



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Équité, diversité et inclusion en milieu universitaire : une analyse des politiques universelles favorisant le bien-être

Personnes autrices

Christiane Bergeron-Leclerc, Ph. D., professeure titulaire, UQAC¹, Canada,
cblecler@uqac.ca

Fatoumata Diadiou, coordonnatrice de recherche, UQAC, Canada,
fdiadiou@uqac.ca

Jacques Cherblanc, Ph. D., professeure titulaire, UQAC, Canada,
jcherbla@uqac.ca

Josianne Gauthier, M. Sc., Conseillère en ressources humaines (EDI),
UQAC, Canada,
josianne1.gauthier@uqac.ca

Mateo Isaac Laguna Muñoz, étudiant à la maîtrise en sciences cliniques et
biomédicales, UQAC, Canada,
milmunoz@etu.uqac.ca

Rodia Ida Olaitan Tessilimi, étudiante à la maîtrise en sciences cliniques et
biomédicales, UQAC, Canada,
ritessilim@etu.uqac.ca

Ouloufêmi Isaac Chabi, étudiant à la maîtrise en sciences cliniques et
biomédicales, UQAC, Canada,
oichabi@etu.uqac.ca

Danielle Maltais, Ph. D., professeure émérite, UQAC, Canada,
dmaltais@uqac.ca

Oscar Labra, Ph. D., professeur titulaire, UQAT², Canada,
oscar.labra@uqat.ca

Andrée-Anne Marchand, DC, Ph. D., professeure, UQTR³, Canada,
andree-anne.marchand@uqtr.ca

Anne Renée Gravel, Ph. D., professeure, Université TÉLUQ, Canada,
annerenee.gravel@teluq.ca

¹ Université du Québec à Chicoutimi

² Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

³ Université du Québec à Trois-Rivières



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Déclaration de l'usage de l'IA dans l'élaboration de cet article

- Aucun usage de l'IA dans l'élaboration de l'article
- Recension des écrits utilisés dans l'article
- Idéation, élaboration du plan de l'article
- Rédaction de passages de l'article (utilisés tels quels ou modifiés par l'auteur)
- Reformulation ou réécriture de passages formulés initialement par l'auteur
- Analyse de données présentées dans l'article
- Création d'images, de figures, etc. présentées dans l'article
- Correction linguistique de l'article
- Vérification des normes bibliographiques
- Autre (précisez) :



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Résumé

Les politiques institutionnelles en équité, en diversité et en inclusion constituent des leviers essentiels pour favoriser l'inclusion en enseignement supérieur. Elles ne sont toutefois pas les seuls outils disponibles : d'autres types de politiques contribuent à faire des environnements universitaires des milieux bienveillants, inclusifs et sécuritaires. En effet, les politiques visant à prévenir les violences à caractère sexuel, les situations d'incivilité, de discrimination et de harcèlement, de même que les problèmes de santé physique et psychologique, sont susceptibles de contribuer au mieux-être des communautés. Cet article présente les résultats d'une étude qualitative menée au sein du Réseau de l'Université du Québec et ayant pour objectif d'analyser ces politiques.

Mots-clés : équité; diversité; inclusion; politiques; universités; recherche qualitative



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Problématique

Jusqu'au début des années 2000, la question de l'inclusion en milieu universitaire concernait surtout les femmes et les personnes en situation de handicap (Cardinal et Donatien, 2022). Aujourd'hui, cet enjeu s'étend à d'autres populations sous-représentées ou marginalisées parmi lesquelles se retrouvent, en plus de ces deux groupes, les membres des Premières Nations, des Inuit ou des Métis, de même que les personnes qui s'identifient à une minorité visible ou à la communauté 2ELGBTQI+ (*Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1995; Gouvernement du Canada, 2017)⁴.

Les milieux universitaires d'aujourd'hui sont donc de plus en plus diversifiés, tant sur le plan des origines culturelles et socioéconomiques des personnes étudiantes que de leur parcours scolaire, de leur identité de genre et de leur situation de handicap, transformant ainsi les campus en espaces de plus en plus représentatifs de la société. Cette réalité s'observe aussi chez le personnel universitaire. À titre d'exemple, une enquête canadienne menée en 2019 révélait que 31 % des personnes qui occupent des fonctions professorales ou de recherche dans les établissements postsecondaires s'identifiaient à au moins deux des groupes désignés (Statistique Canada, 2020). Dans le même esprit, une analyse intersectionnelle indique que 60 % des cadres supérieurs (p. ex. recteurs, vice-recteurs, doyens) s'identifient à au moins un des cinq groupes désignés (Université Canada, 2019). La diversification des populations universitaires étudiantes ou employées ne rime toutefois pas nécessairement avec inclusion.

