

The logo for UQAR (Université du Québec à Rimouski) is located in the top left corner. It consists of a blue vertical bar with a rounded bottom. Inside the bar, the letters "UQAR" are written in white, bold, sans-serif font. Below the text, there are several white, concentric, curved lines that resemble a stylized wave or a series of overlapping arcs.

UQAR

On s'engage pour l'inclusion

Plan d'action institutionnel
EDIA 2024-2028

The bottom half of the page features a vibrant, abstract background. It consists of a dense spray of small, multi-colored particles or dust. The colors transition from a bright yellow and green on the left, through a spectrum of purple, magenta, and pink, to a bright red and orange on the right. The overall effect is that of a colorful explosion or a dynamic, multi-hued gradient.

Table des matières

Mot du recteur	3
Mot de la présidente du CIEDI	5
Lexique et acronymes	7
Définitions utilisées	8
Engagement et vision	10
L'EDIA à l'UQAR	12
Démarche préalable à la création du plan d'action	13
Faits saillants émergeant du cycle de consultation	15
Plan d'action en équité, diversité, inclusion et accessibilité 2024-2028	19
Approche adoptée	20
OBJECTIF 1 Une communauté universitaire inclusive et unie	22
OBJECTIF 2 Une université qui offre des chances égales à tous ses membres	27
OBJECTIF 3 Une université engagée pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité	33
OBJECTIF 4 Un milieu de travail et d'études sécuritaire	39
Annexe	44
Liste des constats	45
Tableau récapitulatif des objectifs, engagements et constats	53
Pour se renseigner davantage	55
Dossiers thématiques	56
Remerciements	57

Mot du recteur



François Deschênes
Recteur

Le travail pour promouvoir et accroître l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) est essentiel pour notre université qui aspire au plein épanouissement des membres de sa communauté et qui est engagée pour une société plus juste.

L'UQAR reconnaît le droit fondamental de chaque individu à développer son plein potentiel sans ressentir le besoin d'altérer un ou plusieurs aspects de son identité. La mission d'une université, qui est d'amener chaque personne à enrichir ses possibilités et à déployer pleinement l'ensemble de ses capacités, ne peut pas faire l'économie des principes qui soutiennent la démarche exposée dans ce plan d'action. L'accessibilité aux études universitaires prend ici tout son sens : l'Université doit être un environnement où la pleine participation de chacun·e est non seulement possible, mais encouragée. C'est la raison pour laquelle le travail visant à promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité revêt la plus grande importance.

Mot du recteur

Au-delà des intentions et des volontés individuelles, des obstacles, structurellement ancrés dans la société et à l'intérieur des institutions, dont la nôtre, peuvent contribuer à restreindre le champ des possibles et les aspirations, c'est pourquoi le présent plan d'action est un projet porteur. Construit au contact de la communauté universitaire et fondé sur une intention sincère d'écoute et de changement, il vise des retombées positives pour toutes et tous en proposant de s'attaquer concrètement aux iniquités et aux barrières que rencontrent certaines personnes lors de leur cheminement entre nos murs.

Conscient que les principes d'EDIA émanent et se nourrissent des mouvements sociaux d'hier et d'aujourd'hui, je remercie les différents groupes et individus qui ont alimenté ce plan de leurs valeurs, de leurs revendications et de leurs préoccupations. À cet égard, je tiens à souligner l'immense contribution à la fois de l'équipe du Vice-rectorat à la planification et aux partenariats (VRPP) ainsi que du Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CIEDI). Je convie maintenant tous les membres de la communauté universitaire à incarner le changement.



Mot de la présidente du CIEDI



Mélanie Gagnon

Vice-rectrice à la planification
et aux partenariats

Pourquoi créer un plan d'action pour l'équité,
la diversité, l'inclusion et l'accessibilité ?

Encore aujourd'hui, les personnes appartenant à certains groupes historiquement défavorisés demeurent sous-représentées dans les universités. Parmi ces groupes, on compte notamment, mais non exclusivement, les femmes, les minorités visibles, les personnes autochtones, les personnes de la diversité ethnique et culturelle, les personnes vivant avec un handicap ou une limitation visible ou invisible et les personnes appartenant à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres. Au cours des dernières années, les études scientifiques ont abondamment documenté les obstacles additionnels que sont susceptibles de rencontrer les membres de ces groupes.

Leur cheminement universitaire et scientifique est parsemé d'embûches. L'évaluation de leur travail est parfois faussée par des biais inconscients et par des indicateurs de performance imparfaits. Des milieux mal adaptés à la diversité humaine engendrent des expériences d'exclusion et les poussent à décrocher prématurément des études ou du milieu de travail.

Mot de la présidente du CIEDI

L'UQAR ne peut se priver d'aucun talent, mais souhaite avant tout offrir un milieu où chaque personne se sent respectée. Nous faisons donc le pari qu'un plan d'action pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité contribuera à faire de l'UQAR un milieu riche et encore plus inclusif, tout en générant des retombées réelles pour chaque membre de la communauté universitaire.

Au-delà des énoncés et autres grands principes directeurs, une très longue route est à prévoir pour atteindre la juste représentativité et pour assurer un environnement d'études et de travail inclusif pour toutes les personnes. L'UQAR est consciente qu'elle doit intervenir de façon systémique et itérative pour garantir l'égalité des chances des différents groupes qui composent la communauté universitaire. Le présent plan d'action institutionnel a donc été élaboré comme moyen de concrétiser les engagements annoncés. Celui-ci concourra, sinon à paver toute la route menant vers l'égalité, du moins à en poser de grands jalons. Ainsi, il permettra de communiquer les objectifs de l'Université et de convier toute la communauté à se mobiliser pour l'inclusion.



Lexique et acronymes

ACMAA	Agent-e de concertation et de mobilisation aux affaires autochtones
ACS+	Analyse comparative entre les sexes et intersectionnelle
AEDI	Agent-e de recherche en équité, diversité et inclusion
BDE	Décanat des études
BDR	Décanat de la recherche
BRE	Bureau du recrutement étudiant
BRI	Bureau des relations internationales
CdP	Communauté de pratique
COM	Service des communications
COPEDI	Communauté de pratique pour l'EDI en recherche de l'UQAR
CSTI	Centre de service des technologies de l'information
DAD	Décanat aux affaires départementales
EDIA	Équité, diversité, inclusion et accessibilité
GEDIRUQ	Groupe de travail en équité, diversité et inclusion du réseau de l'Université du Québec
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
PAÉE	Programmes d'accès à l'égalité en emploi
PARES	Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur
Pôles	Pôles régionaux en enseignement supérieur
SCE	Services à la communauté étudiante (campus de Rimouski)
SCU-CL	Services à la communauté universitaire (campus de Lévis)
SFCFHC	Service de la formation continue et de la formation hors campus
SRH	Service des ressources humaines
STBE	Service des terrains, bâtiments et de l'équipement
UQSS	Université du Québec (siège social)
RUQ	Réseau de l'Université du Québec

Définitions utilisées¹

Accessibilité

Les efforts consistant à favoriser un accès égal aux environnements physiques et numériques en offrant des ressources et des lieux sûrs, sains et adaptés à la diversité des personnes susceptibles d'en faire usage.

