

La Boussole dans la pratique: Discrimination – l'évaluation

Boussole-CDPH



Comment les professionnels et les équipes peuvent-ils traiter les aspects de la discrimination de manière approfondie ?

Les propositions qui suivent constituent une aide, tant pour les dirigeants et les professionnels de terrain que pour les personnes en situation de handicap. Elles permettent d'être au clair sur le degré réel de non-discrimination. Elles peuvent être utilisées par les organisations dans leur entier, en équipe ou individuellement, dans toute une série de situations de la vie quotidienne. Elles apportent un éclairage sur les différents aspects de la discrimination.

Procédure et avantage de l'évaluation

L'évaluation se divise en deux parties. Dans la première partie l'accent est mis sur les aspects d'équité. Dans un premier temps, les propositions sont évaluées par rapport à soi-même. Ensuite elles sont évaluées par rapport à l'équipe/au travail. Dans la deuxième partie l'accent est mis sur l'évaluation de la diversité.

La réflexion donne des indications sur les points forts, les besoins en développement et les possibilités de changement des professionnels de terrain, des équipes ou l'organisation dans son entier.

Les affirmations sont suffisamment ouvertes pour pouvoir être adaptées à certaines situations particulières ou aux spécificités de chaque organisation. Elles peuvent être traitées et évaluées individuellement ou avec d'autres. De la même manière certaines peuvent servir de point de départ pour initier une discussion avec les personnes en situation de handicap. C'est un outil qui peut et doit être adapté à chaque situation.

Evaluation:

L'échelle va de 1 (ne correspond pas) à 4 (correspond pleinement). Dans la colonne de droite «Cela se traduit de la façon suivante...» on consignera ses propres agissements ou ceux de l'équipe, qui sous-tendent l'auto-évaluation.

Par exemple:

J'évalue la déclaration suivante avec un 3
«Les préoccupations et les intérêts de toutes les personnes méritent d'être entendus de manière égale.»

Dans la colonne de droite on pourra lire :
«Lors de la réunion d'équipe, j'ai demandé à plusieurs reprises et avec succès que les préoccupations individuelles des résidents soient recueillies avant toute discussion les concernant.»

Ces aspects peuvent être complétés par des thématiques spécifiques se référant aux situations du quotidien ou au travail et être étendus pour répondre aux préoccupations de chacun.

Par exemple sur la question de l'emploi, des phrases spécifiques pourront être formulées, telles que : nos conditions de travail sont organisées de manière à ce que des personnes en situation de handicap et qui sont qualifiées puissent également travailler chez nous si elles le souhaitent.

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivante (actions, agissements) ...
--	---	---	---	---	---