En effet, malgré des avancées en matière de diversité dans les milieux universitaires, les personnes appartenant à un ou à plusieurs de ces groupes continuent de rencontrer des obstacles dans leurs parcours scolaire ou professionnel. Afin de réduire les inégalités structurelles et de renforcer la diversité en leur sein, les établissements d'enseignement supérieur ont adopté, au cours des dernières années, des politiques institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (PI-EDI) (Gouvernement du Canada, 2017; Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur, 2024). Ces politiques visent à transformer les établissements eux-mêmes, à adapter les démarches de recherche et à soutenir les personnes étudiantes ainsi que les membres du personnel (Conseil des académies canadiennes, 2024). Elles cherchent donc à lever les obstacles systémiques et culturels freinant l'inclusion, dans une perspective où la diversité est perçue comme un atout pour les milieux universitaires (Dewidar et al., 2022; Rodriguez et al., 2024; Universités Canada, 2017).

La promotion de l'équité et la lutte à la discrimination, notamment dans les établissements universitaires, ne datent pas d'hier, comme en font foi la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995). Ainsi, bien en amont de l'instauration des PI-

⁴ L'appellation « groupe désigné » qui est mise de l'avant dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995) est souvent utilisée pour qualifier ces sous-groupes.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

EDI, qui sont considérées par Cardinal et Donatien (2022) comme des mesures de gouvernance de deuxième génération, des efforts ont été réalisés afin de réduire les obstacles structurels auxquels font face les personnes qui s'identifient à un ou à plusieurs groupes désignés. En milieu universitaire, toutefois, le mouvement vers une plus grande diversité et inclusion a pris de l'ampleur il y a huit ans lors de la révision du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) (Gouvernement du Canada, 2017). En effet, en 2017, le Comité de coordination de la recherche au Canada (CCRC) a adopté une première mouture d'un plan d'action visant à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au sein de l'écosystème de recherche canadien. Ce plan, dont l'échéance est prévue en 2025, poursuivait deux objectifs principaux : accroître les occasions de financement et favoriser une participation plus inclusive à la recherche (CCRC, 2017). Ce plan, ayant fait l'objet de révisions en 2018 et en 2022, stipule notamment qu'une université détenant cinq CRC ou plus doit obligatoirement développer une PI-EDI (Gouvernement du Canada, 2017; 2025). L'adoption de ce plan par le CCRC, combinée à la mise en place de la Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (Gouvernement du Canada, 2020), a déclenché un mouvement significatif au sein des milieux universitaires. Afin de répondre à ces obligations fédérales, les universités ont procédé à l'embauche de conseillères et de conseillers en EDI⁵. Un récent sondage d'Universités Canada (2022) indique des progrès significatifs en matière d'EDI dans les universités canadiennes : notamment, plus de 80 % des établissements ayant participé à l'enquête ont élaboré une PI-EDI.

Les PI-EDI constituent des leviers essentiels pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur. Cependant, comme en fait foi le plus récent appel à projet des Fonds de recherche du Québec (FRQ) (2024b), il n'existe que très peu de données disponibles à propos des retombées de ces politiques et de ces pratiques en place. Par ailleurs, les PI-EDI ne sont pas les seuls outils disponibles pour contribuer à l'inclusion. D'autres types de politiques contribuent également à instaurer une culture universitaire inclusive et bienveillante. Cet article analyse de manière approfondie ces politiques, qui au-delà des PI-EDI, des approches pédagogiques inclusives et des pratiques d'enseignement universel déjà bien documentées⁶, participent à la création d'un climat propice à l'inclusion et au mieux-être des communautés universitaires⁷. Il présente les résultats d'une étude provinciale, menée de 2022 à 2024, au sein du Réseau de

⁵ Pour un aperçu des tâches confiées à ces personnes, nous vous référons à cette description disponible sur le site de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) (2025) : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/gscw031?owa_no_site=1138&owa_no_fiche=18&owa_bottin=

⁶ Dans cette perspective, toutes les mesures d'établissement qui découlent du Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur (PARES) (2021) n'ont pas été prises en compte.

⁷ La très grande majorité de ces plans et de ces politiques ciblent à la fois les personnes étudiantes et les personnes employées.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

l'Université du Québec (RUQ)⁸, et dont l'un des objectifs était de répertorier, d'une part, et d'analyser, d'autre part, ces politiques.

