

# Module 5 : Gérer des conversations courageuses

## Table des matières

<b>Objectifs d'apprentissage .....</b>	<b>1</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
<b>Réflexion sur l'identité .....</b>	<b>5</b>
<b>Éclaircissement du langage : Termes clés .....</b>	<b>6</b>
<b>Aborder les conversations « courageuses » .....</b>	<b>7</b>
<b>Jeter les bases .....</b>	<b>9</b>
<b>Commencer la conversation .....</b>	<b>11</b>
<b>Après la conversation courageuse.....</b>	<b>13</b>
<b>Amorces de conversation courageuses .....</b>	<b>15</b>
<b>Culture de responsabilisation : des espaces plus courageux et plus sûrs.....</b>	<b>15</b>
<b>Créer des espaces courageux et plus sûrs.....</b>	<b>16</b>
<b>Idées pour être et travailler ensemble.....</b>	<b>17</b>
<b>7 étapes pour des conversations efficaces.....</b>	<b>18</b>
<b>Moments chauds .....</b>	<b>19</b>
<b>Sujets tendus .....</b>	<b>23</b>
<b>Réflexion sur les systèmes .....</b>	<b>24</b>
<b>Résumé.....</b>	<b>25</b>
<b>En savoir plus .....</b>	<b>26</b>
<b>Références.....</b>	<b>28</b>

## Objectifs d'apprentissage

1. **Expliquer** ce qui peut rendre certaines conversations difficiles

2. **Réfléchir** à la façon dont vos identités personnelles et sociales influent sur votre réponse aux conflits et développer une plus grande conscience de soi
3. **Évaluer** les techniques et les stratégies qui vous aideront, vous et vos étudiant.e.s, à gérer des situations difficiles et des conversations courageuses.
4. **Prévoir** les circonstances qui pourraient mener à une conversation courageuse et établir un plan pour les gérer efficacement.

## Introduction

*Il y a des années, j'enseignais dans une institution à prédominance blanche. Au cours de la dernière classe, un élève qui s'identifiait comme étant de race blanche, de sexe masculin et de classe moyenne supérieure a préconisé de retirer les enfants pauvres de leur famille et de les placer dans des pensionnats. Cette conversation, initiée par un élève aux identités dominantes, pourrait très bien être décrite comme difficile.*

*En tant que formatrice, j'ai été forcée de faire face à une perspective différente de la mienne — une perspective que j'ai été choquée d'apprendre que mon élève tenait et une que j'ai personnellement trouvée répréhensible. Je me suis sentie abasourdie, mais étant donné que l'élève avait fait ce commentaire devant 49 autres étudiant.e.s, je me suis aussi sentie pressée de répondre immédiatement.*

*Par conséquent, pour donner à l'élève l'occasion d'entendre à quel point sa déclaration était scandaleuse et pour clarifier, j'ai répété ce qu'il avait dit et j'ai demandé si j'avais bien compris. Lorsque l'étudiant a affirmé sa position, j'ai ensuite ouvert la conversation à tous.toutes les étudiant.e.s et leur ai demandé de répondre en référence aux textes que nous avons lus ce semestre sur des sujets tels que l'assimilation et la pédagogie culturellement pertinente.*

*Dans la discussion, la classe a contredit la position de leur pair en utilisant la littérature. J'ai terminé la discussion en remerciant l'élève d'avoir soulevé le problème et en résumant les principales préoccupations soulevées par ses pairs.*

### **RÉFLÉCHIR :**

Ceci est un exemple d'une conversation courageuse de [Inside Higher Ed](#)

- Des situations semblables se sont-elles produites dans votre salle de classe ou votre espace d'apprentissage ?
- Comment avez-vous réagi ? Que pourriez-vous faire différemment si on vous en donnait l'occasion ?
- Qu'est-ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas pour vous au sujet de la façon dont l'enseignante dans l'exemple a géré la conversation difficile ?

Ce module vous aidera à gérer et à répondre à des conversations difficiles dans votre pratique éducative – avec des étudiant.e.s, des collègues et d'autres personnes. Le but d'une conversation courageuse est d'écouter attentivement afin

que nous puissions comprendre les points de vue des autres, même si nous ne sommes pas d'accord, et de poursuivre la conversation même lorsque cela devient inconfortable.

### **Gérer des conversations courageuses**

Ce module vous aidera à gérer et à répondre à des conversations difficiles dans votre pratique éducative – avec des étudiant.e.s, des collègues et d'autres personnes. Le but d'une conversation courageuse est d'écouter attentivement afin que nous puissions comprendre les points de vue des autres, même si nous ne sommes pas d'accord, et de poursuivre la conversation même lorsque cela devient inconfortable.

### **Les conversations courageuses sont une opportunité de croissance**

Ce module vous présentera des concepts et des stratégies pour anticiper et gérer des conversations difficiles, notamment :

1. Les moments chauds, où une conversation courageuse peut se produire de façon inattendue
2. Les sujets tendus, où une conversation courageuse peut être prévue
3. Les espaces courageux, où nous créons et retenons de l'espace pour que les étudiant.e.s puissent partager leurs expériences et apprendre les un.e.s des autres, même lorsque les choses deviennent difficiles

### **Pourquoi apprendre à gérer des conversations courageuses ?**

L'apprentissage des conversations courageuses est essentiel pour gérer habilement et avec courage des discussions difficiles et aider les étudiant.e.s à se sentir soutenu.e.s, en sécurité, inclus.es et capables d'apprendre – ce à quoi tous les étudiant.e.s ont droit.

Les conversations courageuses sont une occasion de nous mettre au défi et de grandir avec nos étudiant.e.s.

Les étudiant.e.s que vous rencontrez font face à de nombreuses inégalités systémiques et à de multiples formes de discrimination. Certains de ces défis peuvent être évidents pour vous, et d'autres non. Comprendre comment mener une conversation courageuse est un élément essentiel de votre palette de pratiques axées sur l'équité.

### **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. Pour soutenir

l'apprentissage de vos étudiant.e.s, il est essentiel de mieux comprendre vos propres préjugés inconscients, vos zones d'inconfort et vos craintes d'avoir des conversations courageuses.

N'OUBLIEZ PAS :

- Pas besoin de tout changer d'un coup !
- Quelques changements itératifs et significatifs peuvent profiter à de nombreux.se.s 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 la façon de dénoncer le racisme :

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

### **En savoir plus**

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.

