LE CANADA À L'HEURE DU CHANGEMENT

GUIDE D'INTRODUCTION À L'ATTENTION DES ÉDUCATEUR·RICE·S

FIRST BOOK CANADA
Eliminating Barriers. Inspiring Young Minds.

ASHOKA CANADA

AUDEMARS PIGUET
Le Brassus

LE CANADA À L'HEURE DU CHANGEMENT

GUIDE D'INTRODUCTION À L'ATTENTION DES ÉDUCATEUR·RICE·S

Notre monde évolue constamment, et ce, de plus en plus rapidement. Voilà pourquoi nous avons aujourd'hui besoin plus que jamais de personnes prêtes à agir en tant qu'agent·e·s de changement capables d'intervenir et de relever collectivement des défis complexes pour le bien de tou·te·s. Alors que l'heure du changement a sonné, il nous faut un plus grand nombre d'agent·e·s de changement, qu'importe leur âge, leurs origines géographiques et leur identité. En tant qu'éducateur·rice, vous jouez un rôle primordial dans l'éducation et la formation de la prochaine génération d'agent·e·s de changement.

Partout dans le monde, les agent·e·s de changement constatent que les systèmes engendrent des problèmes, qu'il s'agisse de lacunes ou d'injustices, et ont entrepris de les résoudre. À l'instar des divers problèmes qu'elles cherchent à résoudre, les initiatives visant le changement peuvent avoir une vaste portée et être complexes — par exemple, créer un puissant mouvement mondial pour lutter contre les changements climatiques. Ces initiatives peuvent également revêtir un caractère plus local et ciblé — par exemple, réduire la quantité de déchets alimentaires générés à la cafétéria de votre école. Vos élèves contribuent peut-être déjà à changer les choses par de petits gestes qu'ils posent à la maison ou à l'école en recyclant, en organisant des collectes de nourriture ou en protégeant leurs frères, leurs sœurs et leurs voisin·e·s contre l'intimidation.

Utilisez ce guide d'introduction au travail de changement pour en apprendre davantage :

Qu'est-ce que le travail de changement et pourquoi devrais-je l'enseigner dans ma classe? 3
Comment mobiliser et soutenir les agent·e·s de changement dans ma classe? 5
- Promouvez et cultivez les quatre aptitudes clés des agent·e·s de changement 5
  - Empathie consciente 6
  - Capacité à travailler en équipe 8
  - Leadership propice au changement 10
  - Capacité d'induire un changement 12
- Exercez vos élèves au travail de changement 13
- Visitez le marché de First Book Canada 15
- Racontez des histoires relatant les réussites de jeunes acteur·rice·s du changement 16

Annexe 17
- Définitions 18
- Activité à réaliser en équipe 19
- Feuille de travail pour la campagne de sensibilisation. 20
- Ressources pour les éducateur·rice·s 21

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DE CHANGEMENT?

QU'EST-CE QU'UN·E AGENT·E DE CHANGEMENT?

Un·e agent·e de changement est une personne qui envisage un monde meilleur, et qui agit et collabore avec les autres afin que cette vision se matérialise pour le bien de tou·te·s.

POURQUOI CHANGER LES CHOSES?

Un monde évoluant de plus en plus rapidement a besoin de personnes capables de s'adapter et de contribuer à induire des changements. L'état d'esprit nécessaire au changement permet de lutter contre l'indifférence et l'apathie*.

Comme toute compétence, changer les choses exige de s'exercer. Renforcer les capacités et l'état d'esprit nécessaires au changement contribue au développement de la curiosité ainsi que de la capacité à élaborer des solutions et à mobiliser les autres, et cela permet ultimement d'induire des changements bénéfiques dans le monde.

Ces façons de pensée et d'agir préparent les jeunes à faire face à un monde en constante évolution et aux défis qui se présenteront au cours de leur vie.

CHANGER LES CHOSES, C'EST considérer que chaque personne peut déployer des solutions créatives pour relever les défis dans sa communauté en collaborant avec les autres. Peu importe notre âge ou l'endroit où nous vivons, chacun·e de nous a la capacité de changer les choses. **ÇA** concerne chaque personne. **ÇA** exige un leadership partagé, de la collaboration et du travail d'équipe. **ÇA** fait appel à des actions réfléchies engendrant des changements bénéfiques. **ÇA** fait appel à une vision de la vie et un état d'esprit particuliers.

Changer les choses, **CE N'EST PAS** uniquement l'affaire de personnes fonceuses ou le fruit de projets ambitieux. Ça réside plutôt dans la façon dont vous voyez le monde et interagissez avec votre communauté. Les projets visant le changement peuvent comporter un début et une fin, mais le changement en soi est permanent.

POURQUOI DEVRAIS-JE ENSEIGNER LE TRAVAIL DE CHANGEMENT DANS MA CLASSE?

VOS ÉLÈVES PEUVENT FAIRE LA DIFFÉRENCE!

* Des groupes de discussion menés auprès d'éducateur·rice·s du réseau de First Book Canada ont révélé que l'apathie s'est accrue chez les élèves au cours de ces dernières années mouvementées.

En contribuant à changer les choses, les jeunes développeront naturellement les talents et les capacités qui leur permettront, dans un monde en rapide évolution, de réussir à l'école, d'être satisfaits de leur future carrière et d'agir comme des citoyen·ne·s engagés tout au long de la vie.

« On peut apprendre aux jeunes à réaliser des tâches, mais on veut aussi qu'ils apprennent ce que sont l'innovation, la persévérance et le savoir-vivre. Ces qualités sont nécessaires au type de leadership dont on a besoin dans le monde actuel. Et l'on compte sur les écoles pour s'assurer que les jeunes ont la possibilité de mettre en pratique cet état d'esprit dont on a tant besoin. »

SIVA KUMARI, ANCIENNE DIRECTRICE GÉNÉRALE DE BACCALAURÉAT INTERNATIONAL

(pour en apprendre davantage, consultez cet article du magazine Forbes)

COMPÉTENCES GLOBALES SELON LE CMEC ET ACTIVATION DE L'APPRENTISSAGE SOCIOÉMOTIONNEL

Le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC) définit les compétences globales comme étant un « ensemble général de comportements, d'habiletés et de connaissances qui peuvent être interdépendantes et interdisciplinaires » telles que la pensée critique, la capacité à résoudre des problèmes, la collaboration, la communication, l'innovation, la créativité, l'esprit d'entrepreneuriat, la conscience de soi et l'autonomie — soit les qualités que doit posséder un·e agent·e de changement. La plupart des élèves font leur entrée à l'école sans avoir développé ces compétences socioémotionnelles si utiles en ce 21e siècle; voilà donc pourquoi il est nécessaire de leur inculquer ces compétences et de leur permettre de les mettre en pratique. « Les provinces et les territoires en sont à divers stades de progression par rapport à leurs propres cadres de compétences. Les descriptions données par le CMEC aux compétences globales pancanadiennes devraient évoluer à mesure que les provinces et les territoires intégreront ces compétences dans leurs programmes d'études, leur pédagogie et leurs évaluations. L'évolution et l'intégration de ces compétences seront aussi façonnées par les connaissances, les perspectives, les langues et les histoires autochtones et seront réflectives de celles-ci » (https://allison-gonzalez-5bxg.squarespace.com/comptences-globales-du-cmec).

