

Module 2 : Privilèges personnels et préjugés

Table des matières

<i>Objectifs d'apprentissage</i>	2
<i>Introduction</i>	2
<i>Réflexion sur l'identité</i>	4
<i>Éducation anti-oppressive et pédagogie critique.....</i>	5
<i>Éclaircissement du langage : Termes clés</i>	8
<i>NOUS situer</i>	10
<i>La roue de l'identité personnelle</i>	11
<i>La roue de l'identité sociale</i>	13
<i>Explorer la complexité des identités</i>	15
<i>Intersectionnalité.....</i>	15
<i>Cadre de compréhension des privilèges et de l'identité... </i>	17
<i>Préjugés implicites</i>	18
<i>Les microagressions ont un grand impact</i>	21
<i>Pouvoir et privilèges dans les établissements d'enseignement</i>	24
<i>Réfléchir sur les systèmes</i>	25
<i>Résumé.....</i>	26
<i>En savoir plus</i>	27

Objectifs d'apprentissage

1. **Articuler** une prise de conscience élargie des concepts et des cadres théoriques entourant l'identité, le pouvoir et les privilèges, y compris l'intersectionnalité, les préjugés et les microagressions.
2. **Réfléchir** à la façon dont vos propres identités et expériences se croisent avec d'autres identités, pouvoirs et privilèges.
3. **Établir un lien** entre l'identité, le pouvoir et les privilèges et votre rôle d'éducateur.trice.

Introduction

Le module sur les privilèges personnels et les préjugés jettera les bases de votre apprentissage sur l'équité sociale et vous présentera des idées complexes sur l'identité, le pouvoir et les privilèges — et la façon dont ces idées se recourent avec votre rôle et vos responsabilités en tant qu'éducateur.trice ou professionnel.le des services aux étudiant.e.s.

Privilège personnel et préjugés

Le module sur les privilèges personnels et les préjugés jettera les bases de votre apprentissage sur l'équité sociale et vous présentera des idées complexes sur l'identité, le pouvoir et les privilèges — et la façon dont ces idées se recourent avec votre rôle et vos responsabilités en tant qu'éducateur.trice ou professionnel.le des services aux étudiant.e.s.

Vous en apprendrez davantage sur :

- La pédagogie critique
- Les identités personnelles et sociales
- Les préjugés implicites et les microagressions
- Le pouvoir et les privilèges dans les milieux éducatifs

Privilège personnel et préjugés

Ce module vous aidera à comprendre comment les préjugés implicites, les stéréotypes et les microagressions se conjuguent pour influencer sur l'équité dans l'éducation. Vous pouvez ou non être une personne touchée par ces obstacles et ces problèmes.

Au fur et à mesure que vous apprenez, il est important de réfléchir aux possibilités de perturber les pratiques oppressives.

Pourquoi en apprendre davantage sur les privilèges personnels et les préjugés ?

Il est important d'en apprendre davantage sur les privilèges et les préjugés personnels parce que les gens de nos établissements d'enseignement — les étudiant.e.s, le corps professoral, le personnel et les dirigeant.e.s — apportent avec eux des identités et des expériences diversifiées.

Nous devons comprendre et reconnaître comment ces identités et ces expériences se manifestent dans les milieux de l'enseignement et des services aux étudiant.e.s pour offrir des expériences éducatives où tous.toutes les étudiant.e.s peuvent réussir.

Ceci est une introduction

Ce module est une introduction de base. Vous rassemblerez différentes pièces du puzzle et apprendrez à leur propos. En fin de compte, il manquera des éléments parce que ces sujets évoluent constamment. En réfléchissant et en apprenant continuellement, de nouvelles pièces du puzzle peuvent être ajoutées.

- 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 et de cours axés sur l'équité aide tous.toutes vos étudiant.e.s à devenir des apprenant.e.s experts 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 en apprendre davantage sur les privilèges personnels et les préjugés.

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 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.



Tout au long du module, nous utilisons cette icône pour suggérer des moments de réflexion sur un concept, votre pratique professionnelle ou vous-même. Nous espérons que ces questions vous aideront à penser d'une manière nouvelle et créative.

Réflexion sur l'identité

Réfléchir à nos identités et reconnaître comment elles se manifestent dans notre pratique éducative est un travail continu. Prenez un moment pour réfléchir en profondeur à vos propres identités et à leur lien avec ce module.

Considérez votre propre apprentissage personnel sur le sujet. Où vous situez-vous dans le continuum suivant?



- En quoi ma situation sociale et géographique influence-t-elle mon identité, ma connaissance et ma sagesse accumulée ? Quelles connaissances me manque-t-il ?
- Quels privilèges et quels pouvoirs ai-je ? Comment est-ce que j'exerce mon pouvoir et mes privilèges ?
- Mon pouvoir et mes privilèges apparaissent-ils dans mon travail ? Si oui, comment ?
- Est-ce que je sais si mes préjugés et mes privilèges pourraient prendre de la place et faire taire les autres ?

Il est important de comprendre qu'il n'est pas nécessaire d'être un.e expert.e sur ces sujets pour participer activement à l'autoréflexion et aux conversations avec les étudiant.e.s. Être un.e éducateur.trice axé.e sur l'équité exige une réflexion régulière et répétée sur les hypothèses, les connaissances et les façons d'être eurocentriques qui guident nos pensées et nos actions.

Savoir quelles connaissances, expériences et façons d'être dans le monde sont privilégiées dans votre discipline, votre salle de classe et votre établissement est une première étape essentielle pour rendre l'éducation équitable. La prochaine étape consiste à prendre des mesures légitimes pour lutter contre les répercussions de l'oppression.

Éducation anti-oppressive et pédagogie critique

« [La pédagogie critique est] des habitudes de pensée, de lecture, d'écriture et de parole qui vont au-delà du sens superficiel, des premières impressions, des mythes dominants, des déclarations officielles, des clichés traditionnels, de la sagesse reçue et des opinions simples, pour comprendre le sens et les causes profonds, le contexte social, l'idéologie et les conséquences personnelles de tout acte, événement, objet, processus, organisation, expérience, texte, sujet, politique, média de masse ou discours. »

- Ira Shor, [Empowering Education: Critical Teaching for Social Change](#)

L'éducateur et philosophe éducatif brésilien Paulo Freire a développé l'école de pensée connue sous le nom de **pédagogie critique**. Il croyait que l'éducation était un acte révolutionnaire capable et responsable de créer une société meilleure et plus équitable.

Toute société, institution ou système peut être oppressif. Cela comprend les systèmes et les établissements d'enseignement. Dans le module 1, *Systèmes d'inégalité*, nous avons appris sur les systèmes de pouvoir et d'oppression, y compris la suprématie blanche et le privilège blanc. Ces systèmes créent des obstacles sous forme de politiques, de procédures et de pratiques qui empêchent les individus d'avoir un accès équitable à l'éducation.

