



# S'intéresser au point de vue étudiant pour orienter les actions en matière d'EDI en enseignement supérieur

**Emilie Doutreloux**

**Koudjo Afuwu Yesifa Azovide**

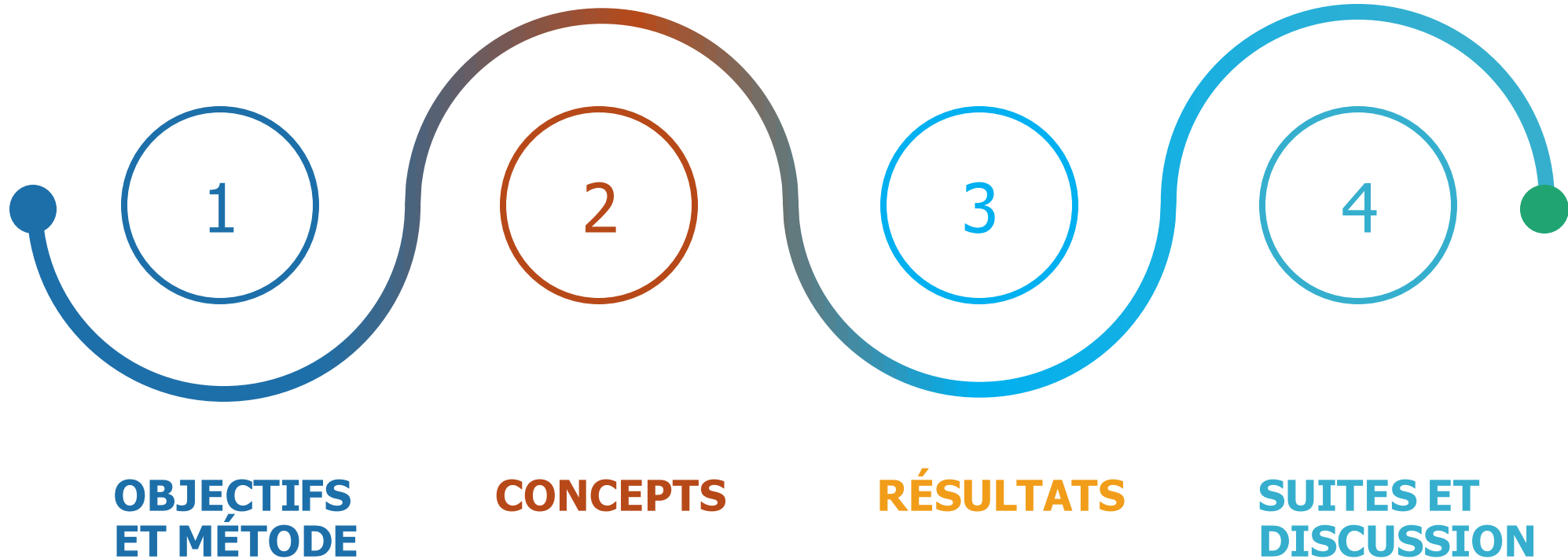
Université Laval



Colloque 532 de l'ORES – 10 mai 2023  
90e congrès de l'ACFAS  
Université de Montréal



# Plan de la présentation



# Le point de vue situé

De l'anglais, stand point, le point de vue situé **représente un point ou un endroit stratégique** où l'on se positionne pour la réappropriation active d'une situation, et où l'on se tient debout.

Il implique l'adoption d'une attitude et d'une prise de position (Puig de la Bellacasa, 2012).



# Le point de vue situé

- Né des études féministes
- S'inscrit dans les théories critiques
- Postule que les groupes concernés sont mieux équipés pour comprendre certains aspects du monde
- S'intéresse à la relation entre la production de connaissances et les pratiques de pouvoir (Hill Collins, 2000)



# Objectifs de la recherche

- Identifier des **points d'achoppement** dans l'expérience étudiante en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université Laval
- Brosser un **portrait** sommaire de la diversité étudiante de l'Université Laval
- **Orienter** les actions de la Chaire de leadership en enseignement en équité, diversité et inclusion en éducation

# Méthode

## Échantillon

- N = 205
- Inscrit.es à l'H23
- Volontaire
- Caractéristiques similaires au recensement
- Toutes les facultés

## Questionnaire

- En ligne
- Questions ouvertes
- Questions fermées à échelles de Likert

## Analyse

- Quantitative – SPSS
  - Statistiques descriptives : fréquences et tableaux croisés
- Qualitative – Excel
  - Analyse thématique ouverte

# Concept d'inclusion

Du point de vue de la personne incluse ou du groupe inclus

Une personne incluse ou un groupe inclus sent que ses **forces uniques** sont valorisées. Ils et elles sentent que leur milieu de travail les encourage à exprimer leur **être authentique** (idées, perceptions, antécédents, etc.) et leur permet de se sentir accueillies, respectées, valorisées, interreliées, épanouies et en sécurité (Deloitte, 2014).