Si vous enseignez le travail de changement dans votre classe, vos élèves acquerront naturellement les importantes compétences socioémotionnelles que vous cherchez à leur inculquer au fur et à mesure qu'ils exerceront leur **empathie consciente**, leur **capacité à travailler en équipe**, leur **leadership propice au changement** et leur **capacité d'induire un changement**, et qu'ils adopteront l'état d'esprit d'un·e agent·e de changement. En d'autres mots, les jeunes qui s'exercent au travail de changement auront plus de facilité à se conformer aux normes en matière d'apprentissage socioémotionnel et à atteindre les objectifs scolaires en anglais, en mathématiques, en sciences et dans d'autres matières scolaires.

Les jeunes qui adoptent un état d'esprit d'agent·e de changement :

- développent et expriment leur empathie;
- développent d'importantes fonctions exécutives;
- renforcent leur autonomie, leur esprit d'initiative et leur pouvoir d'action;
- apprennent à exprimer leurs besoins et leurs opinions;
- exercent leur leadership et se familiarisent avec le travail d'équipe;
- apprennent à apprivoiser l'échec et à le considérer comme une étape normale du processus menant au changement;
- apprennent à comprendre et à évaluer les risques;
- renforcent leur confiance en eux et leur estime de soi;
- ressentent un bien-être accru.

COMMENT MOBILISER ET SOUTENIR LES AGENT·E·S DE CHANGEMENT DANS MA CLASSE?

Nous savons qu'il est crucial d'encourager les jeunes d'aujourd'hui à adopter l'état d'esprit favorable au changement afin d'assurer leur bien-être et leur réussite à long terme. Cette section vous explique comment inciter vos élèves à entreprendre leur parcours d'agent·e·s de changement.

Pour commencer :

1. Promouvez et cultivez les quatre aptitudes clés des agent·e·s de changement.
2. Exercez les élèves de votre classe ou de votre programme au travail de changement.
3. Racontez d'inspirantes histoires de jeunes acteur·rice·s du changement.

> **« Je peux m'exprimer. Je veux que les autres jeunes comme moi sachent qu'ils peuvent eux aussi se faire entendre. Ils peuvent changer les choses. »**
>
> LIV, JEUNE ACTRICE DU CHANGEMENT VIVANT AU ROYAUME-UNI

PROMOUVEZ ET CULTIVEZ LES QUATRE APTITUDES CLÉS DES AGENT·E·S DE CHANGEMENT

Les quatre aptitudes clés des agent·e·s de changement sont l'empathie consciente, la capacité à travailler en équipe, le leadership propice au changement et la capacité d'induire un changement. Il existe plusieurs façons d'aider vos élèves à développer ces compétences. Vous pouvez, par exemple, leur proposer des livres inspirants, leur faire faire des activités en équipe, leur donner l'occasion de jouer de grands ou de petits rôles de leadership, et stimuler leur créativité et leur esprit d'initiative.

Pour chaque aptitude mentionnée ci-dessous, proposez à vos élèves une activité de groupe qui leur permettra de développer cette aptitude, discutez de cette aptitude avec l'ensemble de la classe, puis demandez à chaque élève de remplir un journal de bord. Ils se serviront du contenu de ce journal de bord comme point de départ pour leurs initiatives de changement; assurez-vous conséquemment qu'ils le remplissent afin qu'ils puissent s'y reporter.

LIVRES INSPIRANTS

Tout au long de l'histoire, les jeunes ont transformé leurs communautés et défendu leurs droits. Visitez le marché de First Book Canada; vous y trouverez des livres inspirants sur le travail de changement, le militantisme et la mobilisation citoyenne pour encourager et motiver vos élèves alors qu'ils s'exercent à induire des changements chez eux et dans leur communauté.

EMPATHIE CONSCIENTE

Capacité d'être conscient·e des sentiments, des points de vue et des expériences des autres personnes et d'éprouver de la sensibilité par rapport à ce bagage de sorte à contribuer au bien de tou·te·s.

DÉFINITION

LIEN AVEC LE TRAVAIL DE CHANGEMENT

La forme d'empathie utile au travail de changement est appelée **empathie consciente**. Si une personne est capable de comprendre les sentiments, les points de vue et les expériences des autres, elle développera la perspicacité nécessaire pour lutter contre les injustices qui l'entourent. Constater l'existence de défis et de lacunes et faire preuve d'empathie à l'égard des personnes qui en subissent les conséquences sont les premières étapes du parcours de l'agent·e de changement.

ACTIVITÉ

Lire un article ou visionner une vidéo sur l'empathie et en discuter

Demandez à vos élèves de lire un article ou de visionner une vidéo relatant une injustice, une inégalité ou un exemple illustrant le pouvoir de l'empathie. Voici des exemples :

- Stories for Early Changemaking
- Cool to Be Kind, (passage destiné aux élèves de cinquième année) | readworks.org
- Using Dance to Foster Community | CBC Kids

Consultez les sites suivants pour des articles supplémentaires

CommonLit : Collection gratuite d'œuvres de fiction et de non-fiction pour les élèves de la troisième à la douzième année. Un outil de recherche permet de fouiller cette collection par indice Lexile, thème, genre et procédé littéraire des œuvres, niveau de scolarité du lectorat, ou norme fondamentale commune.

KidsPost : Articles rédigés par le Washington Post et destinés aux élèves.

Articles du jour du New York Times : Articles publiés quotidiennement dans le *New York Times* qui sont accompagnés de questions pour orienter la prélecture, les discussions en classe et un exercice d'écriture.

CBC Remarkable Kids : Plateforme en ligne donnant la vedette des enfants canadiens qui ont fait la une avec des histoires incroyables.

CBC Kids News : Reportages sur l'actualité canadienne destinés à un jeune auditoire. C'est un excellent moyen pour les jeunes de rester informés.

On The Record : Vidéos d'actualité réalisées dans le cadre du Projet canadien de journalisme pour la jeunesse par et pour des journalistes canadiens qui sont en âge de fréquenter l'école secondaire.

DISCUSSION AVEC L'ENSEMBLE DE LA CLASSE

Servez-vous des questions suivantes comme point de départ pour discuter avec l'ensemble de la classe de l'article ou de la vidéo faisant l'objet de l'activité :

- Quelle injustice ou quel problème aborde l'article ou la vidéo?
- Comment penses-tu que les personnes dont il est question dans l'article ou dans la vidéo se sont senties? Quels mots ont-elles utilisés pour décrire leurs émotions?
- Comment ont-elles géré les difficultés ou les injustices qu'elles ont vécues?
- Comment te sentirais-tu si tu rencontrais un problème semblable?
- Qu'as-tu ressenti en découvrant le défi auquel ces personnes font face?
- Qu'as-tu appris de leur expérience?