Fin du script d'introduction

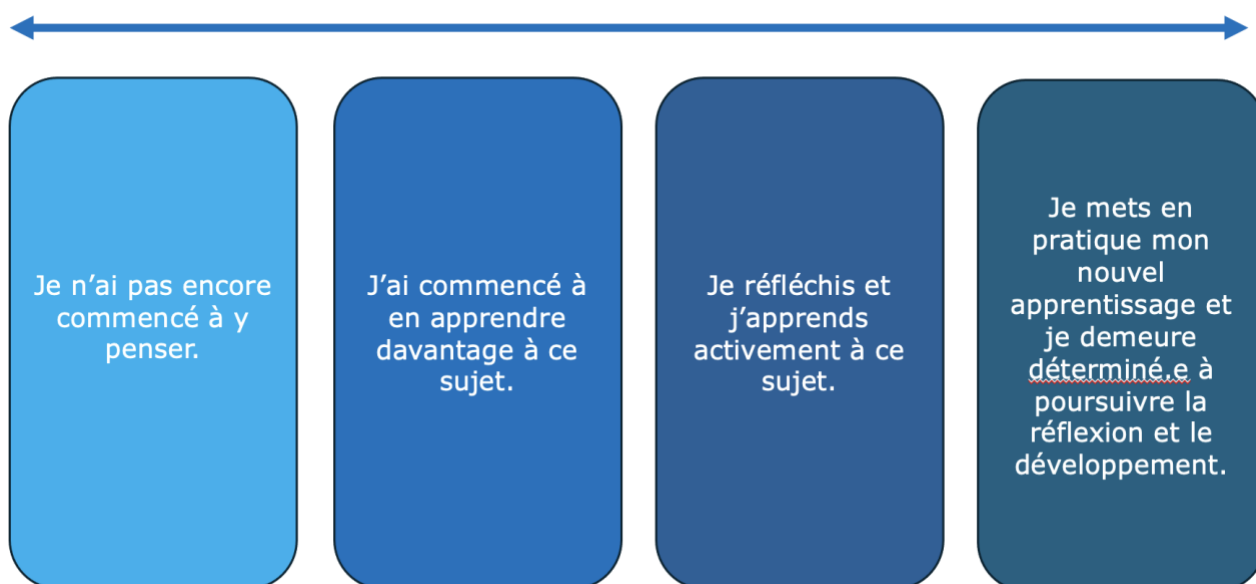


**Tout au long du module, nous utilisons cette icône pour suggérer des moments de réflexion sur un concept, votre pratique professionnelle ou vous-même. Nous espérons que ces questions vous aideront à penser d'une manière nouvelle et créative.**

## 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.

Nous apportons notre pleine identité à notre pratique professionnelle — avec ce que cela implique de préjugés et tout le reste. Cela signifie que l'autoréflexion et la croissance personnelle sont essentielles pour améliorer la pratique et devenir un.e éducateur.trice ou un.e professionnel.le des services aux étudiant.e.s plus inclusif.ve.

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.

## **Éclaircissement du langage : Termes clés**

Dans cette section, vous utiliserez plusieurs mots et idées importants liés au fait de gérer des conversations difficiles. 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) :

- Conversation courageuse
- Moment chaud
- Sujet tendu
- Espaces courageux et plus sûrs

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

**Conversation courageuse :** Les participant.e.s s'engagent à interagir entre eux.elles et avec le groupe avec honnêteté, vulnérabilité et ouverture d'esprit. Le but d'une conversation courageuse est d'écouter attentivement afin que nous puissions comprendre les points de vue des autres, même si nous ne sommes pas d'accord, et de poursuivre la conversation, même lorsque cela devient inconfortable.

**Moment chaud :** Ces moments nous prennent par surprise sous la forme de microagressions, de stéréotypes, de mythes, d'attaques personnelles, de généralisations, et de récits dominants que les gens apportent avec eux dans une conversation. Les récits dominants sont des histoires racontées par la culture dominante pour soutenir et renforcer par la répétition les intérêts et les idéologies du groupe social dominant. Les « ismes » comme le racisme, le capacitisme et le classisme sont enracinés dans ces récits dominants, qui finissent par être acceptés comme des vérités objectives. Les moments chauds peuvent provoquer de fortes réactions et des désaccords, et même si nous ne nous sentons pas qualifié.e.s pour prendre position ou avoir une opinion sur certains de ces problèmes, nous devons tout de même faire de notre mieux pour faciliter une conversation courageuse.

**Sujet tendu :** Les sujets tendus sont ceux qui vont sans aucun doute provoquer des débats et susciter de fortes réactions émotionnelles. Bien que ces sujets controversés nécessitent une préparation minutieuse, ils ont l'avantage d'être difficiles de façon prévisible - de telle sorte que vous pouvez être prêt.e à faciliter la conversation de manière responsable et efficace.

**Espaces courageux et plus sûrs :** Dans ces espaces, nous reconnaissons, soutenons et apprenons d'expériences douloureuses ou difficiles, plutôt que de les éliminer ou de les ignorer. Les espaces courageux et plus sûrs nous demandent de participer à des conversations authentiques et honnêtes sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance. Cela implique la participation de toute la communauté — dans ce cas, le groupe, la classe ou l'organisation — à la création d'espaces de soutien où les gens peuvent pleinement être eux.elles-mêmes et authentiques.

## **Aborder les conversations « courageuses »**

« **Apprenez à vous connaître.** Connaissez vos préjugés, sachez ce qui va vous faire réagir et ce qui va faire s'arrêter votre esprit. Chacun.e d'entre nous a des domaines dans lesquels nous sommes vulnérables à des sentiments forts. Savoir à l'avance quels sont ces domaines peut diminuer l'élément de surprise. Cette connaissance de soi peut vous permettre de concevoir à l'avance des stratégies de gestion de vous-même et de la classe lorsqu'un tel moment se présente. Vous aurez réfléchi à ce que vous devez faire pour que votre esprit puisse travailler à nouveau. »

**N'oubliez pas : faciliter des conversations courageuses est une compétence.** Comme toute compétence, il faut de la pratique et de la répétition. Vous ferez des erreurs et déboussolerez les autres, mais vous vous améliorerez aussi et vous trouverez des façons d'aider vos étudiant.e.s à engager des conversations courageuses en toute sécurité. De nombreuses ressources sont disponibles en ligne pour vous aider à acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour gérer les sujets chauds et les conversations critiques. Consultez la section En savoir plus à la fin du module.

Nous ne nous contentons pas de *faire de l'équité* avec les étudiant.e.s. Un engagement envers l'équité signifie que nous travaillons à avoir des conversations courageuses avec nos collègues, notre famille et nos ami.e.s.

## **Pourquoi parler de conversations courageuses ?**

Les conversations courageuses sont un élément important de l'enseignement supérieur. Il est probablement juste de dire que nous devrions apprécier les conversations courageuses parce qu'elles nous interpellent et nous aident à apprendre ! Il est également juste de dire que ces conversations peuvent faire peur et parfois, nous nous retrouvons sans moyens.

