licenciement en raison d'un handicap ou d'un problème de santé réel, passé, ou perçu, y compris la lèpre (maladie de Hansen). Cela inclut la discrimination par association avec une personne touchée par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap, y compris un membre de la famille. »

Près des deux tiers (62 %) des accords collectifs examinés par l'ISP et l'OIT contenaient des clauses de ce type, interdisant la discrimination fondée notamment sur la race, le sexe, la religion, l'ethnicité, le handicap, le statut VIH, l'orientation sexuelle, et l'identité de genre.⁴² Nommer explicitement la lèpre (maladie de Hansen), plutôt que de la laisser implicite sous « handicap » ou « problème de santé », contribue à garantir que la clause est réellement comprise comme la couvrant..

2. Aménagement raisonnable et congé lié à la santé

« (a) L'Employeur fournira un aménagement raisonnable à tout employé touché par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap – y compris des horaires de travail flexibles, des tâches modifiées, des dispositifs d'assistance, ou des modalités de télétravail – sur demande ou lorsque le besoin est identifié, sauf si cela imposait à l'Employeur une charge disproportionnée ou excessive. (b) Les employés touchés par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap nécessitant un traitement médical, une rééducation, ou une thérapie auront droit à un congé payé à ces fins, en plus des droits standards au congé maladie, et seront accompagnés lors de leur retour au travail après le traitement. »

Des syndicats tels qu'UNITE et UNISON (Royaume-Uni), APOC et APSEE (Argentine), AFT (États-Unis), CPSU (Australie), et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (Canada) ont obtenu, par la négociation, des droits à congé liés au handicap.⁴³ Une considération de négociation, soulevée par le syndicat des travailleurs médicaux de l'Ouganda, mérite d'être pesée avec attention : plutôt que de créer une toute nouvelle catégorie de congé distincte, il peut être plus efficace de militer pour une meilleure mise en œuvre et une plus grande flexibilité des droits au congé existants. En effet, une nouvelle exigence très spécifique peut parfois devenir un obstacle supplémentaire que les employeurs mettent en balance avant même d'embaucher une personne touchée par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap.⁴⁴

3. Un lieu de travail sûr et inclusif, protégé contre le harcèlement

« L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un lieu de travail exempt de violence, de harcèlement, et de traitement stigmatisant à l'égard de tout employé ou élève en raison de la lèpre (maladie de Hansen), du handicap, ou d'une autre caractéristique protégée, conformément à la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190). L'Employeur mettra en place des mécanismes de plainte accessibles, confidentiels, et réactifs, et dispensera à l'ensemble du personnel une formation sur la reconnaissance et le traitement de la stigmatisation et de la discrimination liées à la lèpre (maladie de Hansen) et au handicap. »

Cette formulation s'inspire de la Convention n° 190 de l'OIT, qui définit la violence et le harcèlement au travail de manière suffisamment large pour couvrir le traitement stigmatisant, et pas seulement les actes physiques.⁴⁵ Les mécanismes de plainte efficaces devraient être conçus avec la contribution des travailleurs concernés eux-mêmes, afin d'être véritablement accessibles et de ne pas risquer d'exposer le plaignant.⁴⁶

La négociation collective va au-delà de la négociation des conditions d'emploi.

C'est une occasion pour les syndicats de l'éducation de promouvoir la dignité, l'égalité, l'accessibilité, et l'éducation inclusive en intégrant ces principes dans les accords de travail, les normes professionnelles, et les politiques éducatives.

Source : adapté de OIT (2022), Collective Bargaining: A Policy Guide. <https://www.ilo.org/publications/collective-bargaining-policy-guide>, Education International (2020); Internationale de l'Éducation (2020) ; Promoting Inclusion <https://www.ei-ie.org/en/item/23281:promoting-inclusion-in-education-guidelines-for-education-unions>

4. Un lieu de travail accessible

« L'Employeur veillera à ce que les lieux de travail physiques, y compris les salles de classe, les salles des professeurs, et les espaces communs, soient accessibles aux employés et aux élèves en situation de handicap, en intégrant les principes de conception universelle chaque fois que possible. Cela comprend des entrées, des toilettes, une signalétique, et des procédures d'évacuation d'urgence accessibles, tenant compte des employés et des élèves présentant des handicaps moteurs, sensoriels, ou autres. »

Le SCFP a publié une fiche d'information pratique sur la santé et la sécurité, ainsi qu'une liste de vérification de l'accessibilité des réunions virtuelles,⁴⁷ que les syndicats peuvent adapter pour leurs propres audits d'accessibilité.⁴⁸

Conseil de négociation : quelles que soient les clauses que vous reprenez, impliquez directement dans leur rédaction les travailleurs touchés par la lèpre (maladie de Hansen) ou en situation de handicap. Comme l'a formulé un négociateur syndical : « il est important que des travailleurs en situation de handicap soient présents lors de la rédaction des clauses, car ce sont des parties prenantes ». ⁴⁹

3.4.4 Utiliser les données probantes et l'expérience des membres dans le plaidoyer

Vos messages seront communiqués avec plus de force s'il existe des exemples convaincants ou des études de cas à partager avec votre public cible. Il existe des publications et des exemples d'études de cas sur l'éducation inclusive.⁵⁰ S'il est utile de disposer d'une étude de cas ou de mener une analyse approfondie propre à votre contexte pour votre plaidoyer, vous pouvez aussi mettre en avant des récits authentiques de vos membres ou de votre syndicat, montrant qu'une personne touchée par la lèpre (maladie de Hansen) a été soutenue avec succès.

