

# MU36C

UN REGARD COMPLET SUR LA MISSION UNIVERSITAIRE

# ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION

Recherche et perspectives

**IMMIGRATION**

ET PARENTALITÉ

**PLURALITÉ  
DES GENRES**

ET PERSONNES ÂÎNÉES

**DÉCOLONISATION**

DES SOINS DE SANTÉ

# SOMMAIRE

## ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

3 Éditorial

### DÉFINITIONS ET CONCEPTS

4 EDI, concepts de base

5 Biais inconscients et motifs de discrimination

6 Lexique

7 Méthodologies

### PROJETS DE RECHERCHE

8 Diversité sexuelle et pluralité des genres

10 Audiodiversité et changement de paradigme

12 Décolonisation des pratiques

14 L'art comme outil d'inclusion

15 Bibliothèques du CCSMTL et EDI

### JEUNES ET RELÈVE

16 Décrochage scolaire chez les jeunes placés

18 Supervision de stages et EDI

## LE NOUVEAU MU360

### NOUVEAU LOOK ET CRÉATION D'UN SITE WEB

Le magazine MU360 s'est refait une beauté, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur. En parcourant ses pages, vous constaterez notamment davantage d'interventions de jeunes de la relève et plus d'éléments visuels. De quoi rendre votre lecture plus dynamique et agréable!

Pour aller plus loin ou simplement satisfaire votre curiosité, le nouveau **site web du MU360 (www.mu360.ca)** offre les entrevues intégrales réalisées avec les chercheurs et chercheuses. Il donne aussi accès à tous les articles déjà publiés dans le magazine et à des inédits à découvrir.

(Re)venez y faire un tour!



ENCORE PLUS DE  
CONTENU EN LIGNE

Les définitions des mots identifiés par un \* se retrouvent dans le lexique, en page 6.



**ESPACE PARENTS**  
Immigration et parentalité



**PORTRAIT DE LA RELÈVE**  
AmanPreet Badhwar

## ÉQUIPE DE PRODUCTION

### Rédacteur et rédactrice en chef invités

**Jacques Couillard**, président-directeur général adjoint du CCSMTL

**Louise Potvin**, directrice scientifique du Centre de recherche en santé publique (CReSP) et professeure titulaire au Département de médecine sociale et préventive de l'École de santé publique de l'Université de Montréal

### Comité de direction DEUR

**Marise Guindon**, directrice de l'enseignement universitaire et de la recherche par intérim

**Frédérique Laurier**, directrice adjointe, Enseignement, UETMI et diffusion des connaissances

### Coordonnatrices de l'édition

**Louise Bouchard** et **Line Gosselin**, conseillères en diffusion des connaissances

### Rédactrices

**Louise Bouchard**, **Line Gosselin**, **Chatel Lamarche** et **Marie-Ève Lefebvre**, conseillères en diffusion des connaissances

### Infographie et montage

**Marie-Pier Gagné** et **Valérie Tremblay**, techniciennes en communication

**Haniel Occo**, technicien en audiovisuel

# SAVOIR S'INSCRIRE DANS LA TRANSFORMATION SOCIALE

Accepter d'être corédacteur et corédactrice en chef invités du MU360 est, bien sûr, un plaisir et un honneur. Surtout lorsque l'édition en question porte sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), car le thème nous entraîne dans des réflexions menant forcément à nos valeurs, nos questionnements et nos actions, tant personnelles qu'organisationnelles.

Ce moment d'arrêt proposé par la mission universitaire nous a permis de constater combien le CCSMTL et ses instituts et centres de recherche ont l'EDI à cœur. Par la diversité des gens qui nourrissent l'âme de nos différentes organisations, jour après jour. Par leurs recherches et leurs quêtes, sans cesse renouvelées, à vouloir comprendre et répondre, pour le mieux-être de toutes et de tous. En fait, nos équipes réussissent à incarner et de diffuser les principes de l'EDI.

## Nouveaux savoir-faire et savoir-être

Cette incarnation réelle et porteuse requiert de nouvelles postures intellectuelles, voire méthodologiques, et de nouvelles façons de faire. Cette édition du MU360 vous invite à leur rencontre : d'abord par un approfondissement des concepts, termes et méthodologies de recherche propres à l'EDI. Ensuite, par une incursion dans certains projets de recherche portant sur des problématiques directement interpellées par l'équité, la diversité et l'inclusion : l'audiodiversité, la décolonisation des pratiques en santé, la diversité sexuelle chez les personnes âgées, l'accessibilité et bien d'autres.

En recherche, l'EDI convoque le développement d'une nouvelle écologie des savoirs. Ces derniers et leurs multiples formes s'enrichissent mutuellement : cela modifie le rapport des clientèles à ceux-ci et suscite la créativité des équipes de recherche. Les trois principes commandent aussi une manière différente de faire la recherche, en valorisant les expériences locales, selon un modèle de coconstruction. Les projets de recherche dont il est question dans ce numéro innovent avec ces méthodes et ces nouvelles assises.

L'innovation EDI est aussi de mise pour une organisation comme le CCSMTL. Elle s'incarne par la mise en place de nos plans d'action sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres ainsi que sur l'intégration des personnes en situation de handicap, et par la participation d'une soixantaine d'employé.e.s au défilé de la Fierté à l'été 2023.

Beaucoup de travail a été accompli, mais il en reste à faire. Au-delà d'un encadrement de la sensibilisation et des efforts en continu, il y a des réflexes à briser, comme celui de favoriser – souvent inconsciemment – celui ou celle qui nous ressemble davantage.

Il y a aussi, pour certaines équipes, la prise en compte des chocs culturels auxquels les intervenant.e.s font face dans leur pratique, facteur que nous devons continuer d'étudier avec le soutien des équipes de recherche. À cela s'ajoute une représentation de la diversité à plus grande échelle encore, au cœur de nos institutions, en stimulant les intérêts, selon les contextes.

En étant guidés par les principes de l'EDI, nous pouvons créer de nouvelles solutions, autant en gestion qu'en recherche, et faire en sorte que le CCSMTL, dans son ensemble, soit le reflet de son personnel, mais aussi de la population. C'est donc à une grande transformation sociale que convient l'adoption et le respect des principes de l'EDI. Et le CCSMTL et ses équipes de la mission universitaire y participent, la nourrissent et la font rayonner.

Bonne lecture!



**Jacques Couillard**  
Président-directeur général  
adjoint du CCSMTL  
Corédacteur en  
chef invité



**Louise Potvin, Ph. D.**  
Directrice scientifique du Centre de recherche  
en santé publique (CReSP) et professeure  
titulaire au Département de médecine sociale  
et préventive de l'École de santé publique de  
l'Université de Montréal  
Corédactrice en chef invitée

# UNE TRIADE PORTEUSE D'INNOVATION

Avec l'adoption de la politique *Équité, diversité et inclusion*<sup>1</sup>, le CCSMTL s'est engagé à ancrer ces principes dans l'ensemble de ses actions. Il souhaite offrir un contexte de soins, de services et de recherche ainsi qu'un environnement de travail où chaque personne a droit au respect, sans discrimination à son égard.

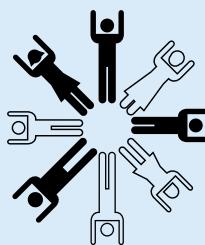
L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) forment les trois volets de cette triade à laquelle se greffent d'autres notions, mais il est important de bien saisir leur sens.



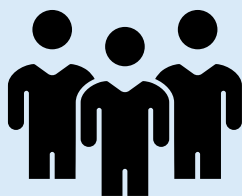
L'**équité** vise à garantir toutes personnes un traitement juste et un accès équitable aux possibilités professionnelles, mais aussi aux soins de santé et aux services sociaux.

