

# Des pratiques axées sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans les communautés d'apprentissage virtuel

Jill Provoe, conseillère principale, Équité en éducation  
Nova Scotia Community College

The logo for Nova Scotia Community College (NSCC) is displayed in a bold, dark blue, sans-serif font. The letters are lowercase and closely spaced, with the 'n' and 's' being particularly prominent.

## Remerciements

Le présent document a été élaboré par Jill Provoe, conseillère principale, Équité en éducation, avec l'appui de Jeff Taylor, vice-recteur associé, Recherche appliquée et innovation, au Nova Scotia Community College (NSCC). L'inspiration pour rédiger ce document et la plus grande partie de son contenu lui est venue après avoir regardé sur YouTube la vidéo intitulée [Employing Equity-Minded and Culturally-Affirming Teaching and Learning Practices in Virtual Learning Communities](#). L'auteure tient à remercier particulièrement Frank Harris III et J. Luke Wood, qui animent la présentation.

À l'origine, le présent document s'adressait seulement à la communauté du NSCC. Dans le but d'en élargir la portée et l'application, un groupe de travail a été formé pour discuter des pratiques exemplaires au sein des communautés d'apprentissage virtuel et réviser le document. Ce groupe de travail était composé de signataires de la charte Dimensions, composante de [Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada](#). Ses membres ont apporté des points de vue variés ainsi qu'une précieuse rétroaction tout au long du processus d'élaboration. Les réunions du groupe de travail ont donné lieu à des discussions cruciales et fructueuses concernant les réalités institutionnelles, les approches intersectorielles et les recommandations en matière d'équité. Ces discussions ont contribué à structurer la version finale du présent document. L'auteure remercie chaleureusement Ann-Barbara Graff (Nova Scotia College of Art and Design University); Sula Levesque (University of New Brunswick [UNB]); Caen Squires (UNB); Dave MaGee (UNB); Derek Fisher (Mount Saint Vincent University); Geneviève Lapointe (Université Laval); Gwen Hill (Royal Roads University); Ian Crookshank (Humber College); Jennifer Davis (Lethbridge College); Marni Stanley (Vancouver Island University); Nicole MacDougall (Cape Breton University); Rowan Thomson (Carleton University); Theresa Burley (Simon Fraser University); Yunyi Chen (University of Manitoba); et l'équipe Dimensions, qui lui ont permis de bénéficier de leur expertise et de leur expérience vécue pour déterminer les considérations intersectorielles afin que le présent document soit aussi inclusif que possible.

## Avant-propos

Le présent guide a été élaboré dans le contexte de « l'enseignement à distance d'urgence » amorcé dans la foulée de la COVID-19. En espérant qu'il se révélera un guide utile pour tous les environnements virtuels, y compris les milieux de recherche. Lorsque l'enseignement a commencé à se faire en ligne, il en a été de même pour la recherche et son encadrement. L'accès aux laboratoires de recherche, aux installations, aux lieux de production et au travail sur le terrain a été fortement restreint en raison du confinement provoqué par la COVID-19, ce qui a eu des répercussions considérables sur les équipes de recherche. Selon un sondage récent, 75 % des personnes étudiant aux cycles supérieurs au Canada considèrent que la COVID-19 a eu des répercussions négatives sur leur recherche<sup>1</sup>. Comme certaines équipes de recherche sont petites, qu'elles ne comptent qu'un seul chercheur principal ou une seule chercheuse principale et quelques stagiaires, tandis que d'autres sont grandes et comprennent parfois tout un réseau de recherche, les interactions au sein d'une équipe varient grandement. Il est donc important de prendre en compte ce type de détails lorsque l'on se penche sur l'équité dans l'environnement de recherche. Les principes, les stratégies et les pratiques dont fait état le présent document visent à appuyer non seulement le personnel enseignant en classe, mais aussi les membres du corps professoral qui dirigent des travaux de recherche ou assurent un mentorat.

Nous tenons à souligner que le présent document comporte des limites et il ne faudrait pas le considérer comme le guide ultime. On devrait plutôt le considérer comme un point de départ pour aider les gens à apprendre et les inviter à continuer ensuite à travailler par eux-mêmes. Le personnel enseignant et de recherche devrait constamment être à l'affût de possibilités de formation afin de poursuivre leur apprentissage et de progresser en adoptant une démarche autonome. Ajoutons que la terminologie employée ne reflète pas forcément les termes utilisés dans chacun des établissements.

## Introduction

---

*« Plus que jamais, il est primordial de se conscientiser face aux enjeux raciaux. »*

*(traduction libre)*

*J. Luke Wood*

---

Les pratiques d'enseignement et d'apprentissage axées sur l'équité, quelles qu'en soient les modalités, nous forcent à examiner les obstacles systémiques à cet égard dans l'environnement d'apprentissage. Les approches présentées dans le présent document visent à améliorer et à renforcer l'expérience d'apprentissage pour favoriser ainsi la réussite des étudiantes et étudiants dans un souci d'équité.

Il est important de définir d'entrée de jeu la notion de conception universelle de l'apprentissage, qui revient tout au long du présent document. Cette expression désigne un cadre pédagogique qui oriente la conception des objectifs, des évaluations, des méthodes et du matériel d'apprentissage ainsi que les politiques entourant ces éléments du programme d'études dans l'optique de la diversité des apprenants et apprenantes<sup>2</sup>. L'une des plus grandes difficultés inhérentes à l'enseignement en ligne tient au fait que l'on peut facilement avoir l'impression que l'équité et l'inclusion ne sont pas aussi importantes dans ce contexte, car nous ne voyons pas notre auditoire de la même façon que dans une classe. Cette impression pourrait nous amener à croire que la diversité est invisible. Or, si nous faisons abstraction de la diversité que nous ne voyons pas, nous risquons de créer des environnements d'apprentissage en ligne hostiles pour les groupes d'étudiantes et étudiants en quête d'équité<sup>A</sup>.

Nous vivons actuellement une situation sans précédent. Il est donc important de prendre conscience de l'occasion qui nous est offerte de faire des choses inédites et de nous assurer que nous parvenons à joindre la population étudiante. Le présent document vise à faire en sorte que notre détermination à assurer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) demeure inébranlable malgré les difficultés et les changements associés à l'apprentissage virtuel. Alors que le personnel enseignant s'adapte à ces nouvelles plateformes d'enseignement et que la communauté s'adapte aux nouvelles façons de concourir ensemble à l'apprentissage, il faut reconnaître que plusieurs n'ont peut-être jamais enseigné de façon virtuelle auparavant. Le présent document peut leur servir de guide pour contribuer à garantir que personne n'aura le sentiment d'être laissé pour compte. Les suggestions formulées ci-après constituent des éléments à prendre en considération. Elles ne sont pas présentées comme la seule « bonne façon » de faire les choses. Nous comprenons et reconnaissons que ces transitions ne sont pas faciles. Qu'elles soient des novices ou des spécialistes en la matière, certaines personnes connaîtront

---

<sup>A</sup> Nous avons conscience que la terminologie évolue constamment. Dans tout le document, nous alternons entre les expressions « en quête d'équité » et « ayant droit à l'équité ». Il nous semble important de repenser la façon dont l'équité est formulée. Les communautés marginalisées sont en quête d'équité; toutefois, en tant que groupes composés d'êtres humains, elles y ont droit.

des échecs dans leurs efforts de promotion de l'EDI. Il est acceptable d'échouer à condition que l'on demeure responsable et que l'on prenne le temps d'apprendre de ces faux pas. L'objectif premier consiste à assurer la sécurité des étudiantes et étudiants. C'est pourquoi il vous faut absolument reconnaître vos erreurs et continuer à apprendre et à renforcer vos pratiques axées sur l'EDI. Vous en ressortirez plus fortes et plus forts que jamais.

