

Merheba Salam
Kuei Hello नमस्कार
Salut Bonjour Hola
你好 Καλημέρα
Hyvää Cześć Konnichiwa
Namaste
Mwaramutse

Quelques éléments pour faciliter la mise en œuvre de pratiques inclusives à l'université

Récit de pratique et réflexions à l'Université du Québec à Montréal

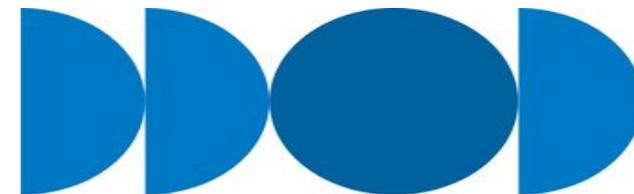
MINIMOOT

APUI -AVIGNON UNIVERSITÉ

20-21 FÉVRIER 2025

CÉLINE PECHARD, PH.D.

CONSEILLÈRE À L'ÉDUCATION INCLUSIVE



Objectifs principaux de la présentation

1. **Situer son niveau d'action** dans l'université pour tenir dans la durée
2. **Adopter un cadre de référence commun** pour éviter les silos
 1. La complémentarité entre l'intégration et l'inclusion
 2. La complémentarité entre les approches catégorielles et non catégorielles
3. **Identifier les enjeux** en fonction des parties-prenantes pour utiliser des leviers efficaces
 1. Le personnel enseignant
 2. La communauté étudiante
 3. L'administration
4. **Utiliser des exemples concrets** et des outils faciles à utiliser

An aerial photograph of a city, likely Quebec, showing a mix of modern brick buildings and a prominent, tall, ornate church spire. The sky is clear and blue. The text 'L'UQAM en quelques chiffres' is overlaid on the right side of the image.

L'UQAM en quelques chiffres

- 55 ans
- Mission d'accessibilité des études supérieures au Québec
- 300 000 personnes diplômées
- 35 000 personnes étudiantes

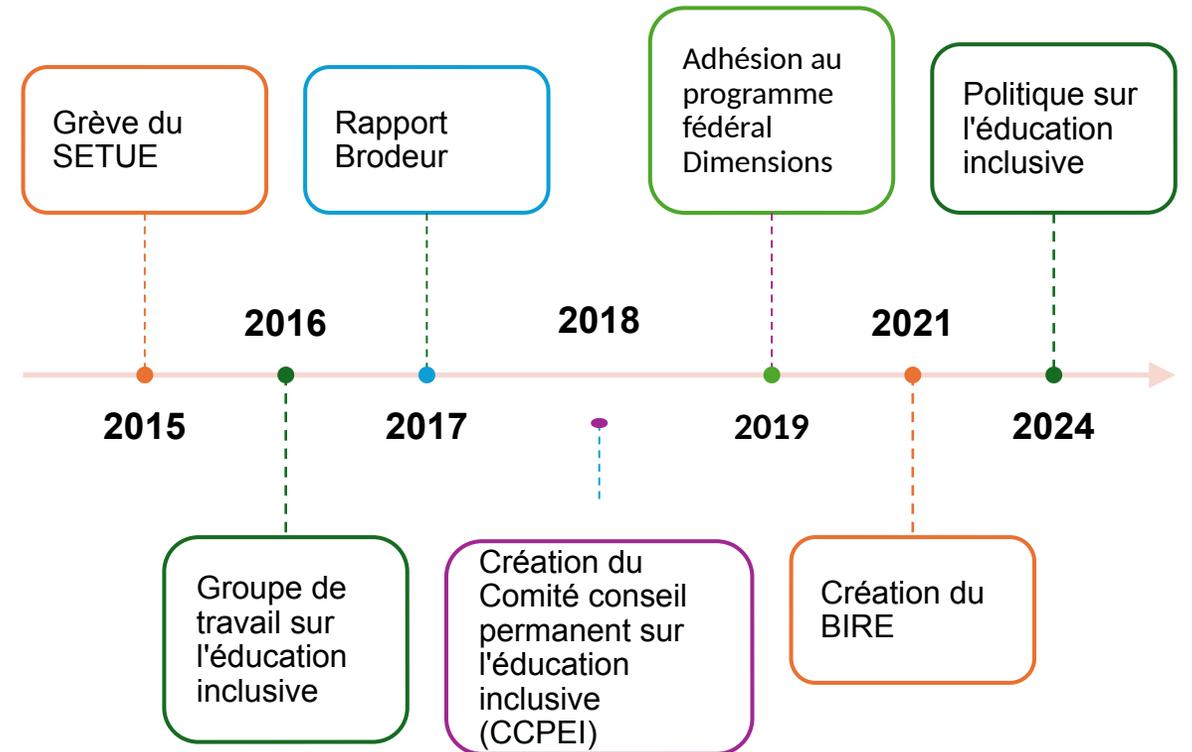
L'UQAM en quelques chiffres (suite)

- 5500 personnes étudiantes provenant de 97 pays
- 5300 personnes employées
- 7 facultés + 1 école
- 365 programmes d'études



Pourquoi une politique institutionnelle sur l'éducation inclusive à l'UQAM?

- Le constat de l'accroissement de la diversité et les limites de l'intégration (Brodeur et al., 2017)
- Le besoin d'outils (consultation profs, 2019)
- Le besoin d'un cadre de référence commun pour agir efficacement (Starck, 2001; Friday et Friday, 2003; Rapport CCPEI, 2021)
- La traduction contemporaine de la mission d'accessibilité de l'UQAM



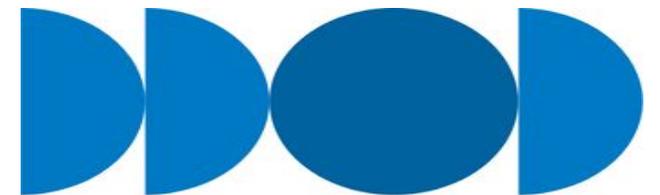
Les limites de l'accommodement individualisé: L'exemple des examens adaptés à l'UQAM

Pour 2023-2024

14 139	Examens avec aménagements
1 953	PESH ont passé des examens avec aménagements
1 202	Personnes enseignantes impliquées
148	Personnes surveillantes embauchées
50	Types d'aménagements possibles en examen

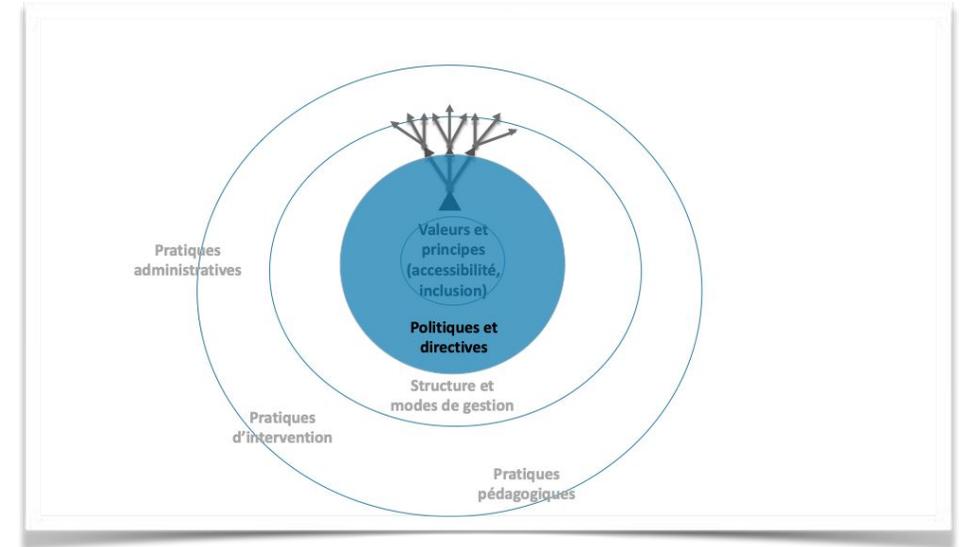


1. Situer son niveau d'action dans l'université pour tenir dans la durée



Situer l'instauration de pratiques pédagogiques inclusives dans un cadre plus grand