Diversité

Présence d'un éventail d'attributs, de qualités et de caractéristiques sur le plan, entre autres, de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du pays d'origine, de la religion, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des capacités, de l'âge et du statut socio-économique. Ainsi, chacun des individus d'une communauté compose et enrichit sa diversité.

¹ Définitions adaptées de *Universités Canada* et de Folcher et Lompré (2012) DOI 10.3917/th.751.0089.



Équité

Élimination des obstacles et des préjugés systémiques afin de veiller à ce que toutes et tous soient traités équitablement et bénéficient de chances égales en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement. L'équité reconnaît que certains groupes ont longtemps été désavantagés sur le plan de l'accès à l'éducation et à l'emploi et tient compte de ces différences pour assurer des processus et des résultats plus justes. L'équité est un moyen employé pour atteindre l'égalité de fait entre les personnes. Elle implique la possibilité d'instaurer un traitement différent pour certaines personnes dans certains cas, lorsqu'un traitement égal pour tout le monde aurait pour effet collatéral d'accentuer les inégalités déjà présentes.

Groupes sous-représentés

Groupes de personnes particulièrement susceptibles de rencontrer, en milieu universitaire comme ailleurs, des obstacles, qu'ils soient systémiques ou non, c'est-à-dire notamment, mais non exclusivement, les femmes, les personnes issues des minorités ethniques et visibles, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, les personnes en situation de précarité socio-économique, les étudiantes et étudiants universitaires de première génération, etc.

Inclusion

Création d'une culture et d'un environnement au sein desquels chaque personne et chaque groupe se sent accueilli, respecté, valorisé et soutenu.



Engagement et vision

Avec ses efforts pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA), l'Université souhaite mettre en place des actions à court, moyen et long termes pour offrir un milieu de travail et d'études inspirant, qui ne laisse personne de côté et sait valoriser tous ses talents. L'EDIA enrichit notre communauté et s'adresse à tout le monde puisque nous sommes toutes et tous uniques.



Engagement et vision

Pour favoriser l'inclusion et la confiance des groupes en quête d'équité au sein de la communauté universitaire et pour leur assurer un environnement sain et sécuritaire, l'UQAR s'engage notamment à :

- ✓ **repérer la sous-représentation et la discrimination** sous toutes ses formes (individuelle, de groupe, systémique) et à mobiliser des ressources pour aplanir ces obstacles, source d'iniquités;
- ✓ **renforcer l'écosystème universitaire et favoriser une vision diversifiée et inclusive de l'excellence** en mettant en place, en collaboration avec les communautés concernées, des mesures en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité;
- ✓ **ne pas tolérer** les gestes, les paroles et les pratiques discriminatoires;
- ✓ **recevoir et à répondre à toute préoccupation** soumise par une ou plusieurs personnes membres de la communauté universitaire en matière d'EDIA;
- ✓ **viser un environnement de travail et d'études accessible et inclusif** pour l'ensemble des membres de la communauté.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette démarche, l'Université souhaite mobiliser les valeurs suivantes : **bienveillance, cohérence, collaboration, courage, engagement, humilité, justice.**



L'énoncé d'engagement complet peut être consulté dans la **Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion.**

L'EDIA à l'UQAR

Les principaux jalons au fil du temps

2005

- Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement

2019

- Plan d'action EDI pour le Programme des chaires de recherche du Canada
- Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

2020

- Création d'un comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Signature de la Charte Dimensions

2021

- Lancement du Prix de reconnaissance en équité, diversité et inclusion à l'UQAR
- Embauche d'une agente de recherche en équité, diversité et inclusion
- Adoption des recommandations de l'Université du Québec en matière de communication inclusive

2022

- Lancement de la Communauté de pratique pour l'EDI en recherche à l'UQAR
- Embauche d'une ressource dédiée aux affaires autochtones à l'UQAR
- Directive relative au choix du prénom, du nom et du genre
- Diagnostic en matière d'équité, de diversité et d'inclusion réalisé auprès de la communauté universitaire

2023

- Lancement du plan d'action pour l'EDI dans les activités de recherche de l'UQAR
- Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Démarche préalable à la création du plan d'action

En 2021-2022,
la communauté
étudiante et le personnel
ont été sondés.

Consultation de la communauté universitaire

En 2021-2022, la communauté étudiante et le personnel ont été sondés sur leur perception de la démarche amorcée en EDIA et du climat à l'Université ainsi que sur leur propre parcours à l'UQAR. L'analyse des questionnaires complétés et des entretiens individuels réalisés a permis l'établissement de **deux diagnostics EDI, desquels 31 constats² ont été dégagés.**

À l'automne 2022, une agente EDI a réalisé **une tournée des services, des décanats et des regroupements étudiants** afin de présenter les constats émanant du diagnostic. Elle a ainsi récolté les suggestions et commentaires relatifs à l'état de situation et aux actions à entreprendre. À l'hiver 2023, **une seconde ronde de rencontres a été réalisée pour exposer les grands axes de travail** envisagés par le Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CIEDI) afin d'obtenir la rétroaction de la communauté. Enfin, la conception du plan d'action a pu être finalisée grâce à **des séances de travail du CIEDI et à un cycle de discussions avec les différents secteurs** appelés à collaborer étroitement à sa mise en œuvre.

² La liste complète des constats peut être consultée en annexe.

Démarche préalable à la création du plan d'action



Une démarche spécifique aux Premiers Peuples

L'UQAR reconnaît les droits distincts des Premiers Peuples et l'importance des territoires traditionnels sur lesquels elle est située. Ces territoires sont au cœur du processus de guérison, qui vise, entre autres, la réparation, la recherche de vérité et la réappropriation culturelle. L'UQAR souhaite soutenir l'affirmation identitaire des peuples autochtones par l'action, l'innovation et le respect des cultures et des territoires.

Par conséquent, l'Université désire convenir de meilleures pratiques, par, pour et avec les Premiers Peuples afin de poursuivre ses engagements. Une démarche institutionnelle spécifique est donc menée en parallèle du chantier EDIA, en collaboration avec les différents acteurs concernés et les communautés autochtones.

L'un des objectifs prioritaires de cette démarche vise d'ailleurs la mise en place d'**une stratégie spécifique à la population autochtone** qui fréquente et qui fréquentera l'UQAR, comme décrit dans le présent plan d'action.

