



**QUELS SONT LES CONCEPTS-CLÉS
DU LEADERSHIP BIENVEILLANT,
INCLUSIF ET TRANSFORMATIF OU DANS
LE DOMAINE DU BIENÊTRE, DE L'ÉQUITÉ
ET DE L'INCLUSION DE LA DIVERSITÉ ?**



AUTOCENTRISME EUROCENTRISME ET ETHNOCENTRISME



Autocentrisme : L'autocentrisme désigne la tendance à évaluer et comparer les individus en utilisant le groupe dominant comme point de référence, souvent au détriment de la reconnaissance des particularités et forces propres aux groupes minoritaires (Salès-Wuillemin, 2006)



Eurocentrisme : L'eurocentrisme désigne la tendance à considérer l'Europe et l'Occident comme supérieurs au reste du monde, notamment dans les domaines culturel, économique, technique et politique (Tastan et al., 2016).



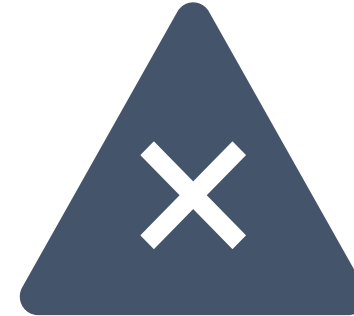
Ethnocentrisme : L'ethnocentrisme est la tendance à considérer sa propre culture comme supérieure et à juger les autres cultures en fonction de ses propres valeurs et normes (Rostant, 2017)



DISCRIMINATION SYSTEMIQUE



Forme discrimination
découle stéréotypes et préjugés
(conscients ou inconscients)
qui disqualifient ou stigmatisent individus
selon appartenance (réelle ou présumée)
à un groupe spécifique
(CDPDJ, s.d.)



Attitudes, politiques et pratiques mises en place
sans considérer caractéristiques particulières
de ces groupes interdits de discrimination
entraînant exclusion disproportionnée
(CDPDJ, s.d.)



DISCRIMINATION POSITIVE



Politique publique visant à promouvoir diversité et équité en accordant des droits particuliers à des groupes spécifiques.

(Sanchez, 2019)



Politiques cherchent à corriger inégalités en offrant **chances égales** groupes marginalisés corriger inégalités historiques

(Sanchez, 2019)

CONCEPTS-CLÉS

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

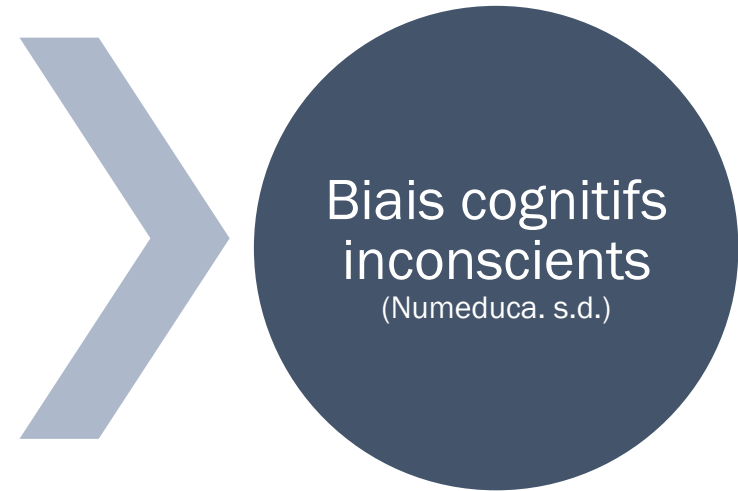
(B-Lamoureux, 2024)



STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET BIAIS COGNITIFS INCONSCIENTS



Préjugés
(bienêtre @ l'école)



Modèle original sur les biais inconscients
(Brière et al., 2022, p. 17)



STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET BIAIS COGNITIFS INCONSCIENS

- Les stéréotypes sont des images figées et simplifiées qui sont créées en généralisant le comportement de quelques individus à propos d'un groupe entier.
- Cela implique qu'on attribue des caractéristiques spécifiques à une personne, seulement parce qu'elle fait partie ou qu'elle est présumée faire partie d'un groupe social.

