

# **La différence : la nouvelle norme**

Gabriel Drouin  
Colloque ADFO 2024



## Inspirer | Influencer | Mobiliser

Inspirer les élèves à se dépasser.

Inspirer le personnel dans leurs élans créatifs.

Influencer les élèves par nos actions et nos gestes.

Influencer notre personnel par notre savoir-être.

Inspirer et influencer par ce que nous sommes.



Mobiliser nos élèves et notre personnel envers un environnement juste, accueillant et bienveillant pour tous.

Il faut plus que le titre de direction pour mobiliser une équipe école. Il faut d'abord savoir inspirer la confiance.





## La différence : la nouvelle norme

Le partage d'un parcours personnel dans le cadre d'un projet spécial de balados développé par les trois associations des directions de l'Ontario : l'ADFO, l'OPC et le CPCO pour examiner le leadership scolaire sous l'angle de l'identité, de l'équité, de la lutte contre l'oppression, de l'accessibilité, de l'inclusion ainsi que de la pleine participation des élèves ayant des besoins particuliers en éducation spécialisée.

# Objectifs d'apprentissage

- être informé.e de la série de balados *Leadership éthique* et comprendre le contexte et les intentions du projet ;
- réfléchir, partager et écouter afin de s'appropriier de certaines composantes clés du projet, dont :
  - l'humilité culturelle ;
  - la diversité des identités ;
  - l'intersectionnalité ;
  - les biais inconscients ;
  - le privilège ;
- s'appropriier d'une procédure afin de se créer d'un outil pour activer ses valeurs au quotidien.

# Brise-glace

- un trait de personnalité
  - apprécié
  - qui vous rend fière, fier

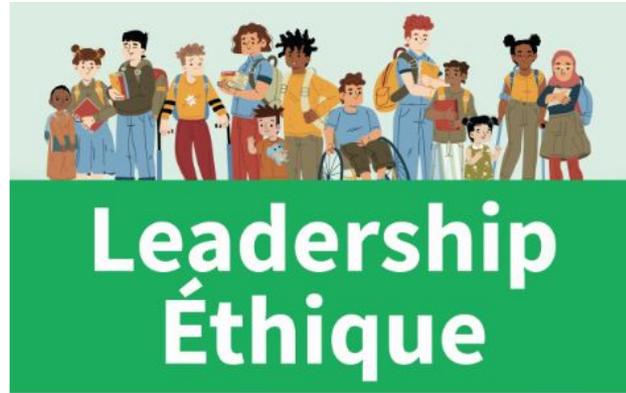
# Je me présente

Cotisant à l'ADFO depuis 2008

- Direction adjointe et direction des Services à l'élève (CSC MonAvenir)
- Direction de l'École élémentaire publique Pavillon de la jeunesse (CS Viamonde)
- Direction de l'École élémentaire publique Marie-Curie et Franco-Jeunesse, pavillon Wilbrod (CEPEO)
- Direction de l'École provinciale (CCJL)
- Direction des services consultatifs (CCJL)
- **Aucunement expert**, mais passionné



# Balado du Leadership Éthique



Une série spéciale de balados développée  
par les trois associations des directions de l'Ontario :  
l'ADFO, l'OPC et le CPCO

# Année 1 - Mieux se comprendre et se préparer



**Pour y arriver, il faut comprendre qui nous sommes en tant qu'individu.**

# Concept de l'humilité culturelle

*L'humilité culturelle consiste à admettre que l'on ne sait pas et que l'on est prêt à apprendre des expériences des patients, tout en étant conscients d'être soi-même ancré dans une ou plusieurs cultures. (2020)*

# Principes de l'humilité culturelle

1. L'engagement à vie en faveur de l'**autoévaluation** et de l'**autocritique**.
2. Le redressement de la dynamique du pouvoir et la suppression des inégalités tout en créant des partenariats avec les communautés et les **partisans du changement**.
3. L'engagement en faveur de la **réflexion** et la **critique continues** au niveau institutionnel pour veiller à ce que l'on tienne compte de la **race, de l'ethnicité, de la culture, de la langue, du genre, de l'orientation sexuelle et de la classe sociale**.