Faits saillants émergeant du cycle de consultation

Les constats dégagés lors de l'exercice précédemment décrit ont servi de base pour l'élaboration du présent plan d'action. C'est à partir de ces constats que les thématiques à prioriser et les pistes d'action à explorer ont été identifiées :

Poursuivre l'effort de sensibilisation et le développement des attitudes favorisant le vivre-ensemble

Étant donné la complexité et la multiplicité des enjeux que couvre le chantier EDIA, l'invisibilité de plusieurs des obstacles rencontrés par les groupes minoritaires, l'importance méconnue des biais inconscients ainsi que la présence d'éléments de discours réfractaires à certaines pratiques d'équité, la sensibilisation est l'un des piliers incontournables du plan d'action. Les thématiques à prioriser comprennent les habiletés interculturelles, les comportements d'inclusion, les particularités et les défis des groupes historiquement défavorisés, la bienveillance, les biais inconscients et les obstacles systémiques.

Faits saillants émergeant du cycle de consultation

Assurer un climat de sécurité et cultiver la confiance des personnes appartenant aux groupes historiquement marginalisés

Les membres de ces groupes sont particulièrement susceptibles de subir de l'incivilité, de la discrimination, du harcèlement et diverses autres formes de violences. Le vécu de discrimination d'une personne influe sur la confiance portée envers l'institution et ses initiatives en EDIA.

Il importe donc de porter une attention particulière à la protection des groupes vulnérables, mais aussi aux impacts des mesures mises en œuvre pour ceux-ci. Par ailleurs, l'implantation de telles mesures ne peut être envisagée en vase clos et nécessite une approche participative, dans le cadre de laquelle les personnes expertes seront impliquées.

Imaginer des pratiques favorisant l'accès équitable à la réussite universitaire et au développement professionnel

Les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes sous-représentés perçoivent plus fréquemment des enjeux en matière d'équité, d'inclusion et d'accessibilité dans leur parcours. L'analyse des perceptions de la communauté a aussi pu dégager une quantité d'éléments systémiques que l'étude des problématiques individuelles ne peut mettre en lumière. Puisque les éléments repérés touchent des thèmes centraux du bien-être (à savoir l'appartenance, le sentiment de sécurité, le sentiment de justice et la persévérance), il est nécessaire de poser des gestes bien réfléchis.

Le plan d'action englobe des mesures concrètes pour assurer des chances égales à toutes et tous, sans quoi il s'avère impossible de corriger les sous-représentations et de s'attaquer aux causes systémiques des iniquités.

Faits saillants émergeant du cycle de consultation

S'allier avec la communauté universitaire et mettre ses forces à contribution

Une bonne partie de la communauté universitaire se mobilise déjà pour défendre l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Il faut également souligner la présence d'une expertise importante en matière d'EDIA parmi les chercheuses et chercheurs. Par ailleurs, les attentes élevées des membres du personnel, des étudiantes et des étudiants reflètent les dynamiques sociales à l'œuvre et continueront de croître.

Faire équipe avec la communauté universitaire permettra de susciter l'adhésion aux mesures déployées, de mobiliser ses membres pour en faire des agents de changement et de jouir de ses idées novatrices.

Approfondir la connaissance des réalités vécues par les groupes historiquement marginalisés

La production de données qualitatives et quantitatives concernant la communauté universitaire et ses enjeux est critique pour bien planifier les mesures à mettre en œuvre. À terme, l'ensemble des connaissances produites pourra être diffusé pour améliorer la littératie en EDIA et inspirer à la communauté de nouvelles pistes de solution.



Faits saillants émergeant du cycle de consultation



Réviser les stratégies de communication

Les défis à relever sont colossaux : la participation du plus grand nombre est capitale. La consultation de la communauté a permis d'observer que la charge émotionnelle des questions relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité est importante. Tant du côté des personnes réfractaires aux changements proposés que de celui des personnes ayant vécu des exclusions ou des discriminations, un sentiment d'injustice est susceptible de générer un discours d'insatisfaction.

Au-delà de ces considérations importantes, la communauté s'attend à être tenue informée des travaux et à observer des retombées concrètes. Il s'avère donc important de formuler un ensemble de messages clairs, réfléchis, transparents, sensibles et inspirants.

**Plan d'action
en équité,
diversité,
inclusion
et accessibilité
2024-2028**



Approche adoptée

La mobilisation et la responsabilisation se trouvent au cœur de l'approche privilégiée.

Puisqu'il s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire et de ses sphères d'activités tout en s'attaquant à des enjeux complexes, le plan d'action proposé adopte une stratégie transversale.

Dans le souci de générer des impacts concrets, il mise sur la complémentarité avec les dispositifs en place et le soutien aux initiatives déjà en marche.

La **mobilisation** et la **responsabilisation** se trouvent au cœur de l'approche privilégiée. Dans cette optique, un **soutien est offert** aux différents services et décanats dans l'intégration des principes d'EDIA. Une **collaboration étroite** est prévue avec plusieurs entités au regard de mesures préalablement et conjointement identifiées. Des **possibilités de formation** et **diverses formes d'engagement** sont aussi proposées aux individus. De son côté, l'Université endosse la **responsabilité d'instaurer un cadre institutionnel** propice à l'atteinte des objectifs.

Approche adoptée

Le plan met de l'avant une majorité de mesures qui s'adressent à l'ensemble de la communauté, tout en pouvant s'attaquer efficacement aux obstacles rencontrés par certains groupes en particulier. Il souhaite ainsi démontrer que les bonnes pratiques avérées pour combattre les inégalités peuvent **profiter à l'ensemble de la collectivité** et des individus qui la composent.

Basé sur l'approche et les constats décrits plus haut, le plan d'action est **divisé en quatre grands objectifs** qui constituent les finalités poursuivies. Chaque objectif est introduit par un résumé des constats qui s'y rapportent et des visées escomptées.

S'il serait peu réaliste de promettre l'atteinte de ces grands objectifs d'ici 2028, chacun d'eux est néanmoins décliné sous forme d'engagement, terme choisi pour évoquer le sérieux et l'imputabilité. Enfin, chacun d'eux est décliné en mesures concrètes, observables et mesurables, pour lesquelles des responsables sont désignés.



OBJECTIF 1

Une communauté universitaire inclusive et unie

Les membres de la communauté universitaire ont exprimé le besoin de mieux connaître les différentes facettes de l'EDIA et les particularités des groupes historiquement marginalisés. Par ailleurs, les principaux constats des diagnostics plaident en faveur d'un effort de sensibilisation sur ces mêmes thèmes et montrent que les personnes appartenant à ces groupes sont susceptibles de rencontrer des difficultés sur le plan de l'inclusion.

L'objectif 1 vise à favoriser la compréhension mutuelle et le vivre-ensemble harmonieux des membres de la communauté. Enfin, puisque les personnes étudiantes ou employées issues de l'international forment un groupe particulièrement nombreux, un engagement est dédié à leur soutien.



