



ÉQUITÉ – DIVERSITÉ – INCLUSION

Plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion de la communauté étudiante de l'Université du Québec à Chicoutimi

Mise à jour juillet 2026

- Comité institutionnel de l'ÉDI (CIÉDI)
- MAGE-UQAC
- Comité UQAC+
- Association des étudiantes et des étudiants internationaux (AÉI)

UQAC

LA DIVERSITÉ ÉTUDIANTE, UNE RICHESSE INESTIMABLE...

L'Université du Québec à Chicoutimi accorde volontairement une priorité aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui permettent d'offrir un milieu universitaire où il est mobilisant d'évoluer, d'étudier et de travailler. Ces principes sont au cœur de notre mission universitaire. Nous sommes convaincus de la richesse qu'apporte la diversité au sein de notre direction, de notre personnel, de notre corps enseignant, mais plus particulièrement de notre communauté étudiante. Nous sommes fiers d'accueillir chaque trimestre une belle diversité étudiante autochtone, en situation de handicap, de femmes, de diversité sexuelle et de genre, de minorité visible et ethnique et de l'international. Chaque étudiant et étudiante est unique. Par son parcours parfois atypique, par la richesse de sa culture et de ses expériences, par ses forces et ses défis, notre communauté étudiante apporte sa singularité à notre institution.

L'UQAC rayonne, entre autres, par sa diversité culturelle en accueillant environ 2 500 étudiants et étudiantes de l'international chaque année provenant de 50 pays différents, soit environ 23 % de sa communauté étudiante. Notre université est fière d'avoir la première association communautaire étudiante du Québec pour les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre; *le Comité UQAC+*. Un accompagnement personnalisé est offert aux personnes étudiantes en situation de handicap par les Services aux étudiant(e)s (SAÉ) et nous nous réjouissons des parcours académiques inspirants qui en découlent.

Le Centre des Premières Nations Nikanite (CPNN) est un milieu humain au sein duquel œuvre une équipe disponible, ouverte et à l'écoute des besoins réels de ses étudiants et étudiantes autochtones. Nous gardons en tête l'objectif de proposer des services qui favoriseront la persévérance et la réussite scolaires des étudiant(e)s des Premiers Peuples afin d'être un acteur clef de la recherche autochtone et d'offrir un milieu universitaire culturellement sécurisant. Nous sommes choyés de compter parmi notre corps enseignant des professeures et des chargées de cours qui sont des modèles de femmes inspirantes et qui se sont épanouies dans des milieux typiquement masculins. Lorsque nous voyons augmenter le nombre d'inscriptions d'étudiantes dans ces milieux, nous savons que nous travaillons dans la bonne direction.

Au-delà des initiatives inspirantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, il faut comprendre que chaque milieu de travail, de recherche et d'études est unique et évolue constamment. Le Plan d'action institutionnel de l'ÉDI qui a été déployé en 2019 nous a démontré l'importance de savoir s'arrêter pour mieux observer notre milieu et se rapprocher de l'humain qui fait partie de notre écosystème, et ce, dans l'objectif de mieux avancer par la suite. Il était primordial pour nous de sonder l'expérience, la réalité, les réussites et les défis rencontrés par nos étudiants et étudiantes en tenant compte également de leur profil et de leurs caractéristiques personnelles. Qui de mieux placé pour comprendre la réalité de nos étudiants et étudiantes et nous permettre d'implanter un plan d'action ÉDI efficace que de sonder cette même communauté étudiante. Ce sont leurs voix que nous avons entendues via des entrevues individuelles réalisées à l'automne 2021, par les nombreuses activités de sensibilisation qui sont mises en place chaque année dont la Semaine de la valorisation de la diversité et par les différentes associations étudiantes. Nous pouvons dire fièrement que nous sommes plus proches de notre communauté étudiante et que nous avons brossé un portrait plus juste et étoffé de notre milieu.

Ce portrait nous a permis de constater de belles réussites inspirantes, certes, mais également la présence d'obstacles qui se dressent dans le parcours universitaire de nos étudiants et étudiantes. Ce plan d'action a pour objectif de réaliser des initiatives, d'implanter des pratiques et des procédures systémiques pour valoriser la diversité de notre communauté étudiante et de s'assurer que chacun et chacune puisse s'épanouir dans notre institution.

Nous croyons fermement que ces initiatives se mettent en place grâce à la concertation et la précieuse collaboration des acteurs et actrices clefs en matière de prévention : la direction, le PRISME de prévention, le Comité institutionnel de l'ÉDI (CIÉDI), les associations étudiantes, tout particulièrement le MAGE-UQAC et le Comité UQAC+, les différents services, le corps enseignant, les syndicats et plusieurs autres. Nous tenons également à remercier chaleureusement tous les étudiants et étudiantes qui ont accepté de nous livrer leur témoignage. Nous nous engageons à faire entendre leurs voix afin de nous en inspirer pour tendre vers une université davantage inclusive.

Toujours dans le souci d'innover et de rendre notre université plus inclusive, nous sommes heureux et heureuses de vous présenter le Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion **de notre communauté étudiante** qui reflète tout le travail accompli, mais surtout, qui annonce de grands chantiers à venir au bénéfice de l'ensemble de la communauté universitaire.

Le Comité institutionnel de l'ÉDI

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	6
ENGAGEMENT DE L'UQAC	7
Déclaration d'engagement	7
Énoncé en matière d'ÉDI et adhésion à la charte Dimensions.....	8
STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'ÉDI À L'UQAC.....	10
Mise en place d'un comité ÉDI étudiants et étudiantes ÉDI	12
Mise en place d'un comité de recherche ÉDI	12
COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES	13
Analyse du contexte.....	13
Réculte des données qualitatives	14
Entrevues individuelles	14
Équipe de recherche.....	14
Méthodologie.....	15
Élaboration des questionnaires	15
Invitation à participer à l'enquête et calendrier des rencontres	15
Déroulement de l'enquête.....	15
Traitement des données	16
Conclusion et les limites de l'étude.....	16
Constats généraux de l'ensemble des groupes désignés	17
Constats spécifiques.....	21
CONCLUSION.....	35

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Structure administrative de l'UQAC en 2019	10
Figure 2 : Profil des répondants et répondantes	17

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Constats généraux	18
Tableau 2 : Constats spécifiques	21
Tableau 3 : Structure du plan d'action détaillé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de la communauté étudiante de l'UQAC	23
Tableau 4 : Le Plan d'action ÉDI de la communauté étudiante de l'UQAC	24
Tableau 5 : Nombre d'actions ciblées par groupe désigné	34
Tableau 6 : Suivi de l'avancement de chaque objectif stratégique.....	34

MISE EN CONTEXTE

À l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), l'ÉDI est au cœur des préoccupations, et ce, depuis plusieurs années. Les nombreuses initiatives qui se cumulent à travers le temps le démontrent largement. Bien évidemment, le travail à accomplir ne s'arrête pas là. Nous nous engageons à comprendre davantage les défis que rencontre la communauté étudiante qui appartient à un ou plusieurs groupes désignés. Nous nous engageons également à offrir un milieu propice à la dignité et à l'estime de tous et de toutes vers une culture davantage inclusive. C'est pourquoi nous procédons à la mise en œuvre des conditions nécessaires pour réduire les iniquités et favoriser une représentation plus juste des groupes désignés, et ce, dans toutes les sphères de la vie universitaire.

