

Module 10 : Transformer les services aux étudiant.e.s

Table des matières

Introduction	2
Objectifs d'apprentissage	2
Introduction	2
Exemple axé sur l'équité	3
RÉFLÉCHIR :	5
Qu'entendons-nous par services aux étudiant.e.s ?	6
Services aux étudiant.e.s et équité	7
Que sont les pratiques axées sur l'équité ?	11
L'ÉQUITÉ EN ÉDUCATION	12
Liste de contrôle des principes directeurs axés sur l'équité	14
1. S'engager de façon critique à l'égard de la différence	17
RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle	17
Pratiques visant à susciter un engagement critique à l'égard de la différence	18
Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :	19
Découvrez d'autres exemples	20
RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage	21
PRINCIPE 2. Changer les attitudes et les mentalités	21
RÉFLÉCHIR : Examiner la pratique actuelle	21
Pratiques pour changer les attitudes et les mentalités	22
Découvrez d'autres exemples	23
RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage	24
PRINCIPE 3. Concevoir l'environnement d'apprentissage	25
RÉFLÉCHIR : Examiner la pratique actuelle	25
Pratiques pour concevoir l'environnement d'apprentissage	25
Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :	26
Découvrez d'autres exemples	27
RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage	27
PRINCIPE 4. Soutenir le processus d'apprentissage	28

RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle.....	28
Pratiques pour soutenir le processus d'apprentissage	28
Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :.....	29
Découvrez d'autres exemples.....	30
Internaliser votre apprentissage.....	30
<i>Résumé</i>	31
<i>Pour en savoir plus</i>	31
<i>Références</i>	32

Introduction

Objectifs d'apprentissage

1. **Réfléchir** à vos approches professionnelles en matière d'équité et d'inclusion afin de cerner les forces et les points à améliorer.
2. **Tirer parti** de vos approches pédagogiques en ajoutant des pratiques et des stratégies axées sur l'équité à votre palette d'outils professionnels.
3. **Internaliser** les principes directeurs axés sur l'équité afin d'offrir à tous.toutes les étudiant.e.s des opportunités de répondre aux attentes élevées en matière d'apprentissage.

Introduction

« Croyez-le ou non, quand je suis allé.e à ce rendez-vous, j'étais défaitiste et je ne croyais pas en moi-même. Avec votre aide, j'ai commencé à croire que je pouvais accomplir les choses que je voulais accomplir. »

« Je suis entré.e dans la pièce et j'ai vu des gens qui me ressemblaient et j'ai eu l'impression d'être à ma place. »

« Les différentes options d'accès aux services sur le campus sont adaptées. Je n'ai pas à demander tout le temps ce dont j'ai besoin. »

Avez-vous déjà entendu ce genre de commentaires de la part d'étudiant.e.s ? Ces citations rappellent que notre travail en tant qu'éducateur.trice.s crée de l'appartenance, de l'inspiration et de l'équité.

L'éducation axée sur l'équité signifie embrasser la diversité des étudiant.e.s sous toutes ses formes — race, origine ethnique, genre, handicap, antécédents socioéconomiques, idéologie, même les traits de personnalité comme l'introversion

— comme un atout. Il s'agit de concevoir et de délivrer des services de manière à entretenir le talent chez tous.toutes les étudiant.e.s, mais surtout ceux.celles qui proviennent de groupes traditionnellement sous-représentés dans l'enseignement supérieur. Ces stratégies portent leurs fruits dans toute la gamme des services aux étudiant.e.s.

Dans les modules de base, vous avez appris que la conception universelle de l'apprentissage (CUA) et la pédagogie et les pratiques culturellement pertinentes (PPCP) mettent l'accent sur :

- L'identification et l'élimination des obstacles
- Des attentes élevées pour tous.toutes les apprenant.e.s
- L'établissement et l'entretien des relations
- L'entretien du processus d'apprentissage
- Les liens avec la neuroscience de l'apprentissage
- La construction sur les forces
- L'investissement comportemental et la réorientation des éducateur.trice.s

Les PPCP et la CUA travaillent ensemble pour créer un apprentissage équitable pour tous.toutes les étudiant.e.s. Les deux approches comprennent l'utilisation des antécédents des étudiant.e.s et des attentes élevées en matière d'apprentissage. Les PPCP et la CUA sont fondées sur la science neurologique et, lorsqu'elles sont mises en œuvre, elles ont une incidence positive sur l'apprentissage et le bien-être des étudiant.e.s.

En plus des PPCP et de la CUA, les modules de base ont introduit d'autres approches et cadres essentiels axés sur l'équité. Ce module utilisera un ensemble de principes directeurs axés sur l'équité qui visent à s'appuyer sur les modules précédents pour vous guider dans votre réflexion et la mise en œuvre de ces approches dans votre pratique professionnelle. L'objectif est de décomposer les pratiques axées sur l'équité en thèmes et niveaux de pratique gérables.

Le but ? Créer des environnements d'apprentissage inclusifs et axés sur l'équité et prioriser l'apprentissage des étudiant.e.s.

Exemple axé sur l'équité

Commençons par quelques exemples inspirants de services aux étudiant.e.s axés sur l'équité.

Sarah devra peut-être s'inscrire aux cours et recevoir des conseils par courriel après avoir endormi ses enfants, mais ces heures de service prolongées signifient que George peut également interagir avec son/sa conseiller.ère pendant qu'il étudie à l'étranger au Japon, et Aparna peut se rendre au bureau de son professeur au lieu de faire la queue à la comptabilité des étudiant.e.s pour payer ses honoraires.

Les fournisseur.euse.s de services utilisent la technologie pour permettre aux étudiant.e.s d'effectuer des transactions en ligne à n'importe quelle heure, en utilisant le clavardage comme canal supplémentaire pour obtenir de l'aide, et en augmentant la visibilité et le temps de présence avec les étudiant.e.s en offrant des stations de service pop-up à l'endroit et à l'heure du besoin. Avec l'aide de nouvelles technologies et de réseaux qui élargissent les possibilités de ce qui peut être fait (ainsi que quand et comment), de nombreux campus font déjà des progrès en créant plus d'opportunités qui sont essentielles pour les besoins de quelques-un.e.s, mais bénéfiques pour l'ensemble de la population étudiante.

Les [Sankofa Scholarships](#) à Dalhousie University ont été créées en tant qu'acte de justice réparatrice pour aider à éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les étudiant.e.s de ces milieux, et en particulier ceux.celles des communautés noires des Caraïbes, du Canada et de la Nouvelle-Écosse.

Le Nova Scotia Community College (NSCC) et [Women Unlimited](#) offrent un programme gratuit de 14 semaines qui permet aux femmes d'explorer leurs intérêts pour les métiers ou les technologies.

De nombreux établissements de la Nouvelle-Écosse offrent des processus d'admission souples pour les demandes non traditionnelles.

La Mount Saint Vincent University (MSVU) propose un [Masters of Education in Lifelong Learning with a focus on Africentric Leadership](#).

Le NSCC propose un [Early Childhood Education Program grounded in a Mi'kmaw worldview](#).