Définition de l'éducation inclusive



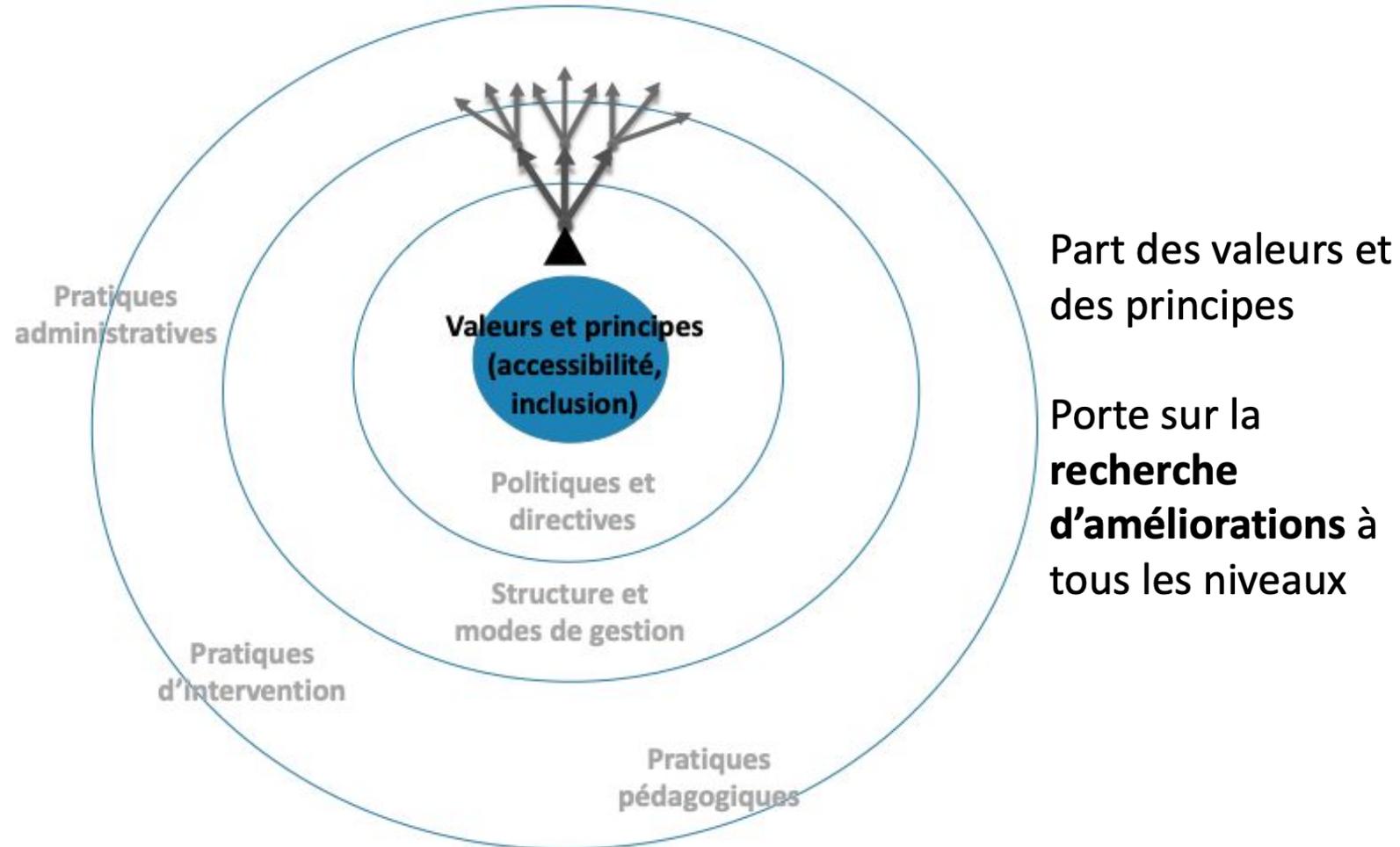
La pédagogie inclusive est un des axes de l'éducation inclusive.

L'éducation inclusive est «un processus de réforme systémique comportant des changements et des modifications du contenu, des méthodes d'enseignement, des approches, des structures et des stratégies en éducation visant à surmonter les

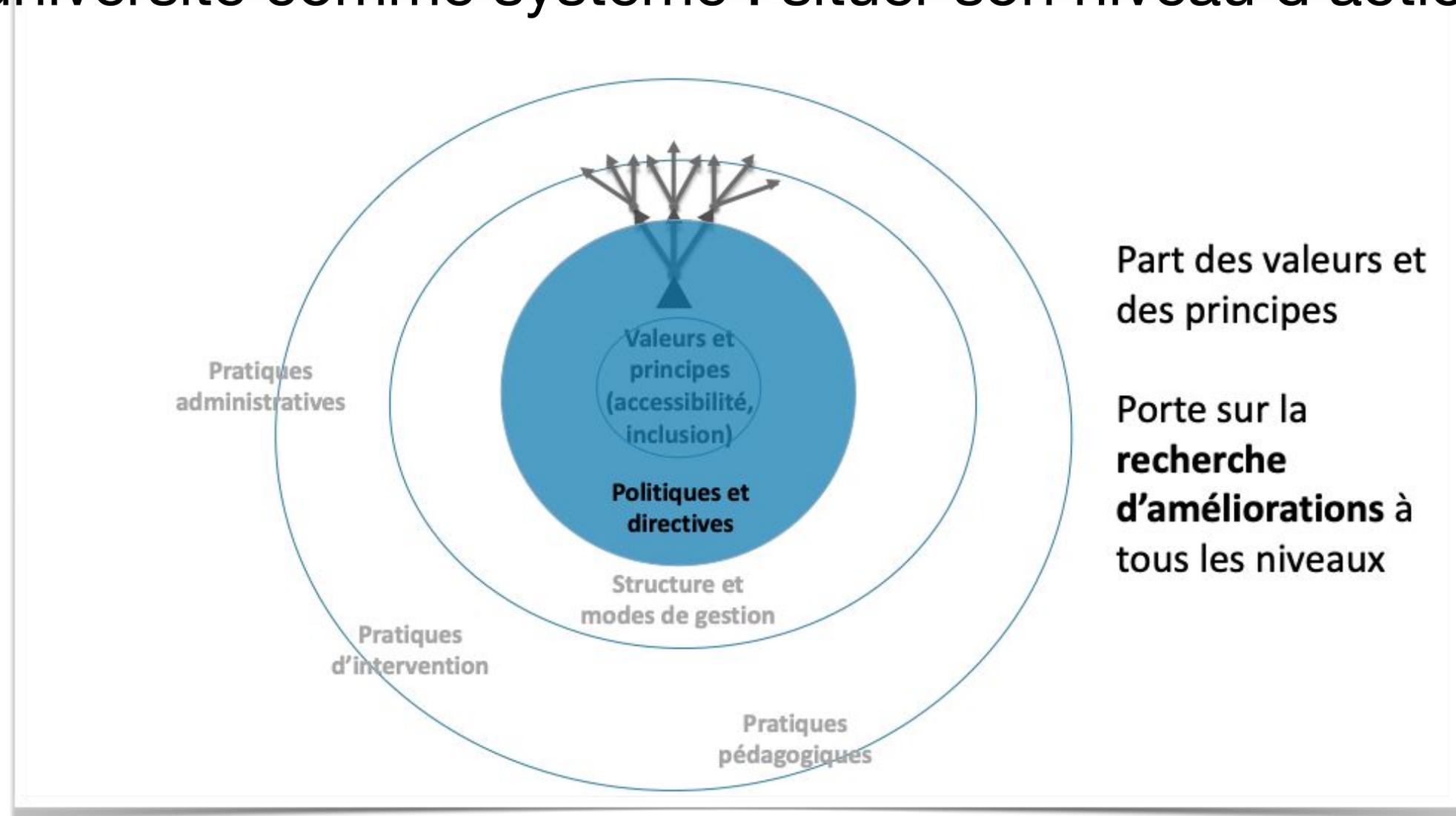
ONU, CG4, 2018

obstacles (...) ».