# Concept d'inclusion

## Cadre pour l'inclusion

	Faible sentiment d'appartenance	Fort sentiment d'appartenance
Faible valorisation du caractère unique de l'individu	<b>Exclusion</b> L'individu n'est pas traité comme un membre de l'organisation ayant une valeur unique dans le groupe de travail.	<b>Assimilation</b> L'individu est traité comme un membre de l'organisation dans le groupe de travail lorsqu'il se conforme aux normes de la culture organisationnelle/dominante et qu'il minimise son caractère unique.
Forte valorisation du caractère unique de l'individu	<b>Différenciation</b> L'individu n'est pas traité comme un membre de l'organisation dans le groupe de travail, mais ses caractéristiques uniques sont considérées comme précieuses et nécessaires à la réussite du groupe/ de l'organisation.	<b>Inclusion</b> L'individu est traité comme un membre de l'organisation et est également autorisé/encouragé à conserver son caractère unique au sein du groupe de travail.

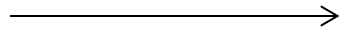
Note. ORES (2023), adapté de Shore et al. (2011), dans Caidor (2021).



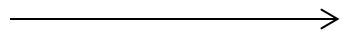
# Concept d'équité

Solar (2007)

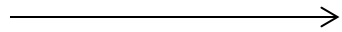
Silence



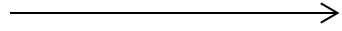
Omission



Passivité



Impuissance



Parole

Mémoire

Participation active

Prise de pouvoir



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement  
en équité, diversité et inclusion  
en éducation - Banque Nationale

ACFAS 2023



# Concept de diversité

L'éventail des **conditions de vie, modes d'expressions** et **vécus** de différentes populations en fonction de facteurs tels que l'âge, la culture, la race, la scolarité, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, le lieu de résidence, la langue et la religion, etc. (Condition féminine Canada, 2018).