« La culture est un système dynamique de valeurs sociales, de codes cognitifs, de normes comportementales, de visions du monde et de croyances utilisés pour ordonner et donner du sens à nos propres vies ainsi qu'à celles des autres. Parce que l'enseignement et l'apprentissage sont toujours influencés ou façonnés par l'influence culturelle, ils ne peuvent jamais être culturellement neutres. »

- Roxane Gay, 2018

Voici quelques exemples de façons dont les pratiques et les espaces éducatifs peuvent être oppressifs :

- Une direction institutionnelle qui manque de diversité
- Un contenu de cours eurocentrique qui ne représente pas les connaissances, les expériences et les histoires des peuples autochtones, des Afro-Canadien.ne.s et des personnes de couleur
- Des espaces physiques où l'accessibilité est un complément ou un ajout après coup, pas une donnée. Par exemple, avoir à demander à un.e membre du personnel une clé d'ascenseur pour accéder aux étages supérieurs d'un immeuble
- Formulaire qui n'incluent que les « femmes » et les « hommes » comme options de genre

La pédagogie critique repose sur l'idée que la justice sociale et la démocratie ne sont pas séparées de l'enseignement, de l'apprentissage et du soutien aux étudiant.e.s. Le but de la pédagogie critique est de libérer nos étudiant.e.s et nous-mêmes de l'oppression en développant une compréhension approfondie de notre monde et de comment ses structures sociales et politiques nous affectent, ainsi que nos étudiant.e.s et notre pratique professionnelle.

Dans ce contexte, il est de la responsabilité de l'éducateur.trice d'aider les étudiant.e.s à remettre en question les croyances et les pratiques oppressives, y compris à l'école, et d'encourager des réponses et des actions qui les libèrent collectivement et individuellement des conditions oppressives de leur vie.

« L'éducation neutre n'existe pas. L'éducation sert soit d'instrument de conformité, soit de liberté. »

- Paulo Freire, Pedagogy of the Oppressed

En d'autres termes, l'une de vos tâches les plus importantes est de créer un environnement et une pratique éducative plus sûrs et plus inclusifs et qui invitent vos étudiant.e.s à poser des questions, à remettre respectueusement en question l'autorité et à travailler pour changer leur monde — et le nôtre — pour le mieux.

Réfléchir sur la différence

Les étudiant.e.s que vous rencontrez chaque jour apportent avec eux.elles leurs expériences vécues et leur identité.

Tous les étudiant.e.s s'identifient à de multiples identités et expériences. Iels peuvent, par exemple :

- S'identifier comme des personnes racialisées, autochtones, immigrantes, 2SLGBTQ+, ou comme des personnes handicapées ou qui font face à des obstacles à l'accessibilité, comme celles qui s'identifient comme sourdes ou neurodivergentes
- Avoir connu la pauvreté ou le système de protection de l'enfance
- Être le/la premier.ère de leur famille à poursuivre des études postsecondaires, ou venir d'une région rurale et ne pas avoir d'expérience de la vie en ville

En tant que professionnel.le.s, une partie de notre rôle consiste à comprendre et à reconnaître comment ces identités et ces expériences se manifestent dans l'environnement de la classe et des services aux étudiant.e.s. La pédagogie critique nous aide à comprendre et à accepter cette diversité et à travailler pour créer une expérience éducative inclusive.

REGARDER :

Pour vous aider à mieux comprendre les expériences vécues par vos étudiant.e.s, regardez [What I Wish My Professor Knew](#) (7:24), une vidéo réalisée par le First-Generation and/or Low-Income Partnership (FLIP), un programme géré par des étudiant.e.s de la Stanford University. Cette vidéo a été créée pour aider les professeur.e.s de Stanford à comprendre comment leurs pratiques et leurs déclarations en classe pourraient être la différence entre se sentir aliéné.e.s ou bien accueilli.e.s à l'université pour les étudiant.e.s de première génération et/ou les étudiant.e.s à faible revenu.

RÉFLÉCHIR :

- Selon vous, qu'est-ce que les étudiant.e.s de votre établissement aimeraient que vous sachiez de leur vie et de ce dont ils ont besoin ?
- Quelles déclarations de la vidéo ont trouvé écho chez vous ou vous ont surpris.e ? Pourquoi ?
- Comment le point de vue des étudiant.e.s sur leurs expériences d'apprentissage pourrait-il influencer sur votre propre pédagogie et/ou pratique ?

Éclaircissement du langage : Termes clés

Les mots comptent, et les mots peuvent avoir plusieurs significations

Dans cette section, vous utiliserez plusieurs mots et idées importants liés au pouvoir, aux privilèges et aux préjugés. Nous ne ferons qu'effleurer la surface de ces questions importantes, complexes et profondes.

Le but de cette section est d'établir une compréhension et un vocabulaire communs sur lesquels s'appuyer dans les prochains modules. Ce travail est essentiel mais parfois inconfortable. Cela ne devrait pas nous dissuader de le faire.

En tant que membre du personnel ou du corps professoral, il est important de reconnaître et d'aborder le sens de ces mots dans votre planification et votre réflexion. Plus un terme est clairement défini, plus vous êtes susceptible d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour l'utiliser. Vous vous sentirez également plus à l'aise de parler et d'utiliser ces mots dans votre enseignement et votre interaction avec les étudiant.e.s.

ÉCRIRE :

Prenez quelques minutes pour noter votre compréhension des termes clés suivants (ne vous inquiétez pas de bien faire les choses ou de les perfectionner ; l'idée est de répondre rapidement) :

- Pouvoir
- Privilège
- Oppression
- Inclusion
- Diversité
- Équité
- Suprématie blanche

Maintenant, examinez les définitions suivantes pour voir comment votre compréhension des termes clés s'aligne :

Pouvoir : contrôle, autorité ou influence sur d'autres personnes ou événements ; le droit de faire quelque chose ou d'agir d'une façon particulière.

Privilège : avantage, droit ou prérogative particulier d'un individu ou d'un groupe. Les privilèges sont souvent acquis par la naissance ou la position sociale, mais peuvent aussi être acquis par l'effort et l'accomplissement.

Oppression : traitement ou contrôle cruel ou injuste, généralement sur une période prolongée. L'oppression décrit le sentiment et l'expérience d'être

lourdement accablé.e, mentalement ou physiquement, par des troubles, de l'anxiété et des conditions défavorables.

Inclusion : l'inclusion peut faire référence à la politique ou à la pratique qui consiste à offrir un accès égal aux opportunités et aux ressources aux personnes qui pourraient autrement être exclues ou marginalisées. L'inclusion nous oblige également à remettre en question et à démanteler les systèmes d'oppression, de racisme et d'inégalité afin de créer un nouvel espace meilleur pour tous.toutes.

Diversité : variété. La diversité fait souvent référence à l'inclusion ou à la participation de personnes de différents milieux. Cela comprend le genre, la culture, l'identité raciale, l'orientation sexuelle, la capacité, le statut socioéconomique, etc.

Équité : équité et impartialité. L'équité est différente de l'égalité. L'égalité signifie que tout le monde reçoit la même chose (traitement, ressources, soutien, etc.) ; L'équité reconnaît que les gens peuvent avoir besoin de choses différentes pour s'assurer que leurs possibilités soient les mêmes que les autres.

