

STRATÉGIES POUR UN CONTEXTE PÉDAGOGIQUE PLUS INCLUSIF



ÉQUITÉ
DIVERSITÉ
INCLUSION

DÉPARTEMENT
DE SEXOLOGIE

Mise en contexte

Ce document a été élaboré à la suite d'une demi-journée de réflexion sur l'inclusion dans les pratiques d'enseignement organisée le 14 juin 2021. Avec l'objectif de diffuser les éléments de réflexion de cette demi-journée, le comité EDI du département de sexologie de l'UQAM a décidé d'effectuer un résumé des «bonnes pratiques» ayant été partagées par Geneviève Pagé et Vincent Mousseau lors de cet espace de discussion. À ces bonnes pratiques ont été ajoutées d'autres stratégies dont les références apparaissent à la fin du document. Ce document constitue un guide des stratégies et pistes de réflexion suggérées pour créer des espaces d'apprentissages plus respectueux et inclusifs des diversités.

Principes de ce guide

- Une salle de classe est composée d'une diversité de personnes et de réalités (p. ex., personnes racisées, grosses, 2SLGBTQIA+, de la diversité capacitaire, autochtones, vivant avec le VIH, victimes ou survivantes de violences sexuelles, travailleuses du sexe).¹
- Les étudiant-e-s qui ne se sentent pas inclus-e-s, respecté-e-s, voire valorisé-e-s sont moins susceptibles de participer en classe et de s'engager dans leurs apprentissages.
- Pour être propice aux apprentissages, le climat pédagogique doit valoriser la diversité des identités, expériences et parcours des étudiant-e-s.
- Les enseignements et les échanges doivent respecter ces diversités (p. ex., en présentant du contenu informé et sensible aux différentes réalités vécues par ces communautés).

Structure du document

Ce document est divisé en six sections :

1. *Stratégies pour créer un climat d'apprentissage plus inclusif*
2. *Stratégies pour penser des contenus d'enseignement plus inclusifs*
3. *Stratégies pour accueillir des critiques sur le manque d'inclusion*
4. *Stratégies pour accueillir des questions indiscretes, commentaires insensibles et autres micro-aggressions*
5. *Pistes de réflexions supplémentaires*
6. *Références et lectures recommandées*

Stratégies pour créer un climat d'apprentissage plus inclusif

- Veiller à l'accessibilité des espaces d'enseignement (p. ex., s'assurer qu'il y ait des chaises avec et sans accoudoirs dans les cours séminaires et les laboratoires de recherche, demander en début de session, par courriel, si les étudiant·e-s ont des besoins en accessibilité).
- Suivre les mesures d'aménagements académiques recommandées par le BIRÉ.
- Utiliser un langage inclusif (p. ex., langage neutre, langage épïcène, féminisation).²
- Présenter l'énoncé de reconnaissance territoriale au début du 1er cours de la session (voir syllabus).
- Ne pas présumer de l'appartenance des étudiant·e-s à un groupe social et respecter les prénoms, pronoms et accords choisis.
- Présenter ses attentes concernant le climat d'apprentissage (possibilité de se référer à la Politique départementale relative au climat pédagogique et à la diversité disponible dans le plan de cours), par exemple:
 - *Rappeler que les enseignant·e-s et les étudiant·e-s ont la responsabilité de créer ensemble les conditions qui favorisent les apprentissages.*
 - *Préciser aux étudiant·e-s que la salle de classe n'est pas un groupe militant ou affinitaire et qu'il n'y a pas de prérequis expérimentiel pour suivre le cours (Pagé, 2019).*
 - *Préciser aux étudiant·e-s que la classe n'est pas un espace sécuritaire (ni pour les groupes marginalisés, ni pour les groupes dominants, ni pour les enseignant·e-s), mais plutôt un espace d'apprentissage pour toutes (Pagé, 2019).*
- Nous ne pouvons garantir aux personnes marginalisées que la classe sera exempte d'oppression, mais nous devons travailler à ce que les propos ou comportements stigmatisants soient recadrés et adressés (s'il y a lieu), au risque de compromettre le confort des personnes à l'origine de tels propos ou comportements momentanément.
 - *Rappeler que nous apprenons toutes grâce à d'autres (militant·e-s, enseignant·e-s, ami·e-s, collègues, blogueur·euse-s, etc.) et qu'il est possible de participer au cheminement des autres avec bienveillance en se montrant indulgent envers ceux qui ont moins de connaissances ou sont moins avancé·e-s dans leur réflexion.*
- Rappeler que la personne RGC peut faire le pont entre les étudiant·e-s et les enseignant·e-s en assurant l'anonymat des étudiant·e-s.