Cette volonté institutionnelle s'est structurée davantage et a pris de l'expansion dans les dernières années en réponse notamment aux exigences de différents programmes gouvernementaux à l'échelle provinciale et fédérale.

Historique

En 2017 :	Alimenté par la volonté d'avoir une meilleure représentativité des personnes issues des cinq (5) groupes désignés chez les titulaires de chaires de recherche des universités canadiennes, le <u>Programme des chaires de recherche du Canada</u> (PCRC) contribue à l'ÉDI en demandant de mettre en place des mesures en matière d'équité, d'inclusion et de diversité et vise à changer la culture des établissements universitaires.
En 2018 :	La mise en place d'un Comité institutionnel de l'ÉDI (CIÉDI).
En 2019 :	Une nouvelle structure organisationnelle de l'ÉDI est mise en place.
En 2019 :	L'UQAC lance une récolte de données auprès de son personnel et de son corps enseignant (sondage sur le climat de travail, entrevues individuelles semi-dirigées en ÉDI, analyse du processus de recrutement professoral et examen du système d'attribution des chaires de recherche du Canada).
Décembre 2019 :	Dépôt du Plan d'action institutionnel ÉDI révisé au PCRC.
Mars 2020 :	Acceptation du Plan d'action institutionnel de l'ÉDI par le PCRC.
Juin 2020 :	Ouverture du poste à temps plein de conseiller ou conseillère ÉDI. Lancement d'une récolte de données auprès de la communauté étudiante. Cette récolte de données a été reportée faute d'inscriptions.
Automne 2021 :	Report de la récolte de données auprès de la communauté étudiante.
Hiver 2022 :	Mise en place d'un comité ÉDI étudiants et étudiantes temporaire pour l'analyse des données et l'élaboration d'un Plan d'action institutionnel de l'ÉDI pour la communauté étudiante.
Mars 2023 :	Dépôt du Plan d'action ÉDI de la communauté étudiante au Comité institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC (CIÉDI).

ENGAGEMENT DE L'UQAC

L'Université du Québec à Chicoutimi accorde une haute importance aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui permettent d'offrir un milieu universitaire où il est mobilisant d'évoluer, d'étudier et de travailler. Partant de réelles convictions quant à la richesse qu'apporte la diversité dans l'atteinte de l'excellence de la recherche, de la capacité d'innovation, de la créativité et d'enseignement, il était évident que ces enjeux devaient se refléter dans la mission, la vision et les valeurs des dispositions générales de l'établissement touchant ainsi toutes les sphères de la vie universitaire.

Dans la vision de l'UQAC, on retrouve le principe suivant :

« L'UQAC est une université inclusive qui reconnaît la contribution de tous les membres de sa communauté et de ses partenaires. »

Également, les valeurs « intégrité, respect et reconnaissance » sont des moteurs qui nous mènent vers une université qui favorise un climat de travail sain portant ainsi des indicateurs importants en matière d'ÉDI. Finalement, nous présentons fièrement un septième règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC en lien direct avec l'équité, la diversité et l'inclusion qui ne peut refléter davantage notre désir d'un milieu toujours plus diversifié :

« 7. **Groupes désignés** : En plus de souscrire à un programme d'accès à l'égalité en emploi, l'UQAC valorise et encourage les personnes issues des groupes désignés, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de la communauté LGBTQIAP2S+, à faire partie de la communauté universitaire. »

Dans ce sens, et pour répondre à la mission de l'UQAC à l'égard de l'ÉDI, nous nous sommes fixé des objectifs clairs et crédibles, ainsi que des mesures concrètes, mesurables, durables et innovatrices pour permettre l'équité et l'inclusion à toute personne et dans toutes les sphères universitaires. S'outiller pour bien comprendre les iniquités, la discrimination et l'exclusion et développer une expertise en se basant sur différentes sources d'inspiration au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI a été une étape essentielle dans le développement de nos stratégies institutionnelles.

Déclaration d'engagement

Afin de refléter la volonté de l'établissement de mettre en place toutes les mesures nécessaires visant l'amélioration de la promotion de ses valeurs ÉDI, l'amélioration de ses façons de faire et de ses processus pour atteindre ses objectifs d'ÉDI, ainsi que le suivi de l'effet de ses mesures au sein de la communauté universitaire, un engagement ferme à l'égard des principes d'ÉDI a été

adopté par le Comité de gouvernance et entériné par le Conseil d'administration le 17 septembre 2019¹. On y retrouve les constats et les engagements suivants :

- la mise en place du règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC;
- la reconnaissance de l'UQAC quant au caractère essentiel de l'apport des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées ou des personnes de la communauté LGBTQIAP2S+ (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission;
- l'UQAC entend favoriser la diversité parmi sa communauté : diversité en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigration, de statut d'Autochtone, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge;
- différentes initiatives témoignent déjà de l'engagement de l'UQAC à réduire les obstacles et iniquités aux plans de l'accès, de l'admission, de l'embauche ainsi qu'à celui des conditions de travail et d'études;
- les objectifs du Plan stratégique 2019-2023 offrent plusieurs occasions de lancer des actions visant à identifier les barrières systémiques et améliorer certaines pratiques de façon durable. Une analyse et des échanges ont eu lieu en vue de la préparation du Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada;
- la nécessité pour l'UQAC de prendre, dans ces domaines, des engagements structurels durables;
- le Conseil d'administration de l'UQAC affirme son adhésion aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Énoncé en matière d'ÉDI et adhésion à la charte Dimensions

C'est après mure réflexion et une volonté de refléter davantage le caractère fondamentalement transversal des enjeux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion que nous avons pris la décision de modifier notre énoncé en matière d'ÉDI et de se doter des propres définitions en matière d'ÉDI.

L'ÉQUITÉ désigne l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques afin que toutes les personnes jouissent du même accès et en tirent les mêmes avantages ou possibilités offertes par l'UQAC.

LA DIVERSITÉ se caractérise par les différences fondées sur la race, la couleur, le lieu d'origine, la religion, le statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, l'origine ethnique, les capacités, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et l'âge.

L'INCLUSION désigne la pratique consistant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et bénéficient d'un appui égal. Également, lorsque nous parlons de groupe désigné, nous faisons référence aux femmes, aux personnes autochtones,

¹ Résolution CAD-12044, 18 septembre 2019

aux personnes en situation de handicap, aux minorités visibles et aux personnes de la diversité sexuelle et de genre (LGBTQIAP2S+).

