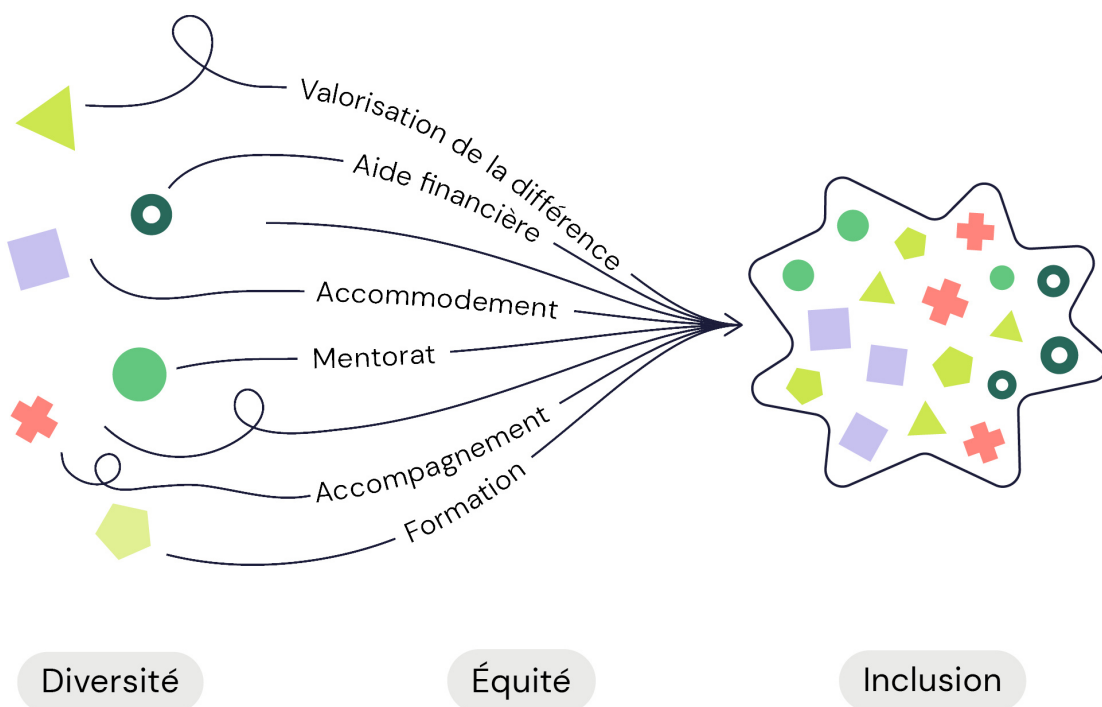


L'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de la réussite étudiante : le milieu collégial en action

42e colloque de l'AQPC
Rendez-vous de la réussite - Partie 2
8 juin 2023

Ce document-synthèse regroupe des pistes d'action extraites du dossier thématique [Équité, diversité et inclusion \(EDI\) : au cœur de la réussite étudiante](#) de l'Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (ORES). Il se trouve également sur la page du [Rendez-vous de la réussite 2023](#).

Le parcours de l'EDI



Pistes d'action pour favoriser un climat inclusif

Services à la vie étudiante	Gouvernance institutionnelle
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)	S'engager dans un processus d'identification des besoins des personnes issues de groupes vivant des iniquités, et ce, par étapes itératives et de manière coconstructive
Sensibiliser les équipes des services à la vie étudiante aux préjugés et aux biais inconscients , notamment les services d'orientation (Magnan et al., 2017)	Développer des méthodes de formation respectueuses permettant d'aborder les sujets difficiles dans un climat sécuritaire (Campbell, 2021)
Informers 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	