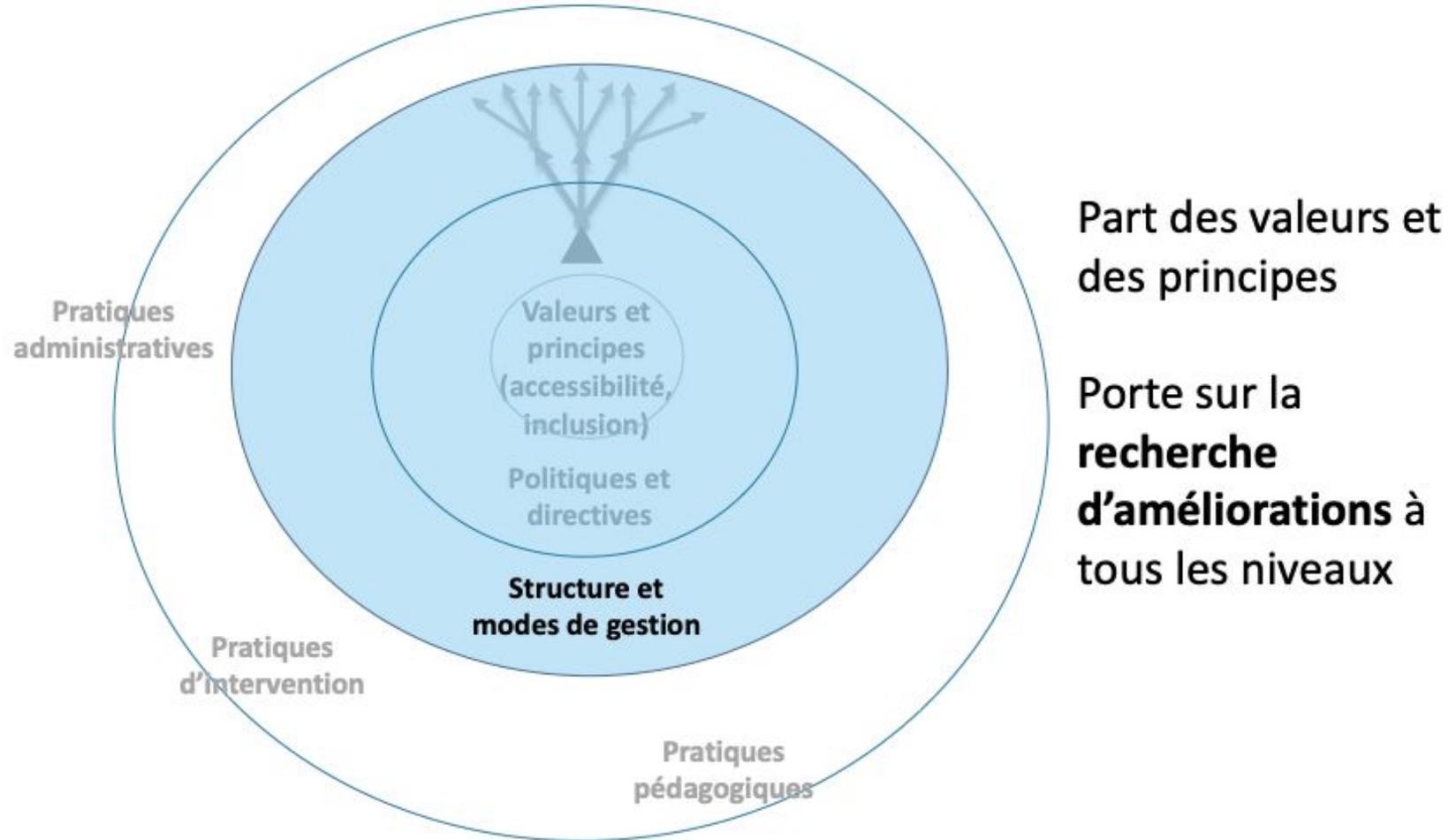
L'université comme système : situer son niveau d'action



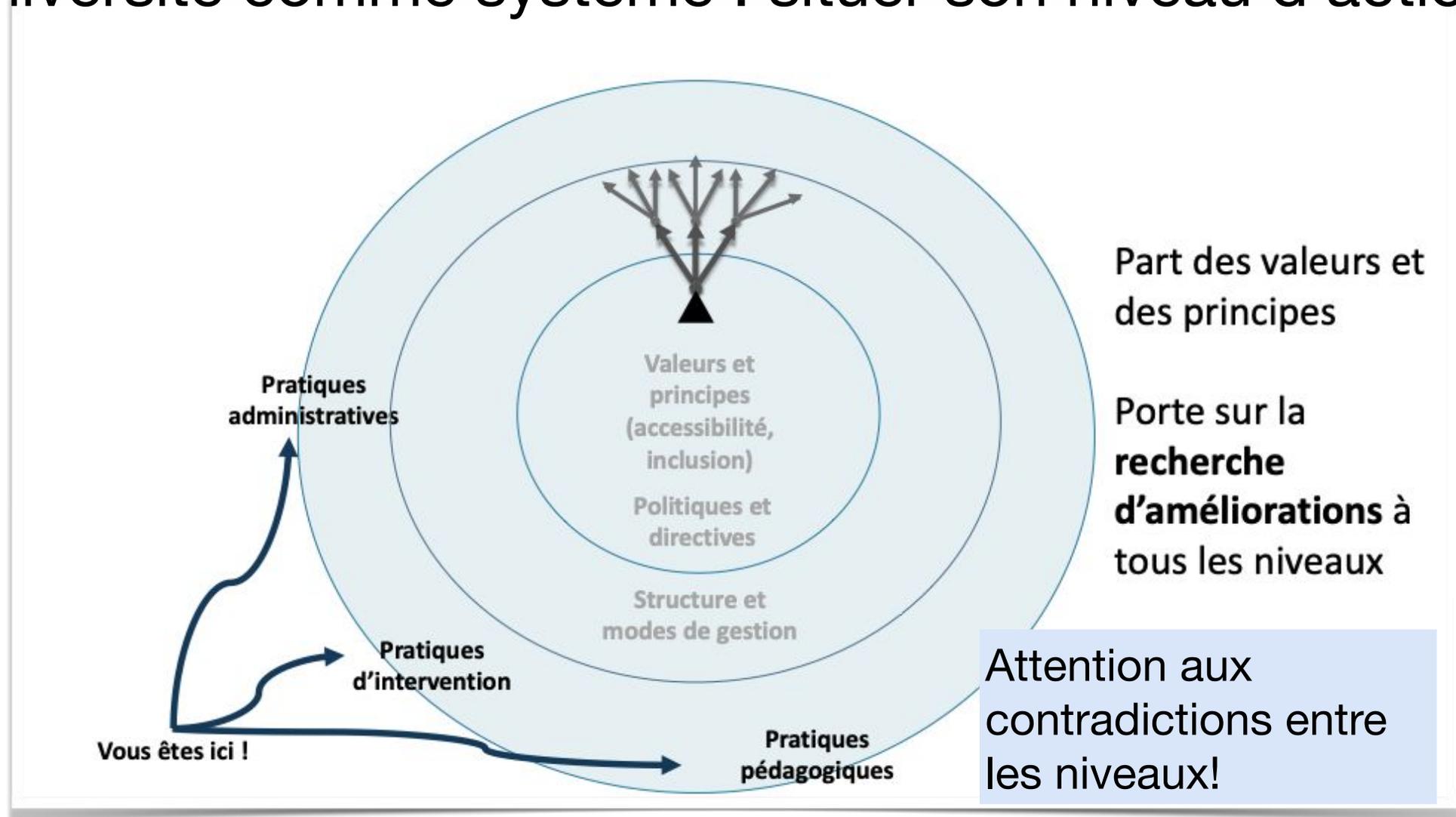
L'université comme système : situer son niveau d'action



L'université comme système : situer son niveau d'action



L'université comme système : situer son niveau d'action



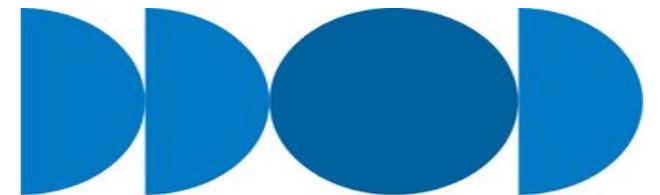
Se situer pour tenir dans la durée et accepter une part d'incertitude et d'inconfort

- Plus facile dans un contexte de stabilité
- S'attendre à être confronté dans ses croyances et préjugés
- Être prévenu des aléas et délais
- Être capable de se représenter tous les lieux de changement (culturels, organisationnels, pédagogiques, logistiques, etc.)
- Comprendre le principe d'interdépendance (incluant le contexte social, politique, international, etc.)