Cadre conceptuel et théorique

Cette étude s'appuie sur l'intégration d'un modèle théorique (approche bioécologique) et de deux concepts (groupes désignés et intersectionnalité) qui s'arriment naturellement pour une compréhension approfondie des politiques mises en place au sein des écosystèmes universitaires. Il importe également de rappeler qu'elle a pour toile de fond les notions d'EDI⁹. Elle a pour but d'identifier et d'analyser les politiques qui contribuent à « une culture de travail, d'étude et de recherche bienveillante axée sur le bien-être de sa communauté » (Gauthier, 2022). Puisque le texte de cadrage de ce numéro spécial dédié « aux pratiques universelles dans le postsecondaire de la communauté francophone » définit déjà ces trois concepts (Robert et al., 2025), ces derniers ne seront pas repris dans cet article. Nous nous limiterons à spécifier que la manière de percevoir l'EDI s'aligne avec celle des grands organismes subventionnaires (FRQ, 2024a; Gouvernement du Canada, 2017), tout en ne se limitant pas au secteur de la recherche.

Le modèle bioécologique

L'approche écosystémique (Bronfenbrenner, 1979), devenue au fil des ans l'approche bioécologique (Bronfenbrenner et Morris, 2006), est mobilisée dans cette étude. Elle repose sur l'idée que le développement humain naît de l'interaction entre la personne et son environnement. Plus spécifiquement, l'approche conçoit la personne au sein d'un ensemble de six systèmes qui s'imbriquent, allant de l'individu (ontosystème) aux normes et aux valeurs sociales (macrosystème) (Bronfenbrenner, 1979; Drapeau, 2008). Cette approche permettra de porter un regard global sur les environnements universitaires concernés par cette étude.

Les groupes désignés

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) évoque le terme de « groupe désigné » pour qualifier les personnes qui s'identifient à une ou à des populations sous-représentées ou marginalisées (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles). À l'image de la

⁸ Les dix établissements qui constituent ce réseau provincial sont, en ordre alphabétique, l'École des technologies supérieures (ÉTS), l'École nationale d'administration publique (ENAP), l'Institut national de recherche scientifique (INRS), l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et l'Université TÉLUQ.

⁹ Pour en savoir plus sur l'EDI en milieu universitaire, des capsules de formation, créées par Gauthier (2022), sont disponibles à cette adresse : <https://www.uqac.ca/srh/formation-equite-diversite-et-inclusion/>.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Charte du programme Dimensions (Gouvernement du Canada, 2025), notre conception de la diversité comprend également les personnes de la communauté 2ELGBTQI+. De plus, cette étude s'aligne avec la vision élargie qui est promue autant par les organismes subventionnaires fédéraux que provinciaux, lesquels reconnaissent que la diversité s'exprime aussi à travers l'âge, la langue, la parentalité, la localisation géographique ou le statut socioéconomique, pour ne nommer que ces facteurs (FRQ, 2024a; Gouvernement du Canada, 2017). La Charte du programme Dimensions souligne également que les personnes qui s'identifient à un ou à plusieurs groupes de la diversité rencontrent fréquemment des obstacles au cours de leur trajectoire de vie, notamment dans leurs parcours scolaire (p. ex. admission, conditions d'apprentissage, accès aux ressources) et professionnel (p. ex. embauche, perfectionnement, promotion, sécurité d'emploi, rémunération) (Gouvernement du Canada, 2025). Ces obstacles ont pour effet que ces sous-groupes sont sous-représentés ou désavantagés dans les milieux d'enseignement supérieur, ce qui peut entre autres avoir une incidence sur leur santé globale (Gouvernement du Canada, 2025).

L'intersectionnalité

Ce concept renvoie à l'idée que nos identités s'entrecroisent et influencent la manière dont nous vivons les inégalités ou les privilèges (Maillé, 2022). Il est défini comme le cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne (Crenshaw, 1989; Hill Collins et Bilge, 2020). Il s'intéresse à la manière dont privilèges et oppressions (p. ex. genrisme/sexisme, capacitisme, racisme) interagissent et affectent le parcours des personnes concernées (Hill Collins et Bilge, 2020).

