

Université du Québec à Chicoutimi

**Rapport synthèse de la consultation
en matière d'équité, de diversité et d'inclusion**

Résultats des entrevues menées
auprès de la communauté étudiante de l'Université

Présenté au
Comité institutionnel ÉDI
et aux membres de la communauté étudiante

Réalisé par
Anissa Duval, professionnelle de recherche en éco-conseil

Sous la direction de
Olivier Riffon, professeur en éco-conseil

Mai 2022

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
2. MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE	2
2.1. Création du questionnaire et du calendrier des rencontres	2
2.2. Déroulement de l'enquête	3
2.3. Traitement des données.....	3
3. RÉSULTATS.....	3
3.1. Constats généraux.....	4
3.2. Admission et inscription	6
3.3. Parcours académique	7
3.4. Climat d'étude et de travail.....	9
3.5. Soutien offert	11
3.6. Tableaux récapitulatifs	13
4. CONCLUSION	17
ANNEXE 1 – Profil des étudiant·e·s consulté·e·s, par groupe(s) d'appartenance	19
ANNEXE 2 – Questionnaire adressé aux étudiant·e·s.....	21

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Représentativité (en %) de chaque groupe désigné sur le total des entrevues réalisées dans le cadre de la consultation étudiante en matière d'ÉDI	4
Tableau 2 – Tableau récapitulatif des constats généraux et par thématique de la démarche consultative en matière d'ÉDI menée auprès des étudiant·e·s de l'UQAC.....	13
Tableau 3 - Constats à l'endroit des femmes	15
Tableau 4 - Constats à l'endroit des personnes autochtones	16
Tableau 5 - Constats à l'endroit des minorités culturelles, des minorités visibles et des étudiantes de l'international	16
Tableau 6 - Constats à l'endroit des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre.....	16
Tableau 7 - Constats à l'endroit des personnes avec une déficience physique ou psychologique.....	17
Tableau 8 - Constats non liés à des enjeux d'ÉDI	17

1. INTRODUCTION

Le présent rapport présente les résultats de la démarche consultative en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) réalisée à l'automne 2021 auprès de la communauté étudiante de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Par cette démarche volontaire et dans le but d'améliorer les pratiques et le climat d'étude au sein de ses murs, l'UQAC a souhaité entendre des membres la communauté étudiante sur les enjeux de l'ÉDI rencontrés au cours de leur parcours académique, de manière à favoriser le bien-être et l'épanouissement professionnel de chacun-e.

Rappelons que cette démarche en matière d'ÉDI s'inscrit en continuité de celle réalisée à l'été 2020 auprès des professeur-e-s et titulaires de chaires de recherche du Canada.

L'enquête générale s'est intéressée aux défis et aux réalités des personnes appartenant à des groupes sociodémographiques sous-représentés. On parle ici des groupes désignés en regard de la Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones, membres des minorités visibles et personnes handicapées), mais également de tout autre groupe désigné par l'UQAC et par la communauté universitaire comme susceptible de subir une forme ou une autre de discrimination (notamment le groupe des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre).

Dans cette optique, l'ensemble des étudiant-e-s de la communauté universitaire ont été invité-e-s à s'exprimer, dans le cadre d'entrevues individuelles, sur les enjeux rencontrés par les étudiant-e-s appartenant à un ou plusieurs groupes sous-représentés en contexte de recherche, d'étude et de travail.

C'est à une équipe de recherche en éco-conseil de l'UQAC qu'est revenu le rôle de piloter les entretiens. L'équipe a également assumé la planification de la démarche en collaboration avec des membres du comité ÉDI-UQAC et du service des communications et des relations publiques de l'UQAC, de même que la synthèse et la restitution de l'ensemble des résultats.

Ce rapport préliminaire rend compte de quelques-uns des principaux défis, réalités et attentes qui sont ressortis de la démarche consultative. Les constats qui y sont présentés sont issus des entrevues menées auprès de 22 membres de la communauté étudiante. À défaut d'être représentatifs de l'ensemble des enjeux vécus par les étudiant-e-s appartenant à un ou plusieurs groupes désignés, ils permettent d'attirer l'attention sur certains éléments qui pourraient se

révéler problématiques ou encourageants en matière d'inclusivité. Le profil des étudiant·e·s selon leur(s) groupe(s) d'appartenance est disponible à l'annexe 1.

2. MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

2.1. Création du questionnaire et du calendrier des rencontres

Pour guider les entrevues, un questionnaire a été constitué à partir des deux modèles développés dans le cadre de la précédente consultation en matière d'ÉDI, réalisée à l'été 2020 auprès des professeur·e·s et des titulaires de chaires de recherche du Canada. Les sections et les questions du questionnaire ont été révisées de manière à les adapter au contexte étudiant, tout en conservant la nature semi dirigée de l'entrevue. Ainsi, dans une première partie, on retrouve des questions générales portant sur l'inscription et l'admission, le parcours académique, le climat d'étude et de travail, et finalement le soutien offert. Une seconde partie comprend des questions spécifiquement adressées aux membres de chacun des groupes auquel s'identifie l'étudiant·e. Le guide d'entretien est disponible à l'annexe 2.

Pour mobiliser la communauté et planifier les entretiens, l'équipe de recherche a eu recours à deux principales stratégies :

- D'une part, en collaboration avec le service des communications et des relations publiques de l'UQAC, une invitation à participer à la consultation a été diffusée aux membres de la communauté étudiante par courriel, via le site Web de l'Université, de même que par le biais des réseaux sociaux. L'invitation comprenait un lien permettant d'accéder à des plages horaires présélectionnées, à l'intérieur desquelles il était possible pour l'étudiant·e de prendre rendez-vous. Le logiciel que l'équipe a choisi pour cette planification est Calendly.
- En complément de cette première approche et considérant l'existence d'objectifs communs en matière d'ÉDI, l'équipe a demandé la collaboration des professeur·e·s associé·e·s au laboratoire BioNR. Ceux-ci ont eu le mandat de transmettre aux membres étudiant·e·s du laboratoire l'invitation à participer à la démarche, en soulignant le caractère anonyme de celle-ci. Par la suite, dans la mesure où la quantité des étudiant·e·s à rencontrer le permettait, l'équipe de recherche a eu recours à une approche

personnalisée, par échanges courriels, pour fixer les rendez-vous avec les personnes ayant manifesté leur intérêt.

2.2. Déroulement de l'enquête

Les entrevues se sont déroulées sur une base individuelle et anonyme. Elles ont été réalisées sur une période de 13 semaines, du début du mois de septembre au début du mois de décembre 2021.

Les participant·e·s ont été rencontré·e·s en personne sur le campus de l'UQAC ou via la plateforme de communication en ligne Zoom. Les rencontres en présentiel se sont faites dans le respect des règlements en vigueur relatifs au contexte sanitaire. Chaque entretien s'est déroulé en une seule séance et a duré entre 30 et 135 minutes.

Les enquêtes ont été menées par une professionnelle de recherche de l'équipe éco-conseil, qui a également assuré le traitement des données.

Afin d'éviter toute perte de données et de favoriser la qualité du dialogue durant les entrevues, ces dernières ont été enregistrées, avec l'accord des participant·e·s. Ceci a également permis, lors du traitement ultérieur, de saisir les données dans leur contexte, afin d'apporter davantage de nuance à l'analyse. Les entrevues en présentiel ont été enregistrées au moyen d'un magnétophone, tandis que celles en visioconférence l'ont été directement par le biais de la plateforme Zoom.

2.3. Traitement des données

À la lumière des entrevues et des enregistrements, l'analyste a mis par écrit les éléments clés des réponses, de manière à faire ressortir les premiers constats significatifs. Ainsi, il a été possible de répertorier certains enjeux et problématiques récurrents, et ce pour chaque thématique abordée durant les enquêtes.

3. RÉSULTATS

Les résultats de l'enquête sont présentés en cinq volets. D'abord, les constats généraux sont les éléments qui sont ressortis au regard de l'ensemble des récits partagés par les répondant·e·s. Par la suite, les constats sont classés selon la thématique du guide d'entrevue à laquelle ils réfèrent (admission et inscription, parcours académique, climat d'étude et de travail, soutien offert).

Également, comme le questionnaire en annexe l'indique, il est pertinent de rappeler que des questions étaient spécifiquement adressées à certains groupes désignés. Comme les réponses avaient essentiellement à voir avec l'une ou l'autre des quatre thématiques du questionnaire, les constats qui en ressortent sont présentés directement dans les sections correspondantes. Les tableaux récapitulatifs à la section 3.6 permettent tout de même d'identifier les éléments qui touchent spécifiquement à l'un ou l'autre des groupes désignés.