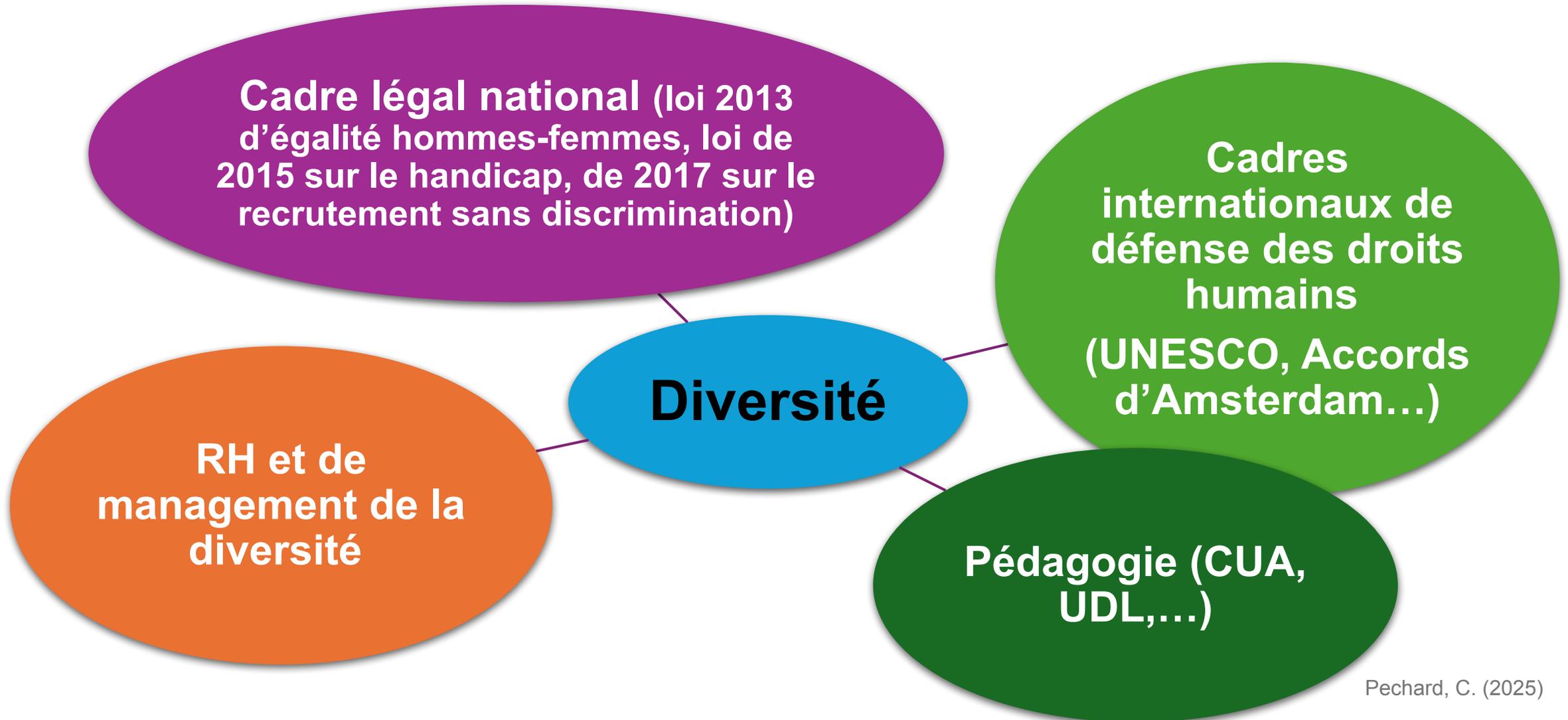


(Jackson, Hillard, and Schneider, 2014)

2. Adopter un cadre de référence commun pour éviter les silos



Plusieurs points d'entrée autour de la diversité



Pechard, C. (2025)

**Catégories de groupes visés par des mesures
d'équité :**

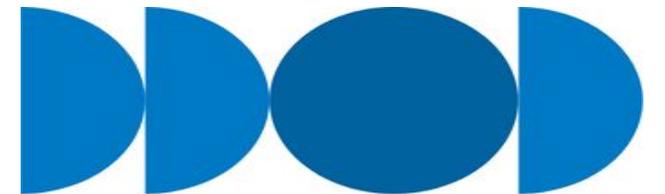
(Salmi et d'Addio, 2021 in Pechard, C. 2025)

Courants théoriques	Perspective	Finalité	Éléments structurels	Critique	Champs lexical
Éducation antiraciste	Socio-historique.	Lutte aux inégalités sociales. Transformation sociale (Dei et al., 2001).	Prise en compte des causes et de leurs effets (Potvin & McAndrew, 2010). Recherche de stratégies favorisant des changements systemiques ou institutionnels via l'identification de la production des inégalités dans chaque milieu et proposition d'approches transformatives axées sur le renforcement de l'autonomie et du pouvoir d'agir (Potvin, 2014)		Capacité d'agir; oppression; identité;
Éducation interculturelle (ou multiculturelle)	Socio-historique.	Lutte aux inégalités sociales. Harmonie entre les groupes; Modification des attitudes individuelles et des préjugés; enrichissement mutuel.	Lutte contre les préjugés, renforcement de l'image de soi des élèves des minorités par la valorisation de leur héritage culturel (Banks & McGee, 2010)	Ne modifierait pas les rapports de pouvoir (Dei & Calliste, 2008); reflèterait les intérêts des groupes dominants. Faiblesse de l'analyse systémique.	Lutte aux préjugés; héritage culturel; célébration de la diversité; échanges interculturels;
Éducation à la citoyenneté	Sociale, citoyenne.	Promotion des droits humains et des valeurs démocratiques.	Formation de futurs citoyens	Caractère normatif et non-transformatif. Confusion entre culture civique et culture majoritaire. Occultation de la nature systémique des inégalités reprochées (Troyna, 1993; Dei, 1996).	Paix; valeurs démocratiques; citoyens; droits humains; diversité
Éducation inclusive	Sociale, citoyenne, philosophique et morale, pédagogique, organisationnelle	Lutte aux inégalités sociales. Promotion des droits humains et des valeurs démocratiques. Prise en compte des causes et de leurs effets. Transformation des attitudes individuelles et des pratiques des institutions. Soutien à la réussite du projet d'étude et lutte contre les discriminations.	Affirmation des principes d'équité et de justice (Potvin, 2014), reconnaissance, accueil et valorisation des différences individuelles et collectives, et mise en place de pratiques équitables. Approche centrée à la fois sur la personne (formation) et sur le système. "(...) Réforme systémique comportant des changements et des modifications du contenu, des méthodes d'enseignement, des approches, des structures et des stratégies en éducation » (ONU).		Réussite éducative; Équité; Diversité sociale, ethnoculturelle, religieuse, linguistique, sexuelle, de genre, neurocognitive; Changement de paradigme; changement de culture; Réforme systémique; organisation scolaire; pratiques pédagogiques exemplaires.