L'étude de cas peut s'appuyer sur les sujets suivants :

- Quels sont les facteurs qui entravent la situation des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) dans votre contexte social ?
- Quels sont les facteurs facilitants qui ont permis un soutien aux personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) ?
- Comment le syndicat de l'éducation a-t-il contribué à la réussite de ce récit ?

Études de cas illustratives

Pendant que votre syndicat élabore ses propres récits, les quatre cas documentés ci-dessous peuvent servir de point de référence initial ou être partagés directement avec les membres et les décideurs. Les trois premiers proviennent d'un examen mondial des pratiques syndicales de la fonction publique ; le quatrième concerne spécifiquement la lèpre (maladie de Hansen) et montre un plaidoyer efficace en dehors de la table de négociation.

Étude de cas 1 : UNISON (Royaume-Uni) – Construire une structure interne pour l'inclusion du handicap

Le comité national du handicap d'UNISON compte 24 représentants régionaux et est conçu pour refléter les identités croisées, y compris les membres noirs, LGBTQ+, et sourds utilisateurs natifs de la langue des signes britannique. Le syndicat a également produit une série de guides pratiques pour les négociateurs de la négociation collective et les délégués syndicaux, notamment un guide sur le congé lié au handicap, un guide pour les délégués syndicaux, et un guide sur les aménagements raisonnables.⁵¹ Cela montre comment la représentation interne et les orientations de négociation externes peuvent se renforcer mutuellement.

Étude de cas 2 : CCOO (Espagne) – Relier le handicap à la santé au travail

La confédération syndicale Comisiones Obreras (CCOO) en Espagne a intégré le handicap directement dans ses supports de santé et de sécurité au travail, à travers son guide sur la santé au travail et le handicap, traitant l'inclusion du handicap comme un enjeu de sécurité au travail plutôt qu'une préoccupation distincte et isolée.⁵² Les syndicats de l'éducation pourraient appliquer la même logique en intégrant les aménagements et la stigmatisation liés à la lèpre (maladie de Hansen) dans les structures existantes de santé et de sécurité au travail, plutôt qu'en créant une nouvelle catégorie facilement négligée.

Étude de cas 3 : Brésil – Quotas d'emploi et suivi syndical

La loi brésilienne réserve 2 à 5 % des postes dans les lieux de travail publics et privés aux travailleurs en situation de handicap. Comme l'explique Andrea Barcelos du Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEE-SP), les syndicats jouent un rôle essentiel non seulement pour assurer le respect du quota, mais aussi pour « aider les travailleurs en situation de handicap à recevoir le soutien fondamental nécessaire pour accomplir leur travail ». ⁵³ Cela illustre un rôle syndical qui va au-delà de la négociation d'une politique : le suivi actif de sa mise en œuvre concrète.

Étude de cas 4 : Contentieux stratégique contre des lois discriminatoires sur la lèpre (maladie de Hansen) (Inde)

En dehors du cadre de la négociation, le contentieux d'intérêt public du Vidhi Centre for Legal Policy en Inde – notamment l'affaire Pankaj Sinha c. Union of India – a contesté des lois qui discriminaient les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen). Les tribunaux ont estimé qu'une telle stigmatisation viole la dignité humaine, et que, la lèpre (maladie de Hansen) étant curable, les personnes touchées devraient être soignées et soutenues plutôt qu'écartées.⁵⁴

Cela montre qu'un plaidoyer juridique fondé sur des données probantes, même en dehors d'un accord de travail, peut faire évoluer la manière dont les institutions traitent les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) – une stratégie que les syndicats de l'éducation peuvent soutenir en s'associant à des organisations de plaidoyer juridique, comme évoqué à l'unité 3.4.5 ci-dessous.

3.4.5 Construire des partenariats et des coalitions

Créer des systèmes éducatifs inclusifs et mettre fin à la stigmatisation ne peut être accompli par une seule organisation. Un changement durable nécessite la collaboration entre les syndicats de l'éducation, les gouvernements, les écoles, les communautés, les OPH, les organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen), les organisations de la société civile, et d'autres partenaires.

Les partenariats aident à rassembler différentes expertises, ressources, et perspectives. Ils renforcent aussi la crédibilité des actions de plaidoyer et accroissent les occasions d'influencer les politiques et les pratiques. En travaillant ensemble, les partenaires peuvent partager les responsabilités, amplifier les messages clés, et atteindre des publics plus larges.

Utilisez la matrice d'analyse des parties prenantes (voir le module 3, unité 3.3.5) pour identifier les organisations et les individus susceptibles de soutenir votre plaidoyer. Considérez à la fois les partenaires existants et les nouveaux alliés qui partagent un engagement en faveur de l'éducation inclusive, de l'inclusion du handicap, des droits humains, ou de la santé publique.