Finalement, rappelons que tous les constats présentés dans cette section doivent être considérés non pas comme des données représentatives des réalités de chaque groupe, mais bien comme des réalités individuelles pouvant orienter de futures recherches à l'endroit des étudiant·e·s de l'Université.

3.1. Constats généraux

Tout d'abord, le tableau ci-dessous présente sous forme de pourcentage la représentativité de chaque groupe désigné dans le cadre des 22 entrevues réalisées. Il est à noter que plusieurs répondant·e·s ont indiqué appartenir à plus d'un groupe, ce qui explique que l'addition des pourcentages donne un résultat largement supérieur à 100.

Tableau 1 – Représentativité (en %) de chaque groupe désigné sur le total des entrevues réalisées dans le cadre de la consultation étudiante en matière d'ÉDI

FEMMES	MINORITÉS VISIBLES	MINORITÉS CULTURELLES (En provenance de la France)	MINORITÉS CULTURELLES (D'une autre provenance que le Québec et la France)	PERSONNES AUTOCHTONES
45 %	27 %	32 %	23 %	9 %
MEMBRES DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE	PERSONNES AVEC UNE DÉFICIENCE PHYSIQUE	PERSONNES AVEC UNE DÉFICIENCE PSYCHOLOGIQUE	ÉTUDIANT·E·S DE L'INTERNATIONAL	* PERSONNES DU GROUPE DE RÉFÉRENCE
23 %	14 %	9 %	55 %	5 %

**Groupe à partir duquel sont identifiés les groupes sociodémographiques sous-représentés, dans ce cas le groupe des hommes blancs cisgenres hétérosexuels, québécois autochtones et francophones, sans déficience physique ou psychologique.*

Il est difficile d'interpréter le taux de représentation de chacun des groupes désignés dans la démarche consultative. Afin d'y voir plus clair, il serait pertinent de brosser un portrait plus large des membres de la communauté étudiante sur le campus, selon le(s) groupe(s) d'appartenance. Cet éclairage permettrait d'explorer d'autres pistes de réflexion, par exemple celle des groupes les mieux rejoints par l'invitation à la consultation, ou encore celle des groupes dont les membres sont moins enclins à s'identifier.

La majorité des enjeux en matière d'ÉDI qui ont été évoqués par les étudiant·e·s en provenance de l'international en lien avec cette caractéristique rejoint ceux évoqués par les minorités culturelles. Ainsi, en matière d'inclusion, les enjeux culturels semblent dépasser les enjeux administratifs ou structurels liés au statut d'étudiant·e international·e.

Toutes les minorités visibles interviewées sont également des minorités culturelles. L'ensemble des enjeux exprimés par ces dernières sur la question de la différence (autre que celle du genre) réfèrent à des problématiques culturelles qui, à priori, ne semblent pas liées à l'apparence physique.

Bien que la consultation ait été adressée à l'ensemble de la communauté étudiante, seul une personne s'est exprimée sur les enjeux en matière d'ÉDI sans appartenir à un groupe désigné. Il serait éclairant de s'intéresser aux raisons de ce faible taux de participation, à savoir s'il correspond davantage à une absence d'observation d'enjeux sur le campus par les membres du groupe de référence, s'il révèle plutôt leur manque de sentiment d'appartenance vis-à-vis de la consultation, ou s'il est simplement relatif au taux de succès de la mobilisation étudiante autour de la démarche.

Pour les étudiant·e·s des cycles supérieurs, le contexte de recherche est ressorti fréquemment des témoignages comme une contrainte sociale en soi. Il a été mentionné qu'en recherche, les étudiant·e·s sont beaucoup plus isolé·e·s dans leur cheminement, ce qui a probablement une incidence sur la qualité des rapports sociaux (autre que les enjeux liés à l'ÉDI).

Également, les entrevues ont révélé une volonté que la nomination des groupes sous-représentés demeure un sujet de réflexion continue dans une telle démarche. En effet, il est ressorti des entretiens le souci de requestionner les termes régulièrement, en fonction de ce qui émerge des entrevues comme enjeu d'identification. Cette pratique permettrait d'assurer que les nominations utilisées pour parler des groupes désignés évoluent en fonction de

l'autoidentification des membres de ces groupes. De ce fait, on réduirait les risques qu'un individu ne se sente pas interpellé par des démarches qui visent son inclusion, mais qui lui attribuent des qualificatifs qui ne correspondent pas à sa réalité.

Sur la question de l'intersectionnalité, les réponses ont été convergentes, à savoir que des gens appartenant à plus d'un groupe ont probablement des défis supplémentaires et différents de ceux qu'on associe à chacun des groupes auxquels ils s'identifient. Par ailleurs, même sans tenir compte du groupe des étudiant·e·s de l'international (ce dernier référant davantage à un statut qu'à une caractéristique identitaire), on observe que plusieurs répondant·e·s appartiennent à plus d'un groupe sous-représenté et sont donc susceptibles de vivre personnellement des défis relatifs à cette intersectionnalité.

Finalement, plusieurs répondant·e·s ont affirmé avoir l'impression qu'il y a des réalités départementales en matière d'ÉDI, et que les orientations prises par l'institution doivent en tenir compte dans les actions à mettre en place.

3.2. Admission et inscription

Tout d'abord, les raisons mentionnées quant au choix de l'UQAC comme institution d'attache sont plurielles, soit principalement la proximité géographique, le partenariat interinstitutionnel et (pour les étudiant·e·s des cycles supérieurs) le sujet de recherche.

Le processus d'admission et d'inscription de l'Université est jugé satisfaisant et encadrant par la majorité des répondant·e·s. L'inclusion des personnes issues de la diversité de genre a toutefois été nommée comme un manquement dans les formulaires relatifs à l'inscription.

L'existence de certaines difficultés administratives liées à l'admission a été mentionnée par des étudiant·e·s de l'international en provenance d'autres pays que la France, mais il est à noter que ces dernières réfèrent essentiellement aux procédures liées au permis d'étude canadien. On parle essentiellement ici de la longue durée du processus ainsi que de la difficulté à recevoir les informations demandées pour sécuriser l'individu dans la démarche. Notons que pour ces répondant·e·s, les freins administratifs rencontrés en amont de l'inscription à l'UQAC constituent une barrière significative au projet d'étude à l'international. On peut penser par exemple à l'absence de rétroaction de la part du gouvernement, durant toute la durée de traitement de dossier du demandeur, lequel se voit dans l'obligation de mettre de côté certains projets à court terme, sans garantie de voir son projet d'étude se concrétiser.

En matière de contraintes pouvant avoir une incidence sur la décision de s'inscrire à l'université, trois autres éléments sont ressortis des entretiens, soit les frais de scolarité pour les étudiant-e-s de l'international, la conciliation étude-travail-famille pour les femmes et la culture institutionnelle pour les personnes autochtones. Dans le premier cas, la totalité des étudiant-e-s en provenance de l'extérieur du Canada et de la France ont mentionné le défi de financer leur projet d'étude et de recherche. Dans le second cas, il a été question de l'importance d'avoir un réseau humain autour de soi quand on a des responsabilités familiales et un emploi en plus du projet d'étude, et du fait que l'absence de ce filet social peut influencer la décision de poursuivre ledit projet. Finalement, dans le troisième cas, le modèle éducatif de l'Université, incluant les approches pédagogiques et les stratégies d'évaluation, n'est pas considéré suffisamment inclusif à l'endroit des personnes autochtones, notamment celles ayant grandi dans leurs communautés d'origine. Cette problématique constitue, selon les répondant-e-s autochtones, un frein majeur lorsque vient le temps pour un membre d'une communauté autochtone de choisir d'entamer des études universitaires.

Au niveau du processus d'accueil, la plupart des personnes interviewées ont indiqué avoir été bien reçues, notamment celles arrivant de l'extérieur de la région. Celles-ci ont souligné le soin apporté aux nouveaux-elles arrivant-e-s en termes d'encadrement par la direction de recherche et par les services administratifs. L'initiative du programme de mentorat a aussi été mentionnée comme une pratique exemplaire dans le soutien apporté aux étudiant-e-s non familiers avec le campus. Ceci dit, le besoin de rendre ce programme plus visible pour les étudiant-e-s de l'extérieur de la région a été exprimé, notamment lors de la rentrée hivernale, où la promotion des services offerts est plus modeste.

Finalement, une suggestion a été faite à l'endroit du processus d'inscription, soit de donner l'occasion aux étudiant-e-s ayant des besoins particuliers de les exprimer en amont de la rentrée et de recevoir un accueil sensible à ces besoins, afin de les outiller et de les sécuriser dès le départ.