## Plan d'apprentissage personnel ou déclaration de votre philosophie de l'enseignement

Pour amorcer leur apprentissage personnel et leur progression dans la voie de l'EDI, les membres du personnel enseignant pourraient envisager d'élaborer un plan d'apprentissage personnel ou une déclaration de leur philosophie de l'enseignement. Dans cette déclaration prenant en compte l'EDI, vous énoncerez par écrit vos valeurs, vos objectifs et vos convictions concernant l'équité, la diversité et l'inclusion dans les pratiques d'enseignement<sup>3</sup>. Votre plan d'apprentissage personnel ou votre déclaration quand à votre philosophie de l'enseignement vous aidera à suivre la progression de vos objectifs en matière d'EDI à court et à long terme et vous obligera à être redevable à l'égard de votre progression.

Au moment d'élaborer votre plan ou votre déclaration, vous devriez vous poser les questions suivantes : « Quels sont mes objectifs, mes valeurs ou mes convictions quant à savoir qui a accès à l'apprentissage? Comment dois-je me présenter pour enseigner de manière à soutenir l'ensemble des apprenantes et apprenants? Vous gagneriez à inscrire dans votre plan ou votre déclaration des exemples précis de pratiques d'enseignement démontrables (existantes ou souhaitées) pour chaque objectif, chaque valeur et chaque conviction. Par exemple, l'affirmation « j'estime que tous les apprenants et toutes les apprenantes devraient avoir accès aux documents à lire qui leur seront nécessaires » reflète la valeur d'inclusion. Elle pourrait être associée à une pratique démontrable consistant à offrir des options, par exemple des fichiers audio, des outils conviviaux de transcription de la parole en texte ou d'autres solutions à l'intention des étudiantes et étudiants.

L'élaboration d'une déclaration de votre philosophie de l'enseignement prenant en compte l'EDI ne constitue pas forcément une tâche colossale. Il s'agit d'un moyen facile de résumer le type d'enseignante ou d'enseignant que vous vous efforcez d'être. Cette déclaration s'accompagne d'une reddition de comptes qui vous aidera à atteindre vos objectifs. Elle vous permettra, à terme, de créer une atmosphère d'apprentissage inclusive et équitable pour l'ensemble des étudiantes et étudiants.

## Six pratiques axées sur l'équité pour l'enseignement en ligne

---

*« Notre travail consiste à créer un filet de soutien dont les mailles sont tellement serrées que les étudiantes et étudiants ne peuvent passer à travers. »*

*(traduction libre)*

*Frank Harris III*

---

L'équité repose sur l'adoption de stratégies délibérées pour remédier aux disparités dont sont victimes les étudiantes et étudiants déjà touchés de façon disproportionnée. En tant que communauté d'apprentissage, nous devons aussi faire progresser l'équité numérique, qui prend en compte les questions de l'accès à la technologie et au Wi-Fi ainsi que le rôle de la technologie dans l'optimisation de l'enseignement et de l'apprentissage et la promotion d'une recherche de pointe.

Nous y parviendrons en tirant parti de nouveaux outils numériques et pratiques ouvertes, tout en prenant dûment en compte les voix dominantes en ligne et celles qui sont exclues de l'ensemble des plateformes.

Ci-après se retrouvent six stratégies axées sur l'équité pour l'enseignement en ligne accompagnées de conseils pratiques qui vous aideront à les mettre en œuvre dans vos cours afin d'atteindre l'équité en éducation :

1. Prenez les devants
2. Établissez des relations
3. Adaptez-vous à la culture et favorisez l'affirmation
4. Favorisez la création d'une communauté
5. Lutte contre le racisme dans une perspective intersectionnelle
6. Assurez l'accessibilité

### Prenez les devants

Tendez souvent la main à vos étudiantes et étudiants et adoptez à leur égard une attitude déterminée et positive.

- Évaluez de façon informelle leur expérience en ligne. Posez-leur des questions : Est-ce la première fois que vous suivez un cours en ligne? De quelle façon avez-vous accès au cours? Quelles sont vos préoccupations concernant ce cours? Que puis-je faire pour faciliter le plus possible votre apprentissage? Existe-t-il des mécanismes d'aide ou des considérations dont vous aimeriez me faire part ou dont je peux faciliter la mise en œuvre?
- Créez une classe en ligne à laquelle pourront se connecter sur un téléphone les étudiantes et étudiants n'ayant pas accès à tous les outils dont ils pourraient avoir besoin (p. ex. un ordinateur portable, une caméra et un microphone). Grâce au téléphone, les étudiantes et étudiants bénéficient d'une plus grande flexibilité pour se connecter à la classe.
- Pour présenter aux étudiantes et étudiants la plateforme utilisée (p. ex. Brightspace, Blackboard ou Moodle) et toute autre technologie dont ils auront besoin, tournez une courte vidéo d'orientation dans laquelle vous montrez votre enthousiasme. Envoyez-leur cette vidéo par courriel.

