

# PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2020-2025

Former PAR, AVEC et POUR la diversité:  
la parole aux personnes formatrices de  
l'UQTR!

Corina Borri-Anadon, Sivane Hirsch, Farrah Bérubé

9 février 2026

UQTR



Université du Québec  
à Trois-Rivières

PLAN 2020-2025  
STRATÉGIQUE

# PLAN DE LA PRÉSENTATION

- 1** Description du projet
- 2** Former SUR, PAR, AVEC et POUR la diversité : repères
- 3** Bref retour sur les constats de la phase 1 et démarche de la phase 2
- 4** Former PAR, AVEC et POUR : place aux personnes formatrices
- 5** Pistes pour conclure

01

# DESCRIPTION DU PROJET

# CONTEXTE

- Adhésion de plus en plus large des communautés universitaires aux principes Équité, Diversité et Inclusion (ÉDI) (FRQ 2021; Gouvernement du Canada, 2019), voire d'ÉDID (Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, 2021).
- Universités invitées à **transformer leurs pratiques de formation en vue:**
  - « d'implanter des formules pédagogiques adaptées, actives, inclusives et attractives » (FRQ, 2020) qui répondent à la diversification de la population étudiante;
  - de contribuer « à la formation de citoyens engagés dans la lutte contre la discrimination des peuples, des cultures, et susceptibles de mettre en œuvre des épistémologies alternatives » (Akkari et Santiago, 2017, p. 108).

# OBJECTIFS POURSUIVIS DU PROJET

1. Faire un **état des lieux des pratiques déclarées** par les formateurs et formatrices de l'UQTR quant à la formation sur la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en contextes éducatifs (phase 1);
2. Documenter **les pratiques novatrices mises en œuvre** afin de favoriser la formation à la prise en compte de la diversité par les personnes formatrices de l'UQTR (phase 2).

## PRIORITÉS INSTITUTIONNELLES:

S'engager dans une démarche visant à être une université pleinement équitable, diversifiée et inclusive (4.1.2)  
Être à l'écoute des Premiers Peuples et s'engager comme acteur social sur le chemin de la réconciliation (4.1.3)

O2

# REPÈRES THÉORIQUES

- Diversité = contenu de formation
- Acquisition de savoirs
- Approche multiculturelle

Par exemple:

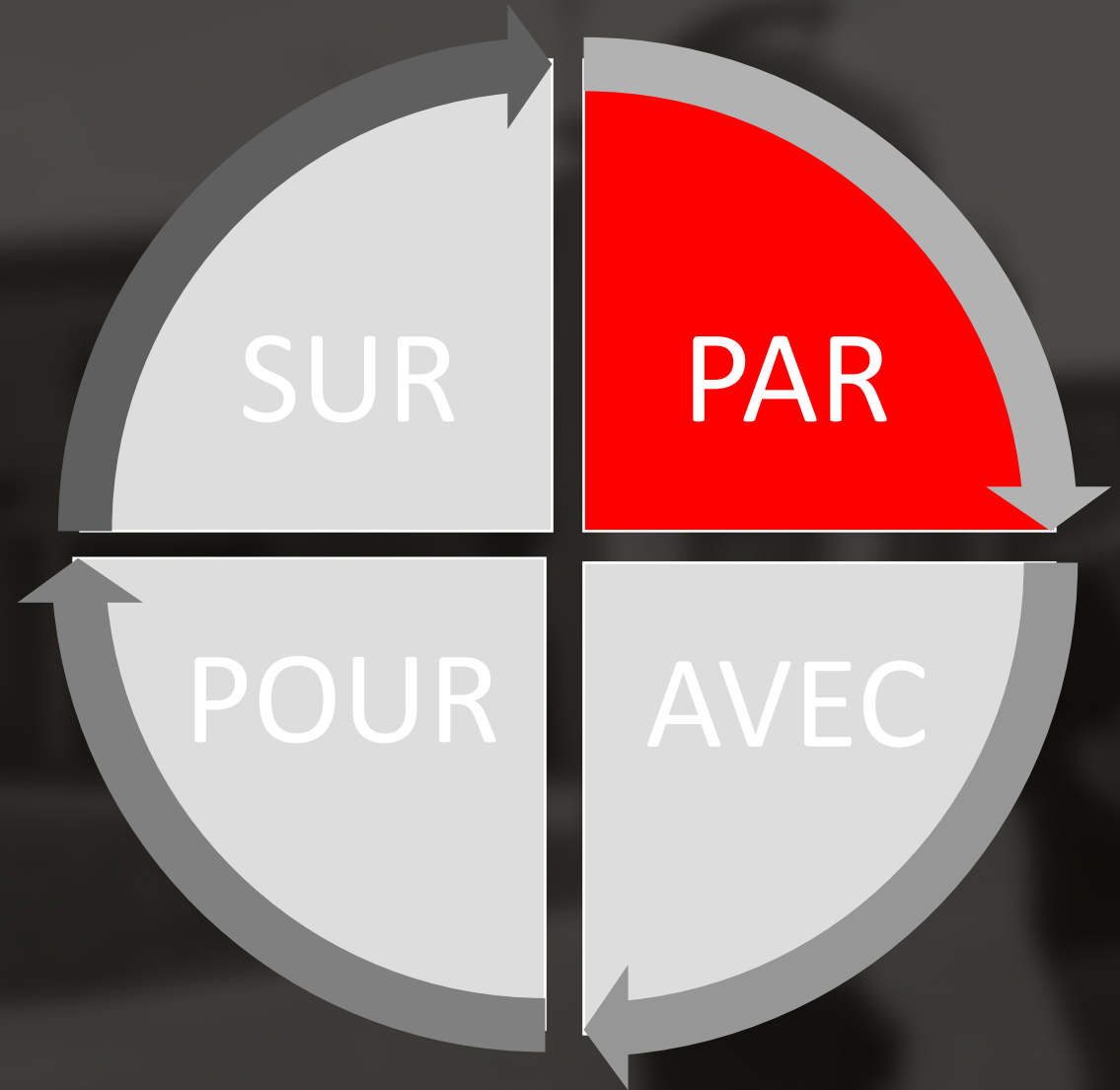
- Les communautés et leurs différences
- Les principaux concepts
- Les informations factuelles (historiques, démographiques, sociopolitiques)



