



TOUS

**PEUVENT
APPRENDRE
et RÉUSSIR**

LA JUSTICE SOCIALE
EN MILIEU DÉFAVORISÉ
MONTRÉLAIS :
ON Y TRAVAILLE
ENSEMBLE!

Les compétences et l'exercice du leadership des directions d'établissement en matière d'équité, d'inclusion et de justice sociale : des outils pour la pratique

Marie-Odile Magnan, professeure agrégée

Faculté des sciences de l'éducation

Département d'administration et fondements de l'éducation

Université de Montréal

Lude Pierre, ressource professionnelle

Une école montréalaise pour tous

Philippe Labrosse, ressource professionnelle

Une école montréalaise pour tous

Université 
de Montréal

 UNE ÉCOLE
MONTREALAISE
POUR TOUS

TOUS
PEUVENT
APPRENDRE
et RÉUSSIR

Intentions

- ✓ Revisiter sommairement les concepts de justice sociale, d'équité et d'inclusion;
- ✓ S'approprier des outils qui ont été conçus pour la formation du personnel scolaire exemplifiant le modèle de compétence pour l'équité, l'inclusion et la justice sociale.

Contexte

Chantier 7
CSDM-UdeM

Groupe de
travail
provincial

Modèle
d'une
compétence

Perspective du groupe OFDE

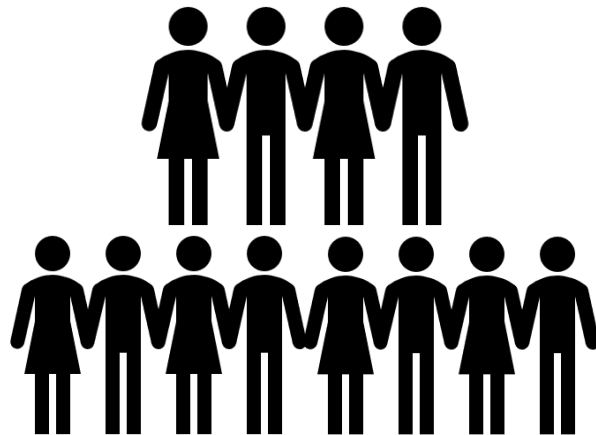
Interroger le
**fonctionnement du
système éducatif**

afin de comprendre
comment certaines
**pratiques et processus
structurels** affectent
notamment le
parcours, l'identité et
la réussite des élèves
et d'autres membres
de la communauté
éducative de groupes
minorisés

reproduisant ainsi des
inégalités sociales et
entravant l'idée de
démocratie et de
justice sociale.

Diversité humaine:
un état de fait

Différences et
catégories sociales



Concepts-clés: intersectionnalité et discrimination

La discrimination est souvent *intersectionnelle*, lorsqu'elle repose simultanément sur différents marqueurs ou motifs de discrimination (par exemple ethnicité, genre, classe, orientation sexuelle, handicap...), c'est-à-dire sur les effets combinés de rapports sociaux de domination multiples, vécus par des personnes appartenant à des groupes historiquement minorisés, racialisés, exclus et/ou opprimés.

(Potvin et Latraverse, 2004; Creenshaw, 1989; Sheppard, 1991)

Justice sociale

- Redistribution des biens et ressources
- Reconnaissance et respect des différences individuelles et collectives (Fraser, 1998)

Deux canaux indissociables

- Permettant à chacun-e d'avoir des opportunités équivalentes d'accéder aux services, aux ressources et aux biens collectifs de la société et d'y participer en toute dignité
- Au bénéfice de l'ensemble de la société

Un projet pour l'éducation

Approche inclusive en éducation

- **Éliminer l'exclusion sociale**, qui est l'une des conséquences de la catégorisation / minorisation
- Repose sur la conviction que l'éducation est un **droit fondamental** de la personne et constitue le **fondement d'une société plus juste** (UNESCO, 2009)

Principes de base

- Permettre à chaque élève de recevoir **une éducation qui tient compte** de ses identités sociales, expériences, caractéristiques personnelles et besoins (AuCoin et Vienneau, 2015; Rousseau, 2015)
- Faire de l'équité et de la justice sociale un projet institutionnel continu, fondé sur la **coresponsabilité, l'imputabilité et le développement des compétences** de tous les acteurs (Potvin, 2013)

Transformation des institutions

(« plutôt que des élèves »)

Vision

Instaurer dans l'établissement un milieu de vie équitable, juste et inclusif, favorisant l'action face aux inégalités, exclusions et discriminations fondées sur les motifs énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne, de manière à :

- **assurer** la réussite éducative et l'épanouissement des personnes de groupes minorisés dans le système éducatif et dans la société;
- **former** des citoyennes et des citoyens activement engagés dans le développement et la consolidation d'une société démocratique, pluraliste et respectueuse des droits de la personne.