Stéréotypes

(Université Justus Liebig de Giessen)



STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET BIAIS COGNITIFS INCONSCIENTS

- Un préjugé est une croyance implicite qui conduit à juger à l'avance un groupe de personnes ou ses membres, souvent de manière négative et injustifiable.
- Ces opinions se basent sur des généralisations non fondées (ou des stéréotypes) et privent les personnes de leur droit d'être reconnues et traitées pour leurs propres caractéristiques, pouvant causer, soutenir ou justifier la discrimination.

Préjugés
(bienêtre @ l'école)



STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET BIAIS COGNITIFS INCONSCIENTS

- Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.
- Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte.
- Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel et notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.

Biais cognitifs
inconscients
(Numeduca. s.d.)



STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET BIAIS COGNITIFS INCONSCIENTS



- Les stéréotypes sont des images figées et simplifiées qui sont créées en généralisant le comportement de quelques individus à propos d'un groupe entier.
- Cela implique qu'on attribue des caractéristiques spécifiques à une personne, seulement parce qu'elle fait partie ou qu'elle est présumée faire partie d'un groupe social.

- Un préjugé est une croyance implicite qui conduit à juger à l'avance un groupe de personnes ou ses membres, souvent de manière négative et injustifiable.
- Ces opinions se basent sur des généralisations non fondées (ou des stéréotypes) et privent les personnes de leur droit d'être reconnues et traitées pour leurs propres caractéristiques, pouvant causer, soutenir ou justifier la discrimination.

- Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.
- Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte.
- Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel et notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.



MICROAGRESSIONS

(Association des Trans du Québec, 2021)



À visionner : [La capsule réflexive d'exemplification des micro-agressions \(Doutreloux, 2023\)](#)



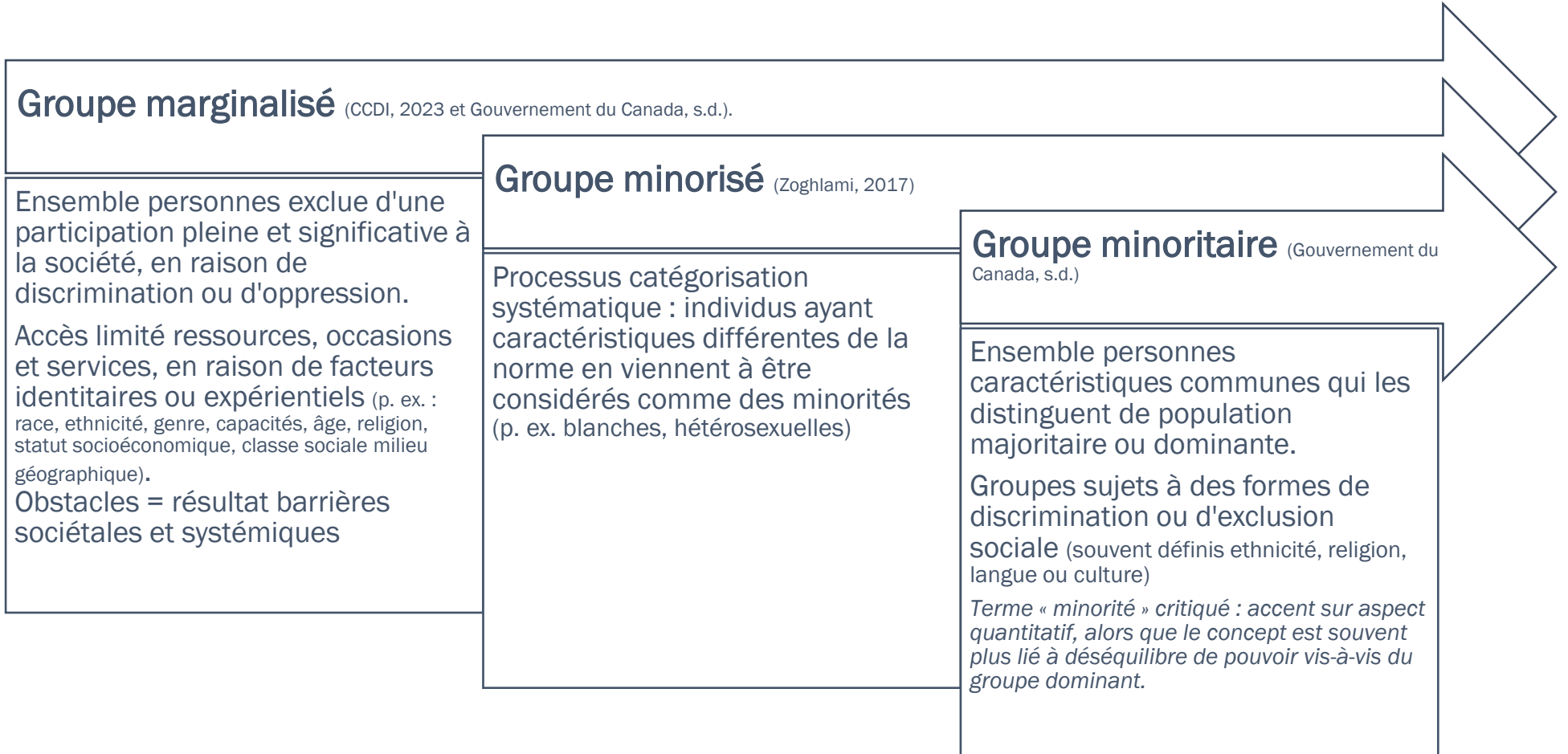
Les micro-agressions = commentaires ou actions, brefs et répétitifs, intentionnels ou non, qu'une personne subie de la part de son entourage.