Stratégies pour penser des contenus d'enseignement plus inclusifs

- Choisir des contenus qui reconnaissent les différentes formes de diversités.
 - Lors de la sélection des contenus et des lectures, se questionner à savoir si certaines perspectives sont systématiquement sous-représentées ou absentes (p. ex., groupes culturels, personnes 2SLGBTQIA+, configurations relationnelles non monogames, etc.).
 - Assurer une représentation des diversités dans les exemples donnés, les lectures proposées, les études mobilisées.
- Présenter le matériel de façon critique et encourager les étudiant·e·s à se positionner sur les contenus pour favoriser leur esprit critique.
 - Si une lecture suggérée ou une théorie enseignée présente des stéréotypes, limites ou angles morts, présenter les lacunes, situer la théorie dans son contexte sociohistorique et envisager de compléter le texte avec d'autres lectures.
- Si des contenus sensibles sont utilisés (p. ex., vidéo présentant des actes de violences), se demander s'ils soutiennent les objectifs pédagogiques et si les objectifs peuvent être atteints autrement. Si des contenus sensibles sont essentiels, prendre le temps de faire un avertissement au début du cours et être préparé·e à accueillir les émotions qui peuvent en résulter.
 - Si possible, inviter des personnes confrencières issues des diversités (en offrant rémunération/compensation financière).

Stratégies pour accueillir des critiques sur le manque d'inclusion

Lorsqu'on reçoit une critique sur le manque d'inclusion dans nos propos...

- Accepter les émotions exprimées, sans les invalider, et les canaliser en vecteurs de changement.
 - Assumer ses responsabilités et reconnaître ce qui s'est passé (sans minimiser ou rejeter le blâme).
 - Éviter d'être sur la défensive ou de laisser la culpabilité nous submerger.
 - Ne pas rechercher le pardon, l'absolution ou une baisse de culpabilité.
 - Laisser de l'espace pour les émotions sans essayer de les contrôler (attention au tone policing).³
 - Utiliser une méthode de communication non violente.
- Comprendre que l'impact de certains propos n'est pas représentatif de votre intention.
 - Les micro-agressions sont rarement intentionnelles, mais peuvent tout de même avoir un impact sur les personnes marginalisées qui les reçoivent fréquemment.
 - Mentionner à un·e étudiante que vous n'aviez pas l'intention de le·la heurter a souvent comme effet d'amplifier les micro-agressions.
- Présenter ses excuses.
 - Un tort public mérite des excuses publiques (avec le consentement des personnes visées).
- S'adapter pour la suite du cours.
 - Modifier les contenus problématiques.
 - Informer les personnes concernées des actions qui seront entreprises dans le futur pour assurer une meilleure inclusion.

Stratégies pour accueillir des questions indiscrètes, commentaires insensibles et autres micro-agressions

Il arrive que des questions indiscrètes soient posées par des personnes étudiantes (p. ex., questions intrusives sur le corps de personnes trans ou intersexes) ou que des propos insensibles soient tenus (p. ex., remise en question de la moralité des personnes qui pratiquent le travail du sexe).

- Transformer les moments difficiles en moments propices à l'apprentissage (p. ex. en demandant aux étudiant·e·s de s'arrêter et de poser un regard critique sur les préjugés partagés).
- Questionner le confort de la personne qui pose une question indiscrète/insensible/délicate (p. ex., pourquoi est-ce important? dans quel contexte? est-ce une question de curiosité/du voyeurisme?).
- Répondre à la question sans laisser le poids de l'éducation aux membres du groupe visé par la question.
 - *Ne pas s'attendre à ce que les étudiant·e·s issu·e·s de groupes marginalisés agissent comme porte-paroles.*
 - *Si nous ne maîtrisons pas suffisamment le sujet pour recadrer adéquatement les propos, y revenir au prochain cours (en consultant des outils ou des personnes qui peuvent nous éclairer).*
- Détacher le discours de la personne qui pose la question pour pouvoir l'adresser sociologiquement (p. ex., ce sont souvent des idées partagées dans la société).
 - *L'objectif n'est pas de déresponsabiliser les étudiant·e·s, mais de dépasser les conflits interpersonnels.*
- S'assurer de laisser suffisamment de temps et d'espace pour nommer et résoudre les malaises.