La **diversité** assure une représentation plurielle des expériences personnelles, professionnelles et culturelles.

Elle constitue un véritable levier de performance et d'innovation. La diversité englobe tout le monde : évitons de catégoriser les personnes, car la diversité est célébrée sans exclusion ni marginalisation.



L'**inclusion** participe à créer et à favoriser des conditions idéales pour accueillir chaque personne ou groupe de personnes en respectant la diversité de leurs identités et de leurs singularités. Elle favorise le sentiment d'appartenance de chacun et chacune.



## Aperçu des concepts de l'EDI

Dans la politique du CCSMTL, les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes issues des minorités visibles et ethniques, les personnes LGBTQ+ et immigrantes forment, entre autres, les groupes désignés.

En recherche et en enseignement, omettre de prendre en compte l'EDI, en santé notamment, peut avoir de graves conséquences. On n'a qu'à penser, par exemple, au sous-diagnostic de maladies cardiaques chez les femmes ou les minorités de genre, expliqué par les modèles cliniques pensés selon des symptômes observés chez les hommes<sup>2</sup>.

## Que sont les biais inconscients?

À l'EDI s'ajoute l'importance d'être sensibilisé aux biais inconscients à l'égard des autres. Mais qu'est-ce qu'un biais inconscient?

« Le biais inconscient est une attitude, un stéréotype, une hypothèse ou une idée préconçue qu'une personne peut exprimer de façon involontaire [...] influencé par l'expérience de vie des individus<sup>3</sup>. » Il se décline de diverses façons, mais se fonde toujours sur l'expérience individuelle.

Il importe de se méfier des décisions basées sur les biais inconscients. Elles s'additionnent souvent et donnent lieu à divers effets négatifs pour les personnes touchées. Il faut prendre un pas de recul et réfléchir aux différents préjugés (liés à l'âge, au sexe, à l'appartenance culturelle, etc.) afin de les surmonter et de favoriser davantage l'égalité des chances.

C'est justement l'engagement qu'a fait le CCSMTL qui mise encore une fois sur l'innovation et l'excellence pour le mieux-être du personnel et des clientèles.

[1] CCSMTL. Bureau du président-directeur général adjoint. (Novembre 2021). *Politique. Équité, diversité et inclusion*. p. 3.

[2] Fonds de recherche du Québec. *Nature et technologies, Santé, Société et culture. Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026*. p. 5.

[3] CCSMTL. *Op. cit.* p. 5.

# QUELQUES ILLUSTRATIONS DE BIAIS INCONSCIENS

	Définition	Exemple
Stéréotype	Avoir des croyances sur des individus en raison de leur appartenance (réelle ou supposée) à un groupe donné. Les stéréotypes influencent nos perceptions et peuvent conduire à tirer des conclusions hâtives.	Ne pas considérer la candidature d'une personne immigrante ou vivant avec un handicap.
Biais de similarité	Avoir un avis favorable à l'égard de ce qui nous ressemble ou défavorable si on le perçoit comme très différent de soi.	Favoriser une personne qui a les mêmes origines que soi.
Biais de première impression	Se fier à sa première impression peut avoir un effet discriminatoire positif comme négatif sur la façon dont on perçoit ensuite la personne.	Percevoir quelqu'un négativement et ne jamais remettre son impression en question, car on a eu un mauvais <i>feeling</i> à la première rencontre.
Effet de contraste	Juger une personne à partir d'une comparaison négative ou positive.	Évaluer plus favorablement un candidat rencontré lors d'une entrevue juste après un candidat décevant.
Effet de halo	Être fasciné par une qualité ou un talent d'une personne jusqu'à oublier l'ensemble de sa personnalité ou avoir une opinion négative sur quelqu'un du seul fait de son appartenance à un groupe donné ou de son apparence physique.	Être impressionné par une personne qui a une forte notoriété.
Biais d'angle mort	Repérer plus facilement les biais des autres que les nôtres.	Se croire plus impartial que les autres et ne pas réaliser que nos décisions sont influencées par nos préférences affectives pour autrui.

## LES 14 MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS SELON LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE



SOURCES : D. Girier, J. Lamouri et B. Pulido. (2020). *Biais inconscients et recrutement*. Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Motifs interdits*.

# PETIT LEXIQUE DES MOTS ESSENTIELS DE L'EDI

## AGENTIVITÉ

Faculté d'agir et d'influencer les événements et les êtres. L'agentivité sexuelle, par exemple, est particulièrement étudiée en lien avec le sexe ou le genre des personnes.

## CAPACITISME

Attitude ou comportement discriminatoire fondé sur la croyance que les personnes ayant une déficience, un trouble ou un trouble mental ont moins de valeur que les autres.

## CISGENRE

Personne dont l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance.

## DÉCOLONISATION

Processus historique et politique par lequel des pays colonisés recouvrent l'intégralité des attributs de la souveraineté.

## EXPRESSION DE GENRE

Expression sociale qui reflète ou non l'identité de genre par des caractéristiques et des comportements observables (prénom, pronom, vêtements, gestuelle, etc.).

## IDENTITÉ DE GENRE

Expérience personnelle et intime du genre qui n'est ni en lien avec le sexe assigné à la naissance ni avec l'orientation sexuelle.

## INTERSECTIONNALITÉ

Exposition à différents motifs de discrimination de manière simultanée ou dynamique, soit au croisement de ceux-ci.

## NEURODIVERSITÉ

Ensemble des différents fonctionnements neurologiques et comportements qui font partie de l'espèce humaine.

## 2S/LGBTQIA+

Personne de la communauté bispirituelle (2s), lesbienne, gaie, bisexuelle, trans, queer, intersexe, asexuée et toutes les autres identités sexuelles (+).

## PERSONNE NON BINAIRE

Personne dont l'identité de genre ne correspond pas à une compréhension binaire du genre (soit homme ou femme).

## PEUPLES AUTOCHTONES

Terme employé au Québec, au Canada et dans d'autres pays qui renvoie aux premiers peuples. Au Québec, les premiers peuples sont représentés par les Premières Nations et les Inuits, composés de plusieurs communautés avec leur identité culturelle propre.

## PREMIÈRES NATIONS

Premières Nations du Québec représentées par les Abénakis, les Algonquins, les Atikamekw, les Cris, les Ilnus/Innus, les Malécites, les Mi'gmaq/Micmacs, les Naskapis, les Hurons-Wendats et les Mohawks.

## STIGMATISATION

Phénomène social complexe qui contribue à exclure et à marginaliser des personnes ou des groupes de personnes en raison de leur singularité.

## TRANSAFFIRMATIF

Approches ou services adaptés à la réalité des personnes trans et non binaires ou qui les soutiennent dans le développement de leur identité.

## TRANSGENRE OU TRANS

Personne dont le sexe déclaré ne correspond pas au sexe déclaré à la naissance.

## TRANSITUDE

Fait, pour une personne, d'avoir une identité de genre différente du genre assigné à la naissance, qu'elle modifie ou non son expression de genre ou son corps pour les faire concorder avec cette identité.

## TRANSPHOBIE

Mépris, aversion ou haine manifestés ou ressentis envers les personnes trans ou perçues comme telles, liés à des préjugés à l'égard de la transitude.

Les mots définis dans ce lexique sont identifiés par un \* dans les textes.

SOURCES : CCSMTL. (Novembre 2021). « Connaître l'ensemble des concepts clés de l'EDI »; Gouvernement du Canada. *Femmes et Égalité des genres Canada*. (Août 2022). « Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents »; et Gouvernement du Québec. Office québécois de la langue française. *Grand dictionnaire terminologique*.