Dans n'importe quel milieu d'enseignement, vous trouverez des étudiant.e.s — et des collègues — qui ont des expériences, des intérêts, des connaissances et même des façons de connaître le monde et de le comprendre différents. Nous nous réjouissons de cette diversité parce qu'elle ajoute énormément de richesse aux expériences d'apprentissage.

Parfois, les politiques, la programmation, le contenu des cours ou les activités sur le campus peuvent susciter la controverse ou de graves désaccords. Lorsque nous sommes passionné.e.s par quelque chose, il peut être difficile d'écouter d'autres points de vue, et encore plus de les comprendre. Il est important d'aider les étudiant.e.s à avoir des conversations respectueuses en cas de désaccord.

En tant que membres du corps professoral ou que professionnel.le.s des services aux étudiant.e.s, nous avons le privilège de guider les étudiant.e.s dans l'exploration de problèmes avec une forte dimension émotionnelle ou politique. Les conversations courageuses aident tous.toutes les étudiant.e.s — et nous-mêmes — à grandir sur les plans personnel et académique.

## **Aborder les conversations courageuses**



Cette série de vidéos vous aidera à commencer à acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour avoir des conversations courageuses. N'oubliez pas que ces compétences évoluent et se développent au fil du temps, pour tout le monde. Personne n'est un.e expert.e, et il y aura des moments où vous vous sentirez mal à l'aise, mis.e au défi, et comme si vous ne saviez pas quoi faire ou dire.

Se préparer à des conversations courageuses commence par jeter les bases pour les étudiant.e.s *avant* que ces conversations n'aient lieu.

Même dans un environnement qui met l'accent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance, les étudiant.e.s seront activement en désaccord et pourraient être contrarié.e.s par les déclarations faites par leurs pairs, ou par les instructeur.trice.s ou le personnel des services aux étudiants.

Vidéo 1 : Jeter les bases

Vidéo 2 : Commencer la conversation

Vidéo 3 : Après la conversation courageuse

## **Jeter les bases**

### **Jeter les bases**

Vous pouvez jeter les bases de conversations courageuses de manière proactive au début du semestre ou de votre interaction avec les étudiant.e.s.

### **Créer des ententes de groupe**

Créez des ententes de groupe et des façons d'être ensemble. Invitez les étudiant.e.s à établir des ententes de groupe sur la façon dont vous communiquerez et travaillerez ensemble en groupe ou en classe. Celles-ci pourraient comprendre : aucune interruption ; écouter avec respect ; aucun commentaire personnel ; ne pas élever la voix. Encouragez le partage des responsabilités pour rendre l'espace plus sûr pour tous. Vous trouverez plus de détails à ce sujet plus tard dans le module.

### **Nommer et encadrer**

**Nommez et encadrez.** Cela signifie décrire aux étudiant.e.s comment vous aborderez les sujets chauds lorsqu'ils se présenteront. Expliquez-le tôt, pour qu'ils sachent à quoi s'attendre. **Nommez** le défi en reconnaissant que des sujets difficiles se présentent, puis **encadrez** votre approche. Faites savoir aux étudiant.e.s que vous vous attendez à ce qu'ils expriment leur désaccord avec respect et qu'ils écoutent les autres points de vue. Décrivez leurs rôles et responsabilités dans des conversations courageuses.

### **Participation respectueuse**

Développez des compétences en enseignant aux étudiant.e.s comment participer respectueusement à des conversations courageuses. Soyez clair.e sur vos attentes et modélisez-les dans votre pratique quotidienne :

- Assurez-vous que tout le monde a une voix et une chance de participer aux conversations de groupe.
- Dites aux étudiant.e.s qu'ils peuvent être en désaccord avec vous ou avec leurs pairs, mais qu'il est interdit d'attaquer les gens parce qu'ils ont des points de vue différents, de faire des commentaires sarcastiques et d'intimider.
- Encouragez les étudiant.e.s à réfléchir attentivement avant de parler et à porter une attention particulière aux mots qu'ils utilisent pour s'exprimer. Faites de la place pour le silence et donnez aux participant.e.s le temps de répondre sans être interrompu.e.s.

### **Se préparer**

Préparez-vous à une conversation courageuse. Tout d'abord, pensez-y. Faites ressortir ce que vous espérez que les étudiant.e.s tireront de la discussion. Qu'espérez-vous qu'ils apprennent ? Du contenu du cours, des compétences, des perspectives différentes, ou les trois ? Quelles stratégies utiliserez-vous pour étendre et encourager la pensée critique et élargir les perspectives des étudiant.e.s ?

### **Faire de l'exploration l'objectif**

Faites de l'exploration l'objectif. Le but de la conversation n'est pas le jugement ou le consensus, ou d'amener tout le monde à s'entendre. Envisagez le meilleur format : Est-il logique de diviser les étudiant.e.s en petits groupes ? Un cercle de discussion fonctionnerait-il bien ?

### **Anticiper les points chauds**

Anticipez les points chauds. Si vous avez déjà abordé ce sujet, vous avez probablement déjà quelques idées. Sinon, parlez à vos collègues ou faites des recherches. Ensuite, présentez des questions et des suggestions pour guider la conversation. Prévoyez la gamme de sentiments ou d'opinions que les étudiant.e.s pourraient avoir.

### **Prévoir**

- Prévoyez des réponses incomplètes ou des énoncés inexacts
- Lorsque les étudiant.e.s ne répondent qu'à une partie d'une question, préparez-vous à poser des questions ouvertes comme « Pourriez-vous m'en dire plus ? » ou « Pouvez-vous donner un exemple ? »
- Traitez les déclarations inexacts sans décourager la participation

- Reconnaissez les parties correctes d'un énoncé, si possible, avant de corriger les étudiant.e.s
- Évitez d'embarrasser ou de faire honte
- Donnez aux étudiant.e.s le temps de réfléchir et d'écrire une réponse avant de la partager, cela peut les aider

### **Stratégies**

Préparez-vous à contester les préjugés et les stéréotypes. Anticipez ce qui pourrait surgir pour être prêt.e. Décidez à l'avance de la façon dont vous traiterez les opinions des étudiant.e.s qui sont biaisées, qui reflètent des stéréotypes ou qui ne correspondent pas aux attitudes ou aux normes sociales en vigueur. Voici quelques stratégies pour interrompre les préjugés et les stéréotypes :

- Soyez conscient.e de vos propres préjugés afin de pouvoir les interrompre et aider vos étudiant.e.s à reconnaître les leurs.
- Transmettez constamment que la diversité des expériences, des opinions et des expressions est valorisée dans cet espace éducatif.

### **Stratégies**

- Définissez les préjugés et les stéréotypes à l'avance et dites aux étudiant.e.s que vous aurez des conversations courageuses à leur sujet !
- Posez des questions, présentez des faits et remettez en question respectueusement les stéréotypes au fur et à mesure qu'ils surviennent. Ne les laissez pas passer inaperçus. Encouragez les étudiant.e.s à faire de même.