- Ne négligez pas les étudiantes et étudiants d'autres fuseaux horaires : proposez des solutions de remplacement en différé; enregistrez tous les cours (dans la mesure du possible) et mettez-les à la disposition de l'ensemble des étudiantes et étudiants. De cette façon, vous établirez un contact, si bien que les étudiantes et étudiants seront peut-être plus à l'aise de communiquer avec vous s'ils ont besoin d'aide.
- Présentez de façon transparente les éléments clés pour réussir dans le cadre du cours. Donnez des conseils, par exemple en ce qui a trait aux ressources nécessaires et aux façons d'aborder les lectures à faire ou les travaux à remettre.
- Ayez recours à des stratégies d'évaluation qui privilégient l'amélioration continue et les progrès pour faire la preuve des compétences acquises à la fin du cours.
  - Par exemple, donnez de petits travaux comptant pour une faible proportion des points plutôt que de longs travaux comptant pour une forte proportion; personnalisez la rétroaction dans la mesure du possible et offrez des options pour noter les crédits acquis s'il y a lieu.
- Suivez de près le rendement afin de détecter les problèmes et de les résoudre avant qu'il ne soit trop tard. En enlevant des points pour les absences ou la non-remise de travaux, vous dissuaderiez les étudiantes et étudiants de persévérer. Or, nous voulons faire tout ce qui est possible afin que nos étudiantes et étudiants persévèrent dans la transition vers l'apprentissage à distance.
- Assurez un mentorat en recherche. Les activités de recherche nécessitent souvent un dialogue spontané, informel et ouvert pour stimuler l'analyse critique et la résolution de problèmes. Prenez conscience du fait que certaines étudiantes et certains étudiants pourraient avoir besoin de plus d'échanges virtuels que les autres pour favoriser ce mode de raisonnement. Faites preuve de patience en ce qui a trait à ce type de communication virtuelle et soyez conscient des différences au chapitre des communications interculturelles lorsque vous encouragez un dialogue continu au sujet de l'avancement d'un projet.
- Intervenez. Utilisez des systèmes d'alerte précoce pour aider les étudiantes et étudiants qui ne remettent pas leurs travaux, par exemple un appel téléphonique et des mots d'encouragement. Agissez avant que la situation ne dégénère.
- Encouragez les étudiantes et étudiants à demander de l'aide : ayez conscience que certains, par exemple les hommes noirs ou autochtones, ont de la difficulté à demander de l'aide en raison des stéréotypes sociaux.
- Aiguillez les étudiantes et étudiants vers des sources d'aide spécialisées, dans la mesure du possible, par exemple des conseillères ou conseillers en services aux étudiantes et étudiants ainsi que les responsables de l'aide aux étudiantes et étudiants afro-canadiens, autochtones et étrangers, qui ont de grandes attentes à leur égard et qui se soucient de leur réussite.
- Il est essentiel de mettre ces étudiantes et étudiants en contact avec des « personnes » et non des « services » et de les aiguiller chaleureusement vers celles-ci dans la mesure du possible (p. ex. en les présentant dans un courriel ou en organisant une réunion virtuelle pour vous-même, l'étudiante ou étudiant et la personne vers laquelle vous souhaitez l'aiguiller).

## Établissez des relations

Pour réussir, les étudiantes et étudiants doivent établir avec les membres du corps professoral des relations sincères, en personne ou en ligne, qui reposent sur la confiance, le respect mutuel et une profonde bienveillance.

- Créez les conditions propices à l'établissement de ce type de relations.

- N’attendez pas que les étudiantes et étudiants fassent les premiers pas.
- Montrez à vos étudiantes et étudiants que vous vous investissez véritablement dans leur réussite. Il y a de bonnes chances que leur persévérance s’en trouve renforcée.
- Mettez l’accent sur votre côté humain. Partagez votre propre parcours dans la mesure où vous êtes à l’aise de le faire.
- Apprenez au sujet de chaque étudiante ou étudiant au moins une chose qui n’a aucun lien avec ses études, par exemple la signification de son nom, sa ville d’origine, ses passe-temps, ses talents ou encore son livre, son film, sa chanteuse ou chanteur ou son groupe musical préféré.
- Que ce soit en classe ou sur une plateforme virtuelle, nous vous encourageons à indiquer à vos étudiantes et étudiants le pronom à utiliser (il, elle, iel, yel ou ille, par exemple) lorsqu’ils parlent de vous si vous êtes à l’aise de le faire. Vous devriez aussi les inviter à indiquer le pronom qui les désigne afin de pouvoir l’apprendre aussi. Cette façon de faire normalise l’usage des pronoms dans votre espace d’apprentissage, détermine l’importance de cet usage dans la création d’un espace sécuritaire où les étudiantes et étudiants ayant droit à l’équité peuvent se définir eux-mêmes et illustre la pratique consistant à remettre en question nos hypothèses dans un contexte audiovisuel.
- Vous devriez vous efforcer d’éviter l’expression « pronom préféré », car il s’agit d’un énoncé de fait et non d’une question de préférence.
- Invitez les étudiantes et étudiants à tourner une courte vidéo pour se présenter aux autres dans le but de commencer dès le début à établir des relations significatives.
- Posez un regard positif inconditionnel. Considérez que vos étudiantes et étudiants ont tous les atouts pour réussir. Abordez-les sans porter de jugement.
- Ayez des attentes élevées en ce qui concerne le rendement de vos étudiantes et étudiants et, de même, de votre propre rendement.
- Rejetez les points de vue soulignant les lacunes en ce qui a trait aux capacités intellectuelles des étudiantes et étudiants ou à leur aptitude à entreprendre des études postsecondaires. Une validation et des messages positifs sont essentiels.
- Les étudiantes et étudiants doivent vous entendre leur dire « vous êtes à votre place », « vous pouvez faire ce travail », « vous pouvez réussir », « vous avez la capacité voulue » et « vous avez une intelligence remarquable ».
  - Pour bon nombre d’étudiantes et étudiants issus de groupes ayant droit à l’équité, vous pourriez être le premier membre du personnel enseignant à leur dire ces choses.
  - Recherchez les occasions de dire ces choses de vive voix et dans le cadre de la rétroaction sur leurs travaux.

## Adaptez-vous à la culture et favorisez l’affirmation

Une expérience d’apprentissage favorisant l’affirmation culturelle suppose que le personnel enseignant est en mesure d’établir un lien entre, d’une part, le contenu du cours et, d’autre part, l’expérience vécue par les étudiantes et étudiants et le contexte culturel dans lequel ils évoluent<sup>4</sup>.

- Reconnaissez les points forts et les atouts culturels de vos étudiantes et étudiants et tirez-en parti pour faciliter leur apprentissage.
- Veillez à représenter des apprenantes et apprenants de divers horizons dans le contenu des cours, les points de vue exprimés et le matériel fourni afin que les étudiantes et étudiants se reconnaissent dans leur apprentissage.
- Adaptez-vous à la culture des étudiantes et étudiants à qui vous enseignez et donnez votre cours de manière à mettre à l’honneur leur vie et leur bagage. Ainsi, non seulement vous

valoriserez leur expérience culturelle unique en son genre en améliorant leur épanouissement, leur apprentissage et leur réussite, mais aussi vous contribuerez à leur apprentissage collectif.

- Choisissez des ressources et des textes inclusifs. Les étudiantes et étudiants issus de groupes en quête d'équité font souvent valoir qu'ils ne se reconnaissent pas dans les ressources pédagogiques. Il est important de choisir du matériel qui valide l'expérience de l'ensemble des apprenantes et apprenants dans la mesure du possible.
- Adoptez la conception universelle de l'apprentissage et variez les travaux pratiques et les modes d'évaluation. Offrez un choix aux étudiantes et étudiants quant à la manière dont ils peuvent le mieux démontrer leurs acquis.
- Choisissez avec soin les images utilisées dans les pages de vos plateformes virtuelles, vos outils d'apprentissage en ligne et vos présentations PowerPoint. Si vous utilisez des images de photothèques, assurez-vous de prendre en compte la diversité culturelle, la *race*<sup>B</sup> ou l'origine ethnoculturelle, l'âge, l'identité de genre, la capacité et d'autres formes de diversité.
- L'esthétique de l'environnement en ligne est important. Elle peut aider les étudiantes et étudiants à se sentir bien accueillis.
- Selon certaines études, lorsque les étudiantes et étudiants voient des images leur renvoyant leur propre image et soulignant leur contribution à la société, on observe une amélioration de leur estime de soi, de leur confiance dans leurs capacités, de leur sentiment d'appartenance et de leur résilience.