- Diversité = ressource ou dispositif de formation
- Développement de savoir-faire et de savoir-être
- Approche interculturelle

Par exemple:

- Les jumelages interculturels
- Les mises en situation/incidents critiques
- Les témoignages
- Les personnes invitées



- Diversité = responsabilité partagée
- Développement de savoir-être
- Approche partenariale

Par exemple:

- La co-planification, co-réalisation d'activités de formation



- **Diversité = visée de la formation**
  - **ÉQUITÉ**: Mettre en place des pratiques différenciées
  - **TRANSFORMATION SOCIALE**: Favoriser la prise de conscience des inégalités sociales et les initiatives pour les contrer
- **Développement de savoir-être /savoir-faire**
- **Approche réflexive et critique**

Par exemple:

- Analyse critique de pratiques
- Retours réflexifs sur les expériences
- Initiatives d'engagement dans le milieu





O3

# BREF RETOUR SUR LES CONSTATS DE LA PHASE 1 ET DÉMARCHE DE LA PHASE 2

# PHASE 1: FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX DES PRATIQUES DÉCLARÉES À L'UQTR

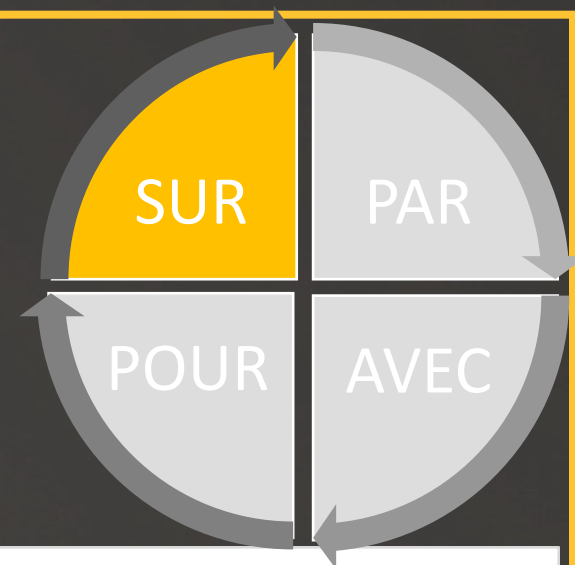
## Questionnaire en ligne

- thèmes abordés,
- approches théoriques,
- pratiques pédagogiques mises en œuvre.

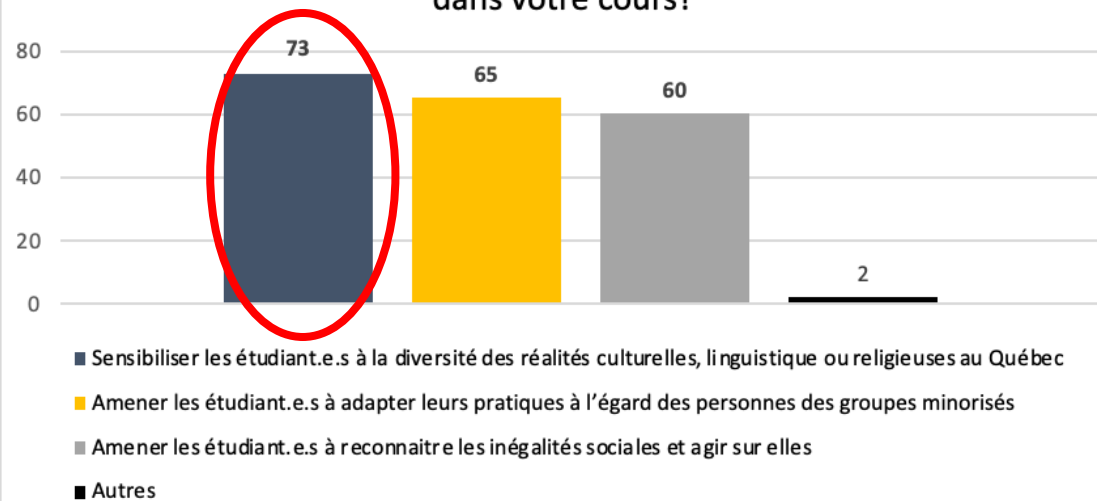
## 87 réponses au questionnaire :

