



L'inclusion pédagogique



Introduction à l'inclusion pédagogique

Cette ressource présente les concepts de base tels que présentés dans le webinaire sur l'inclusion pédagogique.

1. Les résultats d'apprentissage

À la fin de ce webinaire, vous serez en mesure de:

- **Définir** l'inclusion pédagogique (IP) en contexte universitaire;
- **Expliquer** l'importance de l'IP en enseignement ou en formation;
- **Réfléchir** à vos pratiques d'enseignement et la place que vous y faites et/ou que vous voudriez y faire à l'IP;
- **Résumer** les fondements de l'IP, en particulier les concepts clés qui les sous-tendent;
- **Sélectionner** cinq stratégies que vous aimeriez intégrer à votre plan d'action et mettre en pratique dans la prochaine année selon l'approche des petits pas;
- **Utiliser** les ressources présentées pour préparer votre plan d'action, partager vos réflexions et vos acquis avec des collègues et intégrer quelques principes et stratégies IP à votre pratique.

2. Une définition de l'inclusion pédagogique

L'**inclusion pédagogique** est la pratique qui consiste à accueillir la **diversité étudiante*** et à **concevoir des cours** qui cultivent le talent de l'**ensemble** des étudiantes et étudiants.

(Adapté de Hogan et Sathy, 2019/2020, notre traduction)

* « Comme l'indiquent la législation sur les droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés, ces groupes ont été identifiés, mais ne sont pas limités aux peuples autochtones ; aux femmes ; aux personnes en situation de handicap ; aux LGBTQ+, y compris les personnes bi-spirituelles, inter-sexuelles et autres qui sont vulnérables à la discrimination en raison de leur identité/expression de genre ; aux communautés racisées, y compris les personnes Noires ; aux immigrants et réfugiés récents ; et aux personnes vulnérables sur le plan socio-économique. À cette liste, on peut également ajouter les personnes ayant des problèmes de santé mentale ; les étudiant.e.s de première génération (qui étudient à l'université) ; et les étudiant.e.s dont l'expérience d'apprentissage est également influencée par l'âge et d'autres contextes. » (SAEA, 2022)



3. Pourquoi parler d'inclusion pédagogique?

Pour agir sur les questions suivantes :

- Comment **minimiser les obstacles** à l'apprentissage de la **diversité** étudiante?
- Comment soutenir de façon **inclusive** le **développement du plein potentiel** des apprenantes et apprenants?
- Comment **favoriser** de façon **équitable le succès scolaire** de toutes et tous?

Beaudoin (2013); SAEA (2022)

4. Quelques bénéfices de l'inclusion pédagogique

- Favorise la réussite scolaire;
- Réduit les obstacles à l'apprentissage parce qu'elle prend en compte la multitude de façons d'apprendre;
- Réduit le décrochage scolaire;
- Cultive l'autonomie, la compétence et le sentiment d'appartenance;
- Enrichi l'environnement d'apprentissage;
- Accroît l'engagement et la collaboration.

Leask (2021); Adam et Bell (2016); Ryan et Deci (2000); SAEA (2022)

5. Inclusion et enseignement supérieur (ES) : Six constats

1. La diversité est la norme, non l'exception* :

* Selon des recherches en neurosciences rapportées par CAST (2018), Steady (2012), Tobin & Behling (2018).

Comment adapter notre enseignement à cette réalité?

« Toutes les personnes qui font partie d'un ou de groupes marginalisés ne sont pas nécessairement visibles. Au-delà des personnes de couleur ou se déplaçant en fauteuil roulant, il y a de nombreuses personnes marginalisées dans vos cours qui passent inaperçues. Par exemple, nous pouvons penser aux personnes ayant un trouble d'apprentissage, à celles dont le français est la deuxième langue, à celles qui ne sont pas de dénomination catholique, à celles qui ne correspondent pas aux attributs stéréotypés associés à la classe sociale, ou encore aux personnes LGBTQ2S+. » (SAEA, 2022, site IP, onglet 2)

2. Représentativité des groupes marginalisés en ES :

Selon le service de la recherche institutionnelle de l'université d'Ottawa en 2019, sur 100 étudiant.e.s dans un cours :

- 57 étaient des femmes;
- 35 recevaient de l'aide financière;
- 30 parlaient le français;
- 17 étudiaient à temps partiel;
- 13 venaient de l'international;



- 15 étaient de 1^e génération étudiant à l'université;
 - 10 présentaient une situation de handicap;
 - 3 étaient de descendance autochtone;
 - 2 étaient des personnes non-binaires ou de genre non-déterminés.
- (SAEA, 2019)

Et selon Université Canada (2021) :

- 40 étaient racisés.

