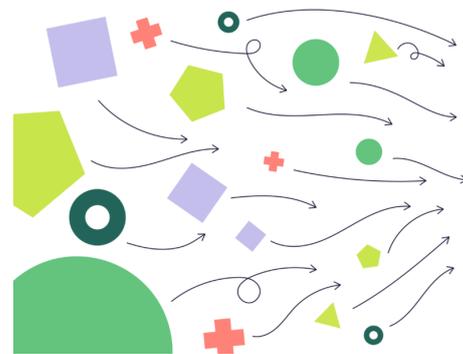


Équité, diversité et inclusion : au coeur de la réussite étudiante

Pistes de réflexion et d'action



Que doit comprendre une politique institutionnelle EDI ? Voici des axes d'intervention et des secteurs d'activités qui devraient en faire partie (Doutreloux et Auclair, 2021b).

1. **Environnement physique** : des installations accessibles, la sécurité des lieux, etc.
2. **Communications** : des affichages représentatifs de la diversité, une écriture inclusive, les normes du web inclusif, etc.
3. **Recherche** : des équipes de recherche diversifiées, des méthodologies qui incluent une diversité de points de vue, des retombées utiles et accessibles pour les groupes minoritaires, etc.
4. **Services étudiants** : des activités diversifiées, des services psychosociaux tenant compte de la diversité des identités, la collaboration entre les services, le respect de l'obligation d'accommodements, etc.
5. **Services au personnel** : un programme de mentorat, un programme d'insertion professionnelle, le respect de l'obligation d'accommodements, etc.
6. **Pédagogie** : des modalités d'enseignement et d'évaluation tenant compte de la diversité des profils et de la variété des besoins, etc.
7. **Gouvernance** : la présence des groupes minoritaires ou historiquement discriminés dans les postes supérieurs, incluant le conseil d'administration, etc.
8. **Dotation** : l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, les processus d'embauche exempts de biais et adaptés aux besoins des personnes candidates, des grilles d'évaluation et des tests d'aptitudes équitables, des affichages permettant de rejoindre les groupes visés, etc.
9. **Admission** : des services accessibles à distance, un accompagnement tout au long du processus d'admission, des informations accessibles, des tests de classement justes, etc.

(Doutreloux et Auclair, 2021b).

Consultez les références



Observatoire
sur la réussite
en enseignement
supérieur

ORES



Creative Commons BY-NC-SA 4.0

Sur le plan de la gestion des bureaux EDI dans les établissements

- Attribuer des **mandats clairs et réalistes** aux personnes responsables de l'élaboration et du déploiement des plans d'action EDI.
- Augmenter et **pérenniser** les ressources humaines et financières dédiées à la mise en place, au suivi et à l'évaluation des plans d'action EDI (Campbell, 2021).
- Miser sur la création de « communautés de pratique » destinées aux corps professoral et professionnel, permettant le **partage de ressources** et facilitant le transfert de connaissances et de bonnes pratiques EDI.
- Créer un guide institutionnel portant sur la signification des termes clés de l'EDI afin d'établir une **compréhension commune** (*ibid.*).

Sur le plan de la gouvernance

- Allouer des **ressources humaines et matérielles** à des enquêtes périodiques pour mesurer le niveau d'inclusion et de sentiment d'appartenance de la population étudiante (*ibid.*).
- Identifier des **indicateurs** pour mesurer et suivre la mise en place d'un climat inclusif, en s'assurant de ventiler ces données selon des sous-groupes pertinents (sexe, genre, personnes racisées, etc.).
- Favoriser l'implication d'une **diversité de voix étudiantes** dans la mise en place, le suivi et l'amélioration des politiques institutionnelles en EDI (Cuellar et al., 2022).
- Considérer l'équipe responsable du déploiement du plan d'action EDI en tant que **partenaire majeur** des instances décisionnelles (Hansen et al., 2021).
- Diversifier les **instances de prise de décision** sur les plans de l'origine ethnoculturelle, du genre, du milieu socioéconomique, etc. (Barnett, 2020), afin que les solutions ne reflètent pas seulement la vision des personnes issues de la majorité.

Sur le plan des ressources humaines

- Procéder à l'**examen des processus de dotation et de gestion des ressources humaines** : le processus d'embauche (le tri des curriculum vitae, les grilles d'évaluation et les tests d'aptitudes) est-il exempt de biais et de préjugés ? Les conditions d'embauche excluent-elles d'emblée certaines personnes ? Certains groupes sont-ils systématiquement absents des candidatures et si oui, comment y remédier par des mesures plus proactives ? (Doutreloux et Auclair, 2021b).
- **Prioriser** l'embauche de personnes issues de groupes minorisés dans **la haute direction** pour diversifier les manières de faire, de gérer et d'engager le dialogue.
- Faire en sorte de **viser directement** certains groupes minorisés lors de l'affichage des postes et des embauches, en accord avec les lois et les programmes applicables.
- Allouer des ressources de **développement professionnel** pour garantir une connaissance de base des enjeux en EDI pour l'ensemble du personnel (Hansen et al., 2021).

Sur le plan de l'évaluation des pratiques

- Se doter de **mécanismes de suivi** de la mise en œuvre des plans d'action (Fonds de recherche du Québec, 2021).
- Allouer des ressources humaines, financières, temporelles et matérielles pour développer un lieu de partage des **pratiques exemplaires** en matière d'EDI (Universités Canada, 2019).
- Adopter une **attitude prudente** lors du choix des indicateurs de suivi et des cibles, afin d'éviter qu'ils ne soient conçus et déterminés que par le groupe majoritaire et contribuent à reproduire des inégalités (Scott, 2020).

Sur le plan des services à la vie étudiante

- Soutenir la mise en place de **comités étudiants** pour la valorisation de l'identité, la défense des droits ou le soutien aux personnes étudiantes faisant partie d'un groupe marginalisé (Doutreloux et Auclair, 2021).
- Bonifier l'**offre de bourses d'études et d'exemptions de frais de scolarité** en ciblant la population étudiante aux parcours non traditionnels (Universités Canada, 2019).
- S'assurer d'une meilleure représentation du caractère diversifié de la population étudiante dans les **outils de communication** (Université du Québec, 2021), ce qui devrait aussi inclure une représentation juste et diversifiée du personnel des établissements, et en particulier, du corps enseignant et de la communauté de la recherche.
- **Inform**er la communauté collégiale ou universitaire des services offerts et faire la **promotion** des ressources disponibles, particulièrement auprès des populations concernées et des équipes professionnelles qui les accompagnent.

Sur le plan de l'enseignement et des services d'aide à l'apprentissage

- Conscientiser le corps enseignant et professionnel, en particulier les personnes issues de groupes minorisés, sur son **pouvoir d'impact** en tant que **modèles signifiants** (Aubin-Horth, 2021). Les façons de le faire sont multiples : partager son histoire et son parcours d'études, nommer les obstacles rencontrés et les défis relevés, etc.
- Favoriser la représentation de la diversité dans les **contenus pédagogiques** (Lafortune, 2020), notamment en proposant des ressources réalisées par des personnes issues de groupes marginalisés ou des conférences dans lesquelles les personnes invitées ont un parcours non traditionnel, par exemple.
- Privilégier **différents types d'évaluations** et accepter la remise de travaux sous plusieurs formes (Doutreloux et Auclair, 2021), et ce, pour toute la classe et pas seulement pour ceux et celles ayant des besoins particuliers.
- Constituer des équipes de travail de manière à rassembler des individus aux opinions différentes, tout en établissant des **règles de civilité** pour ces échanges virtuels ou en présence.