Suprématie blanche : La croyance que les personnes qui se considèrent comme blanches sont supérieures aux Noir.e.s, aux Autochtones et aux personnes de couleur et devraient donc les dominer. La suprématie blanche perpétue et maintient la domination sociale, politique, historique et institutionnelle des Blanc.he.s. Par exemple, la suprématie blanche justifiait la traite transatlantique des esclaves et la colonisation dans le monde entier. Aujourd'hui, elle sert à justifier un racisme systémique, structurel et institutionnel bien ancré. La suprématie blanche désigne également les systèmes politiques et socio-économiques qui confèrent aux Blanc.he.s des avantages structurels par rapport aux personnes racialisées, tant collectivement qu'individuellement.

RÉFLÉCHIR :

- Quels termes avez-vous définis le plus facilement ? Lesquels étaient les plus difficiles ? Selon vous, pourquoi ?
- Comment votre compréhension de ces termes a-t-elle changé au fil du temps ?

NOUS situer

Situer nos identités

Nous expérimentons et répondons tous.toutes différemment aux salles de classe, aux services et aux organisations en fonction de nos identités sociales et personnelles.

De nombreux facteurs influent sur qui nous sommes et sur notre façon de travailler, notamment :

- Nos personnalités
- Nos antécédents familiaux
- Nos intérêts
- Nos histoires de vie et expériences personnelles
- Notre éducation, pour n'en nommer que quelques-uns

Explorer et comprendre comment vos propres identités personnelles et sociales, ainsi que les statuts dominants et subordonnés, affectent la façon dont vous interagissez avec les étudiant.e.s.

Identités personnelles

Les identités personnelles proviennent de traits individuels qui composent qui nous sommes, par exemple, les passe-temps et les intérêts, les expériences et les choix personnels.

Votre identité personnelle est souvent construite autour de choses que vous pouvez choisir et façonner pour vous-même.

Identités sociales

Les identités sociales sont des identités de groupe. Au-delà de nos identités personnelles, nous nous comprenons nous-mêmes et les autres au travers de l'appartenance à des groupes sociaux. Ces groupes d'identité sociale pourraient être définis par :

- La religion, la sexualité, l'identité et l'expression de genre
- La capacité, l'identité raciale, la classe
- L'âge, la communauté, la géographie, l'ethnicité, et plus

L'appartenance à un groupe d'identité sociale est façonnée par des histoires et des expériences communes. Les groupes d'identité sociale sont également influencés par des forces externes, y compris les décisions juridiques, l'histoire et les interactions quotidiennes.

Identités sociales et intersectionnalité

Les identités sociales se croisent les unes avec les autres et avec les identités personnelles. Au cours de ces modules, tenez compte du rôle important et complexe que jouent vos identités sociales et personnelles pour façonner votre sens du soi et vos réponses et expériences en tant qu'éducateur.trice.

REGARDER :

Tereigh Ewert: [Locating your own social identities and bringing them into the classroom](#) (3:26)

La roue de l'identité personnelle

ACTIVITÉ :

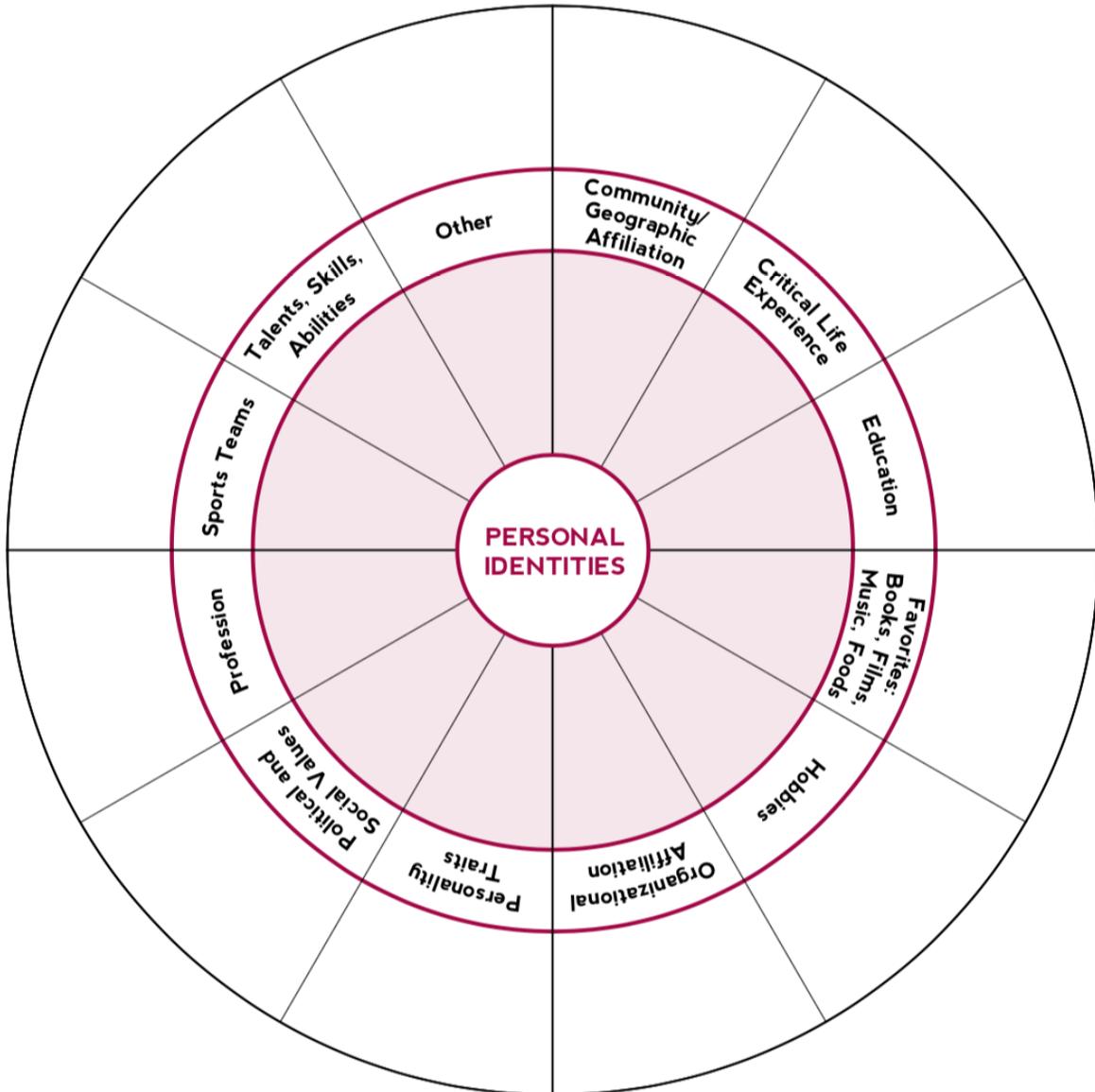
Téléchargez et imprimez les [Personal and Social Identity Wheels](#) élaborées par l'American Association of University Women pour son [Diversity and Inclusion Toolkit](#).

La **Roue de l'identité personnelle** nous encourage à réfléchir à la façon dont nous nous identifions, particulièrement en dehors des identificateurs sociaux.