Le programme Dimensions est une initiative des trois (3) organismes subventionnaires menée en collaboration avec les organismes Universités Canada et Collèges et instituts Canada. Partant de notre engagement envers les enjeux d'ÉDI, l'ancienne rectrice de l'UQAC, madame Nicole Bouchard, a signé le formulaire de la Charte du programme Dimensions², lequel est considéré comme l'un des plus grands programmes de promotion de l'ÉDI dans le milieu postsecondaire. En adhérant à cette charte, nous démontrons notre désir de collaborer avec d'autres établissements d'enseignement postsecondaires canadiens pour l'atteinte et la mise en œuvre de façon durable des principes d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de nos institutions. Nous soulignons également notre statut d'institution affiliée et de membre de la communauté de pratique du programme.

C'est ainsi que l'engagement de l'UQAC s'est poursuivi avec la ferme volonté d'établir son propre Plan d'action ÉDI institutionnel de la communauté étudiante. Une démarche innovante, une approche humaine où l'étudiant et l'étudiante est au cœur de cette initiative, un travail de collaboration et de respect des personnes impliquées sont les règles du mieux-vivre ensemble que nous nous sommes fixées pour assurer la réussite de cet objectif.

2

STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'ÉDI À L'UQAC

Depuis quelques années, l'UQAC s'est dotée d'une structure administrative (figure 1) permettant de réaliser ses objectifs institutionnels à l'égard de l'ÉDI. La volonté de représenter davantage le caractère transversal des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion a inspiré de nombreux changements en 2019 et s'est reflétée également dans sa structure administrative. Avec les données recueillies en ÉDI en 2021 auprès de la communauté étudiante, de nouveaux changements dans la structure administrative se sont avérés nécessaires afin d'élever l'ÉDI au niveau du parcours académique de nos étudiants et étudiantes et assurer des décisions stratégiques orientées vers leurs besoins. Ces changements sont les suivants :

- ajout d'une personne étudiante au niveau du Comité institutionnel de l'ÉDI;
- mise en place d'un comité ÉDI étudiants et étudiantes temporaire ÉDI;
- officialisation du comité ÉDI étudiants et étudiantes;
- création d'un comité ÉDI de la recherche.

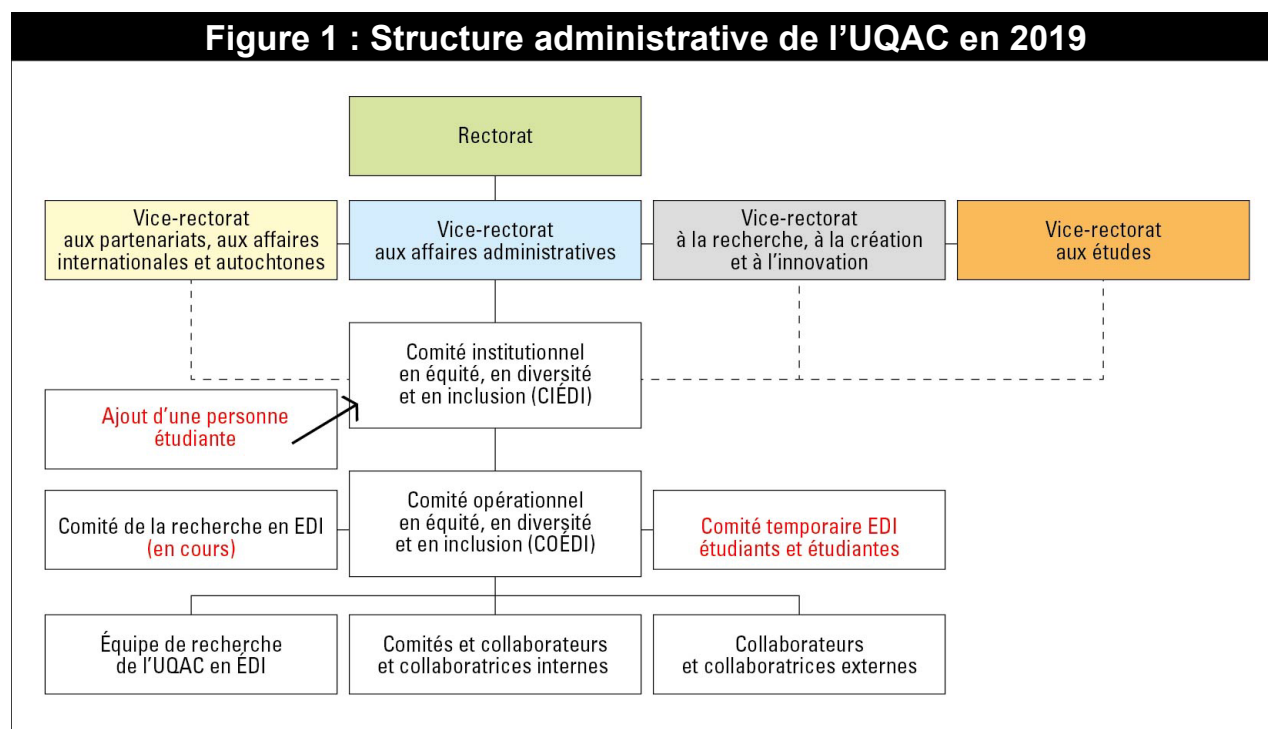


Figure 1 : Structure administrative de l'UQAC en 2019

Voici la composition des différents comités ÉDI et de l'équipe de recherche en ÉDI de l'UQAC³ :

Comité institutionnel en équité, en diversité et en inclusion (CIÉDI)

- Dominique Biron, vice-rectrice aux affaires administratives et aux ressources (VRAAR)
- Josianne Gauthier, responsable de l'ÉDI au Service des ressources humaines (SRH)
- Pierre Ouellet, directeur du SRH
- Salmata Ouedrago, professeure au Département des sciences économiques et administratives (DSEA)
- Suzy Ngomo, doyenne au Décanat de la recherche, de la création et de l'innovation (DRCI)
- Sarah Dare, professeure au Département des sciences appliquées (DSA) et titulaire d'une chaire de recherche au Canada
- Danielle Rousselot, cheffe des relations avec les Premières Nations au Centre des Premières Nations Nikanite
- Sandra Côté, conseillère aux étudiants internationaux aux Services aux étudiant(e)s (SAÉ)
- **Ajout d'une personne étudiante**

Comité opérationnel en équité, en diversité et en inclusion (COÉDI)

- Dominique Biron, vice-rectrice aux affaires administratives et aux ressources
- Josianne Gauthier, responsable de l'ÉDI au SRH
- Pierre Ouellet, directeur du SRH
- Karine Côté, agente d'information au Service des communications et des relations publiques (SCRIP)
- Suzy Ngomo, doyenne au DRCI

Comité temporaire ÉDI des étudiants et étudiantes 2022-2023

- Josianne Gauthier, responsable de l'ÉDI au SRH
- Audrey Le Tellier, coordonnatrice du Comité UQAC+, étudiante à la Maîtrise en éducation et professionnelle de recherche
- Camille Crépieux, coordonnateur aux affaires administratives du MAGE-UQAC
- Laure Albizu, membre du Comité UQAC+
- Sarah Roustand, MAGE-UQAC
- Collaboration de l'Association des étudiants et étudiantes internationaux

Équipe de recherche pour la récolte de données en ÉDI 2020-2023 de l'UQAC

- Olivier Riffon, professeur en éco-conseil au Département des sciences fondamentales (DSF)
- Ian Segers, professionnel de recherche en éco-conseil et chargé de cours au DSF
- Anissa Duval, professionnelle de recherche et chargée de cours au DSF
- Emeline Vanessa Yvonne Banga, étudiante stagiaire au Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en éco-conseil au DSF
- Linda Bolduc, conseillère au VRAAR

³ Veuillez noter que nous avons reçu le consentement écrit des membres de nos différents comités et équipes ÉDI via un formulaire de consentement présenté à l'annexe 6 avant de publier les noms des personnes dans ce présent document.