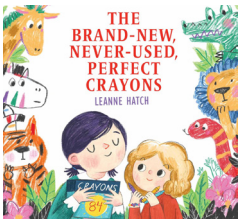
INVITATION À REMPLIR LE JOURNAL DE BORD : EMPATHIE

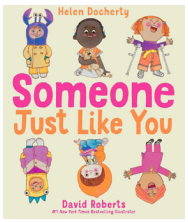
Pense à différents contextes tels que ta classe, ton école, ta famille ou ta communauté. Pense à un moment où tu as constaté un problème, par exemple quelque chose qui t'a semblé injuste ou qui t'a mis·e mal à l'aise. Choisis le problème qui te touche le plus et réponds aux questions ci-dessous :

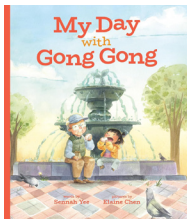
- Qu'est-ce qui t'a permis de constater l'existence de ce problème?
- As-tu déjà rencontré ce problème?
- Si oui, où étais-tu? Avec qui étais-tu?
- Qu'as-tu ressenti? Comment penses-tu que les autres se sont sentis?
- Qu'as-tu fait? Qu'est-ce que tu n'as pas fait?

HISTOIRES SUR LE RESPECT ET L'EMPATHIE

Raconter des histoires sur l'empathie dans votre classe peut grandement aider vos élèves à développer leurs compétences socioémotionnelles. Ces histoires aident les élèves à développer leur empathie, leur capacité à gérer leurs émotions et leur habileté à résoudre les conflits, soit autant de choses essentielles à l'établissement de saines relations, à la définition d'objectifs louables et à la prise de décisions éclairées. En intégrant des histoires sur l'empathie dans le parcours d'apprentissage de leurs élèves, les éducateur·rice·s promeuvent la compassion et l'inclusivité nécessaires au renforcement des relations, réduisent les risques d'intimidation, et contribuent à la cohésion de la communauté, ce qui profite ultimement au développement scolaire et personnel des élèves. Parcourez notre collection de livres sur le respect et l'empathie pour trouver ceux qui conviendront parfaitement à vos élèves.







CAPACITÉ À TRAVAILLER EN ÉQUIPE

Il est question de travail d'équipe lorsque des personnes travaillent ensemble pour atteindre un objectif commun et que chacune d'elles contribue à ce travail par ses idées et ses efforts. Toutes les personnes impliquées ont le sens des responsabilités, en plus de respecter les différentes opinions et préférences exprimées au sein de l'équipe. Bien que les membres de l'équipe puissent avoir des tâches particulières à accomplir, tou·te·s collaborent et communiquent.

DÉFINITION

LIEN AVEC LE TRAVAIL DE CHANGEMENT

Les agent·e·s de changement mènent un « travail d'équipe sophistiqué » dans le cadre duquel ils se fixent un objectif commun et élaborent collectivement des solutions efficaces. En raison de la souplesse qu'il offre, ce modèle permet aux gens :

- de sortir de leur zone de confort;
- d'augmenter leurs chances de croître et d'apprendre;
- de contribuer à l'atteinte d'un objectif commun;
- d'assumer différentes responsabilités relatives à divers aspects du projet;
- de se sortir des rôles traditionnels pour s'impliquer et se sentir puissants.

ACTIVITÉ

Classification

1. Consultez l'annexe afin d'y trouver la page imprimable comportant 20 images.
2. Imprimez autant d'exemplaires de cette page qu'il y a d'élève dans votre classe, et demandez-leur de découper chacune des images.
3. En vous servant d'une minuterie, allouez cinq minutes à vos élèves afin que chacun·e d'eux regroupe ces images selon quatre catégories de son choix qui lui semblent pertinentes. Par exemple, un professeur, une calculatrice, une paire de ciseaux, un crayon et un livre peuvent être regroupés sous la catégorie « école ».
4. Répartissez ensuite vos élèves en équipes et demandez-leur de classer à nouveau les images par catégories en tenant compte des opinions et des idées de chaque membre de leur équipe.
5. Lorsqu'une équipe a terminé, donnez le temps à ses membres de présenter les catégories qu'ils ont choisies et d'expliquer les raisons de leurs choix.

« Supposons qu'il y a un problème qui n'est pas résolu. Si tu n'agis pas et que tu ne prends pas les devants pour changer les choses, personne d'autre ne le fera. »

VICTOR, JEUNE ACTEUR DU CHANGEMENT AUX ÉTATS-UNIS

DISCUSSION AVEC L'ENSEMBLE DE LA CLASSE

Aidez vos élèves à établir un lien entre l'activité de classification et le travail d'équipe en leur posant les questions suivantes :

- Quels ont été les avantages et les désavantages du travail en solitaire et du travail d'équipe?
- Lors du travail en équipe, comment avez-vous dit vos idées à tour de rôle?
- Quels nouveaux points de vue avez-vous développés en équipe? Les différents membres de l'équipe ont-ils perçu autrement certaines images ou ont-ils constaté des choses qu'ils n'avaient pas remarquées lorsqu'ils ont travaillé seuls? Quelles étaient ces perceptions différentes ou ces choses qui n'avaient pas été remarquées?
- Avez-vous eu de la difficulté à vous entendre dans votre équipe? Si oui, comment avez-vous fait pour résoudre les désaccords?
- Pensez-vous que tout le monde a eu une chance égale et équitable de participer et de contribuer? Si ce n'est pas le cas, que feriez-vous pour offrir une chance égale et équitable à tout le monde?

INVITATION À REMPLIR LE JOURNAL DE BORD : TRAVAIL D'ÉQUIPE

Pense à un moment où tu as fait partie d'une équipe. Il peut s'agir d'un club, d'une équipe sportive, d'un moment où ta famille a travaillé ensemble ou d'un projet d'équipe en classe. Réfléchis aux questions suivantes :

- Quel était l'objectif de l'équipe?
- Quelles compétences ou aptitudes as-tu apportées à cette équipe?
- Qui d'autre faisait partie de ton équipe? Quelle a été la contribution de chacun·e des membres au travail de ton équipe?
- Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans cette équipe?
- Que ferais-tu pour t'assurer que les choses qui ont bien fonctionné fonctionnent bien à nouveau dans d'autres contextes de travail en équipe?
- Qu'as-tu appris sur toi-même?
- Qu'as-tu appris sur les autres?