- 47 personnes répondantes
- 8 départements
- 69 cours différents

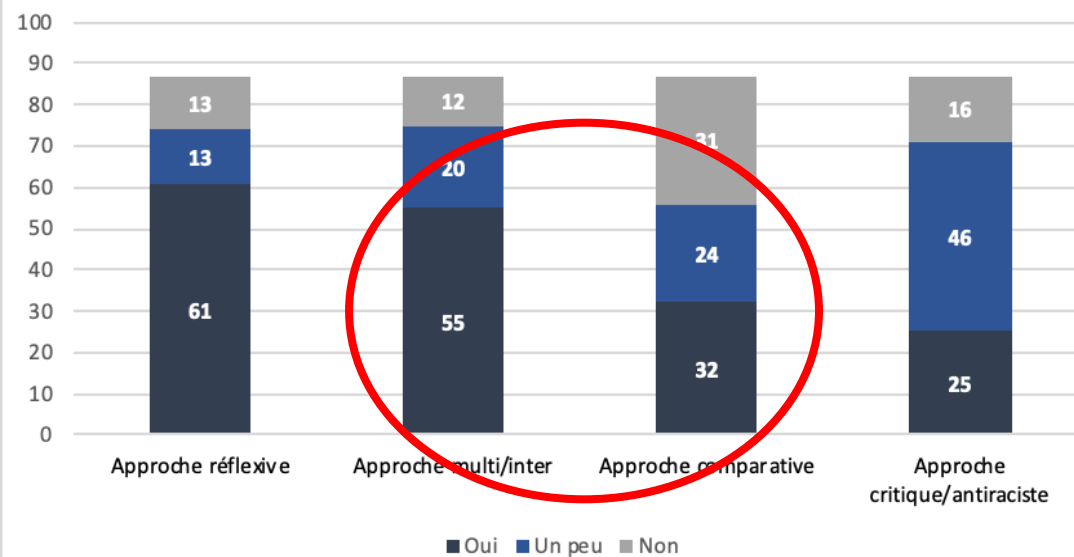
# Des pratiques prépondérantes de formation **SUR** la diversité



Objectifs pour aborder la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en formation dans votre cours?



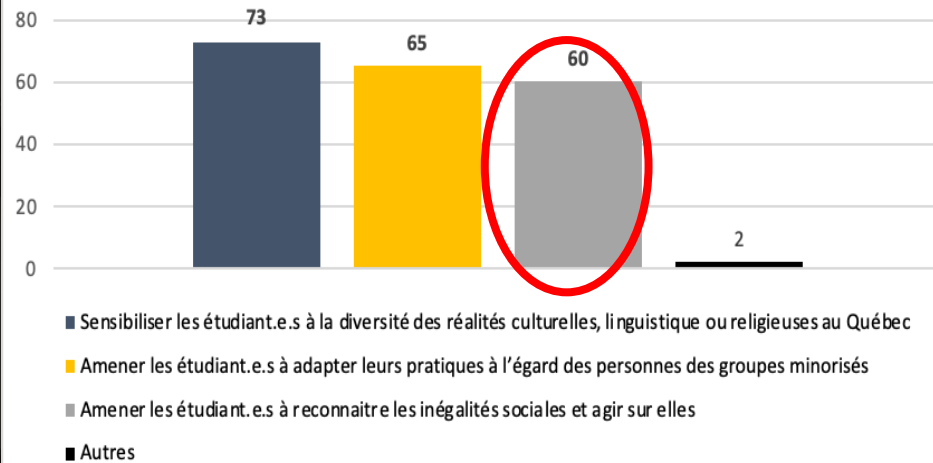
Approches pédagogiques utilisées



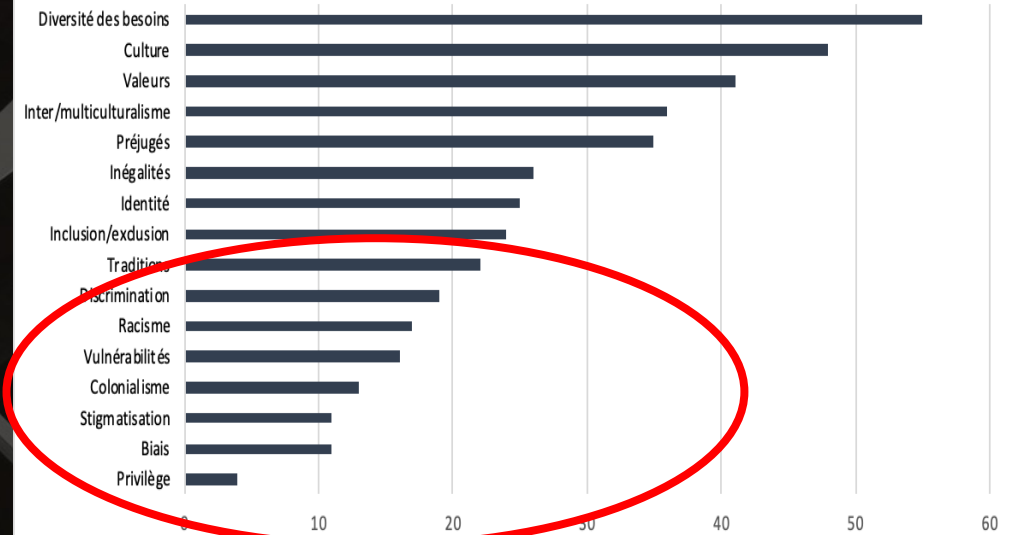
# Une place mitigée accordée à la finalité de transformation sociale



Objectifs pour aborder la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en formation dans votre cours?