1. Adopter un cadre de référence commun pour éviter les silos

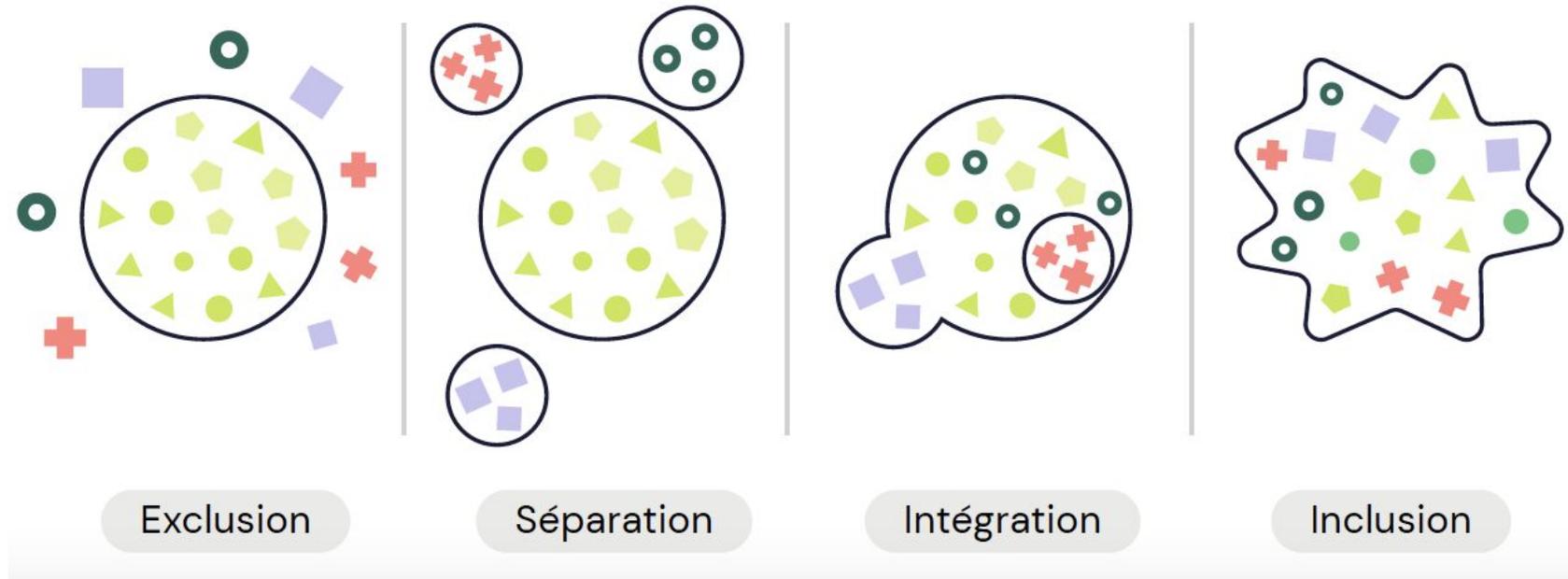
La complémentarité entre l'intégration et l'inclusion

La complémentarité entre les approches catégorielles et non catégorielles



Les approches de la diversité en éducation

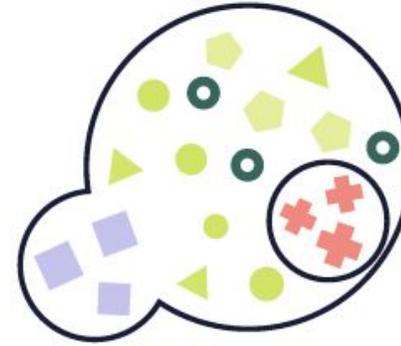
- L'éducation inclusive vise un travail sur l'**environnement** plutôt que sur l'octroi de mesures adaptatives individuelles répétitives.



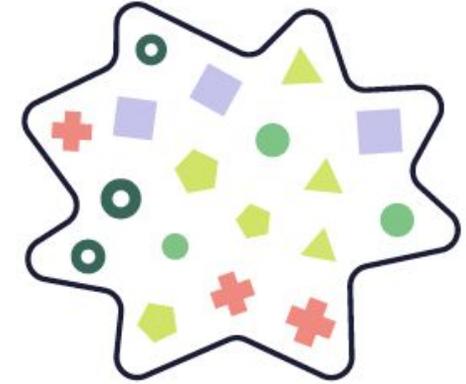
Elle vise la suppression des obstacles indus sans nommer de groupes particuliers.

Les approches de la diversité en éducation

**COMPLÉMENTARI
TÉ**



Intégration



Inclusion

OBSTACLES

Deux préoccupations (rapport Brodeur, 2017)

- 1) Augmentation du nombre d'ESH (x2 en 5 ans)
- 2) Diversification de la population étudiante (EPGU, situation financière précaire, LGBTQ2+, personnes parentes-étudiantes, personnes étudiantes internationales, etc.)

Conclusions :

- 1) Limites de l'approche de l'intégration (accommodements individuels)
- 2) Répondre par la voie de l'éducation inclusive



Pechard, C. (2025)

« Le modèle d'intervention basé sur une individualisation des mesures d'aide ne permet plus de répondre à l'ensemble des besoins, en plus de générer des contraintes jugées excessives par le personnel enseignant. En effet, plus on individualise les interventions, plus on alourdit la tâche de ce personnel » (CSE, 2017, p. 15).

LA COMPLÉMENTARITÉ INCLUSION - INTÉGRATION

Mesures inclusives

Pratiques nécessitant une adaptation de l'environnement uqamien à la diversité de la population étudiante dans le but de prévenir les obstacles arbitraires

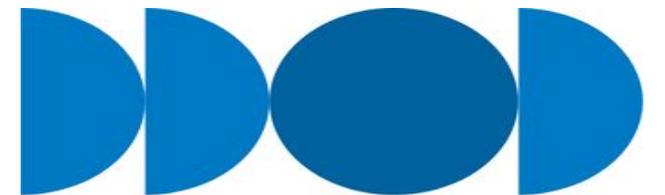
Accommodements individualisés (BIRE)

Lorsque les pratiques inclusives sont inexistantes, inappropriées ou insuffisantes, obligation légale d'offrir des accommodements à certaines personnes étudiantes

1. Adopter un cadre de référence commun pour éviter les silos

La complémentarité entre l'intégration et l'inclusion

La complémentarité entre les approches catégorielles et non catégorielles



Approches catégorielles (par groupes)

Approche non-catégorielle (inclusion)

Définitions

- Interventions **spécifiques à des groupes** marginalisés (ex : femmes, personnes racisées, personnes en situation de handicap).

- Se concentre sur les processus et pratiques qui génèrent des obstacles **sans se focaliser exclusivement sur des groupes spécifiques.**

Avantages

- Reconnaissance des **injustices historiques.**
- Espace pour **la prise de parole et l'action** des personnes historiquement marginalisées.
- Compensation **des inégalités vécues** par des groupes particuliers **avant que les barrières systémiques tombent.**

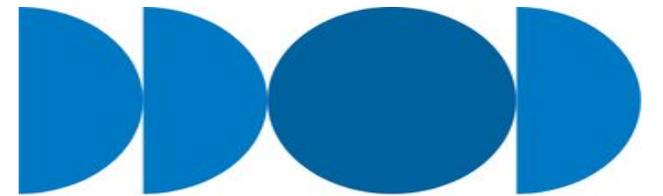
- Priorisation des **solutions universelles** qui peuvent bénéficier à toutes les personnes.
- **Prévention** des cas particuliers
- Réduction des risques de **stigmatisation.**
- Solutions **pérennes.**

Limites

- Risque de renforcer des **catégories** fixes et d'alimenter les **stéréotypes.**
- Pas toujours de prise en compte de **l'intersectionnalité.**
- Risque de **concurrence** ou **hiérarchisation** entre les causes.
- Risque d'**effet à court terme** ou uniquement **cosmétique.**

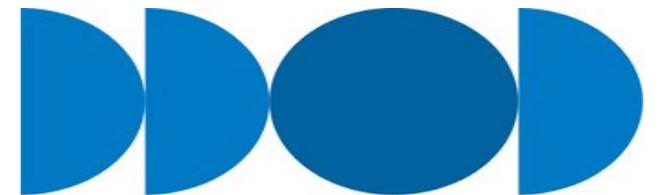
- Risque d'**invisibiliser** certains groupes.
- Risque de **reproduction de mécanismes de domination.**
- **Complexité** dans la mise en œuvre.