ENGAGEMENT 1

Sensibiliser et développer les aptitudes au vivre-ensemble de la communauté

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Programmation d'activités de sensibilisation visant l'ensemble de la communauté universitaire	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'activités réalisées - N^{bre} de personnes participantes - N^{bre} d'équipes collaboratrices 	Responsable : AEDI ACMAA, BRI, comités étudiants, Pôles ³ , SCE, SCU-CL	ANNÉES 1-3
Offre de formation aux différents secteurs de la communauté universitaire	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'activités réalisées - N^{bre} de personnes participantes - N^{bre} de thèmes couverts - N^{bre} de personnes formatrices sollicitées - N^{bre} de secteurs formés 	Responsable : AEDI ACMAA, BRI, comité de perfectionnement, partenaires externes, ressources enseignantes, SFCFHC	ANNÉES 1-3
Production de matériel de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'outils créés - N^{bre} de thèmes abordés - N^{bre} de plateformes de diffusion utilisées - Audience touchée 	Responsable : AEDI COM, GEDIRUQ, partenaires externes	ANNÉES 1-3

³ Dans les limites des objectifs de travail propres à chacun des Pôles régionaux en enseignement supérieur.

ENGAGEMENT 2

Mobiliser la communauté autour de la démarche EDIA

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Diffusion de l'engagement EDIA et de la trousse de sensibilisation des signataires	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de l'engagement et de la trousse - N^{bre} d'outils contenus dans la trousse - N^{bre} de signataires - N^{bre} d'activités de communication entourant l'engagement et la trousse 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>COM, CSTI</p>	ANNÉE 1
Appel à projets étudiants en EDIA	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de projets soumis - N^{bre} de projets appuyés - Somme des montants accordés 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>Comités étudiants, SCE, SCU-CL, STBE</p>	ANNÉE 1
Identification de personnes ambassadrices EDIA volontaires dans chaque service	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de personnes ambassadrices recrutées - N^{bre} de rencontres tenues - N^{bre} d'initiatives réalisées par les personnes ambassadrices 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>Toutes</p>	ANNÉE 2

ENGAGEMENT 3

Renforcer le soutien aux nouveaux membres du personnel et de la communauté étudiante issue de l'international

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Création d'une trousse à l'intention du personnel desservant les étudiant-es de l'international	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une trousse - N^{bre} d'outils contenus - N^{bre} d'équipes collaboratrices - N^{bre} de formations données sur l'utilisation de la trousse - N^{bre} de téléchargements de la trousse 	<p>Responsables : AEDI et BRI</p> <p>Corps professoral, MIFI, organismes locaux, PARES, Pôles, SCE, SCU-CL, SFCFHC, UQ</p>	ANNÉE 3
Diffusion d'une boîte à outils pour les étudiant-es de l'international	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une boîte - N^{bre} d'outils contenus - N^{bre} d'équipes collaboratrices - N^{bre} de téléchargements 	<p>Responsables : SCE/SCU-CL, CARPU</p> <p>AEDI, BRE, BRI, corps professoral, partenaires du milieu, Pôles, SFCFHC</p>	ANNÉE 4
Programme de mentorat pour les nouveaux membres du personnel et du corps professoral venant de l'extérieur du Québec	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'équipes créées - N^{bre} de personnes mentorées issues de l'international - N^{bre} d'outils d'accompagnement créés - Appréciation des personnes participantes 	<p>Responsable : DAD</p> <p>AEDI, BRI, partenaires externes, SRH</p>	ANNÉE 5

ENGAGEMENT 4

Faire briller les parcours des personnes issues de la diversité et les initiatives inclusives de la communauté

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Diffusion de portraits de membres inspirants de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de portraits créés - N^{bre} de plateformes de diffusion - N^{bre} de régions de diffusion - Audience touchée 	Responsable : COM BRE, corps professoral	ANNÉE 1
Recension et mise en valeur des initiatives inclusives déjà en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'activités recensées - N^{bre} d'activités de diffusion - Soutien accordé 	Responsable : AEDI COM, VRPP	ANNÉE 3
Installation artistique permanente sur chaque campus portant sur la diversité	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de projets soumis - Réalisation des installations - N^{bre} d'activités de communication entourant les installations 	Responsable : AEDI COM, comités étudiants, partenaires externes, SCE, SCU-CL, STBE	ANNÉE 4

OBJECTIF 2

Une université qui offre des chances égales à tous ses membres

S'appuyant sur les consensus de la recherche scientifique, l'Université reconnaît l'existence d'obstacles systémiques en milieu universitaire ayant mené à une sous-représentation et à un déficit d'équité pour les membres de certains groupes historiquement désavantagés⁴. D'ailleurs, quantité de propos recueillis lors des consultations trouvent écho chez une partie de la communauté universitaire qui a pu en être témoin ou en faire l'expérience. Enfin, il existe une sous-représentation de plusieurs groupes aux cycles supérieurs et dans la carrière professorale. Cet objectif prévoit des mesures pour offrir un milieu de travail et d'études accessible, qui ne laisse personne de côté et sait valoriser tous ses talents.

⁴ Pour en savoir davantage, consultez la politique EDI de l'UQAR, adoptée le 20 juin 2023 par le Conseil d'administration.



ENGAGEMENT 5

Renforcer les pratiques de recrutement inclusif

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Création d'une boîte à outils de recrutement inclusif et accompagnement pour la bonification des pratiques de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Création de la boîte - N^{bre} d'outils contenus - N^{bre} de formations données sur l'utilisation de la trousse - N^{bre} de nouvelles pratiques intégrées 	Responsable : AEDI GEDIRUQ, SRH	ANNÉE 2
Bonification et standardisation de la procédure d'accueil et du guide d'accueil des nouveaux membres du personnel et du corps professoral	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'éléments modifiés/ajoutés 	Responsable : SRH AEDI, BRI, DAD, GEDIRUQ	ANNÉE 3
Remise d'une trousse EDIA lors de l'entrée en fonction résumant les mesures mises en place	<ul style="list-style-type: none"> - Création de la trousse - N^{bre} d'éléments contenus - N^{bre} de trousse distribuées 	Responsable : AEDI DAD, GEDIRUQ, SRH	ANNÉE 3

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Stratégie d'attraction inclusive pour le recrutement du personnel, du corps professoral et pour les cycles supérieurs	<ul style="list-style-type: none">- Mise sur pied de la stratégie- N^{bre} de mesures contenues- Diffusion de la stratégie	Responsable : VRFR AEDI, BRI, COM, DAD, RH	ANNÉE 5
Projet pilote de plateaux de travail pour l'inclusion de personnes ayant une DI ou un TSA	<ul style="list-style-type: none">- Mise sur pied du projet- N^{bre} de personnes accompagnées	Responsable : Comité de personnes instigatrices du projet (le cas échéant) Partenaires du milieu	ANNÉE 4