Lors de la construction de partenariats :

- Identifiez des objectifs et des intérêts communs.
- Définissez clairement le rôle et les responsabilités de chaque partenaire.
- Impliquez dès le départ les organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et les organisations de personnes handicapées.
- Maintenez une communication régulière et partagez les progrès tout au long du processus de plaidoyer.
- Célébrez ensemble les réussites et continuez à renforcer les relations au-delà des projets individuels.

Dans certains contextes, les syndicats de l'éducation peuvent aussi devoir engager des organisations régionales ou internationales pour soutenir leur plaidoyer. L'Internationale de l'Éducation fournit des orientations supplémentaires sur la solidarité internationale et le plaidoyer lorsque les syndicats de l'éducation font face à des restrictions dans l'exercice de leur travail ou la défense des droits de leurs membres.⁵⁵

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour construire des partenariats de plaidoyer :

- Construisez des partenariats fondés sur des objectifs partagés plutôt que sur des mandats identiques.
- Impliquez les personnes ayant un vécu chaque fois que possible. Leurs voix renforcent le plaidoyer et contribuent à garantir la pertinence des solutions proposées.
- Identifiez des ambassadeurs au sein du gouvernement, des écoles, du monde universitaire, de la société civile, et des médias, capables d'aider à influencer le changement.
- Maintenez les partenariats au-delà des campagnes individuelles. Des relations solides facilitent

3.4.6 Plan syndical de plaidoyer et d'engagement politique

Un plan de plaidoyer écrit aide à transformer les idées en action coordonnée. Il rassemble le travail réalisé tout au long de ce module – votre analyse des écarts, votre analyse des parties prenantes, vos messages clés, et vos priorités de plaidoyer – en un plan concret unique.

Votre plan de plaidoyer n'a pas besoin d'être long ou compliqué. Un plan simple, avec des objectifs, des responsabilités, et des échéances clairs, est souvent plus efficace qu'un plan détaillé difficile à mettre en œuvre.

Avant d'élaborer votre plan, passez en revue le travail déjà accompli :

- L'analyse des écarts identifie ce qui doit changer.
- L'analyse des parties prenantes identifie qui peut influencer ce changement et qui devrait être impliqué.
- Les messages clés définissent ce que vous voulez que différents publics sachent, croient, ou fassent.
- Les priorités de plaidoyer vous aident à concentrer vos efforts sur les actions les plus réalisables et les plus porteuses d'impact.

En élaborant votre plan, demandez-vous :

- Quel changement essayons-nous d'obtenir ?
- Qui a l'autorité ou l'influence nécessaire pour produire ce changement ?
- Quelle action voulons-nous que ces personnes entreprennent ?

- Quelles activités nous aideront à les influencer ?
- Qui, au sein du syndicat, dirigera chaque activité ?
- Comment saurons-nous si notre plaidoyer fait une différence ?

N'oubliez pas que le plaidoyer est rarement une action ponctuelle. Construire des relations, influencer les politiques, et changer les attitudes nécessitent souvent un engagement soutenu dans la durée. Revoyez votre plan régulièrement, célébrez les progrès, et ajustez votre approche en fonction de ce que vous apprenez.

ESSAYEZ CECI !

Conseils pratiques pour planifier le plaidoyer et l'engagement politique

- Commencez par un objectif de plaidoyer clair plutôt que d'essayer d'influencer de nombreux enjeux à la fois.
- Veillez à ce que chaque activité contribue directement à votre objectif de plaidoyer.
- Attribuez des responsabilités claires pour que chacun connaisse son rôle.
- Ménagez des occasions régulières de faire le point sur les progrès et d'ajuster votre plan si nécessaire.
- Documentez les réussites, les défis, et les enseignements tirés pour renforcer le plaidoyer futur.

Modèle de plan de plaidoyer et d'engagement politique⁵⁶

Modèle de plan de plaidoyer et d'engagement politique			
Objectif de plaidoyer			
Qu'est-ce qui doit changer ?			
Qui devons-nous influencer ?			
Que voulons-nous qu'ils fassent ?			
Messages clés			
Activités		Personne/comité responsable	
	À faire	Par qui	Quand
Partenaires potentiels			
Risques potentiels et comment les gérons-nous ?			
Comment allons-nous suivre les progrès et le succès ?			

Mise en pratique et application

Élaborez le premier plan de plaidoyer de votre syndicat

À l'aide de l'analyse des écarts, de l'analyse des parties prenantes, et des messages clés que vous avez réalisés dans les unités précédentes, travaillez individuellement ou avec des collègues pour préparer un plan de plaidoyer simple.

1. Identifiez **un enjeu d'inclusion** que votre syndicat souhaiterait traiter.
2. Rédigez **un objectif de plaidoyer clair**.
3. Identifiez **un ou deux décideurs** ou parties prenantes que vous devez influencer.
4. Élaborez **deux ou trois activités de plaidoyer concrètes**.
5. Identifiez des **partenaires potentiels** susceptibles de soutenir votre travail.
6. Décidez **comment vous mesurerez le succès** (par exemple, une politique adoptée, une réunion tenue, des membres formés, ou un engagement obtenu).