# MÉTHODOLOGIES EDI

# INNOVATION ET APPROCHE

# COLLABORATIVE

L'application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) en recherche se traduit par l'adoption de méthodologies innovantes où les notions d'inclusion et de diversité prennent plusieurs formes. Deux chercheurs passionnés par la question nous livrent leurs visions.

Pour [Lisandre Labrecque-Lebeau](#), chercheuse d'établissement au Centre affilié universitaire sur les inégalités sociales, les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté (CREMIS), la recherche collaborative repose sur deux dimensions clés. La première est celle de pouvoir représenter la diversité de chaque aspect étudié, c'est-à-dire les objets et les populations, mais aussi les chercheuses et chercheurs impliqués. La seconde est celle de pouvoir reconnaître, grâce aux savoirs liés à l'expérience, que les personnes concernées par un sujet, par exemple l'itinérance, sont les expertes de leur vécu. Une telle recherche peut être menée [sur](#) ces communautés marginalisées, [par](#) elles et, entre les deux, [avec](#) elles.

## Qollab : le choix de méthodologies innovantes

Les recherches développées par [Olivier Ferlatte](#), chercheur régulier au Centre de recherche en santé publique (CRéSP), représentent de beaux exemples de démarches menées avec les personnes des communautés 2S/LGBTQIA+\*. Les projets Cannapix et Chemstory, réalisés dans le laboratoire qu'il dirige, le Qollab, reposent sur des méthodologies qualitatives innovantes fondées sur les arts et axées sur l'engagement des communautés concernées par les enjeux de consommation du cannabis et de santé mentale, en tant que partenaires de recherche. Le chercheur aime d'ailleurs l'idée que cette approche de coproduction bouscule les façons de faire.

Dans son projet de recherche Cannapix, il a convié de jeunes pairs chercheurs de la communauté 2S/LGBTQIA+ à illustrer leur consommation de cannabis avec des photos afin de comprendre la nature de la relation entre leur usage du cannabis et leur santé mentale. Un des stéréotypes courant sur les jeunes qui en prennent est l'idée qu'ils le font pour oublier leurs problèmes. Dans Cannapix, il apparaît plutôt que le cannabis leur permet de poser un regard neuf sur les enjeux qui les concernent, dont l'identité de genre\*, la sexualité ou encore les violences qui les touchent.

L'adoption de cette méthode de recherche a favorisé la création d'un espace ouvert, moins rigide que le cadre imposé par les méthodes traditionnelles, mais aussi une démarche d'introspection.

De plus, elle a mené à une exposition de photos et à la parution d'un livre, laissant ainsi une trace de la démarche. Le projet Chemstory a, quant à lui, amené des hommes gais, bisexuels et queer ayant une expérience de consommation sexualisée à livrer le récit de leur consommation de drogues sous forme de balado.

## Accéder à des connaissances plus riches

Olivier Ferlatte estime que si les méthodologies qui s'inspirent des arts déstabilisent les chercheurs et chercheuses, elles favorisent en contrepartie une expérience de recherche nouvelle et agréable pour les personnes impliquées dans la recherche.



Photo tirée du projet Cannapix. Une personne a ainsi illustré sa consommation de cannabis : « On va prendre du cannabis pour se sentir plus léger, pour enjoliver notre réalité. Mais ça peut engourdir et désensibiliser à la longue. »

Elles conduisent aussi à des résultats concrets et accessibles dont les participant.e.s sont fiers. « Je dis toujours à mes étudiants que des questions plates amènent des réponses plates. Je pense aussi que des démarches plates ne nous amènent pas plus loin dans la recherche. Il faut donc continuer à innover et à utiliser des méthodes qui motivent les participant.e.s à se révéler un peu plus et de manière différente. Ça nous donne accès à des connaissances beaucoup plus riches », soutient-il. Avec son œil de sociologue, Lisandre Labrecque-Lebeau croit que l'espace offert aux participant.e.s permet aussi d'entendre les messages qu'ils et elles veulent porter. Voilà une façon de leur donner une voix dans les champs de recherche qui les concernent.

# DIVERSITÉ SEXUELLE ET PLURALITÉ DES GENRES MIEUX INTERVENIR AUPRÈS DES PERSONNES ÂNÉES

Malgré le progrès social, les personnes âgées LGBTQ+ sont confrontées à davantage de discrimination que la population âgée en général, en raison des stéréotypes liés à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres qui s'ajoutent à ceux fondés sur l'âge. Par conséquent, ces personnes s'affichent moins, sont vulnérables sur le plan psychosocial et sont souvent réticentes à avoir recours aux services de santé, ce qui peut engendrer de nombreux problèmes de santé et nuire à leur qualité de vie.

Pour soutenir le vieillissement en santé, il est essentiel que les milieux de soins soient inclusifs et que leurs équipes soient sensibles à la diversité. C'est dans cet esprit que s'inscrit le projet de recherche codirigé par [Johanne Filiatrault](#) et [Samuel Turcotte](#) au Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal (CRIUGM).

## Apprendre les bonnes pratiques inclusives

Ce projet découle de demandes des étudiant.e.s de Johanne Filiatrault à la suite de la présentation de la formation *Pour que vieillir soit gai*, de la Fondation Émergence, dans un cours en ergothérapie. Les étudiant.e.s souhaitent profiter d'activités afin de mettre en pratique les connaissances acquises pour rendre un milieu plus inclusif pour les personnes âgées LGBTQ+. Le but est de codévelopper une formation sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres chez les personnes âgées destinée aux professionnel.le.s de la santé.



## Bonifier la formation grâce au codesign

La première étape a consisté à réaliser une recension des écrits afin d'explorer l'état des connaissances sur les caractéristiques des formations les plus porteuses dans le domaine. La deuxième étape, toujours en cours, vise à développer une formation bonifiée sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres des personnes âgées, avec une démarche de codesign. Celle-ci se fonde sur une collaboration entre la Fondation Émergence, un ergothérapeute, une gestionnaire, une personne âgée de la communauté LGBTQ+, des chercheurs et chercheuses et pédagogues œuvrant en gériatrie.

« Un grand atout de ce projet est qu'il ne repose pas seulement sur l'expertise scientifique, mais aussi sur celle du terrain, comme celle de la Fondation Émergence, et sur celle tirée de l'expérience d'une personne représentant la population LGBTQ+ », soutient Johanne Filiatrault. Lors d'une prochaine étape, l'équipe souhaite mesurer ses effets sur les connaissances, les attitudes et les compétences des participant.e.s.

## Former des agents de changement

L'équipe de direction du projet veut développer une formation qui puisse aller au-delà de la simple transmission de connaissances ou encore de l'objectif de sensibiliser les milieux de la santé aux personnes âgées LGBTQ+. « On aimerait vraiment outiller les gens, c'est-à-dire les "encapaciter", pour qu'ils se sentent plus compétents », précise Johanne Filiatrault.

À long terme, « on vise à faire des participant.e.s de véritables agents de changement pour que les milieux de soins de santé et de services sociaux soient plus inclusifs de la diversité sexuelle et de genre des personnes âgées », conclut Samuel Turcotte. Pour y parvenir, il est important d'identifier les différents aspects de l'environnement physique et social d'un milieu comme l'IUGM qui favorisent le sentiment de sécurité de la population âgée LGBTQ+. Voilà l'une des contributions visées par cette recherche participative.



ENTREVUES COMPLÈTES  
SUR LE SITE [MU360.CA](http://MU360.CA)

## LES DÉTAILS...

**Projet :** Comprendre la diversité sexuelle et la pluralité des genres pour mieux intervenir auprès des aînés : Codéveloppement et évaluation des effets d'une formation pour les professionnel.le.s de la santé œuvrant auprès des aîné.e.s.

