

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

28-29  
mars | 2022

PROGRAMME



Fédération  
des établissements  
d'enseignement  
privés



# Horaire

Lundi 28 mars 2022

10 h à 11 h 30

Panel sur *les biais inconscients* animé par Karine Brikh

**EN DIRECT**

Mardi 29 mars 2022

10 h à 11 h

Rencontre avec Isabelle Racicot

**EN DIRECT**

Du lundi 28 mars au vendredi 8 avril 2022

Accès à 12 ateliers préenregistrés

**EN DIFFÉRÉ**

Présentation :	Mots de bienvenue	Nancy Brousseau David Bowles
Atelier 1 :	Le traitement des thèmes sensibles en classe.	Sivane Hirsch
Atelier 2 :	Prise en compte de la diversité ethnoculturelle et religieuse dans le système scolaire, dans le curriculum et dans la classe.	Sivane Hirsch
Atelier 3 :	Gestion des services éducatifs, de l'environnement éducatif et des RH de l'établissement en contexte de diversité ethnoculturelle.	Yamina Bouchamma
Atelier 4 :	Réalités LGBTQ+ et attitudes inclusives : les bonnes pratiques à adopter en milieu scolaire.	Anaïs Fraile-Boudreault (EI)
Atelier 5 :	La médiation interculturelle : comment créer un espace de dialogue dans la rencontre interculturelle ?	Laura Anson Perez
Atelier 6 :	La gestion de la diversité ethnoculturelle à l'école : de quoi s'agit-il au juste ?	Anastasie Amboulé Abath
Atelier 7 :	Les pratiques professionnelles discriminantes des personnels scolaires : mon enseignement est-il exempt de préjugés ?	Anastasie Amboulé Abath
Atelier 8 :	Comités en équité, diversité et inclusion (EDI).	Chloé Freslon
Atelier 9 :	La complexité du jeu des identités religieuses des jeunes d'âge scolaire dans le contexte de l'évolution récente de la diversification du paysage religieux au Québec.	Frédéric Castel
Atelier 10 :	Francophones, plurilingues et québécois: favoriser la réussite en milieu pluriethnique.	Réginald Fleury
Atelier 11 :	Enseigner en contexte marqué par la diversité ethnoculturelle : enjeux, défis et pistes d'action.	Geneviève Audet
Atelier 12 :	Apprentissages et sécurisation culturelle avec les PN : Me situer et agir en tant que professionnel en enseignement	Christine Couture   Julie Rock Emmanuel Colomb   Huguette Vollant

# Mot de la direction générale



Au cours des dernières années, la pandémie a eu un impact majeur sur le réseau de l'éducation. Toutefois, d'autres événements nous ont interpellés et auront peut-être des conséquences encore plus importantes à moyen et long terme sur l'école québécoise, soit l'importante mobilisation des jeunes dans le cadre des mouvements #metoo et #blacklivesmatter. Parallèlement à ces mouvements, il a aussi été question des réalités des Premières Nations, de la diversité sexuelle, de la diversité corporelle et, de façon plus globale, de l'acceptation et du respect des différences.

Les jeunes nous envoient un message clair : nos approches en matière de diversité et d'inclusion sont peut-être empreintes de bienveillance et de bonnes intentions, mais elles ne correspondent pas toujours à leurs attentes. En fait, ils s'attendent à beaucoup plus - et à beaucoup mieux - de la part de leur école. Pour être à la hauteur, nous devons être davantage à l'écoute.

Force est de constater que 50 ans après l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne et après plusieurs décennies d'investissements dans des programmes d'accès à l'égalité, les iniquités persistent. Et les jeunes que nous accueillons aujourd'hui dans nos écoles sont une génération très pragmatique et très pressée : ils n'ont aucunement envie d'attendre l'âge adulte pour changer le monde, ils veulent le changer maintenant.

Ce colloque sur la diversité et l'inclusion a été conçu afin de nourrir la réflexion au sein des écoles privées sur nos façons d'être et nos façons de faire comme éducateurs chargés d'accueillir et d'accompagner ces jeunes. Le colloque ne prétend pas proposer des recettes à suivre ou des stratégies spécifiques. Il a plutôt comme objectifs de sensibiliser, d'informer et d'outiller les intervenants du milieu scolaire afin de créer l'école plus ouverte et plus inclusive que les jeunes nous demandent.

Je vous souhaite un bon colloque et je remercie toutes les personnes qui, de près ou de loin, y ont contribué.

**Nancy Brousseau**  
Directrice générale

# Mot du président du CA



Les écoles privées québécoises se démarquent par la diversité des élèves qu'elles accueillent. Avec leurs programmes diversifiés, incluant des programmes avec appui pédagogique et des programmes accélérés, elles sont ouvertes à des jeunes aux intérêts et profils variés. Au fil des ans, les écoles privées ont démontré leur capacité à amener à la réussite des élèves ayant des défis particuliers, et les parents de ces jeunes sont de plus en plus nombreux à choisir l'école privée. De la même façon, les écoles privées sont choisies par plusieurs familles issues de l'immigration, comme en témoignent les statistiques qui démontrent que quelque 40 % des élèves des écoles sont issus de l'immigration récente.