# Comment développer l'humilité culturelle

- Apprendre sur différentes cultures à travers de livres, des cours, des documentaires et des expériences de première main ;
- écouter les points de vue des autres sans jugement ni préjugés ;
- remettre en questions ses propres croyances et valeurs culturelles pour mieux comprendre celle des autres ;
- se mettre à la place des autres pour comprendre leur perspective et leur expérience ;
- apprendre une langue étrangère permettant de mieux comprendre la culture associée et facilite la communication interculturelle ;

# Comment développer l'humilité culturelle

- voyager dans des pays et des régions différentes pour rencontrer des personnes de cultures variées et apprendre directement d'elles ;
- assister à des festivals, des célébrations et des événements culturels pour en apprendre davantage sur différentes cultures ;
- reconnaître que personne ne détient la vérité absolue en matière de culture et être ouvert à apprendre des autres ;
- s'impliquer dans des activités de service auprès de communautés culturellement diverses pour mieux comprendre leurs besoins et leurs réalités ;
- valoriser les différences culturelles et traiter chaque individu avec respect, quelles que soient ses origines culturelles.

# Grille d'autoréflexion (SMSO)

**Sensibilisation**  
**Connaissances**  
**Compétences**



## Outil d'autoréflexion sur l'humilité culturelle à l'intention du personnel scolaire

---

Le présent outil d'autoréflexion a été conçu pour vous aider à explorer votre propre humilité culturelle et à y réfléchir en tant que membre du personnel scolaire. Cet outil d'autoréflexion vous invite à tenir compte de vos compétences, de vos connaissances et d'une prise de conscience personnelle lorsque vous soutenez les élèves et que vous interagissez avec les parents/aidants naturels et vos collègues dont les identités socioculturelles ne sont pas les mêmes. À cet effet, l'examen approfondi de vos propres valeurs, croyances et préjugés est une étape importante qui permet de fournir aux élèves des appuis fondés sur l'affirmation identitaire. Lorsque vous entrez dans une relation avec une certaine humilité culturelle, il est possible de tisser des liens plus authentiques qui contribuent à améliorer la santé mentale des élèves que vous appuyez.

<https://shorturl.at/iorFX>

# Sensibilisation

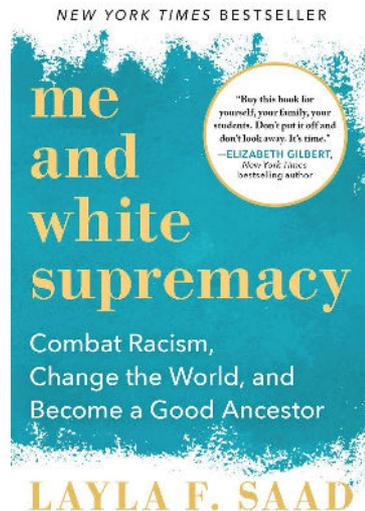
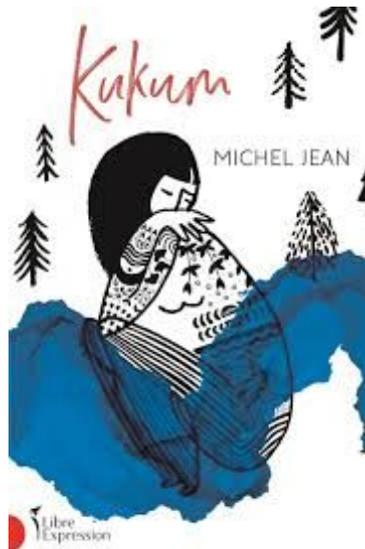
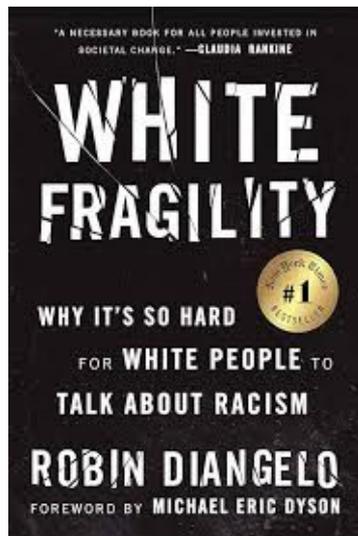
**Je remets en  
question mes  
stéréotypes**

Je suis sensible aux préjugés culturels que je véhicule et j'ai développé des stratégies pour limiter les dommages qu'ils peuvent causer.