Les micro-agressions = expression subtile d'un préjugé défavorable contre une personne ou un groupe de personnes et visent majoritairement groupes historiquement marginalisés



GROUPE MARGINALISÉ, MINORISÉ OU MINORITAIRE ?





INSTRUMENTALISATION ET TOKÉMISME

INSTRUMENTALISATION

(LaCroix et Pratto, 2015)

Manière dont une personne est perçue et traitée afin d'atteindre objectifs d'autres personnes.

Perception qui réduit individu à son utilité négligeant autonomie, expériences subjectives et humanité

Être utilisé pour satisfaire besoins ou objectifs de quelqu'un d'autre

Sans considération véritable pour son bien-être ou désirs
= forme d'objectification

TOKÉMISME (« DIVERSITÉ DE FACADE »)

(Gouvernement du Canada, s.d.)

Désigne pratique d'intégration individus issus de groupes minoritaires ou sous-représentés

But : apparence d'inclusivité ou prévenir accusations de discrimination

Intégration superficielle ne reflète pas véritable engagement envers la diversité sert plutôt à projeter une image positive

Personnes ciblées peuvent ressentir pression à représenter groupe entier ou parler en son nom

Conduit à doutes sur compétences et véritables raisons de leur présence



CAPACITISME

STIGMATISATION SANTÉ MENTALE

(Leblanc et Kinsella, 2016)

Le capacitisme dans contexte de santé mentale, ou sanisme = attitude de préjugés et de discrimination envers les personnes dont fonctionnement mental ou psychique est différent

Repose sur idée que personnes sans trouble de santé mentale sont considérées comme normales et désirables, tandis que celles ayant un diagnostic de santé mentale sont perçues comme inférieures ou anormales.

Discrimination manifeste à travers pratiques, politiques et croyances qui stigmatisent et marginalisent personnes ayant différences de santé mentale, limitant leur autonomie et leur inclusion scolaire, sociale ou professionnelle.

VISION DÉFICITAIRE HANDICAP

(Dagneaux, 2012 et Marcellini, 2017)

La vision déficitaire du handicap se réfère à une perspective qui voit handicap comme déficience ou limitation individuelle, souvent interprétée en termes médicaux ou biologiques.

Cette approche met accent sur correction ou compensation de la personne pour la conformer à normes considérées comme « normales ».

Critiquée pour réduire personnes à leurs limitations, négligeant reconnaissance et valorisation de leur diversité et de leurs besoins spécifiques



SAFE SPACE OU BRAVE SPACE

ESPACE DE SÉCURITÉ (SAFE SPACE)

(Gouvernement du Canada, s.d. et CCDI, 2023)

**Espace sécuritaire =
environnement, physique ou virtuel**

Les personnes peuvent s'exprimer librement et partager expériences sans crainte de discrimination, de jugement, de conflit, de critiques, de harcèlement ou de répercussions négatives.

Cet espace axé sur **empathie, soutien et respect mutuel**, permettant à chaque personne de se sentir protégée et comprise.