Angle de la représentation

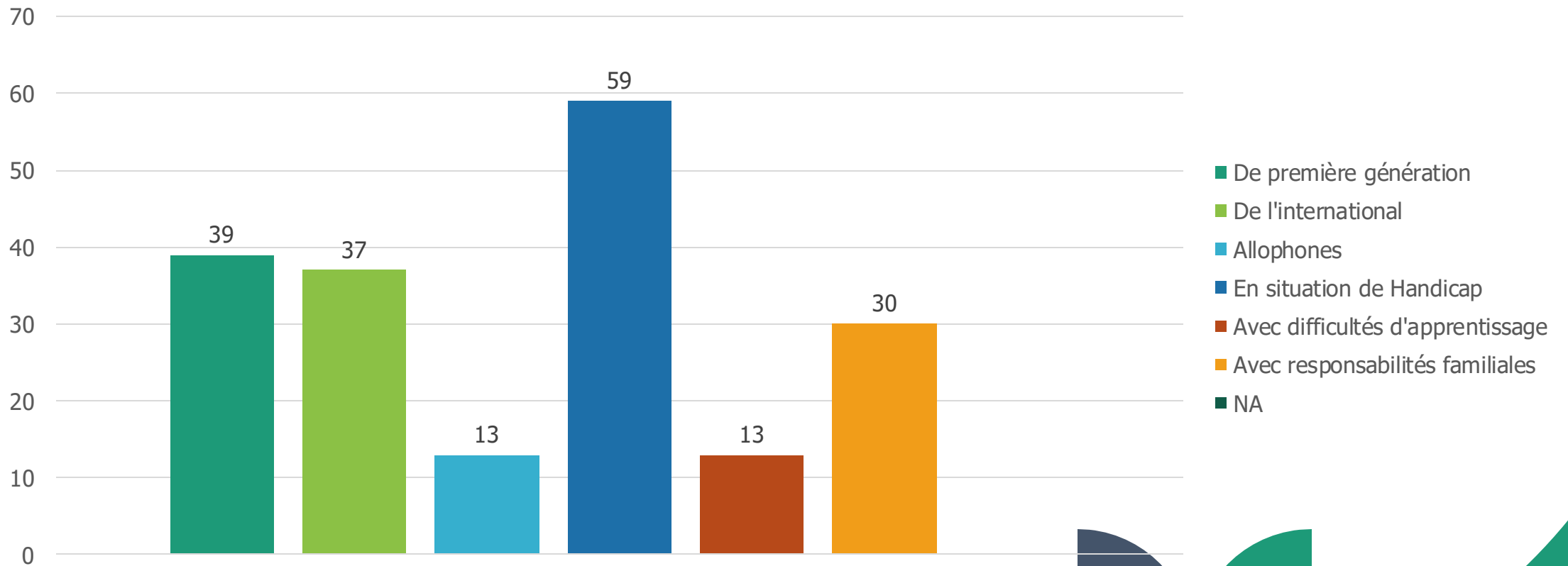
Angle des rapports de pouvoirs



# Résultats des premières analyses

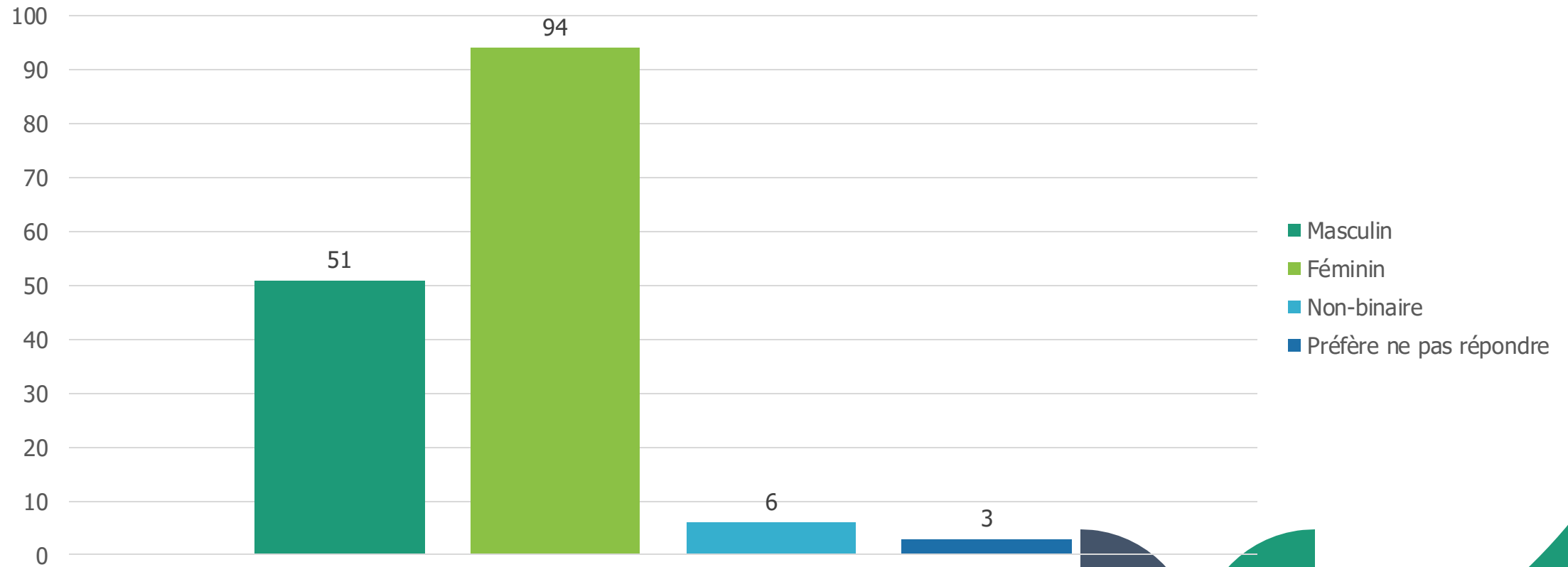
# Portrait des répondants et répondantes

Appartenance à un groupe - 1



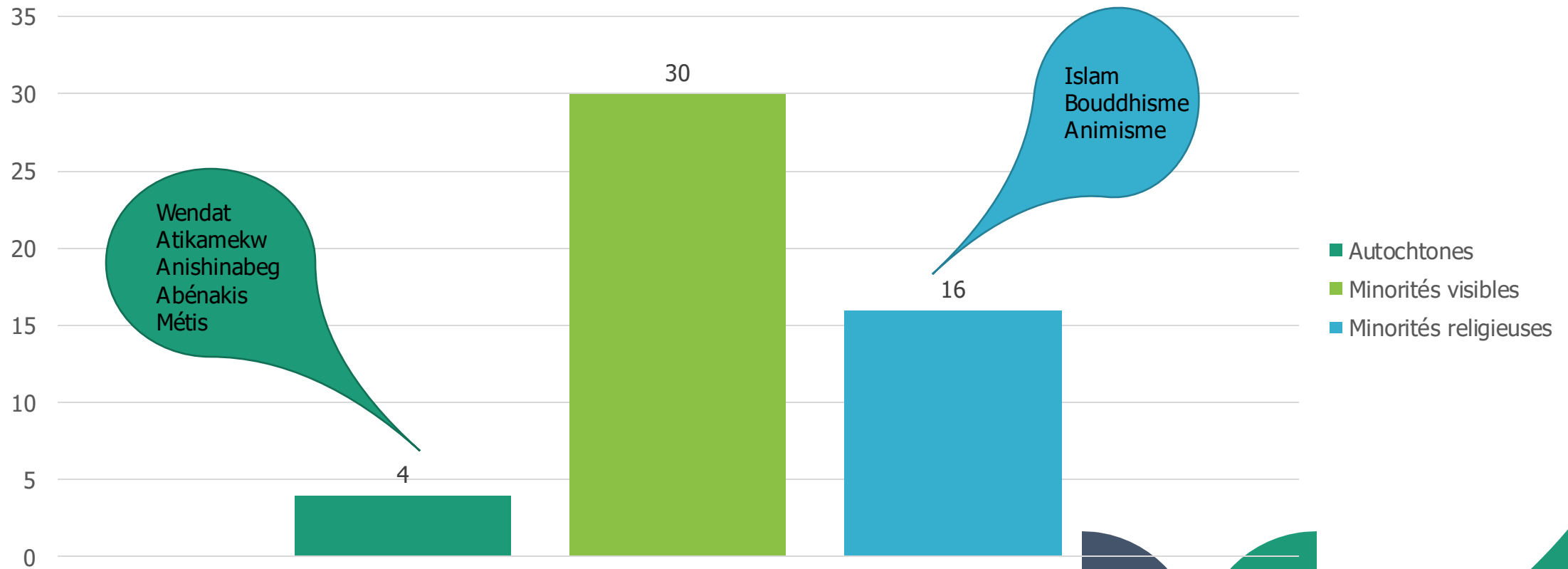
# Portrait des répondants et répondantes