3.3. Parcours académique

En majorité, les personnes consultées ont affirmé trouver que les pratiques pédagogiques sont adaptées à la diversité des étudiant-e-s. Ceci dit, le souhait de voir émerger des mécanismes d'évaluation plus variés a été exprimé (outils d'évaluation utilisés, formats des évaluations, etc.), de manière à mieux prendre en compte la diversité des styles d'apprentissage et ainsi rendre les

performances de l'étudiant-e plus représentatives de son potentiel réel. Toujours en contexte pédagogique, le souhait d'une prise en compte de tous les genres dans la désignation des personnes a été nommé. Il est pertinent de souligner que deux groupes désignés regroupent la quasi-totalité des répondant.e.s ayant émis des critiques à l'endroit de la non inclusivité des pratiques pédagogiques, soit celui des membres de la diversité sexuelle et de genre et celui des personnes autochtones.

L'importance de s'assurer que la diversité sociale est présente parmi les auteurs des ouvrages présentés dans le cadre des cours a été soulignée. Il a été mentionné que ce souci semble davantage présent chez les enseignants qui appartiennent eux-mêmes à un ou plusieurs groupes désignés.

Plus d'un-e répondant-e a affirmé vivre des défis d'ajustement culturel quant au matériel utilisé dans le cadre des cours, de la recherche et des évaluations (par exemple, la maîtrise des ordinateurs portables et des logiciels qui s'y rattachent). Ces personnes ont indiqué qu'il existait un besoin de prendre en compte les disparités culturelles au niveau des outils d'apprentissage usuels, afin d'assurer une plus grande équité dans la transmission de connaissances et dans l'évaluation des acquis (en reconnaissant davantage la prise de note et les travaux manuscrits, par exemple).

Également, une préoccupation a été nommée relativement au fait que l'institution semble plus soucieuse d'assurer la diplomation de ses étudiant-e-s que de leur garantir l'acquisition des compétences permettant leur insertion sur le marché de l'emploi. Cette perception est directement liée à l'impression que certaines directions de programmes admettent des étudiant-e-s dont les formations ne permettent pas de rencontrer les objectifs académiques desdits programmes.

Concernant les études aux cycles supérieurs, la relativité des compétences requises pour la publication scientifique a également été soulevée, à savoir que les opportunités de publication semblent parfois être davantage liées à la direction de recherche qu'aux compétences de l'étudiant-e chercheur-euse. L'existence d'un lien entre cette apparente iniquité dans les opportunités de publication et le fait d'être un-e étudiant-e en provenance de l'international est une préoccupation qui est ressortie des entrevues.

Toujours au niveau du parcours académique, la rigidité des horaires de cours a été nommée comme un enjeu pour les personnes ayant des impératifs (liés à leurs groupes d'appartenance) en dehors du cadre académique et nécessitant un rythme de progression différent ou une certaine flexibilité dans les horaires (tous groupes désignés confondus).

L'enjeu de la rédaction pour les personnes dont la langue première n'est pas le français a également été nommé comme un élément pouvant avoir une incidence sur la volonté de persévérer dans ses études universitaires.

Aussi, une iniquité dans l'accès aux ressources visant à encadrer les étudiant-e-s, notamment pour les deuxième et troisième cycles, a été exprimée. Cet accès a été jugé problématique pour les personnes qui ne réclament pas d'accommodements spécifiques et qui se retrouvent systématiquement en fin de liste pour bénéficier d'un encadrement. Les ressources sont ainsi jugées insuffisantes pour répondre aux besoins de l'ensemble des étudiant-e-s, ce qui crée un sentiment d'abandon chez ceux et celles qui affichent un profil sans enjeu particulier.

Sur la question des bourses de deuxième cycle, la non transparence du processus d'évaluation des candidatures a été questionnée.

De la part des répondantes, tel que mentionné plus haut, la conciliation travail-étude-famille est ressortie comme un défi auquel sont confrontées les mères aux études. Également, sur la question du double standard en matière d'attentes de performance académique, une minorité de répondantes a indiqué l'avoir observé ou expérimenté. La plupart des femmes ont cependant affirmé ne pas sentir que cette différence de traitement existe.

Finalement, la majorité des participant-e-s à l'enquête a indiqué ne jamais avoir eu le sentiment que son appartenance à un groupe avait pu jouer sur un processus d'évaluation.

3.4. Climat d'étude et de travail

Le sentiment d'étudier dans un milieu globalement sécuritaire et respectueux est majoritaire chez les répondant-e-s, quoique certain-e-s ne se montrent pas d'accord avec l'une ou l'autre de ces affirmations. Ainsi, plus d'une personne interviewée ont indiqué avoir observé ou été victimes d'un épisode de manque de respect avec un membre du corps enseignant ou de la communauté étudiante, sans avoir observé une volonté des témoins de corriger la situation ou reçu l'accompagnement nécessaire pour y donner suite. Également, la possibilité de garantir la sécurité

physique des membres de la communauté universitaire a été questionnée par un-e des répondant-e-s.

En matière de sécurité émotionnelle, plusieurs répondant-e-s ont affirmé s'imposer une certaine vigilance ou ne pas se sentir suffisamment à l'aise sur le campus pour exprimer leur personnalité de la même manière que dans leurs cercles de confiance. Certaines personnes associent toutefois cette réalité à des enjeux de personnalité plutôt qu'au climat institutionnel.

Pour les étudiant-e-s des cycles supérieurs, un témoignage a soulevé l'importance de la communication bienveillante et de la rétroaction entre la direction de recherche et l'étudiant-e, pour garantir un climat d'étude et de recherche sain. Une éthique de la communication est ici jugée essentielle, notamment pour sécuriser les étudiant-e-s qui considèrent appartenir à des groupes sujets à vivre de la discrimination.

Le désir de voir plus de collaboration entre les étudiant-e-s d'un même milieu de recherche a été presque unanimement exprimé par les répondant-e-s chercheurs-euses provenant de l'international. Ces dernier-e-s ont indiqué être satisfait-e-s du respect qui règne en recherche, mais déçu-e-s de ne pas voir un désir d'entraide au service d'une meilleure performance de chacun.

Sur le plan de la diversité culturelle, plusieurs répondant-e-s, dont des personnes de l'international, trouvent qu'elle est observable sur le campus, notamment au deuxième cycle. Cependant, cette diversité n'est généralement pas perçue comme un indicateur d'échanges et d'enrichissement interculturels. En ce sens, plus d'une personne consultée ont mentionné avoir l'impression que la diversité culturelle était davantage instrumentalisée comme outil de promotion institutionnelle que valorisée par des actions bénéfiques pour ses membres.

Toujours sur le plan de la diversité, le plus grand défi d'inclusion sociale pour les personnes s'identifiant comme non binaires sur la question du genre a été nommé. Plus précisément, la création de liens sociaux peut constituer un plus grand défi pour les personnes qui ne cadrent pas avec une représentation binaire des identités de genre, notamment en raison de différences dans la manière de se représenter, de communiquer ou de désigner certains éléments liés à la question du genre.

Sur la question des préjugés, les répondant-e-s considérant appartenir à la diversité sexuelle (et non de genre) ont majoritairement indiqué ne pas souhaiter exprimer publiquement leur

appartenance à cette diversité, mais ne pas considérer que le campus est un milieu hostile à ceux et celles qui souhaiteraient le faire.

Toujours en matière de préjugés, il a également été mentionné qu'il existe encore, dans les classes, des préjugés perceptibles à l'endroit des personnes autochtones.

Concernant le groupe des femmes, une répondante a indiqué sentir que le regard porté sur les mères en contexte de travail et de recherche met plus de pression que pour les hommes sur le double engagement familial et professionnel.

À plusieurs reprises, les participant·e·s ont énoncé un manque d'occasion et de lieux pour faire du lien social, notamment entre les programmes d'étude et sur le plan culturel. Plusieurs connaissent mal le milieu associatif et considèrent que la communauté étudiante gagnerait à rendre ce milieu plus dynamique. Le contexte sanitaire a été présenté comme un facteur contribuant à ce manque d'opportunités de créer du lien, mais pas comme la cause principale.

Sur la question des réseaux qui mettent en lien des gens ayant des enjeux communs, la majorité des répondant·e·s a indiqué trouver l'idée pertinente, mais a mentionné l'importance de favoriser une formule qui permette d'éviter le repli communautaire. À ce sujet, la majorité des étudiant·e·s de l'international a exprimé l'ampleur du défi de créer du lien avec les étudiant·e·s originaires de la région et le désir de trouver des moyens de briser cette distance culturelle.