Pistes de réflexions supplémentaires

- Reconnaître notre positionnement social, nos privilèges et nos angles morts.
 - *Quels sont mes préjugés? Mes privilèges?*
 - *De quelle façon mon positionnement social (p. ex., comme homme blanc de la classe moyenne ou supérieure, comme femme blanche mince) peut-il influencer mon enseignement?*
 - *De quelle façon mon positionnement social influence-t-il les valeurs que je privilégie en classe, ma définition du respect, ma vision de l'université et de son rôle?*
 - *Quels sont les rapports de pouvoir à l'oeuvre dans la relation enseignant·e-étudiant·e? Entre étudiant·e·s?*
 - *Accepter d'être contesté·e (voir les stratégies pour réagir à des critiques sur le manque d'inclusion dans notre enseignement).*
- Identifier les connaissances et compétences nécessaires pour être des acteur·ice·s de changement social.

Notes et lectures suggérées

Notes

1. L'expression «personnes grosses» a été préférée aux expressions «obèse», «en surpoids» ou «taille plus», car elle marque une rupture avec la pathologisation de la grosseur et n'implique pas de comparaison avec un idéal normatif. L'expression «personnes de la diversité capacitaire» est un terme parapluie qui permet de regrouper succinctement toute la diversité des personnes sourdes, en situation de handicap ou neurodivergentes.
2. Pour des ressources en écriture inclusive, se référer à :
 - Agin-Blais, M., Giroux, A., Guinand, S., Merlet, E., Parenteau-L., C. et Rinfret-Viger, S. (2020). *Guide d'écriture inclusive*. FéminÉtudes.
https://les3sex.com/medias/document/file_document/Guide_en_format_PDF.pdf
 - Guilbault, M. (2021). *Apprendre à nous écrire : guide & politique d'écriture inclusive*. Club Sexe & Les 3 sex*.
 - IREF. (2020). *Rédaction féministe et inclusive*. [vidéo]. <https://tv.uqam.ca/capsule-redaction-feministe-inclusive>
3. Le *tone policing* est une stratégie rhétorique qui vise à condamner le ton ou l'émotion avec laquelle une injustice est dénoncée au lieu de s'intéresser à l'idée présentée.

Pour aller plus loin

Appert, L., Jungels, A., Bean, C., Klaf, S., Irvin, A., & Phillipson, M. (2018). Guide for inclusive teaching at Columbia. *Columbia Centre for Teaching and Learning*. Repéré à https://cpb-usw2.wpmucdn.com/edblogs.columbia.edu/dist/8/1109/files/2020/02/Guide-for-Inclusive-Teaching-at-Columbia_Accessibility-Revisions_15-January-2020_FINAL.pdf

IREF, RÉQEF et AEEF UQAM. (2022, avril). *Accueillir la diversité de genre en contextes pédagogique et professionnel* [vidéo]. <https://tv.uqam.ca/accueillirdiversite-genre-en-contextes-pedagogique-professionnel>

Lee, E. O. J., Macdonald, S. A., Caron, R., & Fontaine, A. (2017). Promouvoir une perspective anti-oppressive dans la formation en travail social. *Intervention*, 145, 7-19.

Mousseau, V. (14 juin 2021). Présentation à la demi-journée pédagogique sur l'inclusivité dans les pratiques d'enseignement [conférence invitée]. Département de sexologie, UQAM.

Pagé, G. (2019). Pouvoir, inconfort et apprentissage: les cours féministes peuvent-ils et doivent-ils être des espaces préfiguratifs et sécuritaires? *Éthique en éducation et en formation: les Dossiers du GREE*, (7), 8-29.

Pagé, G. (14 juin 2021). Présentation à la demi-journée pédagogique sur l'inclusivité dans les pratiques d'enseignement [conférence invitée]. Département de sexologie, UQAM.

Pereira, I. (2017, 23 août). *Qu'est-ce qu'une pédagogie anti-oppression ?* Collectif «Questions de classe(s)». <https://www.questionsdeclasses.org/qu-est-ce-qu-une-pedagogie-anti-oppression/>

Sensoy, O., & DiAngelo, R. (2017). *Is everyone really equal?: An introduction to key concepts in social justice education*. Teachers College Press.