Aspects de l'équité – Réflexion relative à soi-même

Les préoccupations et intérêts de toutes les personnes méritent d'être entendus de manière égale.					
Je comprends la signification la phrase : La dignité humaine est inviolable.					
Je réfléchis régulièrement, de manière approfondie et critique, à ma propre attitude vis-à-vis de l'équité.					
Je m'oppose résolument à toute violation de l'équité de traitement dans la vie quotidienne.					
Je sais faire la différence entre égalité et équité					
Je remets immédiatement en question tous stéréotypes ou clichés lorsqu'ils surviennent.					
Je m'abstiens à tout moment de prononcer des injures, d'avoir un comportement méprisant, d'atteindre à l'honneur ou à la réputation des personnes en situation de handicap.					
Je rejette clairement et sans équivoque toute injure, tout comportement méprisant, toute atteinte à l'honneur ou à la réputation des personnes en situation de handicap par des tiers.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivante (actions, agissements) ...
Aspects de l'équité– Réflexion relative à soi-même					
Je n'ignore ni ne banalise les violations de l'équité ou les atteintes à la dignité humaine.					
Je signale les violations de l'équité ou les atteintes à la dignité humaine à l'organisme approprié.					
Je considère comme juste que toute atteinte à la dignité humaine soit punie par la loi.					
Lorsqu'il s'agit de discrimination je ne cherche pas à éviter les tensions et les conflits avec les autres.					
Si quelqu'un tient des propos discriminatoires à l'égard des personnes en situation de handicap et invoque la liberté d'expression, je suis capable d'avancer un argument valable pour m'y opposer.					
Je défends ma propre dignité humaine.					
J'ai conscience des expériences d'humiliation ou d'abaissement que j'ai pu vivre ou provoquer.					
Je ne considère pas l'équité comme une menace.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de l'équité – Réflexion approfondie sur soi-même					
Les personnes en situation de handicap n'ont pas non plus le droit de discriminer des tiers.					
Une personne neutre qui observerait mes actions éducatives quotidiennes dirait à juste titre que je travaille toujours de manière non-discriminante.					
Je ne crois pas que le plus fort ait le droit de bafouer la dignité du plus faible.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de l'équité – Réflexion relative à l'équipe et dans l'organisation dans son entier					
Dans notre contexte professionnel les droits humains ne dépendent pas de la religion, du genre, de l'orientation sexuelle ou de la nationalité de la personne.					
Dans notre équipe ce que nous entendons par comportement d'autodépréciation est clair pour chacun d'entre nous.					
Les comportements d'autodépréciation au sein de l'équipe sont abordés de manière appropriée et ouverte. Des services de soutien appropriés sont à disposition.					
Nous nous abstenons de tout comportement dégradant, tel que la privation de nourriture ou de boisson.					
Nous disposons de dispositifs et d'outils efficaces et ciblés pour lutter contre la multiplication des discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap (par exemple, la discrimination parce que ce sont des femmes, des personnes âgées, des minorités religieuses, ou la discrimination fondée sur l'origine culturelle ou l'orientation sexuelle).					
La non-discrimination est l'un de nos objectifs communs.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de l'équité – Réflexion relative à l'équipe et dans l'organisation dans son entier					
Des personnes qualifiées en situation de handicap sont employées dans notre organisation.					
Le fait d'aborder les questions de discrimination va de soi sur le lieu de travail et fait partie du quotidien.					
Agir contre la discrimination constitue une responsabilité commune de l'équipe.					
Que ce soit sur le fond ou sur la forme, notre communication est conçue de telle manière à être compréhensible par les personnes concernées (rapports, correspondances, communications).					
Afin de mettre en perspective notre propre comportement en matière de discrimination, nous incluons systématiquement le feedback des personnes en situation de handicap.					
Nous offrons aux personnes en situation de handicap un point de contact facilement accessible où elles peuvent poser leurs questions et signaler leurs griefs.					
Des dispositifs appropriés (supervision, intervision, coaching, commissions) sont à disposition, régulièrement activés et amènent des résultats.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de l'équité – Réflexion relative à l'équipe et dans l'organisation dans son entier					
La non-discrimination est un principe de base dans notre organisation.					
Le principe de non-discrimination fait partie de notre charte institutionnelle.					
Le comportement et le discours de la direction de notre institution par rapport à la non-discrimination sont exemplaires.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de la diversité – Réflexion relative à soi-même					
J'estime que la différence et la diversité sont précieuses.					
Même en cas de situations pénibles, stressantes ou complexes, je reste ouvert à d'autres expériences, opinions et arguments.					
Je considère les attentes et les idées différentes des miennes comme un enrichissement.					
Je m'engage à trouver des solutions adaptées à l'aide d'arguments pertinents (et ne me contente pas de perpétuer des privilèges injustifiés, par exemple).					
Je suis lucide quant à la diversité de mes propres expériences, capacités, compétences, attitudes, forces et faiblesses.					
J'encourage chaque personne à puiser dans ses propres ressources pour résoudre les problèmes et je l'invite à ne pas avoir peur de poser toute question qui la préoccupe encore.					
Je ne considère pas la diversité comme une menace.					
Je m'intéresse aux expériences, aux idées et aux préoccupations des personnes qui sont différentes de moi.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de la diversité – Réflexion relative à soi-même					
Je sais comment et pourquoi les clichés et stéréotypes peuvent émerger.					
Je sais combattre efficacement les clichés, les préjugés et les stéréotypes.					
Les préjugés et les stéréotypes ne touchent pas seulement les autres. Je dois également rester vigilant en ce qui concerne mes propres préjugés et stéréotypes et je fais en sorte de les combattre.					
Je pense que les droits fondamentaux ne sont pas fonction des compétences qu'une personne peut avoir.					
La diversité des capacités, compétences, attitudes, forces et faiblesses propres à chaque personne accompagnée constitue un point de départ pour mes actions.					
Je mobilise les ressources et les moyens disponibles, tels que le temps ou l'argent, de manière à donner la priorité aux droits fondamentaux.					

Evaluation 1 – ne correspond pas 2 – correspond rarement ou parfois 3 – correspond souvent 4 – correspond pleinement	1	2	3	4	Cela se traduit de la façon suivantes (actions, agissements) ...
Aspects de la diversité – Réflexion relative à l'équipe et dans l'organisation dans son entier					
Nous traitons les personnes en situation de handicap comme nos égales.					
La diversité est un facteur de réussite reconnu dans notre organisation et elle est vécue et valorisée.					
En tant qu'équipe nous avons des objectifs contraignants et forts en matière de non-discrimination.					
Notre diversité permet de trouver des solutions créatives et innovantes aux problématiques posées.					
Notre approche de la diversité attire des professionnels compétents.					
Grâce à notre approche ouverte et équitable de la diversité, les professionnels compétents aiment travailler dans notre équipe.					
La culture de la diversité est réellement ancrée dans notre organisation, et grâce à celle-ci les personnes en situation de handicap peuvent exprimer tout point de vue et celui-ci est respecté.					
Notre travail est structuré de manière à ce que les personnes en situation de handicap puissent également faire partie de l'équipe.					

Liens utiles

Le Plan d'action CDPH – version longue

Le Plan d'action CDPH – version courte

Discrimination – les fondamentaux

Boussole-CDPH

Conception et rédaction par Johannes Schmuck, sur mandat des trois organisations.

Traduction à partir de l'allemand par Marina Vaucher, INSOS Genève

Révision des textes en collaboration avec Pierre Coucourde, INSOS Genève

Octobre 2021