

Rapport d'analyse de besoins – mise à jour

Boulangier, Manon (997114615)

Doyon, Jessica (111110579)

Dumas, Marie-Josée (111280015)

Louis, Emmanuella (111246813)

Sharifi, Amineh (111066155)

Design de systèmes d'enseignement et de formation

TEN-7006

Travail présenté à

Nadia Naffi

Faculté des Technologies éducatives

Université Laval

23 février

Table des matières

Contexte	3
Méthodologie	4
Besoins.....	5
Portrait des utilisateurs, des apprenants	6
L'apprenant ayant une performance faible	6
L'apprenant ayant une performance moyenne	7
L'apprenant ayant une performance plus ou moins acceptable.	7
Portrait de la situation actuelle vs Portrait de la situation idéale	8
Situation actuelle	8
Situation idéale	9
Objectifs pédagogiques	10
Évaluation sommative	11
Références	13
Annexe.....	15
Méthodologie : les documents utilisés pour se familiariser avec la discrimination	15
Yolande (personas).....	16
Samuelle (personas)	17
Laurent (personas)	18
Outil d'observation pour l'évaluation sommative	19

Contexte

Le contexte social au Québec est actuellement teinté de propos et de lois plus ou moins discriminatoires, comme celle sur la laïcité de l'État qui cible majoritairement des professionnelles portant le voile. Nous avons voulu actualiser les informations perçues et savoir comment se situe le personnel enseignant par rapport à cet enjeu. S'il est vrai qu'une partie d'entre nous possède l'ouverture d'esprit, nous croyons tout de même en la nécessité de formation des enseignants afin d'assurer le plein épanouissement du potentiel de chaque élève. Le bien-être des élèves, à lui seul, pourrait justifier ce besoin de formation.

Il apparaît complexe d'observer et de quantifier un changement de valeur chez autrui. Face à la délicatesse du sujet, nous avons réfléchi et déterminé des points à privilégier. Pour commencer, nous puisons dans le domaine de la psychologie cognitive la prémisse suivante : « les connaissances antérieures exercent un rôle primordial dans l'apprentissage et que les connaissances sont essentiellement cumulatives » (Buzzetti, 2013). À mesure que les nouveaux savoirs s'intègrent aux anciens, un processus venant confirmer ou infirmer ces derniers s'enclenche. Quant à lui, le constructivisme est une « position épistémologique qui prétend qu'une personne développe son intelligence et construit ses connaissances en action et en situation et par la réflexion sur l'action et ses résultats. » (Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, 2005, p.1) Ajoutons à cela le socioconstructivisme, qui présente l'apprentissage comme étant collaboratif : « une personne construit des connaissances liées au contexte socioculturel et historique d'une société » (Ibid, p.11).

De ces faits, nous croyons que ceci va assurer la réussite des apprenants, car chacun est le mieux placé pour sonder ses propres valeurs et son positionnement professionnel par rapport à celles-ci. Grâce à l'approche par atelier de praxéologie, chacun sera outillé et pourra faire son propre examen de conscience. Plus encore, nous leur permettrons de construire de nouveaux savoirs et processus par l'expérimentation et par l'échange avec leurs collègues.

Quels sont les problèmes auxquels font face présentement les employé.es et comment ça affecte leur performance (Résumé des pratiques) :

Dans l'ère numérique où nous vivons, les idées et les tendances se multiplient et parcourent la planète quasi instantanément, entraînant parfois de grands changements. Certains sont le résultat de luttes sociales de longue date, que le progrès technique aura permis d'accélérer. Ainsi, l'apparition des réseaux sociaux aura permis à plusieurs de se regrouper sur la base de leurs caractéristiques communes, et faire émerger de nouveaux mouvements: neurodiversité, transgenre, identité de genre, dénonciation de l'hétéronormativité et du racisme systémique... etc. Nous croyons qu'il est nécessaire d'accompagner adéquatement les employés dans la découverte de ces nouveaux concepts, pour être en mesure de réagir efficacement afin de favoriser le bien-être et l'épanouissement de chaque élève. C'est pour cela que la gestion de la différence retient notre attention. Ce qui affecte la performance de l'enseignant.e, au regard des relations tissées avec les élèves, ce sont les préjugés, les stéréotypes et les biais cognitifs. Ces éléments contre-productifs nuisent au développement cognitif, affectif et social des élèves, et ce, souvent à l'insu des enseignant.es.