3.5. Soutien offert

La question des différences culturelles et des différences dans les cursus scolaires pour une même formation est ressortie des entrevues comme un frein significatif à la mixité sociale dans les cours. Notamment au premier cycle, les différences de standard dans la réalisation des travaux en fonction de l'institution d'origine des étudiant·e·s s'avèrent être une source de conflit en contexte de travail de groupe. Elles sont susceptibles de créer des tensions interpersonnelles qui finissent par isoler certain·e·s étudiant·e·s au plan social, sans que la nature du problème soit d'origine personnelle.

Par ailleurs, quelques répondant·e·s ont mentionné que les services de soutien manquaient de visibilité. Cet avis était toutefois partagé. D'autres ont en effet mentionné que la visibilité des services était satisfaisante et qu'une personne dans le besoin n'avait pas à mobiliser beaucoup d'efforts pour trouver l'aide nécessaire. Il a également été mentionné que l'accès aux services aux

étudiant·e·s s'est informatisé dans les dernières années et que l'approche s'en trouve moins humaine, quoique cette nouvelle réalité soit peut-être due à une augmentation de la demande. On parle notamment de la nécessité d'une prise de rendez-vous à l'heure actuelle, alors que les visites spontanées étaient autrefois possibles.

Au niveau des ressources humaines et matérielles, l'absence d'un service d'infirmerie sur le campus a été questionné et déploré par plus d'une personne interviewée.

La majorité des installations et des équipements de l'UQAC a été jugée inclusive par les personnes consultées. Toutefois, l'accès au campus pour les personnes en chaise roulante, tant en extérieur qu'en intérieur, a été jugé problématique par plus d'un·e répondant·e. Il a été mentionné que l'institution était réceptive lorsqu'il était question de mettre en place des mesures d'adaptation, mais qu'elle n'était pas proactive en ce sens et que cela pouvait avoir une incidence sur la décision d'un individu avec une déficience motrice de poursuivre ses études ou pas à l'UQAC.

Le souhait d'avoir davantage de toilettes non genrées a également été mentionné par plus d'un·e répondant·e.

Du côté des personnes avec une déficience psychologique, le sentiment du nivellement par le bas a été nommé, à savoir que les services d'accompagnement semblent favoriser la modération dans les performances plutôt que l'excellence. Ainsi, il a été mentionné que les services de soutien pédagogique devaient accompagner les individus dans leur rythme et leurs limites, avec le souci de les amener le plus loin possible.

Par ailleurs, concernant l'offre alimentaire au sein de l'institution, celle-ci a été jugée satisfaisante par la majorité des personnes interviewées, quoique plus restreinte pour les personnes de confession musulmane. L'existence d'une épicerie sur le campus a également été mentionnée comme un sujet de réflexion, considérant l'absence d'épiceries facilement accessibles à pied pour les étudiant·e·s résidant près du campus.

Sur la question de l'accès au logement, le besoin d'avoir un soutien de la part de l'institution (ne serait-ce qu'informationnel) a été mentionné, essentiellement par des membres de la communauté internationale.

Le besoin d’avoir des protocoles explicites dans les demandes d’équipement ou de support technique a été mentionné, notamment pour les étudiant·e·s qui ne sont pas familier·e·s avec les différents services offerts sur le campus.

En matière de sensibilisation aux enjeux de l’ÉDI, plusieurs étudiant·e·s ont affirmé qu’une formation serait pertinente. Certain·e·s ont d’ailleurs indiqué que cette formation devrait être obligatoire pour les membres du personnel. L’idée d’une plateforme de sensibilisation a aussi été amenée, dans l’éventualité que peu de gens s’inscrivent à une formation non obligatoire. Ces derniers pourraient ainsi accéder, dans un format plus flexible, à des informations qui présentent certaines réalités et bonnes pratiques en matière d’ÉDI.

Plusieurs répondant·e·s considèrent qu’il existe encore beaucoup de préjugés sur le campus, à l’endroit de différents groupes sous-représentés, mais que ces préjugés reposent essentiellement sur l’ignorance. En ce sens, l’importance d’une sensibilisation continue en matière d’ÉDI a été exprimée, de même que la nécessité que cette ambition soit portée par l’Université et se reflète dans des actions concrètes.

3.6. Tableaux récapitulatifs

Les tableaux qui suivent constituent un résumé des principaux constats qui sont ressortis des entrevues, pour chacune des sections présentées ci-haut. Le tableau 2 présente les constats généraux de la démarche, ainsi que les éléments classés par thématique et qui rejoignent plus d’un groupe désigné. Les éléments qui réfèrent spécifiquement à l’un ou l’autre des groupes ciblés par l’enquête ont été isolés, de manière à générer les tableaux 3, 4, 5, 6 et 7. Finalement, le tableau 8 regroupe tous les constats qui ne touchent pas directement à des enjeux d’ÉDI.

Tableau 2 – Tableau récapitulatif des constats généraux et par thématique de la démarche consultative en matière d’ÉDI menée auprès des étudiant·e·s de l’UQAC

Constats généraux
Afin de mieux pouvoir interpréter le taux de représentativité de chacun des groupes désignés dans la démarche consultative, il serait pertinent de brosser un portrait plus large des membres de la communauté étudiante sur le campus, selon le(s) groupe(s) d’appartenance, afin de déterminer si les pourcentages ci-dessus sont représentatifs de la présence réelle de chaque groupe à l’UQAC.
Même si la consultation a été adressée à l’ensemble de la communauté étudiante, seul une personne s’est exprimée sur les enjeux en matière d’ÉDI sans appartenir à un groupe désigné. Il serait éclairant de s’intéresser aux raisons de ce faible taux de participation au niveau des membres du groupe de référence.

L'importance de questionner en continu les appellations des groupes désignés a été mentionnée comme un élément important, pour permettre la reconnaissance par les groupes concernés d'une démarche qui corresponde à leurs réalités et qui évolue avec celles-ci.
L'intersectionnalité a été nommée unanimement comme une réalité entraînant des défis différents et supplémentaires pour les individus qui la vivent. Plusieurs répondant-e-s appartiennent d'ailleurs à plus d'un groupe désigné et sont susceptibles de vivre cette intersectionnalité.
L'existence de réalités départementales en matière de diversité a été nommée, tant dans le corps enseignant qu'étudiant. Celles-ci mériteraient éventuellement d'être explorées, advenant un plan d'action de l'institution en matière d'ÉDI.
Admission et inscription
Le choix de l'UQAC comme établissement de formation est majoritairement lié au choix du directeur de recherche, au partenariat interinstitutionnel ou à la proximité géographique.
Le fait d'avoir un réseau de soutien personnel a été nommé par les étudiant-e-s avec des responsabilités familiales et un emploi comme un élément déterminant dans la décision de poursuivre leur projet d'étude.
Le processus d'accueil a été jugé satisfaisant par la plupart des personnes interviewées, notamment celles arrivant de l'extérieur de la région.
À l'endroit du processus d'inscription, il a été suggéré de donner l'occasion aux étudiant-e-s ayant des besoins particuliers de les exprimer en amont de la rentrée, pour bénéficier d'un accueil sensible à ces besoins.
Parcours académique
L'importance d'avoir des mécanismes et des outils de formation et d'évaluation plus variés a été exprimée (outils de prise de note et d'évaluation, formats des évaluations, etc.), de manière à mieux prendre en compte la diversité des styles d'apprentissage et à permettre une plus grande équité dans les parcours académiques.
L'importance de représenter la diversité sociale chez les auteurs dont les ouvrages sont enseignés a été soulignée. Il a été mentionné que ce souci semble davantage présent parmi les enseignants qui appartiennent eux-mêmes à un ou plusieurs groupes désignés.
Un doute a été soulevé quant à l'arrimage systématique entre les conditions d'admission des différents programmes et les réelles aptitudes requises pour être en mesure d'y performer.
Le sentiment qu'il existe une iniquité dans les opportunités de publication des étudiant-e-s chercheurs.euses a été exprimé. Le lien entre cette apparente iniquité et le fait d'être un-e étudiant-e en provenance de l'international est une préoccupation qui est ressortie des entrevues.
Tout groupe désigné confondu, la rigidité des horaires de cours a été nommée comme un enjeu pour les personnes ayant des impératifs en dehors du cadre académique (relatifs à leur condition).
Les ressources humaines permettant l'encadrement de tou-te-s les étudiant-e-s aux deuxième et troisième cycles sont jugées insuffisantes, dans la mesure où les étudiant-e-s qui affichent des profils réguliers et qui ne réclament pas d'accommodements particuliers se retrouvent en fin de liste dans l'accès au soutien administratif et n'en bénéficient pas toujours lorsque nécessaire.
L'enjeu de la rédaction pour les personnes dont la langue première n'est pas le français a été nommé comme un élément pouvant avoir une incidence sur la volonté de persévérer dans ses études universitaires.
Presque toutes les personnes interviewées ont indiqué n'avoir jamais subi un traitement injuste en contexte d'évaluation, relativement à leur appartenance à un ou plusieurs groupes désignés.
Climat d'étude et de travail
L'UQAC est considérée comme un milieu sécuritaire et respectueux par la majorité des répondant.e.s, quoique certain.e-s aient mentionné avoir été témoins ou victimes d'un épisode de manque de respect de la part du corps enseignant ou étudiant, sans que la situation ait été prise au sérieux par les personnes présentes ou informées.