**Johanne Filiatrault**, chercheuse au CRIUGM et professeure titulaire à l'Université de Montréal; et **Samuel Turcotte**, stagiaire postdoctoral au CRIUGM.

**Découvrez la Fondation Émergence :** [www.fondationemergence.org](http://www.fondationemergence.org)



# DIVERSITÉ SEXUELLE ET PLURALITÉ DES GENRES

# CONSOMMATION, TRANSITION

# ET BIEN-ÊTRE

**Julie Christine Cotton** s'est toujours intéressée aux personnes trans\* et non binaires\*. La chercheuse à l'Institut universitaire sur les dépendances (IUD) a observé que celles-ci vivent souvent de la détresse psychologique à l'égard des implications sociales de leur transitude\*. En contrepartie, le fait d'entreprendre des démarches de transition peut leur apporter un plus grand sentiment de satisfaction à l'égard de leur vie. Elle a voulu explorer leurs habitudes de consommation dans le contexte de leurs démarches de *coming out* et de transition.

En 2021, cinq organismes de la région estrienne l'ont approchée pour évaluer les ressources visant à soutenir les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Cette recherche, appelée LGBTQ+2021, visait à évaluer les ressources communautaires et à voir comment créer un espace collaboratif où les personnes trans et non binaires se sentent en sécurité et sont accueillies par des intervenant.e.s outillés.

L'étude a dépassé les frontières de l'Estrie pour sonder un total de 1283 personnes LGBTQ+ de tout âge. Dans le bassin des jeunes âgés de 14 à 17 ans, un sous-échantillon de 241 personnes non cisgenres\* ou en questionnement a été sondé sur différents indicateurs de bien-être. Le volet des habitudes de consommation et des facteurs potentiels de dépendance à Internet a fait partie des questions.

## Complexité des éléments menant à la consommation

Il ressort de l'analyse des indicateurs que la satisfaction de ces jeunes à l'égard de leur apparence semble les aider davantage, et de manière significative, que d'autres facteurs de résilience reconnus chez les adultes trans et non binaires, comme les sentiments de fierté ou d'appartenance à la communauté. De l'avis de la chercheuse, il importe ainsi de bien les accompagner dans des soins transaffirmatifs\* et d'accepter leur expression de genre\*. Elle espère aller encore plus loin dans sa recherche afin d'évaluer comment les habitudes de consommation de ces jeunes peuvent être plus saines et moins à risque. L'une des pistes semble reposer sur une satisfaction plus grande à l'égard de leur apparence et de leurs relations avec les autres.

Plusieurs facteurs de stress externes ont des impacts sur le bien-être des personnes trans et non binaires et leurs habitudes de consommation, dont le fait de subir de la discrimination en lien avec l'identité de genre\*. « Le rejet, la non-reconnaissance et toute la victimisation sexuelle, verbale, physique en lien avec l'identité de genre sont aussi des éléments de stress externes », explique Julie Christine Cotton.

Des facteurs de stress internes jouent également, comme l'intériorisation de la transphobie\*. Les personnes peuvent en venir à développer de la honte par rapport à leur transitude et anticiper, de manière négative, certains événements. « Je donne toujours l'exemple d'un jeune qui se prépare pour son bal de finissant en 5<sup>e</sup> secondaire. C'est souvent l'événement auquel tout le monde a hâte, mais, pour un jeune trans, ça pourrait être tout le contraire », précise la chercheuse. En conclusion, pour être en mesure de présenter un portrait qui reflète la réalité des jeunes trans et non binaires et de leurs besoins dans le domaine des dépendances, il est nécessaire de considérer leur vécu dans différentes sphères de leur vie (ex : personnelle, familiale, scolaire et institutionnelle).

Julie Christine Cotton a créé le Laboratoire inclusif de recherche et développement (LIRD) à l'Université de Sherbrooke. Sa prémisses repose sur le principe de la discrimination positive à l'embauche. Depuis 2018, une douzaine de personnes neurodivergentes\* ou issues de la diversité sexuelle et de genre y ont été embauchées et formées à la recherche.



## LES DÉTAILS...

**Projet :** Évaluation des besoins en termes de services et de ressources communautaires chez les jeunes LGBTQ+ et leurs familles en vue du développement potentiel d'un espace collaboratif communautaire en Estrie (appelé ici LGBTQ+2021)

# AUDIODIVERSITÉ ET COMMUNICATION

## LIBÉRER LA PAROLE SOUS TOUTES SES FORMES

« La parole, ça fait vraiment partie de notre identité dans une société qui est hautement intellectualisée et axée sur la communication », souligne l'étudiante au doctorat **Geneviève Lamoureux**, orthophoniste, mais aussi coproductrice et coanimatrice de *Je, je, je suis un podcast*<sup>1</sup> démystifiant le bégaiement.

Comme plusieurs personnes qui bégaiement, elle a appris à masquer ses difficultés grâce à des stratégies qui demandent des efforts cognitifs importants, mais garantissent de bonnes interactions sociales en évitant l'exclusion. Dans la vingtaine, elle a décidé de travailler à accepter son bégaiement.

Sous la cosupervision<sup>2</sup> d'**Ingrid Verduyck**, chercheuse au Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain – Institut universitaire sur la réadaptation en déficience physique de Montréal (IURDPM-CRIR), la candidate au doctorat en sciences de l'orthophonie poursuit un but précis avec son projet de recherche. « Explorer des approches tangibles pour réduire la stigmatisation\* et l'autostigmatisation liées au bégaiement dans le contexte thérapeutique ou au sein de la société », dit Geneviève Lamoureux.

### Inclure pour faire changer durablement

Basée sur une méthodologie de recherche-action rigoureuse et participative, cette recherche doctorale « a des visées d'équité, de diversité et d'inclusion, mais par son approche, il [les] intègre déjà », fait remarquer Ingrid Verduyck. Sa première phase consiste en une consultation d'expert.e.s qui sont des personnes qui bégaiement. À ce groupe de cinq personnes se joignent six clinicien.ne.s – psychologues, orthophonistes, travailleuses et travailleurs sociaux – et six expert.e.s en innovation de la santé.

De leurs idées pour contrer la stigmatisation et l'autostigmatisation, trois ressortent :

- Développer une vision plus positive du bégaiement en augmentant les contacts avec les personnes qui bégaiement;
- Sensibiliser la population au bégaiement dans les établissements scolaires, par exemple, ou grâce à la publicité;
- Mieux former l'entourage de la personne qui bégaiement, soit les membres de la famille, les proches et les personnes qui la côtoient à l'école ou au travail.

Différentes ressources en ligne, des services-conseils et des formations destinées aux professionnel.le.s de la santé et des médias seront développés dans une seconde phase, à partir de ces réflexions, d'entrevues semi-dirigées et d'une revue de la littérature pertinente.

L'équipe souhaite que ces connaissances et ces outils concrets permettent d'opérer progressivement un changement positif dans les perceptions du bégaiement. Elle espère qu'ils en viennent à modifier les pratiques cliniques et culturelles, et mènent à une plus juste représentation des personnes bègues dans les médias, puis dans la société.