ENGAGEMENT 6

Promouvoir les principes de la pédagogie inclusive

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Mise sur pied d'une communauté de pratique sur la pédagogie inclusive	<ul style="list-style-type: none"> - Mise sur pied de la CdP - Diffusion des activités - N^{bre} de personnes participantes - N^{bre} de rencontres - N^{bre} d'outils créés 	Responsable : À déterminer BDE, CARPU, DAD, ressources enseignantes	ANNÉE 3
Formation et accompagnement du personnel enseignant à la pédagogie inclusive	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de formations et d'outils développés - N^{bre} de personnes participantes - N^{bre} de téléchargements des outils 	Responsable : CARPU AEDI, BDE, DAD, ressources enseignantes	ANNÉE 4

ENGAGEMENT 7

Faciliter la poursuite du cheminement des chercheuses et chercheurs de la relève issus des groupes historiquement marginalisés

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Concours scientifique ou bourse réservée aux étudiant·es issus·es des groupes sous-représentés ou marginalisés	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'opportunités diffusées - N^{bre} de canaux de diffusion - N^{bre} de candidatures transmises - N^{bre} de lauréat·es - Somme des montants reçus 	Responsable : VRFR ACMAA, AEDI, BDE	ANNÉE 3
Mentorat pour étudiant·es des cycles supérieurs	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'équipes créées - N^{bre} de personnes mentorées issues des groupes sous-représentés - N^{bre} d'outils d'accompagnement créés - Appréciation des personnes participantes 	Responsable : CARPU AEDI, BRI, Pôles, modules, VRFR	ANNÉE 3
Programmation d'initiation à la science pour les jeunes issus des groupes sous-représentés	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'activités proposées - N^{bre} de plateformes de diffusion - N^{bre} de personnes participantes - N^{bre} de personnes appartenant aux groupes sous-représentés 	Responsable : BDR ACMAA, AEDI, BDR, Pôles, VRFR	ANNÉE 4

ENGAGEMENT 8

Proposer une culture de l'excellence universitaire inclusive

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Production d'un plan d'action annuel spécifique pour l'EDIA en recherche	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un plan annuel - N^{bre} de plateformes de diffusion - N^{bre} de mesures contenues - N^{bre} de personnes visées - N^{bre} de personnes participantes aux activités 	<p>Responsable : BDR</p> <p>AEDI, COPEDI</p>	EN CONTINU
Révision des critères des prix et des bourses décernées par l'UQAR (au moyen d'une ACS+)	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de bourses/prix révisés - N^{bre} de critères modifiés - N^{bre} de récipiendaires appartenant aux groupes sous-représentés 	<p>Responsable : VRPP</p> <p>AEDI, BDE, BDR, partenaires externes SG, VRFR</p>	ANNÉE 1
Adhésion à la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la science (DORA) et promotion de ses principes	<ul style="list-style-type: none"> - Adhésion à la déclaration - N^{bre} d'activités de sensibilisation réalisées - N^{bre} d'outils de sensibilisation créés 	<p>Responsable : VRPP</p> <p>AEDI, BDR, COM, COPEDI, VRFR</p>	ANNÉE 2

OBJECTIF 3

Une université engagée pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité

La communauté universitaire s'est exprimée sur sa volonté d'être consultée et informée, de même que sur l'importance d'une démarche EDIA sincère, axée sur des retombées concrètes. Cet objectif vise donc à démontrer la transparence et le sérieux de la démarche et les mécanismes mis en place pour pérenniser les changements implantés.



ENGAGEMENT 9

Une communication continue et transparente

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Diffusion de l'engagement de l'Université en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de plateformes utilisées - N^{bre} de communications - Audience touchée - N^{bre} de signataires de l'engagement EDIA 	Responsable : AEDI CIEDI, COM, cadres	ANNÉE 1
Diffusion des résultats du diagnostic EDIA	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une version synthétisée - N^{bre} de plateformes de diffusion - N^{bre} de téléchargements 	Responsable : AEDI COM, partenaires externes	ANNÉE 1
Plan de communication spécifique à l'EDIA	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un plan - N^{bre} de communications découlant du plan 	Responsable : AEDI COM	ANNÉE 1
Présentation publique lorsque de grands jalons sont posés	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'activités réalisées 	Responsable : VRPP AEDI	EN CONTINU

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Transformation de la page EDIA de l'UQAR pour en faire un point de chute et un répertoire de ressources	<ul style="list-style-type: none">- Mise en ligne d'une nouvelle page- N^{bre} de ressources proposées- N^{bre} de visites	Responsable : AEDI ACMAA, COM	ANNÉE 2
Production de matériel permettant d'annoncer l'engagement EDIA de l'UQAR	<ul style="list-style-type: none">- N^{bre} d'outils créés- N^{bre} d'événements lors desquels le matériel a été utilisé	Responsable : COM AEDI, BRE, BRI	ANNÉE 2



ENGAGEMENT 10

Favoriser une approche participative

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Mise en œuvre de sous-comités découlant du CIEDI pour se pencher sur certains enjeux à documenter davantage	<ul style="list-style-type: none"> - N^bre de sous-comités créés - N^bre de plans de travail produits ou d'actions mises en œuvre 	Responsable : VRPP AEDI, services concernés, personnes spécialistes	ANNÉE 2
Tenue de séances de consultation de la communauté universitaire et de personnes expertes; constitution de groupes de discussion sur les enjeux et projets en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"> - N^bre de consultations organisées - N^bre de propositions retenues 	Responsable : AEDI CIEDI, VRPP	EN CONTINU
Consolidation des liens avec la communauté universitaire, les projets institutionnels et les partenaires du milieu	<ul style="list-style-type: none"> - N^bre de collaborations initiées - N^bre d'initiatives concertées 	Responsable : VRPP AEDI, CIEDI	EN CONTINU

ENGAGEMENT 11

Améliorer les connaissances sur les groupes, les obstacles et la sous-représentation des groupes historiquement marginalisés

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Campagne de sensibilisation sur l'auto-identification dans le cadre du PAÉE et optimiser la collecte de données	<ul style="list-style-type: none"> - Production d'un outil de sensibilisation - N^{bre} de formulaires d'auto-identification reçus 	Responsable : SRH AEDI, DAD, STI	ANNÉE 2
Outil de collecte de données étudiantes ⁵	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un questionnaire d'auto-identification - N^{bre} de communications 	Responsable : Registrariat AEDI, CSTI, GEDIRUQ, VRPP, VRVE	ANNÉE 3
Mise sur pied d'une base de données pouvant servir d'appui aux analyses ACS+	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement d'une base de données - N^{bre} d'indicateurs documentés 	Responsable : AEDI Corps professoral, GEDIRUQ, partenaires externes, SG, VRPP	ANNÉE 5

⁵ Outil servant à documenter la représentation des différents groupes à l'admission, aux cycles supérieurs et à la diplomation.