Plusieurs répondant·e·s ont affirmé ne pas exprimer leur personnalité de la même manière sur le campus que dans leurs cercles de confiance. Certaines personnes associent toutefois cette réalité à des caractéristiques personnelles plutôt qu'au climat institutionnel.
L'importance de la communication bienveillante et de la rétroaction entre la direction de recherche et l'étudiant·e a été exprimée, de manière à garantir un climat d'étude et de recherche sain.
Plusieurs répondant·e·s, dont des personnes de l'international, trouvent que la diversité culturelle est manifeste sur le campus, sans nécessairement considérer que celle-ci est un indicateur d'échanges et d'enrichissement interculturels. Elle est d'ailleurs considérée par certain·e·s comme instrumentalisée essentiellement pour faire la promotion de l'Université.
La majorité des répondant·e·s a indiqué trouver intéressante l'idée de créer des réseaux d'échange consacrés à différents groupes désignés, à condition de favoriser une formule qui permette d'éviter le repli communautaire.
Soutien offert
La question des différences de culture et de cursus scolaires pour une même formation est ressortie comme un frein significatif à la mixité sociale dans les cours. Celles-ci sont jugées susceptibles de créer des tensions interpersonnelles qui finissent par isoler certain·e·s étudiant·e·s au plan social.
Quelques répondant·e·s ont affirmé que les services de soutien manquaient de visibilité, alors que d'autres considèrent cette visibilité satisfaisante. Il a également été mentionné que le processus d'accès aux services aux étudiant·e·s s'est informatisé dans les dernières années, ce qui peut constituer un frein pour certaines personnes susceptibles de recourir à ces services de manière spontanée.
Le désir d'avoir une offre alimentaire variée sur le campus pour les individus de toute confession a été mentionné.
Le besoin d'avoir un meilleur soutien de l'institution dans le cadre de la recherche de logements a été soulevé.
Le souhait d'avoir une épicerie sur le campus a également été mentionné, considérant l'absence d'épiceries facilement accessibles à pied pour les étudiant·e·s en résidence près du campus.
Le besoin d'avoir accès facilement à des protocoles clairs dans les demandes d'équipement ou de support technique a été mentionné, notamment pour les étudiant·e·s nouvellement arrivé·e·s et qui ne sont pas familier·e·s avec les différents services offerts sur le campus.
En matière de sensibilisation aux enjeux de l'ÉDI, plusieurs étudiant·e·s ont affirmé qu'une formation serait pertinente, notamment pour combattre les préjugés encore présents à l'endroit des différents groupes désignés. Quelques personnes considèrent d'ailleurs que cette formation devrait être obligatoire pour le personnel. L'idée d'une plateforme de sensibilisation a aussi été amenée, celle-ci ayant l'avantage – à défaut d'être aussi complète – d'offrir de l'information dans un format plus court et de manière continue.
Dans l'idée que la formation se fait entre autres par l'exposition, il est également ressorti des entrevues la nécessité d'exposer en continu les réalités et les enjeux d'ÉDI au sein de l'institution, peu importe la forme que cette information prendrait.

Tableau 3 - Constats à l'endroit des femmes

Femmes
Dans le groupe des femmes, il a été mentionné que le regard porté sur les mères en contexte de travail et de recherche met plus de pression que pour les hommes sur le double engagement familial et professionnel.
Sur la question des attentes en matière de performance académique, l'existence d'un double standard entre les femmes et les hommes a été soulevée par une minorité de répondantes. La majorité a affirmé ne jamais avoir senti cette différence de traitement.

Tableau 4 - Constats à l'endroit des personnes autochtones

Personnes autochtones
Ce groupe fait partie des deux groupes désignés les plus faiblement représentés dans l'enquête, avec 9% de répondant-e-s.
Le caractère colonial (au niveau de la pédagogie et des processus d'évaluation) de l'Université a été nommé comme un frein significatif en amont du processus d'admission pour certaines personnes autochtones, notamment celles ayant grandi dans leur communauté d'origine.
Il a également été mentionné qu'il perdure toujours des préjugés perceptibles en classe à l'endroit des personnes autochtones.

Tableau 5 - Constats à l'endroit des minorités culturelles, des minorités visibles et des étudiant-e-s de l'international

Minorités culturelles, minorités visibles et étudiant-e-s de l'international
Toutes les minorités visibles interviewées sont également des minorités culturelles. L'ensemble des enjeux exprimés par ces dernières sur la question de la différence (autre que celle du genre) réfèrent à des problématiques culturelles qui, à priori, ne semblent pas liées à l'apparence physique.
Il semble y avoir des enjeux d'adaptation distincts entre les minorités culturelles en provenance de la France et celles en provenance des autres pays de l'international, notamment au niveau des outils d'apprentissage et d'évaluation (portables, logiciels, etc.), de la langue et des interactions sociales.
La majorité des étudiant-e-s de l'international a exprimé que le principal défi en matière de socialisation est la création de liens significatifs avec les étudiant-e-s en provenance de la région.
La majorité des enjeux en matière d'ÉDI évoqués par les personnes en provenance de l'international rejoint ceux évoqués par les minorités culturelles. Les enjeux culturels en matière d'inclusion semblent ainsi dépasser les enjeux administratifs ou structurels liés au statut d'étudiant-e international-e.
Le désir de voir plus de collaboration entre les étudiant-e-s d'un même milieu de recherche a été presque unanimement exprimé par les répondant-e-s chercheurs-euses provenant de l'international.

Tableau 6 - Constats à l'endroit des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre

Personnes issues de la diversité sexuelle et de genre
Tou-te-s les étudiant-e-s s'étant identifié-e-s spécifiquement comme issu-e-s de la diversité sexuelle ne l'ont pas mis de l'avant dans les enjeux d'ÉDI vécus sur le campus.
Sur la question des préjugés, les répondant-e-s considérant appartenir à la diversité sexuelle ont indiqué ne pas souhaiter exprimer publiquement leur appartenance à cette diversité, sans que ce soit par crainte de vivre de l'hostilité.
L'importance de rendre les formulaires d'inscription et les pratiques pédagogiques inclusifs à l'endroit des personnes issues de la diversité de genre a été nommée.
Le souhait d'avoir davantage de toilettes non genrées a également été mentionné.
En matière de diversité, l'inclusion sociale des personnes non binaires a été nommée comme étant plus difficile, notamment en raison de différences dans la manière de se représenter, de communiquer ou de désigner certains éléments liés au genre.

Tableau 7 - Constats à l'endroit des personnes avec une déficience physique ou psychologique

Personnes avec une déficience physique ou psychologique
Ce groupe fait partie des deux groupes désignés les plus faiblement représentés dans l'enquête, avec 9% de répondant-e-s ayant une déficience psychologique et 14% ayant une déficience physique.
La plupart des installations et des équipements de l'UQAC a été jugée inclusive par les personnes consultées. Une exception s'est toutefois imposée dans les entretiens, soit l'accès au campus pour les personnes en chaise roulante, tant en extérieur qu'en intérieur. Cet accès a été jugé à la fois problématique et solutionnable par plus d'un-e répondant-e.
Chez les personnes avec une déficience psychologique, le sentiment du nivellement par le bas a été nommé, à savoir que les services d'accompagnement semblent favoriser la modération dans les performances plutôt que l'excellence.

Tableau 8 - Constats non liés à des enjeux d'ÉDI

Enjeux non liés à l'ÉDI
Pour les étudiant-e-s des cycles supérieurs, l'isolement lié au contexte de recherche est ressorti comme un frein général en matière de socialisation sur le campus.
Plusieurs participant-e-s ont énoncé un manque d'occasion et de lieux pour faire du lien social, notamment entre les programmes d'étude et sur le plan culturel.
Au niveau des ressources, l'absence d'un service d'infirmerie sur le campus a été questionné et déploré par plus d'une personne interviewée.
Au sujet des bourses d'étude, la non transparence du processus d'évaluation des candidatures a été questionnée.
La totalité des étudiant-e-s en provenance de l'extérieur du Canada et de la France ont mentionné le défi de financer leur projet d'étude et de recherche.
La majorité des étudiant-e-s de l'international ont rencontré des défis administratifs liés au permis d'étude qui ne sont pas du ressort de l'Université. Ces défis (essentiellement le faible encadrement offert et la longue durée de la démarche) constituent toutefois un frein significatif à la concrétisation du projet d'étude à l'UQAC.