APPRENTISSAGE SOCIOÉMOTIONNEL : NORMES ÉDUCATIVES ET MESURES DE SOUTIEN ÉDUCATIF

Bien qu'il n'existe pas de normes nationales en la matière, la plupart des provinces et des territoires du Canada promeuvent l'apprentissage socioémotionnel. Par exemple, sur son site web, le gouvernement de l'Alberta propose aux enseignant·e·s de la maternelle à la douzième année des mesures de soutien éducatif et pédagogique de même que de l'information à propos de l'apprentissage socioémotionnel :

- Accepter de jouer différents rôles et d'assumer une part équitable du travail au sein d'un groupe.
- Réagir positivement aux idées, aux opinions, aux valeurs et aux traditions des autres.
- Tisser de saines relations entre pairs par l'entremise d'interactions personnelles soutenues par des moyens de communication.
- Travailler avec les autres pour résoudre les conflits et parvenir à un consensus afin d'atteindre les objectifs établis par le groupe.
- Partager l'information, les ressources et l'expertise, et promouvoir la pensée critique dans le cadre des processus de résolution de problèmes et de prise de décisions.

LEADERSHIP PROPICE AU CHANGEMENT

Approche de leadership reconnaissant que dans un monde en constante évolution, chaque personne possède une expertise particulière et est appelée à diriger à différents moments.

DÉFINITION

LIEN AVEC LE TRAVAIL DE CHANGEMENT

Il n'est pas question ici pour une personne de dire aux autres ce qu'il faut faire. Ce type de leadership consiste plutôt pour une personne à envisager ce qui lui semble être la meilleure solution, à former une équipe qui aura pour mission de mener à bien cette solution, et à faire en sorte que tou·te·s les membres de l'équipe aient la possibilité de contribuer à ce travail. Cette approche permet aux membres de l'équipe d'utiliser leurs connaissances et leurs talents de la manière la plus efficace possible, tout en se servant de leurs capacités en matière de développement et en les renforçant.

ACTIVITÉ

Création d'un orage

Cette activité toute simple vise à amener chaque élève de se concentrer sur un objectif commun : reproduire l'ambiance sonore d'un orage. Elle leur permettra également de comprendre pour quelle raison les divers rôles (qui, dans cette activité, consistent à produire différents sons) varient en importance d'une étape à l'autre d'une démarche. Comme nous l'avons vu dans la section sur le leadership propice au changement, chaque personne possède une expertise distincte et participe de manière plus ou moins importante aux différentes étapes.

1. Répartissez votre classe en équipes comportant toutes le même nombre de membres, et attribuez à chacune d'elles l'un des rôles suivants : le vent, les premières gouttes de pluie, la pluie, l'averse et le tonnerre.
2. Expliquer à chaque équipe comment jouer son rôle :

   Équipe imitant le vent : frottez vos mains l'une contre l'autre.

   Équipe imitant les premières gouttes de pluie : tapotez la paume de votre main avec l'un de vos doigts.

   Équipe imitant la pluie : tapotez la paume de votre main avec quatre doigts.

   Équipe imitant l'averse : applaudissez.

   Équipe imitant le tonnerre : frappez sur vos cuisses avec vos mains.
3. « Dirigez » l'orage en indiquant à chaque équipe à quel moment commencer à imiter le son qui lui a été attribué, puis à quel moment cesser.
4. L'orage doit commencer progressivement. Pour ce faire, ajoutez successivement les différents sons dans l'ordre suivant : le vent, les premières gouttes de pluie, la pluie, l'orage et le tonnerre.
5. L'orage doit cesser progressivement. Pour ce faire, cessez successivement de produire les différents sons dans l'ordre suivant : le tonnerre, l'averse, la pluie, les premières gouttes de pluie et le vent.
6. Lorsque l'équipe qui reproduit le bruit du vent cesse de se frotter les mains, l'orage est fini et le silence se fait.

DISCUSSION AVEC L'ENSEMBLE DE LA CLASSE

Une fois l'orage terminé, demandez à vos élèves de réfléchir à ce que cette activité révèle sur le leadership propice au changement :

- Le rôle de personne qui dirigeait l'orage est-il plus important que celui des autres participant·e·s?
- En quoi le rôle de chaque participant·e était-il important?
- À certains moments de l'orage, il y avait plus d'élèves qui se frottaient les mains que d'élèves qui applaudissaient. Pourquoi fallait-il accorder plus d'importance à certains sons plutôt qu'à d'autres aux différents moments de l'orage? En quoi cela a-t-il contribué à l'objectif de reproduire un orage?
- Qu'as-tu ressenti en travaillant avec les autres pour créer quelque chose qu'une personne ne pourrait pas faire toute seule?

INVITATION À REMPLIR LE JOURNAL DE BORD : LEADERSHIP PROPICE AU CHANGEMENT

Être un·e leader, c'est comprendre ses propres forces et talents, ainsi que ceux des autres.

1. Pense à toutes les activités que tu fais régulièrement. N'oublie rien, qu'il s'agisse de travail scolaire, d'activités parascolaires, de tâches ménagères ou de loisirs. Pense également à tes compétences. Sur la partie gauche d'une feuille, fais la liste de tes compétences et des choses qui te passionnent. Rappelle-toi que les choses qui te passionnent (par exemple, le basket-ball, la lecture, l'art, etc.) sont souvent liées à tes compétences les plus fortes.
2. Sur la partie droite de la feuille, fais la liste des compétences que tu aimerais développer ou renforcer. N'oublie pas que quand ils forment des équipes, les bons leaders s'associent avec des personnes qui ont des points forts différents des leurs.
3. Encercle une compétence que tu aimerais acquérir. Qui pourrait t'aider à acquérir cette compétence? Où devrais-tu aller pour l'acquérir?

IMPLIQUEZ LES ENFANTS DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES SOCIOÉMOTIONNELLES

Impliquer vos élèves dans des discussions et des activités qui favorisent le développement de leurs compétences socioémotionnelles est un moyen de les aider à améliorer leurs compétences d'apprentissage de manière générale. Il s'agit d'ailleurs d'une chose essentielle pour qu'ils deviennent des agent·e·s de changement. Les thèmes à aborder dans le cadre de ces discussions et de ces activités comprennent notamment le respect et l'empathie, la gentillesse et la compassion, l'honnêteté et l'intégrité, l'estime de soi et l'individualité, la maîtrise de soi et la pleine conscience, ainsi que la résilience et le leadership.

Cinq habiletés essentielles au type de leadership nécessaire pour atteindre les objectifs éducatifs :

1. Établir des objectifs.
2. Attribuer les ressources selon les priorités.
3. Promouvoir une culture d'apprentissage collaborative.
4. Se servir de données.
5. Avoir des discussions courageuses.

CAPACITÉ D'INDUIRE UN CHANGEMENT

Tirer parti de la pensée critique pour trouver des solutions innovantes, efficaces et durables afin de résoudre les problèmes sociaux.

DÉFINITION

LIEN AVEC LE TRAVAIL DE CHANGEMENT

Les agent·e·s de changement :

- ont soif de connaissances susceptibles de trouver des applications concrètes;
- vivent très bien avec l'ambiguïté et les échecs;
- progressent malgré l'incertitude, les risques et les défis;
- envisagent les problèmes comme des occasions d'élaborer des solutions.