Exemples des panélistes

- Utiliser un questionnaire en début de session pour mieux connaître la composition du groupe, en profiter pour demander les pronoms des personnes (privés et publics)
- Mettre la table en début de session en présentant notre posture : bienveillance, ouverture, vulnérabilité, inclusion
- Discuter de nos biais inconscients avec nos collègues lors de l'organisation d'activités (ex. : conférences)
- Mettre sur pied de comités étudiants par et pour les groupes marginalisés (Premiers Peuples, Adam's P.A.C.E., etc.)
- Bien connaître les ressources d'aide du cégep et offrir d'y accompagner les personnes étudiantes qui en ressentent le besoin
- Offrir une formation de base obligatoire sur l'EDI à l'ensemble de la communauté collégiale
- Créer des réseaux de personnes alliées parmi le personnel vers qui les personnes étudiantes peuvent se tourner (ex. : LGBT)

Pistes d'action pour promouvoir l'éducation inclusive

Enseignement	Gouvernance
Privilégier différents types d'évaluations et accepter la remise de travaux sous plusieurs formes (Doutreloux et Auclair, 2021a)	Poursuivre la formation du corps enseignant sur les concepts fondamentaux de l'éducation inclusive (Russbach et Morin, 2022)
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)	Reconnaitre et valoriser les efforts du personnel déjà engagé dans le développement d'une culture de l'inclusion et éviter de sursolliciter des personnes membres des groupes minorisés
Favoriser la représentation de la diversité dans les contenus pédagogiques (Lafortune, 2020)	

Exemples des panélistes

- Utiliser le projet ATOPOS en philosophie de l'être humain
- Personnaliser le parcours de lecture en littérature
- Prévoir une libération (0,1 ETC annuel) pour participer à une communauté de pratique sur la pédagogie inclusive
- Présenter son parcours et les obstacles surmontés, affirmer ses identités marginalisées pour offrir un modèle
- Varier les représentations dans les exemples utilisés (prénoms de diverses origines, parents de même sexe, etc.)
- Rédiger et diffuser un guide institutionnel sur la communication inclusive
- Offrir différentes formes d'évaluation (ex. : dissertation ou pièce de théâtre)
- Concevoir des évaluations moins longues pour éviter de recourir aux services adaptés, permettre l'utilisation de matériel (notes de cours, objets d'aide la concentration, etc.)
- Utiliser des contenus créés par des personnes issues de groupes minorisés
- Promouvoir la méthode des petits pas pour l'adoption d'une posture EDI

Pistes d'action pour reconnaître sa responsabilité

Ressources humaines et bureaux EDI	Gouvernance
Procéder à l' examen des processus de dotation et de gestion des ressources humaines (Doutreloux et Auclair, 2021b)	Impliquer toutes les parties prenantes dans la valorisation de l'EDI (Mercer-Mapstone et al., 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	Diversifier les instances de prise de décision sur les plans de l'origine ethnoculturelle, du genre, du milieu socioéconomique, etc. (Barnett, 2020)

Exemple des panélistes

- Valoriser les parcours non conventionnels et les expériences variées dans le choix des candidatures à l'embauche
- Offrir des modèles de réussite diversifiés dans les différents corps d'emploi et de gestionnaires
- Inclure l'EDI dans les plans de réussite et les plans stratégiques
- Mettre en place une communauté de pratique EDI institutionnelle
- Consulter l'ensemble de la communauté collégiale pour connaître ses besoins et recueillir des idées pour mieux y répondre
- Lors de prises de décisions autour d'une table, se demander : qui n'est pas là?



Pour en savoir plus

Consultez le dossier Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante de l'Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur

Consulter les références : <https://www.oresquebec.ca/references-du-dossier-sur-lequite-la-diversite-et-linclusion>

Pour citer : Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *L'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de la réussite étudiante: le milieu collégial en action*. En ligne : <https://www.oresquebec.ca/activite3le-rendez-vous-de-la-reussite-2023-lequite-la-diversite-et-linclusion-au-coeur-de-la-reussite-etudiante>

Creative Commons BY-NC-SA 4.0

