

SE TRANSFORMER EN CHEMIN VERS UNE ÉCOCITOYENNETÉ MONDIALE

**Table ronde:
Co-construire
des pratiques inclusives
de faire ensemble
au sein de nos organisations**

**Dans le cadre du Forum sur l'inclusion
de l'AEC et l'ICIM
Hôtel Four Points Sheraton, Gatineau, QC.,
21, 22 novembre 2019**

Chantal Asselin
chantal_asselin@uqar.ca
Gina Thésée
thesee.gina@uqam.ca
Paul R. Carr
paulr.carr@uqo.ca



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture
United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



Chaire UNESCO en démocratie,
citoyenneté mondiale et
éducation transformative,
Université du Québec en Outaouais
UNESCO Chair in Democracy,
Global Citizenship and Transformative Education,
Université du Québec en Outaouais



Sommaire de la présentation

Contexte

- Racisme cognitif
- Justice de reconnaissance professionnelle
- "Blanchitude"
- Triple effet de verre
- L'*apartheid* environnemental

Éducation transformatrice

- Sens du projet
- Programme court (DCMÉT)
 - Vos pratiques

Contre le racisme cognitif

- Détoxification du Whiteness (Thésée, 2015)
- Imaginer un antidote au Whiteness: un «Blackness» de bienveillance pour soi / de réappropriation de soi

- Décolonisation de l'esprit (Smith, 2012)
- Méthodologies
- Épistémologies
- Axiologies
- Ontologies

Contre le racisme cognitif -2

- La fleur de l'équité (Solar, 1998)
- Prise de parole
- Devoir de mémoire
- Participation active / Réappropriation de son pouvoir (Empowerment)

- La résistance épistémologique (Thésée, 2006)
- Refuser: les savoirs toxiques
- Re-Questionner: déconstruire le savoirs toxiques, débusquer les faces cachées
- Reconstruire: des savoirs transformatoires/émancipatoires
- Ré-Affirmer: le soi personnel, le soi social, le soi professionnel, le soi compétent!

Contre le triple obstacle invisible

La justice de reconnaissance professionnelle (JRP) *Recognitive justice*

- Adoption d'un cadre de référence inclusif qui travaille pour la justice de reconnaissance professionnelle
- Lier la JRP à la notion de citoyenneté plurielle et pluraliste
- Considérer le racisme cognitif comme une atteinte flagrante aux droits fondamentaux, à l'égalité en droits
- Une réponse cohérente de tous les acteurs concernés (politiques, éducatifs, professionnels, associatifs, syndicaux, agences, etc.) *justice recognizes their special contributions to the host society.*

Contre le triple obstacle invisible

La justice de reconnaissance professionnelle (JRP) *Recognitive justice* -2

- Équilibre entre la liberté de migration et la JRP et l'exercice d'une pleine citoyenneté au Canada
- Passer du paradigme de déficience professionnelle au paradigme de diversité professionnelle
- Concevoir une alternative à la citoyenneté universelle—citoyenneté transnationale dues aux flots de migrations transnationales et d'appartenances transculturelles (attachements multiples à divers savoirs, traditions, valeurs, langages, discours, coutumes, rites, pratiques, etc.)

Le gradient chromatique dermique (Whiteness) et la charge chromatique des compétences professionnelles

À l'avantage de qui?
Privilèges

Aux dépens de qui?
Micro-agressions



L'origine de la non reconnaissance

- «L'origine de la non reconnaissance peut être attribuée aux raisons suivantes. Tout d'abord, il existe de **fausses perceptions épistémologiques** sur la différence et la connaissance conduisant à la conviction que les connaissances des professionnels immigrants, en particulier celles des pays du tiers monde, sont déficientes, incompatibles et inférieures, et donc invalides. Deuxièmement, **un engagement ontologique au positivisme et à la mesure universelle accentue la complexité de ce processus**. La juxtaposition des idées fausses de la différence et de la connaissance avec le positivisme et l'universalisme libéral forme une nouvelle forme d'exclusion des «indésirables», perpétuant ainsi, l'oppression au Canada.»

Guo, S. (2009, Résumé)

<http://cjsae.library.dal.ca/index.php/cjsae/article/viewFile/1002/991>

Pareil; Pas pareil!