Mise en place d'un comité ÉDI étudiants et étudiantes ÉDI

À la suite de la récolte de données et de l'élaboration du plan d'action ci-dessous, un comité officiel ÉDI de la communauté étudiante sera mis en place pour la session d'automne 2023. Il est important de pouvoir soutenir la communauté étudiante et les différentes associations étudiantes de l'UQAC par la mise en place d'un comité étudiant plus proche de leurs enjeux en équité, diversité et inclusion et de leur réalité.

Mise en place d'un comité de recherche ÉDI

Les rapports de données nous ont permis de constater que certains enjeux ÉDI de la communauté étudiante sont vécus au niveau de la recherche. 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. Un comité de recherche ÉDI sera donc implanté pour amorcer des réflexions et mettre des actions en place afin de contrer les enjeux en ÉDI. La mission et les objectifs de ce comité seront déterminés par la suite.

COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES

Afin d'être en mesure de poser les bonnes actions et stratégies en matière d'ÉDI pour la communauté étudiante, il faut avant tout procéder à une collecte de données. Chaque organisation possède sa propre culture, sa propre réalité, ses propres procédures et politiques et, bien entendu, ses propres barrières systémiques. Il importe de bien comprendre son milieu pour avoir par la suite le plus d'impacts positifs et concrets possible.

D'entrée de jeu, puisqu'une première cueillette de données servant à dresser un portrait réaliste de notre institution n'a pu être réalisée en juin 2021 en raison d'une faible participation d'étudiants et d'étudiantes, il était primordial de créer un climat de confiance afin que les personnes consultées se sentent à l'aise de partager leur vécu et leurs expériences. Les enjeux en matière d'ÉDI sont souvent des sujets sensibles et les récits qui les accompagnent deviennent parfois émotifs. Cette volonté d'établir un climat de confiance auprès de notre communauté étudiante s'est reflétée par de nombreuses actions :

- l'utilisation d'un échantillonnage plus grand pour notre récolte de données;
- la validation juridique, le respect des règles éthiques et la validation de la protection des renseignements personnels à chaque étape de notre collecte de données;
- l'élaboration d'un plan de communication institutionnel qui avait pour objectifs de :
 - expliquer les raisons et les motifs des différentes consultations;
 - expliquer la méthodologie de notre collecte de données et comment les informations recueillies vont être utilisées;
 - expliquer les mesures prises pour assurer la confidentialité de l'information recueillie;
 - rejoindre le plus de personnes possible;
 - sensibiliser la communauté à l'importance des enjeux d'ÉDI au sein de notre institution;
 - remercier la communauté de sa participation;
- la constitution d'une équipe de recherche composée d'un professeur-chercheur de l'UQAC, d'une professionnelle contractuelle et d'une étudiante stagiaire contractuelle pour analyser les données et diriger la récolte de données qualitatives, et ce, en respectant les pratiques exemplaires en recherche (confidentialité des données, dépersonnalisation des données, etc.).

Analyse du contexte

Dans un premier temps, il est impératif de prendre conscience des obstacles ou des problèmes que rencontre la communauté étudiante appartenant à un ou plusieurs groupes désignés. Cette analyse vient orienter nos actions afin d'atteindre nos objectifs institutionnels en matière d'ÉDI. Dans cette section, nous vous présentons l'analyse et 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'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 du corps professoral et des titulaires des chaires de recherche du Canada. 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 personnes étudiantes appartenant à un ou plusieurs groupes sous-représentés en contexte de recherche, d'études et de travail.

Récolte des données qualitatives

Entrevues individuelles

Cette section 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 étudiants et étudiantes 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.



La communauté étudiante a été sollicitée pour mieux documenter les obstacles que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés : femmes, personnes en situation de handicap, Autochtones, membres de minorités visibles et membres de la diversité sexuelle et de genre. De par la richesse et le caractère unique de chaque entretien, cette démarche consultative a permis de soulever une multitude d'enjeux.

Équipe de recherche

C'est à l'équipe de recherche en éco-conseil de l'UQAC qu'est revenu le rôle de piloter les entretiens auprès de la communauté universitaire. 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 même que la synthèse et la restitution de l'ensemble des résultats.

L'équipe de recherche est composée, entre autres, de monsieur Olivier Riffon, professeur en éco-conseil à l'UQAC. Il est spécialiste des outils et des démarches de mise en œuvre du développement durable, de la transition sociale et écologique, de l'éducation relative au développement durable et de l'intégration des méthodes participatives et collaboratives inclusives aux processus d'application du développement durable.

Le professeur Riffon dirige une équipe de recherche en ÉDI composée d'Anissa Duval, professionnelle de recherche en éco-conseil à l'UQAC, ainsi que d'Emeline Vanessa Banga, étudiante en éco-conseil. Cette discipline s'attarde aux mécanismes de mise en œuvre du développement durable et de transition sociale et écologique, lesquels impliquent l'application des principes d'équité, d'inclusion et de diversité. L'équipe possède une expertise en matière d'équité et d'inclusion, mais aussi en matière d'enquête et d'analyse qualitative et quantitative. Depuis 2019, son équipe de recherche a développé une grande expertise en matière de récolte de données ÉDI, que ce soit par leur approche dans un contexte où on aborde des sujets sensibles, de prendre en considération les besoins des personnes répondantes, de mettre en place des mesures d'accommodement, de bien comprendre les enjeux ÉDI ainsi que le respect témoigné aux personnes interviewées.

Méthodologie

Élaboration des questionnaires

Pour guider les entrevues et pour permettre d'aller chercher un maximum d'éléments de réponse, un questionnaire a été constitué à partir des deux (2) modèles développés dans le cadre de la précédente consultation en matière d'ÉDI réalisée à l'été 2020 auprès du corps professoral 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 y 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 auxquels s'identifie la personne étudiante.⁴

Invitation à participer à l'enquête et calendrier des rencontres

Pour mobiliser la communauté et planifier les entretiens, l'équipe de recherche a eu recours à deux (2) principales stratégies :

D'une part, en collaboration avec le SCRP 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. Afin de planifier les entretiens, l'équipe de recherche a eu recours à l'application Calendly qui permet de programmer de multiples rencontres dans une plage de temps donné, avec toute l'information requise et selon les disponibilités de chacun(e). Ainsi, c'est selon l'horaire constitué sur Calendly que les personnes participantes ont été rencontrées. L'invitation comprenait un lien permettant d'accéder à des plages horaires présélectionnées à l'intérieur desquelles il était possible pour la personne étudiante de prendre rendez-vous.