Questions de réflexion

- Notre objectif de plaidoyer est-il réaliste et réalisable ?
- Engageons-nous les bonnes parties prenantes ?
- Avons-nous inclus les voix des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et des personnes en situation de handicap ?
- Nos activités proposées sont-elles susceptibles d'influencer le changement ?
- Quelle sera notre première action après avoir finalisé ce plan ?

Résumé de l'unité

- * **Les syndicats de l'éducation sont des acteurs importants du plaidoyer pour l'éducation inclusive.** Ils peuvent promouvoir les droits des personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) à travers le dialogue social, l'engagement politique, la négociation collective, et les partenariats.
- * **Le plaidoyer est le plus efficace lorsqu'il est fondé sur des données probantes et axé sur les solutions.** Une analyse simple des écarts peut aider à identifier ce qui doit changer, pourquoi c'est important, et qui a la responsabilité d'agir.
- * **Recherchez les points d'entrée politiques et de plaidoyer existants.** L'inclusion peut être intégrée aux discussions en cours, comme les réformes éducatives, le développement professionnel des enseignants, la planification de l'amélioration scolaire, la négociation collective, et les consultations sur les politiques nationales.
- * **Préparez-vous avant d'engager les décideurs.** Un plaidoyer efficace commence par des objectifs clairs, des données probantes, des recommandations concrètes, et un langage respectueux et non stigmatisant.
- * **Le dialogue social est une occasion de travailler en collaboration.** Le plaidoyer ne consiste pas seulement à faire part de préoccupations, mais aussi à identifier des solutions concrètes et à travailler avec les gouvernements, les employeurs, et les autorités éducatives pour améliorer les systèmes éducatifs.
- * **La négociation collective peut promouvoir l'inclusion.** Les accords de négociation peuvent inclure des engagements sur la non-discrimination, l'accessibilité, l'aménagement raisonnable, le développement professionnel, des lieux de travail sûrs, et des conditions de travail inclusives pour les enseignants.
- * **Les partenariats renforcent le plaidoyer.** Travailler avec des organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen), des organisations de personnes handicapées, des écoles, des parents, des organisations communautaires, et d'autres alliés peut accroître la portée, la crédibilité, et l'impact des actions de plaidoyer.
- * **Le plaidoyer inclusif commence au sein du syndicat.** En incarnant des politiques inclusives, des réunions accessibles, une communication respectueuse, et une participation véritable, les syndicats de l'éducation renforcent leur crédibilité lorsqu'ils défendent le changement.
- * **Un plan écrit de plaidoyer et d'engagement politique aide à transformer les idées en actions.** Rassembler votre analyse des écarts, votre analyse des parties prenantes, vos messages clés, et vos activités planifiées contribue à garantir que le plaidoyer soit coordonné, réaliste, et durable.
- * **Le plaidoyer est un processus continu.** Un changement significatif prend du temps. Suivez régulièrement les progrès, tirez des enseignements de l'expérience, renforcez les partenariats, et adaptez votre approche à mesure que de nouvelles occasions se présentent.

Ressources complémentaires

1. **Boîte à outils sur les droits syndicaux, par l'Internationale de l'Éducation : rights-toolkit** <https://www.ei-ie.org/en/item/27166:trade-union>
2. **Guide syndical sur l'inclusion des personnes handicapées dans les services publics, par l'Internationale des Services Publics et l'Organisation internationale du travail :** <https://publicservices.international/resources/publications/trade-union-guide-on-the-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-public-services?id=15946&lang=en>
3. **Boîte à outils de plaidoyer de l'objectif 16 : un guide pratique pour les parties prenantes en matière de plaidoyer national en faveur de sociétés pacifiques, justes, et inclusives, par TAP International :** <https://tapnetwork2030.org/goal-16-advocacy/toolkit>
4. **Guide de négociation et politique type sur le congé lié au handicap, par UNISON UK :** <https://barts.unison.site/content/uploads/sites/140/2020/05/Disability-Leave-bargaining-guide-and-model-policy.pdf>
5. **Pratiques réussies et approches innovantes en matière d'éducation inclusive dans la région d'Afrique orientale et australe, par UNICEF ESARO :** <https://www.unicef.org/esa/reports/mapping-recommendations/disability-inclusive-education>
6. **Bonnes pratiques en éducation inclusive, par Inclusion Europe :** <http://www.inclusion-europe.eu/education>

Annexes

Annexe 1 : Langage à éviter et alternatives recommandées

Ce tableau est adapté des lignes directrices des Nations unies sur le langage inclusif en matière de handicap.⁵⁷ Il s'applique à tous les supports écrits, documents de plaidoyer, et communications publiques produits par les syndicats de l'éducation.

Remarque : le langage est en constante évolution. Ces recommandations reflètent les meilleures pratiques actuelles, mais pourraient évoluer à mesure que les communautés développent et se réapproprient le langage de nouvelles façons. Restez en dialogue avec les personnes touchées par la lèpre, les OPH, et les communautés afin que votre langage demeure actuel et respectueux.