3. Identifier les enjeux en fonction des parties-prenantes pour utiliser des leviers efficaces



3. Identifier les enjeux en fonction des parties-prenantes pour utiliser des leviers efficaces

Le personnel enseignant
La communauté étudiante
L'administration



Résistances du corps enseignant face à la diversité

1. « J'ai peur de m'épuiser. »
2. « J'ai peur de perdre ma liberté académique.»
3. « Je crains que les diplômes ne perdent de leur valeur. »
4. « Ça aiderait si je connaissais les diagnostics. »
5. « Je crains de prendre des décisions inéquitables »
6. « C'est bien beau mais je ne sais pas quoi faire concrètement. »

(Consultation UQAM,
2019)

Impacts de l'éducation inclusive en termes de charge de travail

- de charge

+ de charge

- Diminution de la quantité d'accommodements individuels à mettre en place
- Baisse du nombre de courriels auxquels répondre
- Diminution du nombre de situations individuelles complexes à résoudre
- Diminution du nombre de situations d'enseignement difficiles

- Remise en question possiblement inconfortable de certaines croyances/postures professionnelles
- Nécessité de se former/d'aller chercher des idées de pratiques inclusives/de participer à la discussion
- Étape de la planification du cours plus longue

□ Amélioration du sentiment de compétence, + de confort en enseignement

□ En bout de ligne, + de réussite donc +charges de cours?

□ Pas d'injonction à adopter des pratiques inclusives. Rythme propre à



9 trucs pour répondre aux besoins du corps enseignant

Informer sur la diversité de la communauté étudiante : parcours atypiques, personnes issues de l'international, ESH, etc.

Diffuser les ressources en relation d'aide vers lesquelles référer

Être réactif et accompagner par des changements simples (avoir des listes).

Insister sur le maintien des exigences académiques : clarifier les objectifs d'apprentissage : l'ancrage nécessaire pour entreprendre des changements dans son enseignement

Pour chaque demande individuelle, se demander s'il est possible d'appliquer la solution envisagée à tout le groupe et de façon permanente

Rendre accessibles les formations à la pédagogie inclusive : synchrones/asynchrones, individuelle/de groupe, guides écrits, capsules vidéo, etc.

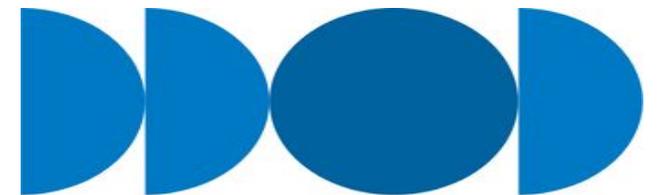
S'inspirer des idées des personnes étudiantes et de ce que font les collègues enseignants.

Éviter à tout prix les discours moralisateurs

Si possible, montrer que les changements concernent toute l'institution

3. Identifier les enjeux en fonction des parties-prenantes pour utiliser des leviers efficaces

Le personnel enseignant
La communauté étudiante
L'administration



Résistances de la communauté étudiante

- « J'ai peur de perdre mes accommodements. »
- « Je redoute de continuer à vivre de la stigmatisation. »
- « J'ai peur que la forme des évaluations de désavantage.»
- « J'ai peur d'être toujours mis de côté dans les travaux d'équipe. »
- « Je redoute de devoir continuer à cacher une partie de mon identité. »
- « Je crains de ne pas réussir à tout concilier dans ma vie. »

Écouter, écouter, écouter

- Créer les conditions du dialogue :
 - Rencontrer les associations et syndicats étudiants
 - Collaborer avec les services d'aide aux personnes étudiantes
 - Organiser des occasions d'écouter régulièrement la parole étudiante
 - Prévoir des lieux de formation sur les pratiques inclusives pour la communauté étudiante



Écouter, écouter, écouter (suite)

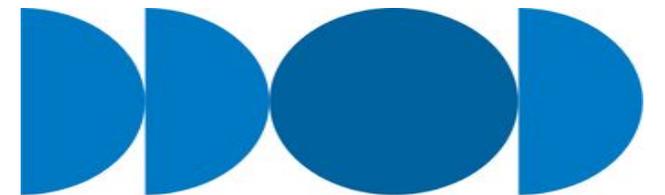
- Faire valoir l'importance de la participation de la communauté étudiante à tous les niveaux du système :
 - Participation à la rédaction de politiques, de plans d'action
 - Présence dans des instances de gouvernance
 - Participation dans le développement de contenus de formation
 - Participation dans la révision des pratiques



(Frey, Fisher, and Everlove, 2009; Campbell, 2021)

3. Identifier les enjeux en fonction des parties-prenantes pour utiliser des leviers efficaces

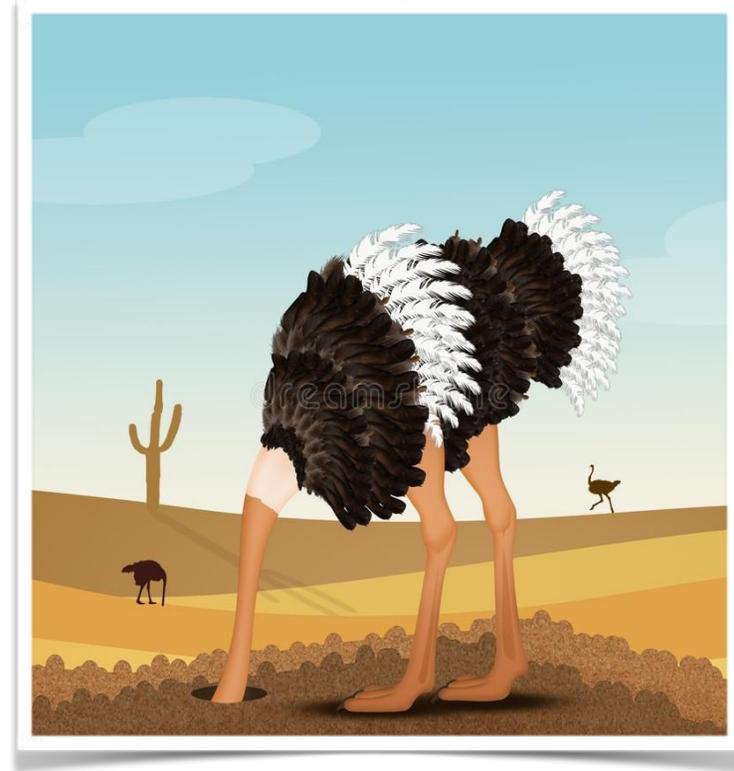
Le personnel enseignant
La communauté étudiante
L'administration



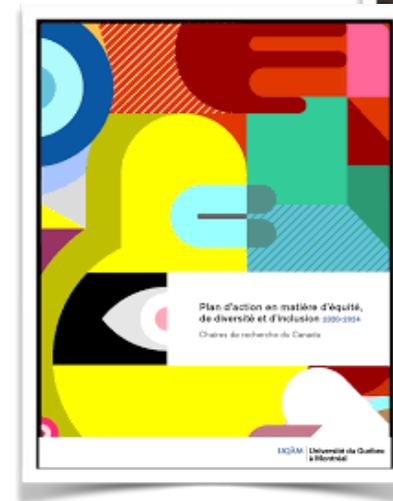
a) Faire valoir les risques institutionnels face à un accueil de la diversité mal/peu préparé

- Baisse de la valeur des diplômes et perte de l'intégrité des programmes
- Discrimination, poursuites
- Doublons administratifs et contradictions réglementaires
- Augmentation des coûts des services
- Perte d'effectifs étudiants
- Épuisement et risques pour la santé mentale du personnel enseignant, administratif et des personnes étudiantes
- Perte de tous les bénéfices apportés par la diversité