### **Stratégies**

- Ne faites pas la police. Souvent, lorsque des gens de groupes en quête d'équité ont le courage de nommer des préjugés et des stéréotypes, on leur dit qu'ils sont trop émotif.ve.s, en colère, dans l'excès ou tout simplement mauvais.es. Écoutez et apprenez de ceux.celles qui ont le courage de s'exprimer
- Aider les étudiant.e.s à gérer leur sentiment de stress et de menace en créant des espaces courageux où ils se sentent appuyé.e.s pour apprendre des expériences de l'autre, même douloureuses ou difficiles.

## **Commencer la conversation**

### **Examiner les ententes de groupe**

Passez en revue vos ententes de groupe et la façon dont vous avez décidé d'être ensemble. Vérifiez s'il y a quelque chose à ajouter ou à développer.

### **Encadrer la conversation**

Présentez le sujet. Encouragez les étudiant.e.s à réfléchir largement et à tenir compte de multiples perspectives. Rappelez-leur que l'objectif est d'apprendre et d'explorer, et non pas que tout le monde soit d'accord.

### **Envisager un avertissement de déclenchement**

Les discussions sur le suicide ; l'agression ou le harcèlement sexuel ; les actes de racisme, d'homophobie ou de capacitisme ; et de nombreux autres sujets peuvent déclencher des sentiments d'anxiété, de peur et d'inconfort. Il ne s'agit pas simplement de se sentir bouleversé.e - un déclencheur peut susciter la même réaction émotionnelle que l'événement traumatique initial.

### **Assigner un certain travail de préparation**

Demandez aux étudiant.e.s de regarder une vidéo, de lire un article ou de faire une auto-évaluation du sujet avant la discussion, et d'apporter une ou deux questions ou réflexions sur le sujet avec eux.elles.

### **Faciliter la discussion**

Utilisez des questions ouvertes, en invitant les étudiant.e.s à contribuer non seulement de vive voix, mais aussi en réfléchissant par écrit. Donnez aux étudiant.e.s le temps de réfléchir et de répondre. Modélisez l'écoute active et réfléchissez à ce que les étudiant.e.s disent.

### **Faire de la place pour tous.toutes les participant.e.s**

Les étudiant.e.s ont différents niveaux de confort avec la prise de parole en classe. Certain.e.s peuvent être introverti.e.s et avoir besoin de plus de temps pour formuler leurs pensées. Certain.e.s ne parlent peut-être pas l'anglais comme première langue. D'autres peuvent être neurodivergent.e.s, ce qui peut rendre plus difficile la participation à une conversation rapide. Les cercles de discussion, où chaque personne a l'occasion de parler sans être interrompue (elle peut aussi choisir de ne pas parler) sont très efficaces.

### **Développer la réflexion des étudiant.e.s**

Poser des questions de suivi lorsque les étudiant.e.s énoncent une position ou une opinion :

- Quel est le rapport avec ce dont nous parlions plus tôt ?
- Comment pouvez-vous appliquer votre observation à la vie réelle ?
- Pouvez-vous donner un exemple ?
- Aidez-moi à comprendre comment vous vivez cela

### **Encadrer les étudiant.e.s**

Apprenez-leur à appuyer leur point de vue avec des preuves et à citer des sources. Aidez-les à relier le problème aux sujets de cours ou aux objectifs d'apprentissage.

### **Respirer un bon coup**

Lorsque les étudiant.e.s font des déclarations difficiles, bouleversantes ou animées par la colère, donnez-vous et donnez-leur le temps de réfléchir avant de répondre. Demandez à chacun.e de prendre une minute pour réfléchir à ce qu'il vient d'entendre. Suggérer aux étudiant.e.s de se lever et de se déplacer, de faire un croquis ou d'écrire ce qu'ils pensent.

### **Dépersonnaliser la situation**

Résumez la discussion jusqu'à maintenant. Si cela vous convient, nommez, reformulez et emparez-vous des commentaires des étudiant.e.s ou des problèmes qui ont suscité des tensions. Cela donne au/à la commentateur.trice l'occasion d'**entendre** ce qu'il a dit.

### **Faire une pause au besoin**

Décidez si vous voulez continuer. Si les émotions sont intenses, prenez une pause et revenez au sujet la prochaine fois. Si vous vous engagez à revenir sur cette conversation courageuse, assurez-vous d'y donner suite.

## **Après la conversation courageuse**

### **Utiliser des stratégies constructives**

Reconnaissez que la conversation était difficile et remerciez les étudiant.e.s d'avoir participé ouvertement. Assignez des questions de réflexion. Donnez aux étudiant.e.s la chance d'intégrer ce qu'ils ont vécu et invitez-les à partager ce qu'ils ont appris la prochaine fois que vous les rencontrerez. Rappelez-vous que le consensus n'est pas le but !

### **Essayer un questionnaire sur les incidents critiques**

Prévoyez 10 minutes pour permettre aux étudiant.e.s de répondre par écrit à quelques questions précises.

- À quel moment étiez-vous le/la plus engagé.e en tant qu'apprenant.e ?
- À quel moment avez-vous pris le plus de distance en tant qu'apprenant.e ?
- Qu'est-ce que quelqu'un dans la salle a fait de plus affirmé ou utile ?
- Quelle action d'une personne présente dans la salle avez-vous trouvée la plus déroutante ou confuse ?
- Qu'est-ce qui vous a le plus surpris.e ?

### **Garder les réponses anonymes**

Gardez les réponses anonymes et recueillez-les à la fin du cours. Lisez, analysez et compilez les réponses en fonction des thèmes et des préoccupations. Faites un rapport au groupe à la prochaine réunion et prévoyez du temps pour les commentaires et la discussion.

### **Identifier les ressources et les soutiens**

Identifiez les ressources et les soutiens scolaires et communautaires. C'est une bonne idée d'être préparé.e en ayant cette information à l'avance.

### **Communiquer avec des collègues et des ami.e.s**

Communiquez avec des collègues et des ami.e.s de confiance. Après une conversation difficile, c'est une excellente idée de discuter et d'évaluer ce qui s'est passé. Qu'est-ce que vous avez appris ? Qu'est-ce qui s'est bien passé ? Que feriez-vous différemment la prochaine fois ? Vous pourriez également avoir besoin d'un.e auditeur.trice de soutien pour traiter tous les sentiments que la conversation a soulevés pour vous.

***Adapté de : [Facilitating Class Discussions and Navigating Difficult Conversations](#), American University.***

### **REGARDER :**

[Navigating Difficult Conversations in the Classroom](#) (8:49) Dans cette vidéo, la Dr. Tanya Sharpe et le Dr. Geoff Greif, de la University of Maryland School of Social Work, discutent de la façon de gérer les conversations difficiles en classe.

