

1.3.3. Quelques invariants des pratiques antidiscrimination : inclusivité, diversité, équité

Avant d'étudier plus spécifiquement chaque type de discriminations auquel peut être confronté un enseignant, il est nécessaire de repérer des pistes d'action générales qui peuvent s'appliquer à la lutte contre toutes les formes de microdiscriminations dans l'enseignement :

a. Adopter une posture d'allier : un allié est une personne qui n'est pas directement concernée par une discrimination, mais qui souhaite s'engager dans la lutte contre cette discrimination.

b. Se former : lutter contre les discriminations, suppose de se former sur les sujets relatifs aux discriminations et d'actualiser régulièrement ces connaissances à ce sujet.

c. Écouter la parole des personnes directement concernées par les discriminations : lorsque l'on ne vit pas personnellement une discrimination, il arrive souvent que l'on n'ait pas conscience des formes qu'elles peuvent prendre. De ce fait, il est important de solliciter les personnes qui peuvent être concernées directement par une discrimination pour qu'elles nous donnent un avis sur ce qui peut être amélioré dans notre pratique.

d. Rendre les espaces d'étude et de travail plus inclusifs : faire en sorte que les affichages ne véhiculent pas des stéréotypes négatifs et visibilisent la diversité de la société, faire en sorte qu'il n'y ait pas de microviolences, une répartition inégalitaire dans les espaces ou des espaces qui apparaissent comme peu accueillant pour des personnes appartenant à des groupes socialement discriminés...

e. Intervenir : ne pas laisser passer un comportement discriminatoire ou violent sans intervenir. Prendre les mesures adéquates en fonction du degré de gravité du comportement.

f. Avoir un discours inclusif : faire attention à ce que son discours ne stigmatise pas certains groupes, faire en sorte qu'il visibilise le plus possible la diversité de la société française...

g. Utiliser des supports pédagogiques inclusifs : faire en sorte que les supports pédagogiques utilisés ne véhiculent pas des stéréotypes négatifs ou ne renforcent pas des préjugés, qu'ils visibilisent la diversité de la société française. Les supports pédagogiques inclusifs évitent de véhiculer un curriculum caché discriminatoire.

h. Avoir un discours « explicite » : le système scolaire repose sur des codes et des attendus implicites que certains apprenants peuvent avoir plus de mal à identifier que d'autres. Afin de garantir une plus grande égalité, il est nécessaire d'éviter les présupposés implicites.

i. Le principe c'est l'égalité : le principe c'est l'égalité, la différenciation ne doit intervenir que si elle vise à rétablir de l'égalité et à lutter contre les discriminations.

j. Introduire des contenus sur les discriminations et les inégalités dans ses cours : sensibiliser les apprenants et leur fournir les moyens de reconnaître les discriminations et de lutter contre.

k. Garder une réflexion critique sur ses pratiques pédagogiques : s'interroger et essayer d'objectiver les discriminations et les inégalités sociales que peuvent produire nos pratiques pédagogiques pour essayer constamment de les améliorer.

Pour aller plus loin

Dayer Caroline, *Le Pouvoir de l'injure – Guide de prévention des violences et des discriminations*, Paris, L'Aube, 2017.

FESFO, Trousse pour créer un espace jeunesse sain et égalitaire (2014) – URL : <https://fesfo.ca/wp-content/uploads/2014/09/guides/coudeacoude.pdf>

- Un exemple de prise en compte de la question des discriminations à l'université

Université Paris-Sud, « Une sensibilisation aux questions de discrimination » (2016). URL : <http://www.u-psud.fr/fr/formations/diplomes/ue-sensibilisation-aux-notions-de-discrimination.html>

1.4.4. Avoir une approche intersectionnelle

Avoir une approche intersectionnelle consiste à ne pas se focaliser sur une discrimination en oubliant les autres discriminations, mais à analyser les répercussions des discriminations multiples. En effet, les situations de discriminations multiples peuvent avoir des effets qui sont différents de ceux provoqués par chaque type de discrimination pris isolément. En outre, il arrive que l'on se focalise sur un type de discrimination et que l'on prenne des mesures qui accentuent les risques de discriminations pour d'autres groupes socialement discriminés. Par exemple, on réfléchit à la lutte contre les discriminations sexistes, mais on oublie de prendre en compte la lutte contre les discriminations socio-économiques ou encore raciales.

Pour aller plus loin

Les « espaces sécuritaires » à l'université du Québec à Montréal

Un article sur *Montréal Campus* de mars 2017 (<http://montrealcampus.ca/2017/03/demystifier-les-safe-spaces/>) présente les « espaces sécuritaires » ou *safe space* de l'université du Québec à Montréal. Les « espaces sécuritaires » permettent à des personnes vivant une discrimination de se réunir pour partager leur expérience à ce sujet.

L'article précise : « Pour Maria, membre des collectifs Uqamiennes racisées en action, et la Collective – Féminismes et droit UQAM, les espaces (plus) sécuritaires offrent un soutien bénéfique. "C'est important d'avoir des espaces où je sais que mes expériences vont être validées et qu'on va m'écouter", témoigne-t-elle. L'étudiante juge essentiel de pouvoir échanger avec des personnes qui vivent les mêmes réalités afin de contrer le sentiment d'isolement. » Elle précise également « sans employer la même terminologie, il existe des espaces sécuritaires institutionnalisés. Maria cite notamment les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ».

« Une enseignante du département de sciences politiques, Geneviève Pagé ajoute que l'université n'a pas la prétention d'être un *safe space*, mais cela n'empêche pas qu'il y en ait à l'intérieur des établissements. Ils doivent cependant rester délimités dans le temps et dans l'espace. »