Remplissez la feuille de travail en énumérant les adjectifs que vous utiliseriez pour vous décrire, les compétences que vous possédez, vos livres et passe-temps préférés, et plus encore.

PERSONAL IDENTITY WHEEL

Fill in your identity for each of the categories listed. In the inner circle, record the identities that are the most important or salient to you. In the outer circle, record the identities that are less important or salient to you.



La roue de l'identité sociale

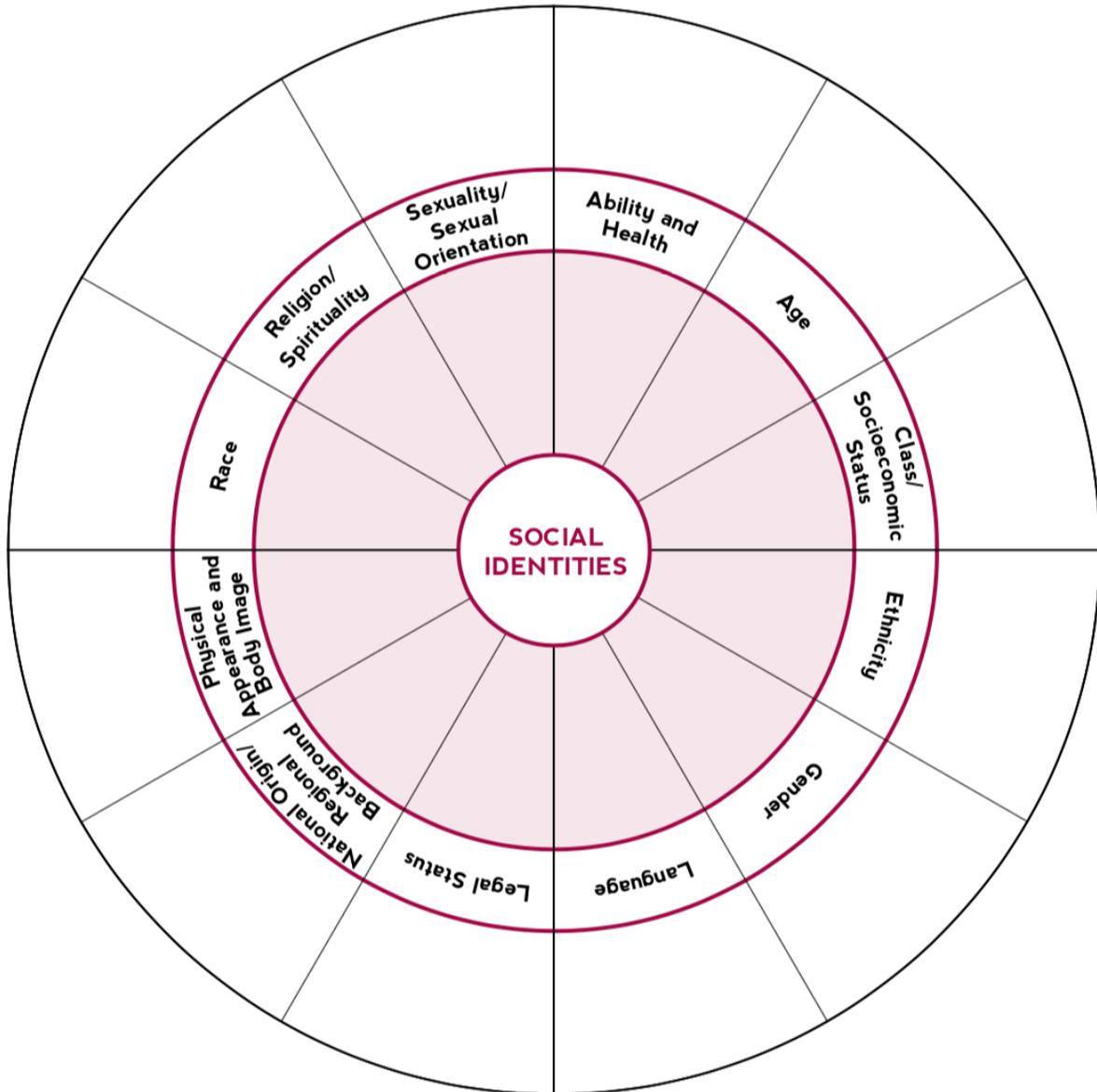
ACTIVITÉ :

La **Roue de l'identité sociale** nous encourage à réfléchir aux façons dont nous nous identifions socialement, à comment ces identités deviennent visibles ou ressenties plus vivement à différents moments, et à comment elles affectent les façons dont les autres nous perçoivent ou nous traitent.

Remplissez la feuille de travail en énumérant vos identités sociales (par ex., la religion, l'identité raciale, le genre, le sexe, la capacité, l'orientation sexuelle, etc.) et catégorisez de manière plus poussée ces identités, en fonction de ce qui compte le plus dans votre perception de vous-même et de ce qui compte le plus dans la perception que les autres ont de vous.

SOCIAL IDENTITY WHEEL

Fill in your identity for each of the categories listed. In the inner circle, record the identities that are the most important or salient to you. In the outer circle, record the identities that are less important or salient to you.



Explorer la complexité des identités

L'utilisation des Roues de l'identité sociale et personnelle nous encourage à réfléchir aux relations et aux dissonances entre nos identités personnelles et sociales.

RÉFLÉCHIR :

Considérez ce qui suit pendant que vous réfléchissez aux roues d'identité que vous venez de terminer.

Lesquelles de vos identités...

- Avez-vous à l'esprit le plus souvent ?
- Sont moins apparentes ou même invisibles dans votre vie quotidienne ?
- Sont les plus critiques pour votre sens personnel de vous-même ?
- Affectent le plus 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 ?

Vous pouvez maintenant voir que certains aspects de nos identités ne peuvent pas être cachés, et certains ne peuvent pas être changés. Cela est particulièrement important lorsque l'on considère quels aspects de notre identité sont plus valorisés dans nos communautés et quels aspects sont plus socialement marginalisés.

En tant que personnes ayant de nombreuses identités sociales, nous pouvons parfois être membres de groupes dominants et plus puissants, et parfois membres de groupes plus marginalisés. Ces expériences de dominance et de marginalisation peuvent également se produire simultanément.

Intersectionnalité

« Il n'existe pas de lutte pour un problème unique parce que nous vivons des vies avec de multiples problèmes. »

- Audre Lorde, 1984

REGARDER :

Nik Basset: [Intersecting identities, liberation, and justice](#) (1:06)

Vous avez peut-être remarqué dans la section précédente que nos identités ne sont pas uniques. **Nos identités sont multiples et se chevauchent. Elles se RECOUPENT.** Cette intersectionnalité peut modifier fondamentalement la façon dont nous faisons face aux défis sociaux et dont nous saisissons nos réalités

individuelles. Tout cela entre en jeu lorsque nous interagissons avec les étudiant.e.s, les soutenons ou leur donnons des cours.

Il est essentiel de comprendre l'intersectionnalité pour comprendre nos étudiant.e.s et se comprendre les un.e.s les autres. Il s'agit d'un élément distinct et crucial de la prise en compte réfléchie et du soutien de l'équité en classe et dans les services aux étudiant.e.s.