× À éviter	✓ Utiliser plutôt
- handicapé - invalide - personne à besoins spéciaux - handicapable - atypique - personne vivant avec un handicap - différemment capable - personne de toutes capacités - personne de détermination	- personne en situation de handicap - personne présentant [type de déficience] - personnes en situation de handicap - personnes handicapées (uniquement dans les documents en langage facile à lire, les textes informels, et à l'oral)
- normal - en bonne santé - valide - typique - sain de corps et d'esprit	- personne sans handicap - le reste de la population
- souffre de - affligé par - frappé par - aux prises avec	a [condition/handicap/déficience]
- attardé - simple d'esprit - lent - affligé - atteint de lésions cérébrales - en difficulté intellectuelle - sous-normal - aliéné - faible d'esprit, handicapé mental	- personne présentant un handicap intellectuel - personne présentant une déficience intellectuelle

× À éviter	✓ Utiliser plutôt
- fou - dingue - maniaque - psycho - hypersensible - aliéné - dément - paniqué - agité - dérangé mentalement - malade mental	personne présentant un handicap psychosocial
- les sourds - malentendant - sourd-muet - sourd et muet	- personne sourde - personne qui est sourde - personne présentant un handicap auditif - personne présentant une déficience auditive - personne présentant une perte auditive - personne malentendante - personne sourde-aveugle
- les aveugles - malvoyant partiel	- personne aveugle - personne qui est aveugle - personne présentant un handicap visuel - personne présentant une déficience visuelle - personne malvoyante - personne sourde-aveugle
- estropié - invalide - difforme - boiteux - handicapé - à mobilité réduite - personne présentant des limitations physiques - qui boite	- personne présentant un handicap physique - personne présentant une déficience physique
- confiné/restreint à un fauteuil roulant - cloué à un fauteuil roulant	- usager de fauteuil roulant - personne qui utilise un fauteuil roulant - personne présentant un handicap moteur - personne présentant une déficience motrice - personne utilisant un dispositif de mobilité
- nain - nabot - rabougri	- personne de petite taille - petite personne - personne présentant une achondroplasie (uniquement si la personne présente cette condition)

✕ À éviter	✓ Utiliser plutôt
■ mongolien ■ personne spéciale ■ trisomique	■ personne présentant le syndrome de Down ■ personne présentant une trisomie 21
■ albinos	■ personne présentant l'albinisme
■ lépreux ■ malade de la lèpre	■ personne touchée par la lèpre ■ personne touchée par la maladie de Hansen
■ non verbal ■ ne peut pas parler	■ personne qui utilise un dispositif de communication ■ personne qui utilise une méthode de communication alternative
■ parking handicapé ■ toilettes handicapées	■ parking accessible ■ parking réservé aux personnes en situation de handicap ■ toilettes accessibles

Annexe 2 : Outil de plaidoyer vierge : élaborer des messages de plaidoyer⁵⁸

Élaborer des messages de plaidoyer			
Message Principal : [Décrivez votre déclaration, votre objectif, et les actions souhaitées résultant de votre plaidoyer]			
Public	Préoccupations	Message possible	Appel à l'action

Annexe 3 : Mise en pratique et application - Activités animées

Voici des activités suggérées pour approfondir les apprentissages et vérifier la compréhension ; elles sont destinées à être animées par un facilitateur.

Unité 3.1. Fondements du plaidoyer inclusif

Le défi du langage

Étape 1 : le facilitateur lit à voix haute dix courtes phrases. Les participants notent individuellement si chaque phrase utilise un langage inclusif ou stigmatisant, et proposent une alternative si nécessaire.

Exemples de phrases :

1. « Nous sommes fiers de soutenir nos apprenants à besoins spéciaux. »
2. « Maria, qui est clouée à un fauteuil roulant, interviendra lors de la prochaine réunion. »
3. « John lutte contre la lèpre depuis trois ans. »
4. « L'école a mis en place un parking accessible pour les personnes en situation de handicap. »
5. « Elle est une véritable source d'inspiration — elle a surmonté son handicap pour devenir enseignante. »
6. « Le programme s'adresse aux lépreux et à leurs familles. »
7. « Il se déplace en fauteuil roulant. »
8. « Bien que sourde depuis l'enfance, elle a courageusement maîtrisé sa vie. »
9. « Elle souffre de la lèpre et ne peut plus travailler. »
10. « Le syndicat défend les droits des personnes touchées par la lèpre. »

Étape 2 : Discutez en groupe :

1. Quelles phrases étaient les plus faciles à identifier ? Lesquelles étaient plus difficiles, et pourquoi ?
2. Certaines de ces expressions vous étaient-elles familières dans votre propre pratique ?
3. Que diriez-vous à la place ?

Étape 3 : en binôme, relisez un document ou une communication syndicale à l'aide de la liste de vérification rapide ci-dessous. Donnez-vous mutuellement un retour sur ce qui pourrait être amélioré.

Unité 3.2. Renforcer l'inclusion au sein des syndicats de l'éducation

Élaborer votre première action d'inclusion

Transformez ce que vous avez constaté lors de l'auto-évaluation en une ou deux actions concrètes et réalisables. Cette activité vise à créer une dynamique.

Qui impliquer : 3 à 6 personnes, suffisamment pour apporter des points de vue différents, mais assez peu nombreuses pour que chacun puisse réellement s'exprimer. Dans la mesure du possible, incluez quelques personnes ayant participé à l'auto-évaluation et au moins une qui n'y a pas participé, afin d'apporter un regard neuf sur les présupposés.