### **RÉFLÉCHIR :**

Après avoir regardé la vidéo, prenez un moment pour réfléchir aux questions suivantes :

- Une situation semblable s'est-elle produite dans votre salle de classe, votre laboratoire, votre programme ou votre bureau ?
- Comment avez-vous réagi aux techniques utilisées dans la vidéo ?
- Comment envisagez-vous l'utilisation de ces techniques dans votre pratique professionnelle ?
- Comment auriez-vous pu réagir différemment ?

## REGARDER :

**Tianyuan Yu:** [Using the Council Practice or Talking Circle to hold space for all students to contribute](#) (3:36)

## Amorces de conversation courageuses

J'aimerais discuter avec vous de quelque chose qui, à mon avis, nous aidera à mieux travailler ensemble.

J'aimerais parler de \_\_\_\_\_ avec vous, mais j'aimerais d'abord connaître votre point de vue.

J'ai besoin de votre aide à propos de ce qui vient de se passer. Vous avez quelques minutes pour discuter ?

Je pense que nous avons des perceptions différentes au sujet de \_\_\_\_\_. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

J'aimerais parler de \_\_\_\_\_. Je pense que nous avons peut-être des idées différentes sur la façon de \_\_\_\_\_.

J'aimerais voir si nous pourrions mieux comprendre \_\_\_\_\_. Je veux vraiment entendre vos sentiments à ce sujet et également partager mon point de vue.

## Culture de responsabilisation : des espaces plus courageux et plus sûrs

Vous avez probablement entendu des gens décrire les salles de classe, les zones communes et les bureaux comme des **espaces sûrs**. Bien que l'intention derrière cette idée soit bonne, désigner un espace comme sûr peut être trompeur parce que nous ne pouvons pas garantir que nos environnements éducatifs seront exempts de danger, de risque ou de préjudice. L'idée d'un espace sûr peut aussi nous servir

d'excuse pour ne pas nous attaquer à des problèmes difficiles et faire le dur travail requis pour en apprendre davantage.

## **Espaces courageux et sûrs**

**Les espaces courageux**, d'autre part, nous demandent d'engager des conversations authentiques et honnêtes sur l'équité, la diversité, l'inclusion, la justice sociale et l'appartenance. Nous ne pouvons pas garantir la sécurité, mais nous pouvons travailler à créer des espaces plus sûrs où tout le monde peut être lui-même.

« Créer des espaces courageux [peut] remettre en question les façons implicites et explicites dont l'inclusion et l'exclusion, l'affirmation et la privation des droits civiques, ainsi que l'appartenance et l'aliénation jouent un rôle pour les personnes ayant des identités différentes. »

- Alison Cook-Sather

## **LIRE :**

Pour en savoir plus sur les espaces courageux, lisez [Creating Brave Spaces Within and Through Student-Faculty Pedagogical Partnerships](#) par Alison Cook-Sather.

## **Créer des espaces courageux et plus sûrs**

**Voyez le conflit comme naturel dans un groupe diversifié.** Il est important de rester engagé.e en cas de conflit.

**Prenez en charge vos intentions et votre impact.** Ce n'est pas parce que vous n'avez pas « voulu » blesser quelqu'un que l'impact n'est pas réel.

**Remettez en question par choix.** Encouragez les étudiant.e.s à réfléchir à la façon dont leurs identités sociales influencent si et à quel point ils doivent s'engager dans une activité ou un dialogue difficiles.

**Parlez de respect.** Demandez : Comment quelqu'un fait-il preuve de respect envers vous ? Comment faites-vous preuve de respect envers les autres ?

**Ne permettez pas les attaques.** Décrivez les différences entre une attaque personnelle contre une personne et une remise en question de l'idée ou de la croyance d'une personne.

*Adapté de* : From safe spaces to brave spaces: A new way to frame dialogue around diversity and social justice *par Brian Arao et Kristi Clemens (dans [The Art of Effective Facilitation: Reflections from Social Justice Educators.](#))*



## **RÉFLÉCHIR :**

Pensez à un moment où vous avez expérimenté un espace courageux ou plus sûr. Cela pourrait être un espace courageux qui a été créé intentionnellement ou non :

- Réfléchissez à ce qui a rendu l'espace courageux. Qu'avez-vous vu, entendu et ressenti ? Qu'a fait le/la facilitateur.trice pour assurer la sécurité ?
- Quelles conversations et actions ont été rendues possibles par l'espace courageux ?
- Comment pouvez-vous imaginer créer des espaces courageux dans votre pratique professionnelle ?

## **Idées pour être et travailler ensemble**

Il y a beaucoup de mots pour décrire les façons d'être ensemble et de créer des espaces plus sûrs pour des conversations courageuses. Les ententes de groupe, les règles de base ou Mawita'mk — « être ensemble » en Mi'kmaq — sont toutes des façons de se référer aux lignes directrices que nous créons conjointement avec les étudiant.e.s pour aborder des sujets difficiles. Elles peuvent nous aider à participer sans crainte excessive d'être catalogué.e.s comme racistes ou biaisé.e.s, d'éviter de blâmer les autres et d'invalider leurs expériences et leurs sentiments.

### **Rester engagé.e**

- Concentrez-vous entièrement sur le sujet de la conversation ou sur l'exercice en cours
- Mettez les téléphones portables en silencieux
- Partagez une histoire, exprimez votre opinion, posez une question – prenez des risques et grandissez !

### **Dire votre vérité**

- Valorisez les pensées de chacun.e
- Commencez par présumer de bonnes intentions
- Parlez de votre propre expérience et utilisez des énoncés à la première personne comme « je pense », « je ressens », « je crois » ou « je veux », « j'entends »
- Créez un environnement sécuritaire où tout le monde est libre de parler ouvertement
- N'oubliez pas que les gens se trouvent à différentes étapes dans ce travail
- Soyez conscient.e de la communication non verbale
- Avant de parler, pensez à ce que vous voulez que les autres sachent
- Reconnaissez que les erreurs font partie du succès
- Exprimez votre désaccord respectueusement

## Être à l'écoute pour comprendre

- Écoutez sans penser à la façon dont vous allez répondre
- Essayez de comprendre d'où vient l'avis d'une autre personne
- Faites attention à ne pas comparer vos expériences avec celles d'une autre personne
- Essayez de ne pas expliquer ou vous justifier si quelqu'un souligne que quelque chose que vous avez dit l'a mis.e en colère. L'intention positive ne suffit pas. Dites : « Je ne me suis pas rendu compte que ce que j'ai dit était inapproprié ou vous a fait du mal de cette façon, et je m'en excuse »
- Sentez-vous à l'aise d'être mal à l'aise