Pechard, C. (2025)



b) Utiliser les orientations stratégiques de l'université comme véhicules



a) Inclusion, bonification de l'expérience étudiante et taux de rétention

- Grâce aux impacts positifs de l'inclusion sur :
 - Le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire (Moallem, 2013; Strayhorn, 2018; Samura, 2022)
 - L'engagement dans les études (consultation du personnel enseignant de l'UQAM, 2019).
 - La qualité de l'enseignement
 - Focus sur les objectifs d'apprentissage et les éléments essentiels des programmes
 - Conditions à la possibilité d'améliorer l'alignement pédagogique des cours
 - Accroissement du sentiment de compétence et de contrôle des personnes enseignantes (Rousseau et Bergeron, 2013).

b) Inclusion et efficience organisationnell e

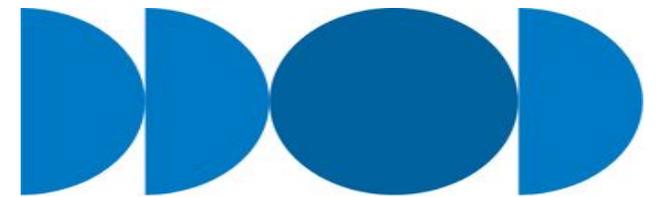
- Grâce aux impacts positifs de l'inclusion sur :
 - La diminution du nombre de mesures adaptatives individuelles (via la réduction des besoins)
 - La constitution d'un cadre de référence commun pour coordonner les initiatives autour de la diversité (éviter doublons et « silos » et avoir une vision à long terme) (Cox, 1991).
 - La lutte aux obstacles arbitraires, tout au long du cheminement universitaire.

Ne pas oublier !

- Les solutions ne peuvent venir que de la **mise en commun** des intelligences et des expertises.
- **L'information et la formation** des personnes est une des clés.
Sous certaines conditions:
 - Être réellement liées aux objectifs stratégiques de l'institution;
 - Ne pas viser que les personnes employées ou que les personnes enseignantes;
 - Être basées sur la recherche;
 - Ne pas négliger l'aspect systémique des forces qui créent des inégalités.

(Starck, 2001; Friday et Friday, 2003; Rapport CCPEI-UQAM, 2021)

4. Utiliser des exemples concrets et des outils faciles à utiliser



Exemples d'accommodements individuels transformés en pratiques inclusives

INTÉGRATION Accommodement individuel	INCLUSION Pratique inclusive
Permettre à une personne étudiante de choisir son prénom d'usage dans un cours	Offrir la possibilité de choisir son prénom d'usage à toute la communauté étudiante
Permettre à une personne, sur justification, de payer ses frais de scolarité en plusieurs fois	Offrir le paiement des frais de scolarité en plusieurs fois sans justification
Donner du temps supplémentaire pour un examen à une personne	Si la capacité à répondre rapidement n'est pas une compétence essentielle au programme, donner à toutes les personnes étudiantes une plage de temps incluant le temps supplémentaire
Offrir la possibilité à une personne étudiante de bénéficier d'une personne preneuse de notes	Proposer à toutes les personnes étudiantes de faire une prise de note collaborative
Répondre par courriel individuellement aux questions des personnes étudiantes	Répondre sur un forum Moodle. Offrir aux personnes étudiantes de se trouver un copain-une copine d'étude

Exemple de pratique inclusive concernant le soutien au développement et à l'amélioration des programmes d'étude (Royal Roads University)

- Aider les équipes-programmes à réviser et clarifier les buts, objectifs généraux et spécifiques des programmes d'études
- Avantages:
 - Permettre aux personnes étudiantes de comprendre les éléments essentiels au programme, au moment où elles s'y inscrivent
 - Aider les personnes enseignantes à se sentir en contrôle de leur enseignement
 - Faciliter la reconnaissance des acquis pour accroître l'accessibilité des programmes

Exemple de pratiques inclusives concernant l'amélioration des processus administratifs (California State University)

- Initier un travail systématique de recherche et de suppression des « barrières administratives involontaires »

Par exemple :

- Rendre accessible un formulaire d'inscription non lisible par un logiciel de lecture par voix de synthèse
- Modifier la politique encadrant les exclusions pour non-paiement des frais de scolarité et les « ré-admissions »

Exemples de pratiques inclusives concernant l'enseignement (UQAM, U. Laval, McGill, UdeM, etc.)

- Par exemple, pour toutes les personnes étudiantes :
 - Mettre ses présentations/notes de cours sur Moodle avant le cours
 - Donner du temps supplémentaire pour les évaluations, si la vitesse de réalisation de la tâche demandée n'est pas une modalité essentielle au cours
 - Montrer des exemples de bons travaux
 - Indiquer ses disponibilités et délais pour répondre aux courriels

Exemples de pratiques inclusives concernant l'enseignement (suite)

- Donner quelques minutes pour penser seul avant d'être mis en équipe.
- Décrire les images, schémas, illustrations (éviter « comme vous voyez ici »).
- Pour encourager l'entraide, demander aux personnes étudiantes de se choisir un copain-copine d'étude.
- Encourager la prise de note collaborative.
- Varier ses modalités d'enseignement (classe inversée, vidéos, invités, débats, études de cas, etc.).

Sélection des pratiques pédagogiques inclusives faciles et rapides à mettre en œuvre - *Immédiatement*

Les pratiques pédagogiques inclusives

THÈME 1: Maintenir l'attention en cours	THÈME 2: Faciliter la compréhension du cours	THÈME 3: Encourager la participation	THÈME 4: Aider à retenir l'information	THÈME 5: Soutenir la motivation tout au long de la session
Accorder des pauses pour le cerveau (toutes les 20 minutes). Par exemple, poser une question, montrer une image, un graphique, une vidéo.	Activer les connaissances antérieures et faire des liens avec les nouveaux concepts.	Assurer une participation équitable (donner la parole à toutes les personnes).	Faire ressortir les caractéristiques essentielles, les lignes directrices, les fils conducteurs, les points communs et les liens.	Énoncer clairement ce qui est attendu de tous et toutes.
Découper le contenu à enseigner en plus petits segments et varier les activités.	Illustrer les concepts abstraits avec des exemples concrets en lien avec l'expérience des personnes étudiantes ou avec des situations authentiques.	Donner deux minutes aux personnes étudiantes pour penser seules avant de les regrouper avec d'autres pour échanger.	Indiquer les textes prioritaires dans les listes de lectures.	Poser des questions de réflexion sur la progression des apprentissages.
Décrire oralement les images, schémas, graphiques et illustrations (éviter de dire "Comme vous voyez ici").	Créer ou faire créer des cartes conceptuelles, enregistrements audio ou vidéo, courts textes résumant les points importants.	Être à l'aise avec le silence.	Prévoir une plage horaire libre pour revenir sur les notions difficiles.	Enseigner des méthodes de travail et d'étude ou diriger les personnes étudiantes vers le services de soutien à l'apprentissage du BIRÉ qui offre de l'accompagnement orthopédagogique.
Faire des pauses consacrées à la synthèse de l'exposé.	Autoriser l'enregistrement de ses exposés, ou les enregistrer soi-même.	Attribuer des rôles aux personnes qui effectuent des travaux en équipe : personne-oratrice, journaliste, animatrice, monitrice d'équité, scribe, ou responsable de chronométrier, de questionner, etc.	Fournir des listes de vérification des points importants qui ont été abordés.	Établir des objectifs spécifiques, mesurables, atteignables et pertinents.
Faire des pauses consacrées à la synthèse du clavierage.	Avant le cours, remettre aux personnes étudiantes les notes de cours et les présentations.	Préparer des cours dans lesquels vous parlez moins.	Guider les personnes étudiantes dans la construction et l'utilisation d'un aide-mémoire, d'organigrammes graphiques et de cartes mentales.	Communiquer des attentes élevées pour tous et toutes, au début de chaque séance de cours.
Présenter la matière dans des formats variés durant son cours (manuel, articles, vidéos, audio, etc.).	Créer un espace-cours sur Moodle : fractionnement des contenus, présentation des objectifs d'apprentissage, dépôt des vidéos et du matériel de cours, etc.	Permettre la participation anonyme (outils en ligne: cartes à faire circuler en classe, etc.).	Choisir des questions qui encouragent la pensée critique à un niveau supérieur (mise en dialogue d'auteurs, d'autrices; problèmes à résoudre; correction de réponses formulées par des intelligences artificielles), ainsi que la connexion à des expériences personnelles ou à d'autres domaines de connaissance.	Prévoir diverses activités d'apprentissage reliées aux objectifs du cours, en tenant compte de la multiplicité des besoins et des styles d'apprentissage: mini-conférences, études de cas, mises en situation, périodes de questions, débats, etc.
Intégrer des activités d'évaluation formative (autoévaluation ou évaluation par les pairs).	Proposer un choix pour l'apprentissage de certaines notions : écoute d'une vidéo ou lecture d'un texte.	Utiliser des méthodes de pédagogie active: projets, études de cas, débats, discussions, classe inversé, enseignements entre pairs, etc.		Faire en sorte que l'ambiance du cours soit stimulante. Par exemple, en faisant preuve d'humour, en créant du suspense, en partageant son enthousiasme pour le sujet, en citant des expériences personnelles, des résultats de recherche, des sujets d'actualité, etc.
S'assurer que les lumières de la classe ne soient pas trop vives.	Enregistrer des capsules audiovisuelles présentant des résolutions de problèmes avec des commentaires descriptifs.			Enseigner des méthodes de travail et d'étude.
Demander aux personnes étudiantes de ne pas porter de parfum.	Prévoir une plage horaire, dans le déroulement du cours, pour revenir sur des notions que les personnes étudiantes estiment plus difficiles à assimiler.			Offrir de la rétroaction régulière et continue.