Durée : prévoyez 45 à 60 minutes pour traiter correctement un domaine prioritaire. Résistez à l'envie de remplir plus d'une ou deux lignes en une seule session — approfondir une action compte plus que couvrir beaucoup de terrain.

Avant de commencer :

- Ayez les résultats complets de votre auto-évaluation sous les yeux du groupe.
- En groupe, examinez la tendance générale des résultats, et non chaque élément individuellement, et convenez d'un domaine prioritaire par lequel commencer. Un bon critère de choix : cela gêne-t-il véritablement les personnes, est-ce réellement du ressort du syndicat, et est-ce suffisamment modeste pour être achevé en quelques mois ? Une action modeste réellement menée à terme instaure beaucoup plus de confiance et de dynamique qu'une action ambitieuse qui s'enlise à mi-parcours.
- Si la discussion sur l'auto-évaluation a abordé un terrain sensible (les attitudes et les croyances, par exemple), rappelez au groupe que nommer un écart est le signe d'un syndicat sain et conscient de lui-même, et non une accusation envers quiconque dans la salle. Gardez la discussion centrée sur l'action à venir, et non sur la recherche d'un responsable pour l'existence du problème.

À partir des résultats de votre auto-évaluation, travaillez avec vos collègues pour remplir le tableau ci-dessous, une colonne à la fois, dans l'ordre :

Colonne	Que mettre ici
Domaine prioritaire	Nommez l'écart précis issu de l'auto-évaluation aussi précisément que possible (par exemple, « les propos stéréotypés ne sont pas contestés », et non simplement « attitudes »).
Que voulons-nous améliorer ?	Décrivez le changement en une phrase simple — d'où vous partez à où vous voulez arriver.
Activités	Listez 2 à 3 étapes concrètes et précises. « Sensibiliser » est trop vague ; « organiser une session d'information de 20 minutes sur les mythes liés à la lèpre lors de la prochaine réunion de section » est suffisamment précis pour être réellement réalisé.

Colonne	Que mettre ici
De quelles ressources avons-nous besoin ?	Soyez réaliste quant au temps, aux personnes, et à tout budget. Si la réponse honnête est « nous n'avons pas cela actuellement », dites-le dès maintenant — mieux vaut le savoir avant de commencer que de le découvrir à mi-parcours.
Comment saurons-nous que nous avons réussi ?	Restez simple et observable, pas un cadre d'évaluation formel. « Nous avons organisé la session et au moins 10 personnes y ont assisté » est une mesure tout à fait adaptée pour une première action.
Qui dirigera ?	Nommez une personne, pas « le comité ». Une responsabilité partagée sans responsable désigné est l'une des raisons les plus courantes pour lesquelles les bonnes intentions s'enlisent.
Calendrier	Fixez une date réelle, idéalement dans un délai de 1 à 3 mois. Si c'est plus lointain, ce n'est probablement pas une « première action » — notez-le plutôt pour le plan stratégique.

Priorité	Que voulons-nous améliorer ?	Activités	De quelles ressources avons-nous besoin ?	Comment saurons-nous que nous avons réussi ?	Qui dirigera ?	Calendrier

Conseil au facilitateur

- Encouragez les participants à commencer par une ou deux actions réalisables plutôt qu'un plan étendu ; à ce stade, la dynamique compte plus que l'ampleur. Si le groupe commence à générer une longue liste d'idées, considérez cela comme un bon signe d'énergie : notez les idées supplémentaires sur une liste « en attente » séparée afin qu'elles ne soient pas perdues, mais limitez le tableau du jour à une ou deux lignes seulement.
- Observez la salle, pas seulement le tableau. Si l'auto-évaluation a fait émerger des éléments sur les attitudes ou les croyances, certains participants peuvent se sentir exposés ou sur la défensive lorsque le sujet revient ici. Reconnaissez-le directement plutôt que de passer rapidement dessus, et gardez l'énergie du groupe centrée sur l'action, et non sur la recherche d'un responsable pour l'existence de l'écart.
- Une fois qu'une action est convenue, fixez une date de suivi courte et réaliste, dans quelques semaines, pas quelques mois, et prenez soin de célébrer cette première étape accomplie, aussi modeste soit-elle, avant de passer à la priorité suivante. Ce sont de petites améliorations, soutenues et revues régulièrement, qui finissent par constituer un changement organisationnel significatif dans le temps. Un plan ambitieux unique jamais revisité, en général, n'y parvient pas.