### Favorisez la création d'une communauté

Il est essentiel de créer une communauté dans les environnements d'apprentissage en ligne afin que les étudiantes et étudiants se sentent connectés, mobilisés et soutenus.

- Élaborez des stratégies pour créer une communauté en ligne, entre autres des interactions et des activités de groupe obligatoires.
- Investissez-vous dans tous les aspects de votre cours et montrez par l'exemple l'engagement que vous attendez de la part des étudiantes et étudiants.
- Présentez-vous dans une courte vidéo et invitez les étudiantes et étudiants à faire de même.
- Participez activement aux discussions de groupe en classe ainsi qu'aux discussions de groupe ou aux forums en ligne.
- Établissez des normes internes – acceptées par les étudiantes et étudiants – pour définir les attentes en matière de communication et en ce qui a trait à la façon dont chacun s'y prendra pour formuler la rétroaction essentielle, au langage approprié et à la façon dont on exprimera les points de vue différents.
- Invitez les étudiantes et étudiants à activer leur caméra pendant les séances en direct s'ils sont à l'aise de le faire, tout en étant sensible à leurs préférences personnelles ainsi qu'aux difficultés ou aux limites auxquelles ils se heurtent en matière d'accès à la technologie.
- Offrez aux étudiantes et étudiants des possibilités de participer à des activités en dehors des cours, par exemple dans le cadre de groupes d'étude en ligne ou de rencontres virtuelles ou encore dans les pages des médias sociaux de la classe.
- Ayez recours à l'apprentissage en groupe pour les projets à long terme. Il est important de mettre à la disposition des étudiantes et étudiants les outils dont ils ont besoin. Ne présumez

---

<sup>B</sup> Note : la race n'existe pas; il s'agit plutôt d'un « construit social ». En d'autres termes, la société crée des idées de race en fonction de facteurs géographiques, historiques, économiques, sociaux et culturels ainsi que de traits physiques, bien qu'aucun de ces éléments ne puisse légitimement être utilisé pour classer les groupes de personnes.



pas qu'ils savent déjà comment travailler ensemble du simple fait qu'ils travaillent en collaboration dans d'autres espaces.

- Élaborez des lignes directrices et offrez aux étudiantes et étudiants des grilles leur permettant de s'évaluer eux-mêmes. Faites périodiquement des vérifications auprès des groupes pour vous assurer que l'ensemble des étudiantes et étudiants vivent une expérience positive.
- Faites attention à la façon dont vous vous y prenez pour former les groupes, car l'autosélection pourrait être une source de marginalisation pour certaines étudiantes ou certains étudiants. Pensez aux moyens par lesquels vous pouvez amener les étudiantes et étudiants à travailler en collaboration en formant les groupes en conséquence.
- Cette façon de faire permet aux étudiantes et étudiants de créer une communauté, d'exprimer leur point de vue personnel, de prendre conscience des connaissances qu'ils possèdent déjà, d'apprendre les uns des autres, de repérer leurs homologues dont l'expérience d'apprentissage et les difficultés pourraient être semblables aux leurs et d'assumer un rôle de leadership.

## Luttez contre le racisme dans une perspective intersectionnelle

La *race* constitue un facteur prépondérant lorsqu'il est question d'iniquités et de marginalisation, si bien que vous devez toujours garder à l'esprit les répercussions du racisme systémique et les traumatismes qu'il cause. Nous vous rappelons aussi l'importance de ne pas poser d'hypothèses concernant vos étudiantes et étudiants en fonction de leur race. N'oubliez pas qu'ils ont d'autres identités et mettez-vous également au service de ces identités. Il faut établir un lien avec les expériences de vie variées des étudiantes et étudiants à qui nous enseignons.

- Faites preuve de transparence auprès de vos étudiantes et étudiants et ne cachez pas vos points faibles. Lorsque vous ignorez quelque chose, admettez-le. Reconnaissez que vous ne savez pas tout sur ces sujets et que vous commettrez des erreurs en cours de route, mais en précisant que vous souhaitez apprendre de façon active et que vous travaillez en ce sens.
- Efforcez-vous de créer des ouvertures pour aborder les questions de race et d'équité dans le contexte du cours.
- Participez au dialogue. Suivez-le fréquemment et intervenez au besoin.
- Portez une réflexion critique sur votre rôle et vos responsabilités dans l'élimination des obstacles systémiques à des chances de réussite équitables. N'attribuez pas les disparités dans les résultats uniquement aux lacunes que vous observez au chapitre de l'identité, des conditions de vie ou des capacités des étudiantes et étudiants.
- Mettez à la disposition des étudiantes et étudiants les outils dont ils auront besoin pour participer de façon fructueuse aux discussions concernant l'oppression raciale et d'autres formes d'oppression dans le cours.
- Comprenez la notion de micro-agression et les formes qu'elle peut prendre dans les environnements en ligne.
- Assurez-vous de disposer des outils dont vous aurez besoin pour faciliter ce dialogue – familiarisez-vous avec la recherche sur les micro-agressions afin de comprendre en quoi elles consistent et les formes qu'elles peuvent prendre dans un environnement en ligne :
  - Voici quelques exemples de ressources utiles à cette fin :
    - <https://www.washington.edu/teaching/topics/inclusive-teaching/addressing-microaggressions-in-the-classroom/> (en anglais seulement);

- <https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/responding-to-microaggressions-in-the-classroom/> (en anglais seulement).

Vous trouverez une liste de ressources supplémentaires à l'**annexe 1** du présent document.

- Dans le cadre de votre enseignement, lutez contre le racisme :
  - en cherchant à comprendre la nature et les caractéristiques des obstacles créés par le racisme systémique;
  - en vous attachant à abolir les systèmes et les structures qui institutionnalisent le racisme dans vos environnements d'apprentissage;
  - en examinant d'un point de vue critique vos pratiques d'enseignement et, à cette fin, en invitant les étudiantes et étudiants racialisés à s'exprimer et à donner leur point de vue ainsi qu'en faisant une réflexion honnête sur ces expériences;
  - en évaluant la qualité de votre enseignement par rapport à la réussite de l'ensemble des étudiantes et étudiants (McKamey, P., 2020, CRRF, 2015);
  - en ayant recours à des conférencières ou conférenciers invités issus de communautés marginalisées et mixtes pour permettre à votre classe d'entendre leur voix et de prendre connaissance de leur expérience.
- Renseignez-vous afin de bien vous préparer à participer à un débat concernant l'oppression raciale et d'autres formes d'oppression et à réagir aux micro-agressions lorsqu'elles surviennent, tout en reconnaissant les limites de vos connaissances. Il vous incombe de faire en sorte qu'aucune étudiante ni aucun étudiant ne soit marginalisé dans vos classes en ligne.

## Assurez l'accessibilité<sup>5</sup>

Afin que les étudiantes et étudiants utilisent la technologie d'assistance de façon efficace, tout le contenu affiché dans votre classe virtuelle ou mis à leur disposition par voie électronique doit être accessible. Inspirez-vous des idées clés ci-après au moment de concevoir votre matériel de cours.