ENGAGEMENT 12

Instaurer un cadre institutionnel qui incarne l'équité, la diversité et d'inclusion

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Adoption d'une politique EDI	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption de la politique EDI - N^{bre} de communications entourant son adoption - N^{bre} de téléchargements 	Responsable : VRPP AEDI, CIEDI, SG	ANNÉE 1
Adoption d'une politique sur l'ACS+	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption de la politique - N^{bre} de communications entourant son adoption - N^{bre} de téléchargements 	Responsable : VRPP AEDI, CIEDI, partenaire externe, SG	ANNÉE 3
Adoption d'une directive de conciliation études - famille	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption de la directive EDI - N^{bre} de mesures contenues - N^{bre} de communications entourant son adoption - N^{bre} de téléchargements 	Responsable : CIEDI AEDI, SG	ANNÉE 4
Sensibilisation des entités nommant les représentations aux instances à la diversité	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'initiatives réalisées - N^{bre} de personnes touchées - N^{bre} de nominations de personnes issues de groupes marginalisés ou sous-représentés 	Responsable : CIEDI	ANNÉE 4

OBJECTIF 4

Un milieu de travail et d'études sécuritaire

Les membres des groupes historiquement marginalisés sont susceptibles de connaître un sentiment de sécurité affaibli; par ailleurs, ils ne se sentent pas toujours adéquatement pris en compte par les mesures en place. Les personnes interrogées appartenant à ces groupes sont celles qui connaissent le moins les dispositifs de protection mis en place.

Cet objectif regroupe des engagements et des mesures pour améliorer la connaissance et l'accessibilité des dispositifs de protection et pour renforcer le sentiment de sécurité physique et psychologique.



ENGAGEMENT 13

Démocratiser la connaissance des dispositifs de protection mis en place par l'Université et sensibiliser la communauté aux conséquences des actes incivils, discriminatoires et violents

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Développement et diffusion d'outils de vulgarisation des notions et des dispositifs en place.	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'outils développés - N^{bre} de plateformes de diffusion - N^{bre} de téléchargements 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>Associations étudiantes, COM, partenaires externes, SG, SCE, SCU-CL, SRH</p>	EN CONTINU
Soutien à l'opérationnalisation de la Directive relative au choix du prénom, du nom ou du genre et de l'adaptation des systèmes informatiques	<ul style="list-style-type: none"> - Révision de la directive C3-D108 - N^{bre} d'outils développés - N^{bre} de personnes consultées et mobilisées 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>REG, RUQ, SG, SRH, STI</p>	EN CONTINU
Campagne de sensibilisation à la tolérance zéro	<ul style="list-style-type: none"> - Tenue de l'événement - N^{bre} d'activités organisées - N^{bre} d'équipes collaboratrices - N^{bre} de personnes touchées 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>Associations étudiantes, COM, partenaires externes, SCE, SCU-CL</p>	ANNÉE 3

ENGAGEMENT 14

Pérenniser l'intégration des considérations d'EDIA et d'intersectionnalité aux dispositifs de protection

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Analyse des dispositifs en place au moyen de l'ACS+	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'analyses ACS+ réalisées - N^{bre} de modifications proposées - Révision des documents normatifs visés 	Responsable : AEDI Partenaires externes, SG	ANNÉE 1
Formation spécialisée pour les personnes ayant à travailler avec ces dispositifs	<ul style="list-style-type: none"> - Tenue d'une activité de formation - N^{bre} d'outils de soutien réalisés - N^{bre} de personnes formées 	Responsable : AEDI Partenaires externes SCE, SCU-CL, SFCFHC, SG	ANNÉE 3



ENGAGEMENT 15

Maximiser l'accessibilité des installations et des services

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Adaptation des installations sanitaires pour toutes et tous sur chaque bâtiment détenu par l'UQAR et discussion avec les propriétaires des bâtiments loués pour permettre l'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'installations réaménagées - N^{bre} de signalisations adaptées - N^{bre} de communications 	Responsable : STBE CIEDI, SCU-CL	EN CONTINU
Accroissement de l'accessibilité visuelle du site Web	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de principes d'accessibilité adoptés 	Responsable : COM CSTI, COM, GEDIRUQ, partenaires externes	ANNÉE 2
Mise en place d'une stratégie spécifique pour la population autochtone	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement de la stratégie - N^{bre} de mesures contenues - N^{bre} d'équipes collaboratrices 	Responsable : ACMAA CIEDI, communautés autochtones, tous les services	ANNÉE 4

MESURES	INDICATEURS	ÉQUIPE	ÉCHÉANCE
Soutien à la création d'événements inclusifs	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} d'activités réalisées - N^{bre} d'outils réalisés - N^{bre} de personnes touchées - N^{bre} de téléchargements 	<p>Responsable : AEDI</p> <p>GEDIRUQ, Pôles, SCE, SCU-CL</p>	ANNÉE 3
Réévaluation des balises d'inclusion pour les bâtiments à rénover, à construire ou à louer	<ul style="list-style-type: none"> - N^{bre} de documents normatifs révisés - N^{bre} de recommandations formulées - N^{bre} de recommandations adoptées 	<p>Responsable : STBE</p> <p>AEDI, CIEDI, partenaires externes, SCE, SCU-CL</p>	ANNÉE 3
Instauration d'un service de transformation des documents mis en ligne pour les adapter aux normes d'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> - Mise sur pied du service - N^{bre} de demandes traitées - N^{bre} de personnes formées 	<p>Responsable : COM</p> <p>SCE, SCU-CL</p>	ANNÉE 3

Annexe



Liste des constats



Faisant suite aux consultations réalisées auprès du **personnel de l'UQAR**, voici les principaux constats ressortis en matière d'EDIA :

1

Les mécanismes pour recevoir les plaintes et contrer la discrimination sont mal connus et reconnus, particulièrement chez les femmes et les personnes issues des autres groupes désignés.

2

Les attentes et la vigilance envers l'UQAR sont élevées en matière d'EDIA, particulièrement chez les personnes issues des groupes désignés. Une partie du personnel a exprimé la crainte que l'engouement pour l'EDIA se résume à une manœuvre politique et que les groupes désignés n'en récoltent pas les bénéfices.

3

Les personnes des autres groupes désignés évaluent moins positivement le niveau d'équité des pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Elles remarquent aussi la présence de biais lors du processus d'embauche et lors de l'évaluation de la performance au travail; ceux-ci tendent à favoriser les personnes qui ne sont issues d'aucun groupe désigné.



Liste des constats

4

Les femmes ont évoqué abondamment les obstacles systémiques liés au genre et à la charge familiale, particulièrement en temps de pandémie.

5

La représentation et la sous-représentation des personnes issues des groupes désignés pourraient être davantage documentées, afin de mieux connaître la composition du personnel, ses besoins et les mesures d'équité à mettre en place.