Notions abordées de manière intentionnelle et planifiée



## Risques d'une prépondérance de pratiques SUR la diversité

- Renforcement d'une vision altérisante de la diversité qui ne concerne pas le majoritaire ;
- Perspective culturaliste qui fait obstacle à la reconnaissance du racisme et autres rapports sociaux inégalitaires;
- Essentialisation et perspective déficitaire envers les groupes minorisés;
- Centration sur les savoirs, au détriment des savoir-faire et savoir-être.





## PHASE 2: DOCUMENTER LES PRATIQUES PAR, AVEC ET POUR MISES EN ŒUVRE

- 7 observations en classe,
- 13 entrevues,
- 8 documentation pédagogique.

27 pratiques :

- 14 personnes formatrices
- 7 départements



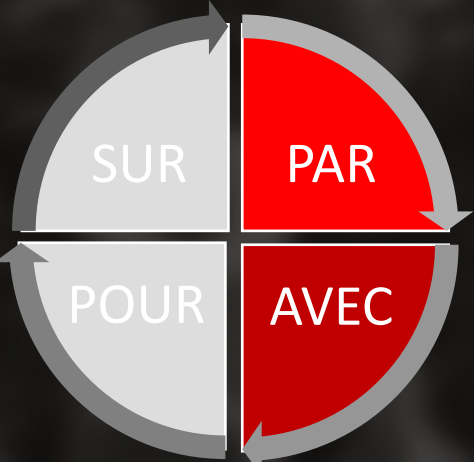
## PHASE 2: DOCUMENTER LES PRATIQUES PAR, AVEC ET POUR MISES EN ŒUVRE

- Constitution de fiches-synthèse:
  1. contexte de la pratique
  2. mise en place de la pratique
  3. intention déclarée
  4. statut accordé à la diversité (PAR, AVEC ou POUR)
  5. défis rencontrés ou susceptibles de se présenter
- Validation auprès des personnes formatrices

04

# FORMER PAR, AVEC ET POUR: PLACE AUX PERSONNES FORMATRICES

# 27 FICHES-SYNTHÈSES DISPONIBLES EN LIGNE



10 pratiques suscitant des rencontres interculturelles par la mobilisation de ressources externes au groupe-classe



14 pratiques mobilisant les finalités d'équité et de transformation sociale au sein du groupe-classe



# Inviter des personnes afin qu'elles partagent leur récit Aller à la rencontre de personnes/communautés

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N°1

## Vivre la communication interculturelle en réalisant le récit de vie d'une personne d'une autre culture

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la formatrice\*, réalisée en décembre 2023. Cette pratique a été validée et bonifiée lors d'une deuxième entrevue en mai 2024.

La présente fiche a été validée par la personne ayant été en œuvre avec cette pratique. Ces pratiques ont aussi été validées par la Région dans une note de synthèse.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N°3

## Rencontrer des personnes Témoins de Jéhovah

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la formatrice\*, réalisée en mars 2024.

La présente fiche a été validée par la personne ayant été en œuvre avec cette pratique. Ces pratiques ont aussi été validées par la Région dans une note de synthèse.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N°8

## Explorer un territoire autochtone à travers l'approche terrain

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une observation lors de la visite exploratoire du territoire autochtone organisée le 6 octobre 2023 dans un lieu à une capsule vidéo élaborée par le LEDIR\*, d'une entrevue post-observation réalisée auprès des personnes qui ont organisé l'activité ainsi que du balado intitulé "Le micro pédagogique", abordant l'approche terrain pour enseigner hors des murs de l'Université, réalisé par le bureau de la pédagogie avec la personne formatrice\*.

La présente fiche a été validée par la personne ayant été en œuvre avec cette pratique. Ces pratiques ont aussi été validées par la Région dans une note de synthèse.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N°9

## Apprendre de l'expérience d'une personne innue pour réfléchir à notre façon d'écouter l'autre

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir de l'observation d'une pratique et d'une entrevue d'environ une heure réalisée en octobre 2024 avec une professeure titulaire. Bien que cette dernière reconnaisse que cette pratique puisse contribuer à la prise en compte de la diversité autochtone, religieuse et linguistique tel qu'appréhendé dans le cadre de ce projet, elle souhaite d'abord affirmer l'importance de développer chez les personnes étudiantes une prise de conscience des valeurs, des cultures et des savoirs des Premiers Peuples et d'adopter des pratiques qui s'inscrivent dans des perspectives autochtones. La professeure développe davantage sur ses pratiques dans le cadre d'un balado\*.