Endnotes

- ¹ T. Orngu, Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone (UNDP, 2024); INEE, Creating Change: Advocacy Toolkit for Education in Emergencies (Inter-Agency Network for Education in Emergencies, 2021), <https://inee.org/resources/creating-change-advocacy-toolkit-education-emergencies>.
- ² INEE, “Creating Change.”
- ³ Orngu, “Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone”; INEE, “Creating Change.”
- ⁴ UNPRPD, Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes (2023).
- ⁵ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20 (2009): Non-Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights, E/C.12/GC/20 (2009), <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-20-2009-non-discrimination>.
- ⁶ United Nations, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).
- ⁷ Education International, “Equity and Inclusion,” <https://www.ei-ie.org/en/workarea/1318:equity-and-inclusion>.
- ⁸ Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, “Tips for Stigma-Free Communication About Mental Health,” August 5, 2024, <https://www.cdc.gov/niosh/healthcare/communication-resources/stigma-free.html>; UN Human Rights Council, Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination against Persons Affected by Leprosy and Their Family Members (2010), <https://digitallibrary.un.org/record/688344?ln=en&v=pdf>.
- ⁹ Orngu, “Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone”; INEE, “Creating Change.”
- ¹⁰ Centers for Disease Control and Prevention, “Resources & Style Guides for Framing Health Equity & Avoiding Stigmatizing Language,” October 16, 2024, <https://www.cdc.gov/health-communication/php/toolkit/resources-style-guides.html>; UN Human Rights Council, “Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination Against Persons Affected by Leprosy”; United Nations, Guidelines for Gender-Inclusive Language in English (2018), <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>; United Nations Disability Inclusion Strategy, United Nations Disability-Inclusive Communications Guidelines (2022).
- ¹¹ CBM, Inclusion Made Easy: A Quick Program Guide to Disability in Development (2012).
- ¹² UNPRPD, “Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes.”
- ¹³ IDA, Not Just Ticking the Disability Box? Meaningful OPD Participation and the Risk of Tokenism (2022).
- ¹⁴ Ibid.
- ¹⁵ UNPRPD, “Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes”; IDA, “Not Just Ticking the Disability Box?”
- ¹⁶ Plan International, Guidelines for Consulting with Children and Young People with Disabilities (n.d.).
- ¹⁷ United Nations Geneva, “Disability-Inclusive Language Guidelines,” <https://www.ungeneva.org/en/about/accessibility/disability-inclusive-language>; also archived at <https://participation.cbm.org/in-practice/inclusive-language-and-interaction/inclusive-language>.
- ¹⁸ D. Danau, Embracing Diversity in Education (European Trade Union Committee for Education, 2021), <https://www.csee-etuce.org/en/item/4258:research>.
- ¹⁹ ESCAP, Guidance Note on Disability-Inclusive Project Management Cycle (2023), <https://www.unescap.org/kp/2023/guidance-note-disability-inclusive-project-management-cycle>.
- ²⁰ C. Rodrigues, Goal 16 Advocacy Toolkit: A Practical Guide for Stakeholders for National-Level Advocacy around Peaceful, Just and Inclusive Societies (TAP Network, n.d.), <https://tapnetwork2030.org/goal-16-advocacy-toolkit/>.
- ²¹ NLR – Until No Leprosy Remains, “10 Common Myths and Misconceptions About Leprosy – Debunked”; The Leprosy Mission International, “Exposing the Myths Around Leprosy.”
- ²² Disabled Peoples’ International, Together We Rock! Common Myths and Misconceptions About

Disability (n.d.), <http://www.markwynn.com/wp-content/uploads/Common-Myths-and-Misconceptions-about-Disability.pdf>; Special Olympics, “Common Myths About Intellectual Disability,” June 17, 2020, <https://www.specialolympics.org/stories/athletes/common-myths-about-intellectual-disability>.

²³ Inclusive Schools Network, “Debunking the ‘Myths’ of Inclusion,” February 20, 2024, <https://inclusiveschools.org/resource/debunking-the-myths-of-inclusion/>; United Nations, “Convention on the Rights of Persons with Disabilities”; UNESCO, A Guide for Ensuring Inclusion and Equity (2017), <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254>.

²⁴ Adapted from W. H. Rapp, Universal Design for Learning in Action: 100 Ways to Teach All Learners (Baltimore: Paul H. Brookes Publishing, 2014).

²⁵ J. Sullivan, “Rethinking Assistive Technology,” Edutopia, February 21, 2019, <https://www.edutopia.org/article/rethinking-assistive-technology>; Perspectives on Language, “Five Myths About Assistive Technology for Students with Dyslexia,” n.d., http://www.onlinedigeditions.com/publication/?i=688812&article_id=3849481&view=articleBrowser&ver=html5.

²⁶ Rodrigues, “Goal 16 Advocacy Toolkit.”

²⁷ UNICEF, Advocacy Toolkit: A Guide to Influencing Decisions That Improve Children’s Lives (2010), https://inee.org/sites/default/files/resources/UNICEF_Advocacy_Toolkit_2010_ENG.pdf.

²⁸ Adapted from Rodrigues, “Goal 16 Advocacy Toolkit.”

²⁹ Rodrigues, “Goal 16 Advocacy Toolkit.”

³⁰ Bond, “The Impact of Advocacy: Monitoring Change or Changing Monitoring?,” 2019, <https://www.bond.org.uk/news/2019/08/the-impact-of-advocacy-monitoring-change-or-changing-monitoring/>.

³¹ Orngu, “Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone.”

³² CIVICUS, Monitoring and Evaluation Toolkit, <https://monitoring-toolkits.civicus.org/>.

³³ R. Wilson-Grau et al., “Outcome Harvesting,” BetterEvaluation, Ford Foundation, June 27, 2024, <https://www.betterevaluation.org/methods-approaches/approaches/outcome-harvesting>.