Il s'agit là d'une richesse, mais sommes-nous suffisamment informés et outillés pour que chaque jeune que nous accueillons se sente bien accompagné, bien soutenu et bien compris dans ses différences ? Bien que les filles, elles, réussissent mieux que les garçons sur le plan académique, les traite-t-on vraiment de la même façon ou sommes-nous toujours habités par des a priori qui inconsciemment, nous amènent à les traiter différemment ? Sommes-nous prêts à bien accompagner ces jeunes qui ont une vision parfois très différente de celle des générations précédentes en matière d'identité sexuelle ?

Les questions liées à la diversité et à l'inclusion sont nombreuses et complexes. Ce colloque vise à nous permettre collectivement d'y réfléchir afin de bien accompagner chaque jeune qui nous est confié dans un climat scolaire où il se sent bien et où il se sent respecté.

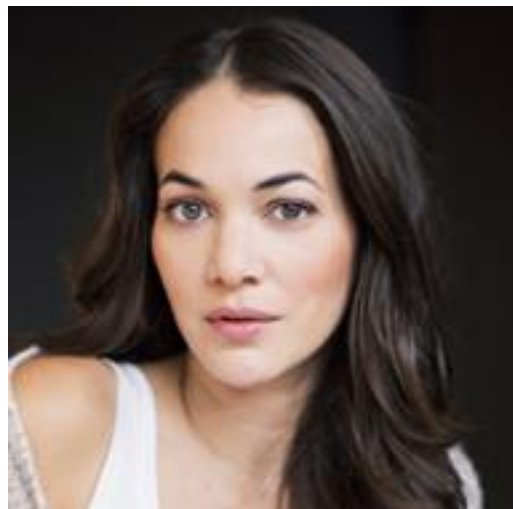
Les élèves que nous accueillons dans nos écoles aujourd'hui sont des enfants d'un autre millénaire et ils sont, à plusieurs égards, très différents des générations précédentes. Pour bien accomplir notre mission éducative, nous devons prendre le temps de les écouter, de les comprendre et de les soutenir dans leur quête d'un monde plus juste et plus équitable.

## **David Bowles**

Président du conseil d'administration de la FEPP  
Directeur général du Collège Charles-Lemoyne

# Panel *Les biais inconscients*

animé par **Karima Brikh**



**Karima Brikh**

Animatrice, journaliste et documentariste.

Karima Brikh est actuellement chroniqueuse à la revue des médias à « Samedi et rien d'autre » sur ICI Radio-Canada Première.

Diplômée de l'UQAM en journalisme et ayant fréquenté l'Université Paris VIII, elle a débuté sa carrière à TQS. Elle a travaillé ensuite à TVA et LCN comme chef d'antenne week-end et reporter, en plus d'avoir été animatrice et productrice de l'émission d'affaires publiques « Mise à Jour Montréal », à MATV, pendant 5 ans.

En 2018, elle présente son premier documentaire « Amour Cougar: au-delà du mythe », à Radio-Canada, à titre de réalisatrice et scénariste. Récemment, elle a réalisé la série documentaire radio « Consentement », une série de six balados pour le média VOIR, en collaboration avec le Théâtre Duceppe, qui explore la notion du consentement sexuel dans ses dimensions intimes, juridiques et sociales.

---

Nos biais sont en fait le résultat des raccourcis que notre cerveau prend, la plupart du temps inconsciemment, afin de sauver de l'énergie et du temps. Ces raccourcis sont utiles, puisque sans eux, nous serions submergés d'informations et inaptes à prendre des décisions au quotidien. Les biais sont en quelque sorte l'effet secondaire de ce processus adaptatif, qui nous amène dans certaines situations à commettre des erreurs, des distorsions.

Venez rencontrer les trois panélistes ci-dessous qui parleront de leur propre expérience liée aux biais inconscients dans leur quotidien respectif et des pistes de solutions qu'ils proposent pour favoriser une société plus inclusive et plus consciente des distorsions que notre posture personnelle inconsciente provoque chez autrui.



**Evens Guercy**

Policier au SPVM  
Fondateur | Fondation Evens Guercy



**Pascal Vaillancourt**

Directeur général | Interligne



**Boufeldja Benabdallah**

Président et cofondateur du  
Centre culturel islamique de Québec

# Rencontre avec Isabelle Racicot



## Isabelle Racicot

Animatrice, chroniqueuse,  
intervieweuse, entrepreneure,  
productrice, maîtresse de cérémonie

Animatrice reconnue de la radio et de la télévision depuis 20 ans, Isabelle Racicot se distingue par sa personnalité chaleureuse et accueillante. Elle a l'art de rendre ses invités à l'aise et de susciter leurs confidences.

Influente auprès des femmes de tous âges, Isabelle partage avec générosité ses passions personnelles, ses goûts et son style de vie, de la mode à la beauté en passant par la cuisine. Dans ses interventions publiques, elle n'hésite pas à émettre ses réflexions sur la diversité et l'inclusion.