La présente fiche a été validée par la personne ayant été en œuvre avec cette pratique. Ces pratiques ont aussi été validées par la Région dans une note de synthèse.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N°2

## Rencontrer un aîné autochtone

La fiche synthèse de cette pratique s'appuie sur les données collectées au moyen de divers outils, au fil des étapes menées avec les formatrices: une entrevue pré-observation réalisée en décembre 2023, une observation lors d'une séance de cours en avril 2024 et un entretien post-observation en mai 2024 pour approfondir certains aspects de la mise en œuvre de cette pratique.

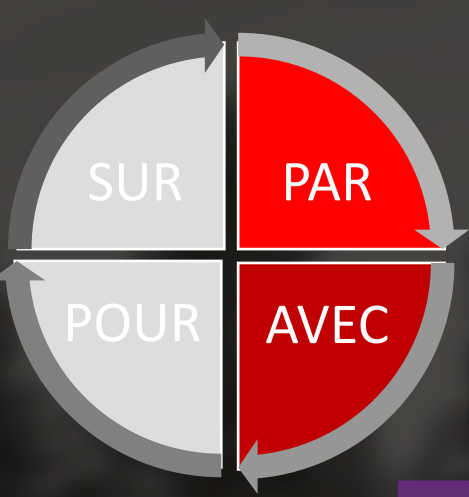
La présente fiche a été validée par la personne ayant été en œuvre avec cette pratique. Ces pratiques ont aussi été validées par la Région dans une note de synthèse.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N°10

## Outils les personnes infirmières pour de meilleures pratiques en contexte autochtone

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice\*, réalisée en mars 2024.

La présente fiche a été validée par la personne ayant été en œuvre avec cette pratique.



# Mobiliser des œuvres qui mettent de l'avant la voix des personnes minorisées

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N° 3

## Analyser les inégalités sociales entre hier et aujourd'hui à partir de chansons hip-hop des États-Unis des années 1980-1990

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure réalisée en mars 2024 et des documents utilisés dans le cours, partagée par la personne formatrice.

La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est organisée.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N° 4

## Visiter un musée afin de découvrir diverses perspectives, dont celles des personnes issues de groupes minorisés

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'entrevues d'environ une heure avec deux personnes formatrices, réalisée en mars 2024.

PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N° 6

## Aborder le racisme et la discrimination à partir d'un texte écrit par des personnes autrices issues de groupes minorisés

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la formatrice, réalisée en mars 2024.

La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est organisée.

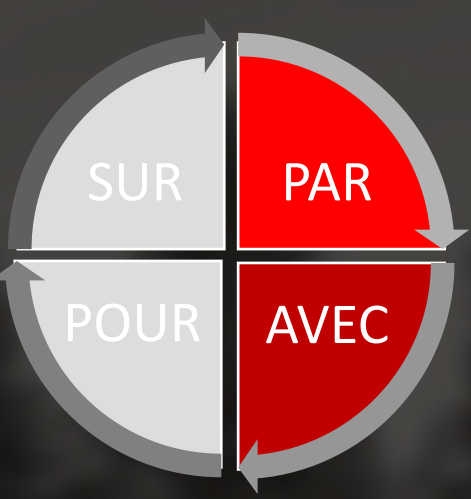
PRATIQUES SUSCITANT DES RENCONTRES INTERCULTURELLES | N° 7

## Prendre part à un parcours culturel

<https://pedagogie.quebec.ca/le-tableau/le-parcours-culturel-oser-sortir-du-cadre-universitaire>

La fiche synthèse de cette pratique est élaborée à partir d'un entretien avec la formatrice, d'une durée approximative d'une heure, en mars 2024.

La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est organisée.



# Pourquoi susciter la rencontre dans les mots des personnes formatrices?

Convaincue de l'importance d'aller « chercher les étudiants à partir du cœur » d'abord, et que l'on « apprend de l'expérience », la professeure considère que, par cette pratique, **« on rentre dans l'expérience : pas juste le théorique. [...] Ce n'est pas en lisant un article qu'on peut intervenir avec les Premières Nations ».** (Fiche

*La deuxième raison qui était quand même très importante pour moi, c'est qu'elle mettait justement en scène des personnes qui vivaient des expériences de racisme systémique, ça me permet d'un peu donner la voix à ces personnes-là ... de vraiment montrer que moi comme personne blanche, ce n'est pas quelque chose que je vis au quotidien, mais il y a des personnes racisées qui le vivent.* (Fiche 13)

*Mon objectif, c'était qu'ils aillent justement à la rencontre parce que je fais venir des gens en classe, mais **je voulais proposer quelque chose après le cours. Comment on fait pour les garder encore allumés sur les aspects culturels**, puis de se poser des questions, de se remettre en question, mais je trouvais que les envoyer à l'extérieur, c'était une belle façon pour le faire.* (Fiche 7)



# Développer un regard réflexif sur soi-même

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 13  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Poser un regard critique sur sa propre culture à partir des notions liées à l'éthique professionnelle en enseignement

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure réalisée en mars 2024 et des documents utilisés dans le cours (plan de cours et consignes du texte à produire), partagés par le formateur·trice<sup>1</sup>.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est citée.