ACTIVITÉ

Solutions créatives

Choisissez au moins quatre objets différents : un livre, une boîte à café, une pelote de laine, une agrafeuse, etc. Divisez votre classe en équipes, et présentez à chacune d'elles un problème qu'elle devra résoudre en utilisant uniquement ces objets. Voici quelques exemples de problèmes à proposer à vos élèves : *être pris·e sur une île déserte et devoir s'en échapper ou envoyer un SOS*; ou *sauver un chaton coincé sur une branche d'arbre*. Allouez dix minutes aux équipes pour trouver une solution originale au problème qui leur a été soumis et définir le degré d'utilité de chaque objet. Une fois le temps écoulé, demandez à chaque équipe de présenter à la classe ses solutions et son processus de réflexion.

DISCUSSION AVEC L'ENSEMBLE DE LA CLASSE

- Comment êtes-vous parvenus à votre solution?
- À quelles questions tentiez-vous de répondre?
- De quelle manière avez-vous fait part de vos idées?
- Saviez-vous dès le départ comment vous alliez aborder le problème?
- Comment avez-vous examiné et évalué les solutions proposées?
- Dans quelle mesure êtes-vous sûrs que votre solution fonctionnera? Et est-ce important?
- Que feriez-vous différemment si votre idée n'a pas fonctionné?

INVITATION À REMPLIR LE JOURNAL DE BORD : CAPACITÉ D'INDUIRE UN CHANGEMENT

Comment penses-tu que la capacité à faire des changements puisse te servir dans les différents aspects de ta vie? Par exemple, à la maison avec ta famille; quand tu fais du sport avec d'autres sur le terrain de jeu; ou quand tes ami·e·s se disputent.

EXERCEZ VOS ÉLÈVES AU TRAVAIL DE CHANGEMENT

Il est maintenant temps pour les élèves de votre classe ou de votre programme de se familiariser avec les premières étapes du travail de changement. N'oubliez pas que votre rôle le plus important en tant qu'éducateur·rice, est de guider vos élèves dans la prise de décisions et la conception de leur initiative. **Résistez à l'envie d'imposer vos idées et vos décisions. Vos propres aptitudes d'agent·e de changement se développeront au fur et à mesure que vous donnerez l'occasion à d'autres personnes d'entreprendre leur parcours d'agent·e·s de changement.**

Étant dotés de créativité, d'énergie et d'idées nouvelles, les jeunes ont les idées et le pouvoir nécessaires pour trouver des solutions aux plus grands défis de la société.

Vos élèves ont appris ce qu'étaient l'empathie consciente, le travail en équipe, le leadership propice au changement et la manière d'induire un changement, et ils ont également eu l'occasion d'exercer leurs capacités en la matière. Ils ont en outre eu l'occasion de réfléchir à leur expérience vécue relativement à ces capacités. Il est maintenant temps de mettre ces apprentissages en pratique et d'induire des changements bénéfiques dans le monde.

Pour le prochain exercice, vos élèves travailleront en petites équipes et se serviront des différents ingrédients nécessaires au changement pour créer une campagne de sensibilisation portant sur un thème qui les intéresse. Il peut sembler impossible de faire évoluer la société si l'on ne sait pas par où commencer. La création d'une campagne de sensibilisation est une première étape qui donnera à vos élèves la confiance en eux dont ils ont besoin pour poursuivre leur travail visant à induire des changements bénéfiques dans leur communauté et dans le monde

Étape 1 : Sélection d'un problème

Divisez la classe en petites équipes. Demandez aux membres de chaque équipe de repenser aux problèmes qu'ils ont relevés lorsqu'ils ont rempli leur journal de bord au sujet de l'empathie de sorte que l'équipe puisse choisir le problème qui l'intéresse le plus. Écrivez chaque problème sélectionné au tableau. Laissez vos élèves se réorganiser en équipes en fonction du problème qui les intéresse le plus.

PERMETTEZ À VOS ÉLÈVES D'APPRENDRE EN DIRIGEANT

Vous pourriez être tenté·e de dire tout ce que vous savez sur le problème que vos élèves ont choisi d'aborder, par exemple en leur proposant des allié·e·s adultes qui pourraient s'avérer utiles ou en leur indiquant les obstacles potentiels. Soutenez vos élèves en leur donnant le temps et l'espace nécessaires pour travailler sur leur projet de changement, mais résistez à l'envie de prendre le rôle de leader ou de leur donner des conseils non sollicités. Il s'agit d'une occasion importante pour vos élèves de proposer, de tester et ultimement, de trouver eux-mêmes des solutions aux problèmes. En laissant vos élèves résoudre des problèmes sans votre aide, vous leur permettrez d'exercer leurs compétences et de progresser dans leur parcours d'agent·e·s de changement. Chaque défi qu'ils rencontreront le long de ce parcours sera pour eux l'occasion d'acquérir des connaissances qui amélioreront la qualité de leur futur travail de changement et renforceront leur capacité à collaborer, à diriger et à résoudre des problèmes.

Étape 2 : Synthèse des connaissances existantes sur le problème sélectionné

Demandez à chaque équipe de répondre aux questions suivantes afin qu'elle rassemble les connaissances de ses membres sur le problème qu'elle a choisi.

1. Quelles personnes sont affectées par ce problème? Quelles personnes sont impliquées?
2. Où ou quand ce problème survient-il?
3. Pourquoi ce problème existe-t-il? Y a-t-il des idées préconçues ou des croyances qui contribuent à ce problème?
4. Qu'est-ce qui changerait dans la communauté si ce problème était résolu? À quoi ressemblerait la communauté si ce problème persistait?
5. Quelles sources d'information permettraient d'en savoir plus sur ce problème? Si le temps le permet, demandez à vos élèves de trouver trois faits sur le problème en utilisant toutes les ressources disponibles, comme des livres ou des sources d'information en ligne.

Joignez-vous au mouvement des agentes de changement

Lorsque les élèves de votre classe auront terminé leur projet, annoncez leur réalisation en utilisant le mot-clic #Lheureduchangement ou l'adresse courriel lheureduchangement@firstbook.org.

Étape 3 : Conception de la campagne

Demandez à chaque équipe de concevoir une campagne pour inciter les autres élèves de la classe ou du programme à l'aider à résoudre le problème qu'elle a choisi. Pour commencer cet exercice, demandez aux élèves de réfléchir cinq minutes en équipe à chacune des questions suivantes :

1. Imaginez un jeu, comme un jeu-questionnaire ou une chasse au trésor, qui permettrait aux autres élèves de s'informer sur le problème que votre équipe a choisi. Quelle forme prendrait ce jeu? Comment y jouerait-on?
2. À partir de la liste des compétences et des choses qui vous passionnent (voir l'invitation à aborder le leadership propice au changement dans le journal de bord), choisissez une chose qui vous passionne. Ça aidera les autres élèves à s'intéresser au problème que votre équipe a choisi. Quelles sont les choses qui vous passionnent ou les compétences qui vous aideraient à faire comprendre aux autres élèves l'importance de ce problème? Par exemple, les équipes dont la principale passion est le chant peuvent écrire une chanson; celles dont la principale passion est la bande dessinée peuvent créer une bande dessinée.