Déroulement de l'enquête

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

Les personnes participantes ont été rencontrées 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 personnes participantes. 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.

⁴ Le guide d'entrevue pour la communauté étudiante est présenté à l'annexe 1 du présent document.

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 problèmes récurrents, et ce, pour chaque thématique abordée durant les enquêtes.

Conclusion et les limites de l'étude

Bien que les entrevues réalisées avec une partie de la communauté étudiante de l'UQAC aient permis l'identification de certaines problématiques et certains défis 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. Celle-ci vise tout de même à éclairer la démarche du Plan d'action en matière d'ÉDI, dont l'opérationnalisation mènera possiblement à une plus vaste prise de parole de la communauté étudiante.

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 identifiées les personnes participantes. 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 de la communauté étudiante. Si l'intérêt suscité par la démarche consultative a permis d'une part d'obtenir des récits riches et authentiques, il témoigne d'autre part d'un besoin et d'une urgence d'agir.



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 enjeux d'identification. Cette pratique permettrait d'assurer que les nominations utilisées pour parler des groupes désignés évoluent en fonction de l'auto-identification 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.

Constats généraux de l'ensemble des groupes désignés

Dans cette section, nous vous présentons les constats généraux de notre récolte de données. Les constats présentés ont permis assurément à l'Université d'orienter ses pratiques et son Plan d'action en matière d'ÉDI de la communauté étudiante afin de mieux soutenir celle-ci.

La figure 2 représente chaque groupe désigné dans le cadre des 22 entrevues réalisées au cours de cette consultation. 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 100.⁵

Figure 2 : Profil des répondants et répondantes



⁵ Le rapport complet de l'analyse des entrevues individuelles se retrouve à l'annexe 1 du présent document.

*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.

Nous présentons dans le tableau 1 les points positifs et les points de vigilance exprimés **par l'ensemble des groupes désignés** découlant de l'analyse du contexte, c'est-à-dire des entrevues individuelles.

Tableau 1 : Constats généraux

POINTS POSITIFS

Admission et inscription

Le fait d'avoir un réseau de soutien personnel a été nommé par la communauté étudiante 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.

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.

Parcours académique

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 personnes répondantes, quoique certaines 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.

La majorité des personnes répondantes ont indiqué trouver intéressante l'idée de créer des réseaux d'échange consacrés à différents groupes désignés, à condition de favoriser une formule qui permet d'éviter le repli communautaire.

POINTS DE VIGILANCE

Constats généraux

Même si la consultation a été adressée à l'ensemble de la communauté étudiante, une seule personne n'appartenant à aucun groupe désigné s'est exprimée sur les enjeux en matière d'ÉDI. Il serait éclairant de s'intéresser aux raisons de ce faible taux de participation au niveau des membres du groupe de référence.

Afin de mieux pouvoir interpréter le taux de représentativité de chacun des groupes désignés dans la démarche consultative, il serait pertinent de broser 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.

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 correspond 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 personnes répondantes appartiennent d'ailleurs à plus d'un groupe désigné et sont susceptibles de vivre cette intersectionnalité.

L'existence de réalités départementales différentes en matière de diversité a été nommée, tant au sein du corps enseignant qu'étudiant. Celles-ci mériteraient éventuellement d'être explorées davantage.

Admission et inscription

À l'endroit du processus d'inscription, il a été suggéré de donner l'occasion à la communauté étudiante 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 notes 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 et autrices dont les ouvrages sont enseignés a été soulignée. Il a été mentionné que ce souci semble davantage présent parmi les enseignant(e)s qui appartiennent eux-mêmes et elles-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 chercheur(-ses) a été exprimé. Le lien entre cette apparente iniquité et le fait d'être une personne étudiante 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 toutes les personnes étudiantes aux 2^e et 3^e cycles sont jugées insuffisantes, dans la mesure où la communauté étudiante qui affiche des profils réguliers et qui ne réclame pas d'accommodements particuliers se retrouve en fin de liste dans l'accès au soutien administratif et n'en bénéficie pas toujours lorsque nécessaire.

POINTS DE VIGILANCE

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.

Climat d'étude et de travail

Plusieurs personnes répondantes 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 la personne étudiante a été exprimée de manière à garantir un climat d'étude et de recherche sain.

Plusieurs personnes répondantes, 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 certaines comme instrumentalisée essentiellement pour faire la promotion de l'université.

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 certaines personnes étudiantes au plan social.

Quelques personnes répondantes 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 étudiants et étudiantes 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 logement 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 la communauté étudiante 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 la communauté étudiante nouvellement arrivée et qui n'est pas familière avec les différents services offerts sur le campus.

En matière de sensibilisation aux enjeux de l'ÉDI, plusieurs personnes étudiantes 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.

Constats spécifiques

Suivant la présentation des constats généraux exprimés par l'ensemble des groupes désignés, la prochaine section présente les constats spécifiques par groupe désigné, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, culturelles, la communauté étudiante de l'international, les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre et les personnes en situation de handicap physique ou psychologique.

Tableau 2 : Constats spécifiques

POINTS DE VIGILANCE

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.

PERSONNES AUTOCHONES

Ce groupe fait partie des deux (2) groupes désignés les plus faiblement représentés dans l'enquête avec 9 % de personnes répondantes.

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 des préjugés perceptibles en classe à l'endroit des personnes autochtones.

MINORITÉS CULTURELLES, MINORITÉS VISIBLES ET LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE 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 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 personnes répondantes de l'international ont exprimé que le principal défi en matière de socialisation est la création de liens signifiants avec la communauté étudiante en provenance de la région.

La majorité des enjeux en matière d'ÉDI évoqués par les personnes en provenance de l'international rejoignent ceux évoqués par les minorités culturelles. Les enjeux culturels en matière d'inclusion semblent ainsi dépasser les enjeux administratifs ou structurels liés au statut de personne étudiante internationale.

Le désir de voir plus de collaboration entre les étudiants et les étudiantes d'un même milieu de recherche a été presque unanimement exprimé par les personnes répondantes chercheuses provenant de l'international.

POINTS POSITIFS

PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

Toutes les personnes étudiantes s'étant identifiées spécifiquement comme issues de la diversité sexuelle ne l'ont pas mis de l'avant dans les enjeux d'ÉDI vécus sur le campus.

POINTS DE VIGILANCE

Sur la question des préjugés, les personnes répondantes de la diversité sexuelle et de genre 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 pratiques pédagogiques et les formulaires d'inscription 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.

POINTS DE VIGILANCE

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PHYSIQUE OU PSYCHOLOGIQUE

La plupart des installations et des équipements de l'UQAC ont été jugés inclusifs par les personnes consultées. Une exception s'est toutefois imposée dans les entretiens, soit l'accès au campus pour les personnes en fauteuil roulant, tant en extérieur qu'en intérieur. Cet accès a été jugé à la fois problématique et solutionnable par plus d'une personne répondante.

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 3 : Structure du plan d'action détaillé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de la communauté étudiante de l'UQAC

Constat X

Production de l'examen :
Présentation des possibles barrières systémiques décelées.