### Surmonter la discrimination

La sensibilisation résultant de ce projet de recherche permet de s'attaquer au capacitisme\*, une forme de discrimination accordant plus de valeur aux gens sans handicap. Comme le rappelle Ingrid Verduyck, les objectifs du projet peuvent « être utiles à des personnes qui présentent d'autres types de handicaps de la communication et servir de manière plus large aussi dans ce qu'on a décidé d'appeler l'audiodiversité, au même titre que la neurodiversité\* ». »

Ainsi, par leur engagement dans cette recherche et leur conviction à réduire la stigmatisation et l'autostigmatisation des personnes qui bégaiement, Geneviève Lamoureux et toute l'équipe impliquée adoptent une posture militante. Elles donnent une place et une voix aux individus qui vivent avec le bégaiement ou toute autre difficulté de communication et appuient leur souhait d'être écoutés, entendus et inclus.



Geneviève Lamoureux

[1] En collaboration avec l'organisme Association bégaiement communication.

[2] Ce projet de recherche est aussi cosupervisé par Lucie Ménard, vice-doyenne à la recherche à l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

# IMMIGRATION ET PARENTALITÉ

# ESPACE PARENTS :

# INNOVATION ET SUCCÈS

Née en 2015, l'innovation sociale l'Initiative Espace Parents est portée par les chercheuses de l'Institut universitaire Jeunes en difficulté (IUJD) **Sarah Dufour** et **Chantal Lavergne**, entourées d'acteurs et d'actrices de la santé publique, mais aussi des milieux communautaires, universitaires et municipaux. L'espace soutient les nouveaux arrivants dans leur rôle parental. Il intervient tôt, dès leur arrivée, car il vise la promotion et la prévention.

« Espace Parents, c'est à mon avis vraiment une histoire de succès, d'un partenariat intersectoriel, le plus beau et le plus fort que ces alliances-là peuvent avoir », lance Sarah Dufour d'entrée de jeu. L'idée de créer cet espace destiné aux parents immigrants est née de l'absence de ressources spécifiquement pensées pour eux. Elle provient du besoin identifié par les organismes communautaires sur le terrain.

Le programme d'Espace Parents propose neuf ateliers qui abordent plusieurs thèmes dont le défi d'avoir deux cultures, le fonctionnement du système de l'éducation et les valeurs liées à la famille. Il accueille les parents immigrants, mais il les informe aussi et les guide dans leur expérience de la parentalité au Québec. Le bien-être des enfants est souvent au cœur du projet des familles qui émigrent : Espace Parents les accompagne dans ce nouveau contexte. Aujourd'hui, cette Initiative, soutenue par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, se trouve dans une trentaine d'organismes à travers le Québec. C'est la marque de son succès.

## Un projet bien implanté pour durer

En 2022, l'équipe derrière le projet a reçu un financement important de l'Agence de la santé publique du Canada pour étudier les effets du programme sur les participant.e.s, en comparaison à un groupe témoin. Parmi les prochaines étapes, on compte celles d'ajuster le contenu en fonction des observations tirées de l'évaluation et d'offrir ce contenu en anglais.



ENTREVUES COMPLÈTES  
SUR LE SITE [MU360.CA](http://MU360.CA)

En marge de l'Initiative, l'Espace Intervenant.e.s « a été mis sur pied en réponse à un besoin d'accompagner les intervenant.e.s en milieu communautaire », annonce Chantal Lavergne. Ce volet, en plein déploiement, veut soutenir les personnes intervenantes qui cherchent à se ressourcer, développer des relations de collaboration avec leurs pairs, partager leurs pratiques et discuter des défis de leur rôle de soutien et d'accompagnement des parents immigrants. Les chercheuses espèrent aussi pouvoir proposer des pistes d'intervention pour leur venir en aide. Il s'agit en somme d'un espace de codéveloppement, tout comme l'est celui dédié aux parents.

Espace Parents soutient la parentalité en tenant compte du modèle bidirectionnel d'intégration valorisé au Québec. Ce modèle repose sur le désir de la société d'accueillir les nouveaux arrivants et sur leur volonté de s'intégrer. L'Initiative s'adapte aussi aux conditions des familles réfugiées qui se trouvent dans un contexte particulier. Les multiples cycles de son développement se sont toujours moulés aux demandes du milieu pour pouvoir y répondre le mieux possible. Son succès repose sur l'engagement et l'énergie de chaque partenaire, et sur la participation des parents immigrants. « Cette initiative illustre parfaitement bien le type de recherche promue entre autres à l'IUJD, institut en milieu de pratique, qui coconstruit des innovations pour les évaluer et les faire évoluer aussi », conclut Chantal Lavergne.

## LES DÉTAILS...

**Sarah Dufour**, chercheuse universitaire affiliée à l'IUJD depuis 2006 et professeure titulaire à l'Université de Montréal.

**Chantal Lavergne**, chercheuse d'établissement à l'IUJD depuis 2001 et professeure associée à l'Université de Montréal.

Pour en apprendre davantage : [www.espace-parents.ca](http://www.espace-parents.ca)

# DÉCOLONISER LES PRATIQUES EN SANTÉ POSTURE D'OUVERTURE ET DE FLEXIBILITÉ

**Amélie Blanchet Garneau** a décidé d'explorer la question des besoins des Autochtones\* après avoir été témoin de plusieurs comportements discriminatoires dans son milieu de travail comme infirmière. Elle a poussé sa quête jusqu'aux études postdoctorales et elle est aujourd'hui titulaire de la Chaire de recherche autochtone en soins infirmiers au Québec, qui vise à répondre au racisme systémique envers les Autochtones dans les soins de santé.

La programmation de la recherche de la Chaire, développée en partenariat avec le regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, porte sur la décolonisation des pratiques infirmières et des organisations. Outre lutter contre le racisme systémique, elle veut favoriser l'équité et la sécurité culturelle des personnes autochtones dans les milieux de soins.

Les travaux traitent notamment des approches anti-racistes et de l'organisation des soins pour les personnes autochtones, mais ils mettent aussi l'accent sur l'importance de bien connaître les communautés.

« Notre travail demande d'abord une bonne connaissance de la population autochtone que l'on dessert, avec ses particularités locales », affirme Amélie Blanchet Garneau, qui est aussi chercheuse régulière au Centre de recherche en santé publique (CRéSP) et professeure agrégée à l'Université de Montréal.



Amélie  
Blanchet Garneau



ENTREVUES COMPLÈTES  
SUR LE SITE **MU360.CA**



À travers ses travaux et ses interventions, elle souhaite faire réaliser aux gens que la société, les systèmes de santé et les pratiques professionnelles sont organisés dans une perspective blanche qui laisse peu place à l'ouverture, pour le moment.

## La vérité avant la réconciliation

Selon la scientifique, le premier pas que devraient faire les professionnels est de reconnaître la vérité, soit d'identifier les barrières systémiques, les biais conscients et inconscients, et les éléments discriminatoires. « Actuellement, on tente la réconciliation avant même d'affirmer la vérité, déplore Amélie Blanchet Garneau, comme dans le récent projet de loi sur la sécurisation culturelle dans les soins de santé déposé au début de juin 2023. Je me demande comment nous pourrions le mettre en œuvre sans avoir bien identifié où sont nos angles morts dans l'offre de soins aux Autochtones. »

Elle mentionne, par exemple, que le fait de ne jamais avoir de personne autochtone engagée dans la gestion et l'organisation des soins de santé nuit à l'offre, par manque de perspective. « On accueille et on traite les gens avec les protocoles et les modalités des établissements qui ne correspondent pas aux besoins et aux spécificités des personnes autochtones », dit-elle.

À cet égard, la Chaire collabore avec diverses organisations autochtones, elle favorise des entreprises appartenant à des Autochtones pour la réalisation de mandats, mais elle compte aussi des personnes d'origine autochtone dans son équipe.