## Respecter la confidentialité

- En tant que professeur.e.s et employé.e.s, nous devons respecter la confidentialité, mais nous ne pouvons pas garantir qu'un.e autre étudiant.e ou quelqu'un d'autre dans l'espace ne partagera pas
- Encouragez les étudiant.e.s à ne partager avec les autres que ce qu'ils sont à l'aise de partager et offrez-leur de l'espace pour des échanges plus approfondis au besoin ou d'autres ressources de soutien

## S'attendre à l'absence de deuil et accepter de ne pas tourner la page

- Les conversations courageuses supposent un travail continu qui ne nous met pas nécessairement à l'aise. Votre niveau d'inconfort variera, surtout si vous avez des expériences personnelles de marginalisation et que vous devez faciliter ou participer à ces conversations

Adapté de : [Continuing Courageous Conversations Toolkit](#)

## 7 étapes pour des conversations efficaces

Certaines conversations se déroulent en groupe, comme dans une salle de classe ou un programme. D'autres se produisent en tête-à-tête ou en petit groupe. Quoi qu'il en soit, vous devrez vous situer et réagir calmement, en dépassant vos propres sentiments pour aider vos étudiant.e.s à gérer les leurs.

1. **Préparer.** Décidez de la façon dont vous aborderez le sujet ou y répondrez.
2. **Commencer par l'identité.** Partagez votre but. Demandez aux étudiant.e.s de travailler avec vous pour explorer le sujet ou le problème. Décrivez le sujet en lien avec votre histoire et invitez les étudiant.e.s à faire de même.
3. **Écouter.** Aidez vos étudiant.e.s à passer de « Je comprends » à « Aidez-moi à comprendre ». Écoutez avec curiosité et bienveillance. Tenez compte des

identités multiples et qui se recourent des étudiant.e.s et encouragez-les à faire la même chose les un.e.s pour les autres.

4. **Demander ouvertement et avec curiosité.** Demandez plus d'informations sur le point de vue des étudiant.e.s et demandez-leur des preuves à l'appui.
5. **Faire de la place pour que les étudiant.e.s puissent s'exprimer.** Reconnaissez les sentiments. Posez des questions sur l'identité et sur la façon dont elle éclaire le point de vue des étudiant.e.s, mais assurez-vous qu'ils se sentent en sécurité de ne pas répondre.
6. **Résumer, synthétiser et vérifier.** Faites état de la contribution des étudiant.e.s à la discussion, en établissant des liens entre les idées et en notant les questions qui se posent. Vérifiez auprès des étudiant.e.s que vous saisissez bien la discussion.
7. **Résoudre le problème et passer aux étapes suivantes.** Assignez des questions ou des activités de réflexion. Interrompez la conversation difficile au besoin et revenez-y à la prochaine séance. Demandez aux étudiant.e.s de décider ce qu'ils aimeraient faire ensuite.

Adapté de : [Centre WinSETT](#) Atelier Gérer des conversations difficiles.

#### **LIRE :**

Dans cet article de *Inside Higher Ed*, Derisa Grant soutient que le fait de présenter les discussions comme difficiles marginalise davantage les étudiant.e.s issu.e.s de la diversité en les qualifiant de promoteur.trice.s de la politique identitaire, alors qu'en fait, tout le contenu du cours reflète la politique identitaire.

[Why classroom conversations about diversity and identity shouldn't be framed as difficult \(opinion\)](#)

#### **RÉFLÉCHIR :**

- De quelles façons l'identité est-elle présente dans votre pratique professionnelle avec les étudiant.e.s ?
- Qu'est-ce qui vous aiderait à vous sentir plus compétent.e et plus confiant.e dans la facilitation de conversations importantes sur l'identité ?

## **Moments chauds**

Qu'est-ce qu'un **moment chaud** ? Nous sommes tous.toutes passé.e.s par là. Un sujet surgit et déclenche des sentiments ou des opinions forts et même des conflits - et parfois les moments chauds sont aggravés par la dynamique de groupe. Si vous ne planifiez pas et ne gérez pas les moments chauds de façon appropriée, ils

peuvent nuire à l'apprentissage et créer de la tension dans votre réunion, votre programme ou votre classe.

Ces conversations critiques peuvent porter sur une gamme de sujets, y compris la race, la politique, la religion, l'identité de genre, l'indigénisation, le changement climatique ou d'autres sujets sur lesquels vous et/ou les étudiant.e.s avez des perspectives et des opinions différentes.

**Il est essentiel que les personnes dans la salle qui ont été marginalisées ne soient pas considérées comme des expert.e.s ou des porte-paroles de tous.toutes les membres de leur groupe d'identité sociale** — tous.toutes les Autochtones, par exemple. Les personnes qui font face à des obstacles à l'équité ne sont pas responsables du travail d'éducation de leurs pairs. Soyez prêt.e à offrir des ressources et du soutien pour que tous.toutes les étudiant.e.s puissent en apprendre davantage sur le sujet chaud à l'étude.

**L'inaction, c'est quand même de l'action.** Lorsque vous êtes témoin.te d'un commentaire biaisé, stéréotypé ou discriminatoire, ne rien dire peut causer du tort. Si vous ne savez pas comment procéder à ce moment-là, reconnaissez que ce qui a été dit n'est pas correct, et que vous allez y travailler et y revenir plus tard.

## **RÉFLÉCHIR :**

Avec la bonne approche, les moments chauds peuvent être une excellente occasion d'apprentissage et de croissance. Réfléchissez à votre propre pratique professionnelle jusqu'à maintenant.

- Pensez à un moment chaud que vous avez vécu en tant qu'instructeur.trice ou que professionnel.le des services aux étudiant.e.s. Comment avez-vous géré ça ?
- Quel sentiment le moment chaud a-t-il provoqué pendant qu'il se déroulait ? Comment vous êtes-vous senti.e après ? Comment pensez-vous que les autres dans la pièce se sont senti.e.s pendant et après ?
- Qu'est-ce qui a été efficace ou inefficace dans votre réponse et pourquoi ?

## **Qu'est-ce qui fait un moment chaud ?**

### **1. Récits dominants**

Les récits dominants sont des histoires racontées par la culture dominante pour soutenir et renforcer les intérêts et les idéologies d'un groupe social dominant. Par exemple, si un.e étudiant.e commence à parler des conflits de pêche en Nouvelle-Écosse du point de vue du discours dominant des pêcheurs blancs, cela pourrait créer un moment chaud lorsqu'il se heurte au contre-discours qui revendique les droits issus de traités et examine comment ils sont violés. Le danger des récits dominants est qu'ils sont généralement acceptés comme la vérité.