L'intersectionnalité nous permet de nous voir les un.e.s les autres comme façonné.e.s par l'interaction de nos identités multiples, notamment l'identité et l'ethnicité racialisées, l'indigénéité, le genre, l'identité de genre, la classe sociale, la sexualité, la géographie, l'âge, la capacité, le statut migratoire et la religion.

Ces interactions se produisent au sein de systèmes et de structures de pouvoir interconnectés : les lois, les politiques, l'éducation, les gouvernements, les institutions, et les personnes et les organisations avec le pouvoir social et économique interagissent pour créer des formes interdépendantes de privilège et d'oppression.

L'intersectionnalité ne consiste pas simplement à additionner ou à répertorier les identités. Il s'agit de la façon dont le monde dans lequel nous vivons — ses politiques, ses institutions, ses structures — a des répercussions différentes sur nous, en partie en fonction de notre identité.

Kimberlé Crenshaw est une avocate afro-américaine, une défenseuse des droits civiques, une philosophe et une éminente spécialiste de la théorie raciale critique qui a développé la théorie de l'intersectionnalité. Dans cette [allocution](#) sur l'intersectionnalité prononcée au 2016 World of Women Festival (30:46), elle explique :

« [L'intersectionnalité] concerne la façon dont les structures font de certaines identités la conséquence et le véhicule de la vulnérabilité. Donc, si vous voulez savoir combien d'intersections comptent, vous devez regarder le contexte. Que se passe-t-il ? Quel genre de discrimination y a-t-il ? Quelles sont les politiques ? Quelles sont les structures institutionnelles qui contribuent à l'exclusion de certaines personnes et pas d'autres ? »

LIRE :

Apprenez-en davantage sur la complexité de l'identité dans cet article de Pamela E. Barnett intitulé [Unpacking Teachers' Invisible Knapsacks: Social Identity and Privilege in Higher Education](#). L'article souligne comment certains aspects de l'identité, tels que le genre et l'âge, comportent à la fois des privilèges sociaux spécifiques et des responsabilités qui entrent en jeu dans l'enseignement supérieur.

RÉFLÉCHIR :

Considérez les intersections de l'identité dans votre propre vie

- Lesquelles, le cas échéant, de vos identités personnelles et sociales vous donnent des avantages ou des privilèges dans la vie, à l'école, au travail ou dans votre communauté ?
- Lesquelles, le cas échéant, de vos identités personnelles ou sociales vous donnent des privilèges dans certains contextes mais se heurtent à des obstacles dans d'autres ?
- De quelles façons vos propres groupes identitaires sociaux se croisent-ils ?

Cadre de compréhension des privilèges et de l'identité

Les privilèges et l'identité sont compliqués et ils interagissent de façon complexe.

[New Forms of Transformative Education: Pedagogy for the Privileged](#), par la Dr. Ann Curry-Stevens, Université de Colombie-Britannique (UCB), comprend un cadre d'échantillonnage pour comprendre et mieux faire connaître nos propres identités et la façon dont elles nous positionnent par rapport aux autres et à notre travail. L'article identifie les étapes réalisables pour construire une trousse d'outils transformatrice pour engager les apprenant.e.s privilégié.e.s et soutenir leur transformation en allié.e.s dans la lutte pour la justice sociale.

Ce cadre est adapté du travail de la Dr. Curry-Stevens et comporte 10 étapes qui impliquent à la fois la remise en question de la confiance et son renforcement.

RÉFLÉCHIR :

Considérez les 10 étapes identifiées dans le cadre :

- À quelle étape êtes-vous dans ce cadre qui remet en question la confiance ou la renforce ?
- Pourquoi pensez-vous en être là ?
- Où aimeriez-vous être et comment aimeriez-vous y arriver ?
- Comment envisagez-vous de travailler avec vos collègues pour vous soutenir mutuellement et devenir de meilleurs allié.e.s pour les étudiant.e.s dont les identités ont été marginalisées ?

Préjugés implicites

Les préjugés implicites, aussi appelés **préjugés inconscients**, désignent les attitudes ou les stéréotypes qui influent inconsciemment sur notre compréhension, nos actions et nos décisions. Ces préjugés comprennent des suppositions au sujet d'autres personnes qui affectent :

- Nos attentes à leur égard
- Notre évaluation de leur travail ou de leur comportement
- Nos jugements sur leurs caractéristiques en tant qu'individus ou en tant que groupe

Tout le monde a des préjugés implicites. Il peut être très difficile de voir nos propres préjugés implicites, ou même d'admettre que nous en avons. **Nous les formons tout au long de notre vie** en étant exposé.e.s aux messages directs et indirects de nos familles, de nos communautés et des médias.

Tout le monde n'a pas les mêmes préjugés implicites, et il est possible de changer nos préjugés implicites au fil du temps en pratiquant intentionnellement une prise de décision plus attentive ; en réfléchissant soigneusement à nos propres attitudes et réactions ; et en participant à des formations comme celle-ci. Les préjugés implicites peuvent également être remis en question et modifiés par une représentation plus précise et plus inclusive des groupes sous-représentés ou marginalisés dans les médias, dans les institutions publiques et dans les postes de pouvoir et d'influence.

REGARDER :

[What I Learned in Class Today: Aboriginal Issues in the Classroom](#) (20:41), une vidéo à propos des préjugés quotidiens expérimentés par les autochtones dans les milieux éducationnels.

Quelques caractéristiques clés des préjugés implicites :

- Les préjugés implicites sont des attitudes ou des stéréotypes qui influent sur **nos perceptions, nos impressions et nos actions.**
- Les préjugés implicites sont **omniprésents**, ce qui signifie qu'ils sont répandus, persistants et inévitables. Ils sont souvent le résultat de normes et de structures dominantes dans la société qui nous conduisent à comprendre le monde et les autres personnes de manière particulière. Tout le monde a des préjugés implicites, même des gens tenus à l'impartialité, comme les juges.
- Les préjugés **implicites** et **explicites** sont liés, mais distincts. **Ils ne s'excluent pas mutuellement et peuvent même se renforcer les uns les autres.**
- Nos préjugés implicites **ne correspondent pas nécessairement à nos croyances publiques déclarées.** Nous pourrions avoir un préjugé

inconscient même lorsque notre intention est d'être inclusif.ve.s et de promouvoir l'équité. Les préjugés implicites **peuvent être positifs** (une préférence pour quelque chose ou quelqu'un) ou **négatifs** (une aversion pour ou une peur de quelque chose ou quelqu'un).

- Nous avons tendance à avoir des préjugés implicites qui **favorisent notre propre groupe**, bien que la recherche ait montré que nous pouvons aussi avoir des préjugés implicites contre notre groupe.

Nos histoires comptent. Nos vies personnelles et professionnelles sont composées de nombreuses histoires qui se chevauchent — pas d'une seule histoire.

Les préjugés implicites sont involontaires. Ils nous touchent sans que nous en soyons conscient.e.s, souvent à cause d'**histoires uniques** que nous avons entendues au sujet de certaines personnes ou de certains endroits, ou à cause de stéréotypes ou de suppositions que nous avons hérités de nos antécédents ou de notre éducation.