Isabelle a un parcours exceptionnel dans le paysage médiatique québécois et canadien. Bachelière de l'Université Concordia en études des communications et des médias, grande curieuse des autres, rapidement elle sait qu'elle veut devenir animatrice. C'est micro en main qu'Isabelle, parfaitement bilingue, foule tous les tapis rouges et interviewe les plus grandes stars du cinéma dès le début de sa carrière. Polyvalente, elle se distingue par sa personnalité accessible et son empathie, ce qui en fait une communicatrice très appréciée pour l'animation d'événements corporatifs.

---

Bouleversée par le décès brutal de Georges Floyd aux États-Unis, Isabelle pousse sa réflexion sur le racisme systémique dans le documentaire : *Pour mes fils, mon silence est impossible* (Radio-Canada). Animatrice et productrice au contenu, elle mène une enquête très personnelle, guidée par son désir de protéger ses enfants de la discrimination sournoise qu'est le racisme systémique.

Un documentaire unique porté par Isabelle Racicot souhaite aborder le racisme à sa façon et ainsi partager les différentes émotions que nous vivons collectivement en ce moment face au racisme systémique. En partant de sa propre histoire et de ses questionnements personnels, Isabelle veut saisir pourquoi le mouvement planétaire antiraciste propulsé par le mouvement Black Lives Matter marque un tournant historique dans la lutte des noirs contre le racisme.

Sa prise de conscience n'est pas récente. À l'adolescence, elle réfléchissait sur ses propres origines, elle qui a grandi dans une famille multiculturelle, et sur l'histoire des Noirs. Tout en étant consciente de sa situation privilégiée, elle rappelle que dans plusieurs milieux de travail, sur les conseils d'administration, dans des comités de direction, une représentation plus équitable des personnes racisées reste à faire.

Venez en jaser avec Isabelle.

# Ateliers

## 1 Le traitement des thèmes sensibles en classe



**Sivane Hirsch**

Professeure titulaire, codirectrice du  
Laboratoire Éducation et Diversité en  
Région LEDiR | UQTR

On parle beaucoup de thèmes qui sont difficiles à aborder avec les élèves à l'école (et autres niveaux scolaires). Nous définissons ces thèmes « sensibles » comme des objets de savoir complexes et multifacettes, qui, parce qu'ils abordent les manières de vivre en société dans un contexte scolaire pluriel, ne peuvent pas toujours jouir d'un consensus. En s'imposant en classe, souvent de manière inopinée et imprévisible, ils possèdent un fort potentiel subversif.

Ces thèmes posent plusieurs défis au personnel enseignant qui doit se préparer pour leur traitement en classe. Dans cette présentation, nous discuterons ces caractéristiques de thèmes sensibles et réfléchirons à des démarches pédagogiques adaptées à cet enseignement à partir d'exemples documentés dans les écoles.

**Clientèle ciblée** : Personnel enseignant

## 2 Prise en compte de la diversité ethnoculturelle et religieuse dans le système scolaire, dans le curriculum et dans la classe



**Sivane Hirsch**

Professeure titulaire, codirectrice du  
Laboratoire Éducation et Diversité en  
Région LEDiR | UQTR

Prendre en compte la diversité semble représenter un défi réel aux personnes enseignantes de tous les niveaux scolaires. En faisant place à la diversité des visions du monde – de surcroît ethnoculturelles ou religieuses – elles doivent non seulement composer avec des thèmes sensibles, mais aussi avec leur posture professionnelle et leur manière de se positionner en classe.

Nos recherches auprès du personnel enseignant nous ont permis de documenter une grande diversité d'approches : alors que tous s'accordent pour dire que la diversité n'est abordée que de façon sporadique, hormis le programme d'éthique et culture religieuse, certains considèrent qu'elle devrait être mentionnée davantage et même célébrée à travers diverses initiatives, alors que d'autres rappellent que l'objectif principal de l'école reste d'assurer l'apprentissage du français et de transmettre la culture québécoise qui leur semble, par ailleurs, peu valorisée par les élèves.

Dans cette présentation, nous nous intéresserons tant aux démarches à mettre de l'avant qu'aux défis qu'elles imposent au personnel enseignant.

**Clientèle ciblée** : Personnel enseignant

### 3 Gestion des services éducatifs, de l'environnement éducatif et des RH de l'établissement en contexte de diversité ethnoculturelle



**Yasmina Bouchamma**  
Professeure | Université Laval

Cet atelier part du constat selon lequel la gestion des établissements d'enseignement en contexte de diversité ethnoculturelle doit faire face à de grands défis devant lesquels ils ne sont pas toujours prêts. En effet, on reproche aux directions d'école d'opter pour des pratiques d'exclusion plutôt que des pratiques d'inclusion (Doudin et collab., 2009), d'assimilation plutôt que de « célébration de la diversité », d'égalité plutôt que d'équité (Magno et Schiff, 2010) et de gérer les enjeux ethniques selon une approche daltonienne (Lewis, 2001).