### Styles

- Utilisez la fonction Styles pour formater votre document. N'UTILISEZ PAS les options de mise en forme de la police pour déterminer le style du texte.
  - Par exemple, lorsque vous créez un en-tête, faites un choix parmi les options offertes sous Styles (en-tête 1-5; titre; citation; etc.). NE LE METTEZ PAS EN FORME vous-même en modifiant la police, la taille, la couleur, etc., sous Police.
- Les éléments de style ont une apparence différente les uns des autres (p. ex. les caractères de l'en-tête 1 seront plus gros que ceux de l'en-tête 2, etc.).
- Assurez-vous que les niveaux des en-têtes sont dans le bon ordre. Les pages devraient être structurées de façon hiérarchique, p. ex. :
  - L'en-tête 1 est généralement un titre de page ou une rubrique de contenu principale. C'est l'en-tête le plus important et il y en a généralement un seul.
  - L'en-tête 2 constitue généralement la rubrique d'une section majeure.
  - L'en-tête 3 correspond généralement à une sous-section de l'en-tête 2.
  - L'en-tête 4 correspond généralement à une sous-section de l'en-tête 3 et ainsi de suite jusqu'à l'en-tête 6.

### *Police*

- Utilisez une taille de caractères d’au moins 12 points.
- Utilisez la même police dans tout le document.
- Utilisez une police sans empattement, p. ex. Arial, Helvetica ou Verdana.
- Évitez d’utiliser l’italique ou des lettres capitales pour mettre des termes ou des passages en évidence – voir la note ci-dessus concernant la fonction Styles.

### *Couleurs*

- Privilégiez un contraste de couleurs approprié (p. ex. noir et blanc). En cas de doute, utilisez un vérificateur de contraste.
- Assurez-vous que toute l’information présentée en couleur peut aussi être présentée sans couleur.
- Pour les documents imprimés, utilisez un papier au fini mat ou non brillant.

### *Espacement*

- Pour commencer une nouvelle page, cliquez sur l’onglet Insertion, puis sur Saut de page. N’appuyez pas sur la touche Retour à plusieurs reprises pour avancer jusqu’à une nouvelle page.
- Pour ajuster l’espacement, cliquez sur l’onglet Mise en page, puis sur Paragraphe. N’appuyez pas sur la touche Retour pour créer des lignes vierges.
- Prévoyez un interligne représentant au minimum de 25 à 30 % du nombre de points.
- Privilégiez l’alignement à gauche, qui facilite la lecture. Évitez de justifier ou de centrer le texte.

### *Images et texte de remplacement*

- Optez pour « Aligné sur le texte » comme style d’habillage pour les objets.
- Ajoutez aux graphiques et aux images un texte de remplacement pour fournir de l’information concernant le contenu ou la fonction de l’image.
- Veillez à ce que le texte de remplacement soit simple et court.
- Évitez d’utiliser des zones de texte et Word Art, car les lecteurs d’écran pourraient ne pas y avoir accès.
- Évitez d’utiliser des filigranes ou des images d’arrière-plan.

### *Listes et colonnes*

- Pour insérer une colonne, cliquez sur l’onglet Mise en page, puis sur Colonnes.
- Évitez d’utiliser des espaces et des tabulations – les lecteurs d’écran ne reconnaîtront pas le texte en tant que colonnes.
- Pour dresser une liste, utilisez une structure respectant un ordre numérique (p. ex. des chiffres) ou séquentiel (p. ex. des étapes) ou encore, pour un groupe d’éléments non organisés en séquence, ne respectant aucun ordre particulier (avec des puces).

### *Tableaux*

- Cliquez sur l’onglet Insertion, puis sur Tableau pour insérer un tableau dans votre document.
- Utilisez le titre de tableau approprié, puis activez la case à cocher Ligne d’en-tête (ayez recours à la fonction Styles pour formater un tableau).
- Si un tableau dépasse une page, les lignes de titre doivent se répéter au haut du tableau sur chacune des pages suivantes.

### *Hyperliens*

- Assurez-vous de placer chaque hyperlien en contexte et d'indiquer où il mène.
- Évitez les formulations « Cliquez ici » ou « Pour en savoir plus » pour indiquer un lien, car il est difficile de comprendre ces mentions hors contexte.
- N'utilisez pas comme lien l'adresse URL brute.
- Sachez que des étudiants et étudiantes qui vivent à l'étranger pourraient ne pas avoir accès à certains liens, car l'accès aux sites Web et aux applications est variable (p. ex. YouTube n'est pas accessible dans certains pays). Il faudra prévoir des mesures d'adaptation à leur intention. Envisagez de télécharger les vidéos ou les documents pour les partager avec ces étudiantes et étudiants.

### *Graphiques*

- Ajoutez avant chaque graphique une courte légende décrivant son contenu.
- Proposez une présentation de remplacement ou un sommaire des résultats.
- Assurez-vous que le contraste de couleurs n'est pas le seul moyen de communiquer l'information.

### *Numéros de page*

- N'entrez pas manuellement les numéros de page. Cliquez sur l'onglet Insertion, puis sur Numéro de page pour numérotter les pages de votre document.
- Si votre document compte plus de 20 pages, créez une table des matières en utilisant l'onglet Références.

### *Plateformes virtuelles et vidéos*

- Lorsque vous utilisez une plateforme en ligne (Zoom, MS Teams, Webex, etc.), explorez les façons dont vous pouvez intégrer le sous-titrage dans vos classes. Vous devriez trouver ces instructions en faisant une recherche dans Internet à partir du nom de la plateforme et de « sous-titrage ». Sur de nombreuses plateformes, il faut désigner comme sous-titreur une personne qui saisira en temps réel ce qui a été dit. Le sous-titrage est utile non seulement pour les personnes malentendantes, mais aussi pour celles qui sont visuelles ou neurodivergentes.
- Le personnel enseignant devrait connaître le contenu de ses cours. Par exemple, si vous publiez des vidéos à l'intention des étudiantes et étudiants dans l'espace de votre classe, vous devriez vous assurer que leur sous-titrage est exact.

Ces principes d'accessibilité du contenu et d'autres choix, comme le sous-titrage pour les vidéos (p. ex. celles figurant dans le contenu d'un cours), font partie de la conception universelle de l'apprentissage. Vous trouverez à l'adresse <http://www.cast.org/products-services/covid19-remote-learning-resources> (en anglais seulement) des liens menant à des ressources supplémentaires susceptibles de contribuer à améliorer l'accessibilité et l'inclusion de l'apprentissage à distance en appliquant les principes de la conception universelle de l'apprentissage.