## Identité de genre



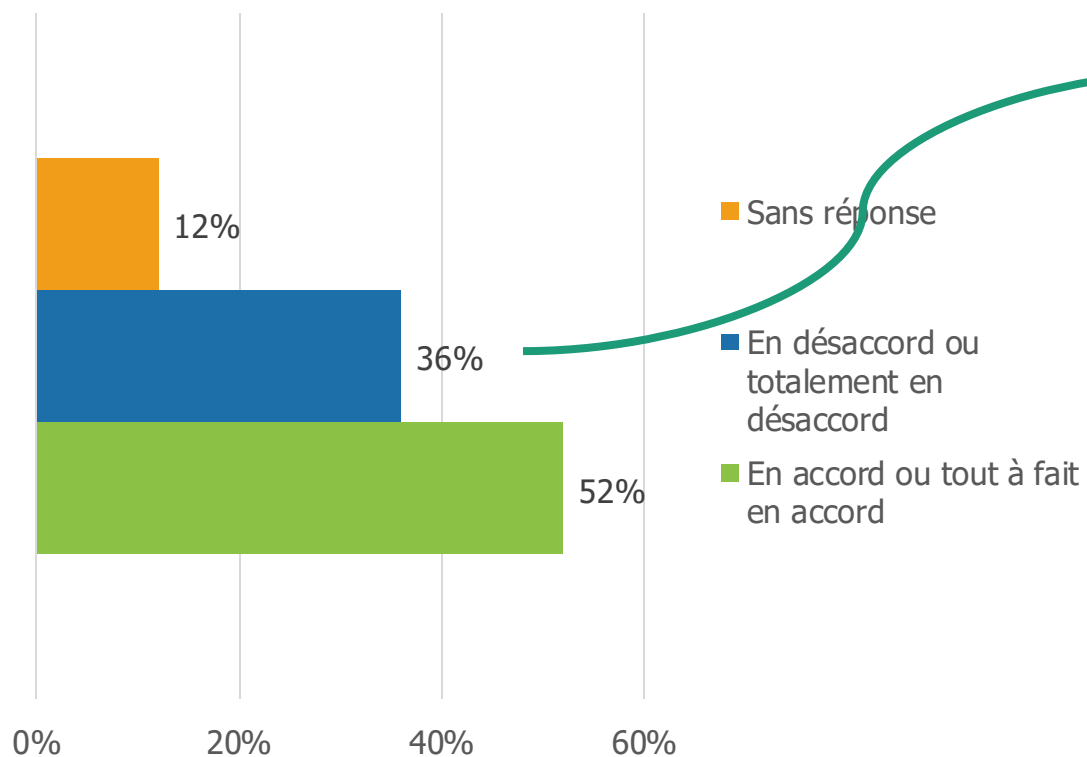
# Portrait des répondants et répondantes