4. CONCLUSION

Bien que les entrevues réalisées avec une partie des étudiant-e-s de l'UQAC aient permis l'identification des certaines problématiques et défis auxquels font face les membres de ce dernier en matière d'ÉDI, il apparaît évident que pour pouvoir parler de représentativité, tant en matière de traitements discriminatoires que de pratiques inclusives, il sera nécessaire de mettre sur pied une plus large consultation.

Ceci dit, notons que l'échantillon d'individus consultés couvre l'ensemble des groupes identifiés depuis les débuts de la démarche institutionnelle comme susceptibles de vivre une forme ou une autre de discrimination. De surcroît, il rassemble suffisamment de récits pour pouvoir apprécier certaines tendances au sein des groupes sous-représentés auxquels se sont identifié-e-s les participant-e-s.

Il semble donc à propos de considérer ces premiers résultats comme une piste de réflexion qu'il conviendrait d'approfondir si l'on souhaite investir le chantier de l'ÉDI spécifiquement à l'endroit des étudiant-e-s.

ANNEXE 1 – Profil des étudiant·e·s consulté·e·s, par groupe(s)
d'appartenance

Groupe(s) au(x)quel(s) chaque individu considère appartenir :

Participant-e	FEMMES	MINORITÉS VISIBLES	MINORITÉS CULTURELLES (En provenance de la France)	MINORITÉS CULTURELLES (Autre provenance que le Québec et la France)	PERSONNES AUTOCHTONES	MEMBRES DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE	PERSONNES AVEC UNE DÉFICIENCE PHYSIQUE	PERSONNES AVEC UNE DÉFICIENCE PSYCHOLOGIQUE	ÉTUDIANT-E-S DE L'INTERNATIONAL	* PERSONNES DU GROUPE DE RÉFÉRENCE
1	X		X						X	
2				X		X			X	
3	X	X	X						X	
4			X						X	
5	X		X						X	
6			X			X			X	
7	X									
8						X	X	X		
9							X			
10	X									
11	X	X		X					X	
12					X			X	X	
13					X					
14		X		X						
15	X									
16	X		X			X			X	
17						X	X			
18										X
19		X		X					X	
20		X		X					X	
21	X	X	X						X	
22	X									

*Groupe à partir duquel sont identifiés les groupes sociodémographiques sous-représentés, dans ce cas le groupe des hommes blancs cisgenres hétérosexuels, québécois allochtones et francophones, sans déficience physique ou psychologique.

ANNEXE 2 – Questionnaire adressé aux étudiant·e·s

QUESTIONNAIRE D'ENTREVUES INDIVIDUELLES

ÉTUDIANT·E·S

ÉDI – UQAC

Message d'introduction

Rappel de la démarche

- Origines de la démarche de consultation étudiante (ÉDI professeur·e·s et titulaires de chaires)
- L'UQAC a la volonté de prendre des mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment pour les membres des groupes désignés (GD)**.
***Groupes désignés = Groupes sociaux dont les membres se sont traditionnellement vu refuser l'égalité d'accès en matière d'emploi, d'éducation, de services sociaux, de logement ou autre en raison de leur appartenance à leur(s) groupe(s) (FCCR, 2015).*
- Les entrevues vont approfondir la connaissance de l'institution des enjeux de l'ÉDI, spécifiquement pour les étudiant·e·s dans ce cas-ci.
- Cette démarche sort du cadre voulant que seulement cinq catégories identitaires soient prises en compte dans l'enquête. Considérant les témoignages des personnes interrogées précédemment et le caractère volontaire de la démarche, nous « éclatons » les groupes désignés. Nous laissons les personnes participant·e·es définir elles-mêmes les traits identitaires qui les prédisposent à vivre de la discrimination et de l'exclusion, car nous croyons qu'ils sont bien plus qu'au nombre de cinq et que cet éclatement des catégories permet de mieux saisir les réalités et les enjeux propres aux différents groupes sujets à la discrimination. Il faut donc comprendre que le terme « groupe désigné » utilisé dans cette enquête réfère au(x) groupe(s) d'appartenance(s) des personnes consultées, qui les rendent selon elles sujettes à vivre de la discrimination et de l'exclusion.
- Notre équipe de recherche a été engagée pour réaliser une collecte de données pour documenter les réalités vécues par les personnes considérant appartenir à un ou plusieurs groupes désignés. Nous considérons que l'identification des enjeux que rencontrent les personnes appartenant aux groupes désignés peut également être favorisée par le témoignage de personnes appartenant au groupe dit « de référence ».

Objectifs des entrevues individuelles

- Aider l'Université du Québec à Chicoutimi à identifier les défis et les enjeux en matière d'ÉDI au sein de son établissement, en recueillant différents récits et avis d'étudiant·e·s appartenant à différents GD et au groupe de référence dans l'institution.
- Ces défis et enjeux répertoriés sont un moyen d'identifier de quelle manière peut se manifester l'oppression dans le cadre du parcours universitaire, en opposition ici à l'inclusion et à l'égalité de droits et de traitements.

L'idée générale derrière le questionnaire

- Avez-vous l'impression que l'appartenance à un ou plusieurs groupes désignés affecte d'une façon ou d'une autre votre parcours scolaire au sein de l'UQAC?

Considérations éthiques

- L'entrevue est confidentielle, même votre participation n'est pas connue de l'institution.
- Nous avons le devoir d'enregistrer la rencontre, de manière à conserver des traces permettant de bien retranscrire vos propos. Nous seules aurons accès à l'enregistrement, qui sera détruit après la transcription.
- Seules les données analysées, compilées et anonymes seront transmises à l'institution. Ainsi, en aucun moment il ne sera possible de vous identifier.
- Vous pouvez vous retirer en tout temps du processus, et mettre fin à l'entrevue si vous le désirez.
- Comme plusieurs enjeux sensibles peuvent être abordés durant l'entrevue, il est possible que celle-ci vous perturbe à différents niveaux. Si vous éprouvez un malaise durant la rencontre, n'hésitez pas à le communiquer en privé aux personnes chargées de l'enquête.

Rôle de l'équipe en charge de la démarche consultative

- Nous agissons à titre de professionnel-le-s de recherche, et notre rôle sera de procéder à la collecte et à l'analyse des données, de manière à aider l'institution dans l'élaboration du plan d'action.
- Nous ne sommes pas impliqués dans les processus décisionnels, ni l'administration impliquée dans les processus d'entrevue.

Déroulement

- L'entrevue devrait durer entre 30 minutes et 45 minutes. Elle aborde quatre thématiques (inscription et admission, cheminement, climat universitaire de travail et d'étude, soutien), une brève section sur des propositions que l'étudiant-e pourrait avoir à l'endroit de l'Université et quelques questions spécifiques au(x) groupe(s) désigné(s), en fonction de ceux auxquels l'étudiant-e considère appartenir. Chacune de ces sections sera abordée de manière distincte et le ou la participant-e sera invité-e à répondre aux questions qui y sont associées lorsqu'il ou elle le désire.

Règles du dialogue

- L'écoute est au centre du processus d'entrevue
- On s'exprime dans le respect l'interlocuteur-trice
- Si à tout moment, la personne interviewée ressent un malaise ou une incompréhension vis-à-vis des termes que l'enquêtrice emploie, ne pas hésiter à lui en faire part.

Questionnaire

***Question introductive pour l'évaluation des stratégies de mobilisation : Comment avez-vous entendu parler de la démarche?

Section A – Identification

On souhaite savoir comment situez votre parole dans le cadre de l'entrevue.