³⁴ ILEP/NNN, Guides on Stigma and Mental Wellbeing, Guide 4, “How to Assess Health-Related Stigma and Mental Wellbeing,” <https://www.infondt.org/toolkits/stigma-guides/guide-4-how-assess-health-related-stigma-and-mental>

³⁵ OHCHR, General Comment No. 7 (2018) on the Participation of Persons with Disabilities in the Implementation and Monitoring of the Convention (on CRPD Articles 4(3) and 33(3)), <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no7-article-43-and-333-participation>.

³⁶ UN Human Rights Council, “Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination Against Persons Affected by Leprosy”; OHCHR, “General Comment No. 7.”

³⁷ The Washington Group on Disability Statistics, “Short Set of Disability Questions,” <https://www.washingtongroup-disability.com/resources/frequently-asked-questions/short-set/>.

³⁸ Ibid.

³⁹ Adapted from Rodrigues, “Goal 16 Advocacy Toolkit.”

⁴⁰ International Labour Organization (Governance and Tripartism Department) and International Labour Organization (Conditions of Work and Equality Department), Collective Bargaining: A Policy Guide (ILO, 2015), <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676>.

⁴¹ Public Services International (PSI) and International Labour Organization (ILO), Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services (2025), <https://publicservices.international/resources/publications/trade-union-guide-on-the-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-public-services?id=15946&lang=en>.

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ International Labour Organization, Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) (2019), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

⁴⁶ Public Services International and International Labour Organization, “Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services.”

⁴⁷ CUPE (Canadian Union of Public Employees), Accessibility Checklist for Virtual Meetings (2021), <https://cupe.ca/virtual-meetings-accessibility-checklist>.

⁴⁸ Public Services International and International Labour Organization, “Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services.”

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ UNICEF ESARO, Mapping and Recommendations on Disability-Inclusive Education in Eastern and Southern Africa (2023), <https://www.unicef.org/esa/reports/mapping-recommendations-disability-inclusive-education>; Inclusion Europe, “Education,” n.d., <http://www.inclusion-europe.eu/education/>.

⁵¹ Public Services International and International Labour Organization, “Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services”; UNISON, Disability Leave Bargaining Guide and Model (2019), <https://barts.unison.site/content/uploads/sites/140/2020/05/Disability-Leave-bargaining-guide-and-model-policy.pdf>.

⁵² Public Services International and International Labour Organization, “Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services”; CCOO (Comisiones Obreras), Guía de Salud Laboral y Discapacidad (n.d.),

⁵³ Public Services International and International Labour Organization, “Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services.”

⁵⁴ O’Neill Institute for National and Global Health Law, Georgetown University, “Discrimination against People Affected by Leprosy and the Groundbreaking Case of Vidhi Centre for Legal Policy vs. Union of India and Others,” 2021, <https://oneill.law.georgetown.edu/discrimination-against-people-affected-by-leprosy-and-the-groundbreaking-case-of-vidhi-centre-for-legal-policy-vs-union-of-india-others/>.

⁵⁵ Education International, Trade Union Rights Toolkit (2023), <https://www.ei-ie.org/en/item/27166:trade-union-rights-toolkit>.

⁵⁶ Adapted from Rodrigues, “Goal 16 Advocacy Toolkit.”

⁵⁷ United Nations Geneva, “Disability-Inclusive Language Guidelines.”

⁵⁸ Adapted from Rodrigues, “Goal 16 Advocacy Toolkit.”



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



[Ce travail est distribué sous licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International. \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#)

Vous êtes libre de :

Partager — copier et redistribuer le contenu, sur tout support et sous tout format

Adapter — remixer, transformer, et créer à partir du contenu

Selon les conditions suivantes :

Attribution — Vous devez créditer l'œuvre, fournir un lien vers la licence, et indiquer si des modifications ont été apportées. Vous devez le faire de manière raisonnable, sans toutefois suggérer que le concédant vous approuve ou approuve votre utilisation de l'œuvre.

Pas d'utilisation commerciale — Vous n'êtes pas autorisé à utiliser le contenu à des fins commerciales.

Partage dans les mêmes conditions — Si vous remixez, transformez, ou créez à partir du contenu, vous devez distribuer vos contributions sous la même licence que l'original.

Internationale de
l'Éducation

-
Kit pédagogique
2026

ENSEIGNER L'INCLUSION, CONSTRUIRE L'APPARTENANCE

Un kit pédagogique à l'intention des enseignants et des syndicats de l'éducation pour promouvoir l'inclusion et mettre fin à la stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen)

MODULE 3

Outils de plaidoyer pour
les syndicats de l'éducation



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Siège

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruxelles, Belgique
Tél +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org
[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

L'Internationale de l'Éducation représente des organisations d'enseignants et d'autres personnels de l'éducation à travers le monde. C'est la plus grande fédération syndicale au monde, représentant trente millions de personnels de l'éducation au sein d'environ quatre cents organisations, dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation rassemble les enseignants et les personnels de l'éducation.



Ce travail est distribué sous licence [Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). (CC BY-NC-SA 4.0))

Publié par l'Internationale de l'Éducation - Septembre 2026
ISBN 978-92-9276-043-4 (PDF)