### Pour plus de flexibilité et d'ouverture

Comment faire pour pallier les manques et, à long terme, améliorer le système de santé? Amélie Blanchet Garneau voit deux avenues convergentes :

« D'abord, questionner individuellement nos façons de faire, nos barrières – à condition de les avoir bien identifiées – et ne pas jeter la serviette en raison de l'imposant système. Ensuite, il y a la présence grandissante de gestionnaires qui sont formés à la sécurité culturelle et aux approches antiracistes. Pas à pas, avec une démarche qui vient du terrain et qui monte, et une autre qui vient d'en haut et qui descend, il y aura forcément une rencontre et, là, on pourra voir des changements dans le système. »

Pour encourager cette rencontre, elle propose de travailler en amont afin de favoriser l'accès des personnes autochtones à des postes de gestion et à la formation. « Il faut cesser de penser que des mesures en ce sens se font au détriment des personnes blanches et s'assurer que les personnes autochtones participent à la prise de décision », conclut-elle.



Le 30 septembre 2022, à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche du CCSMTL et la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal ont organisé un cercle de parole où Autochtones et allochtones ont partagé leurs expériences, connaissances et attentes concernant la sécurisation culturelle et la pratique infirmière.

## LES DÉTAILS...

Chaire de recherche autochtone en soins infirmiers au Québec

Titulaire : **Amélie Blanchet Garneau**, professeure agrégée à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal et chercheuse régulière au CReSP.

Pour en apprendre davantage : [www.crasiq.ca](http://www.crasiq.ca)

# L'ART COMME OUTIL D'INCLUSION

## « EFFACER LA DIFFÉRENCE ENTRE NOUS ET EUX »

L'art comme agent d'inclusion et comme espace sécuritaire pour des personnes ayant des limitations physiques ou des besoins particuliers? C'est ce que propose le programme Art adapté, instauré par la Place des Arts (PDA) en 2018.

Son déploiement et son succès ont suscité l'intérêt de [Maud Gendron-Langevin](#) et de [Guillaume Ouellet](#). Les deux collègues étudient les retombées du programme, de concert avec la PDA qui souhaite, de son côté, en évaluer les effets et dégager des pistes d'amélioration.

Les activités du programme peuvent certainement inspirer les intervenant.e.s qui travaillent auprès des personnes ayant des besoins particuliers ou des limitations physiques. Art adapté propose des ateliers d'art vivant (chant, danse, musique et théâtre) et d'écriture créative qui repose sur des pratiques inclusives. Les activités culminent à la conception et à la tenue d'une représentation devant public, mettant en valeur les apprentissages acquis.

### Recherche axée sur une démarche participative

Au total, ce sont quelque 60 ateliers de toutes les disciplines, offerts à des groupes de 6 à 18 personnes, qui ont été observés et évalués entre 2020 et 2022. Plus d'une centaine d'individus ont alimenté la recherche de l'expérience vécue.

L'approche participative a donc permis d'accéder à des informations, des réflexions et des réactions des participant.e.s, du personnel, des personnes intervenantes des organismes communautaires liés au programme, des gestionnaires et des artistes chargés d'animer les ateliers.

« Ce que nous visons en soutenant des pratiques inclusives comme celle-ci, c'est d'effacer la différence entre nous et eux », précise Guillaume Ouellet.

### Expérience inclusive hautement humaine

Ce qui ressort d'abord de ce programme, c'est la bienveillance, mais aussi le caractère humain de l'accueil. Guillaume Ouellet insiste sur ce point : « Nous sommes vraiment dans l'idée d'un espace sécuritaire, dans un lieu où les personnes peuvent s'exprimer comme elles le sentent et comme elles le veulent. »

Sur le plan individuel, Art adapté favorise l'expérience de l'agentivité\* des participant.e.s qui sont amenés à coconstruire un projet artistique avec les artistes-médiateurs. Dans leur vie quotidienne, ces personnes ont peu d'espace à accorder à leurs choix individuels : ce programme leur en donne l'occasion. De plus, l'équipe souligne le grand engouement et l'engagement indéniable des organismes communautaires et des intervenant.e.s, renouvelés chaque année.

### Quelle suite pour Art adapté?

Lors de notre entretien, l'équipe préparait son costaud rapport de recommandations. Elle compte notamment inviter la PDA à trancher quant à ses ambitions. Art adapté doit-il maintenir son offre à petite échelle ou plutôt la déployer pour atteindre plus de personnes, tout en préservant son approche humaine et bienveillante? Dans sa forme actuelle, son objectif est d'abord « que chaque personne qui passe par ce programme vive une expérience complète et épanouissante », rappelle Maud Gendron-Langevin. Nul doute que ce rapport suscitera des réflexions stratégiques et inspirera d'autres organismes à suivre le pas.

## LES DÉTAILS...

**Projet** : Les arts vivants pour une expérience inclusive : une évaluation de la participation au programme Art adapté offert par la Place des Arts.

**Maud Gendron-Langevin**, chercheuse au CREMIS et professeure à l'UQAM; et **Guillaume Ouellet**, chercheur d'établissement au CREMIS et professeur associé à l'UQAM.



ENTREVUES COMPLÈTES  
SUR LE SITE [MU360.CA](https://mu360.ca)

# BIBLIOTHÈQUES DU CCSMTL

## OUVRIR LES PORTES À L'EDI

Anthropologie, traduction, communication, travail social. Plusieurs bibliothécaires du CCSMTL ont eu une première formation du domaine social avant d'obtenir leur diplôme en sciences de l'information. Ceci explique peut-être la passion de l'équipe des Bibliothèques pour l'être humain et sa volonté de s'ouvrir à l'autre afin de ne pas travailler dans une bulle.

« Il y a toujours eu une volonté des intervenant.e.s de personnaliser leurs recherches selon la réalité des usagers et usagères, mais on remarque de plus en plus une sensibilité à tenir compte de toutes les dimensions de l'EDI. Notre objectif est donc de les soutenir dans leurs démarches », dit [Fannie Tremblay-Racine](#), bibliothécaire et coordonnatrice professionnelle des Bibliothèques. Mais au-delà des mots, que font ces neuf installations du CCSMTL concrètement? Leur stratégie s'articule autour de deux pôles.

### Des lieux physiques inclusifs et accueillants

Le défi est de conjuguer avec des espaces et des installations, comme des rayonnages, qui sont fixes. On doit donc avoir beaucoup d'imagination, mais surtout la volonté de se mettre à la place de l'autre : placer les collections destinées aux usagers et usagères près de l'entrée, déplacer le comptoir d'accueil pour le positionner face à la porte d'entrée afin d'être véritablement accueillants. Il faut s'assurer de la disponibilité de tables à hauteur réglable et de différents types d'assises ainsi que de la circulation sans entrave d'un fauteuil roulant.

La nouvelle bibliothèque Louis-Charles-Simard de l'Hôpital Notre-Dame a pu rêver en grand. Elle a ouvert ses portes en novembre 2022 et réunit la bibliothèque de l'hôpital et celle de la Direction régionale de santé publique. Ce nouveau point de rencontre a été conçu pour encourager les collaborations et les relations humaines, mais il a surtout été réfléchi pour être accessible physiquement. « De notre point de vue, avoir une rampe d'accès était extrêmement important. La Direction des services techniques a fait un effort incroyable pour l'arrimer entre les deux bâtiments. Sa conception d'ingénierie permet aux usagers avec des limitations physiques d'y accéder facilement », relate la bibliothécaire [Magali Lachapelle](#).