Formé dans but spécifique et peut inclure quelques personnes ou groupe entier (équipe, réseau, service ou organisation)

CERCLE DE COURAGE (BRAVE SPACE)

(CCDI, 2023 et The Oxford Review, s.d.)

Espace de courage
va au-delà d'un espace sécuritaire

Les personnes participent à conversations courageuses, confrontent leurs préjugés et remettent en question perspectives de manière constructive.

*Contrairement aux espaces sécuritaires, qui visent à protéger les individus, les espaces de courage reconnaissent que l'**inconfort** est souvent un **catalyseur de croissance et de développement.***

En sortant de leur zone de confort, personnes participantes peuvent faire **progrès significatifs vers plus grande inclusivité et compréhension.**

Cet **inconfort** = élément essentiel qui pousse à avancer et à grandir personnellement et collectivement.

CONCEPTS-CLÉS

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



AUTOCHTONISATION, VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

Autochtonisation

(CAPRES, 2018)

Processus intégration consciente et systématique dans structures institutionnelles

peuples autochtones, connaissances et cultures

Normalisation et fusion des systèmes

connaissances autochtones + occidentales

Au-delà simples discours ou événements ponctuels

Changement profond

(plans stratégiques, rôles de gouvernance, élaboration programmes d'études, recherche et perfectionnement professionnel)

Vérité et réconciliation

(CCDI, 2023 et Gouvernement du Canada, s.d.)

Réconciliation : processus continu réparer et améliorer relations entre peuples autochtones et non autochtones

Reconnaissance honnête effets passés et présents du colonialisme

Mesures concrètes prises par individus, groupes, institutions et gouvernements pour corriger torts historiques et actuel.

Ne se limite pas à un acte symbolique

Engagement profond à transformer relations et intégrer pleinement perspectives autochtones dans politiques et pratiques.

Chaque peuple autochtone peut avoir une vision différente de la réconciliation : rend processus complexe et nécessaire



RÉCONCILIATION

La réconciliation avec les peuples autochtones

- Contexte sociohistorique du Canada
- Législation discriminatoire et assimilatoire
 - Visées et impacts de la « Loi sur les Indiens »
 - Instauration des conseils de bandes
 - Illégalité de la défense des droits des personnes autochtones
- Instauration des pensionnats autochtones
- Commission de vérité et de réconciliation du Canada - 94 recommandations
- Distinctions
Premières nations, métis et inuits



Bacon, A., Lahkim, K. (réalisation) (2021). [La réconciliation avec les peuples autochtones](#) [capsule vidéo]. Ashukan

Pour approfondir le sujet :

- Documentaire [Décoloniser l'histoire](#)



PAUSE RÉFLEXIVE



Concepts et prises de consciences clés

Pistes réflexives

- Comment identifiez-vous les forces, talents et aspirations des élèves (ou des membres du personnel) pour mieux soutenir leur bien-être, leur engagement et leur réussite dans le milieu scolaire en prenant en considération les obstacles systémiques discriminatoires les freinant ? (B-Lamoureux, 2024)
- Quand et à travers quelles activités abordons-nous les questions liées aux droits et libertés des personnes dans notre milieu (service, département, établissement), notamment édictées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ? (Larochelle-Audet, Magnan, Doré, Potvin, St-Vincent, Gélinas-Proulx, et al., 2020, p. 17)
- À quels moments et à travers quelles activités les personnels du milieu (service, département, établissement) peut-il s'interroger collectivement et discuter ouvertement et sans danger des systèmes d'oppression organisant la société (racisme, transphobie, classisme, sexisme, capacitismes, etc.) ? (Larochelle-Audet, Magnan, Doré, Potvin, St-Vincent, Gélinas-Proulx, et al., 2020, p. 17)

Références par thématique

Concepts-clés du leadership bienveillant, inclusif et transformatif ou dans le domaine du bien-être, de l'équité et de l'inclusion de la diversité

RAPPEL

Référence principale : **B-Lamoureux, B.** (2024). *Le développement d'un leadership bienveillant, inclusif et transformatif chez des directions d'établissement scolaire du primaire : soutien par des produits conceptuels et d'accompagnement structurés, développés, améliorés et validés dans le cadre d'une recherche-développement* [Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/21789>

Voir la liste complète des références dans la capsule vidéo d'introduction



(B-Lamoureux, 2024)