Bien que dans ce groupe de 100 personnes il y ait intersectionnalité (une personne combine le plus souvent plusieurs identités dans cette liste), il est fort diversifié en moyenne. D'où l'importance d'en tenir compte. (SAEA, 2022; Universités Canada, 2021).

3. **Les membres des groupes marginalisés vivent avec un sentiment de ne pas être à leur place et d'être traités injustement :**

On rapporte des micro-agressions au quotidien, de la discrimination à intervalle régulier, une difficulté à se reconnaître et à se sentir partie prenante de l'environnement d'apprentissage, ainsi qu'un taux de rétention plus faibles dans la population étudiante marginalisées (plusieurs auteurs dans SAEA, 2022).

4. **L'enseignement est normalisé, désavantageux et invisibilisant :**

Pour plusieurs, on voit la forêt et non les arbres qui la composent. Le mythe de l'apprenant moyen influence la façon dont on enseigne et soutien l'apprentissage : on tient peu compte de la diversité des apprenant.e.s, incluant leurs caractéristiques personnelles, leurs connaissances, leurs expériences et leur façon d'apprendre.

« La manière dont nous enseignons est normalisée. Elle est influencée par des règles implicites, un processus systémique et certaines idéologies, qui bien souvent sont déterminés par (...) le groupe majoritaire eurocentré blanc dans la société canadienne et dans les universités. »
(SAEA, 2022, site IP, onglet 2).

Lorsque l'étudiant.e. sort de l'expérience normalisée par les universités, il ou elle « est plus susceptible de faire face à des obstructions abusives dans son cheminement vers l'obtention de son diplôme. » (Tuhiwai Smith et coll., 2019, p.167, notre traduction, dans SAEA, 2022, site IP, onglet 2)

5. **Le personnel enseignant a la responsabilité d'agir comme guide, facilitateur, allié et moteur de changement dans le processus d'apprentissage :**

Il s'agit de rôles prescrits et essentiels pour accueillir et soutenir l'apprentissage de l'ensemble de la communauté étudiante.

« Il a un rôle important à jouer dans l'accueil de toute la communauté étudiante. Il se doit de créer un climat de classe et un environnement d'apprentissage positifs, respectueux, sécuritaires et propices à la participation équitable aux activités d'apprentissage et à la vie de la communauté d'apprentissage. » (SAEA, 2022, site IP, onglet 2).



6. Enseigner de façon inclusive requière un effort lié au processus de changement des pratiques :

« Il faut, en effet, travailler à :

- découvrir nos propres biais inconscients;
- ouvrir notre esprit sur les nouvelles façons de voir le monde autour de nous;
- nous renseigner sur les différents groupes qui composent nos classes;
- revoir et adapter nos cours ou nos formations;
- donner une voix aux étudiantes et étudiants marginalisés dans nos cours ou nos formations;
- récolter de la rétroaction, réfléchir et s'ajuster.”

(SAEA, 2022, site IP, onglet 2)

Pour y parvenir, il existe du soutien et des ressources. Vous pourriez consulter les différentes ressources de cette série. Par exemple : « Questions de réflexion sur mes pratiques », « Palmarès – 25 stratégies d'inclusion », « Par où commencer? », « Mon plan d'action » et « Liste de ressources sur l'inclusion pédagogique ».

Nous vous offrons une suggestion : partez d'où vous êtes et rendez-vous progressivement là où vous aimeriez ou devriez être. Il s'agit de la méthode par petits pas. L'inclusion se veut un cheminement, un processus à court, moyen et long terme.