6

Le personnel est divisé entre les moyens d'égalité et d'équité pour arriver à des pratiques plus justes.

7

17 % des femmes et 22 % des personnes issues des autres groupes désignés n'ont pas confiance d'être traitées équitablement au travail. Cette proportion envoie un signal important quant à la nécessité de prendre en compte les besoins en équité de ces groupes.

8

Les personnes n'appartenant à aucun groupe désigné ont observé moins de situations discriminatoires à l'UQAR que celles qui appartiennent à un ou à plusieurs groupes désignés. La discrimination et les comportements problématiques sont moins visibles aux yeux des personnes qui n'en ont jamais fait l'expérience.

9

La moitié des personnes ayant déclaré appartenir à un ou à plusieurs groupes désignés ont déjà vécu au moins une expérience de discrimination. Chez les femmes, 34 % disent avoir déjà vécu du sexisme et 31 % d'entre elles, un traitement différent en raison de leur charge familiale.

10

Les personnes ayant indiqué avoir vécu personnellement une situation discriminatoire ont une perception moins favorable de l'engagement de l'UQAR envers l'EDIA, de l'équité des politiques en matière de ressources humaines et du climat de travail à l'Université.

Liste des constats

11

Le phénomène des biais inconscients modulant les pensées et les attitudes n'est pas suffisamment connu au sein du personnel. La presque totalité des personnes répondantes estiment être ouvertes et respecter les principes de l'EDIA; c'est donc dire qu'elles arrivent à constater les problèmes chez les autres ou dans le système, mais pas dans leurs propres perceptions.

12

Une frange du personnel s'oppose à l'EDIA et exprime la crainte que le groupe majoritaire en sortira perdant, sera dépouillé d'une partie de ses acquis.

13

Il importe de mieux étudier les enjeux EDIA propres aux activités de recherche (notamment les lacunes sur le plan de l'équité et de la sous-représentation résultant de barrières systémiques) et de permettre à l'écosystème de recherche d'atteindre un niveau minimal de connaissances sur ce thème.

14

Le milieu de la recherche a besoin d'un soutien renforcé pour intégrer les différentes facettes de l'EDIA dans les projets de recherche.





Faisant suite aux consultations réalisées auprès de **la communauté étudiante de l'UQAR**, voici les principaux constats ressortis en matière d'EDIA :

15

Une partie de la communauté étudiante demeure dubitative, et parfois déçue, du leadership de l'UQAR : écoute insuffisante, sincérité remise en question, retombées qui tardent à se faire sentir et manque de protection adéquate contre les diverses formes d'agression. Cette réaction peut s'expliquer en partie par la manière dont les communications ont été formulées et diffusées jusqu'à maintenant sur les thèmes liés à l'EDIA en plus d'une inadéquation perçue entre les attentes de la communauté étudiante et les priorités de l'UQAR en matière d'EDIA.

16

Au sein de la communauté étudiante, seulement une personne sur deux considère que les mécanismes de protection nécessaires en matière de IDH⁶ et de VACS⁷ sont présents. Certains de ses membres ont mentionné des ratés en matière de protection, qui ont eu des incidences sur les personnes ayant été victimes, mais plus largement aussi, sur la confiance étudiante.

⁶ Incivilité, discrimination et harcèlement.

⁷ Violences à caractère sexuel.

Liste des constats

17

Une part importante de l'échantillon ne connaît pas suffisamment les mécanismes pour porter plainte en cas de IDH et de VACS. Bien que ces dispositifs constituent des remparts érigés pour la protection de groupes particulièrement vulnérables, ce sont les membres de ces groupes qui les connaissent le moins.

18

L'adhésion et l'engagement de la communauté étudiante de l'UQAR à l'égard des valeurs d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité sont élevés. Ces éléments indiquent la présence d'un certain nombre d'attentes à l'égard de l'Université quant aux mesures à prendre et à l'efficacité de celles déjà prises. Ils pourraient devenir un levier pour stimuler la collaboration avec la communauté étudiante.

19

Les critiques à l'égard de l'approche EDIA, qu'elles proviennent des personnes qui remettent en question son bien-fondé, ou encore de personnes en faveur de l'EDIA et appartenant à un groupe minorisé, semblent puiser leur source dans un sentiment d'injustice à l'endroit du groupe d'appartenance.

20

Les femmes ont une perception légèrement supérieure à la moyenne en ce qui concerne l'équité et l'inclusion dans l'expérience étudiante : elles semblent se considérer adéquatement prises en compte par l'approche proposée.



21

L'appartenance à un groupe minorisé ou sous-représenté influence les perceptions des répondantes et des répondants : pour l'ensemble des questions portant sur l'équité et l'inclusion dans l'expérience étudiante, l'appréciation des personnes appartenant à l'un de ces groupes (hormis celui des femmes) est systématiquement inférieure à la moyenne. L'écart est particulièrement visible pour les thèmes de l'accessibilité des stages, du sentiment de sécurité psychologique et de sécurité culturelle, du recrutement et des formules pédagogiques. D'une part, ces écarts supposent une adéquation à parfaire entre la conception des mesures et les besoins spécifiques des personnes issues de ces groupes historiquement marginalisés. Puis, ces éléments laissent présager l'impact important que peut avoir l'appartenance à un groupe marginalisé sur le sentiment général à l'égard de l'établissement et de la communauté qui la fréquente.

22

Plusieurs éléments de vécu, qu'ils découlent de l'expérience individuelle ou d'une dynamique systémique, contribuent à diminuer le sentiment de sécurité psychologique des personnes issues des groupes désignés, ce qui a un effet sur le niveau de confiance de celles-ci envers l'Université et l'expérience étudiante.

23

Les groupes des personnes LGBTQ+ et celui des personnes en situation de handicap ont des perceptions particulièrement mitigées à l'égard de l'expérience étudiante. Entre autres, ils évaluent moins positivement l'accessibilité aux cycles supérieurs et l'encadrement de la recherche; une grande proportion a déjà songé à abandonner les études. Ces éléments lancent un signal quant à la rétention des membres de ces groupes dans la carrière scientifique. La perspective d'un abandon des études semble plus fréquente chez les personnes appartenant aux groupes minoritaires étudiés.

Liste des constats

24

Il s'est avéré difficile de dégager des tendances claires pour les étudiantes et les étudiants autochtones en raison du nombre restreint de répondantes et de répondants. L'analyse permet néanmoins de supposer une expérience collective parfois plus difficile chez les personnes issues de ce groupe, un élément qui devra être validé lors d'analyses ultérieures. Du côté de l'Université, il semble que peu d'information sur les efforts faits pour optimiser l'accessibilité des différentes activités universitaires et assurer un cadre sécuritaire soit transmise à ce groupe.