LÉGENDE : Un groupe de femmes mi'kmaq a célébré samedi la fin de leur programme d'éducation de la petite enfance offert au Nova Scotia Community College. Le programme a été conçu par Mi'kmaw Kina'matnewey, un organisme qui représente les intérêts éducatifs de 12 communautés mi'kmaw de la Nouvelle-Écosse, en partenariat avec le NSCC, afin de refléter la culture, la langue et les besoins communautaires uniques des enfants mi'kmaq de la province.

RÉFLÉCHIR :

Pouvez-vous penser à un exemple d'initiative, de programme ou de pratique axé sur l'équité sur votre campus ou dans votre propre travail ?

Dans ces exemples :

- Comment le personnel des services aux étudiant.e.s a-t-il appuyé le processus ?
- Quel a été l'impact sur les étudiant.e.s ?
- Quelle est votre plus grande leçon ?

Qu'entendons-nous par services aux étudiant.e.s ?

Tout point de contact avec l'élève qui n'est pas propre à la salle de classe ou au cours. Le nom de ces points de contact et la façon dont ils sont organisés différeront d'une institution à l'autre.

Tous ces rôles se recourent, ils peuvent se chevaucher ou se retrouver dans différents départements selon l'institution. En général, ils comprennent :

- Les services aux groupes d'équité
- Les services d'information et de soutien académique
- La vie sur le campus/en résidence et hors campus
- L'administration
- Les services de bien-être
- Les services aux diplômé.e.s
- La formation continue
- La garde d'enfants

L'apprentissage des étudiant.e.s se fait en dehors de la salle de classe dans toutes ces interactions de service. Les fournisseur.euse.s de services sont des éducateur.trice.s et ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de pratiques axées sur l'équité.

Exemples de services aux étudiant.e.s

Voici quelques exemples de ces services :

Services aux groupes d'équité

- Centre de conseils aux étudiant.e.s noir.e.s
- Centre de conseils aux Autochtones
- Aîné.e en résidence
- Services d'accessibilité
- Supports d'ALA (anglais langue additionnelle)
- Centres culturels / Centres pour les étudiant.e.s internationaux.ales
- Programme de transition
- Centres pour femmes

Services d'information et de soutien académique

- Bibliothèque
- Informatique
- Tutorat
- Aide en mathématiques

- Centre de rédaction/prise de notes
- Conseils académiques

Vie sur le campus et hors campus

- Vie en Résidence
- Services d'alimentation
- Activités étudiantes
- Sports
- Services religieux
- Associations
- Gouvernement des étudiant.e.s / conseillers du corps professoral

Administration

- Bureaux d'inscription/du registraire
 - Recrutement
 - Aide financière
 - Admissions

Services de bien-être

- Services de santé
- Services d'aide psychologique
- Services de carrière

Services aux diplômé.e.s

Formation continue

Garde d'enfants

Services aux étudiant.e.s et équité

Services aux étudiant.e.s et équité

L'équité éducative signifie que chaque apprenant.e, qu'il s'agisse d'étudiant.e.s ou d'éducateur.trice.s , peut prospérer.

L'équité éducative dans les services aux étudiant.e.s :

- Crée des opportunités pour des perspectives et des systèmes de croyances multiples en interrompant et en remettant en question les pratiques inéquitables

- Accroît l'engagement des étudiant.e.s en les aidant à se sentir connecté.e.s à un apprentissage qui honore leurs histoires, leurs expériences et leurs antécédents
- Crée des milieux d'apprentissage plus sûrs et plus inclusifs où tous.toutes les apprenant.e.s ressentent un sentiment d'appartenance et de responsabilité collective
- Influence et améliore les résultats positifs et les opportunités pour les étudiant.e.s.

Comment faisons-nous cela dans les services aux étudiant.e.s ?

- Tous les services doivent fonctionner comme un système cohérent, holistique et axé sur l'équité
- Le personnel doit se sentir habilité à jouer un rôle dans l'amélioration des résultats positifs et des opportunités pour les étudiant.e.s

Utilisation dans tous les services et contextes

Les pratiques axées sur l'équité peuvent être utilisées dans l'ensemble des services aux étudiant.e.s et dans divers contextes : la communication ; la planification des événements ; l'administration ; les réunions individuelles et de groupe ; la création de stratégies d'évaluation efficaces, par exemple.

Toutes les stratégies peuvent être adaptées à de multiples contextes, en face-à-face ou virtuels, et sont présentées simplement comme des catalyseurs de votre propre créativité.

Principes directeurs axés sur l'équité

Les modules de base ont introduit la CUA, les PPCP et d'autres approches pour créer l'équité en matière d'éducation. Dans ce module, nous proposons un ensemble de principes directeurs pour réfléchir et mettre en œuvre toutes ces pratiques axées sur l'équité dans votre pratique professionnelle.

Ces principes directeurs axés sur l'équité visent à diviser les pratiques axées sur l'équité en thèmes et niveaux de pratique gérables.

Vous ne pouvez pas tout changer d'un coup

Vous devrez réfléchir sans arrêt à votre pratique, car le parcours d'apprentissage pour intégrer les pratiques axées sur l'équité est continu. De nouveaux concepts, approches et langages émergent.

N'OUBLIEZ PAS :

- Pas besoin de tout changer d'un coup !

- Quelques changements itératifs et significatifs peuvent profiter à de nombreux. ses étudiant.e.s
- La conception de services axés sur l'équité aide tous.toutes vos étudiant.e.s à devenir des apprenant.e.s expert.e.s et des défenseur.seuse.s efficaces

Faire le travail

Comme dans tous ces modules, vous participerez à des exercices et des activités d'autoréflexion, visionnerez des vidéos, écouterez des scénarios audios et complèterez de courtes lectures pour vous aider à intégrer votre apprentissage.

Comme toujours, nous vous demandons :

- De garder l'esprit ouvert
- De réfléchir
- De terminer les activités et les exercices
- D'être prêt.e à surmonter votre malaise et à être mis.e au défi

Lorsque vous aurez terminé ce module, veuillez prendre le temps d'en apprendre davantage en lisant, en discutant avec vos collègues et vos étudiant.e.s, et surtout en écoutant et en apprenant des expériences de personnes dont les identités diffèrent des vôtres. Vous trouverez également une liste de ressources à la fin de ce module dans la section En savoir plus.

Travailler avec les autres

Ces modules sont créés comme des occasions d'apprentissage individuel à un rythme autonome. Cependant, il est essentiel pour les pratiques axées sur l'équité de travailler aux côtés des autres. Bien que la réflexion soit personnelle et propre au contexte professionnel de chacun.e, vous pourriez travailler avec d'autres personnes, en équipes de deux, en groupes et en tant que département et au-delà pour faire le point sur votre apprentissage, vos questions et vos défis.

Apprentissage continu

Lorsque vous aurez terminé ce module, veuillez prendre le temps d'en apprendre davantage en lisant, en discutant avec vos collègues et vos étudiant.e.s, et surtout en écoutant et en apprenant des expériences de personnes dont les identités diffèrent des vôtres ou se recoupent avec les vôtres. Vous trouverez également une liste de ressources à la fin de ce module dans la section En savoir plus.

L'internalisation d'une approche axée sur l'équité dans votre pratique professionnelle est essentielle et enrichissante. Les principes directeurs sont un outil précieux, mais il ne faut pas s'y limiter.