L'autrice Chimamanda Ngozi Adichie utilise l'idée de l'histoire unique pour décrire les perceptions simplistes et souvent fausses que nous formons sur les individus, les groupes ou les pays. Cette histoire unique crée et maintient des stéréotypes. Adichie dit que le problème avec les stéréotypes n'est pas qu'ils sont faux, mais qu'ils sont incomplets. Pour en savoir plus, écoutez son [TED Talk](#) (18:33).

Les actions ou réactions induites par des préjugés implicites ne tiennent pas compte des nombreuses parties de l'identité qui interagissent et **se recourent** au sein d'un même individu.

Comment pouvons-nous écouter et apprendre activement et intentionnellement — et désapprendre — les stéréotypes que nous avons intériorisés, et ajouter de multiples histoires à l'histoire unique que nous pourrions connaître au sujet d'un individu ou d'un groupe ?

Grâce à la réflexion, il est possible de remettre en question même les préjugés implicites et d'apporter des voix et des histoires plus riches et multiples à votre pratique professionnelle et à votre vie quotidienne.

REGARDER :

[What does my headscarf mean to you?](#) (13:53). L'interlocutrice Yassmin Abdel-Magied nous met au défi de regarder au-delà de nos perceptions initiales et d'ouvrir les portes à de nouvelles façons de soutenir les autres.

RÉFLÉCHIR :

- À quel moment de la vidéo votre préjugé implicite a-t-il fait surface ?
- Que s'est-il passé ou qu'a-t-il été dit dans la vidéo pour le déclencher ?
- Selon vous, d'où vient ce préjugé ?

Les préjugés implicites sont un concept complexe utilisé de différentes façons dans différents domaines. Ce concept fait également l'objet de nombreuses critiques. Pour aller plus loin et en apprendre davantage sur certaines de ces critiques, lisez [The world is relying on a flawed psychological test to fight racism](#), par Oliva Goldhill.

Les préjugés implicites peuvent être modifiés et contestés. Vous pouvez élaborer des stratégies pour vous aider à cultiver de nouvelles façons d'aborder vos propres préjugés.

Pour approfondir votre compréhension des préjugés, nous vous invitons à lire un article ou à écouter un balado et à apprécier les récits complexes des expériences vécues par les gens.

LIRE :

[I fight anti-Black, anti-Indigenous racism with academic excellence](#), un article du chercheur primé Jordan Gray sur ses expériences en tant qu'étudiant à la fois mi'kmaq et noir.

ÉCOUTER :

Jennifer L. Eberhardt : [How racial bias works – and how to disrupt it](#) un balado des TED Talk Daily.

RÉFLÉCHIR :

Prenez un moment pour réfléchir au fonctionnement des histoires uniques et à l'importance des histoires en tenant compte de ces questions :

- Quel est un exemple de la façon dont une « histoire unique » fonctionne dans votre vie personnelle ?
- Quel est un exemple de la façon dont une « histoire unique » fonctionne ou a fonctionné dans votre pratique professionnelle ?
- Quelles stratégies utiliserez-vous pour remettre en question les histoires uniques dans votre pratique professionnelle ?

Considérez les domaines suivants :

- Votre programme et les ressources du cours
- L'engagement des étudiant.e.s
- Les formes d'évaluation
- L'agencement des salles de classe et les politiques relatives aux cours
- Les images ou exemples utilisés pour enseigner ou expliquer des concepts
- Les espaces physiques où les étudiant.e.s vous rencontrent

- Comment vous conseillez et soutenez les étudiant.e.s : les techniques, les outils et les approches des activités de groupe que vous dirigez

INTÉRAGIR :

Des chercheur.euse.s de la Harvard University ont mis au point plus d'une douzaine de tests pour mesurer les préjugés implicites liés à l'identité raciale, à la sexualité, à la capacité, à la religion et à d'autres formes de préjugés dans le cadre du Project Implicit. Visitez le site [Take a Test](#) du projet et passez le Race IAT. (Vous pouvez également choisir de passer d'autres tests).

Après avoir vu vos résultats, réfléchissez au test lui-même, à votre expérience de passage du test et à votre interprétation des résultats. Songez aux répercussions de la colonisation sur nous tous.

REMARQUE : *Ce projet a fait l'objet d'un examen minutieux et tout le monde n'est pas d'accord pour dire qu'il est utile ou sécuritaire. Si vous choisissez de passer le test, vous pourriez vous sentir contrarié.e ou surpris.e par les résultats. C'est une bonne idée de planifier un débriefing avec un.e ami.e ou un.e collègue de confiance.*

Les microagressions ont un grand impact

Les microagressions ciblent les personnes ou les groupes au moyen de messages hostiles, désobligeants ou négatifs fondés sur l'appartenance à leur groupe. Ces insultes verbales, non verbales et environnementales subtiles de tous les jours, ces affronts, rebuffades ou messages avilissants peuvent être fondés sur n'importe quel aspect de l'identité d'une personne qui a été marginalisée : le statut socio-économique, la capacité, le sexe, le genre, l'expression ou l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'identité raciale, l'ethnicité, la nationalité ou la religion.

Les microagressions font souvent partie d'un modèle de comportement, et les effets cumulatifs de ces *petites* attaques peuvent être dévastateurs. Cependant, la microagression est un terme contesté.

« Je n'utilise plus le terme « microagression ». Je déteste la plateforme post-raciale qui a soutenu sa popularité soudaine. Je déteste ses composantes — « micro » et « agression ». Un bourdonnement quotidien faible et persistant d'abus raciste n'est pas mineur. J'utilise le terme « abus » parce que l'agression n'est pas un terme aussi contraignant. L'abus décrit précisément l'action et ses effets sur les gens : détresse, colère, inquiétude, dépression, anxiété, douleur, lassitude et suicide. »

- Ibram X. Kendi, *How to Be an Antiracist*

Les auteur.trice.s de ces formes subtiles d'abus ignorent souvent les répercussions de leurs paroles ou de leurs actes et peuvent se sentir sur la défensive à leur égard. Iels peuvent même se considérer comme ayant de bonnes intentions.

LIRE :

Des histoires par des Afro-Néo-Écossais.es à propos d'expériences personnelles de microagressions sur le site internet [Working While Black](#). Working While Black est un projet qui publie des histoires anonymes de racisme anti-Noir.e.s en milieu de travail en Nouvelle-Écosse.

N'importe qui dans une communauté scolaire — le corps professoral, les étudiant.e.s ou le personnel — peut être l'auteur.trice OU la cible de microagressions. Il existe de nombreux types différents de microagressions.