25

Les personnes issues des minorités ethniques et visibles sont plus susceptibles de rencontrer une problématique sur le plan de l'inclusion à la vie collective étudiante et aux activités pédagogiques.

26

Les personnes en situation de handicap ont signalé plusieurs éléments problématiques, notamment en ce qui a trait au parcours étudiant et au climat de sécurité psychologique. Leurs réponses permettent de conclure à un manque à gagner, aux yeux des personnes concernées, sur le plan de l'efficacité, de l'accessibilité et de la communication des mesures leur permettant une pleine participation aux activités universitaires.

27

L'attitude d'ouverture et les comportements d'inclusion de la communauté universitaire pourraient être davantage développés.

28

Les étudiants de l'échantillon n'appartenant à aucun groupe historiquement marginalisé ou sous-représenté estiment plus favorablement que les membres de ces groupes la manière dont ces derniers sont accueillis et inclus, ce qui illustre le phénomène de l'invisibilité des obstacles rencontrés par ceux-ci.

29

Les efforts faits pour assurer l'équité et l'inclusion dans l'expérience étudiante ne sont pas toujours suffisamment connus de la communauté étudiante : il existe un manque à gagner sur le plan de la communication des mesures mises en place.

30

Peu de personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, des Premiers Peuples, des minorités religieuses et celles en situation de handicap invisible dévoilent leur appartenance à la communauté universitaire. Ce sont ces mêmes groupes qui estiment le moins positivement le climat de sécurité psychologique dans lequel ils évoluent. Cette faible participation à l'effort d'auto-identification entraîne nécessairement des difficultés à offrir des services adaptés à ces groupes marginalisés et mal connus.

31

La consultation révèle que 39 % des personnes trans, non binaires ou à l'identité de genre fluide ont vécu de la discrimination dans le cadre de leurs activités étudiantes à l'UQAR, ce qui en fait le groupe ayant vécu le plus souvent de la discrimination, et ce, même si plus des deux tiers des personnes qui composent ce groupe ne révèlent habituellement pas y appartenir.



Tableau récapitulatif des objectifs, engagements et constats

OBJECTIF 1

**Une communauté universitaire
inclusive et unie**

ENGAGEMENTS :

1. Sensibiliser et développer les aptitudes au vivre-ensemble
2. Mobiliser la communauté autour de la démarche EDIA
3. Renforcer le soutien aux nouveaux membres du personnel et de la communauté étudiante issus de l'international
4. Faire briller le parcours des personnes issues de la diversité

CONSTATS auxquels répond l'objectif 1 :
6, 8, 11, 12, 13, 19, 25, 27, 28

OBJECTIF 2

**Une université qui offre des chances
égales à tous ses membres**

ENGAGEMENTS :

5. Renforcer les pratiques de recrutement inclusif
6. Promouvoir les principes de la pédagogie inclusive
7. Faciliter la poursuite du cheminement des chercheuses et chercheurs de la relève issus des groupes historiquement marginalisés
8. Proposer une culture de l'excellence universitaire inclusive

CONSTATS auxquels répond l'objectif 2 :
3, 4, 9, 13, 14, 21, 22, 23, 26

Tableau récapitulatif des objectifs, engagements et constats

OBJECTIF 3

**Une université engagée pour l'équité,
la diversité et l'inclusion**

ENGAGEMENTS :

9. Diffuser une communication continue et transparente
10. Favoriser une approche participative
11. Améliorer les connaissances sur les groupes, les obstacles et la sous-représentation des groupes historiquement marginalisés
12. Instaurer un cadre institutionnel qui incarne l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité

CONSTATS auxquels répond l'objectif 3 :
2, 5, 7, 10, 13, 15, 18, 24, 26, 29, 30

OBJECTIF 4

**Un milieu de travail et d'études
sécuritaire**

ENGAGEMENTS :

13. Démocratiser la connaissance des dispositifs de protection mis en place par l'Université et sensibiliser la communauté aux conséquences des actes incivils, discriminatoires ou violents
14. Pérenniser l'intégration des considérations d'EDIA et d'intersectionnalité aux dispositifs de protection
15. Maximiser l'accessibilité des installations et des services

CONSTATS auxquels répond l'objectif 4 :
1, 9, 10, 15, 16, 17, 22, 24, 26, 29, 30, 31

Pour se renseigner davantage

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Mieux comprendre le processus d'auto-identification aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi – Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (Guide)*. www.cdpcj.qc.ca/%2Fstorage%2Fapp%2Fmedia%2Fpublications%2FGuide_PAEE_LAEE.pdf&clen=152220&chunk=true

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises dans le cadre de l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi*, juin 2021, p. 18.

CRSH, CRSNG et IRSC. Charte Dimensions.

https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp

DAVIS, J. (2021). « University survey shows how COVID-19 pandemic is hampering career progress for women and racialized faculty ». *The Conversation* (2 mars 2021).

<https://theconversation.com/university-survey-shows-how-covid-19-pandemic-ishampering-career-progress-for-women-and-racialized-faculty-153169>

HANGO, Darcy. *Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada*, Regards sur la société canadienne, Statistiques Canada, 2021, 27 pages.

HENRY, Frances et al. *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*, UBC Press, 2017, 374 pages.

Paquin, M., Lafortune, J.-M. et Mesli, S. (2023). *Équité, diversité et inclusion au sein des universités québécoises. Difficultés dans l'avancement de la carrière professorale*. Rapport final de recherche. UQTR / UQAM.

https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/11056/1/PAQUIN_M_ED_15.pdf

Statistiques Canada (2019). Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200922/dq200922a-fra.htm>

Dossiers thématiques

CAPRES. « Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur », 2020.
<https://www.oresquebec.ca/dossiers/diversite-sexuelle-et-de-genre-en-enseignement-superieur/>

CAPRES. « Étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur », 2018.
En ligne : <https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-des-premiers-peuples-en-enseignement-superieur/><https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-des-premiers-peuples-en-enseignement-superieur/>

CAPRES. « Étudiants internationaux en enseignement supérieur », 2019.
<https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-internationaux-en-enseignement-superieur/>

Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (ORES).
Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante, 2023.
En ligne : <https://www.oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>



Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes ayant collaboré à la réalisation de ce plan d'action institutionnel.

Rédaction :

Anne-Marie Ouellet,
agente de recherche en équité,
diversité et inclusion

Comité institutionnel sur l'équité,
la diversité et l'inclusion

Soutien à la conception :

Dorothée Dubé,
agente de concertation et de mobilisation
aux affaires autochtones

Louka Labonté,
agente de recherche en équité,
diversité et inclusion

Participation à l'idéation :

Tous les cadres et leurs équipes

Révision et mise en page :

Renée Geneau,
technicienne en graphisme

Marie-Josée Sénéchal,
révisseuse et agente de soutien
administratif

Mentina Tabellione,
adjointe administrative



On s'engage
pour l'inclusion

UQAR