En tant que membre du corps professoral et du personnel des services aux étudiant.e.s engagé.e pour l'équité en matière d'éducation, vous devrez relever de

nombreux défis. Vous pourriez avoir peur de mal le faire ou de manquer d'importantes occasions de soutenir les étudiant.e.s.

Vous remarquerez peut-être des approches et des idées contradictoires. Ou vous pourriez devoir expérimenter l'inconfort et vous mettre au niveau des gens pour les comprendre.

Trouver du soutien et en apporter

Parfois, malgré nos meilleures intentions et nos efforts, nous faisons des erreurs ou nous manquons des choses. Ça arrive ! La vulnérabilité est essentielle à ce travail.

L'un des atouts les plus précieux que nous avons est l'autre : recherchez le soutien de vos collègues, soyez ouvert.e à la rétroaction des étudiant.e.s, et le plus important, apprenez tout au long de votre vie.

Consultez des collègues qui ont de l'expertise. Le fait de travailler en collaboration et de demander de l'aide permet la croissance – à partir de cette vulnérabilité, de véritables progrès peuvent être réalisés.

APERÇU DES SERVICES AUX ÉTUDIANT.E.S

Les modules de base ont introduit la conception universelle de l'apprentissage (CUA) ; la pédagogie et les pratiques culturellement pertinentes (PPCP) et d'autres approches et cadres essentiels axés sur l'équité. Cet ensemble de principes directeurs s'appuie sur les modules précédents pour vous guider dans votre réflexion et la mise en œuvre de ces approches dans votre pratique professionnelle.

Les principes directeurs axés sur l'équité ne sont pas une ordonnance ; il s'agit d'un ensemble évolutif d'idées et de pratiques, fondé sur des recherches et des pratiques en constante évolution. Les concepts et le langage des principes continueront d'évoluer. Vous pouvez combiner et appairer des éléments de l'outil pour supporter des objectifs d'apprentissage, des domaines de contenu et des contextes précis.

Le but ? Créer des environnements d'apprentissage inclusifs et axés sur l'équité et prioriser l'apprentissage des étudiant.e.s. Pour commencer, nous vous invitons d'abord à évaluer où vous en êtes et à établir un plan pour l'endroit où vous devez aller. L'objectif est de décomposer les pratiques axées sur l'équité en thèmes et niveaux de pratique gérables.

Que sont les pratiques axées sur l'équité ?

« L'enseignement et les pratiques d'apprentissage axés sur l'équité, peu importe les modalités, nous demandent d'examiner les obstacles systémiques à l'atteinte de l'équité éducative dans l'environnement d'apprentissage... L'équité consiste à adopter des stratégies intentionnelles pour s'attaquer aux disparités qui affectent les étudiant.e.s qui sont déjà touché.e.s de façon disproportionnée. »

- Jill Provoe, *Equity-Minded Practices in Virtual Learning Communities*, NSCC, 2020

Les pratiques axées sur l'équité en éducation tiennent compte des cultures, des forces d'apprentissage et des exigences en matière d'accessibilité des étudiant.e.s, les incorporent et les mettent à profit. Ces approches axées sur les forces jettent les bases pour que tous.toutes les étudiant.e.s atteignent l'égalité des résultats scolaires et de vie. Ils renforcent également notre capacité individuelle et communautaire à démanteler l'oppression systémique et à créer un avenir équitable pour tous.toutes.

L'apprentissage inclusif implique de cultiver délibérément un environnement d'apprentissage où tous.toutes les étudiant.e.s sont traité.e.s équitablement, ont un accès égal à l'apprentissage et se sentent valorisé.e.s et soutenu.e.s dans leur apprentissage. Cet enseignement s'intéresse aux identités sociales et cherche à changer la façon dont les inégalités systémiques façonnent la dynamique dans les espaces d'enseignement et d'apprentissage ; influent sur l'expérience de ces espaces par les individus ; et influencent la conception des cours et des programmes d'études.

Ces principes directeurs sont des adaptations éclairées par le travail inspirant d'autres personnes, notamment :

- [Equity, Diversity and Inclusion-Minded Practices in Virtual Learning Communities](#) (2019). Jill Provoe, Senior Advisor, Educational Equity Nova Scotia Community College.
- "[Employing Equity-Minded and Culturally-Affirming Teaching and Learning Practices in Virtual Learning Communities](#)" (2020). Dr. Frank Harris III and Dr. J. Luke Wood.
- *Learning Equity, Learning Excellence Report* (2019). Jodie Black, Liz Stone, Cherylanne James.
- Ready for Rigor Framework, (2013). Zaretta Hammond.
- *Transforming Higher Education Through Universal Design for Learning: An International Perspective*, (2019). Bracken and Novak.
- [Universal Design for Learning Framework, CAST](#)

L'ÉQUITÉ EN ÉDUCATION

Les principes axés sur l'équité

Les principes directeurs axés sur l'équité nous invitent à nous engager en **réfléchissant** à notre pratique actuelle, en nous **appuyant** sur des pratiques prometteuses et de nouvelles stratégies, et en **internalisant** une perspective axée sur l'équité afin de réduire les obstacles et de maximiser l'apprentissage pour **TOUS.TOUTES les étudiant.e.s.**

Les principes directeurs

Premièrement, il y a quatre principes interconnectés :

Faire preuve d'un engagement critique à l'égard de la différence : reconnaître les différentes identités et expériences des étudiant.e.s ; utiliser la diversité des étudiant.e.s comme un atout pour l'apprentissage.

Changer les attitudes et les mentalités : réorienter votre vision des *étudiant.e.s en tant que co-apprenants* ; réagir et s'adapter aux circonstances changeantes et diversifiées des étudiant.e.s.

Concevoir l'environnement d'apprentissage : développer des protocoles ou des processus qui favorisent l'accès et les contributions équitables aux éléments interactifs de l'environnement d'apprentissage, et qui perturbent les modèles renforçant les inégalités systémiques.

Supporter le processus d'apprentissage : communiquer clairement les attentes et les normes ; expliquer le but, la tâche et les critères des activités d'apprentissage ; faire preuve d'empathie à l'égard des besoins des étudiant.e.s, qu'ils soient émergents ou persistants.

Réfléchir

Chaque principe directeur comprend trois niveaux d'approfondissement de la pratique : réfléchir, construire et intérioriser. En tant qu'éducatrice.s , notre objectif est d'accroître notre capacité en réfléchissant, en construisant et, en fin de compte, en intériorisant les pratiques axées sur l'équité dans tout ce que nous faisons.

Le niveau de réflexion nous invite à :

- Identifier et nommer nos identités et nos emplacements sociaux
- Remettre en question nos mentalités
- Être sensibles à la culture
- Mettre l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au centre

Ce niveau nous invite à remettre en question notre façon de penser et à appliquer une optique de justice sociale, de décolonisation, d'antiracisme, d'anticapacitisme et d'anti-oppression aux programmes et aux environnements.

Construire

Le niveau de construction nous invite à...

- Être antiracistes, anticapacitistes et antioppressif.ve.s
- Élargir notre vision des étudiant.e.s
- Promouvoir une communauté d'apprentissage
- Établir des relations et des rapports de confiance

Ce niveau nous invite à appliquer dans notre pratique professionnelle quotidienne ce que nous avons appris grâce à des pratiques prometteuses, à l'apprentissage des autres et à la réflexion.