# Sensibilisation

Je remets en question mes stéréotypes

Je suis sensible aux préjugés culturels que je véhicule et j'ai développé des stratégies pour limiter les dommages qu'ils peuvent causer.



# Biais culturels inconscients

- **Capacitisme**
- **Âgisme**
- **Classisme**
- **Colorisme**
- **Clientélisme et népotisme**
- **Élitisme**
- **Ethnocentrisme**
- **Homophobie**
- **Racisme**
- **Préjugé religieux**
- **Sexisme**
- **Grossophobie**
- **Transphobie**
- **Xénophobie**

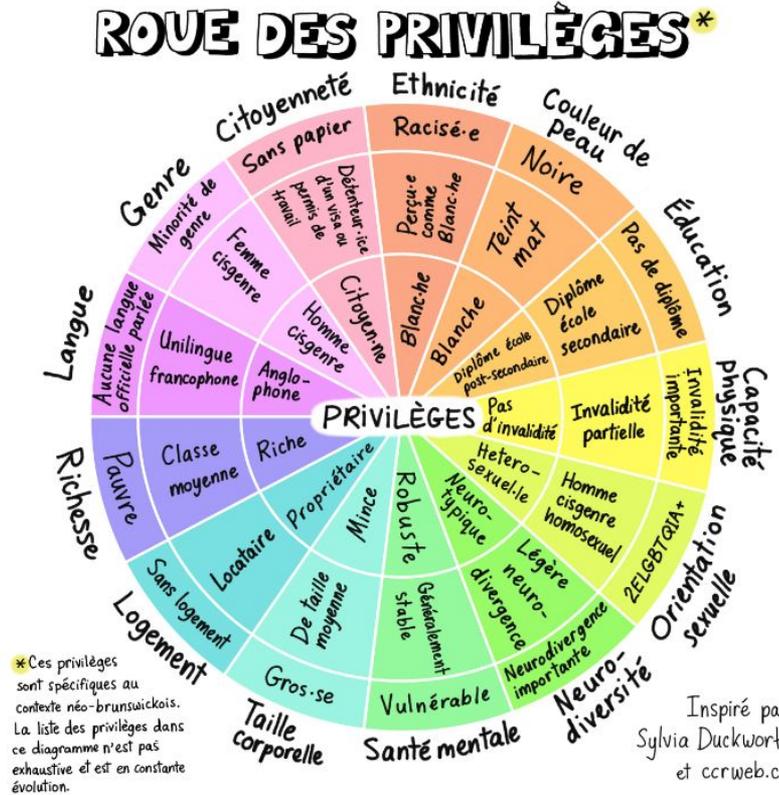
<https://www.strategiesdesantementale.com/resources/prejuges-inconscients>