Un panorama des instruments et stratégies déjà existantes et adoptées par l'organisation:

Les chartes des droits et libertés provinciale et fédérale et le Code criminel (article 264 et 265) garantissent notre droit à la sûreté, à la dignité, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Ainsi, en vertu de la charte canadienne « toutes et tous ont droit au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment celles fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ». Pour se prévaloir de ses responsabilités en la matière, le gouvernement du Québec emploie la I-13.3 - Loi sur l'instruction publique, obligeant les écoles publiques à se doter d'un plan de lutte à l'intimidation et à la violence avec le projet de loi n° 56. Il propose aussi un Plan d'action « Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée ». Quant à la commission scolaire de Montréal, elle s'est dotée de lignes directrices relatives aux élèves transgenres. Il existe aussi des lignes directrices adoptées par la fédération autonome de l'enseignement (FAE), tels que ce Manifeste et le mouvement HEROS.

Méthodologie

Cette évaluation des besoins comprenait l'utilisation d'outils quantitatifs et qualitatifs pour l'acquisition des données. Nous avons ainsi pu faire une triangulation des

données recueillies pour les fusionner dans une même interprétation. De plus, l'utilisation du modèle intégré a permis, à l'aide des entrevues semi-dirigées, d'approfondir l'analyse et l'interprétation des réponses obtenues via le questionnaire. Mais auparavant, afin de nous familiariser avec le sujet, de nombreux documents (disponibles en annexe) ont été consultés pour définir la discrimination et les différentes formes qu'elle peut prendre.

Besoins

Dans cette section, certains points peuvent s'avérer pertinents et nécessitent d'y porter une attention particulière. La priorité est d'établir notre besoin d'affaires, car c'est celui-ci qui guidera le reste de notre analyse (Carliner, Saul, Safari, an O'Reilly Media Company, 2015). Dans notre cas, il s'agit de se conformer aux réglementations. Ainsi, l'école a besoin d'avoir des professionnels dont le comportement face à la différence répond au besoin de notre société contemporaine. C'est dans le chapitre 1 de la Loi sur l'instruction publique (op.cit.), abordant le droit de l'élève, que nous pouvons trouver l'information sur lequel ce besoin se base.

Ensuite, il y a les besoins fonctionnels qui présentent des nécessités au niveau des équipes et des individus. Il est primordial que les enseignant.es soient à l'affût des lois et des règlements afin de s'assurer d'une bonne gestion des comportements et attitudes dans leur école. D'ailleurs, les apprenants doivent non seulement être à l'affût, mais aussi connaître les lois et les ressources disponibles pour être en mesure d'intervenir efficacement, le cas échéant. De plus, la sensibilisation des apprenants quant à leurs comportements face à la différence est un autre besoin que nous avons ciblé. Le chapitre 2 article 22.1 de la Loi sur l'instruction publique stipule « qu'il est du devoir de l'enseignant de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié ».

Finalement, il y a les besoins techniques qui sont considérés comme étant des besoins spécifiques concernant la formation. Nous croyons qu'il est essentiel que les enseignant.es connaissent certains termes liés à la discrimination afin de pouvoir la reconnaître en temps réel. De plus, il serait pertinent que les enseignants connaissent davantage les ressources disponibles et qu'ils soient aussi en mesure de les utiliser adéquatement.

Portrait des utilisateurs, des apprenants

Cette formation vise les enseignant.es des écoles montréalaises. Cependant, la récolte des données a été effectuée dans une école privée située dans un milieu défavorisé avec une clientèle multiethnique. La majorité des enseignant.es de cette école est constituée de femmes de moins de trente ans, caucasiennes et ayant grandi dans un milieu multiculturel.