## 2. Microagressions

Comme nous l'avons appris dans le Module 2 : Privilèges personnels et préjugés, les microagressions sont des formes subtiles d'abus qui ciblent des personnes ou des groupes au moyen de messages hostiles, désobligeants ou négatifs fondés sur l'appartenance à leur groupe. Les microagressions peuvent être fondées sur n'importe quel aspect de l'identité : 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. Ils constituent souvent un modèle de comportement, et les effets cumulatifs de ces *petites* attaques peuvent être dévastateurs.

### LIRE :

[Microaggressions in the Classroom](#), une ressource du University of British Columbia's (UBC) Centre for Teaching, Learning and Technology.

## 3. Commentaires personnels

Les commentaires personnels sont utilisés, ou pourraient être interprétés, comme des attaques personnelles. Ils peuvent être dirigés vers une personne ou un groupe particulier de personnes en fonction de la réaction émotionnelle sans filtre du/de la locuteur.trice, de préjugés inconscients ou manifestes, ou de l'appartenance à un autre groupe d'identité sociale.

## 4. Généralisations

Les généralisations sont des assertions générales. Les stéréotypes sont la généralisation qui provoque des moments chauds la plus courante. Ils sont souvent enracinés dans l'idée fausse que tous.toutes les membres d'un groupe identitaire social partagent des caractéristiques, des opinions ou des pratiques communes.

### REGARDER :

Dans cette vidéo, [\\_SNIPPET: Microaggressions in the Classroom](#) (2:39), des étudiant.e.s parlent des microagressions qu'ils ont vécues. Vous pouvez regarder la version longue [ici](#) (18:03)

## Mots et stratégies pour les moments chauds

Le modèle *Straight A's Model* de [Diane J. Goodman](#) décrit certains mots efficaces à utiliser lors des moments chauds, surtout les plus inattendus :

### **AFFIRMER – Affirmez et appréciez les commentaires et les questions des gens**

- Merci de poser cette question. Je suis sûr.e que d'autres se posaient la même question.

- C'est un point intéressant. Prenons ça en considération.
- J'apprécie que vous ayez soulevé ce point.
- J'apprécie votre volonté de rester ouvert.e et d'envisager d'autres perspectives.
- Je sais que ce n'est pas facile d'y penser ou d'en parler. Merci d'avoir soulevé ce point.

**RECONNAÎTRE – Reconnaissez ce que les gens disent. Assurez-vous de comprendre ce qu'ils expriment. Paraphrasez leurs paroles et leurs sentiments**

- Je vous entends dire que... Est-ce exact ?
- On dirait que vous vous sentez...
- Donc, de votre point de vue...
- Vous semblez tous.toutes les deux préoccupé.e.s par... même si vous abordez la question différemment.
- Ce sont là deux bons exemples des effets du racisme parce que...

**POSER DES QUESTIONS – Posez des questions pour mieux comprendre les comportements et les perspectives des personnes et les aider à réfléchir à leurs points de vue**

- Pouvez-vous m'en dire plus sur la façon dont vous en êtes venu.e à penser cela ?
- Quelles expériences vous ont conduit.e à cette croyance ?
- Comment vous y prendriez-vous pour...?
- Qu'est-ce que cela signifierait pour vous si c'était vrai...?
- Comment vous sentiez-vous lorsque...?

**AJOUTER – Ajoutez plus d'information, de contexte historique, social ou politique, ou d'explications alternatives. Remettez en question la désinformation, élargissez les perspectives des gens, abordez les différences de pouvoir et de privilège et situez les enjeux dans un contexte plus large**

- Il est intéressant que vous pensiez que, on m'a appris...
- Cela me rappelle une histoire qu'on m'a racontée enfant...
- Cette étude a révélé que...
- Voyons comment l'histoire de... a pu contribuer à ce que nous voyons aujourd'hui.
- Comment les identités sociales des gens peuvent-elles affecter leurs expériences dans cette situation ?
- Quelles sont les autres explications à cela ?

*Source : Adapté de Goodman, 2015.*

**REGARDER :**

## Sujets tendus

### Stratégies pour traiter des sujets tendus

**Les sujets tendus** sont émotionnellement chargés, polarisants, et peuvent provoquer de fortes réactions. La bonne nouvelle est que contrairement à de nombreux moments chauds, les sujets tendus peuvent généralement être anticipés et planifiés.

Quelques stratégies peuvent vous aider, vous et vos étudiant.e.s, à vous préparer à les aborder avec respect et conscience de vous-même. La clé consiste à tenir compte des commentaires des étudiant.e.s et à les aider à s'approprier la discussion.

1. **Jeter les bases d'une discussion sur des sujets controversés.** Nous avons déjà parlé d'aider les étudiant.e.s à participer respectueusement aux conversations. Avant que le sujet tendu ne se présente, rafraîchissez les palettes des étudiant.e.s.
2. **Présenter le sujet controversé de façon neutre.** Examinez différents points de vue, bases de connaissances et arguments principaux. Décrivez les hypothèses et les préjugés courants derrière des arguments précis et expliquez les attitudes populaires et dominantes.
3. **Parlez de vos rôles et responsabilités partagés.** En groupe, partagez et convenez des façons respectueuses de discuter, d'apprendre ou de ne pas être d'accord à propos du sujet.
4. **Offrir un éventail de perspectives.** Cela est particulièrement important si certains points de vue manquent ou ne sont pas entendus dans le groupe.
5. **Encourager les étudiant.e.s à contextualiser.** Discutez des contextes culturels, historiques et sociaux du sujet tendu. Donnez aux étudiant.e.s l'occasion de réfléchir aux raisons pour lesquelles iels pensent comme iels le font, puis de relier cela à leurs expériences personnelles.
6. **Reconnaître à la fois l'accord et le désaccord.** Explicitez ces points et faites une pause pour les observer ensemble.

Source : *Adapté de Pace, 2003.*

### RÉFLÉCHIR :

Passez en revue les suggestions de cette section et tenez compte de ce qui suit :

- Quels sujets abordez-vous dans votre pratique professionnelle qui pourraient bénéficier de l'utilisation de certaines de ces stratégies ?
- Quels autres mots, phrases ou stratégies avez-vous utilisés qui ont bien fonctionné ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Qu'avez-vous appris de vos étudiant.e.s sur la façon de traiter les problèmes brûlants ou les sujets tendus ?