- **Considérez-vous appartenir à l'un ou plusieurs des groupes ci-dessous? La liste qui suit est non exhaustive. Vous pourrez nommer tout autre groupe auquel vous considérez appartenir, s'il y a lieu.**
 - **Femme:** Vous identifiez-vous comme une femme (identité de genre)?
La question ne porte pas sur le sexe attribué à la naissance.
 - **Membre de la communauté issue de la diversité sexuelle et de genre (LGBTQIA2S+):** Vous identifiez-vous comme appartenant à la communauté issue de la diversité sexuelle et de genre, c'est-à-dire, une personne qui ne se reconnaît pas dans l'hétérosexualité ou la binarité des genres. (Lesbiennes, gai.e.s, bisexuel.le.s, transgenre, queer ou en questionnement, intersexes, agenré, asexuel.le.s, aromantiques, pansexuel.le.s, deux esprits ou allié.e.s)
 - **Personne autochtone :** Vous identifiez-vous comme une personne autochtone, c'est-à-dire Première Nation, Métis ou Inuk (Inuit)?
 - **Personne avec une déficience physique:** Vous identifiez-vous comme une personne avec une déficience physique, c'est-à-dire avec une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »
 - Trouble relié à la douleur : fibromyalgie, hernie, épicondylite, maladie de Quervain
 - Trouble de la mobilité et la flexibilité : tétraplégie, dystrophie musculaire, sclérose en plaque, scoliose sévère, syndrome du canal carpien
 - Trouble de la coordination / dextérité : absence de membre totale ou partielle, maladie de Parkinson, maladie d'Alzheimer, dyspraxie
 - Trouble de l'ouïe : surdité, acouphène, syndrome de Ménière, trouble de l'équilibre, hypersensibilité aux sons

- Trouble de la vue : cécité, glaucome, strabisme, daltonisme ou dyschromatopsie, photophobie, hyper-sensibilité à la lumière, diplopie
 - Trouble du spectre de l'autisme : syndrome d'asperger.
 - Trouble d'apprentissage : dyslexie, dyscalculie, dysorthographe.
 - Autres limitations : diabète, épilepsie, arthrite sévère, migraines, trouble relié à la mémoire, obésité sévère, hyper-sensibilité aux odeurs, etc.
- **Personne avec une déficience psychologique:** Vous identifiez-vous comme une personne avec une déficience psychologique, c'est-à-dire avec une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »
- Trouble relié à la santé mentale/psychologique : trouble bipolaire, troubles anxieux, dépression, état de stress post-traumatique, trouble obsessionnel-compulsif, trouble de consommation (alcool, drogues, jeux.), phobie
 - Trouble déficitaire de l'attention (avec ou sans hyperactivité)
- **Personne de minorité visible :** Vous identifiez-vous comme une personne de minorité visible, c'est-à-dire, une personne, autres que les Autochtones, qui n'est pas de couleur blanche.

À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (*veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive*) :

- Les Caribéens (Haïtiens, Cubains, Dominicains.), les Latino-Américains et Sud-Américains (Mexicains, Colombiens, Péruviens, Équatoriens, Vénézuéliens, Brésiliens, Argentins, etc.), les Asiatiques orientaux (Chinois, Japonais, Coréens), les Asiatiques du Sud et des Indes orientales (Indiens, Pakistanais, Bangladais, Sri-Lankais), les Asiatiques du Sud-Est (Birmans, Cambodgiens, Laotiens, Vietnamiens, Thaïlandais, Philippins, Indonésiens.), les Maghrébins et les Moyen-Orientaux (Marocains, Algériens, Tunisiens, Libyens, Égyptiens, Libanais, Syriens, Israéliens.), les Africains (excluant les Maghrébins), les insulaires du Pacifique (Tahitiens, Calédoniens, etc.), les personnes d'origine mixte (dont un des parents fait partie de l'un des groupes énumérés ci-dessus.)

- **Personne de minorité ethnique :** Vous identifiez-vous comme une personne de minorité ethnique, c'est-à-dire, une personne autre que les Autochtones dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. (**Cette catégorie peut selon moi être éclatée : minorité linguistique, culturelle, religieuse**)

À titre indicatif, voici quelques exemples de langues maternelles de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la Loi (*veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive*) : Allemand, Polonais, Bulgare, Portugais, Espagnol, Roumain, Grec, Russe, Hongrois, Ukrainien, Italien.

- **Personne du groupe dit « de référence »** : groupe à partir duquel les groupes sous-représentés sont définis. Ici, on parlerait des hommes blancs, cisgenres, hétérosexuels, francophones, n'ayant aucune limitation physique ou mentale.
- Si non, à quel(s) groupe(s) désigné(s) considérez-vous appartenir?
- Êtes-vous un·e étudiant·e international·e?

(Mentionner que comme la démarche s'intéresse aux enjeux liés à l'appartenance (ou pas) à un ou plusieurs groupes désignés, elle s'intéresse par la même occasion aux réalités des étudiant·e·s internationaux, en termes de climat universitaire, d'enjeux administratifs, sociaux, culturels, etc.)

****Intersectionnalité****

- (Si appartient à **plusieurs** groupes désignés) Croyez-vous que l'appartenance à plus d'un groupe sous-représenté entraîne encore plus de défis?

Section B – L'admission et l'inscription

- Depuis combien de temps êtes-vous aux études à l'UQAC?
 - Avez-vous déjà complété un ou plusieurs diplômes de l'UQAC avant celui pour lequel vous étudiez présentement?
- À quel niveau étudiez-vous (baccalauréat, maîtrise, doctorat ou autre)
- Qu'est-ce qui a motivé votre décision d'étudier à l'UQAC?
 - Avez-vous été encouragé·e par quelqu'un à venir étudier à l'UQAC?
 - Avez-vous des appréhensions (positives ou négatives) en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (assurance d'un bon soutien ou peur des préjugés par exemple)?
 - Si oui, ces appréhensions étaient-elles basées sur des expériences scolaires ou de vie antérieures...
- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Avez-vous vécu certains malaises ou inconforts pendant le processus d'admission et d'inscription, lié à votre appartenance à un ou plusieurs des groupes désignés?
 - Si oui, précisez.

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Avez-vous l'impression que votre appartenance au(x) groupe(s) auquel(s) vous vous identifiez a pu affecter le processus d'admission et d'inscription? (*notamment pour les étudiant-e-s internationaux*)
 - Si oui, comment?
- (Si appartient au groupe de référence) Avez-vous l'impression que l'appartenance à un ou plusieurs des groupes désignés peut affecter le processus d'admission et d'inscription?
 - Si oui, comment?
- Pensez-vous que le processus d'admission équitable et inclusif?
 - Sinon, pourquoi?
- Croyez-vous qu'il existe des barrières ou des limites AVANT d'en arriver à s'inscrire à l'UQAC? Liée par exemple à l'accès aux études supérieures, à la culture, à l'administration?
- Lors de votre arrivée à l'UQAC, est-ce que le processus d'accueil et d'accompagnement était satisfaisant?
 - Croyez-vous que la qualité de l'accueil était liée à votre appartenance (ou non appartenance) à un groupe désigné?

Section C – Cheminement académique

- Avez-vous un rythme de progression régulier dans votre scolarité à l'UQAC?
 - (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Si non, trouvez-vous que votre appartenance à un ou plusieurs groupes désignés vous limite dans votre capacité à progresser dans votre projet d'étude?
- Trouvez-vous que vous les pratiques d'enseignement, en matière de pédagogie, sont inclusives à l'endroit des membres des groupes désignés?
 - (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) De votre(vos) groupe(s)?
 - Sinon, pourquoi?
 - (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Est-ce que vous avez fait l'expérience de mesures mises en place pour que l'enseignement soit plus équitable envers les membres de votre groupe?

- Ex. : Est-ce que le corps enseignant est renseigné sur la réalité des personnes appartenant aux groupes désignés? Et, est ce qu'il met en œuvre des actions pour être plus inclusif avec les élèves?

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Avez-vous eu l'impression que votre appartenance à un ou plusieurs des groupes désignés a déjà affecté les processus d'évaluation (travaux, examens, exposés) dans vos cours?
 - Si oui, comment?

- Avez-vous déjà eu à effectuer un stage?
 - Si oui, est-ce que votre appartenance (ou non appartenance) à un ou plusieurs des groupes désignés a affecté des éléments du stage (processus, tâche, encadrement, évaluation)?

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Sentez-vous, de manière générale, que votre appartenance à un ou plusieurs des groupes désignés vous prive de certaines opportunités (sociales, financières ou académiques), par exemple de participer à des événements sociaux, d'accéder à des bourses, à des offres d'emploi au sein de l'université, des projets étudiant·e·s ?
 - Connaissez-vous la source de ce sentiment? Et pourquoi? (Préjugés? Limitations?)

- (Si appartient au groupe de référence) Croyez-vous, de manière générale, que le fait d'appartenir à un ou plusieurs des groupes désignés prive de certaines opportunités (sociales, financières ou académiques), par exemple de participer à des événements sociaux, d'accéder à des bourses, à des offres d'emploi au sein de l'université, des projets étudiant·e·s ?

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Avez-vous eu l'impression que votre appartenance à un ou plusieurs des groupes désignés peut affecter votre capacité à compléter votre projet d'étude?
 - Si oui, comment?