En consultant le site de chacune des universités du Québec ayant le programme de baccalauréat en enseignement, nous constatons que le cours d'éthique professionnelle, sous les différents noms, est obligatoire pour les futurs enseignant.es. Ce cours fait même partie du microprogramme de qualification des enseignant.es formé.es hors Canada. Donc, tous les apprenants, soit les enseignant.es de Montréal, ont suivi un cours sur l'éthique professionnel comme connaissances antérieures à la formation. Alors, nous voulons nous attarder au racisme systémique, à la neurodiversité et à la discrimination basée sur les classes sociales.

Selon les études statistiques de la ville de Montréal, publiées sur leur site, le nombre d'immigrants qui s'installent à Montréal a augmenté de 34% en 2016. Jusqu'à cette date, le principal lieu de naissance de ces immigrants était l'Italie qui se retrouve actuellement en troisième position. La première position dans le tableau des pays de naissances des immigrants est occupée par Haïti et la deuxième, par l'Algérie. Un tel portrait de la population vient justifier la nécessité d'être informé sur d'autres cultures (Ibid).

L'apprenant ayant une performance faible

Nom: Yolande	Métier: Enseignante au secondaire
Scénario: Yolande est une femme qui a 50 ans venant d'une famille qui est fière d'être québécoise de souche. Elle a fréquenté une école religieuse qui lui a permis de développer l'empathie envers les gens qui sont différents d'elle. Pourtant, elle est entourée par ses amis blancs. D'après elle, c'est à cause des immigrants que son fils a perdu son travail. Yolande aime son métier et ses élèves. Elle aide ses élèves même en dehors de son cours. Elle a un élève en difficulté et elle constate que le problème est la langue française. Elle veut appeler les parents de cet élève, mais elle est sûre que ses parents ne parlent pas	

français vu que le nom de l'élève « ce n'est pas un nom d'icitte ». Elle écrit un message au lieu de les appeler.

Yolande supporte ses élèves voilées dans leurs réussites scolaires et elle n'est pas contente qu'elles portent un symbole qui ne représente pas la culture d'ici. Elle a peur que son pays soit envahi par d'autres cultures inconnues. Cette année, elle a une élève voilée lesbienne. L'élève lui a parlé de sa situation puisque Yolande est une personne qui démontre beaucoup d'empathie envers ses élèves. Yolande ne sait pas quoi faire avec ces informations. Elle n'est pas à l'aise avec les discussions sur l'homosexualité. Elle raconte la situation dans la salle des professeurs en disant une blague sur le voile et l'homosexualité.

L'apprenant ayant une performance moyenne

Nom: Samuelle	Métier: Enseignante au secondaire
<p>Scénario:</p> <p>Samuelle est une femme qui a 35 ans. Elle est énergique et enthousiaste d'apprendre et de connaître d'autres cultures. Elle est née à Montréal d'un père québécois et d'une mère belge. Elle supporte son collègue qui n'aime pas les blagues visant les personnes homosexuelles et elle le défend s'il en est victime.</p> <p>D'après Samuelle, quelqu'un qui ne soigne pas son apparence ne soigne probablement pas non plus ses travaux scolaires, et donc ne peut pas réussir.</p> <p>L'un de ses élèves a de la difficulté dans la matière qu'elle enseigne, alors elle rencontre ses parents. Son père mentionne qu'il est plombier. Samuelle lui demande de ne pas aider son enfant dans ses devoirs puisqu'il ne maîtrise pas la matière lui-même puisqu'il n'est que plombier. Elle n'a pas réfléchi sur l'impact de ses mots. Après la rencontre, elle constate que sa façon de parler aurait pu blesser le père. Mais, elle se calme en pensant qu'elle veut tout simplement aider son élève.</p> <p>Récemment, l'une des élèves de Samuelle a commencé à faire les processus de changement de sexe. Samuelle constate qu'elle est triste pour les parents de cette élève puisqu'ils ont vu grandir une fille qui va devenir un garçon.</p>	

L'apprenant ayant une performance plus ou moins acceptable.