Appartenance à un groupe - 2



# Expérience d'inclusion

*À l'université, je sens que mes forces sont valorisées*



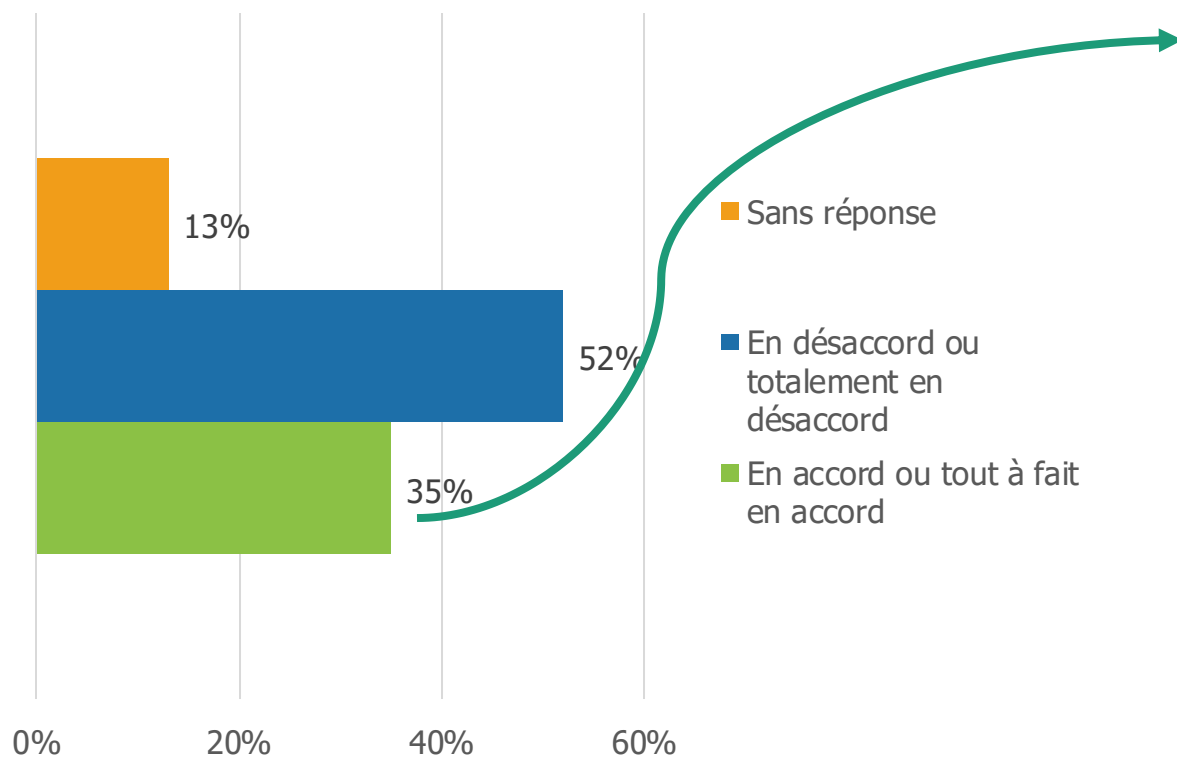
## Personnes en désaccord ou totalement en désaccord

- 69% des personnes allophones
- 68% des personnes étudiantes de l'international
- 57% des personnes étudiantes de 1e génération
- 53% des personnes en situation de handicap



# Expérience d'inclusion

*À l'Université, je ne me sens pas inclus.e et interrelié.e avec les autres.*



## Personnes en accord ou tout à fait en accord

- 68% des personnes de couleur ou minorités visibles
- 46% des personnes LGBTQ2+
- 43% des minorités religieuses





# Expérience d'inclusion

## Principaux facteurs nuisant à l'inclusion à l'université

- Culture compétitive (performance)
- Préjugés et microagressions : sexistes, classistes, racistes, homophobes
- Discrimination: origine, consonance du nom, économique, diversité corporelle, régime d'études
- Racisme et injustices épistémiques
- Parti pris pour les professeurs et professeures lors de différends
- Politiques appliquées selon le bon vouloir





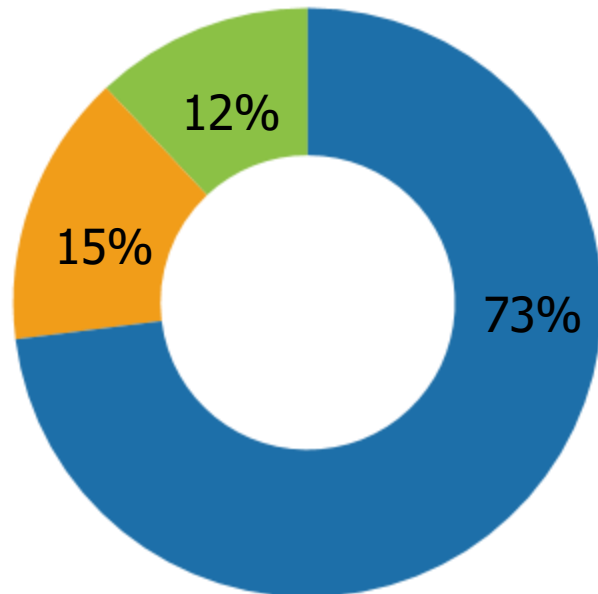
En termes de diversité corporelle, l'université est très peu accessible aux personnes grosses, et contribue même à les exclure : **ne pas pouvoir assister à un cours parce que l'espace entre les bureaux n'est pas suffisant** pour pouvoir s'y asseoir, ou que toutes les chaises ont des tablettes accrochées dessus (Personne répondante).