Internaliser

Enfin, nous voulons que nos étudiant.e.s et nous-mêmes puissions internaliser des approches axées sur l'équité en...

- Adoptant une optique intersectionnelle
- Adhérant à l'intention
- Cultivant des environnements d'apprentissage (plus) surs/courageux
- Élaborant des stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs

Ce niveau nous invite à responsabiliser les étudiant.e.s — et nous-mêmes — grâce à une réflexion approfondie.

Faire face aux défis

L'internalisation d'une approche axée sur l'équité dans votre pratique professionnelle est essentielle et enrichissante. Les principes directeurs sont un outil précieux, mais il ne faut pas s'y limiter.

En tant qu'éducateur.trice.s engagé.e.s dans l'équité éducative, vous devrez relever de nombreux défis. Vous pourriez avoir peur de mal le faire ou de manquer d'importantes occasions de soutenir les étudiant.e.s.

Vous remarquerez peut-être des approches et des idées contradictoires. Ou vous pourriez devoir expérimenter l'inconfort et vous mettre au niveau des gens pour les comprendre.

Trouver du soutien et en apporter

Parfois, malgré nos meilleures intentions et nos efforts, nous faisons des erreurs ou nous manquons des choses. Ça arrive ! La vulnérabilité est essentielle à ce travail.

L'un des atouts les plus précieux que nous avons est l'autre : recherchez le soutien de vos collègues, soyez ouvert.e à la rétroaction des étudiant.e.s, et le plus important, apprenez tout au long de votre vie. Consultez des collègues qui ont de l'expertise. Le fait de travailler en collaboration et de demander de l'aide permet la croissance – à partir de cette vulnérabilité, de véritables progrès peuvent être réalisés.

Vous êtes invité.e à utiliser ces principes interconnectés axés sur l'équité pour orienter votre pratique professionnelle dans les services aux étudiant.e.s. Ces principes éducatifs inclusifs s'appliquent à tout milieu d'apprentissage, notamment les milieux individuels, collectifs, à distance ou hybrides.

Les principes directeurs axés sur l'équité ne sont pas une ordonnance ; il s'agit d'un ensemble évolutif d'idées et de pratiques, fondé sur des recherches et des pratiques en constante évolution. Les concepts et le langage des principes continueront d'évoluer. Vous pouvez combiner et appairer des éléments de l'outil pour supporter des objectifs d'apprentissage, des domaines de contenu et des contextes précis.

Dans les sections suivantes du module, nous incluons des exemples de pratiques, alignées sur les principes, pertinentes à l'apprentissage inclusif dans des contextes à distance ou hybrides.

Veillez noter :

Lorsque le terme **racisme systémique** est utilisé dans ce module, il comprend le racisme systémique, structurel, institutionnel, environnemental et l'oppression.

Liste de contrôle des principes directeurs axés sur l'équité

	S'ENGAGER DE FAÇON CRITIQUE À L'ÉGARD DE LA DIFFÉRENCE	CHANGER LES ATTITUDES ET LES MENTALITÉS	CONCEVOIR L'ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE	SOUTENIR LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE
RÉFLÉCHIR	<p>Identifiez et nommez vos identités et vos emplacements sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchissez constamment à vos identités et vos emplacements sociaux par rapport au racisme systémique et à l'oppression à l'intérieur et à l'extérieur de votre institution. • Reconnaissez les inégalités systémiques • Déterminez vos forces et vos faiblesses 	<p>Remettez en question votre état d'esprit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez que les changements d'attitude sont essentiels pour changer les actions • Connaissez les pratiques axées sur l'équité qui peuvent aider tous.toutes les étudiant.e.s • Intégrez un état d'esprit d'inclusion pour favoriser l'innovation, le rendement, la réussite académique et personnelle, les opportunités et le bien-être 	<p>Soyez culturellement pertinent.e et affirmé.e</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissez votre propre optique culturelle et sociale • Apprenez à propos de diverses cultures, expériences vécues et façons de connaître • Reliez le contenu, l'évaluation et les approches/stratégies aux expériences vécues et aux cultures des étudiant.e.s 	<p>Mettez l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au centre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impliquez-vous dans l'apprentissage et le développement personnel et professionnel • Appliquez une optique de justice sociale / de décolonisation / antiraciste / anti-oppressive aux programmes et aux environnements • Engagez-vous à concevoir pour des apprenant.e.s diversifié.e.s
CONSTRUIRE	<p>Soyez antiraciste et anti-oppressif.ve</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprenez à propos du traumatisme du racisme systémique et de l'oppression • Soutenez et validez les identités intersectionnelles des étudiant.e.s • Réduisez le stress social et émotionnel des étudiant.e.s 	<p>Élargissez votre vision des étudiant.e.s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réorientez votre vision des <i>étudiant.e.s en tant que co-apprenant.e.s</i> • Valorisez les diversités des étudiant.e.s en tant que forces et tirez-en parti • Engagez-vous à cerner et à éliminer les obstacles pour les étudiant.e.s et à tous.toutes les mettre au défi. 	<p>Favorisez une communauté d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondez les décisions sur l'accessibilité et l'équité • Accueillez les conversations courageuses • Construisez une communauté d'apprentissage qui va au-delà de la salle de classe et de l'établissement 	<p>Établissez des relations et des rapports de confiance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissez des relations fondées sur l'humilité, la confiance, le respect et le souci de l'autre • Soutenez la prise en charge de leur apprentissage par les étudiant.e.s et ayez des attentes élevées pour tous.toutes les étudiant.e.s • Communiquez souvent avec les étudiant.e.s et impliquez-vous de façon positive.
INTER-NALISER	<p>Adoptez une optique intersectionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez les étudiant.e.s comme des 	<p>Adhérez à l'intention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifiez et concevez en fonction de la variabilité prévisible des expériences 	<p>Cultivez des environnements d'apprentissage (plus) surs/courageux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur les plans intellectuel et social, créez des 	<p>Élaborez des stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs</p>

	<p>expert.e.s quand il s'agit de leur propre vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voyez les étudiant.e.s comme des individus <i>et</i> reconnaissez leurs identités et leurs communautés qui se recoupent • Honorez un éventail d'expressions et de communications 	<p>vécues, des forces et des besoins des étudiant.e.s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulez des approches proactives plutôt que réactives • Travaillez à transférer la responsabilité des connaissances et de la guérison de l'individu à la collectivité 	<p>environnements d'apprentissage (plus) surs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvez la voix et le pouvoir des étudiant.e.s • Établissez une culture de responsabilisation avec un espace égal pour les conversations culturellement pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Maximisez les choix d'expression et d'évaluation et encouragez l'autoréflexion • Reliez votre pratique à la neuroscience de l'apprentissage • Promouvez l'équité numérique, offrez une livraison flexible et assurez-en l'accès
--	--	---	--	---

Ces pratiques axées sur l'équité ne sont pas une liste de contrôle pour que votre pratique professionnelle soit équitable, accessible et inclusive. Elles sont plutôt conçues pour aider les praticien.ne.s des services aux étudiant.e.s à réfléchir à une gamme de pratiques d'enseignement inclusives afin de renforcer les pratiques déjà utilisées et d'en identifier de nouvelles à explorer. Des liens vers des vidéos, des balados et des articles sont inclus sous chaque principe pour approfondir votre apprentissage.