### Des collections et des services adaptés

« Lorsque je développe les différentes collections documentaires, les populations vulnérables, l'équité entre elles et au sein de celles-ci dans le contexte de santé urbaine où évolue le CCSMTL sont toujours dans mon esprit », affirme-t-elle. « Par exemple, nous venons de développer une collection sur la communication avec la communauté LGBTQ+ portant sur des sujets de santé qui tiennent compte des *stigma* et *trauma* possibles qu'elle aurait pu vivre. »

En plus des collections pour les intervenant.e.s et les gestionnaires, les Bibliothèques sont engagées à développer des collections pour les usagers et usagères. « Biographies, retours d'expérience, vulgarisation scientifique, etc., nous voulons contribuer à développer leur niveau de connaissance et favoriser l'utilisation de leur savoir expérientiel », déclare Fannie Tremblay-Racine.

Il est aussi important d'offrir des services qui tiennent compte de l'EDI. Des employé.e.s ont suivi des formations sur la langue des signes québécoise. D'autres sur l'intégration des principes de l'EDI dans leurs recherches documentaires afin de minimiser les biais et d'accompagner les différentes clientèles dans leur réflexion à ce sujet.

« Mon moteur est vraiment les besoins populationnels. Ma fierté professionnelle est de participer à plus grand que moi en développant des collections ou des services qui ont un impact », conclut [Marie-André David](#), bibliothécaire.

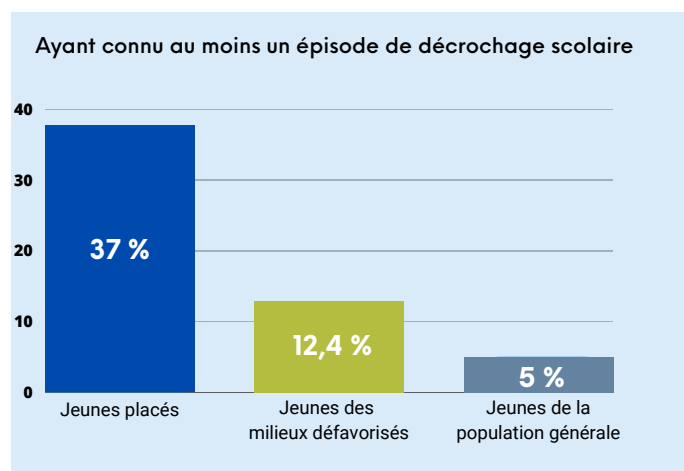
## LES DÉTAILS...

Le portail web [ccsmtl-biblio.ca](#) est une ressource exceptionnelle pour développer nos réflexes sur la question de l'EDI : catalogues, ressources documentaires, bases de données et guides thématiques spécialisés qui rassemblent des références et outils essentiels autour d'un même sujet.

# RETARD ACADÉMIQUE DES JEUNES PLACÉS CHOISIR UNE APPROCHE ÉQUITABLE ET INCLUSIVE

Les jeunes placés en milieu d'hébergement sont désavantagés sur le plan scolaire et sont à risque de présenter des difficultés à l'école. Selon une étude menée par Goyette et Blanchet en 2019, moins de 20 % des jeunes placés âgés de 17 ans parviennent à atteindre le niveau scolaire qui correspond à leur âge, soit la 5<sup>e</sup> année du secondaire.

Par rapport aux jeunes de la population générale, ceux en situation de placement sont beaucoup plus nombreux à vivre un épisode de décrochage et à présenter des retards dans leur parcours académique. Selon l'étude sur le devenir des jeunes placés, plus de 70 % de ceux-ci ont échoué au moins une année scolaire, comparativement à 40 % des jeunes des milieux défavorisés et 20 % des jeunes de la population québécoise.



Plus des **deux tiers** des jeunes placés ont connu au moins un épisode de décrochage scolaire. C'est **trois fois** plus que les jeunes des milieux défavorisés.

SOURCE : Étude sur le devenir des jeunes placés. (Goyette et coll., 2019)

## Interventions et conditions gagnantes

Face à cette situation complexe, les directions du programme jeunesse et de la protection de la jeunesse ont approché l'Unité d'évaluation des technologies et des modes d'intervention (UETMI) afin qu'elle identifie les meilleures pratiques pour soutenir la réussite scolaire des jeunes en situation de placement.

« Les recommandations de la Commission Laurent, qui abondaient dans le même sens, justifiaient l'importance d'identifier des pratiques plus prometteuses pour soutenir la réussite des jeunes », précise Julie Goulet, l'une des autrices du rapport, étudiante au doctorat en psychoéducation à l'Université de Montréal.

## Trois conditions favorisant la réussite scolaire

À partir d'une revue de la littérature, d'une collecte de données contextuelles et d'entrevues avec les spécialistes concernés, l'équipe a produit un guide regroupant plusieurs recommandations destinées à l'entourage des jeunes placés : services scolaires, services sociaux, familles d'accueil, etc.

Ce guide, produit par l'UETMI, en collaboration avec l'Institut universitaire Jeunes en difficulté (IUJD) du CCSMTL, présente trois conditions préalables et sept recommandations à mettre en pratique pour favoriser la réussite des jeunes placés.

- 1 Engagement ferme de l'organisation quant à l'importance de soutenir la réussite scolaire des jeunes placés.
- 2 Croire dans le potentiel d'apprentissage des jeunes en soutenant le développement de leurs habiletés sociales.
- 3 Encadrer la communication entre intervenant.e.s sociaux et scolaires.

De toutes les recommandations, Julie Goulet estime qu'il faut accorder une grande importance à la concertation intersectorielle entre les services sociaux et l'école : « Même si c'est difficile à appliquer, mettre ces deux aspects ensemble, c'est peut-être ce qui sera le plus aidant. Cette recommandation faisait partie autant des données contextuelles et expérientielles que de la littérature. Il y a plusieurs avantages et pas vraiment d'effet négatif à la concertation intersectorielle pour le jeune. » Elle souligne également l'importance de s'assurer que les jeunes reçoivent un soutien ponctuel, tel le tutorat, qui s'est montré efficace pour soutenir le rendement scolaire.



### Pour plus d'équité et d'inclusion

En raison de leur expérience de vie passée et de leur placement en milieux d'hébergement, ces jeunes sont souvent victimes de préjugés ou de biais inconscients par rapport à leur capacité à réussir. « Il y a aussi plusieurs jeunes placés qui réussissent très bien, mais qui se retrouvent souvent pris dans une sorte de pensée généralisée selon laquelle ils et elles n'ont pas la capacité de réussir autant que les autres. Les adultes qui les entourent ont parfois des attentes moins élevées, donc ils et elles atteignent des niveaux moins élevés », explique Julie Goulet.

Selon elle, il est essentiel d'encourager la collaboration de tous les partenaires impliqués dans la scolarisation des jeunes placés pour leur donner toutes les chances de réussir. L'ajustement des interventions aux besoins complexes et variables des jeunes placés représente un défi dans la pratique, mais les recommandations émises par l'équipe sont porteuses d'espoir.



## LES DÉTAILS...

**Note de synthèse :** *Soutenir la réussite scolaire des jeunes placés : interventions et conditions gagnantes*

**Information :** Qu'est-ce qu'une ETMI ?

**À lire sur :** [ccsmtl-mission-universitaire.ca/etmi](https://ccsmtl-mission-universitaire.ca/etmi)

## 7 RECOMMANDATIONS À METTRE EN PRATIQUE



Réaliser un portrait de la situation scolaire en collaboration avec le milieu.



Maintenir les interventions d'accompagnement scolaire, spontanées ou formalisées, réalisées dans les milieux de vie.



Créer un environnement favorable à l'apprentissage de la lecture.



Assurer l'accès à des programmes de tutorat.

Créer un environnement propice aux apprentissages, qui passe par le développement de relations positives avec les adultes et les pairs.



Éviter le travail en silo, inclure la famille ainsi que les partenaires scolaires et communautaires dans les interventions.



