



INTÉGRATION DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS À LA CONCEPTION DU MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE


INTRODUCTION

La capacité d'analyser des questions en tenant compte des différences entre les genres et de la diversité est une compétence. L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) permet de garantir la prise en compte et l'inclusion des expériences de **divers groupes de personnes** dans l'élaboration des initiatives fédérales, y compris la formation.

À l'occasion, nous faisons toutes et tous des suppositions fondées sur nos propres expériences au sujet de personnes ou de groupes, et nous oublions à quel point ce vécu nous est propre et peut être généralisé pour inclure les autres. Lorsqu'elles sont fausses et ne sont pas remises en question, nos suppositions que nous formulons dans notre travail peuvent avoir des répercussions imprévues sur les personnes et groupes, ou entraîner de la discrimination à leur égard. Ceci peut se produire dans tous les domaines de notre travail, y compris la conception du matériel pédagogique. **Un élément clé de l'ACS+ consiste à reconnaître et à remettre en question nos propres suppositions.**

 Le mot « sexe » fait référence à un ensemble d'attributs biologiques et est associé à des caractéristiques physiques et physiologiques. Le sexe est généralement qualifié de « féminin », de « masculin » ou d'« intersexe », mais il existe des variations dans les attributs biologiques et dans la manière dont ces attributs sont exprimés.

 Par contre, le mot « genre » fait référence aux rôles, comportements, expressions et identités socialement construits des individus. Le genre aide à déterminer la perception que les gens ont d'eux-mêmes et d'autrui, et leur façon d'agir et d'interagir. Il peut même avoir un effet sur la répartition du pouvoir et des ressources au sein d'une société.

 Nous avons toutes et tous de multiples facteurs qui se recoupent pour faire de nous ce que nous sommes. C'est ce que l'on appelle l'intersectionnalité. Le « plus » de l'analyse comparative entre les sexes reconnaît que l'ACS+ va au-delà des notions de sexe et de genre. Elle s'intéresse à leur recouplement avec d'autres facteurs d'identité, comme la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ou le fait d'avoir une déficience physique ou intellectuelle.

Un vieil adage dit que, pour réellement comprendre le vécu de quelqu'un, « il faut se mettre dans sa peau ». C'est exactement ce que vise l'ACS+ ici : prendre le temps de se mettre dans la peau de l'autre, de voir les choses de son point de vue et de réfléchir à ses besoins (grâce à la recherche ou à la consultation) pour préparer et offrir une formation.

Une des suppositions les plus communes est que la formation est « non sexiste » puisqu'elle vise tout le personnel, sans égard au genre des personnes participantes ou à d'autres facteurs d'identité intersectionnels. **Une formation efficace n'est pas seulement neutre, elle est inclusive.** L'application de l'ACS+ à votre matériel d'apprentissage en améliorera la conception générale et, en fin de compte, contribuera à renforcer le rendement de du personnel.

La démarche en quatre étapes qui est présentée ici vous permettra de revoir votre façon de concevoir le matériel pédagogique, de sorte que la formation offerte par votre organisation tienne compte des répercussions que l'enseignement peut avoir sur divers groupes de personnes. Loin d'être rigide, la méthode vise simplement à guider votre **remise en question des suppositions**, afin de rendre la formation inclusive sans nuire aux objectifs de rendement.

PRÉREQUIS RECOMMANDÉS POUR L'AIDE À L'EMPLOI

Expérience en conception de matériel pédagogique – Le présent outil de travail est destiné aux personnes qui ont de l'expérience dans la conception de matériel d'apprentissage destiné aux adultes dans le contexte du gouvernement du Canada.

Avoir suivi le cours [Introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus](#) – Ce cours en ligne, d'une durée de deux heures constitue la pierre angulaire de la formation sur l'ACS+ au gouvernement fédéral. Il vous fournira des informations essentielles sur l'ACS+ et ses concepts connexes. Le cours est la première étape du développement de vos compétences en matière d'ACS+; vous commencerez à développer les connaissances, les compétences et les aptitudes dont vous avez besoin pour appliquer l'ACS+ à la conception du matériel pédagogique de votre ministère ou organisation.



PREMIÈRE ÉTAPE : FIXER DES OBJECTIFS DE RENDEMENT POUR L'AUDITOIRE CIBLE

Indépendamment de la façon dont vous vous y prenez pour concevoir votre matériel pédagogique, vous commencerez par analyser les attentes en matière de rendement et l'auditoire cible.