## Harcèlement ou discrimination et stratégies de médiation

### Étudiantes et étudiants pris pour cibles

Tout comme dans les expériences en personne, le harcèlement et la discrimination sont présents dans les communautés en ligne. Le personnel enseignant devrait être conscient que des incidents peuvent se produire dans sa classe virtuelle. Par ailleurs, à l'échelle internationale, des équipes de recherche ont commencé à documenter la prévalence et les caractéristiques de la cyberintimidation et des comportements connexes au sein d'universités et de collèges<sup>6</sup>. Selon certaines études, les communautés marginalisées sont plus susceptibles d'être prises pour cibles. Ainsi, les personnes s'identifiant à la communauté LGBTQ2S+ sont deux fois plus susceptibles d'être la cible de harcèlement en ligne<sup>7</sup>. Les membres du personnel enseignant devraient donc informer les étudiantes et étudiants des politiques institutionnelles et des conséquences qui découlent des actes ou des propos discriminatoires (souvent énoncées dans le code de conduite de l'établissement). Ils peuvent aussi demander aux étudiantes et étudiants de prendre connaissance de leur propre code de conduite concernant les discussions et les comportements en classe et d'y adhérer en y apposant leur signature avant le début du cours. Cette façon de procéder pourrait contribuer à enrayer le harcèlement et la discrimination en amont, en faisant connaître les conséquences associées à ces incidents et en précisant clairement ce qu'englobe la définition de ces notions, ou aider après coup à montrer que la personne en cause était au courant des conséquences éventuelles.

Le personnel enseignant devrait se familiariser avec les paramètres des espaces virtuels. Certaines plateformes offrent des outils qui aident les modératrices ou modérateurs à gérer les forums en ligne; par exemple, certains paramètres exigent l'approbation des commentaires avant leur publication (sachant que cette démarche peut nécessiter beaucoup de travail selon la taille de la classe et l'ampleur des discussions). En outre, les membres du personnel enseignant devraient se familiariser avec les ressources offertes à l'échelon local en cas de harcèlement ou de discrimination afin de savoir vers qui ils peuvent aiguiller leurs étudiantes et étudiants. Envisagez de communiquer cette information dans les plans de cours.

Si vous observez qu'une étudiante ou un étudiant est victime de harcèlement ou de discrimination dans une page de discussion de la classe ou dans d'autres contextes dans le cadre d'une classe virtuelle, vous devriez signaler ce comportement. Faites savoir aux étudiantes et étudiants que vous voyez ce qui se passe et que ces agissements sont inacceptables. Rappelez-leur que votre « classe » constitue un espace d'apprentissage sûr pour tout le monde. Si le harcèlement ou la discrimination persistent, discutez-en avec la ou les personnes en cause et informez-les des conséquences éventuelles au sein de l'établissement et sur le plan judiciaire. Discutez aussi avec la ou les victimes pour vous assurer qu'elles ont le soutien nécessaire afin d'aller de l'avant pour s'en sortir. Si une victime choisit de déposer une plainte auprès de l'établissement, accompagnez-la tout au long du processus. Si le harcèlement ou la discrimination se font par écrit dans un espace de classe, documentez les incidents. S'ils prennent la forme de propos enregistrés, conservez l'enregistrement pour étayer le dossier de la victime. Le personnel enseignant devrait savoir que le harcèlement ou la discrimination peuvent aussi se faire dans des « espaces invisibles » de la classe virtuelle sans qu'ils en soient au courant, par exemple dans des messages privés. Envisagez d'encourager les étudiantes et étudiants (en leur donnant des indications à cet égard par écrit dans le code de conduite de la classe ou de vive voix au début du cours) à consigner ou à documenter les incidents de harcèlement en privé et à les signaler au personnel enseignant afin qu'il puisse faire un suivi en conséquence (prenez en compte les étapes susmentionnées). Envisagez

aussi de vous renseigner et de suivre une formation pour en savoir plus sur les espaces sûrs ou de parler les professionnels de soutien à leur disposition au sein de l'établissement.

Si une étudiante ou un étudiant vous signale avoir été la cible de harcèlement ou de discrimination, il est important de valider la situation. Lorsque vous lui parlez, exprimez-vous de façon à renforcer ses paroles en disant des choses comme « ce que vous avez vécu est inacceptable », « je comprends ce que vous dites » ou « voyons les solutions à notre disposition pour régler le problème ». En outre, il est important de faire ressortir un sentiment de vulnérabilité en accord avec la réalité, par exemple en affirmant « je ne peux vous donner l'assurance que les solutions possibles seront justes ou équitables ».

Le personnel enseignant devrait savoir que les personnes en cause peuvent parfois camoufler leur identité dans les forums publics virtuels (comme on l'a vu dans de récents incidents de [zoom raiding](#) – en anglais seulement). Les établissements doivent absolument s'assurer que les espaces virtuels choisis ou utilisés pour les interactions avec les étudiantes et étudiants sont protégés ou confidentiels. Pour sa part, le personnel enseignant doit savoir comment utiliser les paramètres de sécurité pour « verrouiller » les espaces de classe afin que seuls les étudiantes et étudiants puissent y avoir accès.

## Membres du personnel enseignant pris pour cibles

Les membres du personnel enseignant peuvent être la cible de harcèlement et de discrimination dans leur propre classe. En pareil cas, la charge émotionnelle associée à leur travail s'alourdit, tandis qu'ils s'efforcent de continuer à faire preuve de professionnalisme et de sang-froid, tout en vivant une détresse émotionnelle et en subissant d'autres répercussions sur le plan mental et physique<sup>8</sup>. À l'instar des étudiantes et étudiants, les membres du personnel, y compris ceux faisant partie du corps professoral, qui s'identifient à la communauté LGBTQ2S+ sont plus susceptibles d'être pris pour cibles. Cette situation fait donc ressortir l'interaction de l'identité de genre, de la race, de l'origine ethnique et de l'orientation sexuelle (intersectionnalité) lorsqu'il est question d'intimidation<sup>9</sup>. En vous familiarisant avec les ressources à l'échelon local permettant de lutter contre le harcèlement et la discrimination, vous connaîtrez les moyens à votre disposition si vous en êtes la cible. Que les personnes en cause soient des étudiantes ou étudiants ou bien des collègues, informez-en votre directrice ou directeur, votre doyenne ou doyen, votre syndicat ou l'agente ou agent des droits de la personne, qui pourra vous aider à intervenir dans la situation. Tout comme dans le cas où la victime est une étudiante ou un étudiant, consignez et documentez les incidents pour étayer vos affirmations dans la mesure du possible. Si vous estimez que votre établissement ne s'est pas doté d'une politique adéquate sur le harcèlement et la discrimination, envisagez d'engager un dialogue sur le sujet en vue de faire adopter une politique nouvelle ou plus complète à cet égard.

## Mesures concrètes à mettre en œuvre

### Engagements liés à l'enseignement

Envisagez de prendre quelques engagements pour montrer à vos étudiantes et étudiants votre souci de créer un espace d'apprentissage équitable, diversifié et inclusif. Engagez-vous :

- à prendre des décisions fondées sur un engagement collectif à assurer l'accessibilité et l'équité en éducation en demandant qui peut participer à cette démarche ou non et pourquoi;
- à tirer parti de la technologie, tout en privilégiant les considérations relatives à l'équité numérique dans la planification d'une prestation flexible;

- à demander aux étudiantes et étudiants d’apporter leurs propres appareils et à trouver des mécanismes d’aide appropriés pour ceux qui ne le peuvent pas.