Mettre en place des interventions qui misent sur des mécanismes de concertation et de décision partagée faisant appel aux actrices et acteurs concernés travaillant à mettre en place un plan qui répond aux besoins des jeunes et de leur famille.



## FORMATION ET STAGES

# L'EDI AU SEIN DE LA FORMATION EN SUPERVISION

Depuis plus de trois ans, la formation donnée aux personnes qui supervisent des stagiaires au CCSMTL a une composante EDI explicite. « Nous abordons la question de l'équité, du droit de tout stagiaire, quelle que soit sa situation », lance d'entrée de jeu **Saliha Kebbas**, chargée de projet en enseignement dans l'équipe Enseignement-Stages.

Ce volet de la formation donnée aux superviseur.e.s. qui accueillent des stagiaires avec des besoins spécifiques couvre tout un éventail de situations.

« Nous ouvrons une brèche sur tous les biais inconscients, les personnes en situation de handicap, sur les enjeux de santé mentale, sur les formes d'obésité, les déficits sensoriels et physiques, mais aussi la race, la langue, le genre », précise Saliha Kebbas.

Par exemple, il y est clairement amené qu'un refus d'accommoder une personne avec un besoin particulier n'est pas toléré au sein des différents départements de l'établissement. L'équipe se positionne en mode solutions : elle voit où trouver une chaise adaptée à la situation d'un ou d'une stagiaire ou une rampe pour faciliter l'accès aux personnes concernées.

### Agir en amont

L'équipe de formation encourage également les superviseur.e.s à coconstruire l'entente de stage avec leurs étudiant.e.s, et ce, avant même le début officiel du stage. Un volet pour besoins particuliers est inclus dans cette entente et, de plus, le dialogue qui est amorcé à cette étape permet de prévenir défis et enjeux potentiels.

Quant à savoir comment aborder efficacement ces concepts délicats et les comportements souhaités avec un groupe en formation, Saliha Kebbas a développé une stratégie gagnante au fil des ans. « Je fais un tour de table avec les participant.e.s en leur demandant de partager leurs choix alimentaires préférés et je commence par parler de mes préférences. Je suis d'origine algérienne, mais je suis ouverte à la nourriture asiatique ou indienne. En peu de temps, le groupe démontre de l'ouverture aux différences des autres tout en faisant connaître leurs goûts et intérêts. Ensuite, tout devient plus facile », conclut-elle.

## LES STAGES AU CCSMTL EN QUELQUES CHIFFRES

Plus de **1000**  
superviseur.e.s de stages

**141** disciplines de stages

**8089**  
stages annuels  
(médecine, recherche, administration, psychosocial, clinique)



# PORTRAIT DE LA RELÈVE

## L'EDI DANS LA VIE COMME DANS LA RECHERCHE

**AmanPreet Badhwar**, jeune chercheuse au Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal (CRIUGM), a reçu le prix Diversité et Inclusion 2022 de l'Organisation pour la cartographie du cerveau humain (OHBM) pour souligner son engagement et ses actions dans la communauté ainsi que son importante contribution à l'augmentation de la diversité et de l'inclusivité dans le domaine de la cartographie du cerveau humain.

Professeure adjointe au Département de pharmacologie et physiologie de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal, AmanPreet Badhwar se spécialise dans l'identification des causes des maladies neurodégénératives, surtout l'Alzheimer. Sa particularité est qu'elle combine différentes modalités avec l'imagerie cérébrale pour développer des biomarqueurs plus sensibles et aptes à la détection précoce. « Ma recherche nécessite que mes connaissances soient toujours à la fine pointe de la science. C'est la même chose pour le travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) : il est complexe et se compose de plusieurs volets, il requiert la collaboration de toute la société, et comme en science, il nécessite une direction et une vision pour avoir un impact. »



**Q:** À quel moment précis avez-vous réalisé que votre vocation était la recherche?

**R:** Lorsque j'ai commencé à travailler en tant qu'étudiante de premier cycle à l'Institut neurologique de Montréal sous la supervision de scientifiques de renommée mondiale – Dr Frederick Andermann et Dre Eva Andermann.

**Q:** Nommez une ou deux personnalités avec qui vous rêvez de partager un repas et discuter :

**R:** Malala Yousafzai (militante pakistanaise pour les droits des femmes, lauréate du prix Nobel) et Kamala Harris (vice-présidente des États-Unis, première femme vice-présidente d'origine asiatique et africaine-américaine).

**Q:** Quelle est la plus grande avancée humaine, selon vous?

**R:** Internet pour la diffusion des connaissances (cela permet à une population plus grande d'interagir et d'échanger des idées facilement).

**Q:** Qu'est-ce qui vous passionne le plus dans la recherche?

**R:** Explorer de nouvelles frontières, réaliser qu'il n'y a pas d'expériences échouées, faire preuve de créativité et de persévérance, et toujours être curieuse.

**Q:** Nommez un ou une scientifique que vous admirez :

**R:** Brenda Milner, professeure canadienne à la retraite, considérée comme l'une des pionnières de la neuropsychologie clinique et des neurosciences cognitives.

**Q:** Votre meilleur film ou votre plus belle musique est :

**R:** **Film :** *Le Seigneur des anneaux*.  
**Musique :** U2 et les chansons écrites par Rabindranath Tagore (prix Nobel de littérature).

**Q:** Quel est votre plus bel accomplissement?

**R:** Être reconnue et respectée à l'échelle internationale pour mes recherches scientifiques et mon impact social sur la culture scientifique (ex. : mentorat scientifique, communication et travaux EDI).

**Q:** À ce jour, quel a été votre moment eurêka?

**R:** Réaliser qu'une personne peut changer les choses. Cela devient encore plus important lorsqu'on se trouve en position de pouvoir, où l'on peut faire quelque chose de significatif et durable pour une communauté.

**Q:** Que faites-vous pour « débrancher »?

**R:** Je peins, je cuisine, je danse et j'explore la planète, surtout dans des aventures hors des sentiers battus.

**Q:** Un conseil pour celui ou celle qui vous suivra?

**R:** Soyez vous-mêmes, ne laissez personne décider de ce que vous pouvez accomplir dans la vie, soyez fort.e.s, mais gentil.le.s. Rappelez-vous que dans l'ensemble des choses, notre vie humaine est courte, donc n'oubliez pas de profiter du voyage et de célébrer les petits miracles quotidiens.

# AU COEUR DE LA MISSION UNIVERSITAIRE DU CCSMTL

## 4 INSTITUTS UNIVERSITAIRES

### IUGM

Institut universitaire de gériatrie de Montréal

### IUJD

Institut universitaire Jeunes en difficulté

### IUD

Institut universitaire sur les dépendances

### IURDPM

Institut universitaire sur la réadaptation en déficience physique de Montréal

## 3 CENTRES DE RECHERCHE FINANCÉS PAR LE FRQS

### CRIR

Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain

### CRIUGM

Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal

### CReSP

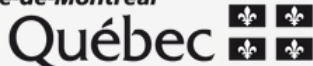
Centre de recherche en santé publique

## 1 CENTRE AFFILIÉ UNIVERSITAIRE

### CREMIS

Centre affilié universitaire sur les inégalités sociales, les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté

**Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
du Centre-Sud-  
de-l'Île-de-Montréal**



Le MU360 est produit et distribué par la Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Septembre 2023. [www.mu360.ca](http://www.mu360.ca)

Pour commentaires : [diffusion.connaissances.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:diffusion.connaissances.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca)  
ISSN 2561-4223 (Imprimé) ISSN 2561-4231 (En ligne)

UN REGARD COMPLET SUR LA MISSION UNIVERSITAIRE  
Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

MU360