Nous abordons trois principales compétences requises des membres de la direction d'établissement scolaire pour gérer efficacement la diversité ethnoculturelle, soit la gestion des services éducatifs, la gestion de l'environnement éducatif et la gestion des ressources humaines et matérielles.

En tenant compte de la reddition des comptes, les résultats issus de nos enquêtes sur le terrain soulignent l'importance de la collaboration et du partage des responsabilités entre l'équipe-école, les élèves, les parents et la communauté, ainsi que la nécessité de tenir compte des priorités de l'école.

**Clientèle ciblée :** Gestionnaires d'établissement d'enseignement, directions d'école.

## 4 Réalités LGBTQ+ et attitudes inclusives : les bonnes pratiques à adopter en milieu scolaire



**Anaïs Fraile-Boudreault (EI)**  
Coordonnatrice des services | Interligne

Cette formation permettra aux personnes participantes d'en apprendre davantage sur les meilleures pratiques d'inclusion dans les milieux scolaires. Elle permettra également de s'outiller en matière de comportements et d'attitudes alliés dans l'objectif de favoriser la création d'espaces plus sécuritaires et accueillants dans nos écoles. En plus de familiariser les personnes participantes aux attitudes alliées, l'atelier pointe les différentes formes de violences vécues par les personnes LGBTQ+ et offre des suggestions pour éviter de les reproduire auprès de ces jeunes. Lors de cet atelier, la matière sera abordée par le biais de mises en situation conçues à travers les expériences qui nous sont racontées dans les différentes interventions que nous effectuons dans les réseaux de l'éducation.

**Clientèle ciblée :** Personnel enseignant et direction

## 5 La médiation interculturelle : comment créer un espace de dialogue dans la rencontre interculturelle?



**Laura Anson Perez**  
Formatrice | Université de Sherbrooke

Lors de cet atelier, nous allons explorer la médiation interculturelle comme outil de prévention et de résolution des tensions qui peuvent émerger lors de la rencontre avec l'autre porteur d'une culture différente. Si la médiation interculturelle permet de créer un espace de dialogue, le défi demeure d'y assurer une sécurité culturelle.

Si vous travaillez avec des jeunes issus de l'immigration et avec leurs familles, vous serez probablement confrontés à des malentendus et des incompréhensions qui peuvent rendre la communication ardue. Mieux se connaître pour mieux rencontrer l'autre dans ses différences devient une des clés de la rencontre interculturelle.

La médiation interculturelle est aujourd'hui un outil précieux pour dénouer des conflits ou pour les atténuer. Également, on peut s'en servir comme outil de prévention et de sensibilisation face à la diversité des parcours et des réalités culturelles. Le processus de médiation, la posture et le rôle du médiateur ainsi que des exemples de projets de médiation seront présentés aux participants à l'atelier.

**Clientèle ciblée :** Équipe-école (enseignants/es, psychoéducateurs/trices, psychologues, TS, etc.)

## 6 La gestion de la diversité ethnoculturelle à l'école : de quoi s'agit-il au juste ?



**Anastasie Amboulé Abath**

Professeure | UQAC

diversité ethnoculturel joue un rôle pivot dans le processus de sensibilisation et de conscientisation des acteurs scolaires. Il passe aussi par le postulat du partenariat avec les familles et les milieux communautaires.

**Objectif** : Cet atelier vise à sensibiliser, informer, soutenir et outiller les équipes-écoles pour bien accueillir, valoriser et promouvoir la diversité ethnoculturelle.

**Clientèle ciblée** : L'équipe-école (personnel de direction, personnel enseignant et non-enseignant; personnel de soutien...)

Au Québec, l'expression « diversité ethnoculturelle » utilisée dans la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (MEQ, 1998) est au fondement de la prise en compte de la diversité ethnoculturelle en milieu scolaire. La notion de diversité « accompagne toujours la sémantique des inégalités et des hiérarchies sociales » (Pietrantonio et Bouthillier, 2015 :164).

La gestion de la diversité ethnoculturelle à l'école suppose d'instaurer un milieu de vie accueillant, sécuritaire, équitable, juste et inclusif favorisant l'action face aux injustices sociales et autres discriminations fondées sur les différents motifs énoncés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Accueillir, intégrer, reconnaître et faire valoir la diversité ethnoculturelle est un défi pour les écoles qui visent l'inclusion, l'équité et la justice sociale. Le leadership de la direction d'école en contexte de

## 7 Les pratiques professionnelles discriminantes des personnels scolaires : mon enseignement est-il exempt de préjugés ?



**Anastasie Amboulé Abath**  
Professeure | UQAC

Viser des pratiques inclusives et non discriminantes en contexte de diversité ethnoculturelle dans une perspective de transformation sociale questionne à la fois les effets d'oppressions légitimant des processus de domination, d'exclusion, d'exploitation et d'infériorisation de certains groupes ethnoculturels à partir de préjugés et de stéréotypes tenaces à leur égard, de l'ethnocentrisme des savoirs, et de la non-dénonciation des discours homogénéisant dans la reproduction des inégalités sociales.