## Équité en matière de ressources

Accordez toute l’attention voulue aux dimensions de l’équité en matière de ressources qui favorise l’excellence dans les études. Cette forme d’équité consiste à affecter les ressources – personnes, temps et argent – de sorte que l’ensemble des étudiantes et étudiants vivent une expérience leur permettant d’obtenir des résultats équitables sans égard à leur race, à leur revenu, à leur identité de genre, à leur orientation sexuelle ou à toute autre forme de diversité. Puisque certaines communautés ont été touchées de façon disproportionnée par la COVID-19, nous devons remédier à ces iniquités en leur offrant un niveau de soutien équivalent. C’est pourquoi il est essentiel d’affecter les ressources dans une optique d’équité afin que l’ensemble des étudiantes et étudiants bénéficient d’un soutien grâce à des stratégies inclusives de relance et de croissance économiques.

## Équité numérique

Le personnel enseignant peut encourager son établissement à se pencher sur les aspects suivants pour faire progresser l’équité numérique et le rôle de la technologie dans l’optimisation de l’innovation dans l’enseignement et l’apprentissage :

1. Tirez parti de nouveaux outils numériques et de pratiques ouvertes
  - a. Veillez à disposer d’un stock d’ordinateurs portables pour les prêter aux étudiantes et étudiants et obtenez des fonds pour être en mesure de mieux répondre à leurs besoins technologiques.
  - b. Déclarez dans des lignes directrices de planification officielles que les étudiantes et étudiants ne disposant pas d’une connexion Internet fiable et d’une connectivité mobile à prix abordable auront accès en priorité au campus pour leur permettre d’utiliser le réseau Wi-Fi, les laboratoires informatiques et les centres d’apprentissage de l’établissement pour les besoins de leur apprentissage.
  - c. Envisagez de lancer une politique de ressources pédagogiques en libre accès compte tenu du fait que l’éducation ouverte permet non seulement d’améliorer l’accès équitable à l’enseignement offert par l’établissement en allégeant le fardeau financier des étudiantes et étudiants, mais aussi de stimuler l’innovation dans l’enseignement et l’apprentissage.
2. Portez une attention particulière pour déterminer quelles sont les voix dominantes en ligne et quelles sont les voix exclues des plateformes. Assurez-vous que les étudiantes et étudiants peuvent s’exprimer et faire leur apprentissage en toute sécurité sur l’ensemble des plateformes.
  - a. Cet aspect de l’équité numérique est essentiel, même si son importance passe souvent inaperçue dans les discussions portant sur l’accès et l’équité.
  - b. Il est important d’appuyer l’apprentissage institutionnel afin d’éviter de marginaliser involontairement des étudiantes et étudiants dans les communautés d’apprentissage virtuel. Les établissements pourraient envisager de créer une page consacrée à l’équité pour rappeler constamment les considérations dans le domaine du point de vue de l’enseignement et de l’apprentissage.
  - c. Le leadership n’est devancé que par l’enseignement pour ce qui est de l’incidence sur les résultats des étudiantes et étudiants. Les établissements pourraient donc promouvoir un apprentissage et une compréhension des pratiques de leadership axées

sur l'équité à tous les échelons de leur organisation afin que tous s'efforcent d'éviter que les étudiantes et étudiants particulièrement vulnérables soient laissés pour compte en cette période d'interruption.

## Conclusion

Nous devons absolument veiller à ce que l'équité demeure au cœur de l'apprentissage virtuel et des communautés de recherche que nous concevons et offrons à nos étudiantes et étudiants. Pendant cette période de transition, faites preuve d'indulgence envers vous-même – ainsi qu'envers vos étudiantes et étudiants! Le perfectionnement professionnel continu dans le domaine est essentiel. Approfondissez votre connaissance et votre apprentissage des pratiques axées sur l'équité pour renforcer votre capacité de faire en sorte que ces stratégies puissent être mises en œuvre dans tout environnement d'apprentissage à distance.

Ces pratiques sont recommandées pour maximiser le soutien offert aux étudiantes et étudiants issus des groupes ayant droit à l'équité, mais rappelez-vous que l'ensemble des étudiantes et étudiants en bénéficient!

N'oubliez pas que nous traversons actuellement une période tumultueuse et que les temps sont difficiles. Les membres du personnel enseignant doivent se protéger pour préserver leur santé physique, mentale et émotionnelle. Personne ne s'attend à ce que vos efforts de promotion de l'EDI atteignent la perfection. Toutefois, dans votre rôle, il vous faut absolument apprendre au fil du temps à assurer l'enseignement dans une perspective d'équité. Même si votre propre apprentissage se poursuit, il est essentiel que vous ne portiez pas préjudice à vos étudiantes et étudiants. Vous devez faire preuve d'ouverture et avoir la volonté d'apprendre de vos erreurs. Si vous faites ou dites quelque chose qui porte préjudice à quelqu'un, assumez-en pleinement la responsabilité, présentez vos excuses et tirez-en des leçons afin que la situation ne se reproduise pas. Rappelez-vous que nous sommes solidaires dans cette démarche et que vous ne faites pas ce travail seule ou seul. Si vous avez besoin d'un soutien, faites appel à des spécialistes au sein de votre communauté.

## Références

- [About Universal Design for Learning](#), Center for Applied Special Technology.
- [Employing Equity-Minded and Culturally-Affirming Teaching and Learning Practices in Virtual Learning Communities](#), Cora Learning, 2020, *YouTube*.
- [NSCC Digital Accessibility Checklist](#).
- [Web Content Accessibility Guidelines \(WCAG\) 2.0](#)



## Annexe 1 : Ressources variées

### Articles

- [10 Ways Well-Meaning White Teachers Bring Racism into our Schools.](#)
- [The Power of Teachers to Transform.](#)
- [Decolonizing the classroom is more than just a checklist.](#)
- [What Anti-racist Teachers Do Differently.](#)
- [Truth and Reconciliation in YOUR classroom.](#)
- [Letter to Western's senior leadership with 13 action items.](#)
- [The Auntie who helps Indigenous students adjust to college life.](#)
- [Mentoring Could Improve Diversity and Inclusion in STEMM But Needs More Attention in Colleges and Universities, Says New Report, Which Identifies Effective Mentoring Practices.](#)
- [Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels.](#)
- [Why Intersectionality Matters Even More in 2020.](#)