Objectif spécifique X

Présentation de l'objectif spécifique ciblé pour venir contrer les barrières systémiques du constat

Personne responsable : Présentation de la personne imputable de l'ensemble de l'objectif spécifique

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (Collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
Présentation des actions nécessaires à l'atteinte de notre objectif spécifique. Code de couleur qui indique quel groupe désigné est ou sera touché par cette action :  Femmes  Minorités visibles, culturelles et personnes de l'international  Personnes en situation de handicap  Membres de la diversité sexuelle et de genre  Personnes autochtones  L'ensemble des groupes désignés	Résultat obtenu En cours (%) À réaliser	Le temps alloué pour réaliser cette action (la date d'échéance).	La personne responsable de l'action (les collaborateurs et collaboratrices).	Présentation des indices de progrès identifiés pour faire le suivi et rectifier au besoin.

Tableau 4 : Le Plan d'action ÉDI de la communauté étudiante de l'UQAC**Constat 1****Production de l'examen :**

☒ Récolte de données de la communauté étudiante, automne 2021

- 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 enjeux d'identification. Cette pratique permettrait d'assurer que les nominations utilisées pour parler des groupes désignés évoluent en fonction de six (6) l'auto-identification 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.
- 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.
- Plus d'une personne consultée a 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.
- 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.

Objectif stratégique 1

Augmenter le sentiment d'appartenance envers l'UQAC de la communauté étudiante appartenant à un ou des groupes désignés

Secteur responsable : Vice-rectorat aux affaires administratives et aux ressources

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (Collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
1. Soutenir la communauté étudiante et les différentes associations afin de contrer les enjeux et défis que rencontrent les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes désignés. 	• À réaliser	Réalisé	Direction des ressources humaines (DRH), Bureau de prévention et d'intervention (BPI), Le Comité santé et sécurité	• Nommer une ou plusieurs personnes représentants de la communauté étudiante sur différents comités comme le comité permanent (VACS) et le comité en santé et sécurité Résolution au Conseil d'administration de l'UQAC en incluant la nouvelle personne qui siège sur le comité.
2. Soutenir la communauté étudiante de la diversité sexuelle et de genre. 	• Résultat obtenu	Réalisé	Comité UQAC+ (MAGE-UQAC)	• Le titre du Comité UQAC+ a passé d'un club de loisirs à une association communautaire étudiante.
3. Soutenir la communauté étudiante autochtone. 	• Résultat obtenu	Réalisé	Centre des Premières Nations Nikanite (MAGE-UQAC)	• Une association des étudiant(e)s des Premières Nations (CPNN) a été créée.

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
4. Soutenir la communauté étudiante et les différentes associations afin de contrer les enjeux et défis que rencontrent les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes désignés. 	• À réaliser	Réalisé	CIÉDI (UQAC+) (MAGE-UQAC) (Association des étudiantes et étudiants internationaux (AÉI)) (Association des étudiant(e)s des Premières Nations (CPNN))	• Former un comité ÉDI pour la communauté étudiante.
5. S'assurer que la communauté universitaire autochtone se sent interpellée par les enjeux ÉDI. 	• À réaliser	Avril 2026	Centre des Premières Nations Nikanite (Association des étudiant(e)s des Premières Nations) (MAGE-UQAC) (CIÉDI) (Comité étudiant(e)s ÉDI)	• Former un groupe de discussion autour du vocabulaire (équité, diversité et inclusion). Est-ce que le mot inclusion est adapté à la réalité des personnes autochtones?
6. S'assurer que la communauté étudiante se sent interpellée par les enjeux ÉDI. 	• Résultat obtenu	Réalisé	CIÉDI (Comité UQAC+) (MAGE-UQAC) (Associations étudiantes) (Laboratoire BioNR)	• Un sondage a été envoyé aux étudiants et étudiantes du Laboratoire BioNR pour sonder leur opinion sur le vocabulaire à utiliser en ÉDI en juin 2023. • Former un groupe de discussion sur le vocabulaire à employer en ÉDI.

Constat 2

Production de l'examen :

- ☑ Récolte de données de la communauté étudiante, automne 2021
- ☑ Les témoignages recueillis dans le cadre de la Semaine de la valorisation de la diversité 2021-2023
- 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 leur communauté 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.
- 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 (2) 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 et autrices 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 notes et les travaux manuscrits, par exemple).
- L'importance de rendre les pratiques pédagogiques et les formulaires d'inscription inclusifs à l'endroit des personnes issues de la diversité de genre a été nommée.

Objectif stratégique 2

Favoriser une pédagogie inclusive

Secteur responsable : Vice-rectorat aux études, à la formation et à la réussite (VRÉFR)

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (Collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
1. Rendre la pédagogie davantage adaptée à la réalité des étudiants et étudiantes. 	En cours	Réalisé	Comité pédagogie inclusive	- Un Comité sur la pédagogie inclusive a été créé. - Plusieurs étudiant(e)s ont été invité(e)s à participer aux rencontres. - Ajout d'une personne étudiante sur le Comité de pédagogie inclusive.

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
2. Réaliser le Plan d'action du Comité de la pédagogie inclusive : • mise en place de mécanismes et d'outils de formation et d'évaluation plus variés (outils de prise de notes, formats d'évaluation, etc.); • sensibiliser et outiller le corps enseignant à l'importance de la mixité dans les cours (personne québécoise, personne de l'international et personne autochtone); • créer en classe des espaces sécuritaires pour la communauté étudiante de la diversité sexuelle et de genre; • sensibiliser les enseignant(e)s à l'utilisation de manuels et de vocabulaire inclusifs; • arrimer les services de soutien et d'accompagnement pour faciliter le référencement et le suivi. 	• En cours	Réalisé	Comité pédagogie inclusive (Comité étudiant(e)s ÉDI) (Associations étudiantes mises en place) (VRÉFR)	• Fixer les objectifs du comité. • Dépôt du plan d'action du comité. • Réalisation de l'ensemble des actions ciblées.
3. Utiliser l'écriture inclusive dans les communications du MAGE-UQAC. 	• Résultat obtenu	Réalisé	MAGE-UQAC	• La politique d'écriture inclusive sur les communications a été mise en place au MAGE-UQAC.
4. Encourager l'utilisation de l'écriture inclusive par l'ensemble de la communauté universitaire, autant pour le volet communication que le volet académique. 	• Résultat obtenu	Réalisé	SCRP (Département des arts, des lettres et du langage (DALL)) (CIÉDI) (Décanat des études (DÉ))	• Un guide sur l'écriture inclusive a été réalisé à l'hiver 2023. • Une formation a été montée. • Un projet pilote a été réalisé via des formations à l'hiver 2023. • Une série de formations a été déployée à l'automne 2023. • Sensibiliser les unités pédagogiques sur les titres de cours non genrés.