Objectifs de recherche

Prenant appui sur le cadre théorique et conceptuel, cette étude a pour objectif général d'analyser les politiques en place au sein du RUQ afin de déterminer dans quelle mesure la réalité des groupes désignés et les perspectives intersectionnelles sont prises en compte. Toutefois, notre étude ne porte pas directement sur les politiques institutionnelles en matière d'EDI. Elle s'intéresse plutôt à un ensemble de politiques dites « universelles », souvent antérieures ou parallèles aux PI-EDI qui, sans avoir pour objectif explicite la promotion de la diversité ou la lutte contre les discriminations, peuvent néanmoins contribuer à créer un environnement de travail et d'études plus équitable, respectueux et sécuritaire. En nous concentrant sur ces politiques à portée universelle, souvent absentes des réflexions sur l'EDI, nous souhaitons mettre en lumière d'autres mécanismes institutionnels de soutien à l'inclusion. Leur analyse vise à documenter de quelle manière des politiques axées sur le bien-être, la prévention de la violence ou la santé mentale peuvent ou non soutenir, compléter ou parfois même précéder les politiques EDI formelles, tout en étant issues de contextes et de finalités différentes.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Plus spécifiquement, notre étude poursuit les buts suivants : a) décrire les principales composantes des différentes politiques; b) analyser la prise en compte de l'EDI au sein de ces dernières; c) formuler des recommandations pour mieux adapter ces politiques aux réalités des groupes minoritaires. Cette étude s'inscrit dans le projet intitulé « Santé mentale et accessibilité en milieu universitaire : la diversité constitue-t-elle une barrière, financé par les Instituts de recherche en santé du Canada (2022-2024) ».

Méthodologie

S'appuyant sur la méthodologie des laboratoires-vivants (Kim et al., 2020), cette recherche-action (Roy et Prévost, 2013) s'est déployée dans l'ensemble des établissements du RUQ¹⁰¹¹. Dans une logique de coconstruction, un comité formé de personnes étudiantes et employées ainsi que de gestionnaires du RUQ a soutenu la démarche de recherche (Palmer et al., 2023). Cet article concerne l'un des volets qualitatifs de cette étude mixte-séquentielle (Cresswell et Plano Clark, 2018).

La constitution du corpus d'analyse

Le corpus d'analyse est constitué des politiques adoptées par les établissements du RUQ (date maximale d'adoption : 31 décembre 2023). Au total, 30 documents ont été analysés, parmi lesquels se retrouvaient des politiques concernant les violences à caractère sexuel (VACS), les incivilités, la discrimination et la violence de même que la santé et sécurité au travail. Les documents ont été repérés par l'entremise des sites Internet des établissements, d'entrevues que nous avons menées avec des informateurs-clés des universités concernées et de la collaboration avec les professionnelles de l'Initiative sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (ISMÉ).

Les documents inclus dans l'analyse ont été sélectionnés selon trois critères principaux : 1) leur adoption officielle par l'un des établissements du RUQ avant le 31 décembre 2023; 2) leur portée institutionnelle, c'est-à-dire qu'ils s'appliquent à l'ensemble de la communauté universitaire et non à un seul sous-groupe; 3) leur ancrage explicite dans une logique de bien-être pour l'un des groupes désignés ainsi que d'équité, de diversité ou d'inclusion, même s'ils ne portaient pas spécifiquement le nom de « politiques EDI ». Ces documents ont été repérés en croisant la recherche systématique sur les sites institutionnels, les recommandations des informateurs-clés des établissements participants et les collaborations avec les partenaires de l'ISMÉ. Les doublons et les documents non officiels

¹⁰ Cette étude a été entérinée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (numéro : 2023-1045).

¹¹ Dans un souci d'anonymat, les établissements concernés ont été numérotés de 1 à 10 dans cet article. Cette numérotation ne correspond pas à l'ordre alphabétique de la note 5.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

ou à portée locale (p. ex. directives internes à une faculté ou à un service) ont été exclus.

Les stratégies d'analyse de données

Une méthode d'analyse thématique de contenu (Paillé et Mucchielli, 2021), facilitée par le logiciel NVivo (Lumivivo, Version 20), a été utilisée dans cette étude. Une démarche d'analyse thématique inductive (Blais et Martineau, 2006; Paillé et Mucchielli, 2021), à partir du cadre conceptuel de cette étude, a été réalisée afin d'identifier les thématiques communes et spécifiques. Une procédure de codification interjuges a été mise en place dans une perspective de validité interne des résultats. La création des codes a été discutée afin de convenir de la catégorisation des segments en fonction de leur signification ainsi que de leur regroupement sous forme de thématiques. En vue d'assurer la cohérence et la fiabilité du codage, deux assistants de recherche ont d'abord codé indépendamment un sous-échantillon commun de cinq documents. Les divergences ont été discutées de façon collaborative avec une professionnelle de recherche, ce qui a permis de bonifier les définitions opérationnelles des codes. Cette procédure d'ajustement a précédé le codage complet du corpus et a permis de raffiner la grille de codification. Les divergences ont été résolues par une discussion avec la chercheuse principale. L'analyse thématique a été menée, de manière indépendante, par deux assistants de recherche, sous la supervision d'une professionnelle de recherche et la validation de la chercheuse principale.