REGARDER :

Nik Basset: [Microaggressions and queering the curriculum](#) (3:02)

Les microagressions comprennent également les comportements et actions suivants :

- Exprimer des opinions personnelles ou politiques en supposant que les cibles de ces opinions ne sont pas présentes
- Cibler les étudiant.e.s en classe en raison de leurs antécédents ou s'attendre à ce que les étudiant.e.s d'un groupe particulier représentent les points de vue des autres qui partagent leur identité
- Nier les expériences des étudiant.e.s en remettant en question la crédibilité et la validité de leurs histoires
- Assigner des projets ou créer des procédures scolaires hétérosexistes, sexistes, racistes ou promouvoir d'autres formes d'oppression, même par inadvertance
- Utiliser un langage sexiste
- Utiliser des métaphores ou des exemples hétéronormatifs en classe
- Penser connaître le genre de chaque étudiant.e
- Continuer à utiliser les mauvais pronoms même après qu'un.e étudiant.e, transgenre ou non, ait indiqué son pronom de genre préféré

Vous vous demandez peut-être quel est le problème avec une microagression involontaire.

Une microagression individuelle peut ne pas être profondément dommageable pour la personne qui en fait l'expérience, mais les microagressions ont un effet cumulatif dévastateur sur le bien-être social, émotionnel et même physique des personnes au fil du temps.

ACTIVITÉ :

Choisissez un article sur le blog Microaggressions.com

- Notez à la fois le rôle que l'approche de **l'histoire unique** et l'approche **des identités qui se recoupent** ont joué dans la création de la situation décrite par l'auteur.trice.
- Pensez à ce que cela vous ferait de ressentir des microagressions sur une base régulière : mensuellement, hebdomadairement, voire quotidiennement. Quel effet cela aurait-il sur vous ? Comment vous en sortiriez-vous ?

Envisagez de partager cette activité avec un.e collègue et de discuter de vos réflexions sur deux ou trois articles différents.

La relation entre les préjugés implicites, les microagressions et les stéréotypes

Il est probablement devenu évident pour vous que les préjugés implicites, les microagressions et les stéréotypes sont étroitement liés. L'exposition aux stéréotypes et à d'autres renseignements erronés au fil du temps mène à des préjugés implicites, qui peuvent ensuite nous amener à commettre des microagressions contre des personnes ayant des identités qui ont été marginalisées.

RÉFLÉCHIR :

Considérez le rôle des microagressions dans votre propre vie :

- Décrivez n'importe quelles microagressions que vous avez vécues au travail ou à l'école. Quel effet ont-elles eu sur vous ? Sur la manière dont les autres vous ont traité.e ?
- Si vous n'avez pas connu de microagressions, pourquoi selon-vous ?
- Pouvez-vous penser à des exemples de fois où vous avez été témoin.te ou avez commis une microagression sans vous en rendre compte ? Qu'est-ce qui aurait pu se passer différemment ?

Pouvoir et privilèges dans les établissements d'enseignement

Ce module sur le pouvoir, les privilèges et les préjugés a introduit des concepts et des termes importants et difficiles. Les modules suivants s'appuieront sur ce que vous avez appris et sur les choses auxquelles vous avez réfléchi ici. Nous vous encourageons à continuer d'écouter, de lire, d'apprendre et de réfléchir à la façon dont nos identités influencent nos interactions avec les autres de manière complexe et sur plusieurs niveaux.

Nous choisissons tous de partager ou non certaines parties de notre identité avec différentes personnes, selon nos circonstances et notre sentiment de sécurité ; certaines parties de notre identité peuvent demeurer cachées dans notre vie quotidienne, et c'est la même chose pour les identités de nos étudiant.e.s. Cela influe sur notre approche d'enseignement et de soutien aux étudiant.e.s. La façon dont nous traitons les identités est également essentielle pour déterminer si les étudiant.e.s peuvent réussir dans nos établissements d'enseignement.

RÉFLÉCHIR :

Pensez aux différentes situations où vous interagissez avec les étudiant.e.s. Il peut s'agir de cours que vous enseignez, de programmes que vous dirigez ou de soutiens que vous offrez.

- Quelles identités présentez-vous aux étudiant.e.s (surtout lorsque vous les rencontrez pour la première fois) ?
- Ces identités sont-elles généralement visibles ou les rendez-vous visibles ?
- Ces identités sont-elles valorisées socialement ou plus marginalisées ?

Pensez maintenant à vos étudiant.e.s

- Certaines identités et voix sont-elles rendues plus visibles/invisibles dans votre espace ou votre salle de classe ?
- Que communiquez-vous au sujet de la valeur de certaines identités dans votre espace ou votre salle de classe ?
- Quels exemples d'oppression ou d'exclusion voyez-vous dans votre travail quotidien ? Qu'en est-il de l'équité et de l'inclusion ?

Associez ces questions aux concepts que vous avez abordés jusqu'à maintenant :

- Comment décririez-vous le lien entre l'identité, le pouvoir et les privilèges ? Comment vos identités reflètent-elles votre pouvoir et vos privilèges ? Ou pas ?

- À la lumière de vos réponses, comment avez-vous géré votre propre pouvoir et/ou vos privilèges dans votre pratique professionnelle ?
- Quels changements pourriez-vous apporter à l'avenir ?

Réfléchir sur les systèmes

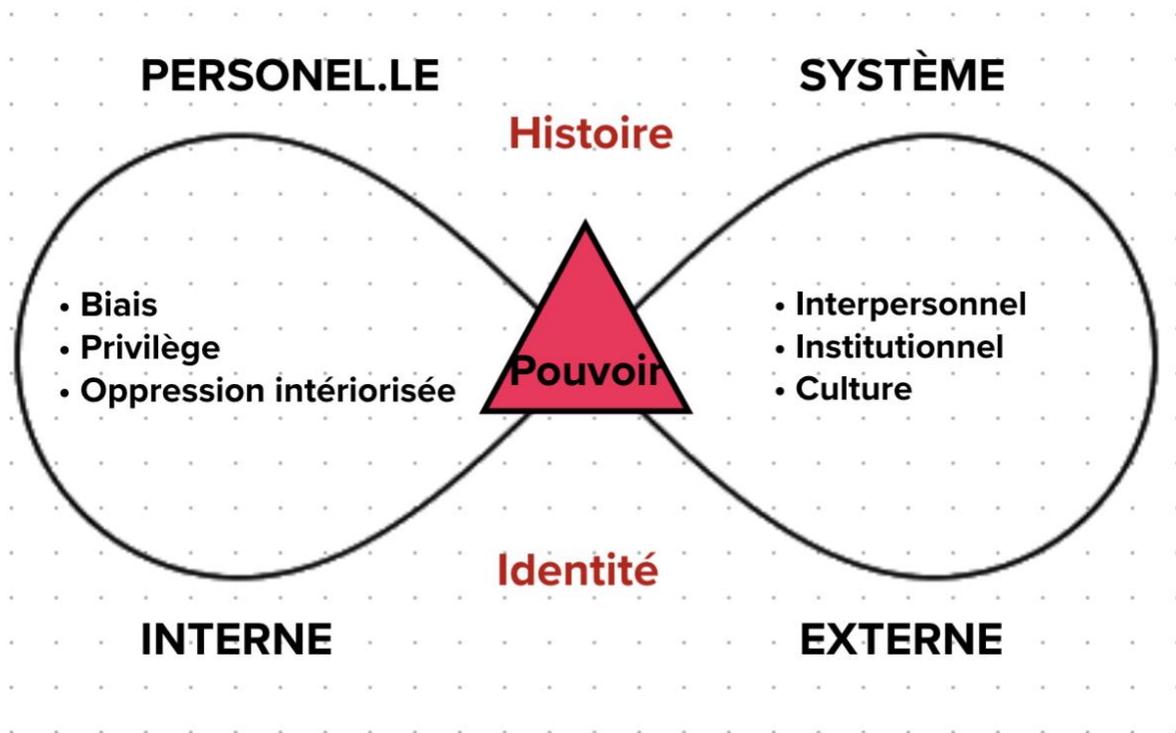
Maintenant que vous avez terminé ce module, nous vous invitons à poursuivre votre apprentissage en explorant les thèmes de la décolonisation, en pensant plus concrètement aux pratiques inclusives, en apprenant sur la Conception Universelle de l'Apprentissage (CUA), et/ou en envisageant des conversations courageuses dans vos interactions avec les étudiant.e.s.