Constat 3

Production de l'examen :

- ☑ Récolte de données de la communauté étudiante, automne 2021
- ☑ Les témoignages recueillis dans le cadre de la Semaine de la valorisation de la diversité 2021-2023
- Pour la communauté étudiante 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 les enjeux liés à l'ÉDI).
- La totalité des étudiant(e)s en provenance de l'extérieur du Canada et de la France a mentionné le défi de financer leur projet de recherche.
- 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.
- 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(-se). Les étudiant(e) de l'international ont soulevé une préoccupation par rapport à leur sentiment d'iniquité dans les opportunités de publication.
- Aussi, une iniquité dans l'accès aux ressources visant à encadrer les étudiant(e)s, notamment pour les 2^e et 3^e 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.
- Le désir de voir plus de collaboration entre les personnes étudiantes d'un même milieu de recherche a été presque unanimement exprimé par les répondant(e)s chercheur(-ses) provenant de l'international. Ces dernier(-ères) 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.
- 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.

Objectif stratégique 3

Briser l'isolement des étudiants et étudiantes en recherche appartenant à un ou plusieurs groupes désignés aux 2^e et 3^e cycles

Secteur responsable : Vice-rectorat à la recherche, à la création, à l'innovation et aux partenariats (VRRCIP)

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (Collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
1. Implanter les bonnes pratiques ÉDI dans une équipe de recherche. 	Résultat obtenu	Réalisé	Conseillère ÉDI Laboratoire BioNR (CIÉDI)	- Une récolte de données a été effectuée en 2022. - Un plan d'action ÉDI a été réalisé. - Un comité ÉDI au sein du Laboratoire a été créé.

				- Les résultats ont été présentés à la communauté universitaire dans le cadre de la Semaine de la valorisation de la diversité en mars 2023. - Un suivi mensuel est effectué.
2. Créer un comité conjoint pour la réussite des étudiants et étudiantes appartenant à un ou plusieurs groupes désignés en recherche. 	À réaliser	Avril 2026	Conseiller(-ère) à la réussite (VRÉFR) (DRCI) (Comité étudiant(e)s ÉDI)	- Le comité a été créé dont au moins une personne faisant partie du CIÉDI pour assurer le suivi. - Le nombre de rencontres.
3. Créer une communauté de pratique pour les étudiants et étudiantes en recherche (partage d'outils, définir clairement les rôles, présenter une vue d'ensemble de la recherche). 	À réaliser	Juin 2026	Conseiller(-ère) à la réussite (VRÉFR) (DRCI) (Comité étudiant(e)s ÉDI)	- La communauté de pratique a été créée. - Le nombre de rencontres.
4. Accompagner davantage les assistants et assistantes de recherche. 	À réaliser	Avril 2026	DRCI (Comité étudiant(e)s ÉDI)	- Récolter des données. - Développer des outils. - Création d'une table des assistants et assistantes de recherche.
5. Sensibiliser les directions de recherche aux enjeux ÉDI (cohérence avec les demandes de subvention et l'ÉDI, enjeux ÉDI pour les équipes de recherche, assistant(e)s, coordonnateur(-rices) également). 	En cours	Réalisé	CIÉDI (DRCI) (SCRP) (Conseillère en ÉDI) (Comité étudiant(e)s ÉDI)	- Un guide d'accompagnement a été créé en 2022 pour les équipes de recherche. - Un projet pilote a été finalisé en 2023 avec le Laboratoire BioNR. - Un projet pilote est en cours avec le Laboratoire LAR.i. - Une formation sur les concepts de base en ÉDI a été développée et est donnée sur demande dans les équipes de recherche. - Des formations sont offertes en recherche par le réseau UQ annuellement depuis 2019. - Mise en place d'un plan de communication pour faire connaître cette démarche. - Le pourcentage de professeur(e)s formé(e)s.

Constat 4

Production de l'examen :

- ☑ Récolte de données de la communauté étudiante, automne 2021
- ☑ Les témoignages recueillis dans le cadre de la Semaine de la valorisation de la diversité 2021-2023

- 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 familier(-ères) avec le campus. Ceci dit, le besoin de rendre ce programme plus visible pour les personnes étudiantes de l'extérieur de la région a été exprimé, notamment lors de la rentrée hivernale où la promotion des services offerts est plus modeste.
- 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.
- Plus d'une personne interviewée a indiqué avoir observé ou été victime 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.
- En matière de sécurité émotionnelle, plusieurs personnes répondantes 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.
- 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(-ères) 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.
- Il a également été mentionné qu'il perdure des préjugés perceptibles en classe à l'endroit des personnes autochtones.
- La majorité des étudiant(e)s de l'international ont exprimé que le principal défi en matière de socialisation est la création de liens signifiants avec les étudiant(e)s en provenance de la région.
- L'importance de rendre les pratiques pédagogiques et les formulaires d'inscription inclusifs à l'endroit des personnes issues de la diversité de genre a été nommée.
- 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.
- 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.
- Lors de la deuxième édition de la Semaine de la valorisation de la diversité, des étudiants ont manifesté ne pas se sentir en sécurité en classe puisqu'ils n'ont pas la possibilité de modifier leur prénom sur la liste de présence.

Objectif stratégique 4

Faciliter l'intégration des étudiants et étudiantes appartenant aux groupes désignés

Secteur responsable : Rectorat

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (Collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
- Mettre en place un projet pilote afin de produire un calendrier annuel de prévention afin de : - réunir les initiatives pour plus de visibilité des actions en prévention; - s'assurer de ne pas dédoubler le travail; - s'assurer que tous les groupes cibles en prévention sont représentés annuellement; - s'assurer que les vulnérabilités qui sont prioritaires à l'UQAC (appuyé sur les récoltes de données) sont travaillées efficacement; - augmenter l'impact des actions en prévention dans le but de tendre vers une culture de prévention; - développer davantage de contenu autour des événements ÉDI. 	En cours	Réalisé	PRISME de prévention (CIÉDI) (Bureau de prévention et d'intervention (BPI)) (SRH) (tous les partenaires en prévention)	- Un calendrier des activités de prévention a été produit à l'été 2023. - Tous les services et associations ont été rencontrés. - Une ou des personnes clefs ont été nommées en prévention dans chaque secteur. - Un projet pilote a été mis en place pour les trimestres d'automne 2023, d'hiver 2024 et d'été 2024.
Sensibiliser davantage la communauté universitaire sur les violences à caractère sexuelles. 	À réaliser	Avril 2026	BPI (Comité UQAC+) (CIÉDI)	- Augmenter le nombre de personnes de la communauté universitaire qui ont visionné la formation. - Mettre en place des processus pour assurer l'obligation de visionnement. - Assurer un suivi régulier.
Sensibiliser davantage la communauté universitaire sur la réalité des personnes de la diversité sexuelle et de genre et envisager cette initiative pour l'ensemble des groupes désignés selon une perspective intersectionnelle. 	En cours	Réalisé	Formation continue CIÉDI (Comité UQAC+) (SCRP) (CIÉDI)	- Le contenu des capsules a été développé à l'hiver 2023. - Une campagne de lancement des capsules informatives à propos de l'identité de genre et l'orientation sexuelle va être déployée. - Engager les discussions afin d'envisager le développement de cette initiative pour l'ensemble des groupes désignés ÉDI.