Nom: Laurent	Métier: Enseignant au secondaire
--------------	----------------------------------

Scénario:

Laurent est un homme de 25 ans. Il a grandi dans une famille multiculturelle, la mère d'origine française et le père d'origine haïtienne. Dans sa famille, il n'a jamais vu les tâches nommées féminines ou masculines. Il fréquentait une école internationale qui lui a permis de découvrir d'autres cultures et d'autres croyances. Son(sa) meilleur(e) ami(e) depuis secondaire est transgenre.

Dans ses pratiques, Laurent supporte ses élèves venant de différentes cultures. Depuis l'année dernière, il organise une soirée « le goût et l'odeur c'est enrichissant » qui présente les projets des élèves sur des pays variés en se basant sur la cuisine.

Laurent est un allié pour supporter toutes sortes de différence. Il a organisé une fois un débat sur la sexualité pour rendre son élève lesbienne plus à l'aise à s'exprimer aux autres élèves.

Toutefois, il y a eu un événement récemment. Laurent et deux autres collègues suivent l'autobus scolaire en voiture pour accompagner les élèves lors d'une sortie. Ils doivent diminuer la vitesse à cause de la voiture qui est devant eux. Laurent, qui est au volant, se tourne vers son collègue et dit savoir que c'est une femme qui conduit l'autre voiture. Les deux rient en regardant leur collègue féminine qui est assise en arrière.

Portrait de la situation actuelle vs Portrait de la situation idéale

Situation actuelle

Pour avoir un aperçu du climat de l'école en ce qui concerne la discrimination, un questionnaire a été distribué pour déterminer les attitudes envers ce sujet. En outre, des entretiens ont été menés avec des personnes travaillant dans le milieu scolaire afin d'obtenir une compréhension plus approfondie de la dynamique du contexte scolaire. Nous constatons, avec les entrevues et les questionnaires, que le racisme systémique est le sujet le plus commenté. La majorité des répondants s'entend pour dire que les préjugés et les stéréotypes sont présents tout en pouvant les nommer. Les priorités qui ressortent de cette investigation sont le racisme systémique, la neurodiversité et la discrimination basée sur les classes sociales.

Rencontrons l'enseignante « Jayne ». Elle enseigne dans une école où la diversité est grande. Il y a des élèves de différentes origines ethniques et nationalités, des élèves non

neurotypiques, des élèves handicapés et des élèves qui correspondent à la description stéréotypée des tendances homosexuelles. Jayne n'a pas l'habitude de faire face à une telle diversité, car l'école où elle enseignait auparavant manquait d'une telle variété. Elle fait de son mieux pour traiter ses élèves de manière équitable, mais elle est un peu frustrée, car elle s'attend à ce que tous ses élèves soient à un niveau particulier. Elle a du mal à s'occuper de ses élèves qui sont un peu plus lents. Comment peut-elle les rejoindre? Ensuite, elle a des élèves immigrants qui sont en train d'apprendre la langue ici et qui n'ont pas encore assimilé les normes sociales de ce contexte. Elle essaie, mais sa patience s'épuise parfois et elle les réprimande. Pourquoi ne peuvent-ils pas simplement agir pour s'adapter? Elle observe également que ses élèves ont tendance à fréquenter des personnes qui leur ressemblent ou qui sont issues de milieux similaires. La seule exception à cela, c'est les enfants dont les parents sont connus pour être riches. Ils traînent en cliques et se moquent des autres élèves qui ne portent pas les dernières tendances de la mode. Au sein de ce groupe, il y a un peu de diversité raciale, mais ils sont tous issus de familles riches. Elle remarque que les élèves embêtent le petit Timmy qui s'habille en rose et qui est extrêmement flamboyant. Ils ont déjà décidé qu'il est gai et donc différent, alors ils le taquent. Même quand elle leur dit d'arrêter, ils continuent à le faire. Que doit-elle leur dire? Quels sont ses recours? Comment va-t-elle gérer toutes ces différences?