Prenez un moment pour réfléchir profondément à votre institution en tant que système et à son lien avec ce module. Pensez aux règles, politiques, procédures, pratiques et traditions écrites et non écrites qui définissent votre institution.

Réfléchissez et écrivez quelques lignes pour répondre à ces questions :

- Qui est le/la bienvenu.e et peut participer pleinement ?
- Qui peut être exclu.e, victime de discrimination ou se voir refuser la pleine participation ?
- Quelles normes, valeurs et perspectives l'institution considère-t-elle comme normales ou légitimes? En conséquence, qui se retrouve réduit.e au silence, marginalisé.e ou délégitimé.e ?
- Qui occupe des postes de pouvoir au sein de l'institution ?
- Quelles expériences, normes, valeurs et perspectives influencent les lois, les politiques et les systèmes d'évaluation de l'institution ?
- Quels intérêts l'institution protège-t-elle ?

Systemes d'iniquité



Nous vous remercions d'avoir pris le temps de réfléchir à votre propre institution relativement à ce module. Connaître les politiques, les procédures, les pratiques et les traditions et la façon dont elles privilégient intentionnellement ou non certains groupes par rapport aux autres est une première étape essentielle pour rendre l'éducation équitable. La prochaine étape consiste à prendre des mesures concrètes pour lutter contre les répercussions de l'oppression.

Résumé

Ce module a jeté les bases de votre apprentissage sur l'équité sociale et vous a présenté des idées complexes sur l'identité, le pouvoir et les privilèges — et sur la façon dont ces idées se recoupent avec votre rôle et vos responsabilités en tant qu'éducateur.trice ou professionnel.le des services aux étudiant.e.s.

Ce module a explicité les préjugés implicites, les stéréotypes et les microagressions, ainsi que la façon dont ils se conjuguent pour influencer sur l'équité dans l'éducation. Au fur et à mesure que vous apprenez, il est important de réfléchir davantage aux possibilités de perturber les pratiques oppressives.

En savoir plus

REGARDER :

[Facing Race Halifax](#) (2:35:13) Cette assemblée publique de CBC sur le racisme en Nouvelle-Écosse a été enregistrée en 2018. Cet enregistrement est long, mais il contient beaucoup de contexte local qui est essentiel pour mieux comprendre le racisme en Nouvelle-Écosse, particulièrement à Halifax.

[Implicit Bias, Lifelong Impact](#) (Kirwan Institute) (5:40)

FAIRE :

L'Institut Kirwan pour l'étude de la race et de l'ethnicité s'est associé à MTV pour créer une série de trois [bias cleanses](#) (3:15) de sept jours, conçus pour aider les individus à identifier et à commencer à démanteler certaines de leurs propres associations liées à l'identité raciale, au genre et à la sexualité. Au cours d'une semaine, complétez le nettoyage des préjugés raciaux. Après avoir entré votre courriel, vous recevrez une série de sept courriels quotidiens de la part du projet, chacun contenant un bref exercice, un outil ou une amorce de réflexion.

Ce [billet de blog](#) énumère les activités que vous pouvez faire en tant que professionnel.le des services aux étudiant.e.s et des affaires étudiantes pour amener les étudiant.e.s à parler d'identités.

ÉCOUTER :

Après un incident survenu en 2018 à Philadelphie où deux hommes noirs ont été arrêtés à Starbucks, la compagnie de café a décidé de fermer ses 8 000 magasins pour un après-midi afin d'offrir une formation sur les préjugés implicites à son personnel. Écoutez le segment [All Things Considered](#) de la RPN, dans lequel le directeur du [Perception Institute](#), Alexis McGill Johnson, explique comment les préjugés raciaux pourraient être atténués avec le temps grâce à un effort intentionnel.

LIRE :

Apprenez-en plus sur les origines de la pédagogie critique en visitant le site de [Paulo Freire](#).

[On being an ally and being called out on your privilege](#)

Références

- Adichie, Chimamanda Ngozi. (2009). [video]. *TEDGlobal*. [The danger of a single story](#).
- Barnett, P. E. (2013). [Unpacking Teachers' Invisible Knapsacks: Social Identity and Privilege in Higher Education](#). Association of American Colleges and Universities.
- Center for Research on Learning and Teaching, Yale University. (2016). [Creating inclusive college classrooms](#).
- Curry-Stevens, A. (2007). New forms of transformative education: Pedagogy for the privileged. *Journal of Transformative Education*, 5(1), 33-58.
<https://doi.org/10.1177/1541344607299394>
- Giroux, H. A. (1989). Schooling as a form of cultural politics: Toward a pedagogy of and for difference. In H. A. Giroux & P. L. McLaren (Eds.), *Critical pedagogy, the state, and cultural struggle* (pp. 125 –151). Albany, NY: State University of New York Press.
- Intergroup Relations Center, University of Arizona. (n.d.). [Voices of discovery: Social identity wheel](#). In *AAUW Diversity and Inclusion Toolkit*. Retrieved from <https://aauw-pa.aauw.net/files/2012/02/DI-Toolkit-nsa.pdf>
- Lorde, A. (1984/2007). Learning from the 60s. In *Sister outsider: Essays and speeches by Audre Lorde* (pp. 134-144). Berkeley, CA: Crossing Press. Quotation taken from p. 138.
- [McIntosh, P. \(1988\). White privilege: Unpacking the invisible knapsack](#). In *Multiculturalism* (pp.30 –36). New York: New York State Council of Educational Associations. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 355 141).
- Sanneh, K. [All the caffeine in the world doesn't make you woke](#) [podcast]. *This American life*.
- Tatum, B. D. (2000). [The complexity of identity: Who am I?](#) In M. Adams, W. J. Blumenfeld, R. Castaneda, H. W. Hackman, M. L. Peters, & X. Zuniga (Eds.), *Readings for diversity and social justice: An anthology on racism, anti-Semitism, sexism, heterosexism, ablism, and classism* (pp. 5–9). New York: Routledge.
- Yale Poorvu Center for Teaching and Learning. (2019). [Inclusive teaching strategies](#).
- Yale Poorvu Center for Teaching and Learning. (2019). [Awareness of Implicit Biases | Poorvu Center for Teaching and Learning](#) .