### Articles de revue

- [Preparing for Culturally Responsive Teaching](#), Gay, 2002.
- [Breakin' Down Whiteness in Antiracist Teaching: Introducing Critical Whiteness Pedagogy](#), Matias et Mackey, 2015.
- [Performing Antiracist Pedagogy in Rhetoric, Writing, and Communication](#), Condon et Ashanti Young, 2017.
- [Measuring Social Mobility in Higher Education](#), Usher, 2018.
- [How Equitable Can We Get?](#), Usher, 2019.
- [Can This Man Change How Elite Colleges Treat Low-Income Students?: Anthony Jackson beat the odds. His research focuses on those who don't](#), Quintana, 2019.
- [Mentoring Across Differences](#), Osman et Gottlieb, 2018.
- [Collectors, Nightlights, and Allies, Oh My!](#), Martinez-Cola, 2020.
- [Science faculty's subtle gender biases favor male students](#), Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham et Handelsman, 2012.
- [Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy](#), Gaudry et Lorenz, 2018.
- [Inclusion and accessibility in STEM education: Navigating the duty to accommodate and disability rights](#), Prema et Dhand, 2019.
- [Enacting research ethics in partnerships with indigenous communities in Canada: 'Do it in a Good Way'](#), Ball et Janyst, 2008.
- [The link between LGBTQ-supportive communities, progressive political climate, and suicidality among sexual minority adolescents in Canada](#), Saewyc, Li, Gower, Watson, Erickson, Corliss et Eisenberg, 2020.
- [Coming out in STEM: Factors affecting retention of sexual minority STEM students](#), Hughes, 2018.
- [Ten simple rules for building an anti-racist lab](#), Chaudhary et Berhe, 2020.
- [Together but Unequal: Combating Gender Inequity in the Academy](#), Ross, 2008.
- [Adding Sex-and-Gender Dimension to Your Research](#), Rabesandratana, 2014.
- [Females in Post-Secondary Institutions: A Stepping Stone with Hidden Hurdles](#), Mahendren, 2015.
- [Speaking up for what's right: Politics, markets and violence in higher education](#), Phipps, 2017.
- [Reckoning up: sexual harassment and violence in the neoliberal university](#), Phipps, 2020.

- [A safe place to learn? Examining sexual assault policies at Canadian public universities](#), Lee et Wong, 2017.
- [Unwanted Sexual Contact on Campus: A Comparison of Women's and Men's Experiences](#), Banyard, Ward, Cohn, Plante, Moorhead et Walsh, 2007.
- [Challenging Sexual Harassment on Campus](#), Baker, 2010.
- [A Cultural Perspective for Understanding how Campus Environments Perpetuate Rape-Supportive Culture](#), Argiero, Dyrdaahl, Fernandez, Whitney et Woodring, 2010.
- [To reduce gender biases, acknowledge them](#), Chachra, 2017.

#### Liste de lecture

- [40+ Books for AntiRacist Teachers](#).
- [Haben](#), Girma, 2020.
- [Social Research and Disability: Developing Inclusive Research Spaces for Disabled Researchers](#), Burke et Byrne, 2020.
- [Disability Visibility: First-Person Stories from the Twenty-First Century](#), Wong, 2020.
- [Black Racialization and Resistance at an Elite University](#), Hampton, 2020.
- [Équité, diversité, et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019](#), Universités Canada, 2019.
- [The politics of indigeneity: challenging the state in Canada and Aotearoa New Zealand](#), Maaka et Fleras, 2005.
- [Learning Across Indigenous and Western Knowledge Systems and Intersectionality: Reconciling Social Science Research Approaches](#), Levac, Murtry, Stienstra, Baikie, Hanson et Mucina, 2018.
- [Post-Secondary Education in Canada: A Response to the Truth and Reconciliation Commission of Canada](#), Timmons & Stoicheff, 2016.
- [Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et de la formation en recherche autochtone au Canada, 2019-2022](#), Gouvernement du Canada, 2020.
- [A Critical Discourse Analysis of Federal and Provincial Government Grants for Post-Secondary Students with Disabilities in Alberta and Ontario](#), Mou, 2015.
- [From Critique to Practice: emancipatory disability research](#), Mercer, 2004.
- [Définitions et modalités de la formation à distance](#), Forget-Dubois, Nadine (2020). Études et recherches, Québec, Conseil supérieur de l'éducation.
- [Remettre le cap sur l'équité : Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation 2014-2016](#), Conseil supérieur de l'éducation (2016).

#### Plans de cours et ressources pédagogiques

- [100 ways to Indigenize and decolonize academic programs and courses](#).
- [Teaching Tolerance](#).
- [Resources for Decolonizing your Teaching](#).
- [Open Source Anti-Racist Lesson Plans & Resources for Educators](#).
- [21 Social Justice Resources for Teachers](#).
- ["It's Our Time" Assembly of First Nations Digital Toolkit](#).
- [Culturally Responsive Curriculum Scorecard](#).
- [Truth and Reconciliation in Post-Secondary Education: Student Experience](#).
- [How to integrate sex, gender, and intersectional analysis into research](#).
- [Unconscious Bias: From Awareness to Action](#).

#### Balados

- [Teaching While White](#).

- [Challenging White Supremacy in Schools.](#)
- <https://rqedi.com/ressources/>

#### Outils

- menti-meter : <https://www.mentimeter.com/>
- Miro (brainstorming) : <https://miro.com/>
- Klaxoon : <https://klaxoon.com/fr/>
- Google Doc ou Slide pour de la création de contenu
- Kahoot : <https://kahoot.it/>
- B12 : <https://www.b12.io/>

#### Rapports

- [\*Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire – Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle \(GT-PHS\).\*](#)
- Rapport de recherche, Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (Québec) : [https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU\\_COMPLET.pdf](https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf)
- Rapport de Université Canada (en bilingue) 2019 leur rapport EDI : <https://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2019/11/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-report-sur-le-sondage-national-de-2019-1.pdf>

## Annexe 2 : Spécialistes de l'enseignement à suivre sur Twitter

Voici quelques-uns des spécialistes de l'enseignement à suivre sur Twitter :

- Sheila Cote-Meek : [@SheilaCoteMeek](#)
- Sheldon L. Eakins : [@sheldoneakins](#)
- Ibram X. Kendi : [@DriIbram](#)
- Raul Piña : [@RaulPinaAZ](#)
- Dwayne Reed : [@TeachMrReed](#)
- Ken Shelton : [@k\\_shelton](#)
- Malinda Smith [@MalindaSmith](#)
- Sabrina Joy Stevens : [@realsabijoy](#)
- Sarah Thomas [@sarahdateechur](#)
- Joe Truss : [@trussleadership](#)
- Jose Vilson : [@TheJLV](#)
- Réseau des éducateurs autochtones : [@IENatOISE](#)

---

<sup>1</sup> [The Early Impacts of COVID-19 on Graduate Students across Canada](#), Toronto Science Policy Network, 10 août 2020.

<sup>2</sup> [Universal Design for Learners on Campus](#), Center for Applied Special Technology, 2016.

<sup>3</sup> [Writing a Teaching Philosophy Statement](#), Centre for Teaching and Learning, Western University, s.d.

<sup>4</sup> Ladson-Billings, Gloria. « [Toward a Theory of Culturally Relevant Pedagogy](#) », *American Educational Research Journal*, vol. 32, n° 3, 1995, p. 465-491.

<sup>5</sup> [NSCC Digital Accessibility Checklist](#), Nova Scotia Community College.

<sup>6</sup> Faucher, Chantal, Margaret Jackson et Wanda Cassidy. « [When Online Exchanges Bite: An Examination of the Policy Environment Governing Cyberbullying at the University Level](#) », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 45, n° 1, 2015, p. 103.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Cassidy, Wanda, Chantal Faucher et Margaret Jackson. « [Adversity in University: Cyberbullying and Its Impacts on Students, Faculty and Administrators](#) », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 14, n° 888, 2017, p. 2.

<sup>9</sup> *Ibid.*