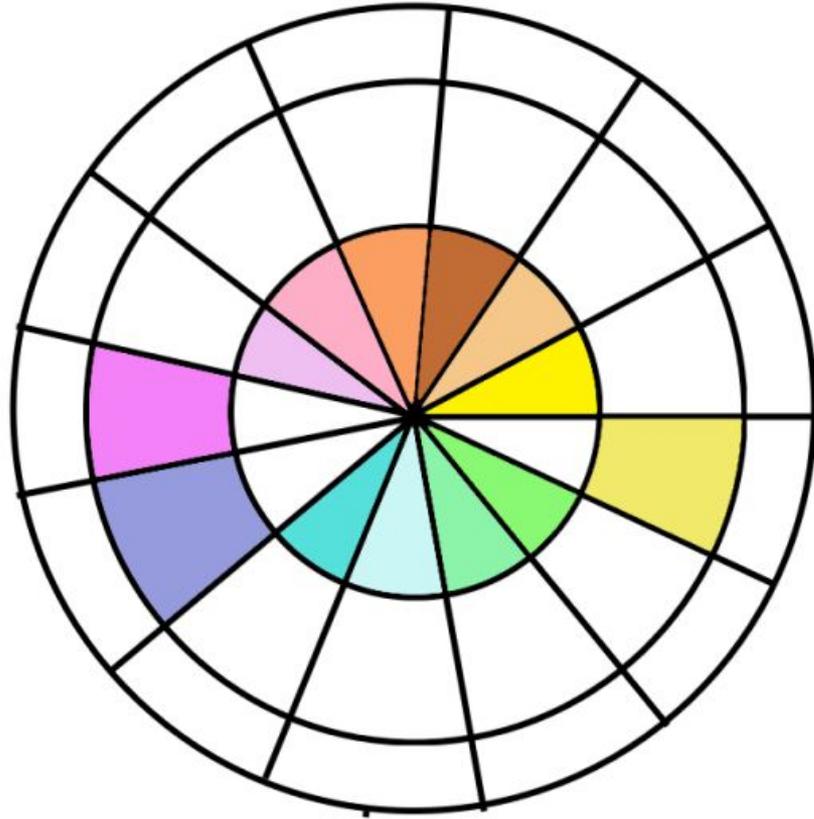
# Sensibilisation

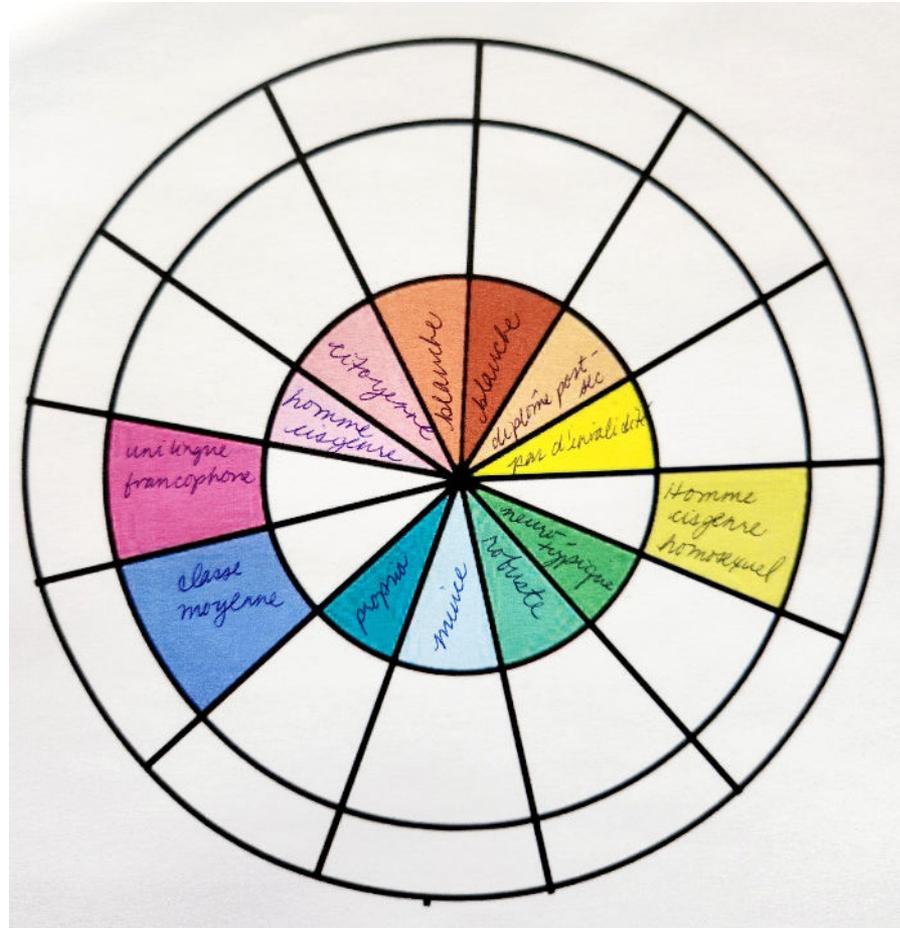
**Je me connais**

J'ai une idée claire de ma propre identité ethnique, culturelle, sociale, religieuse et raciale et de son incidence sur mon travail avec les élèves.