Voici une façon suggérée de consulter ces listes :

En réfléchissant à votre pratique d'enseignement, utilisez-vous ou utiliseriez-vous l'une des stratégies suivantes ?

- ✓ J'utilise **régulièrement** cette stratégie ou une stratégie similaire dans mon enseignement
- ~ Je l'utilise **parfois** dans mon enseignement
- X Je **ne l'utilise pas ou ne l'utiliserais pas** dans mon enseignement/cela ne s'applique pas dans mon environnement
- ☆ **J'aimerais essayer** cela, mais j'aurais peut-être besoin de plus d'informations ou de ressources.

Pour faciliter l'utilisation au-delà de ce module, toutes les pratiques sont compilées dans un fichier PDF téléchargeable dans la partie En savoir plus.

Nous espérons que cette réflexion fournira une base utile pour approfondir l'exploration des pratiques d'enseignement axées sur l'équité, par la conversation avec les collègues, les communautés de pratique ou la participation à des travaux académiques pertinents.

1. S'engager de façon critique à l'égard de la différence

RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle

Nous apportons notre expérience et notre expertise dans notre pratique professionnelle. Nous apportons aussi nos identités sociales. Nos identités sociales comprennent nos relations sociales, tant au niveau micro (personnel) que macro (social). Par exemple, nos **identités personnelles** sont fondées sur nos expériences, ou ce qui nous rend uniques, tandis que nos **identités sociales** sont fondées sur nos affinités de groupe, comme l'âge, le genre, la race, la religion, les capacités, l'orientation sexuelle ou le statut socioéconomique. Certaines identités sont **visibles**, comme la race et le genre présumé, tandis que d'autres sont **invisibles**, comme les capacités, le statut socioéconomique et le niveau d'éducation.

Toutes nos identités sociales se croisent, changent et évoluent au fil du temps.

1. Réfléchissez à vos identités sociales. Comment vos identités sociales influencent-elles vos décisions et la façon dont vous interagissez avec le monde ?

Quelles parties

- sont apparentes ou même invisibles dans votre vie quotidienne ?
 - sont les plus critiques pour votre sens personnel de vous-même ?
 - ont la plus grande incidence sur la façon dont les autres vous perçoivent (positivement ou négativement) ?
 - ont le plus d'effet sur la façon dont vous percevez les autres ?
 - font face à la plus grande marginalisation — ou vous donnent le plus d'avantages — dans votre communauté ?
2. Selon vous, qu'est-ce que vos étudiant.e.s aimeraient que vous sachiez au sujet de leurs identités sociales et de leurs visions du monde ?
 3. Avez-vous tenu compte des identités intersectionnelle de vos étudiant.e.s et de la façon dont cela influe sur l'apprentissage ?

Pratiques visant à susciter un engagement critique à l'égard de la différence

Identifiez et nommez vos identités et vos emplacements sociaux

- Réfléchissez constamment à vos identités et vos emplacements sociaux par rapport au racisme systémique et à l'oppression à l'intérieur et à l'extérieur de votre institution
- Reconnaissez les inégalités systémiques
- Déterminez vos forces et vos faiblesses

Soyez antiraciste, anticapacitiste et anti-oppressif.ve

- Apprenez à propos du traumatisme du racisme systémique et de l'oppression
- Soutenez et validez les identités intersectionnelles des étudiant.e.s
- Réduisez le stress social et émotionnel des étudiant.e.s

Adoptez une optique intersectionnelle

- Reconnaissez les étudiant.e.s comme des expert.e.s quand il s'agit de leur propre vie

- Voyez les étudiant.e.s comme des individus *et* reconnaissez leurs identités et leurs communautés qui se recoupent
- Honorez un éventail d'expressions et de communications

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Intégrez efficacement les stratégies de communication et d'établissement de relations avec les étudiant.e.s des groupes d'équité
- Examinez les possibilités d'intégrer respectueusement les perspectives et les visions du monde des Autochtones dans le travail des Services aux étudiant.e.s
- Considérez les opportunités d'intégrer des perspectives antiracistes, anticapacitistes et anti-oppressives dans vos cours
- Comprenez les microagressions et la façon dont elles peuvent se produire en personne et en ligne ; soyez prêt.e à y faire face
- Facilitez efficacement le dialogue sur les questions de justice sociale, d'inclusion, de pouvoir, de privilège et d'oppression dans votre pratique
- Dans votre interprétation de la culture, allez au-delà de la race, de la langue, etc.
- Soyez vulnérable en reconnaissant votre désir de grandir et d'apprendre et en admettant que vous apprenez encore
- Examinez les problèmes systémiques au sein de votre établissement et élaborer des programmes et des services pour y remédier
- Diversifiez les membres de l'équipe pour tenir compte d'un plus grand nombre de points de vue au moment d'élaborer des politiques ou de fournir des soutiens
- Réfléchissez de façon critique à vos rôles et responsabilités pour éliminer les obstacles systémiques à la réussite des étudiant.e.s ; n'attribuez pas les disparités dans les résultats exclusivement aux déficits perçus dans l'identité, les circonstances de vie ou les capacités des étudiant.e.s
- Fournissez une liste cohérente de services afin que les étudiant.e.s de diverses capacités ou milieux puissent obtenir un accès pertinent, inclusif et équitable à tous les services dont iels ont besoin
- Poursuivez des recherches personnelles continues pour mieux comprendre les attentes en matière de services aux étudiant.e.s pour différentes cultures et identités
- Tenez compte des autres identités que les étudiant.e.s racialisé.e.s apportent et soyez aussi à leur service ; ne faites pas de suppositions fondées sur la race
- Soyez transparent avec vos étudiant.e.s – admettez quand vous ne savez pas quelque chose et reconnaissez que vous ferez des erreurs, mais que vous êtes disposé.e et que vous travaillez à apprendre activement

- Offrez des opportunités d’aborder les questions raciales et d’équité ; donnez aux étudiant.e.s des outils pour s’engager de façon sûre et productive
- Restez présent.e dans le dialogue ; surveillez-le régulièrement et intervenez au besoin
- Encouragez les étudiant.e.s à concevoir les solutions
- Offrez de l’information dans diverses langues, notamment la Langue des Signes Américaine (LSA)
- Posez des questions complexes sur d’autres cultures/identités sociales, cherchez et formulez des réponses à ces questions qui reflètent de multiples perspectives culturelles

Découvrez d’autres exemples

REGARDER :

Emily Duffett: [An introduction](#) (0:35)

Emily Duffett: [Personal experiences of barriers to accessibility on campus](#) (2:30)

Jean-Blaise Samou: [Institutional strategies for change](#) (2:30)

Kimberlé Crenshaw: [What is Intersectionality?](#) (1:54)

[Mount 101 Your Guide to the Mount](#) (1:22)

FAIRE :

Terminez l’activité sur l’iceberg culturel dans le module des PPCP.