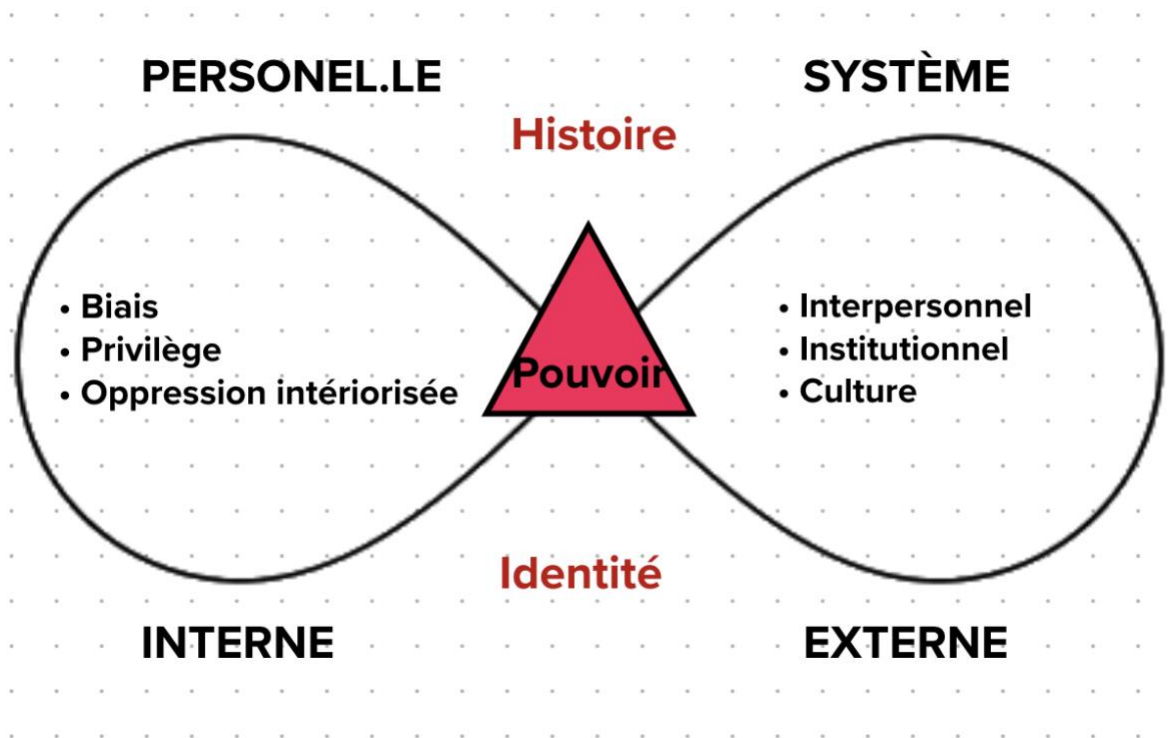
## **Réflexion sur les systèmes**

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 à ces questions et écrivez quelques lignes pour y répondre :

- 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 ? 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 d'une institution ?
- Quels intérêts l'institution protège-t-elle ?

## **Systèmes 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

L'objectif de ce module est de vous aider à gérer et à répondre à des conversations difficiles dans votre pratique éducative - avec des étudiant.e.s, des collègues et d'autres personnes. Le but d'une conversation courageuse est d'écouter attentivement afin que nous puissions comprendre les points de vue des autres, même si nous ne sommes pas d'accord, et de poursuivre la conversation même lorsque cela devient inconfortable.

Ce module vous a présenté des concepts et des stratégies pour anticiper et gérer les conversations difficiles, notamment :

1. Les moments chauds, où une conversation courageuse peut se produire de façon inattendue
2. Les sujets tendus, où une conversation courageuse peut être prévue

3. Les espaces courageux, où nous créons et retenons de l'espace pour que les étudiant.e.s puissent partager leurs expériences et apprendre les un.e.s des autres, même lorsque les choses deviennent difficiles

L'apprentissage de conversations courageuses est essentiel pour gérer habilement et courageusement des discussions difficiles et aider les étudiant.e.s à se sentir soutenu.e.s, en sécurité, inclus.es et capables d'apprendre – ce à quoi tous les étudiant.e.s ont droit.

Les conversations courageuses sont une occasion de nous mettre au défi et de grandir avec nos étudiant.e.s.

## En savoir plus

### FAIRE :

Le Center for Research on Teaching and Learning (CRTL), de la University of Michigan, offre une sélection incroyable de ressources pour anticiper, animer et répondre aux discussions et aux moments difficiles, ainsi qu'à l'incivilité en classe :

- [Guidelines for planning and facilitating discussions on controversial topics](#)
- [Strategies for making productive use of tense or difficult moments](#) (PDF)
- [Facilitating Challenging Conversations in your Classes](#) (billet de blogue)
- [Sample guidelines for class participation](#)
- [Guidelines for responding to particular topics and tragedies](#)
- [Responding to Incivility in the College Classroom](#)

### ESSAYER :

[The Something's Up Cycle](#) - Le cycle Something's Up! est un cycle d'apprentissage interculturel réflexif, un processus de développement des compétences interculturelles de base et une pratique de pleine conscience. La pratique du cycle Something's Up! peut vous aider à développer une sensibilité interculturelle menant à la compétence interculturelle.

### LIRE :

Ces trois billets de Tereigh Ewert d'Educatus, le blogue du Gwenna Moss Centre for Teaching Effectiveness (GMCTL) à la University of Saskatchewan:

[Part 1: Tools and Strategies for 'Hot Topics'](#)

[Part 2: Tools and Strategies for 'Hot Topics'](#)

[Part 3: Tools and Strategies for 'Hot Topics'](#)

**REGARDER :**

**Ilana Redstone** : [Beyond Bigots and Snowflakes : Building Community through Viewpoint Diversity](#) (5:47) Nos visions du monde façonnent notre façon de filtrer l'information et de comprendre et d'interpréter le monde. Que se passe-t-il quand vous et moi voyons la même chose, la même action, mais que nos filtres sont radicalement différents ?

**ENGAGER :**

[Continuing Courageous Conversations Toolkit](#). La trousse contient plusieurs exercices de groupe conçus pour guider les participants dans une conversation courageuse qui peut se dérouler dans un délai de 20 à 45 minutes.

## Références

Arao, B., Clemens, K. (n.d.). From safe spaces to brave spaces: A new way to frame dialogue around diversity and social justice. In L.M. Landreman (Ed.), [The art of effective facilitation: Reflections from social justice educators](#) (Ch 8, Part 3). Stylus Publisher, LLC.

[Difficult dialogues](#). *Centre for Teaching. Vanderbilt University.*

[Difficult conversations](#). *The Teaching Commons. Georgetown University.*

Grant, D. (2020, July 15) On 'Difficult' Conversations. *Inside Higher Ed.* <https://www.insidehighered.com/advice/2020/07/15/why-classroom-conversations-about-diversity-and-identity-shouldnt-be-framed>  
[Why classroom conversations about diversity and identity shouldn't be framed as difficult \(opinion\)](#)

Stone, D., Patton B., and Heen S. (1999). *Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most*. New York: Penguin Group.

The Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology. "Navigating Difficult Conversations." [workshop]. [WinSETT Centre](#)  
<https://www.winsett.ca/>