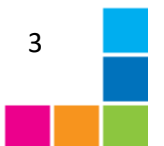
Attentes en matière de rendement

À la fin de la formation, **qu'est-ce que les personnes participantes doivent être capables de faire**? Cette analyse comprendra la détermination d'un objectif de rendement global, ainsi que des connaissances, des aptitudes et des capacités dont les apprenantes et les apprenants ont besoin pour atteindre les objectifs de rendement. Il existe plusieurs façons de s'y prendre, selon vos préférences personnelles ou l'approche privilégiée par votre organisation dans la conception du matériel pédagogique.

Idéalement, vous aurez reçu une analyse des tâches ou du poste pour appuyer votre « modèle de rendement ». Il s'agit de la première occasion de vous demander si l'ACS+ a été appliquée. En bref, **à moins que l'analyse des tâches ou du poste ne repose sur une application méthodique de l'ACS+, l'énoncé des exigences de l'emploi pourrait cacher des préjugés, systémiques ou non, qui risquent de passer inaperçus et de nuire à l'inclusivité ou à l'efficacité de la formation.** Par exemple, considérez : Si les exigences du poste sont définies par les personnes qui occupent actuellement le poste et que le travail a toujours été effectué par un groupe homogène de femmes ou d'hommes, les exigences pourraient refléter un ensemble limité d'approches possibles.

REMARQUE – Bien que le processus utilisé pour développer une analyse d'emploi / de tâches puisse sortir du cadre de la conception de votre projet, il est utile de poser des questions sur cette étape critique et fondamentale d'une conception pédagogique solide. Ne sous-estimez pas votre influence; en posant des questions, vous aidez non seulement à sensibiliser à l'importance de l'ACS+, mais aussi à jouer un rôle en veillant à ce qu'une ACS+ soit complétée au cours de l'analyse d'emploi / de tâches.

Questions à poser	Considérations
Qui est visé par les exigences de l'emploi?	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Comment différents groupes de personnes pourraient-ils être potentiellement affectés par les exigences du poste? ✚ Certains groupes sont-ils potentiellement désavantagés? ✚ Dans l'affirmative, cela est-il justifié compte tenu des exigences véritables (c'est-à-dire authentiques, réelles) du poste? Comment le savez-vous? <p>Exemple : Le travail exige de porter régulièrement de l'équipement lourd. Les personnes ayant moins de force dans le</p>





	<p>haut du corps auront des difficultés. Cela pourrait avoir des répercussions disproportionnées sur certains groupes.</p>
<p>Qui est affecté par les personnes qui font ce travail?</p>	<ul style="list-style-type: none">✚ Quelles seront les personnes desservies par les titulaires de ce poste?✚ Comment pourraient-elles être touchées? <p>Exemple : Les immigrantes déclarent plus rarement les actes de violence parce qu'elles sont isolées, ont peur d'être expulsées ou en raison de barrières linguistiques et culturelles. Le fait de recourir à des premières répondantes et premiers répondants hétérogènes, qui seraient formés sur les différences culturelles, pourrait atténuer la situation.</p>
<p>Qui a-t-on consulté dans l'élaboration des exigences du poste?</p>	<ul style="list-style-type: none">✚ Quel est le point de vue reflété dans les exigences du poste?✚ Quelles suppositions ont influencé la définition des exigences?✚ Quels types de mesures sont nécessaires pour assurer une représentation équitable et diversifiée au cours des processus de consultation?✚ Une infrastructure est-elle en place pour garantir la participation de groupes de population spécifiques (par exemple, le personnel travaillant dans une région)? <p>Exemple : Il existe probablement des suppositions sur la nécessité d'effectuer le travail d'une manière particulière. Il peut être nécessaire de regarder au-delà du personnel qui fait le travail pour assurer une diversité de perspectives. Envisagez de consulter le public cible, ou des personnes occupant des emplois similaires qui représentent un certain nombre de facteurs intersectionnels divers.</p>

Auditoire cible

Vous avez déjà de l'expérience dans la rédaction de matériel pédagogique. Vous savez donc comment concevoir une formation pour l'apprenante ou l'apprenant adulte. Vous tiendrez compte de l'expérience et des prérequis. Mais avez-vous pleinement pris en compte la diversité de vos apprenantes et apprenants?