L'inconnu nous effraie!

- La sécurité des membres de la communauté est-elle assurée ou menacée?
- L'équité dans le traitement des membres est-elle assurée ou compromise?
- L'identité de certains membres ou groupes est-elle mise à risque ou laissée intacte?
- Les relations entre les personnes et les groupes sont-elles améliorées ou détériorées?
- L'équilibre du pouvoir entre les groupes est-il altéré?
- L'adhésion des membres à l'institution (organisation) est-elle favorisée ou amenuisée?
(IRIPI, 2016)

Triple effet de verre: invisibilité, impénétrabilité, intégrité;

L'effet d'un triple obstacle invisible sur les minorités visibles

1) La barrière de verre bloque:

- L'entrée dans la communauté professionnelle
- L'appartenance à cette communauté (Membership)
- La compétence est niée

2) La porte de verre prévient:

- L'embauche dans une institution reconnue de ce champ professionnel
 - L'acquisition de l'expérience québécoise, canadienne
- La compétence est sous-évaluée

3) Le plancher et le plafond de verre sabotent et laminent

- La valorisation de la compétence
 - La promotion
 - L'accès aux postes d'exercice du pouvoir
- La mobilité sociale et professionnelle
- La compétence est sabotée et détournée

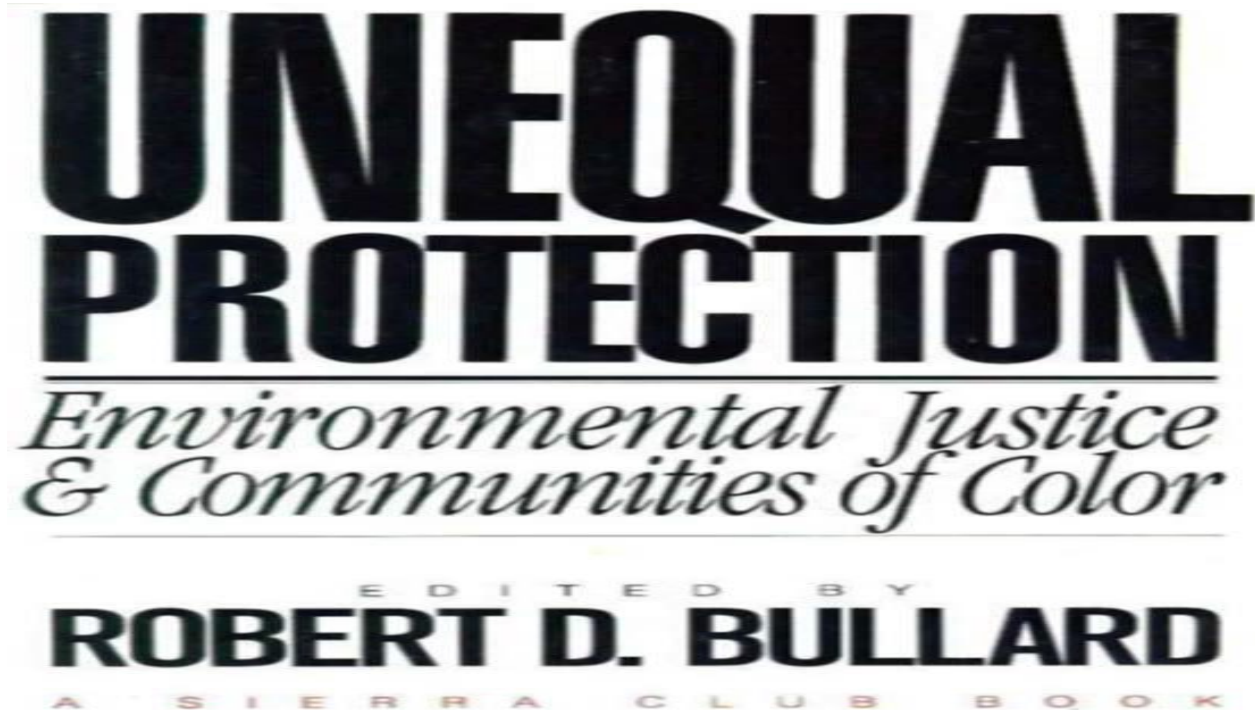
L'environnement nature et l'environnement bâti sont des sites de discriminations, de racismes, d'inégalités: un indicateur qui ne trompe pas...***le code postal ou Zip code***



L'apartheid environnemental



Les multiples vulnérabilités des communautés noires



L'éducation transformative

- **L'éducation transformative** vise à co-construire des pratiques inclusives, basées sur le **faire ensemble, au sein des organisations, PME et grandes entreprises**, par des pratiques d'intégration et de rétention des personnes issues de l'immigration dans nos sociétés.
- Ce contexte global permet d'inclure la différence dans ses aspects pratiques, en vue d'innover.