Renseignez-vous sur les Groupes en quête d’équité de la Nouvelle-Écosse

Renseignez-vous sur le racisme systémique dans les Systèmes d’inégalité et Dénoncer le racisme

LIRE :

[Diversity Toolkit](#)

[University of Alberta Creates Hub for Intersectional Gender Research](#)

[Innovative Designs for Accessibility Student Competition](#)

[Sample Checklist of Services](#)

RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage

Quelles autres stratégies utilisez-vous pour reconnaître ou affirmer les différentes identités, forces ou besoins des étudiant.e.s dans vos cours ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

PRINCIPE 2. Changer les attitudes et les mentalités

Lorsque les membres du personnel de chaque département sont conscient.e.s du rôle crucial qu'ils jouent dans l'expérience éducative des étudiant.e.s et lors de chaque interaction, offre de soutien et démonstration, ils sont vu.e.s et entendu.e.s et font partie intégrante de la façon dont les étudiant.e.s se voient. À leur tour, lorsque le personnel voit le pouvoir dans chaque poste occupé, les étudiant.e.s peuvent voir l'interdépendance de l'établissement et que tout le personnel travaille à l'atteinte d'un objectif : la réussite des étudiant.e.s.

RÉFLÉCHIR : Examiner la pratique actuelle

1. Reconnaissiez-vous que le changement d'attitude est la clé du changement d'action ?
2. Considérez-vous les étudiant.e.s comme des co-apprenant.e.s ?
3. Tenez-vous compte des expériences de vie des étudiant.e.s lorsque vous offrez des services et créez-vous consciemment un environnement d'apprentissage plus sûr ?
4. Comment offrez-vous de multiples options pour accéder aux services afin que les étudiant.e.s puissent interagir d'une manière compatible avec leurs besoins d'apprentissage ?

Pratiques pour changer les attitudes et les mentalités

Remettez en question votre état d'esprit

- Reconnaissez que les changements d'attitude sont essentiels pour changer les actions
- Connaissez les pratiques axées sur l'équité qui peuvent aider tous.toutes les étudiant.e.s
- Intégrez un état d'esprit d'inclusion pour favoriser l'innovation, le rendement, la réussite académique et personnelle, les opportunités et le bien-être

Élargissez votre vision des étudiant.e.s

- Réorientez votre vision des étudiant.e.s en tant que co-apprenant.e.s
- Valorisez les diversités des étudiant.e.s en tant que forces et tirez-en parti
- Engagez-vous à cerner et à éliminer les obstacles pour les étudiant.e.s et à tous.toutes les mettre au défi

Adhérez à l'intention

- Planifiez et concevez en fonction de la variabilité prévisible des expériences vécues, des forces et des besoins des étudiant.e.s
- Formulez des approches proactives plutôt que réactives
- Travaillez à transférer la responsabilité des connaissances et de la guérison de l'individu à la collectivité

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Adoptez des mentalités d'apprentissage et d'inclusion ; acceptez la vulnérabilité car, sans elle, vous manquez le fait que la prestation de services est une interaction d'enseignement et d'apprentissage : expérimentez dans les deux sens
- Maintenez des attentes élevées en matière de rendement – pour vos étudiant.e.s et pour vous-même
- Rejetez les perspectives de déficit concernant les capacités intellectuelles des étudiant.e.s ou leur *aptitude* à l'enseignement supérieur; la validation et les messages positifs sont essentiels
- Dites aux étudiant.e.s : « Vous êtes à votre place » ; « vous pouvez faire le travail » ; « vous pouvez réussir » ; « vous en avez la capacité » et « vous êtes intelligent.e »
- Cherchez des occasions d'élargir vos connaissances et vos compétences pour aider les étudiant.e.s qui ont des préoccupations particulières (p. ex., les préjugés, naviguer dans les systèmes d'oppression) et pour interagir avec les groupes d'équité
- Soyez ouvert.e à la rétroaction sur les obstacles

- Apprenez les noms des étudiant.e.s pour donner le sentiment qu'ils sont *plus qu'un nombre*
- Engagez-vous dans l'établissement continu de relations
- Organisez une séance ouverte pour que les étudiant.e.s puissent poser des questions générales ou informelles
- Utilisez des soutiens communautaires externes (comme le Youth Project) pour faire des présentations et de la formation sur l'identité de genre à l'intention du personnel et des étudiant.e.s
- Faites preuve d'une écoute active culturellement inclusive (p. ex., établir adéquatement le contact interpersonnel, paraphraser, vérifier la perception, résumer, questionner, encourager, éviter d'interrompre, clarifier)
- Prévoyez de la flexibilité pour aider les étudiant.e.s qui ne se sentent pas à l'aise avec les processus actuels. Lorsqu'un.e étudiant.e se sent intimidé.e d'aller à une réunion officielle, invitez-le/la à se rencontrer à la cafétéria autour d'un café et prévoyez des pauses pour que les étudiant.e.s puissent formuler des pensées et avoir l'occasion de parler sans avoir l'impression d'être interrompu.e.s
- Établissez des relations avec des étudiant.e.s, des groupes, des collègues et d'autres personnes qui reconnaissent les différences dans l'expérience vécue
- Veillez à ce que tous.toutes les étudiant.e.s se sentent les bienvenu.e.s en tant que partie intégrante de l'établissement
- Mettez constamment à jour l'information sur les étudiant.e.s pour s'assurer que toutes les populations sont incluses dans les approches
- Continuez de vous renseigner sur les rôles des autres départements pour favoriser les partenariats et créer une expérience holistique ; visitez d'autres départements et rencontrez le personnel et découvrez qui ils sont et ce qu'ils font afin que vous soyez en mesure d'orienter les étudiant.e.s vers une personne qui peut aider au lieu de simplement donner un nom de département
- Démontrez des stratégies de conseil, de soutien et d'encadrement culturellement inclusives
- Concevez ou modifiez des services et des programmes pour favoriser le bien-être et une culture organisationnelle et une éthique du souci de l'autre positives, en tenant compte de l'ensemble des étudiant.e.s

Découvrez d'autres exemples

REGARDER :

Bradley Sheppard: [Having an inclusive mindset](#) (0:43)

Danika Berghamer: [Not knowing something is an opportunity to learn and grow](#) (1:22)

Emily Duffett: [Be open to dialogue about barriers, and how to help](#) (2:13)

Bradley Sheppard: [The power of learning students' names](#) (2:06)

LIRE :

Diaporama du webinaire CAST sur [The Language of UDL: Shifting Mindsets](#). Vous pouvez également [écouter l'enregistrement audio de la présentation ici](#).

[UDL and Growth Mindsets](#)

[Language of Appeasement](#) pour en apprendre davantage sur les points de vue critiques sur l'inclusion.

[Engineers Canada creates an inclusive environment for LGBTQ students](#)

[Universities across Canada make way for the "non-traditional" student](#)

RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage

RÉFLÉCHIR :

Quelles autres stratégies utilisez-vous pour reconnaître ou affirmer les différentes identités, forces ou besoins des étudiant.e.s dans vos cours ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

PRINCIPE 3. Concevoir l'environnement d'apprentissage

Lorsque les étudiant.e.s entrent dans des espaces ou des relations avec le personnel de soutien de l'école, iels doivent se sentir en sécurité et valorisé.e.s ; il est essentiel qu'iels puissent avoir accès aux services dont iels ont besoin par l'entremise de personnes qui prennent le temps d'écouter leurs préoccupations, de les aider à trouver des réponses et de le faire avec le moins de stress possible.