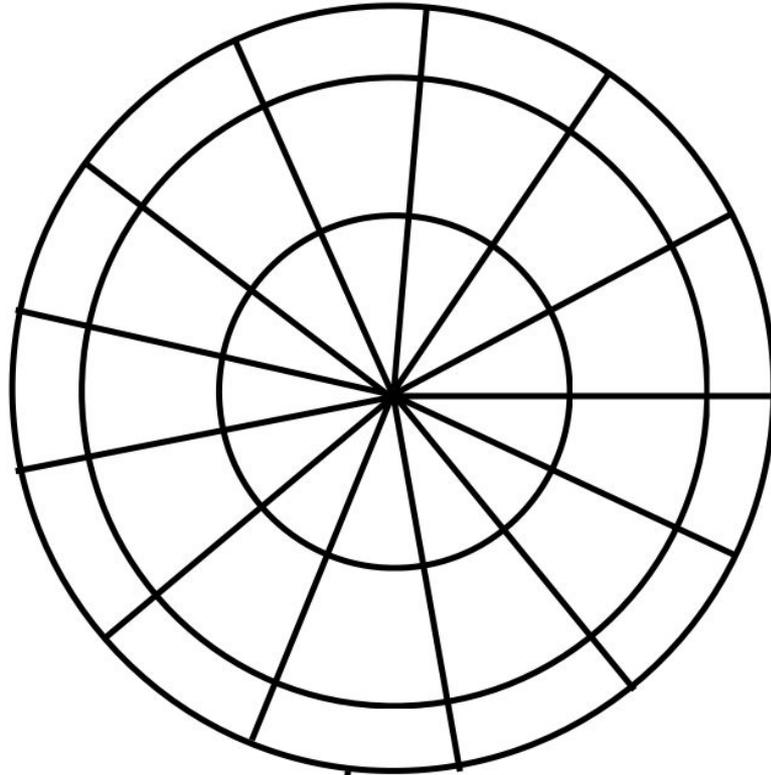
Quelles sont mes intersections ?







# De quoi a l'air votre roue des privilèges ?

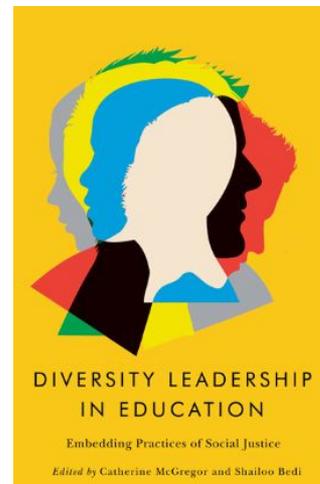
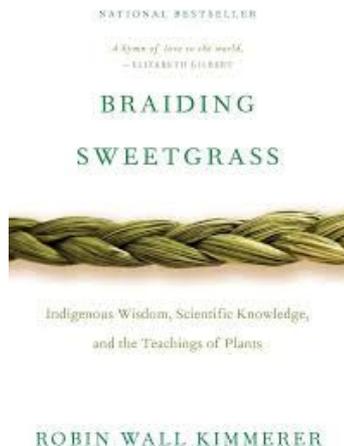
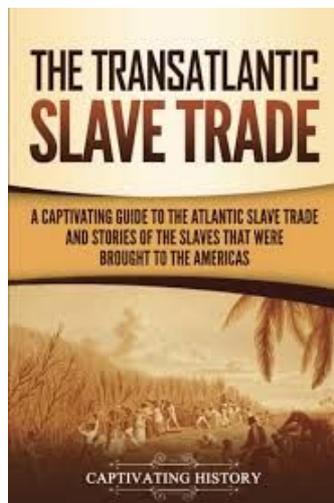
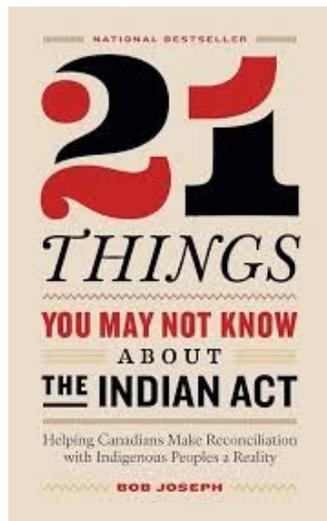


<https://shorturl.at/stLTU>

# Connaissances

Je connais  
l'histoire du  
racisme et de la  
marginalisation au  
Canada

Je connais bien les incidents  
historiques du passé du  
Canada, comme la traite  
transatlantique des esclaves et  
les violations institutionnelles  
des droits de la personne,  
qui témoignent du racisme  
et de l'exclusion à l'égard  
des personnes racisées et  
marginalisées au Canada.