Situation idéale

Jack, enseignant au sein du district scolaire de Montréal, est sensible aux différences de ses élèves. En outre, il est bien outillé pour les guider et ouvrir leurs esprits en fonction des différences entre leurs pairs. Il ne se contente pas de prêcher cela aux élèves, il donne l'exemple de ces comportements tolérants dans ses interactions avec eux. Ses élèves se sentent respectés et ne se sentent pas méprisés ou mis à l'écart des autres. Il est conscient de ses actions et réfléchit à la manière dont elles peuvent affecter les autres. Jack épouse la politique d'équité, car il sait que certains étudiants ou personnes peuvent avoir besoin de choses différentes pour être mieux avantagés. Il ne manquera pas d'expliquer à ses élèves que ces derniers ne bénéficient pas d'un traitement préférentiel, mais que leurs besoins sont plutôt satisfaits dans le but d'égaliser les chances.

Jack explique les implications juridiques de la discrimination en des termes qu'ils peuvent comprendre en se conformant avec la Commission des droits de la personne et des droits

de la jeunesse qui reconnaît que «tous les individus sont égaux en valeur et en dignité et ont droit d'exercer leurs droits et libertés, peu importe leurs caractéristiques personnelles : le genre, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, le handicap, la langue, l'orientation sexuelle, la race ou couleur, la religion, le sexe et/ou l'origine ethnique ou nationale. Le droit à l'égalité protège tous les individus contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire. » (Gouvernement du Québec, 2013, p.2)

Objectifs pédagogiques

1- *En se basant sur la loi sur l'instruction publique, reconnaître des obligations législatives des enseignants vis-à-vis la discrimination en milieu scolaire.*

1.1 Identifier des situations susceptibles de poursuites judiciaires en fonction des obligations législatives dans l'exercice de sa fonction.

1.2 Isoler les comportements et les paroles allant à l'encontre des obligations législatives des enseignant.es en milieu scolaire.

2- *Au terme de la formation, l'enseignant sera en mesure de transmettre des valeurs de tolérance, de respect et d'ouverture, en cohérence avec la loi sur l'instruction publique, dans ses interactions en milieu scolaire*

2.1 En cohérence avec la charte des droits et libertés, énumérer les principaux arguments favorables et défavorables à l'intolérance en milieu scolaire.

2.2 En s'appuyant sur la charte des droits et libertés, évaluer l'importance d'intégrer des valeurs d'ouverture en milieu scolaire.

3- *En considérant la diversité des apprenants, concevoir une approche qui respecte et encourage le respect d'autrui face aux lois en lien avec les droits de la personne afin de contribuer à un environnement épanoui et propice au développement de tous les élèves.*

3.1 L'apprenant sera capable de nommer les concepts sujets à créer de la discrimination en milieu scolaire.

3.2 L'apprenant sera capable de **reconnaître** les comportements propres à la discrimination en milieu scolaire.

3.3 En utilisant la documentation fournie au corps professoral du milieu, l'apprenant sera capable d'**employer** les ressources disponibles pour contrer la discrimination dans l'environnement de travail.

Évaluation sommative

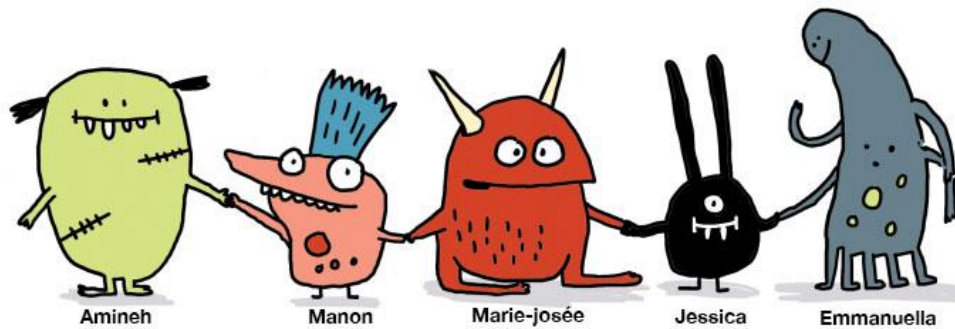
Nous proposons d'évaluer nos apprenants en leur donnant une évaluation au début de la formation. Ce questionnaire composé des questions simples en lien avec certains sujets liés à la discrimination. Évidemment, l'objectif de ce questionnaire est de constater l'ouverture d'esprit de nos participants afin de vérifier leurs connaissances antérieures pour mieux cibler nos interventions durant la formation. D'ailleurs, ce questionnaire devra être rempli à nouveau à la fin de la formation afin de constater si les participants font preuve davantage d'ouverture d'esprit qu'au début de la formation. De plus, afin de nous assurer que chaque objectif pédagogique soit respecté, nous proposons de faire la formation sous forme de modules et ainsi nous pourrions faire une évaluation formative à la fin de chacun de ces modules.