Pour assurer un milieu de vie inclusif, l'école se veut un environnement exempt de comportements discriminatoires. Elle doit sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative en ce sens, car « l'éducation inclusive est essentielle à l'instauration d'une éducation de haute qualité pour tous les apprenants et au développement des sociétés inclusives » (Toussaint, 2010 : 3).

Il faut donc fournir à tous les apprenants des ressources et des conditions de réussite éducative dans le respect de leurs droits, identités, expériences, besoins individuels et collectifs dans une école inclusive pour une société juste et équitable. Cet atelier s'articulera autour de la sensibilisation aux rapports de pouvoir et pratiques discriminantes ethnocentristes qui engendrent et maintiennent les inégalités scolaires et sociales.

**Objectif :** Son objectif principal est de déconstruire certains a priori qui sont véhiculés dans la vie de tous les jours, à priori que l'on tient pour acquis et que l'on remet rarement en question

**Clientèle ciblée :** L'équipe-école (personnel de direction, personnel enseignant et non-enseignant; personnel de soutien, intervenants scolaires...)

## 8 Comités en équité, diversité et inclusion (EDI)



**Chloé Freslon**

Présidente fondatrice | URelles

- Qu'est-ce qu'un comité EDI?
- Pourquoi avoir un comité EDI à l'école?
- Quel est le bon moment pour créer un comité EDI?
- Objectifs et vision d'un comité EDI: conseils et inspiration
- Identifier les membres du comité EDI
- Développer la sécurité psychologique du comité EDI
- Logistique et maintenance du comité EDI
- Les étapes à suivre pour développer un comité EDI

**Clientèle visée :** Milieu scolaire

## 9 La complexité du jeu des identités religieuses des jeunes d'âge scolaire dans le contexte de l'évolution récente de la diversification du paysage religieux au Québec



**Frédéric Castel**

Chargé de cours | UQAM

Le pluralisme religieux est une réalité dans nos établissements scolaires et la société québécoise. Parfois, nos perceptions d'une croyance religieuse peuvent être teintées de l'actualité ou de biais inconscients.

Cet atelier permettra de faire la distinction entre mythes et réalités et donnera des pistes de réflexions afin de mieux comprendre et discuter avec les élèves et les membres du personnel qui vivent et côtoient cette diversité au quotidien.

**Clientèle ciblée :** Personnel scolaire

## 10 Francophones, plurilingues et québécois : favoriser la réussite en milieu pluriethnique



**Réginald Fleury**

Conseiller pédagogique | CSSDM

Comment favoriser la maîtrise du français chez des élèves qui parlent 2, 3 ou 4 langues ? Comment enseigner une culture québécoise dans laquelle les élèves issus de l'immigration se reconnaissent aussi ? Durant cet atelier, nous explorerons d'une part des moyens en classe, et hors classe, de favoriser l'usage du français par les élèves.

Nous verrons comment développer un bilinguisme additif, nécessaire à la maîtrise du français.

D'autre part, nous parlerons de la diversité ethnolinguistique dans l'histoire du Québec, de sa place dans les activités éducatives et d'actions favorisant le sentiment d'appartenance à la société québécoise chez tous les élèves, notamment chez ceux issus de l'immigration.

Les élèves grandissent dans un contexte où les tensions linguistiques et identitaires sont omniprésentes dans les espaces publics, médiatiques et virtuels. L'école peut être un endroit de dialogue où ces questions sont abordées à l'abri des populismes et des polarisations, propice à l'engagement social des jeunes citoyens.

**Clientèle visée :** Établissements du primaire, établissements du secondaire, enseignants et enseignantes, conseillers et conseillères pédagogiques, directions adjointes à la pédagogie

## 11 Enseigner en contexte marqué par la diversité ethnoculturelle : enjeux, défis et pistes d'action



**Geneviève Audet**

Professeure | UQAM

C'est maintenant plus du tiers des élèves québécois qui sont issus de l'immigration de première ou de deuxième génération (MEQ, 2021).

L'Île de Montréal continue à en recevoir la majorité, mais elle est de plus en plus talonnée par les banlieues alors que dans d'autres régions, cette présence, jusqu'à tout récemment plutôt marginale, connaît une croissance constante.

Cette répartition des populations issues de l'immigration, ainsi que le degré d'ancienneté et la composition des vagues d'immigration, induisent des défis spécifiques en matière d'accueil et d'intégration dans les milieux régionaux à l'échelle du Québec (Vatz-Laaroussi et Steinbach, 2010; Lusso, 2000) et l'expertise développée par les enseignants pour prendre en compte cette diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse est à géométrie variable (Mc Andrew, Audet et Bakhshaei, 2016).

Dans cet atelier, à la lumière de deux projets de recherche sur les pratiques enseignants en contexte marqué par la diversité ethnoculturelle, nous aborderons des enjeux, des défis et des pistes d'action documentés par les enseignant.e.s eux-mêmes, à partir de leurs récits de pratique (Desgagné, 2005).