# Expérience du racisme

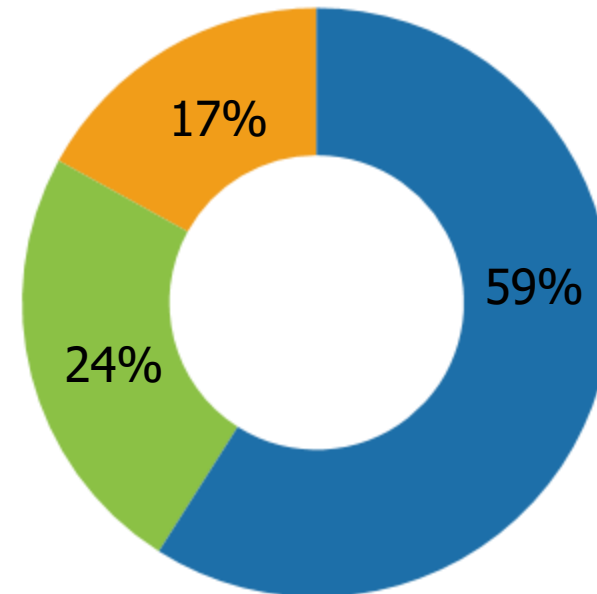
Ont vécu du racisme

■ Oui ■ Non ■ Sans réponse



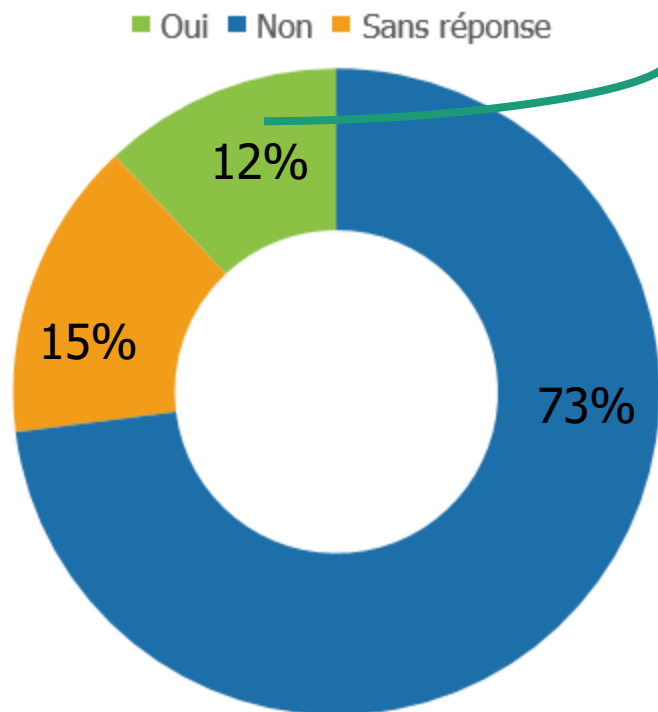
Ont été témoin de racisme

■ Oui ■ Non ■ Sans réponse



# Expérience du racisme

## Ont vécu du racisme



## Selon l'origine

- 47% des personnes d'Afrique subsaharienne
- 33% des personnes latino-américaines
- 20% des personnes du Maghreb
- 16% des personnes du Moyen orient

## Selon un groupe d'apparence

- 40% des minorités visibles
- 36% des personnes allophones
- 33% des minorités religieuses
- 25% des personnes Autochtones
- 21% des personnes étudiantes de l'international



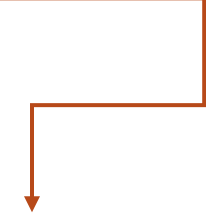


je constate que mes collègues racisé.e.s **ne sont parfois pas pris autant au sérieux** que moi et les autres étudiant.e.s blancs.

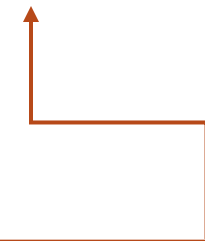
Iels sont plus "micro-managé.e.s" par certain.e.s étudiant.e.s blanc.hes du même niveau. (Personne répondante)