REMARQUE – Lorsque vous tenez compte de votre auditoire cible, vous pouvez être tenté de tenir compte des différences entre les genres dans la façon dont les gens apprennent. Cependant, un consensus sur le rôle du genre dans l'apprentissage des adultes n'a pas encore été atteint. Les recherches indiquent qu'en ce qui concerne les capacités de réflexion et les processus d'apprentissage, les femmes et les hommes sont plus semblables que différents. (Kimmel et al.)



Questions à poser	Considérations
<p>Quelles données démographiques possédez-vous au sujet de votre auditoire cible?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Faites-vous des suppositions sur l'uniformité des apprenantes et apprenants? ✚ Quels types de données ventilées par genre et par diversité sont déjà en place pour mesurer cela? ✚ Comment vos méthodes de recherche garantiront-elles la collecte de données ventilées par genre et par diversité? ✚ Quels autres types de données ventilées sont nécessaires pour comprendre le genre et les autres dimensions de l'auditoire cible? <p>Exemple : Il est difficile de comprendre votre public cible si vous ne disposez pas de données démographiques ventilées. Au minimum, vous avez besoin de données ventilées par sexe ou par genre. Idéalement, vous aurez également des données ventilées pour d'autres facteurs de diversité.</p>
<p>Existe-t-il un déséquilibre aigu entre les genres ou d'autres formes de diversité dans un groupe ou un poste en particulier?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ S'agit-il d'une nouvelle tendance ou d'une tendance qui a déjà été identifiée? ✚ A-t-elle été analysée? ✚ Cette tendance se retrouve-t-elle dans d'autres groupes ou ministères similaires? ✚ Qu'est-ce qui explique que les personnes d'un genre en particulier soient attirées par ce groupe/poste et y restent? ✚ Quels pourraient être les obstacles à l'entrée ou au maintien en poste qui empêchent les autres d'accéder au poste ou au groupe? Certains membres de votre public cible sont-ils potentiellement désavantagés? ✚ Les obstacles à une participation complète et équitable peuvent inclure : la sécurité, les finances, les obligations familiales et professionnelles, les contraintes juridiques, des considérations morales ou religieuses, des vulnérabilités historiques, structurelles ou systémiques (par exemple, les femmes autochtones ou les personnes réfugiées de la communauté LGBTQ2) etc. Existe-t-il des ressources pour répondre à ces besoins? ✚ Votre approche de communication est-elle adaptée à un auditoire diversifié? ✚ Est-ce que les membres de votre public cible qui font partie de la diversité : <ul style="list-style-type: none"> ○ connaissent cette possibilité d'emploi? ○ Se sentent les bienvenus de postuler? <p>Exemple : Bien que cette étape puisse sortir du cadre de la conception du matériel pédagogique, il faut tenir compte de tous les obstacles à la participation, officiels ou informels. Les recherches montrent que les réseaux informels et le recrutement peuvent exercer une influence encore plus grande que les mécanismes officiels.</p>



<p>Comment a-t-on choisi les apprenantes et apprenants? Ces personnes ont-elles choisi elles-mêmes de suivre la formation ou ont-elles été désignées pour y assister?</p>	<ul style="list-style-type: none">✚ Si l'apprenante ou l'apprenant est désigné pour participer, qui prend la décision et selon quels critères?✚ Si la décision de participer relève des personnes participantes, comment la formation est-elle annoncée?✚ Faut-il envisager des stratégies pour recruter une diversité de personnes participantes? Bien que cela puisse dépasser votre mandat en tant que personne responsable de la conception pédagogique, la sélection des candidates et des candidats fait partie du continuum d'apprentissage. Il serait intéressant d'encourager les personnes qui choisissent une formation à effectuer une ACS + de leur processus de sélection. <p>Exemple : Si les personnes participantes sont sélectionnées par un responsable sans critères particuliers et défendables, l'incidence (souvent involontaire) peut être l'exclusion de certains groupes de personnes. Si le choix relève des candidates et des candidats, ils peuvent supposer à tort que la formation ou l'emploi ne leur est pas ouvert, surtout s'ils sont « différents » des personnes qui occupent actuellement le poste ou qui suivent la formation. L'absence de formation appropriée est susceptible de limiter les perspectives de perfectionnement ou de promotion, ce qui peut conduire à une discrimination systémique.</p>
---	---



DEUXIÈME ÉTAPE : CONCEVOIR ET ÉLABORER VOTRE FORMATION

Maintenant que vous avez établi vos objectifs de rendement et défini les critères d'évaluation

SOYEZ CLAIR– Les politiques et programmes d'apprentissage doivent tenir compte de tous les moments du continuum pédagogique, notamment la sélection des candidates et candidats, la formation elle-même, ainsi que le transfert et le maintien des compétences professionnelles.

requis pour les atteindre, vous passez à la conception de « l'intervention » pédagogique. Qu'il s'agisse d'une formation virtuelle, en salle de classe ou de tout autre format, votre formation comprendra une série d'activités et d'expériences pour faciliter l'atteinte des objectifs de rendement.