Demandez à vos élèves de se servir de la feuille de travail pour la campagne de sensibilisation qui se trouve en annexe pour réfléchir en équipe à la conception de leur campagne.

Étape 4 : Exercice de travail de changement!

Il est temps pour les équipes de mettre sur pied leur campagne de sensibilisation et de la présenter aux autres élèves de la classe ou du programme. Ne vous imposez pas et laissez-les travailler!

Étape 5 : Réflexion sur l'expérience vécue

Demandez à vos élèves de réfléchir à leur expérience en équipe de le faire individuellement à l'aide du journal de bord.

- Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans la campagne de l'équipe? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné?
- Quels commentaires l'équipe a-t-elle reçus?
- Quelles leçons l'équipe a-t-elle tirées?
- Comment l'équipe a-t-elle travaillé? Quelles idées émises pendant la séance de travail en équipe ont été mises en pratique dans le cadre de la campagne? Est-ce que différentes personnes ont joué des rôles de leadership à différents moments du processus? En quoi le fait d'avoir des personnes ayant des compétences et des passions différentes a-t-il aidé l'équipe?
- En menant la campagne, quelles émotions et quels sentiments se sont manifestés?
- Quelle serait la prochaine étape?

VISITEZ LE MARCHÉ DE FIRST BOOK CANADA POUR TROUVER DES RESSOURCES ESSENTIELLES

Visitez le marché de First Book Canada pour trouver des livres sur le respect et l'empathie, la gentillesse et la compassion, le travail d'équipe et la confiance envers les autres, l'estime de soi et l'individualité, le leadership, la maîtrise de soi et la pleine conscience, la résilience et la persévérance, ainsi que l'ingéniosité. Ces aptitudes sont essentielles au travail de changement.

Empathie

- La collaboration exige que les enfants se respectent mutuellement et fassent preuve d'empathie à l'égard du style de travail, des capacités et de la façon de penser des autres. Visitez notre section consacrée au **respect et à l'empathie** pour découvrir des histoires d'enfants et d'adultes qui montrent de l'estime pour les autres.
- Lorsque les gens se servent de l'empathie pour inciter les autres à agir, cela se traduit par de la gentillesse. Visitez notre section consacrée à la **gentillesse et la compassion** pour des histoires illustrant le pouvoir de l'empathie.

Capacité à travailler en équipe

- Visitez notre section consacrée au **travail d'équipe et à la confiance envers les autres** pour découvrir des histoires de personnes qui travaillent ensemble pour accomplir de grandes choses.
- Les enfants doivent apprendre à apprécier leurs talents, leurs qualités et leurs dons afin de se sentir utiles au sein d'une équipe. Visitez notre section consacrée à l'**estime de soi et à l'individualité** pour trouver des livres qui aideront les enfants à se développer.

Leadership propice au changement

- Le leadership peut revêtir diverses formes, et chaque personne ayant l'occasion de diriger l'exprime différemment. Racontez à vos élèves des histoires tirées de notre section consacrée au **leadership** pour les aider à découvrir divers types de leaderships efficaces.
- Les récits et les histoires d'innovation et de résilience permettent d'amplifier la diffusion des connaissances autochtones. Consultez notre liste de livres écrits et illustrés par les **membres des Premières Nations, les Inuit et les Métis·ses**.
- Il peut parfois être angoissant de s'exprimer, de prendre les choses en main ou de diriger une équipe. Explorez les histoires de notre section consacrée au **courage** pour y puiser l'assurance dont vous aurez besoin pour mener des initiatives audacieuses.

Capacité d'induire un changement

- La résolution créative de problèmes exige des enfants qu'ils se servent de leur capacité à innover pour élaborer des solutions. Visitez notre section consacrée à la **créativité** pour y découvrir des livres dans lesquels les enfants expriment ou explorent cette compétence de diverses manières traditionnelles et non traditionnelles.
- Résoudre des problèmes exige souvent de prendre des risques et d'expérimenter de nouvelles choses, ce qui oblige parfois les enfants à sortir de leur zone de confort. Visitez notre section consacrée à la **maîtrise de soi et à la pleine conscience** pour trouver des livres qui aideront les enfants à reconnaître les émotions fortes et à y faire face afin qu'ils soient mieux outillés pour sortir de leur zone de confort en toute sécurité.
- Être à l'aise de tester de nouvelles choses et de proposer des solutions exige une volonté de prendre des risques qui ne peut être acquise que par une démarche d'essai et d'erreur. Consultez notre section consacrée à la **résilience et à la persévérance** pour trouver des histoires dans lesquelles des personnages ou des personnes réelles développent la résilience et la persévérance nécessaires pour se sentir à l'aise lorsqu'ils testent de nouvelles choses, prennent des risques et élaborent des solutions créatives pour résoudre les problèmes.
- Pour résoudre les problèmes de façon créative, il faut faire preuve d'ingéniosité. Visitez notre section sur l'**ingéniosité** pour trouver des idées géniales.

HISTOIRES DE JEUNES ACTEUR·RICE·S DU CHANGEMENT

Racontez ces histoires d'agent·e·s de changement créatifs et courageux à vos élèves afin de les aider à trouver une cause qui leur tient à cœur et à proposer leurs propres solutions.

Hannah et Charlie

Hannah et son frère Charlie entendent bien faire comprendre aux gens que « c'est normal de ne pas se sentir bien ». Ayant souffert de dépression et ayant subi de l'intimidation à cause d'une maladie chronique, Hannah s'infligeait des mutilations et a même déjà envisagé le suicide. Après avoir réalisé que les personnes aux prises avec des défis semblables pouvaient utiliser un « bouton de panique » pour demander de l'aide, elle et son frère ont décidé de s'inspirer de cette technologie. Ensemble, ils ont créé une application de santé mentale appelée notOK permettant à ses utilisateur·rice·s de transmettre immédiatement une alerte et sa localisation à cinq ami·e·s lorsque les choses vont mal. Au début, plusieurs adultes n'ont pas pris leur projet au sérieux, mais Hannah et Charlie savaient que leur idée était bonne, et ont donc persévéré. Aujourd'hui, plus de 100 000 utilisateur·rice·s aux États-Unis se servent de leur application, et Hannah et Charlie espèrent l'offrir au Canada et au Royaume-Uni. Pour eux, être un agent·e·s de changement exige de prendre les devants : « Si tu ne le fais pas, qui le fera? C'est l'état d'esprit qu'il faut avoir. Si tu ne le fais pas, personne d'autre ne le fera. Quelqu'un doit agir différemment et prendre les devants. Si tu as une idée, lance-toi, car tu ne sais pas ce qui existe et ton idée pourrait être meilleure, mais si tu ne le fais pas, tu ne connaîtras jamais le résultat final. »