Actions	État des travaux	Délai	Personne responsable (Collaborateurs et collaboratrices)	Indice de progrès
Mieux comprendre les différents services offerts à la communauté étudiante et le rôle des acteurs et actrices clefs. 	Résultat obtenu	Réalisé	SAÉ Comité étudiant(e)s (Associations étudiantes)	Une rencontre avec le SAÉ et le Comité ÉDI étudiant a eu lieu en mai 2023.
Faciliter l'intégration académique de la communauté étudiante africaine. 	Résultat obtenu	Réalisé	CIÉDI, Salmata Ouedraogo (SAÉ) (Conseillère ÉDI)	- Mise en place du Projet grandes sœurs et grands frères. - Un plan de communication a été réalisé. - Trois (3) rencontres et activités ont été réalisées à l'automne 2022 et l'hiver 2023.
Sensibiliser et valoriser la diversité au sein de la communauté universitaire. 	Résultat obtenu	Réalisé	CIÉDI Comité étudiant(e)s SCR MAGE-UQAC Comité UQAC+	- La deuxième édition de la Semaine de la valorisation de la diversité a eu lieu en mars 2023. - Environ 600 participants et participantes. 100 actions répertoriées.
Sensibiliser davantage le personnel et les enseignants sur la civilité et le harcèlement en milieu universitaire. 	Résultat obtenu	Réalisé	SRH (BPI)	- La <u><i>Politique pour promouvoir la civilité, prévenir et contrer la discrimination, le harcèlement et la violence</i></u>.⁶ - Une campagne de sensibilisation et le lancement du programme de formation ont eu lieu à l'hiver 2023. - Les formations ont débuté à l'hiver 2023 et se termineront à l'automne 2023. - Des capsules de formation sont en cours pour les chargé(e) de cours et les contractuel(le)s.
Amorcer la réflexion sur la mise en place d'un aide-mémoire avant l'arrivée sur le campus. 	À réaliser	Août 2027	Comité étudiant(e)s (SAÉ)	- Concevoir un aide-mémoire. - Inclure dans l'aide-mémoire la présentation des associations étudiantes/services étudiant(e)s selon leurs intérêts et besoins.
Informar la communauté étudiante de l'emplacement des toilettes non genrées sur le campus. 	À réaliser	Septembre 2027	SCR (Comité étudiant(e)s ÉDI) (Comité UQAC+) (MAGE-UQAC)	- Ajouter cette information sur le site Web de l'ÉDI. - Ajouter l'information dans l'agenda en intégrant le plan du campus.
Choisir un affichage des toilettes qui répond mieux à la réalité de la communauté universitaire. 	Résultat obtenu	Réalisé	SCR (Comité étudiant(e)s ÉDI) (Comité UQAC+)	Travail d'analyse sur la signalétique des toilettes à l'UQAC.

⁶ <https://www.uqac.ca/mgestion/chapitre-5/reglement-relatif-au-milieu-de-vie-et-a-la-securite/politique-pour-promouvoir-la-civilete-prevenir-et-contrer-la-discrimination-le-harcèlement-et-la-violence/>

Offrir des toilettes inclusives pour l'ensemble de la communauté universitaire.	En cours	Réalisé	MAGE-UQAC (Comité étudiant(e)s ÉDI) (Comité UQAC+)	- Intégrer le Projet « règles pour tous(-tes) ». - Intégrer des poubelles pour protections hygiéniques dans toutes les toilettes.
Modifier le formulaire d'inscription en ligne des étudiants et étudiantes afin de le rendre inclusif.	En cours	Réalisé	Registraire	Inclure des choix inclusifs pour s'identifier (M, F, non binaire, trans, autre).
Rendre accessible à la communauté étudiante la possibilité de choisir leur pronom/prénom.	Résultat obtenu	Réalisé	Registraire (STI) (CIÉDI) (Comité UQAC+)	- Un formulaire d'auto-identification a été réalisé par le Comité pédagogique à l'hiver 2023 et est disponible sur le site Web de l'UQAC. - Un comité a été mis en place à l'automne 2022 pour travailler cet enjeu et un projet pilot avec la communauté étudiante a eu lieu à l'automne 2023. - Une procédure au Registraire a été mise en place. - Le portail Web employé, Moodle, Teams, le nom associé à ton courriel et le bottin UQAC ont été modifiés suite à la procédure afin de changer le prénom légal de l'étudiant ou l'étudiante pour le prénom choisi.
Modifier le courriel UQAC lorsqu'une procédure de changement de prénom est en cours	En cours	Réalisé	Registraire (STI) (CIÉDI) (Comité UQAC+)	L'adresse courriel de la personne a été modifiée ou un nouveau courriel est généré suite à la démarche de modification de prénom.
Modifier le code permanent afin de le rendre non genré et adoption du prénom/prénom choisi.	En cours	20 % Décembre 2027	Registraire (STI) (CIÉDI) (Comité UQAC+)	- Le code permanent est maintenant non genré. - Il est maintenant impossible d'associer le sexe biologique d'une personne avec son code permanent.

Tableau 5 : Nombre d'actions ciblées par groupe désigné

Groupe désigné		Nombre d'actions ciblées
	Femmes	18
	Minorités visibles et personnes de l'international	20
	Personnes en situation de handicap	18
	Membres de la diversité sexuelle et de genre	20
	Personnes autochtones	27

Tableau 6 : Suivi de l'avancement de chaque objectif stratégique

Objectifs stratégiques	Complétés	En cours	À réaliser
Augmenter le sentiment d'appartenance envers l'UQAC de la communauté étudiante appartenant à un ou des groupes désignés.	5	0	1
Favoriser une pédagogie inclusive.	4	0	
Briser l'isolement des étudiants et étudiantes en recherche appartenant à un ou plusieurs groupes désignés aux 2 ^e et 3 ^e cycles.	2	0	3
Faciliter l'intégration des étudiants et étudiantes appartenant aux groupes désignés.	11	0	4

CONCLUSION

Ce premier plan d'action exclusivement pour la communauté étudiante est une première initiative qui démontre l'importance que l'Institution accorde aux enjeux ÉDI présents dans notre milieu de travail, d'études et de recherche. Par le biais de ce plan, elle désire offrir un parcours universitaire inclusif, bienveillant et chaleureux à toute personne étudiante qui choisit l'UQAC. Ce fut un travail colossal et nous sommes extrêmement reconnaissant(e)s du temps et de l'énergie investie par les associations étudiantes, tout particulièrement le MAGE-UQAC et le Comité UQAC+. Vous contribuez tous les jours à faire de notre université un milieu davantage inclusif pour notre communauté étudiante. Comme vous l'avez mentionné : « **Nous connaissons les enjeux, il est maintenant le temps d'agir** ». C'est dans cet état d'esprit que plusieurs actions et changements ont été mis en place dans les dernières années et que nous continuons à poser les bonnes actions en regardant vers le futur.

L'Université du Québec à Chicoutimi
accorde une haute importance
aux principes d'équité, de diversité
et d'inclusion qui permettent d'offrir
un milieu universitaire où il est mobilisant
d'évoluer, d'étudier et de travailler.

uqac.ca