Revoyez les questions clés :

Questions à poser	Considérations
Est-ce que certains groupes pourraient être désavantagés par la conception de votre formation?	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La formation est-elle conçue de manière à tenir compte des différences imprévues propres au genre ou à d'autres facteurs de diversité? ✚ Différentes options de langues ou des services d'interprétation en langue des signes seront-ils offerts ou intégrés dans la conception de votre formation, selon les besoins des destinataires? <p>Exemple : La formation représente-t-elle une longue journée de travail ou se déroule-t-elle en dehors des heures normales de travail? Si tel est le cas, est-ce justifié? Les recherches montrent que les heures irrégulières ont des conséquences démesurées pour les parents de jeunes enfants ainsi que pour les personnes qui ont des responsabilités d'aidantes ou d'aidants naturels.</p>
Qui a été consulté durant la conception de votre formation?	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Avez-vous tenu compte des pratiques exemplaires utilisées ailleurs? ✚ Avez-vous consulté un échantillon représentatif et diversifié de destinataires de votre formation? <p>Exemple : Nous avons toutes et tous des suppositions et des préjugés. La recherche des meilleures pratiques et la consultation d'un échantillon varié de destinataires aideront à garantir une prise en compte complète des problèmes éventuels.</p>
Utilisez-vous un langage inclusif et des images appropriées?	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Est-ce que les documents écrits et la matière communiquée verbalement utilisent un langage inclusif? Est-ce que ce principe est respecté à la fois dans les versions française et anglaise? ✚ Les images et illustrations reflètent-elles et valorisent-elles les expériences d'une population diversifiée?



	<p>Exemple : Il s'agit d'une considération simple, mais importante. Plus les apprenantes et apprenants « se voient » dans les supports pédagogiques, plus leur potentiel d'apprentissage est élevé.</p>
<p>L'utilisateur fait-il preuve de la maîtrise des connaissances, des compétences et des capacités requises à l'atteinte des objectifs de rendement?</p>	<p>✚ Votre méthode de mesure tient-elle compte de la diversité de vos apprenantes et apprenants?</p> <p>Exemple : L'utilisation d'un éventail de méthodes d'enseignement et d'évaluation permettra de s'assurer que l'ensemble des destinataires ont la possibilité d'apprendre <u>et</u> de démontrer leur maîtrise des connaissances, compétences et capacités transmises.</p>



TROISIÈME ÉTAPE : METTRE EN PLACE VOTRE FORMATION

Vous en êtes maintenant à tester le concept de votre formation. Assurez-vous d'inclure un échantillon diversifié de destinataires dans votre échantillon/groupe pilote d'apprenantes et apprenants. N'oubliez pas que ces questions et considérations n'ont pas pour but d'être prescriptives, mais à contribuer à la remise en cause des vos suppositions et préjugés. Voir l'annexe A pour quelques principes généraux recommandés lors de l'enseignement à un groupe d'étudiantes et étudiants diversifiés.

Questions à poser	Considérations
<p>Qui est la meilleure personne pour donner la formation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Est-il essentiel que la personne responsable de la formation soit une experte en la matière? ✚ La personne qui donne la formation est-elle sensible à la diversité et est-elle consciente des enjeux liés au genre et à la diversité qui affecte l'environnement d'apprentissage? <p>Exemple : Une personne responsable de la formation efficace comprend le l'auditoire et le sujet traité. Toutefois, elle ne doit pas nécessairement être une experte en la matière. « Sortez des sentiers battus » lorsque vous envisagez de choisir cette personne. Soyez sélectif, mais faites preuve d'ouverture d'esprit dans votre choix.</p>
<p>Le lieu de formation est-il accessible, sécuritaire et adapté à des groupes de personnes diversifiés?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Tenez compte de la distance et des déplacements entre la maison ou le travail (par exemple, l'accessibilité des transports en commun)? ✚ Assurez-vous qu'il y a des toilettes convenables pour les personnes participantes, y compris des toilettes accessibles et des toilettes neutres. ✚ La sécurité inclut le fait d'être dans un environnement exempt de harcèlement sexuel (ou autre), en particulier si la formation se déroule dans un lieu éloigné et/ou isolé. <p>Exemple : Bien que cela puisse sembler anodin, si les toilettes assignées à un sexe sont plus loin que celles réservées pour les autres, cela peut lancer un message: « Vous n'avez pas votre place ici. » Ce genre de détail peut véhiculer un message puissant aux membres de votre auditoire cible (même si telle n'était pas l'intention).</p>
<p>Le moment de la formation crée-t-il des obstacles à la participation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Y a-t-il un conflit (sans motif valable) entre les heures de formation et les autres responsabilités des membres de l'auditoire (par exemple, les responsabilités d'aidantes et aidants naturels)? ✚ Les heures de formation coïncident-elles avec des jours de célébrations religieuses? ✚ Les heures de formation posent-elles un problème en matière de sécurité?