**Clientèle ciblée :** Personnel enseignant.

## 12 Apprentissages et sécurisation culturelle avec les PN : Me situer et agir en tant que professionnel en enseignement



**Christine Couture**  
Professeure | UQAC

La sécurisation culturelle est un concept développé par des Premières nations ayant vécu des processus de colonisation qui les ont brimés dans leurs droits, qui ont réduit leurs voix, mais aussi qui ont fait presque disparaître la richesse de leur histoire et de leurs cultures. Le Canada et le Québec ne font pas exception.

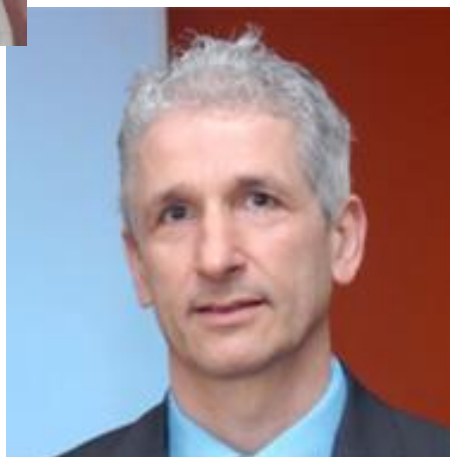
En éducation, reconnaître l'apport des Premières Nations du Québec, tant dans les approches pédagogiques que dans la reconnaissance des savoirs ancestraux, permet de rétablir des faits historiques dans vos classes, mais aussi de permettre aux étudiants de redécouvrir une très grande diversité de connaissances basées sur des valeurs humaines de grande qualité.

Le défi, pour chaque membre du personnel scolaire, est d'être capable d'identifier ses préconceptions et la manière dont il interagit et donne sincèrement la parole aux membres des Premières Nations. Développer un processus d'apprentissage axé sur la vérité et la réconciliation nous demande de réfléchir à nos pratiques éducatives en reconnaissance des langues, des savoirs et des cultures autochtones : un défi que cette présentation tentera de relever!

C'est à la rencontre de ces différentes expertises qu'il vous sera possible de dégager des pistes d'action (culturelles et pédagogiques) pour construire une pédagogie différenciée mettant en valeur les principes de la sécurité culturelle.



**Julie Rock**  
Chargée de gestion | UQAC



**Emmanuel Colomb**  
Professeur | UQAC  
Chargé de cours | ENAP



**Huguette Vollant**  
Enseignante retraitée et consultante |  
secteur de l'éducation du  
Pekuakamiulnuatsh Takuhikan

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Sivane Hirsch

Professeure titulaire, codirectrice du Laboratoire  
Éducation et Diversité en Région LEDiR| UQTR



Sivane Hirsch est professeure titulaire au département des sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Elle s'intéresse à la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et religieuse à l'école, dans les pratiques du personnel enseignant et dans la formation initiale et continue à cet égard. Ses recherches actuelles portent sur le traitement des thèmes sensibles, sur l'enseignement des génocides et sur les enjeux d'éducation au sein des communautés minoritaires, comme les hassidim de Montréal. En plus de nombreux articles sur ces questions, elle a publié les livres *Judaïsme et éducation : enjeux et défis pédagogiques* (PUL, 2016), *Le programme Éthique et culture religieuse : impasses et avenir* (PUL, 2020) et *Des approches novatrices pour enseigner des objets complexes en interdisciplinarité* (Sciences et bien commun, 2020). <http://www.uqtr.ca/Sivane.Hirsch> [www.education-genocide.ca](http://www.education-genocide.ca)

**Atelier 1 | Le traitement des thèmes sensibles en classe.**

**Atelier 2 | Prise en compte de la diversité ethnoculturelle et religieuse dans le système scolaire, dans le curriculum et dans la classe.**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Yamina Bouchamma

Professeure | Université Laval



Professeure titulaire au département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Son enseignement, sa recherche et ses publications portent sur l'accompagnement des gestionnaires d'établissements d'enseignement en communautés de pratiques professionnelles (CoP) en présentiel et en ligne (eCoP), la supervision pédagogique individuelle et collective en communautés d'apprentissage professionnelles (CAP), en contexte de changement (diversité...).

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Anaïs Fraile-Boudreault (El)

Coordonnatrice des services | Interligne



Anaïs est diplômé-e de deux baccalauréats dont un en psychologie et l'autre en sexologie. El travaille comme intervenant-e en sexologie et, chez Interligne, el agit à la coordination des services et el prend en charge les programmes jeunesse ainsi que les programmes portant sur les violences (AGIS, Comité jeunesse, Alix, etc.).