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 16  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Comprendre les biais inconscients et interroger les siens

<https://media.baladoquebec.ca/baladoquebec/5230/v1-balado-mc-halle-67a1497c3498.mp3>

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup>, réalisée en avril 2024.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est citée.

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 11  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Réfléchir à la diversité linguistique à partir d'un échange avec une invitée autrichienne

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup>, réalisée en février 2024.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est citée.

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 16  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Réfléchir à sa propre position à l'égard d'une communauté racisée

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la formatrice<sup>1</sup>, réalisée en mars 2024.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est citée.

# Développer un regard réflexif sur la pratique en contexte de diversité



PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 14  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Réfléchir au racisme systémique, au colonialisme médical et à la blanchité de l'ergothérapie à partir du documentaire *Briser le code* et de matériel utilisé en ergothérapie

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une observation réalisée en février 2024 suivie d'une entrevue post-observation d'environ une heure réalisée en avril 2024 ainsi que de documents utilisés dans le cours (PowerPoint, plan de cours, consignes de travaux), partagés par la personne formatrice<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est structurée.

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 18  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Réfléchir aux inégalités raciales et aux pratiques inclusives à partir du matériel utilisé en orthophonie

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup> réalisée en avril 2024.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est structurée.

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 12  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Développer un regard critique sur l'intervention en contexte de bilinguisme

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup>, réalisée en mars 2024.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est structurée.

PRATIQUES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN REGARD RÉFLEXIF | N° 15  
SUR SOI ET SUR LA PRATIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

## Réfléchir au racisme et aux pratiques inclusives en milieu professionnel à partir d'une présentation orale incluant une mise en situation

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une observation réalisée en février 2024 suivie d'une entrevue post-observation d'environ une heure réalisée en avril 2024 ainsi que de documents utilisés dans le cours (PowerPoint, plan de cours, consignes de travaux), partagés par deux personnes formatrices<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par les personnes ayant mis en œuvre cette pratique. Ces personnes ont aussi choisi la façon dont elle est structurée.



# Pourquoi développer un regard réflexif dans les mots des personnes formatrices

*Je la provoque en tout cas [la distance critique]. Ils sont mieux de la trouver, parce que c'est ça l'exercice ... **C'est possible de prendre une certaine distance, puis de regarder sa propre culture comme étant le produit d'un produit social, sociohistorique.** (Fiche 12)*

*J'avais peut-être un objectif de prise de conscience aussi, je ne sais pas comment le formuler, mais au-delà de la théorie, de montrer que, dans le fond, le système de santé participait à ce système-là d'oppression, à cette discrimination-là. Il y avait peut-être ça aussi de voir que **le système de santé, puis la société en général n'étaient pas neutres par rapport à ces enjeux-là, mais qu'ils participaient activement là à le causer finalement.** (Fiche 14)*

*Je mets au centre de la discussion une question plus large qui questionne la majorité blanche, avec au centre un questionnement sur les privilèges. J'observe qu'il y a souvent des limites à ce que j'essaie de faire, notamment, **on n'aborde pas souvent instinctivement la question des privilèges et je ne l'enseigne pas non plus.** (Fiche 23)*



# Créer des espaces de partage d'expériences personnelles de minorisation au sein du groupe-classe

PRATIQUES VISANT LA CRÉATION D'ESPACES DE PARTAGE | N° 19  
D'EXPÉRIENCES PERSONNELLES AU SEIN DU GROUPE CLASSE

## Réfléchir à la diversité à partir de la prononciation des prénoms

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup>, réalisée en février 2024.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.

PRATIQUES VISANT LA CRÉATION D'ESPACES DE PARTAGE | N° 20  
D'EXPÉRIENCES PERSONNELLES AU SEIN DU GROUPE CLASSE

## Partager ses expériences personnelles d'insécurité linguistique

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup>, réalisée en février 2024.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.

PRATIQUES VISANT LA CRÉATION D'ESPACES DE PARTAGE | N° 22  
D'EXPÉRIENCES PERSONNELLES AU SEIN DU GROUPE CLASSE

## Réfléchir aux inégalités vécues par les personnes immigrantes en contexte de soins à partir de capsules vidéo et de partages d'expériences des personnes étudiantes

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la personne formatrice<sup>1</sup>, réalisée en mars 2024.

1. La présente fiche n'a pas été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique.

PRATIQUES VISANT LA CRÉATION D'ESPACES DE PARTAGE | N° 23  
D'EXPÉRIENCES PERSONNELLES AU SEIN DU GROUPE CLASSE

## Réfléchir à la discrimination raciale à partir du documentaire *Briser le code* et du partage d'expériences personnelles

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure réalisée en mars 2024 ainsi que de documents utilisés dans le cours (PowerPoint, plan de cours, consignes de travaux), partagés par le formateur-trice<sup>1</sup>.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.

PRATIQUES VISANT LA CRÉATION D'ESPACES DE PARTAGE | N° 24  
D'EXPÉRIENCES PERSONNELLES AU SEIN DU GROUPE CLASSE

## Offrir un espace sécuritaire et respectueux pour favoriser les échanges

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la formatrice<sup>1</sup>, réalisée en mars 2024.