L'approche bioécologique, qui sous-tend le cadre conceptuel de cette recherche, a également guidé la construction de la grille d'analyse et l'interprétation des politiques. Plus précisément, l'analyse thématique a été orientée par une lecture à plusieurs niveaux des politiques institutionnelles, en cohérence avec les systèmes décrits par Bronfenbrenner. Ainsi, les mesures s'adressant à l'ensemble de la communauté universitaire ont été associées au niveau macrosystémique, tandis que les dispositifs de prévention, de soutien ou d'accompagnement ont été interprétés dans une perspective exosystémique ou mésosystémique, selon leur portée organisationnelle ou interpersonnelle. Enfin, les références explicites à des groupes désignés ou à des situations individuelles ont été codées selon leur lien avec le microsystème ou l'ontosystème, selon les cas. Cette structuration a permis de situer chaque politique non seulement en fonction de son contenu, mais aussi selon son niveau d'impact dans l'écosystème universitaire.

Résultats

Pour contribuer à un climat de relations respectueuses, équitables, collaboratives et inclusives entre les personnes étudiantes et employées, les établissements du RUQ ont mis en place des politiques visant à encadrer diverses situations susceptibles d'affecter leur communauté. Avant de présenter les résultats, il importe de rappeler que les politiques



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

examinées dans cette étude n'ont pas été conçues dans une optique explicite d'EDI. Certaines découlent d'obligations légales ou ministérielles (p. ex. politiques sur les VACS, exigences en santé et sécurité), d'autres ont émergé de dynamiques internes aux établissements (préoccupations organisationnelles, consultations internes, initiatives des Services aux étudiants, etc.). Leur visée principale est le mieux-être institutionnel, mais plusieurs d'entre elles intègrent des éléments favorisant l'équité ou la reconnaissance de la diversité. Leur analyse permet donc de mieux comprendre l'écosystème plus large dans lequel s'inscrivent les PI-EDI.

L'analyse mobilise les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion pour examiner la manière dont ces politiques prennent en compte les besoins des groupes désignés. Elle s'appuie aussi sur le modèle bioécologique, en situant les politiques selon leur niveau d'action, ce qui permet d'interpréter leur portée dans l'écosystème universitaire.

Cette section vise à décrire trois types de politiques : les politiques sur les violences à caractère sexuel (VACS), les politiques liées aux situations d'incivilité et de harcèlement et les politiques sur la santé et la sécurité au travail. Le tableau 1 met en évidence que la plupart des établissements ont mis en place ces trois types de politiques. De plus, la plupart de ces politiques ont un caractère universel, s'adressant autant aux populations étudiantes qu'employées. Enfin, certaines politiques font directement allusion aux personnes des groupes désignés. Ce constat s'applique davantage aux politiques visant à prévenir les incivilités et le harcèlement ou les VACS qu'aux politiques portant sur la santé et la sécurité au travail.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Tableau 1
Inventaire des politiques à visée inclusive mises en place dans les établissements du RUQ

Politiques	Universités	Populations			Groupes désignés			
		Étudiant.es	Employé.es	Femmes	2ELGBTQI+	Handicaps	Racisés et internationaux	Autochtones
Politiques sur les violences à caractère sexuel (VACS)	1	X	X	X	X	X	X	X
	2	X	X	X	X	X	X	X
	3	X	X	X	X	X	X	X
	4	X	X	X	X	X	X	X
	5	X	X	X	X	X	X	X
	6	X	X	X	X	X	X	X
	7	X	X	X	X	X	X	X
	8	X	X	X	X	X	X	X
	9	X	X	X	X	X	X	X
	10	X	X	X	X	X	X	X
Politiques liées à l'incivilité, à la discrimination et au harcèlement	1	X	X					
	2	X	X	X	X	X	X	X
	3	X	X	X	X	X	X	X
	4	X	X	X	X	X	X	X
	5	X	X	X	X	X	X	
	6	X	X	X	X	X	X	X
	7	X	X					
	8	X	X					
	9	X	X					
	10	X	X					
Politiques liées à la santé et la sécurité au travail (SST)	1	X	X	X				
	2	X	X					
	3	X	X	X	X	X	X	X
	4	X	X					
	5	X	X					
	6	X	X	X				
	7	X	X					
	8	X	X					
	9							
	10							