	<p>Exemple : Les formations qui ont lieu pendant certaines fêtes religieuses peuvent rendre difficile la participation de certaines personnes, en raison de leurs pratiques religieuses. En remettant la formation ou en changeant l'horaire, vous vous assurez que la formation soit plus inclusive.</p>
<p>Un processus a-t-il été mis en place pour contrôler l'intégration des questions de genre et de diversité dans le contenu des cours et pour s'assurer que les divers groupes de personnes participent de manière égale à la formation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La répartition des apprenantes et apprenants sera-t-elle contrôlée à chaque session? ✚ Y a-t-il un déséquilibre entre les genres ou un autre facteur de diversité parmi les apprenantes et apprenants? ✚ Quels mécanismes sont en place si des tendances en matière de déséquilibre entre les genres ou d'autres formes de diversité commencent à apparaître? ✚ L'information et le contenu des cours sont-ils également accessibles de manière égale aux différents groupes démographiques? <p>Exemple : Les femmes qui suivent une formation avec presque juste des hommes peuvent hésiter à « s'exprimer » ou à paraître « différentes » de la majorité. Les différences de langue ou de culture peuvent compliquer davantage la situation. Il est possible d'atténuer ce problème, par exemple, en veillant à ce que les groupes soient de genre mixtes ou non mixtes, selon le cas.</p>

QUATRIÈME ÉTAPE : ÉVALUER VOTRE FORMATION

Votre formation a-t-elle atteint le résultat souhaité? Le rendement s'est-il amélioré? À ce stade, vous voudrez vous assurer de disposer de données ventilées par genre et par facteur de diversité pour évaluer le succès de votre formation pour **tous** les apprenantes et apprenants. Avec les données ventilées appropriées, vous serez en mesure d'identifier et d'analyser toutes tendances et d'appliquer les résultats pour améliorer davantage votre formation afin de garantir l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Questions à poser	Considérations
<p>Vos recommandations finales reflètent-elles les enjeux de diversité ou liés au genre soulevés durant l'analyse et l'évaluation de la formation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Quels sont les indicateurs dont vous auriez besoin pour évaluer la réussite de divers groupes de personnes? ✚ Des indicateurs de base ont-ils été établis pour mesurer l'efficacité de la formation et sont-ils propices à l'évaluation de l'impact sur les divers groupes? ✚ Les stéréotypes de genre, culturels ou autres sont-ils renforcés dans la prestation de la formation? <p>Exemple : Interrogez directement votre public cible à ce sujet. Ont-ils rencontré des obstacles à leur apprentissage, lors de la</p>





	<p>conception ou la prestation de la formation ou de la part de leurs pairs, en raison de leur genre, de leur âge, de leurs niveaux d'éducation, de leur langue, de leur situation géographique, de leur culture, de leur revenu ou de toute autre considération? Recherchez les tendances dans les réponses en vous rappelant que le point de vue d'une personne est seulement cela, le point de vue d'une seule personne.</p>
<p>Le formulaire d'évaluation identifie-t-il le genre et les autres facteurs de diversité afin de vérifier que les divers besoins et attentes ont été satisfaits?</p>	<ul style="list-style-type: none">+ Comment les divers groupes participent-ils à la gestion et au suivi de la formation?+ Y a-t-il des lacunes dans les données quantitatives ou qualitatives nécessaires pour mesurer efficacement les résultats de la formation? Si oui, comment ces lacunes pourraient-elles être comblées?+ Quelles données supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre les différents impacts? <p>Exemple : L'accès à des données ventilées est essentiel pour orienter votre analyse et votre évaluation.</p>
<p>Une analyse d'impact examinera-t-elle la manière dont les diverses personnes participantes appliquent les compétences et le contenu nouvellement acquis?</p>	<ul style="list-style-type: none">+ Comment les impacts différentiels des interventions de formation ciblées sur les différents groupes d'hommes et de femmes seront-ils suivis/évalués pour s'assurer qu'ils ont l'effet souhaité?+ Quelles méthodes de collecte de données seraient propices à la mesure des résultats pour divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de divers genres? <p>Exemple : Lorsque vous évaluez le transfert de compétences professionnelles, l'utilisation de données ventilées vous permettra d'identifier toutes tendances liées aux répercussions sur les divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de divers genres.</p>