1. La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.



# Pourquoi faire une place au partage d'expériences en classe dans les mots des personnes formatrices?

*Ça crée une proximité, je pense que ça, c'est important d'avoir comme le sentiment **quand le prof te montre un peu un côté personnel et vulnérable, ça donne un peu plus lieu à une discussion qui est un peu moins hiérarchique.** (Fiche 20)*

***Je pense que même les personnes qui n'ont pas de background d'immigration ou qui ne se sont jamais senties exclues mettons, c'est pertinent de se poser la question. C'est super intéressant comme expérience pour mieux comprendre comment quelqu'un d'autre peut se sentir quand on dit : « Ah, c'est drôle, ton accent ». Donc je pense que des réflexions à propos de notre propre façon de parler ça mène à des questionnements qui sont personnels.** (Fiche 20)*

***Je le dis que personne n'est obligé de partager quoi que ce soit, personne n'est visé. Je ne m'attends pas par exemple que des personnes racisées se sentent obligées de partager des expériences.** (Fiche 23)*



# Donner l'exemple en justifiant ses pratiques de pédagogie différenciée

PRATIQUES METTANT DE L'AVANT UNE PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE À N° 25  
L'ÉGARD DES PERSONNES ÉTUDIANTES DE GROUPES MINORISÉS

## Imposer des équipes mixtes pour la réalisation des travaux

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec la formatrice<sup>1</sup>, réalisée en décembre 2023.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.

PRATIQUES METTANT DE L'AVANT UNE PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE À N° 26  
L'ÉGARD DES PERSONNES ÉTUDIANTES DE GROUPES MINORISÉS

## Adapter sa pédagogie aux réalités et aux expériences des personnes étudiantes de l'international

La fiche synthèse de cette pratique est élaborée à partir d'une entrevue pré-observation avec la formatrice<sup>1</sup>, réalisée en décembre 2023, d'une observation lors d'une séance de cours en avril 2024 et d'un entretien post-observation en mai 2024 pour approfondir certains aspects de la mise en œuvre de la pratique.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.

PRATIQUES METTANT DE L'AVANT UNE PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE À N° 27  
L'ÉGARD DES PERSONNES ÉTUDIANTES DE GROUPES MINORISÉS

## Reconnaître les inégalités chez les personnes étudiantes dans ses choix pédagogiques

La fiche synthèse de cette pratique a été élaborée à partir d'une entrevue d'environ une heure avec le formateur-trice<sup>1</sup>, réalisée en mars 2024.



<sup>1</sup> La présente fiche a été validée par la personne ayant mis en œuvre cette pratique. Cette personne a aussi choisi la façon dont elle est désignée.



# Pourquoi ajuster ses pratiques en contexte de diversité dans les propos des personnes formatrices?

*Je me disais : « C'est quoi que j'évalue? Est-ce que j'évalue ça, est-ce que c'est une évaluation de sa performance à me faire une présentation orale ou je veux évaluer s'il a réellement fait l'exercice de se mettre en rencontre interculturelle [sujet de la présentation]? » C'est ça que moi je voulais valider et moins la performance, c'est de me présenter ça. C'est pour ça que je dirais qu'il va plus dans l'ajustement, dans l'accommodement. (Fiche 26)*

*Je pense que pour les personnes issues de la diversité, puis là je parle de diversité générale, mais notamment diversité ethnoculturelle et religieuse, je pense que je vais prendre en compte que, de manière systémique, qu'il y a peut-être moins d'opportunités ou de privilèges. C'est comme une espèce de préjugé général qui fait en sorte que j'ai beaucoup plus de patience et beaucoup plus de compréhension pour les personnes qui n'ont pas des avantages structurels. (Fiche 27)*

05

# PISTES POUR CONCLURE

# Reconnaitre le malaise qui peut survenir

*On a un certain malaise à en discuter, les étudiants et étudiantes ont un certain malaise à parler des choses. Comment est-ce qu'on les nomme? Est-ce qu'on dit que ce sont des Noirs? Est-ce que ce sont des Afro-Américains? Lorsqu'on utilise le N-Word en anglais dans les chansons, est-ce qu'on le dit? Est-ce qu'on le nomme? Est-ce qu'on le... donc c'est quand même particulier, puis je dirais que c'est la même chose quand on parle des Premières Nations dans des textes historiques. (Fiche 3)*

*Il y a quelques étudiantes qui ont réagi un peu plus fortement quand ils ont présenté la question du refus de la transfusion sanguine. En classe, le ton était un peu plus tendu. (Fiche 5)*

*Quand je pose ma question et que des expériences minorisées qui n'ont généralement pas de visibilité, arrivent dans la discussion, je m'assure de mettre des limites aux interventions des personnes qui font partie de la majorité, c'est à dire que j'essaie de laisser la place puis d'empêcher certains commentaires qui pourraient délégitimer ces expériences ... c'est quand même un défi d'être responsable d'un groupe quand on ouvre des sujets liés aux oppressions et aux violences. (Fiche 23)*