# Compétences

**Je m'attaque  
à mes propres  
préjugés  
culturels**

Je suis capable de reconnaître mes propres préjugés culturels et de m'autocorriger afin de ne pas perpétuer ces préjugés lorsque je travaille auprès des élèves.

Complète la phrase ...

# Contributions - Épisode 1

Membres de l'ADFO



**Sylvie Tessier-Lacroix**  
CECCE



**Liam Bauer -**  
CSC Providence



**William Ngassam**  
CSC MonAvenir



**Enselme Kengne**  
CSC MonAvenir



**Gabriel Drouin**  
CCJL

# Contributions - Épisode 1

## Experts



**Nadia Rousseau**  
**UQTR**



**Yves Gérard Méhou Loko**  
**CEPEO**

# Quelques questions - Année 1

1. En tant que leader, comment mon identité influence-t-elle mes actions ?
2. Comment la connaissance de mes identités me prépare-t-elle aux conversations difficiles et inconfortables qui sont souvent associées à ce travail ?
3. Comment mes identités influencent-elles mon leadership ?
4. Pourquoi est-il important d'avoir une représentation de mes identités dans les postes de leadership ?

# Année 2 - Mieux connaître nos élèves

La recherche sur les différents aspects - plan de l'inclusion des élèves



**Thomas Craig  
Viamonde**



**Nicole Letarte Helbin  
Providence**



**Carole Paquette  
Grand nord**



**Nadia Rousseau  
UQTR**



**Gabriel Drouin  
CCJL**

**LES OCCASIONS**

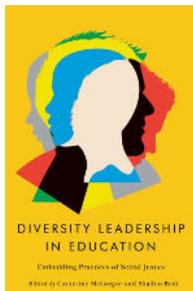
**L'ACCÈS**

**Les élèves au centre**

**LES RELATIONS**

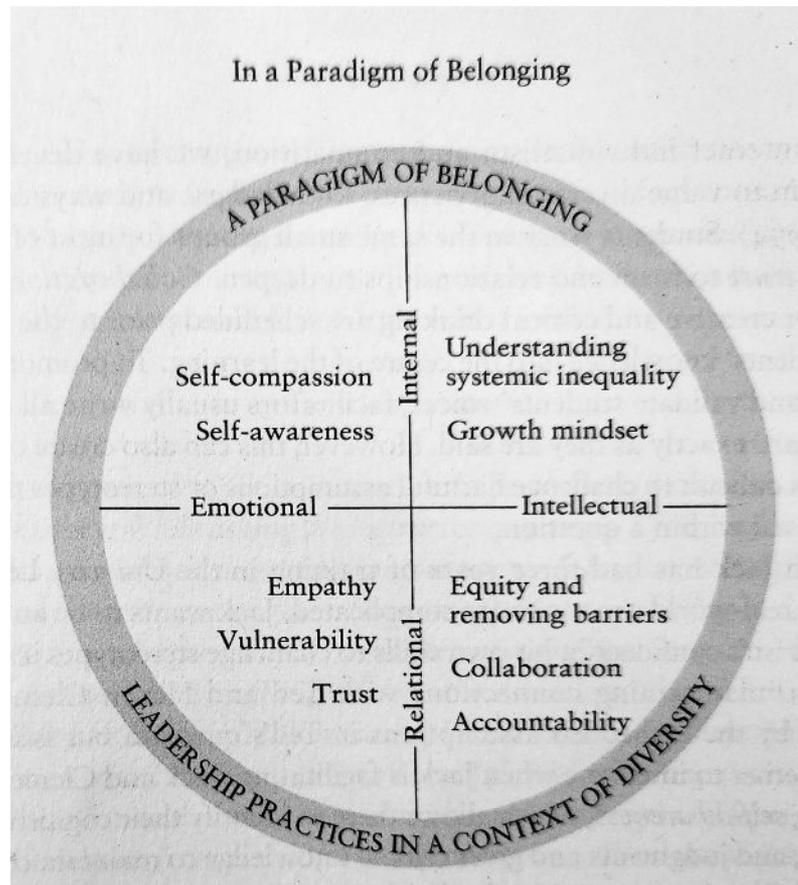
**LE SENTIMENT**





# Le paradigme de l'appartenance

Changer notre paradigme modifie nos normes, nos valeurs et nos comportements.