Pour l'évaluation sommative, nous proposons une activité collaborative. Celle-ci aura lieu à la fin de tous les modules de notre formation. L'évaluation d'un changement de valeurs reste intangible. Pourtant, les bases du socioconstructivisme nous poussent à croire qu'une telle évaluation est possible, si elles sont employées de concert avec les théories précédemment présentées et articulées autour d'activités pertinentes, comme l'atelier praxéologique centré sur l'autorégulation. Cette activité met de l'avant « l'importance accordée au praticien comme premier interprète de son agir » (St-Arnaud, Mandeville & Bellemare, 2002). Lhotellier et St-Arnaud (1994) définissent la praxéologie comme une « démarche construite d'autonomisation et de conscientisation de l'agir dans son histoire, dans ses pratiques quotidiennes, dans ses processus de changement et dans ses conséquences. » Grâce à l'approche par atelier de praxéologie, chacun sera outillé et pourra faire son propre examen de conscience. Plus encore, nous leur permettrons de construire de nouveaux savoirs et processus par l'expérimentation et par l'échange avec leurs collègues.

Durant notre évaluation sommative, la communication et le partage en groupe permettront au formateur de mettre les apprenants en mise en situation. Il pourra leur demander de nommer des valeurs de tolérance, d'ouverture d'esprit, donc des concepts sujets à créer la discrimination en milieu scolaire. C'est-à-dire le sous-objectif 3.1 décrit plus tôt dans ce rapport.

Voici un scénario de déroulement de cette activité d'évaluation:

- Le formateur présente une mise en situation ou se base sur des situations déjà vécues par les apprenants.
- Les apprenants nomment les valeurs en jeu et proposent une situation idéale.
- Ils confrontent leurs valeurs entre eux et discutent de leurs impacts.
- Le formateur fait l'observation et complète la grille d'évaluation afin de s'assurer l'atteint du sous-objectif 3.1
- Le formateur distribue une grille d'auto-évaluation à chaque apprenant.



Références

Buzzetti, H. (15 novembre 2013). Un nouveau groupe féministe voit le jour au Québec. *Le Devoir*. Repéré à : <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/392778/pour-les-droits-des-femmes-du-quebec-est-officiellement-cree>

Carliner, Saul, Safari, an O'Reilly Media Company. (2015). *Training Design Basics, 2nd Edition*. Association for Talent Development.

Direction générale des politiques, ministère de la Famille. (2015-2018). *Ensemble contre l'intimidation une responsabilité partagée*. Repéré à : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/plan-action-intimidation-2015.pdf>

Enseignants qualifiés hors Québec. Repéré à : <https://fse.umontreal.ca/etudes-de-1er-cycle/enseignants-qualifies-hors-quebec/>

Fédération autonome de l'enseignement. (2014). *Heros : un mouvement écocitoyen*. Repéré à : https://www.lafae.qc.ca/wp-content/uploads/2016/10/HEROS_Guide.pdf

Fédération autonome de l'enseignement. (2018). *Oser. Ensemble. Maintenant. : Manifeste sociopolitique de la fédération autonome de l'enseignement*. Repéré à : https://www.lafae.qc.ca/wp-content/uploads/2018/01/20180118_Manifeste-sociopolitique-FAE-1.pdf

Gravel, É. [Illustrations de monstres] [Affiches à imprimer]. Repéré à : <http://elisegravel.com/livres/affiches-a-imprimer/>

Gouvernement du Canada. (2020). *Code criminel (L.R.C. (1985), ch. C-46)*. Repéré à : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-46/section-264.html>

Gouvernement du Québec. (2013). *La charte des droits et libertés de la personne*. Repéré à : http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/DPT_charte.pdf

Lhotellier, A. et St-Arnaud, Y. (1994). Pour une démarche praxéologique. *Nouvelles pratiques sociales*, 7 (2).

Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2005). *LE SOCIOCONSTRUCTIVISME, UN CADRE DE RÉFÉRENCE POUR UN CURRICULUM PAR COMPÉTENCES : CURRICULUM DE LA FORMATION GÉNÉRALE DE BASE*. Repéré à : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs52796>

Publications Québec. (2019). *Loi sur l'instruction publique. I-13.3*. Repéré à : <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-13.3>

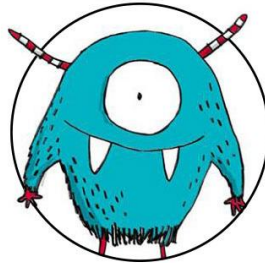
St-Arnaud, Y. Bellemare, C.& Mandeville, L. (2002). La praxéologie. *Interactions*. Vol. 6, no 1.

Ville de Montréal. (2017). Population et démographie. Repéré à :
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/19_POPULATION%20ET%20D%C9MOGRAPHIE_26OCTOBRE2017_IMMIGRATION_AGGLO_RMR.PDF

Annexe

Méthodologie : les documents utilisés pour se familiariser avec la discrimination

Afin de nous familiariser avec le sujet, de nombreux documents ont été consultés pour définir la discrimination et les différentes formes qu'elle peut prendre. Par exemple : une Brochure, un schéma nommé pain d'épices, des lexiques comme le Petit lexique de l'identité sexuelle et Les formes de discrimination, des outils juridique tels le Droits des personnes LGBTQ+, Discrimination : pratique interdite et des rapports comme Unesco - violence et LA RECOMMANDATION DE L'UNESCO CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'ENSEIGNEMENT. Ensuite, nous avons concentré nos recherches pour comprendre et s'approprier la réalité vécue dans les écoles montréalaises, basée sur notre évaluation de la littérature. Des documents de lois déjà cités aux lectures gouvernementales, en passant par des articles de l'actualité, nous avons utilisé : Pour une école riche de tous ses élèves : S'adapter à la diversité des élèves, de la maternelle à la 5e année du seco , Une éducation de qualité pour toutes et tous et Discrimination à l'école?.



YOLANDE

50 ans
Caucasienne
Mariée

Traits de personnalité:
Perfectionniste, droiture, respect de l'autorité.

Utilisation d'internet

Importance de la hiérarchie

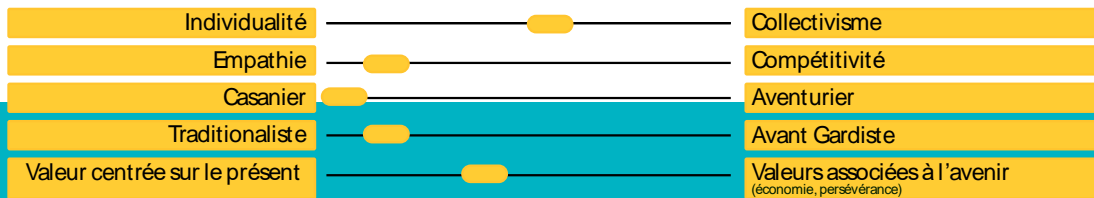
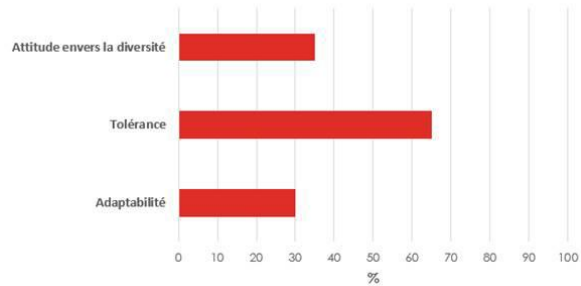
Importance accordée au «branding»
et à l'apparence