Compétence

Agir en tant que leader pour instaurer dans l'établissement un milieu de vie équitable, juste, et inclusif des identités et expériences individuelles et collectives des personnes, et favorisant l'action face aux inégalités, exclusions et discriminations vécues par les membres de groupes minorisés

1

Un agir professionnel intègre et critique

2

Un environnement éducatif favorisant l'action face aux inégalités, injustices et exclusions

3

Des pratiques éducatives et pédagogiques, des curriculums et des activités extrascolaires équitables, justes, différenciées et inclusives

4

Une culture inclusive des multiples points de vue et apports des personnes de groupes minorisés

Exemplification de la composante 1

Témoignages de directions

- Un agir professionnel intègre et critique
<http://verslequite.umontreal.ca/#AIC> - Témoignages
- **Intention d'écoute:** *quels sont les éléments essentiels jugés importants pour l'actualisation de votre projet éducatif ?*

La collaboration du réseau

- **Intention:** exemplification des composantes de la compétence
- **Réflexion sur la composante 3:**
 - Comment s'assure-t-on que les curriculums et les pratiques d'enseignement-apprentissage prennent en compte les identités et les expériences des élèves, tout en maintenant de hautes attentes à leur égard?
 - Comment évitons-nous que les préjugés, les stéréotypes et la culture valorisée par l'école induisent des biais dans l'évaluation ?
 - Quand et comment les élèves et leurs familles sont-ils invités à prendre part aux décisions concernant le cheminement scolaire et les transitions scolaires de l'élève ?

La collaboration du réseau

- **Des exemples nommés par les directions:**

- « *Je réorganise les services de manière à amener les professionnel·les (ex. orthopédagogues) à travailler auprès de l'élève directement en classe* ».
- « *Je mets en place des conditions favorisant le travail en collaboration autour des besoins des élèves, notamment entre les enseignant·es du régulier et de l'accueil afin que les pratiques d'évaluation au moment de la transition vers la classe ordinaire prennent en compte leur niveau d'acquisition de la langue d'enseignement* ».
- « *Je présente des documentaires au personnel de l'école afin de les sensibiliser aux réalités des élèves de l'établissement (ex. : le film Bagages sur l'expérience des élèves en classe d'accueil)* ».

Des outils UEMPT pour soutenir la réflexion

- Vidéo sur le [bagage de l'élève](#) (UEMPT et CSMB)
- **Préjugés et fausses croyances:**
 - ✓ [Conférence de De Koninck](#) ; [Entrevue de Deniger](#); Conférence de Deniger (CSMB: [1^{re} partie](#) et [2^e partie](#)); [Entrevue de Jean Archambault](#); Entrevue de Fasal Kanouté ([1^{re} partie](#) et [2^e partie](#))
 - ✓ [Activité introductive](#) avec des pistes de [réponses | réflexions](#)
 - ✓ [Diaporama des définitions](#)
- **Leadership de justice sociale:**
 - ✓ [Schéma de la grille d'observation](#) (napperon)
 - ✓ [Questionnaire interactif](#) pour soutenir la réflexion
 - ✓ Document en processus de finalisation
 - ✓ Disponible à la fin octobre
 - ✓ Si vous avez de l'intérêt pour votre école: philippe.labrosse@re-mtl.qc.ca

Des outils UEMPT pour soutenir la réflexion

Des articles autour de nos revues de littérature: caractéristiques des écoles efficaces et les pratiques en matière de justice sociale

- [Diriger une école en milieu défavorisée](#)
- [Des caractéristiques des écoles efficaces](#)
- [La justice sociale en éducation: faits saillants](#)
- [Le leadership en matière de justice sociale en éducation](#)
(définitions)
- [Le leadership en matière de justice sociale en éducation](#)
(extrait de la littérature scientifique)
- [Le leadership en matière de justice sociale en éducation](#)
(fausses croyances et préjugés)

D'autres outils disponibles sur le Web

- [Webdocumentaire *En route vers l'équité*](#)
 - *Capsule sur le composante 3*
- [Synthèse du rapport du Groupe de travail sur les compétences et la formation des directions en matière d'équité et de diversité](#)
- [Projet Inclusion du CREFO](#)

Conclusion

- Suite à notre présentation, quels outils vous semblent plus pertinents pour amorcer ou poursuivre votre réflexion et vos actions dans une visée de justice sociale ?
- Comment comptez-vous vous en servir ?
 - *Quels sont les défis de mon milieu ?*
 - *Quelles en sont les forces ?*

Bibliographie

AuCoin, A. et Vienneau, R. (2015). L'inclusion scolaire et la dénormalisation : proposition d'un nouveau paradigme. Dans N. Rousseau (dir.), *La pédagogie de l'inclusion scolaire* (3^e éd., p. 65-87). Québec, Qc: Presses de l'Université du Québec.

Barreau du Québec (2010, juin). *Mémoire en réponse à la consultation sur le profilage racial de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Repéré à <https://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2010/20100610-profilage-racial.pdf>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics». *University of Chicago Legal Forum*, 139.

Delphy, C. (2013). *L'ennemi principal. 2. Penser le genre* (3^e éd.). Paris, France: Syllepse.

Guillaumin, C. (2002). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris, France: Gallimard (Œuvre originale publiée en 1972).