Injustices épistémiques

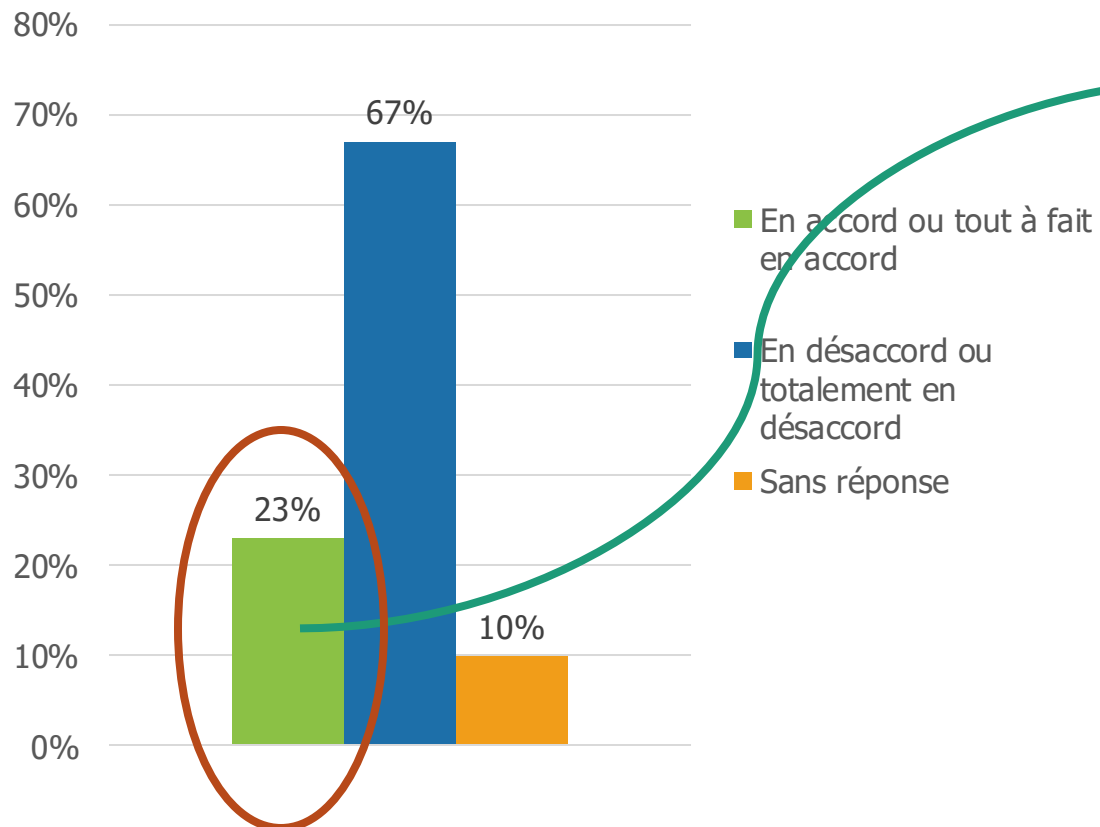


Micro-agression raciste



# Expérience d'équité (axe de la parole)

*Dans mes cours et auprès de mes professeur.es, je me sens invisible, j'ai l'impression que ma voix (mes opinions, mes visions, etc.) n'est pas considéré.e.*



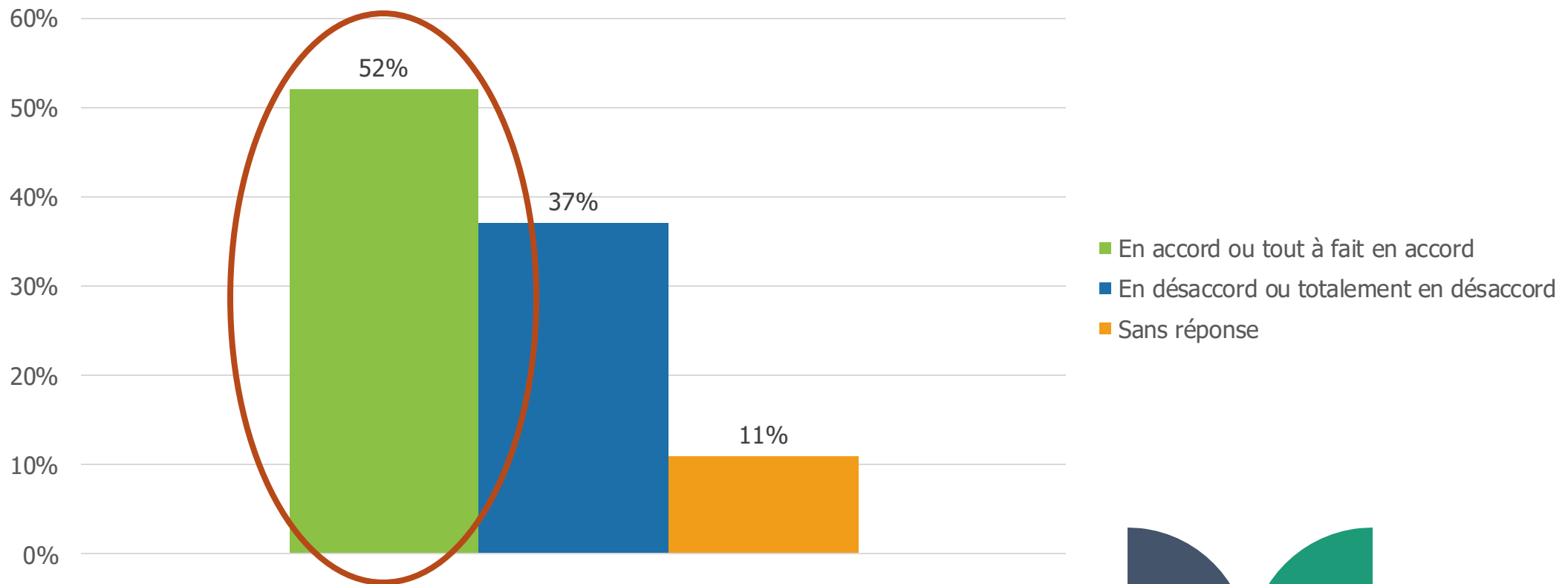
## Personnes en accord ou tout à fait en accord