CONCLUSION

L'amélioration du rendement est un résultat essentiel de l'apprentissage. Ainsi, une formation conçue avec soin et de manière méthodique a un impact sur la culture et l'efficacité d'une organisation au cœur même de celle-ci. L'application d'une ACS+ rigoureuse à toute notre conception pédagogique au sein du gouvernement du Canada, avec le temps, a un impact vaste et significatif sur la diversité et l'inclusion au Canada.





ANNEXE A

Le Centre pour l'excellence de l'enseignement de l'Université de la Virginie recommande les [principes généraux](#) [en anglais seulement] suivants pour l'enseignement à un corps étudiant diversifié :

- ✚ Garder vos attentes élevées. Fournir un soutien afin que les apprenantes et apprenants puissent les atteindre.
- ✚ Donnez à toutes les apprenantes et à tous les apprenants la même attention et le même accès aux conseils. Ne négligez pas les apprenantes et apprenants capables, mais moins expérimentés.
- ✚ Donnez à toutes les apprenantes et tous les apprenants les mêmes quantités de critiques honnêtes et constructives. Ne préjugez pas des capacités des apprenantes et apprenants.
- ✚ Révissez les programmes d'études pour y inclure différentes expériences raciales et culturelles. Évitez de les inclure de manière stéréotypée.
- ✚ Surveillez la dynamique de la classe pour vous assurer que personne ne se retrouve isolé.
- ✚ Variez la structure du cours pour qu'il ne se limite pas à des modes d'apprentissage individuels et abstraits.
- ✚ Ne faites pas appel à une apprenante ou un apprenant en tant que « porte-parole » de son groupe perçu.
- ✚ Reconnaissez et validez le bagage et les émotions que vos apprenantes et apprenants peuvent apporter en classe.
- ✚ Réagissez aux expériences non pédagogiques, telles que les incidents raciaux ou le harcèlement sexuel, qui peuvent affecter le rendement.





BIBLIOGRAPHIE

Center for Teaching Excellence de l'Université de la Virginie, *Teaching a Diverse Student Body Handbook*, 2014-2015 (en ligne, page consultée le 20 juin 2016).

<http://cte.virginia.edu/wp-content/uploads/2013/12/Diverse-Student-Body-Chapter-1.pdf>

Commission canadienne des droits de la personne, *Cadre d'intégration d'une perspective des genres de la CCDP* (en ligne, page consultée le 30 juin 2016).

http://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/cadre_integracion_perspective_genres.pdf

Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Explore ideas: Articles, opinions, and research about teaching and learning*, 2002 (en ligne, page consultée le 20 juin 2016).

<http://www.unicef.org/teachers/learner/gender.htm>

Green Ways, *The Pink to Green Toolkit*, 2013 (en ligne, page consultée le 23 juin 2016).

http://www.jff.org/sites/default/files/4.1_PinkToGreen_Presentation_060313.pdf

Instituts de recherche en santé du Canada, *Façonner la science pour un monde en meilleure santé*, 2014.

Kimmel, Sara B., Kristena P. Gaylor et J. Bryan Hayes, *Academy of Educational Leadership Journal*, « Understanding Adult Learners by Gender », vol. 18, n° 2, 2014 (en ligne, page consultée le 20 juin 2016).

<https://www.questia.com/library/journal/1G1-396615709/understanding-adult-learners-by-gender>

Leo-Rhynie, Elsa et l'Institute of Development and Labour Law, *Gender Mainstreaming in Education: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders*, 1999 (en ligne, page consultée le 17 juin 2016).

<http://www1.uneca.org/Portals/ngm/Documents/Gender%20Mainstreaming/Gender-mainstreaming-in-education.pdf>

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *UNESCO Gender Lens: Training*, 2007, (en ligne, page consultée le 20 juin 2016).

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/7.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20organizing%20and%20running%20trainings.pdf>