Mena et Zena

Mena et Zena sont deux sœurs qui ont décidé de promouvoir la diversité et l'inclusion dans les bibliothèques de leur localité après avoir constaté qu'il manquait de livres représentant des femmes musulmanes. Avec l'aide de l'association de parents et d'enseignant·e·s de leur école, elles ont fait ajouter 200 livres mettant en scène des personnages de diverses origines, et ont créé une organisation à but non lucratif appelée Girls of the Crescent. Depuis sa création, cette organisation a recueilli et donné des livres à près de 30 écoles et 10 bibliothèques publiques dans trois États étasuniens et six autres pays, dont le Maroc, la France et la Chine. Mena et Zena ont également créé un site web qui propose plus de 200 titres de livres mettant en scène des femmes musulmanes fortes. En rédigeant, en diffusant et en promouvant des histoires de personnes et de perspectives sous-représentées, ces sœurs montrent qu'il est possible pour tout le monde d'être motivé par les solutions plutôt que d'être découragé par les problèmes. Selon Mena, « le fait d'être jeune ou inexpérimenté·e ne doit pas t'empêcher de faire ce que tu veux faire. »

ANNEXE

DÉFINITIONS

ACTIVITÉ À RÉALISER EN ÉQUIPE

FEUILLE DE TRAVAIL POUR LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

RESSOURCES POUR LES ÉDUCATEUR·RICE·S

« Nous ne pouvons pas résoudre nos problèmes
avec la même pensée que nous avons utilisée
lorsque nous les avons créés. »

ALBERT EINSTEIN

DÉFINITIONS

Pouvoir
Sentiment d'avoir le contrôle sur votre esprit, votre corps et votre environnement vous donnant la capacité d'agir, de vous responsabiliser par rapport à votre comportement, et de mener votre vie comme vous l'entendez.

Apathie
État caractérisé par l'absence d'émotion, d'intérêt ou de motivation.

Agent·e de changement
Personne qui envisage un monde meilleur, et qui agit et collabore avec les autres afin que cette vision se matérialise pour le bien de tou·te·s.

État d'esprit de l'agent·e de changement
Une personne ayant un état d'esprit d'agent·e de changement a le courage d'agir lorsqu'elle constate un problème, en plus de mobiliser les autres afin de trouver des solutions créatives. Cet état d'esprit peut mener à de petites initiatives, comme montrer à votre famille de nouvelles façons de recycler, mais également à de plus grandes, comme mettre sur pied un mouvement pour lutter contre l'intimidation.

Travail de changement
Travail guidé par une vision de la vie ou un état d'esprit voulant que chaque personne puisse, en collaborant avec les autres, agir pour résoudre de manière créative des problèmes dans sa communauté et dans le monde pour le bien de tou·te·s.

Induire un changement
Appliquer la pensée critique pour trouver des solutions innovantes plus efficaces et plus durables aux problèmes sociaux.

Leadership propice au changement
État d'esprit reconnaissant que dans ce monde en constante évolution, chaque personne possède une expertise particulière et peut être appelée à diriger à différents moments.

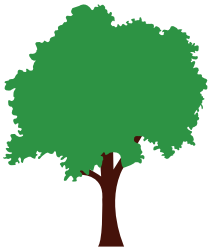
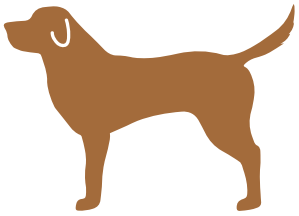
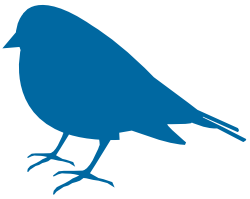
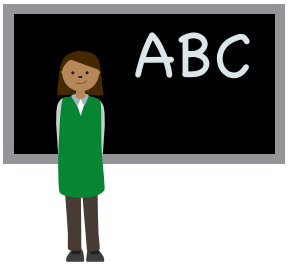
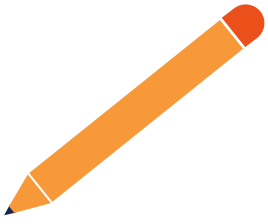
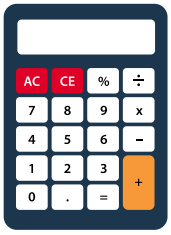
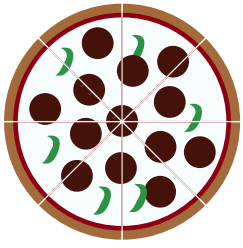
Empathie consciente
Type d'empathie nécessaire au travail de changement. En comprenant les sentiments, les perspectives et les expériences des autres, une personne pourra développer la perspicacité nécessaire pour s'attaquer aux injustices qui l'entourent. Constater l'existence de défis et de lacunes et faire preuve d'empathie à l'égard des personnes qui en subissent les conséquences sont les premières étapes du parcours de l'agent·e de changement.

Fonctions exécutives
Les trois fonctions exécutives sont la mémoire de travail, la pensée flexible et le contrôle inhibiteur. Ces fonctions sont nécessaires à la réussite scolaire et professionnelle, ainsi qu'à l'établissement de relations interpersonnelles saines. *Pour en savoir davantage sur la manière d'intégrer et de promouvoir les fonctions exécutives dans votre enseignement, cliquez ici.*

Compétences socioémotionnelles
Compétences déterminant la manière dont les gens agissent et interagissent avec les autres. Ces compétences comprennent notamment la conscience de soi, l'autogestion, la conscience sociale, les aptitudes relationnelles et la prise de décisions responsable.

Travail d'équipe
Il est question de travail d'équipe lorsque des personnes travaillent ensemble pour atteindre un objectif commun et que chacune d'elles contribue à ce travail par ses idées et ses efforts. Il y a un sentiment partagé de responsabilité et de respect par rapport aux différentes opinions et préférences exprimées au sein de l'équipe. Bien que les membres de l'équipe puissent avoir des tâches particulières à accomplir, ils collaborent et communiquent tou·te·s.

ACTIVITÉ À RÉALISER EN ÉQUIPE

GLAND	BONBON	FEUILLE	PIÈCE D'UN DOLLAR
LIVRE	 ARBRE	PAIRE DE CISEAUX	BICYCLETTE
LUNETTES DE SOLEIL	CHAPEAU	 CHIEN	AVION
BALLE	 OISEAU	 ENSEIGNANT·E	CASQUES D'ÉCOUTE
POUSSETTE	 CRAYON	 CALCULATRICE	 PIZZA

FEUILLE DE TRAVAIL POUR LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

En équipe, vous allez créer une campagne de sensibilisation en utilisant le matériel et les ressources disponibles dans votre classe ou votre programme. Une fois que votre équipe aura créé sa campagne, elle la présentera aux autres élèves de votre classe ou de votre programme.

Trouvez un nom pour la campagne pour votre équipe :

Comment se déroulera votre campagne de sensibilisation? Que devez-vous faire pour commencer? Décrivez au moins les cinq premières étapes de votre campagne.