**Si on place l'élève au centre, on a l'obligation d'être à l'écoute de sa voix.**

# Année 3 - création d'environnements inclusifs

**À la recherche de panélistes pour la rentrée scolaire 2024 !**

[@Gabriel Drouin](#)

# Et maintenant ...

- s'approprier d'une procédure afin de se créer d'un outil pour activer ses valeurs au quotidien

# Coaching avec Marius Bourgeois

## 4 objectifs 2023-2024

- faire rayonner l'impact des services consultatifs
- établir les valeurs des services consultatifs
- créer un procédurier clair pour les membres
- être - devenir le directeur que tu veux être au quotidien, me retrouver et toujours me reconnaître en fin de journée !



## octobre

- emphase sur le verbe **être** ;
- je ne veux plus que **faire** ;
- établir les **valeurs** qui te sont importantes ;
- quelles occasions pour les vivre sont :
  - à l'horaire ?
  - à saisir ?
  - à créer ?

## novembre

- tableau de bord à mon service : encadrement est rassurant ;
- rester intentionnel dans les habitudes quotidiennes ;
- Intégrer les 3 gros morceaux et les valeurs dans l'agenda ;
- 3 priorités maximum par jour ;
- priorités soi, famille, travail ;
- tracking au travail : habitudes quotidiennes et ou impact ou cheminement.

## décembre

- planification sous lignes de temps pour 3 Gros morceaux
- liens entre le podcast et le processus de croissance personnelle
- valeurs en action = identité
- Humilité culturelle, les 6 C (Fulan) ;
- documenter qui je suis, pas seulement tout ce que j'ai fait.

# Étapes pour créer un tableau de bord à votre service

- établir le contexte (professionnel ou personnel)
- rapprocher le plus possible au quotidien (p. ex., prise de notes actuelle, agenda)
- identifier une source pour la citation du jour
- morceler la journée (matin, jour, soirée)
- énumérer les stratégies de bien-être à faire
- les valeurs à activer, y compris HC
- les tâches quotidiennes incontournables

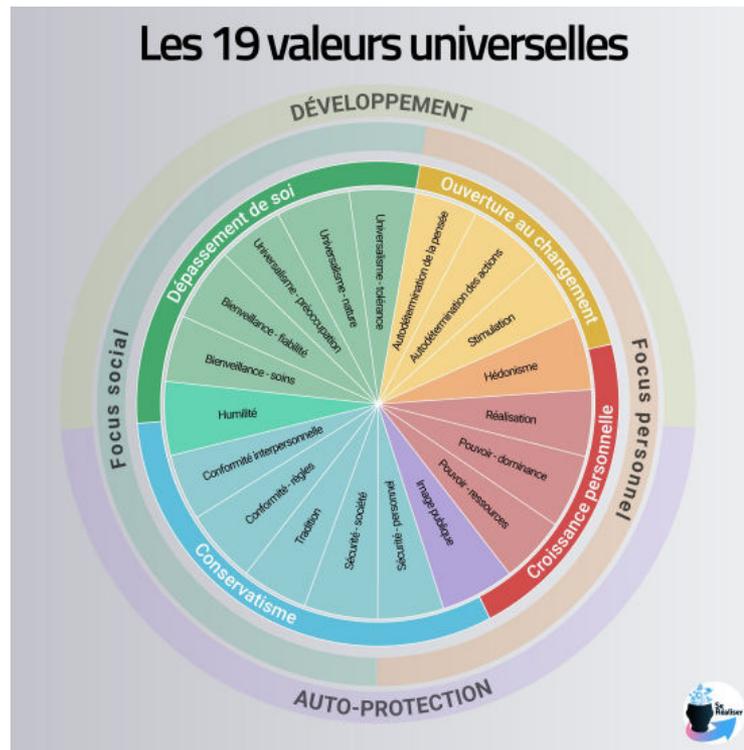
# Tableau de bord

# Un tableau de bord à votre service

- [valeurs universelles de Schwartz](#)
- [liste](#), roue des valeurs...

valeurs.universelles.free.fr indique

Bienveillance = 4   Universalisme = 3.5   Autonomie = 4.6   Sécurité = 4.2  
Conformité = 3.8   Hédonisme = 5   Réussite = 4.3   Tradition = 2  
Stimulation = 4   Pouvoir = 2



## Un gabarit pour vous

**<https://shorturl.at/deivG>**