Juteau, D. (2003). (dir.) *La différenciation sociale : modèles et processus*. Montréal, Qc: Presses de l'Université de Montréal.

Larochelle-Audet, J., Magnan, M.-O., Potvin, M., Doré, E., Amboulé Abath, A., Gélinas Proulx, A., . . . Thibodeau, S. (2018). *Les compétences des directions en matière d'équité et de diversité : pistes pour les cadres de référence et la formation. Rapport du Groupe de travail sur les compétences et la formation des directions en matière d'équité et de diversité*. Repéré à http://ofde.ca/wp-content/uploads/2018/03/Groupe-directions_rapport_fev2018.compressed.pdf

Bibliographie

- Potvin, M. (2013). L'éducation inclusive et antidiscriminatoire : fondements et perspectives. Dans M. McAndrew et M. Potvin et C. Borri-Anadon (dir.). *Le développement d'institutions inclusives en contexte de diversité. Recherche, formation, partenariat*. Montréal : Presses de l'Université du Québec, p. 9-26.
- Potvin, M., et Pilote, A. (2016). Les rapports ethniques et les processus d'exclusion. Dans Potvin, M., Magnan, M.-O. et Larochelle-Audet, J. (dir.) *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation. Théorie et pratique*. Montréal : Fides Éducation, p. 79-98.
- Potvin, M. et Latraverse, S. (2004). *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination dans certains pays. Rapport final du Canada*. Bruxelles: édité par la Direction générale pour l'Emploi et les Affaires sociales, Commission Européenne, mai, 121p.
- Rousseau, N. (2015). *La pédagogie de l'inclusion scolaire*. (3^e éd.). Québec, Qc: Presses de l'Université du Québec.
- Sheppard, C. (2001) Grounds of discrimination: towards an inclusive and contextual approach. *The Canadian Bar Review*, Vol. 80, p. 893-916.
- Thibodeau, S., Gélinas Proulx, A., St-Vincent, L.-A., Leclerc, M., Labelle, J. et Ramel, S. (2016). La direction d'école : un acteur crucial pour l'inclusion scolaire. Dans L. Prud'homme, H. Duchesne, P. Bonvin & R. Vienneau (dir.), *L'inclusion scolaire : ses fondements, ses acteurs et ses pratiques* (p. 57-69). Bruxelles, Belgique: De Boeck Supérieur.
- UNESCO (2009). *Principes directeurs pour l'inclusion dans l'éducation*. Paris, France : UNESCO.

Pour en savoir plus...

Braga, L. et M.-O. Magnan (2015). *Les pratiques des directions en milieu scolaire pluriethnique : un projet pilote sur l'île de Montréal*. Rapport de recherche, Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité, Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2006) *L'intervention d'instances religieuses en matière de droit familial*, Cat. 2.113–2.9, p. 33

Larochelle-Audet, J., Magnan, M.-O., Potvin, M. et D'Arrisso, D. (2018). Le personnel scolaire et la diversité ethnoculturelle au Québec : regard sur les prescriptions normatives. Dans C. Borri-Anadon, G. Gonçalves, S. Hirsch & J. di Paula Queiroz Odino (dir.), *La formation des éducateurs en contexte de diversité ethnoculturelle : une perspective comparative Québec-Brésil* (p. 106-123). Blue Mounds, WI: Deep Education Press.

Gélinas Proulx, A. (2014). *Modèles hypothétiques de la compétence et d'une formation interculturelles pour des directions et futures directions d'école de langue française au Canada*. (Thèse de doctorat). Université d'Ottawa. Repéré à <http://hdl.handle.net/10393/30655>.

Gélinas Proulx, A. et Shields, C. M. (2016). Le leadership transformatif: maintenir la langue française vivante au Canada. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 39(1), 1-24.

Pour en savoir plus...

Larochelle-Audet, J., Magnan, M.-O., Potvin, M. et D'Arrisso, D. (2018). Le personnel scolaire et la diversité ethnoculturelle au Québec : regard sur les prescriptions normatives. Dans C. Borri-Anadon, G. Gonçalves, S. Hirsch, S. et J. Queiroz Odino (dir.). *La formation des éducateurs en contexte de diversité : une perspective comparative Québec-Brésil*. Blue Mounds, Wisconsin: Deep University press.

Magnan, M.-O., Gosselin-Gagné, J., Braga, L. et Armand (2018). Leadership « inclusif » en contexte pluriethnique montréalais. Dans F. Kanouté et J. Charrette (dir.), *Diversité socioculturelle et ethnique dans les espaces d'apprentissage et de formation scolaires : enjeux et conditions de prise en compte*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.

Potvin, M. (2017) *Cadre pour des milieux éducatifs inclusifs, démocratiques et antidiscriminatoires : éléments conceptuels et pistes pour une démarche institutionnelle*. Rapport remis à la direction des services d'accueil et d'éducation interculturelle (DSAEI), Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur (MEES), Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité, 2017.

St-Vincent, L.-A. (2017). *L'agir éthique de la direction d'établissement scolaire : fondements et résolution de problèmes*. Québec, Qc: Presses de l'Université du Québec.