1.

2.

3.

4.

5.

Imaginez l'annonce parfaite pour votre campagne de sensibilisation. Décrivez-la ci-dessous :

Qui fait partie de votre équipe? Quelles sont les compétences de chaque membre de votre équipe? Quelles seront les tâches de chaque membre?

Nom :	Compétences :	Tâches :

RESSOURCES POUR LES ÉDUCATEUR·RICE·S

Ce guide a été conçu dans le but de vous présenter ce qu'est le travail de changement et de montrer l'importance d'inculquer à vos élèves l'état d'esprit qui leur permettra d'accomplir ce travail. First Book Canada et Ashoka Canada prévoient d'ailleurs de créer d'autres ressources et outils en fonction de vos commentaires. Entre-temps, nous vous invitons à explorer les ressources suivantes d'Ashoka Canada; celles-ci vous guideront alors que vous entreprenez votre parcours d'agent·e de changement.

Trousse à outils pour le travail de transformation
Destinée aux éducateur·rice·s et aux professionnel·le·s qui travaillent avec les enfants, cette ressource propose un cadre pour aider les jeunes à changer le monde pour de bon.

Travail de changement à la maison
Un guide d'activités qui propose aux parents et aux éducateur·rice·s des histoires et des activités sur la manière d'inciter les jeunes à faire des changements bénéfiques.

Journal de bord pour les éducateur·rice·s qui sont des agent·e·s de changement
Conçu pour aider les éducateur·rice·s à stimuler leur soif de changement, ce journal de bord leur offre des conseils pour faire du travail de changement une pratique inhérente à leur programme et à la culture de leur classe.

Histoires à propos de Changemaker Education
Ces histoires et ces vidéos provenant des Campus Changemakers d'Ashoka dans le monde entier mettent en scène des éducateur·rice·s qui ont entrepris d'intégrer l'empathie, le travail d'équipe, le leadership propice au changement et l'action visant le changement dans leur programme d'études et la culture de leur classe.

Histoires d'éducateur·rice·s promouvant le changement
Vidéo créée pour l'American Federations of Teachers qui présente les histoires personnelles de six éducateur·rice·s qui ont eu la possibilité d'agir à titre d'agent·e·s de changement dans leur école.

Histoires de jeunes acteur·rice·s du changement
Archive rassemblant des histoires de jeunes du monde entier qui, à partir d'un rêve, ont décidé de former une équipe et d'améliorer leur monde.

> **« En se fixant des objectifs modestes et en avançant progressivement pour les atteindre, le changement commencera rapidement à s'installer dans votre communauté, puis s'étendra vers l'extérieur. »**
>
> MIDRIA, JEUNE ACTRICE DU CHANGEMENT VIVANT AU BRÉSIL

First Book Canada et Ashoka Canada s'associent à Audemars Piguet pour permettre à une génération d'éducateur·rice·s et de jeunes de développer les capacités nécessaires pour passer à l'action et apporter des changements durables dans les communautés à faibles revenus et historiquement exclues en Amérique du Nord et dans les pays du monde entier.

349 avenue Carlaw,
bureau 203
Toronto, Ontario,
M4M 2T1, Canada
(866) READ-NOW
firstbookcanada.org

À PROPOS DE FIRST BOOK CANADA

À la fois entreprise sociale et organisme de bienfaisance, First Book Canada se sert d'un modèle basé sur le marché pour perturber le système actuel. First Book Canada comble les lacunes sur le plan de l'accès aux livres en veillant à ce que les enfants dans le besoin jouissent du plus grand nombre d'occasions possible dans leur vie afin de construire un avenir sain pour eux-mêmes et l'ensemble des Canadien·ne·s. En garnissant les bibliothèques des enfants issus de communautés à faible revenu et historiquement marginalisées, First Book Canada s'efforce d'accroître leur résilience et d'y réduire les inégalités éducatives qui maintiennent de nombreux Canadien·ne·s dans la pauvreté. À ce jour, l'entreprise a distribué plus de 10 millions de livres et de ressources éducatives aux enfants par l'entremise d'un réseau de plus de 20 000 membres au service des enfants canadiens dans le besoin qui couvre toutes les provinces et tous les territoires et divers milieux — y compris les écoles, les refuges, les organisations de services sociaux, les centres de transition pour les nouveaux immigrant·e·s, les hôpitaux, les banques alimentaires et les organisations sportives. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le firstbookcanada.org.

192, avenue Spadina,
bureau 300,
Toronto, Ontario,
M5T 2C2, Canada
ashokacanada.org

À PROPOS D'ASHOKA CANADA

Ashoka a pour vision un monde où chaque personne agit pour le changement — une société qui relève rapidement et efficacement les défis, et où chaque personne bénéficie de la liberté, de la confiance et du soutien sociétal nécessaires pour s'attaquer à n'importe quel problème social. Ashoka, qui constitue le plus grand réseau mondial d'entrepreneur·e·s sociaux de premier plan, a pour mission de catalyser les initiatives d'entrepreneuriat social et d'innovation sociale qui mènent à des changements systémiques. Pour ce faire, elle repère les leaders les plus influents du domaine de l'innovation sociale et les soutient à l'aide de son programme de Fellows. Au cours des 40 dernières années, Ashoka a élu plus de 4 000 entrepreneur·e·s sociaux dans plus de 90 pays. Au Canada, le réseau de Fellows Ashoka compte plus de 70 membres, ceux-ci étant à l'origine de certaines des solutions aux défis cruciaux les plus efficaces au Canada. De plus, dans le cadre de son programme Campus Changemaker, Ashoka Canada s'associe à des établissements d'enseignement postsecondaire dans le but de renforcer les capacités de ces établissements et de leurs élèves sur le plan de l'innovation sociale. Pour plus d'informations, visitez le ashokacanada.org.

À PROPOS D'AUDEMARS PIGUET

Audemars Piguet est la plus ancienne manufacture de Haute Horlogerie indépendante et familiale (les familles Audemars et Piguet). Installée au Brassus depuis 1875, l'entreprise a formé plusieurs générations d'artisans talentueux qui n'ont eu de cesse de développer de nouvelles compétences et techniques, élargissant le champ de son savoir-faire tout en traçant sa propre voie. Dans la vallée de Joux, au cœur du Jura suisse, Audemars Piguet a créé de nombreux chefs-d'œuvre témoignant du savoir-faire ancestral et de l'esprit novateur de la Manufacture. En repoussant toujours plus loin les limites du possible et en créant des ponts entre des univers créatifs différents, Audemars Piguet a su explorer de nouveaux horizons et donner naissance à une communauté inspirée. Seek Beyond. – audemarspiguet.com

À L'HEURE DU CHANGEMENT :
RÊVER, AGIR, CHANGER NOTRE MONDE

FIRST BOOK
Eliminating Barriers. Inspiring Young Minds.

ASHOKA

AUDEMARS PIGUET
Le Brassus