Activités / Loisirs



- Recevoir sa famille pour bruncher le dimanche
- Aller à l'église chaque semaine
- Peinture à l'aquarelle

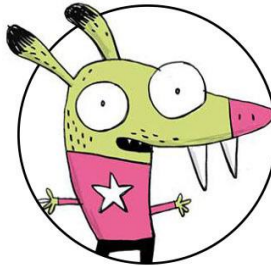
Intelligence culturelle



Technologies utilisés



Samuelle (personas)



SAMUELLE

35 ans
Métisse
Célibataire

Traits de personnalité:
Soignée, réservée et aime s'amuser.

Activités / Loisirs



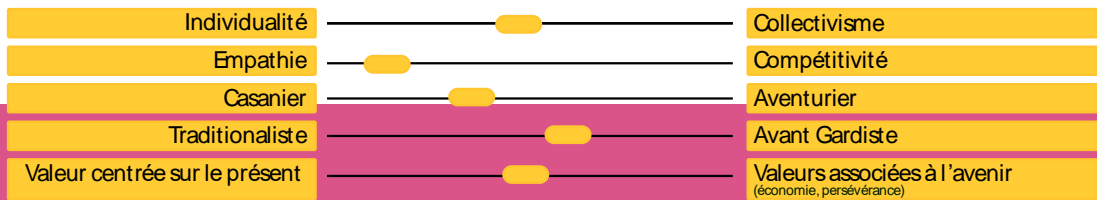
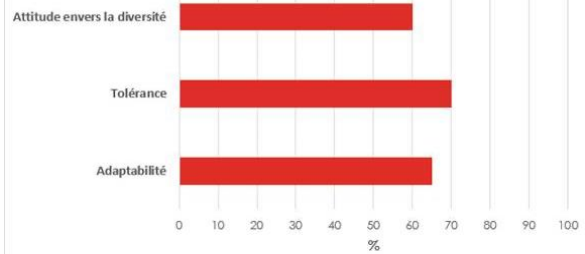
- Randonnée en montagne
- Voyager dans le confort
- Le théâtre d'été

Utilisation d'internet

Importance de la hiérarchie

Importance accordée au «branding»
et à l'apparence

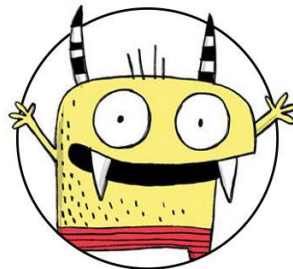
Intelligence culturelle



Technologies utilisées



Laurent (personas)



LAURENT

25 ans
Haïtien-Québécois
Célibataire

Traits de personnalité:
Curieux, aime être dans l'action, à la justice sociale à coeur.

Activités / Loisirs



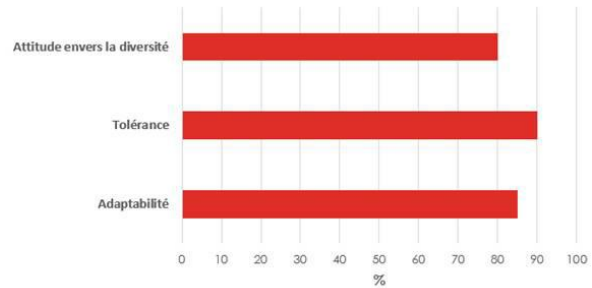
- Voyager style sac à dos pour découvrir de nouvelles cultures
- Apprentissage des langues
- Les jeux d'évasion

Utilisation d'internet

Importance de la hiérarchie

Importance accordée au «branding»
et à l'apparence

Intelligence culturelle



Technologies utilisés



RUBRIQUE POUR EVALUER DES MISES EN SITUATIONS

Nom : _____ Date : _____

Mise en situation : _____

Évalué par : _____

	5 Excellent	4 Très Bien	3 Moyen	2 Pas bien	1 Pas du tout
Prend en considération les sentiments des autres personnes					
Utilise un langage approprié pour répondre à la situation					
Démontre sa facilité à désamorcer la situation.					

Note finale : _____

Commentaires : _____