# Assumer une posture humble et d'apprenant.e

*Quand on est habitué à tout contrôler dans nos cours et on sait du début à la fin ce qu'on va faire, chaque activité, chaque minute est calculée, c'est sûr qu'on ne peut pas avoir cette vision-là, **parce qu'on ne contrôle pas ce que les autres vont mentionner, on ne contrôle pas forcément ce qu'ils vont dire.** (Fiche 8)*

*C'est que quand j'enseigne quelque chose, parfois, je me sens imposteur dans le sens que je me dis, parler de quelque chose qu'on ne connaît pas entre guillemets. **Il y en a qui travaillent dans le Grand Nord, puis connaissent ça, sont plus à l'aise [...] puis si quelqu'un me pose des questions, je ne voudrais pas aller dans une direction, puis finalement c'est pire que d'autres choses.** (Fiche 10)*

*C'étaient des sujets quand même assez sensibles puis souvent je me sens un peu comme imposteur, finalement d'amener ces sujets-là, mais **c'est comme un peu un dilemme parce que d'un côté, je sens que j'ai la responsabilité d'aborder le sujet, mais en tant que personne blanche, parce que ça me concerne aussi, ce n'est pas aux personnes racisées de toujours parler de ça, puis de l'amener, mais d'un autre côté, ce n'est pas une expérience que j'ai vécue, fait que pour la décrire je me sens moins à l'aise si on veut.** (Fiche 14)*

# Références

Akkari, A., et Santiago, M. C. (2017). L'internationalisation des universités dans un contexte de crise. *Revista Espaço Pedagógico*, 24(1), 98-109.

Fonds de recherche du Québec (2020). *L'université québécoise du futur : tendances, enjeux, pistes d'action et recommandations*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/rapport-reflexion-consultation/Rapport-universite-quebecoise-futur.pdf>

Fonds de recherche du Québec (2021). *Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026*. [https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/07/frq\\_strategieedi\\_fr-2.pdfz](https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/07/frq_strategieedi_fr-2.pdfz)

Godrie, B., Juan, M., Carrel, M. (2022). Recherches participatives et épistémologies radicales : un état des lieux. *Participation*1, (32), 11-50. <https://doi.org/10.3917/parti.032.0011>

Gouvernement du Canada (2019). *Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada*. [https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter-Dimensions-Charte\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter-Dimensions-Charte_fra.asp)

Hirsch, S., Borri-Anadon, C., Lemaire, E., Kharchi, Z., Guillot, S., Maynard, C. (2023). Pour une meilleure compréhension de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en milieu scolaire : guide d'accompagnement des fiches régionales. LEDIR (UQTR) et ministère de l'Enseignement supérieur du Gouvernement du Québec. [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC3636/O0005424397\\_Guide\\_d\\_accompagnement\\_Pour\\_une\\_meilleure\\_compr\\_hension\\_de\\_la\\_diversit\\_ethnoculturelle\\_religieuse\\_et\\_linguistique\\_en\\_milieu\\_scolaire.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC3636/O0005424397_Guide_d_accompagnement_Pour_une_meilleure_compr_hension_de_la_diversit_ethnoculturelle_religieuse_et_linguistique_en_milieu_scolaire.pdf)

Hirsch, S. et Borri-Anadon, C. (2018). *Cinquième Sommet des formatrices et formateurs universitaires sur la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique*, Compte-rendu, Montréal, Observatoire sur la formation à la diversité et à l'équité. [http://ofde.ca/wp-content/uploads/2019/06/Rapport\\_Synthèse\\_5e-Sommet\\_2018.pdf](http://ofde.ca/wp-content/uploads/2019/06/Rapport_Synthèse_5e-Sommet_2018.pdf)

Juteau, D. (2018). Au cœur des dynamiques sociales: l'ethnicité. Dans D. Meintel, A. Germain, D. Juteau, et J. Renaud (dir.), *L'immigration et l'éthnicité dans le Québec contemporain* (p. 13-39). Les Presses de l'Université de Montréal.

Larochelle-Audet, J., Borri-Anadon, C., Mc Andrew, M. et Potvin, M. (2013). *La formation initiale du personnel scolaire sur la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans les universités québécoises : portrait quantitatif et qualitatif*. Montréal: CEETUM/Chaire de recherche du Canada sur l'Éducation et les rapports ethniques. Rapport de recherche remis à la Direction des services aux communautés culturelles Montréal: MELS. [http://ofde.ca/wp-content/uploads/2019/10/portrait\\_formation2013\\_vFinale.pdf](http://ofde.ca/wp-content/uploads/2019/10/portrait_formation2013_vFinale.pdf)

Potvin, M., Larochelle-Audet, J., Campbell, M.-É., Kingué Élongué, G. et Chastenay, M-H. (2015). *Revue de littérature sur les compétences en matière de diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans la formation du personnel scolaire, selon différents courants théoriques*. Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2494740>

UQTR



# Merci!

**Corina Borri-Anadon** ([Corina.Borri-Anadon@uqtr.ca](mailto:Corina.Borri-Anadon@uqtr.ca))

**Sivane Hirsch** ([Sivane.Hirsch@fse.ulaval.ca](mailto:Sivane.Hirsch@fse.ulaval.ca))

**Farrah Bérubé** ([Farrah.Berube@uqtr.ca](mailto:Farrah.Berube@uqtr.ca))