6. L'équipe enseignante comme alliée

L'équipe enseignante joue un rôle essentiel dans l'accueil et le soutien de toutes et tous dans ses cours ou ses formations. Il s'agit d'une responsabilité attendue.

(Swiftwolfe, 2019; Sensoy & DiAngelo, 2017; Fox, 2018; Adam et Bell, 2016)

Pour ce faire, il existe un processus de changement des attitudes et des habitudes :

- **Réfléchir** - vous réferez à l'outil : « Questions de réflexion sur mes pratiques »;
- **S'informer** - vous réferez aux outils : « Quatre fondements conceptuels », « Palmarès – 25 stratégies d'inclusion » et « Liste de ressources »;
- **Écouter** – discuter avec d'autres (personnes marginalisées, collègues et/ou spécialistes);
- **Agir** au plan pédagogique – vous réferez aux outils : « Par où commencer? » et « Mon plan d'action » :
 - Comment porter attention aux contextes et aux besoins d'un ensemble de personnes dans la conception et la diffusion des cours?
(p. ex. : pour assurer une représentativité des contenus, exemples, sujets, discussions, etc.)
 - Comment créer un climat de groupe sain, respectueux et positif? Par ex. :
 - Établir et partager les règles de fonctionnement et les balises
 - Valider et soutenir les personnes issues de groupes marginalisés dans l'espace d'apprentissage.
 - Intervenir lorsque témoin de micro-agression et d'iniquité/exclusion
 - Partager équitablement l'espace d'apprentissage (p. ex. : le temps de parole)
- **Évaluer** – retournez vers votre plan d'action, tenez un registre de vos progrès et récoltez régulièrement de la rétroaction des apprenantes et apprenants, puis analyser la situation et ajustez-vous au besoin.

(Leask, 2021; Swiftwolfe, 2019; SAEA, 2022)



Références de l'outil

Une liste de référence étendue est disponible dans l'outil « Liste de ressources » qui accompagne le webinaire sur l'inclusion pédagogique.

- Adams, M. et Bell, L. A. (dir). (2016). [*Teaching for Diversity and Social Justice*](#) (3^e éd.). Routledge.
- Beaudoin, J.-P. (2013). [*Introduction aux pratiques d'enseignement inclusives*](#). Centre de pédagogie universitaire. Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage, Université d'Ottawa.
- CAST. (2018). [*Universal Design for Learning Guidelines*](#) (version 2.2).
- Fox, H. (2018). *When Race Breaks Out: Conversations about Race and Racism in College Classrooms* (3rd ed.). Peter Lang.
- Hogan K. A. et Sathy, V. (2020, 7 avril). [8 Ways to Be More Inclusive in Your Zoom Teaching](#). *Chronicle of Higher Education*.
- Leask, B. (2021). *Formation sur l'internationalisation du curriculum* [documents inédits]. Bureau international, Université d'Ottawa.
- Ryan, R. M., et Deci, E. L. (2000). [*Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*](#). *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- SAEA. (2019). *Programme d'orientation des nouveaux professeurs*. Journée pédagogique, 1e partie [document inédit]. Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage. Université d'Ottawa.
- SAEA. (2022). *L'inclusion pédagogique* [site internet à venir]. Université d'Ottawa
- Sathy, V. et Hogan K. A. (2019). [How to Make Your Teaching More Inclusive: Advice Guide](#). The Chronicle of Higher Education.
- Sensoy, O., et DiAngelo, R. (2017). *Is Everyone Really Equal? An Introduction to Key Concepts in Social Justice Education* (2nd ed.). Teachers College Press.
- Steady, M. (2012). [Todd Rose: Variability Matters](#) [vidéo]. YouTube.
- Swiftwolfe, D. (2019). [Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones](#). Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal.
Note: Les principes et le processus s'appliquent à tous les groupes marginalisés, racisés ou en situation minoritaire.
- Tobin, T. J. et Behling, K. T. (2018). *Reach Everyone, Teach Everyone: Universal Design for Learning in Higher Education*. West Virginia University Press.
- Universités Canada. (2021). [Les dernières données sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#). Statistiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes.