RÉFLÉCHIR : Examiner la pratique actuelle

1. L'environnement d'apprentissage est-il accueillant et accessible à toutes les personnes ayant des compétences et des capacités différentes ?
2. Promouvez-vous la voix et le pouvoir des étudiant.e.s ?
3. Êtes-vous ouvert.e et engagé.e envers tous.toutes les étudiant.e.s et comment croyez-vous en leur traitement équitable?
4. Accueillez-vous et gérez-vous les conversations courageuses de façon inclusive ?
5. Reliez-vous le contenu, l'évaluation et les approches/stratégies aux expériences vécues et aux cultures des étudiant.e.s ?

Pratiques pour concevoir l'environnement d'apprentissage

Soyez culturellement pertinent.e et affirmé.e

- Connaissez votre propre optique culturelle et sociale
- Apprenez à propos de diverses cultures, expériences vécues et façons de connaître
- Reliez le contenu, l'évaluation et les approches/stratégies aux expériences vécues et aux cultures des étudiant.e.s

Favorisez une communauté d'apprentissage

- Fondez les décisions sur l'accessibilité et l'équité
- Accueillez les conversations courageuses
- Construisez une communauté d'apprentissage qui va au-delà de la salle de classe et de l'établissement

Cultivez des environnements d'apprentissage (plus) surs/courageux

- Sur les plans intellectuel et social, créez des environnements d'apprentissage (plus) surs
- Promouvez la voix et le pouvoir des étudiant.e.s

- Établissez une culture de responsabilisation avec un espace égal pour les conversations culturellement pertinentes

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Reconnaissez l'importance du bien-être physique, émotionnel, spirituel et social des étudiant.e.s dans l'apprentissage, le perfectionnement et la réussite
- Démontrez la volonté et la capacité de créer, d'examiner de façon critique et de modifier des politiques et des pratiques qui privilégient un groupe d'étudiant.e.s ou d'intervenant.e.s en éducation par rapport à un autre
- Communiquez l'orientation d'apprentissage des services et des affaires aux étudiant.e.s à la communauté du campus
- Comprenez que les contextes culturels sont intersectionnels ; en plus des étudiant.e.s internationaux.ales et des étudiant.e.s PANDC, les étudiant.e.s handicapé.e.s, les personnes sourdes et les communautés 2SLGBTQI+ ont leurs propres cultures riches, distinctes et belles
- Reconnaissez et mettez à profit les forces et les atouts culturels de vos étudiant.e.s
- *Reflétez* la diversité des étudiant.e.s dans la programmation, les espaces physiques, le contenu des cours, les perspectives et le matériel
- Honorez les vies et les antécédents des étudiant.e.s que vous servez ; cela s'adresse aux expériences culturelles uniques des étudiant.e.s en améliorant leur croissance, leur apprentissage et leur réussite, et contribue à l'apprentissage de tous.toutes les étudiant.e.s.
- Choisissez des ressources et des textes inclusifs qui valident le plus possible les expériences de tous.toutes les apprenant.e.s.
- Créez un guichet unique où les étudiant.e.s peuvent accéder aux points d'entrée pour tous les services
- Communiquez les heures d'ouverture et les modes de contact à jour à tous.toutes les étudiant.e.s
- Invitez le personnel d'autres départements à des séances de remue-méninges régulières pour discuter des services offerts et des façons de combiner, de soutenir et de rationaliser la prestation afin d'utiliser au maximum les ressources
- Créez des programmes de transition vers l'apprentissage postsecondaire
- Collaborez entre les départements pour assurer la réussite des étudiant.e.s
- Assurez-vous que les processus d'inscription sont clairs et qu'un plan ou une liste de vérification étape par étape donne aux étudiant.e.s potentiel.le.s l'assurance de remplir tous les éléments nécessaires
- Utilisez les guides de foire aux questions (FAQ) pour répondre aux questions fréquemment posées et permettre aux étudiant.e.s d'accéder facilement à l'information

- Créez et communiquez des protocoles dans tous les départements afin que les étudiant.e.s puissent facilement et précisément trouver les services dont ils ont besoin
- Créez des espaces adaptés à la culture et accueillants, ce qui comprend des espaces pour la réunion des étudiant.e.s, des centres pour les étudiant.e.s autochtones qui permettent la purification, etc.
- Incluez les commentaires des étudiant.e.s pour éclairer votre pratique
- Offrez des services flexibles sous plusieurs formats aux étudiant.e.s (en personne, en ligne, hybrides)
- Percevez et analysez les dynamiques tacites dans un contexte de groupe

Découvrez d'autres exemples

REGARDER :

Bradley Sheppard: [Perspective taking – Asking yourself how you would feel in the same situation](#) (1:07)

LIRE :

[Lessons from a One-Stop Shop](#)

[Student-led McGill camp promotes diversity in health care professions](#)

[Student Voice inside Higher Ed.](#)

RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage

Quelles autres stratégies utilisez-vous pour reconnaître ou affirmer les différentes identités, forces ou besoins des étudiant.e.s dans vos cours ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

PRINCIPE 4. Soutenir le processus d'apprentissage

L'établissement d'une relation avec les étudiant.e.s exige un accueil ouvert en commençant par une reconnaissance perpétuelle des besoins continus et un suivi des mesures promises. Il est important que les professionnel.le.s des services aux étudiant.e.s saisissent l'occasion pour encourager la confiance et le souci de l'autre pour l'étudiant.e dans son ensemble, et pas seulement dans sa poursuite d'éducation. Fournir des services qui offrent une atmosphère accueillante et amicale leur donne le courage et la confiance de chercher davantage de services dont ils ont besoin.

RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle

- Comment mettez-vous l'équité, la diversité et l'inclusion au centre de votre pratique ?
- Comment enracinez-vous les relations dans l'humilité, la confiance, le respect et le souci de l'autre ?
- Quelles sont vos stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs ?
- Comment maximisez-vous le choix dans l'expression et l'évaluation et encouragez-vous l'autoréflexion ?

Pratiques pour soutenir le processus d'apprentissage

Mettez l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au centre

- Impliquez-vous dans l'apprentissage et le développement personnel et professionnel
- Appliquez une optique de justice sociale / de décolonisation / antiraciste / anti-oppressive aux programmes et aux environnements
- Engagez-vous à concevoir pour des apprenant.e.s diversifié.e.s

Établissez des relations et des rapports de confiance

- Établissez des relations fondées sur l'humilité, la confiance, le respect et le souci de l'autre
- Soutenez la prise en charge de leur apprentissage par les étudiant.e.s et ayez des attentes élevées pour tous.toutes les étudiant.e.s
- Communiquez souvent avec les étudiant.e.s et impliquez-vous de façon positive.