Fiches d'aide à la résolution de cas d'enseignement difficiles (Quoi faire, quoi dire, à qui référer, où trouver du soutien) – *Février 2025*

UNE PERSONNE ÉTUDIANTE A UN COMPORTEMENT DÉRANGEANT DURANT LE COURS OU LORS D'UNE ÉVALUATION

(arrive en retard, fait du bruit, garde sa sonnerie de téléphone ouverte, etc.)

Comment réagir ?



DANS L'IMMÉDIAT :

- Garder un **ton calme**. Éviter de cibler publiquement la personne concernée, respecter sa dignité et sauvegarder la relation
- Commencer par **attirer l'attention** de la personne étudiante avec un signe de tête ou un contact visuel. Si cela ne fonctionne pas, s'approcher de la personne étudiante et intervenir au besoin
- Si pertinent, rappeler à toute la classe, en faisant preuve de bienveillance, **les règles** visant à assurer un environnement et un climat en classe favorables pour toutes les personnes étudiantes
- Proposer, au besoin, un **moment de rencontre** avec la personne étudiante à la fin du cours ou en dehors du cours (en personne ou à distance) en s'assurant que le moment sera propice (moment calme et permettant la confidentialité)
- Si la personne ne coopère pas ou maintient un comportement très dérangeant, faire appel au : Service de la prévention et de la sécurité (poste 3131)

PAR LA SUITE :

- Si une rencontre est prévue avec la personne étudiante, amorcer l'échange en instaurant un **climat de confiance**, par exemple en s'intéressant à la personne étudiante (questions sur son programme d'études, son cheminement, etc.)
- **Partager** avec la personne étudiante les éléments de son comportement susceptibles de nuire à l'apprentissage des autres personnes présentes en classe. Discuter et **convenir** avec la personne étudiante des solutions à apporter pour remédier à la situation

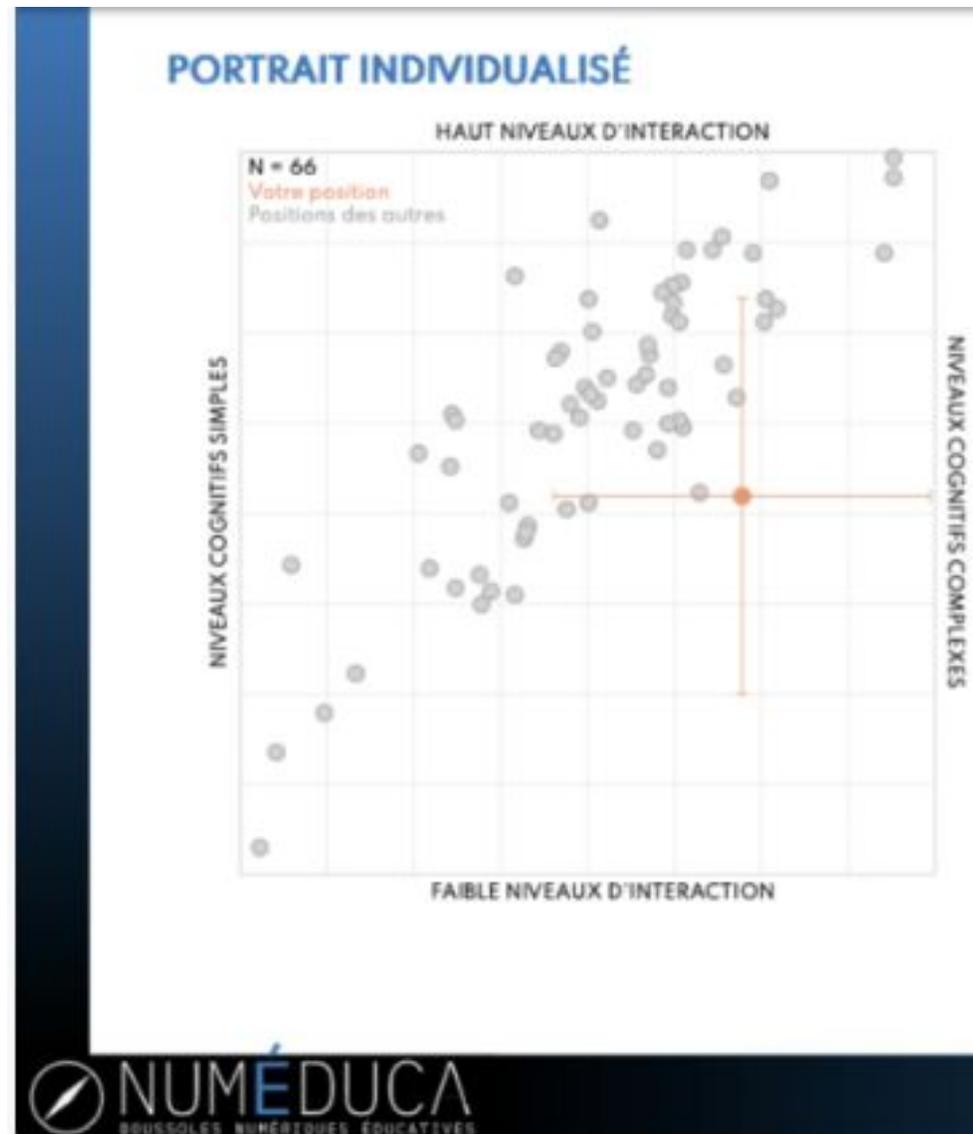
À L'AVENIR :

- **Expliquer** aux personnes étudiantes la valeur ajoutée de leur présence en classe et insister sur l'objectif des règles à suivre, soit d'assurer un environnement et un climat favorables à l'apprentissage pour toutes les personnes étudiantes
- **Réfléchir à l'avance** pour se préparer à une façon d'intervenir qui nous convienne, dans ce genre de situation



[VOIR LE VERSO »](#)

Boussole sur l'évaluation inclusive – *Printemps 2025*





Capsules vidéo de collègues uqamiens présentant leurs pratiques
Automne 2025

Merci !

À VOUS LA PAROLE !

POUR ME JOINDRE : PECHARD.CELINE@UQAM.CA