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Laura Anson Perez

Formatrice | Université de Sherbrooke



Originaire d'Espagne, Laura Anson Pérez s'installe au Québec en 2009 après diverses expériences comme psychologue à l'international. Elle poursuit ainsi son intérêt pour les relations et les dynamiques interculturelles en complétant une Maîtrise en médiation interculturelle à l'Université de Sherbrooke. Elle y travaille d'ailleurs actuellement dans le domaine de l'intervention psychosociale. Elle est également chargée de cours au programme de maîtrise où elle a étudié. Elle est aussi engagée dans un internat en psychologie clinique à la Clinique des réfugiés de Sherbrooke. Elle cumule depuis plusieurs années de multiples expériences de formatrice, conférencière et collaboratrice pour différents écrits en lien avec les relations interculturelles. Depuis 2019, elle est membre du Comité provincial pour la prestation des services de santé et des services sociaux aux personnes issues des communautés ethnoculturelles.

**Atelier 5 | La médiation interculturelle : comment créer un espace de dialogue dans la rencontre interculturelle ?**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Anastasia Amboulé Abath

Professeure | UQAC



Anastasia Amboulé Abath est titulaire d'un Ph.D. en Administration et politiques scolaires et professeure au Département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) depuis 2012. Ses intérêts de recherche portent sur les rapports sociaux de sexe, race, classe sociale dans l'éducation. Ses travaux récents ont porté sur le vécu socioscolaire des élèves issus des minorités visibles et les pratiques de gestion scolaire en contexte de diversité ethnoculturelle et principalement la façon dont celles-ci peuvent aider à combattre les injustices sociales dans les pratiques professionnelles du personnel scolaire afin de faire des espaces scolaires ou professionnels, des lieux plus inclusifs. Spécialiste en planification et en fondements sociaux de l'éducation, elle s'intéresse également à la collaboration-école, familles et les milieux communautaires. Elle est chercheuse régulière au Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES) et membre du Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

**Atelier 6 | La gestion de la diversité ethnoculturelle à l'école : de quoi s'agit-il au juste ?**

**Atelier 7 | Les pratiques professionnelles discriminantes des personnels scolaires : mon enseignement est-il exempt de préjugés ?**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Chloé Freslon

Présidente fondatrice | URelles



Chloé Freslon est une entrepreneure sociale avec une mission: celle de transformer le milieu du travail en un lieu diversifié et inclusif. Elle agit via l'entreprise qu'elle a fondée, URelles, un cabinet-conseil en équité, diversité et inclusion. Chloé est régulièrement invitée à participer à des panels et des conférences. Elle est également chroniqueuse techno à *Moteur de Recherche* à ICI Première Radio-Canada et pour les magazines *Québec Science* et *CURIUM*. Elle a été en nomination, deux années consécutives, aux Prix de la communauté startup, dans la catégorie «Championne de la diversité» et a remporté le prix en 2021. Elle a également été en nomination aux prix *Women of Influence* de RBC en 2020 et 2021. Elle fait partie des six experts qui ont participé au tout premier rapport sur le harcèlement psychologique et sexuel en TI, au Québec, réalisé par TECHNOcompétences. Elle a également tenu le rôle d'experte-conseil dans la création du mouvement prodiversité #ensembleinc. Chloé détient un certificat en diversité et inclusion de l'Université Cornell. Elle est également certifiée professionnelle SIAC par le Centre canadien de diversité et inclusion (CCDI).

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Frédéric Castel

Chargé de cours | UQAM



Avec des formations de religiologue, de géographe et d'historien Frédéric Castel mesure depuis une quinzaine d'années l'évolution du panorama ethnoconfessionnel du Québec à l'aide de méthodes quantitatives (statistiques) et qualitatives (enquêtes de terrain). Dans l'ouvrage collectif *Le Québec APRÈS Bouchard-Taylor. Les identités religieuses de l'immigration* (PUQ, 2012), il a cherché à cerner la géométrie variable de l'association ethnicité/religion au sein de certaines « communautés » et leurs rapports à la société québécoise à partir des dimensions culturelle et socioprofessionnelle. Il a régulièrement publié des articles dans *l'État du Québec* dont « De la visibilité des lieux de culte à l'invisibilité des jeunes » en 2016. En tant que professionnel à contrat, pour le compte de diverses instances du gouvernement du Québec et de la ville Montréal, il a travaillé sur divers dossiers comportant une dimension religieuse comme le programme Éthique et culture religieuse, les garderies subventionnées, les écoles religieuses, les accommodements raisonnables et les lieux de culte.

**Atelier 9 | La complexité du jeu des identités religieuses des jeunes d'âge scolaire dans le contexte de l'évolution récente de la diversification du paysage religieux au Québec**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Réginald Fleury

Conseiller pédagogique | CSSDM



D'abord enseignant et ensuite conseiller pédagogique, Réginald Fleury accompagne les équipes-écoles à adapter leurs pratiques à la diversité culturelle depuis plus de 10 ans. Notamment grâce à des partenariats avec les milieux universitaires, il exploite la recherche en intégration des élèves immigrants, en éducation interculturelle et en adaptation scolaire afin de dégager les pratiques inclusives les plus efficaces pour les écoles québécoises. Ses collaborations ont notamment produit les outils suivants: • Le webdocumentaire *Des racines et des ailes sur l'intégration des élèves immigrants en apprentissage du français*; • Le webdocumentaire *En route vers l'équité sur le leadership inclusif des directions d'établissement* • Le guide *Comprendre pour mieux agir : la radicalisation menant à la violence chez les jeunes sur les pratiques de prévention en milieu scolaire*.