Élaborez des stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs

- Maximisez les choix d'expression et d'évaluation et encouragez l'autoréflexion
- Reliez votre pratique à la neuroscience de l'apprentissage
- Promouvez l'équité numérique, offrez une livraison flexible et assurez-en l'accès

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Intégrez des stratégies pour une éducation antiraciste, anticapacitiste et décolonisée
- Facilitez l'accès des étudiant.e.s aux services en faisant en sorte que tous les départements soient au courant de ce que font les autres départements, en réduisant la reproduction et en facilitant l'accès ; invitez d'autres départements à donner une présentation et à partager ce que leur département fait pour s'assurer qu'il n'y a pas de chevauchement et combinez les bonnes pratiques
- Créez davantage de services axés sur les étudiant.e.s pour simplifier l'accès (p. ex., les étudiant.e.s de la MSVU peuvent réserver en ligne des services d'orientation professionnelle et des rendez-vous pour l'accessibilité)
- Facilitez les interventions éducatives fondées sur la recherche, les données actuelles et l'évaluation des besoins des étudiant.e.s
- Fournissez des modèles alternatifs qui explorent l'apprentissage et le développement des étudiant.e.s à partir d'un paradigme inclusif
- Humanisez-vous en partageant votre histoire
- Apprenez au moins une chose sur chaque élève
- Partagez vos pronoms avec vos étudiant.e.s, si vous êtes à l'aise, et invitez-les à faire de même. (Évitez le terme *pronoms préférés* ; les pronoms ne sont pas une préférence, mais un énoncé factuel)
- En ligne, invitez les étudiant.e.s à créer de courtes vidéos sur eux.elles-mêmes pour commencer à établir des relations significatives ; en personne, trouvez des façons sûres pour les étudiant.e.s de se rencontrer et d'apprendre à se connaître
- Transmettez une considération positive inconditionnelle ; voyez vos étudiant.e.s comme étant pleinement capables de réussir ; abordez-les sans porter de jugement
- Mettez en place un processus de mentorat par leur pairs pour guider les nouveaux étudiant.e.s
- Créez un système de transfert et de suivi qui permet à tous.toutes les étudiant.e.s d'être appuyé.e.s tout au long du processus d'accès aux services afin de corriger tout malentendu possible quant aux prochaines étapes ;

abordez le transfert comme un événement d'apprentissage qui enseigne l'autonomie aux étudiant.e.s

- Assurez-vous que les étudiant.e.s ont une personne pour les aider à naviguer dans les systèmes (p. ex., programmes de soutien par leur pairs, programmes de conseils, beaucoup de modèles différents)
- Offrez du soutien de multiples façons qui répondent le mieux aux besoins de chaque étudiant.e, notamment le choix entre des appels téléphoniques, des courriels, des réunions individuelles, des réunions de groupe, des messages textes, les réseaux sociaux, des rendez-vous, des visites impromptues, des rencontres dans un bureau ou un café
- Assurez-vous que l'information est créée dans plusieurs formats
- Rendez vos documents, présentations et sites Web accessibles (il y a des [lignes directrices](#) sur l'accessibilité des sites Web)
- Rendez vos réunions en ligne plus accessibles (consultez le guide en ligne du [Nova Scotia Accessibility Directorate](#) pour obtenir des conseils).
- Rendez les vidéos accessibles (p. ex., utilisez des sous-titres, ayez des interprètes en LSA dans la mesure du possible, créez des transcriptions)

Découvrez d'autres exemples

REGARDER :

Cynthia Bruce: [Why it's important to provide learning materials in multiple accessible formats](#) (1:47)

LIRE :

[Strategies for anti-racist and decolonized teaching](#)

[Why I put pronouns on my email signature](#)

Internaliser votre apprentissage

RÉFLÉCHIR :

Quelles autres stratégies utilisez-vous pour reconnaître ou affirmer les différentes identités, forces ou besoins des étudiant.e.s dans vos cours ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?

- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

Résumé

N'oubliez pas que devenir un.e fournisseur.euse de service aux étudiant.e.s axé.e sur l'équité est un processus qui se produira au fil du temps et avec un effort conscient. Vous n'avez pas besoin de tout savoir et de tout comprendre pour mieux faire et faire plus pour vos étudiant.e.s.

« Les gens fléchiront tout au long de leur travail d'EDI, qu'il s'agisse d'un.e novice ou d'un.e expert.e de l'EDI, l'hésitation est acceptable tant que vous demeurez responsable et que vous prenez le temps d'apprendre de ces faux pas. L'objectif principal est d'assurer la sécurité de vos étudiant.e.s et, par conséquent, assumer la responsabilité de vos erreurs et continuer à apprendre et à faire croître votre pratique d'équité est essentiel et vous permettra de revenir plus fort.e que jamais. »

- Jill Provoe, dans *Equity-Minded Practices in Virtual Learning Communities*, NSCC, 2020

Nous espérons que les principes directeurs et les exemples de pratiques prometteuses que nous avons décrits ici fourniront une feuille de route pour assurer que vos environnements de services touchent tous.toutes les étudiant.e.s. Lorsque nous, professionnel.le.s des services aux étudiant.e.s, incluons plus d'étudiant.e.s dans l'apprentissage, nous leur donnons les moyens de réussir et montrons que nous nous soucions d'eux et de leur sentiment d'appartenance.

Pour en savoir plus

LIRE :

[CACUSS](#) est une organisation générale composée de réseaux et de communautés de pratique représentant de nombreux domaines fonctionnels et d'actualité des affaires et des services aux étudiant.e.s.

[The Global Community for Academic Advising](#)

[Equity, Diversity, and Inclusion-Minded Practices in Virtual Learning Environments](#) - Jill Provoe, Senior Advisor, Educational Equity Nova Scotia Community College

[The Quiet Revolution](#). *Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking*. Susan Cain.

[Diversity Toolkit](#) - Suzanne Dvorak-Peck School of Social Work, University of Southern California

[Pulling Together: A guide for Indigenization of post-secondary institutions](#) - BCCampus

FAIRE :

Free online courses from NS Human Rights Commission
<https://humanrights.novascotia.ca/education-training/free-online-training>

KOGNITO training LGBTQ on campus - Healthy Minds Nova Scotia

Open Online Course by University of Alberta – Indigenous Canada:
<https://www.coursera.org/learn/indigenous-canada>

Open Online Course by University of Toronto – Aboriginal Worldviews and Education:
<https://www.coursera.org/learn/aboriginal-education>

Références

Black, J., Stone, L. & James, C. (2019) "*Learning Equity, Learning Excellence Report*."

Bracken, S., Novak, K (Eds.). (2019). *Transforming Higher Education Through Universal Design for Learning: An International Perspective*. CRC Press, Taylor and Francis Group. <https://www.routledge.com/Transforming-Higher-Education-Through-Universal-Design-for-Learning-An/Bracken-Novak/p/book/9780815354734>

[CACUSS Student Affairs and Services Competency Model](#) (n.d.). CACUSS/ASEUCC. [https://www.cacuss.ca/Student Affairs and Services Competency Model.html](https://www.cacuss.ca/Student%20Affairs%20and%20Services%20Competency%20Model.html)

CAST (2018). *Universal Design for Learning Guidelines version 2.2*. [Universal Design for Learning Framework](#) in Universal Design for Learning Guidelines (version 2.2). Retrieved from <http://udlguidelines.cast.org>

Hammond, Z. (2013) "[Ready for Rigor Framework](#)." In *Culturally Responsive Teaching*. <https://www.amazon.ca/Culturally-Responsive-Teaching-Brain-Linguistically/dp/1483308014>

Harris, F., Wood, J.L. (2020) "[Employing Equity-Minded and Culturally-Affirming Teaching and Learning Practices in Virtual Learning Communities](https://www.youtube.com/watch?v=aMrf_MC5COk)" [video]
https://www.youtube.com/watch?v=aMrf_MC5COk

Provoe, J. (2019) [Equity, Diversity and Inclusion-Minded Practices in Virtual Learning Communities](#). *Nova Scotia Community College*.