Programme court international de deuxième cycle en démocratie, citoyenneté mondiale et éducation transformative (DCMÉT)

- L'humanisme, qui inclut le respect, l'inclusion, la diversité, l'équité et la paix ;
- L'éthique, qui incorpore les valeurs de solidarité, justice sociale, conscientisation, coopération, vivre-ensemble et émancipation ;
- Les perspectives critiques : féministes, antiracistes, postcolonialistes, etc. ;
- La politique, dans le sens du dialogue social et de la délibération, de l'engagement citoyen et du changement social ;
- L'écologisme, qui se rapporte à la problématisation du « développement durable », au vivre-ensemble et à l'équité

ÉDUCATION TRANSFORMATOIRE À LA DÉMOCRATIE ET À LA CITOYENNETÉ MONDIALE (ÉTDCM, UQO, 2019)

- **Coconstruire des savoirs (savoirs, savoir-être, savoir-faire, savoir-agir, savoir-devenir, savoir-vivre ensemble) relevant d'une éducation collectivement transformatrice et individuellement émancipatoire;**
- **Articuler les savoirs coconstruits à propos de l'éducation transformatrice au thème de la démocratie;**
- **Articuler les savoirs coconstruits à propos de l'éducation transformatrice au thème de la citoyenneté mondiale;**
- **Concevoir et réaliser un projet d'action citoyenne engagée en éducation transformatrice.**

Éducation citoyenne (UNESCO, 2019)

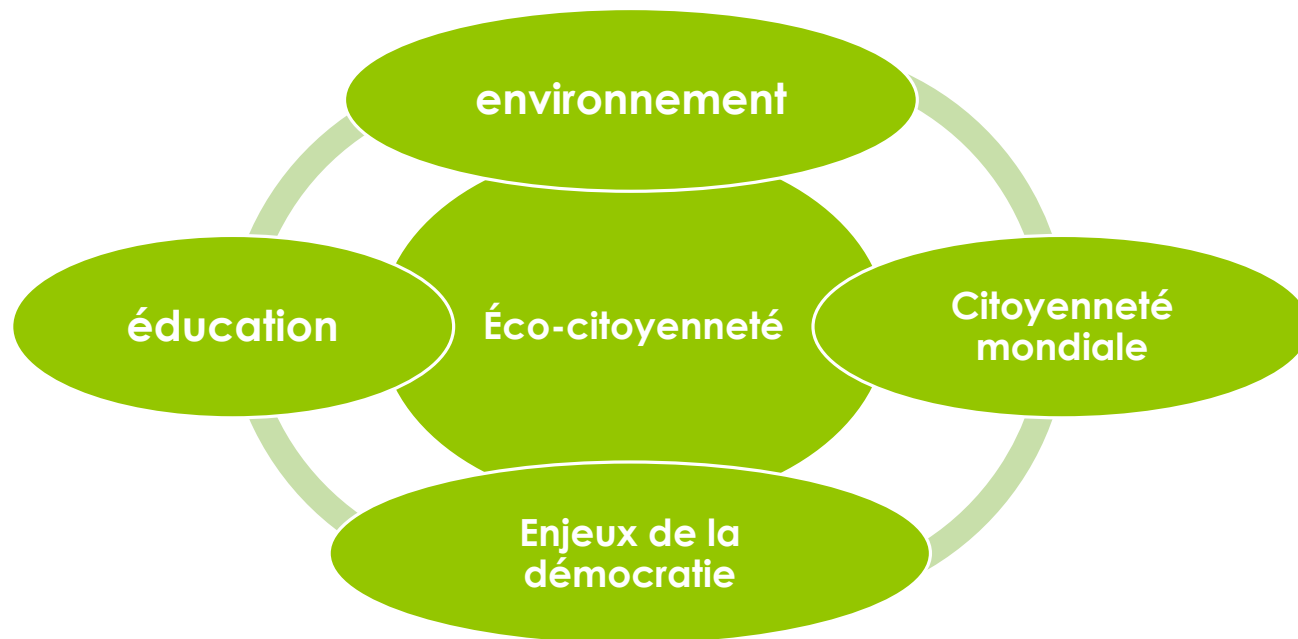
- **Cognitive** : Apprendre à connaître, à comprendre et à **juger d'un œil critique** les questions mondiales, régionales, nationales et locales, ainsi que l'interconnexion et l'interdépendance entre les différents pays et peuples.
- **Socio-affective** : Avoir un sentiment d'appartenance à une **humanité commune**, de partage de valeurs et de responsabilités, d'empathie, de solidarité et de respect des différences et de la diversité.
- **Comportementale** : Agir de manière efficace et **responsable** aux niveaux local, national et mondial pour favoriser la paix et le développement durable dans le monde.