- (Si appartient au groupe de référence) Avez-vous l'impression que le fait d'appartenir à un ou plusieurs des groupes désignés peut affecter la capacité à compléter son projet d'étude?

- Si oui, comment?

Pour les cycles supérieurs :

- Est-ce que vous croyez que le fait d'appartenir (ou pas) à un ou plusieurs groupes désignés peut influencer la capacité à trouver un·e directeur·ice ou superviseur·e de recherche?
- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Est-ce que votre appartenance à un ou plusieurs groupes désignés a pu influencer votre relation avec votre directeur·ice ou superviseur·e de recherche?

Section D – Climat de travail et d'étude

- Comment vivez-vous au quotidien, vos rapports avec les autres membres de la communauté universitaire?
 - Autres étudiant·e·s, professeur·e·s, employé·e·s.
 - Est-ce plus difficile avec les personnes n'appartenant pas à votre ou vos groupe(s)?
- Sentez-vous que votre appartenance à ce groupe affecte vos relations?
 - Si oui, comment?
- Est-ce que vous vous sentez traité avec respect :
 - Par les autres étudiant·e·s?
 - Par les cadres?
 - Par les enseignant·e·s?
 - Par le personnel de soutien?
- Vous sentez-vous bien intégré·e à l'UQAC?
 - Dans votre programme?
- Avez-vous l'habitude de participer à des activités sociales, à des projets, à des associations et comités?
 - Est-ce que votre appartenance (ou non appartenance) à un ou plusieurs groupes influence votre capacité ou votre envie de le faire?

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Sentez-vous que vous montrez une expression de votre personnalité ou un comportement différent à l'université par rapport à vos cercles de confiance?
- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu sécuritaire (au niveau physique, social et émotionnel) pour les personnes de votre(vos) groupe(s)?
 - Et pour les personnes d'autres groupes?
- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Est-ce que vous connaissez un ou plusieurs clubs dédiés à votre communauté ou groupe désigné? Croyez-vous que l'existence de ces clubs soit importante?
- Avez-vous déjà été victime de harcèlement, de discrimination, de violence ou de tout comportement déplacé en lien avec votre appartenance (ou non appartenance) à un ou plusieurs des groupes désignés?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté? (seulement ceux et celles qui souhaitent en parler)
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?
 - L'avez-vous déclaré, avez-vous demandé de l'aide?
 - Si non, qu'est-ce qui vous a retenu?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue? A-t-elle été suffisante?
- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu suffisamment inclusif?
- Sentez-vous que les apports positifs relatifs à de l'interaction entre les différents groupes qui composent la communauté universitaire sont valorisés à l'UQAC (ex. richesse de la diversité culturelle)?
- Sentez-vous qu'il existe encore des préjugés importants relativement à un ou plusieurs des groupes désignés?
 - À quelle échelle (vos proches, l'UQAC en général)?

- Vous êtes-vous déjà senti victime de préjugés, conscients ou inconscients, en lien avec votre appartenance (ou non appartenance) à un ou plusieurs des groupes désignés?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté? (Seulement ceux et celles qui veulent en parler)
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?

- (Si appartient à une minorité **in**visible) Vous sentez-vous à l'aise de parler à vos collègues de votre appartenance à ce ou ces groupes?
 - Pourquoi?

Section E – Soutien offert

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) De manière générale, sentez-vous que l'UQAC vous adresse et vous offre le soutien nécessaire en lien avec votre appartenance à un ou plusieurs des groupes désignés?
 - Connaissez-vous les mécanismes de soutien offerts par l'UQAC à votre communauté ou groupe?
 - Avez-vous déjà utilisé certains services de soutien?

- Vous sentiriez-vous suffisamment en confiance vis-à-vis de l'université pour demander du soutien, si vous en ressentiez le besoin?

- Croyez-vous que les gens soient suffisamment formés pour combattre la discrimination?

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Est-ce que vous sentez que les installations (bâtiments, infrastructures et architecture) de l'UQAC sont adaptés à la réalité de votre ou de vos groupes d'appartenance?

Section F – Pistes d'amélioration

- Avez-vous des pistes d'amélioration à suggérer pour rendre plus équitables et inclusifs les processus d'inscription et d'admission à l'UQAC?
 - Seriez-vous en faveur de mesures de discrimination positive pour les admissions?

- (Si appartient à un ou plusieurs groupes désignés) Avez-vous des suggestions de mesures que l'UQAC pourrait mettre en place pour faciliter votre cheminement académique?
- Qu'est-ce que l'UQAC pourrait faire pour améliorer le climat universitaire en lien avec l'EDI?

Questions spécifiques pour certains groupes désignés

Questions spécifiques pour les femmes

- Trouvez-vous que la conciliation étude-famille est plus difficile pour une femme?
 - Si oui, quelles conséquences cela peut-il avoir sur votre cheminement scolaire?
- Croyez-vous que les attentes sont plus élevées, en termes de performance académique, pour les femmes (double standard)?
 - Si oui, comment cela se manifeste-t-il?

Questions spécifiques pour les membres de la communauté issue de la diversité sexuelle et de genre

- Avez-vous déjà mentionné votre appartenance à ce groupe à des membres de la communauté universitaire et si oui dans quel contexte?
 - Avez-vous fait mention de votre appartenance à cette communauté auprès de vos collègues? De vos enseignant.e.s?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de la question de l'appartenance à la communauté issue de la diversité sexuelle et de genre à l'UQAC?
 - Si oui, comment croyez-vous qu'il devrait être géré?
- Si vous aviez envie de vous exprimer en tant que membre cette communauté, vous sentiriez-vous en sécurité pour le faire?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour les Autochtones

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre demande d'admission?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour des personnes autochtones à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'il existe des barrières limitant l'accès aux études universitaires pour les Autochtones?
- Si vous aviez envie de manifester que vous êtes autochtone, vous sentiriez-vous en sécurité pour le faire?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour les membres de minorité religieuse

- Avez-vous déjà mentionné votre appartenance à ce groupe à des membres de la communauté universitaire et si oui dans quel contexte?
 - Avez-vous fait mention de votre appartenance à cette communauté auprès de vos collègues? De vos enseignant.e.s?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de la question de l'appartenance à une religion minoritaire en contexte québécois ou régional?
 - Si oui, comment croyez-vous qu'il devrait être géré?
- Si vous aviez envie de vous exprimer en tant que membre ce groupe désigné, vous sentiriez-vous en sécurité pour le faire?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour les minorités visibles, culturelles, linguistiques...

- Croyez-vous que les attentes sont plus élevées, en termes de performance académique, pour les personnes de minorité visible, ethnique, culturelle, linguistique?

Questions spécifiques pour les personnes avec une déficience motrice, visuelle, auditive OU avec une limitation fonctionnelle non physique

- (S'il y a lieu) Avez-vous fait mention de votre situation lors de votre demande d'admission?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'il serait bénéfique qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à ce groupe s'identifie?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?
- Est-ce que vous trouvez que l'UQAC en fait suffisamment pour l'adaptation de votre milieu d'étude, en fonction de votre situation?
 - Si non, pourquoi?
 - Quels aménagements supplémentaires pourraient être faits par l'UQAC pour faciliter vos études?

Questions spécifiques pour les étudiant·e·s de la communauté internationale

- Est-ce que vous trouvez que l'UQAC en fait suffisamment, au niveau de l'accueil et de l'accompagnement, pour les étudiant·e·s de la communauté internationale?
 - Si non, pourquoi?
 - Quels aménagements/services supplémentaires pourraient être offerts par l'UQAC :
 - Pour faciliter vos études?
 - Pour faciliter l'inclusion sociale?

Questions spécifiques pour les membres du groupe de référence

- Croyez-vous que les attentes sont moins élevées, en termes de performance académique, pour les personnes appartenant au groupe de référence?

- Si oui, comment cela se manifeste-t-il selon vous?

Mot de la fin

- Avez-vous d'autres commentaires à formuler?
- Remerciement
- Contact Anissa Duval pour des questions
- Rappel de l'aide disponible (au besoin)

Services de soutien aux étudiant·e·s

- Beaucoup d'information sur le site internet de l'UQAC pour venir en aide à une personne en détresse : <http://sae.uqac.ca/aide-psychosociale/situation-de-crise/>
- Il y aussi le **Bureau de prévention et d'intervention** : Si vous êtes victime, témoin ou désirez accompagner un proche aux prises avec une situation de violence à caractère sexuel, de harcèlement, de violence, ou toute autre conduite vexatoire, vous pouvez vous adresser en toute confidentialité au Bureau de prévention et d'intervention de l'UQAC. **418 545-5011, poste 3208**
bpi@uqac.ca