Atelier 10 | Francophones, plurilingues et québécois :  
favoriser la réussite en milieu pluriethnique

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

**Geneviève Audet**

Professeure | UQAM



Geneviève Audet est professeure au département d'éducation et formation spécialisées de l'Université du Québec à Montréal. Titulaire de la Chaire de recherche sur les enjeux de la diversité en éducation et en formation (CREDEF), ses intérêts de recherche portent sur l'éducation interculturelle, les relations école-famille immigrante-communauté et la formation des enseignant.e.s à cet égard.

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Christine Couture

Professeure | UQAC



Professeure au Département des sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Chicoutimi et chercheuse associée au CRIFPE et à la Chaire UNESCO en transmission culturelle chez les Premiers Peuples, Christine Couture Ph. D. travaille à documenter, dans une approche de recherche collaborative : le développement de pratiques d'enseignement en science et technologie; et de pratiques pour soutenir la réussite d'élèves autochtones dans le cadre du projet Petapan, réalisé au Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay, et d'un projet d'action concertée portant sur la sécurisation culturelle au nord du 49<sup>e</sup> parallèle. Ce travail s'inscrit dans le prolongement de son engagement au Centre des Premières Nations NIKANITE de l'UQAC.

**Atelier 12 | Apprentissage et sécurisation culturelle avec les  
PN : Me situer et agir en tant que professionnel en  
enseignement.**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Julie Rock

Chargée de gestion | UQAC



Madame Julie Rock est originaire de la Nation innue de Uashat mak Mani-Utenam et membre de la communauté innue de Mashteuiatsh. Madame Rock travaille à l'UQAC comme chargée de gestion au Centre des Premières Nations Nikanite et comme professionnelle de recherche pour l'Action concertée sur la sécurisation culturelle au nord du 49e parallèle pour soutenir la persévérance et la réussite des élèves autochtones. D'abord bachelière en psychologie et diplômée de 2e cycle en administration publique, madame Rock est, à ce, jour doctorante en éducation du réseau UQAM, constituante de l'UQAC, et son sujet de recherche porte sur les exemples de pratiques de sécurisation culturelle qui contribuent à favoriser la persévérance et la réussite éducative des élèves innus. Madame Rock détient une forte expérience professionnelle dans le développement et la mise en place des services et programmes destinés aux membres des Premières Nations. Tout au long de sa carrière, elle a su développer les compétences et les connaissances reliées aux domaines de l'intervention sociale, de l'administration et de l'éducation en considération des enjeux et réalités des Premières Nations.

**Atelier 12 | Apprentissage et sécurisation culturelle avec les  
PN : Me situer et agir en tant que professionnel en  
enseignement.**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Emmanuel Colomb

Professeur | UQAC

Chargé de cours | ENAP



Professeur associé au Département des sciences humaines et membre du Laboratoire de recherche en intervention sur l'éthique professionnelle (LARIÉP), chargé de cours au Département des sciences économiques et administratives depuis 2006 et à l'École nationale d'administration publique (ENAP) depuis 2020, Emmanuel intervient dans de nombreux mandats organisationnels pour la Formation continue de l'Université du Québec à Chicoutimi. Il donne des cours portant spécifiquement sur le leadership dans les groupes et les organisations, le changement organisationnel et la communication ainsi que la mobilisation des équipes de travail. Reconnu pour son dynamisme et ses approches pédagogiques novatrices intégrées à la pratique et à la culture des organisations, il relève de nombreux défis de formation et d'accompagnement que lui présente l'UQAC à travers le Québec notamment.

**Atelier 12 | Apprentissage et sécurisation culturelle avec les  
PN : Me situer et agir en tant que professionnel en  
enseignement.**

# Colloque virtuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion

## Huguette Vollant

Enseignante retraitée et consultante |  
secteur de l'éducation du Pekuakamiulnuatsh Takuhikan



Huguette Vollant est une innue née à Maliotenam, elle est la dixième de 11 enfants. À la maison, Madame Vollant a appris la langue innue et le français. Au Pensionnat indien de Malioténam, lors de ses années de fréquentation, elle pouvait servir d'interprète pour les autres pensionnaires innus qui ne comprenaient pas le français.

Depuis 1985, Madame Vollant demeure à Mashteuiatsh avec son mari qui est également innu. Elle a débuté dans l'enseignement en 1997 à titre de formatrice en nehluéun. Madame Vollant est à la retraite depuis décembre 2019. À partir de cette date, elle a travaillé comme consultante pour le secteur de l'éducation du Pekuakamiulnuatsh Takuhikan afin de voir à la conception de cahiers d'exercices pour les cycles du primaire et secondaire et travaille actuellement sur un projet avec une équipe qui porte sur l'immersion en territoire.

**Atelier 12 | Apprentissage et sécurisation culturelle avec les  
PN : Me situer et agir en tant que professionnel en  
enseignement.**