COCONSTRUIRE

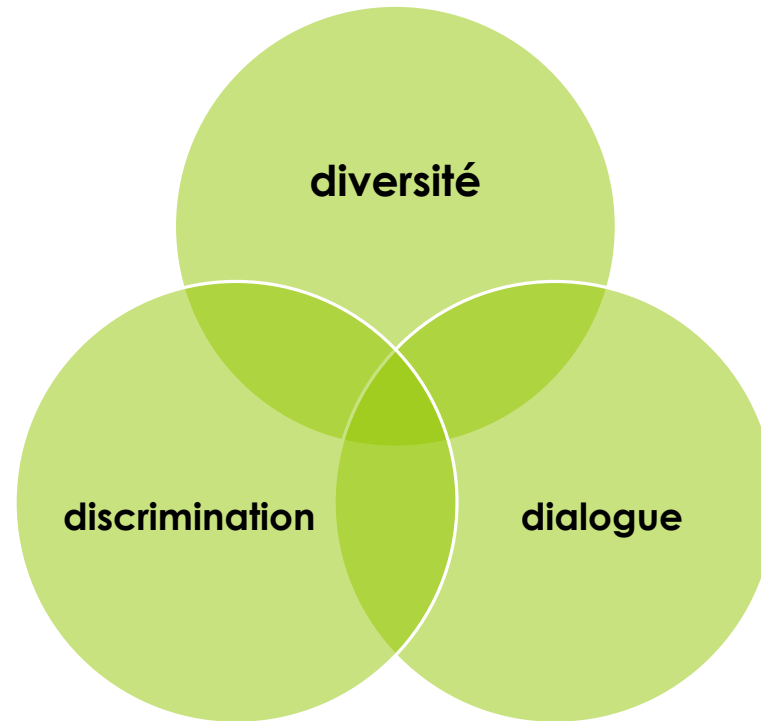
Le *sens* du projet...

- Boutinet (2005) attribue 4 types de sens au projet de formation/travail :
 - le *sens-direction* : celui qui oriente ;
 - le *sens-signification* : celui qui fait signe ;
 - le *sens-sensorialité* : celui qui exprime ; et
 - le *sens-sensibilité* : celui qui éprouve.

Processus d'inclusion



POSTURES PLURALISTES; COMMENT APPLIQUER LES PROCESSUS D'INCLUSION?



Plénière

- o Exemples de pratiques *inclusives de « faire ensemble » au sein de nos organisations*

Travail en équipes : coopération

Merci de votre participation active!



Programme court (ÉTDCM, UQO, 2019)

Université du Québec en Outaouais
Département des sciences de l'éducation,
Cycles supérieurs en éducation
Pavillon Alexandre-Taché, Local C-0325
283, boulevard Alexandre-Taché
Gatineau (Québec) Canada, J9A 1L8
819 595-3900, poste 4417 / cseduc@uqo.ca

Questions? Commentaires?

- Chantal Asselin chantal_asselin@uqar.ca
- Gina Thésée thesee.gina@uqam.ca
- Paul R. Carr paulr.carr@uqo.ca