- 92% des personnes allophones
- 71% des personnes étudiantes de l'international
- 71% des personnes étudiantes ayant des responsabilités familiales
- 70% des personnes en situation de handicap



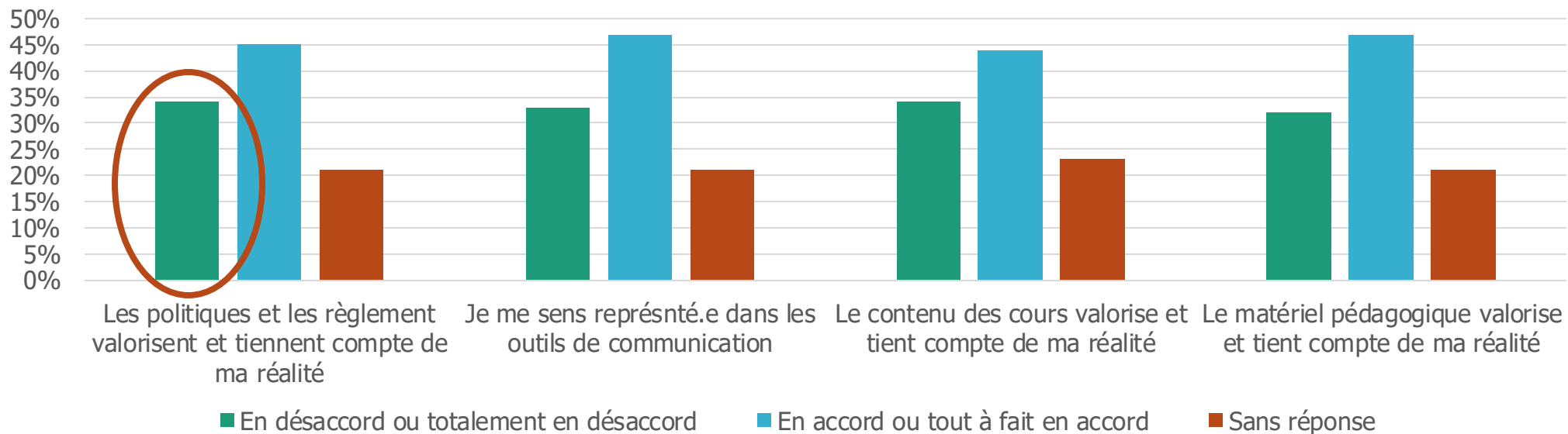
# Expérience d'équité (axe de la prise de pouvoir)

*À l'Université en général, je ne me sens pas encouragé.e à prendre part aux réflexions institutionnelles. J'ai l'impression que les décisions ont été prises à l'avance et que je dois m'y conformer*



# Expérience de la diversité

En lien avec ma réalité : héritage familial ou culturel, forces et défis, groupes auxquels je m'identifie







# Suites et discussion

# Références

- Deloitte. (2014). *La diversité et l'inclusion au Canada : La situation actuelle*. Deloitte Développement LLC. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-fr-human-capital-la-diversite-et-linclusion-au-canada.pdf>
- Gouvernement du Canada. (2018) *Glossaire, Introduction à l'ACS+*, Condition féminine Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/loi-revision-apercu-contexte-enjeux-strategiques.html>
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante*. En ligne : <https://www.oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>
- Hill Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Psychology Press.
- Puig de la Bellacasa, M. (2012). *Politiques féministes et construction des savoirs. Penser nous devons!* Paris, France : L'Harmattan, collection Ouverture philosophique.
- Solar, C. (2007). Les quatre clés de l'équité. Dans C. Solar et F. Kanouté (dir.), *Question d'équité en éducation et formation* (p. 13-22). Éditions Nouvelles.