Les politiques liées aux violences à caractère sexuel (VACS)

Tous les établissements du RUQ disposent de politiques visant à réduire la violence en milieu de travail. La mise en place de ces politiques a souvent précédé l'adoption de politiques en matière d'EDI. À titre d'exemple, au sein de l'université 6, la politique en matière de VACS a été adoptée en 2018, tandis que la PI-EDI a été instaurée en 2021. Cette chronologie illustre comment certaines politiques, bien qu'antérieures aux PI-EDI, abordent déjà des enjeux d'inclusion et de sécurité pour des groupes à risque, comme les femmes, les personnes de la diversité sexuelle et de genre, en situation de handicap ou de provenance internationale. Ces politiques s'inscrivent donc dans une logique d'équité, même si elles n'utilisent pas toujours ce vocabulaire.

De manière unanime, les dix établissements reconnaissent l'importance d'offrir un environnement d'études et de travail exempt de toute forme de VACS pour l'ensemble de leur communauté. Ces politiques ont une portée universelle : elles s'appliquent tant aux personnes étudiantes qu'aux membres du personnel. Toutefois, elles reconnaissent également que certains groupes de personnes sont plus à risque d'être exposés aux VACS. Parmi eux figurent les femmes, les personnes en situation de minorité en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identification de genre, les membres des communautés culturelles et



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

autochtones, les personnes de provenance internationale ainsi les personnes en situation de handicap. Il importe toutefois de mentionner que le groupe des personnes racisées n'est pas spécifiquement mentionné dans la majorité des politiques, mais semble assimilé au groupe « des personnes étrangères¹² ».

La mise en place des politiques pour lutter contre les VACS en milieu universitaire est à l'origine de diverses actions qui peuvent se décliner en trois axes principaux. Le premier axe est celui de **la prévention, de la sensibilisation et de la formation**. À ce sujet, il est à noter que des activités de formation obligatoire ont été initiées dans la totalité des établissements du RUQ¹³. En ajout à ces activités annuelles de formation, certains établissements (universités 4, 5, 6, 7 et 8) effectuent des activités spécifiques de sensibilisation à propos de l'encadrement des activités d'accueil ou d'intégration, de même que des activités sociales, sportives ou culturelles. Le deuxième axe est celui de **la gestion des plaintes et des signalements**. L'embauche de personnes dédiées à cette tâche ou la création de bureaux portant des appellations diverses, comme le Bureau de prévention et d'intervention (UQAC, 2025), ou le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) (UQO, 2025), font partie des mécanismes formels ayant été implémentés. Le troisième axe, soit celui **d'accompagnement, de soutien et de réparation**, découle de ces mécanismes mis en place. Les personnes qui vivent ou ont vécu des VACS au sein des établissements universitaires ont l'occasion d'être accompagnées par les personnes embauchées au sein des bureaux. Les associations étudiantes (p. ex. universités 4, 5, 6, 8) de même que les Services aux étudiants (SAE) ou encore le Service des ressources humaines (SRH) peuvent également être impliqués dans ces accompagnements. L'ensemble de ces politiques et des mécanismes qui en découlent contribuent à faire des établissements du RUQ des milieux sécuritaires et respectueux pour sa communauté.

Les politiques liées à l'incivilité, à la discrimination et au harcèlement

Les politiques liées à l'incivilité, à la discrimination et au harcèlement visent à circonscrire les objectifs et les moyens prévus pour maintenir un milieu de travail dans lequel les personnes œuvrant sont traitées avec respect et dignité. Ces politiques peuvent être distinctes ou regroupées sous une même directive englobant l'incivilité, la discrimination et le harcèlement. Comme l'atteste le tableau 1, tous les établissements du RUQ ont une ou des politiques liées à ces thématiques. Ceci confirme que l'ensemble des universités du réseau s'accorde pour ne tolérer aucune forme d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement de la part de quelque

¹² Cette appellation est souvent privilégiée dans les politiques. Nous préférons utiliser « les personnes de provenance internationale ou issues de l'immigration ».

¹³ Davantage de détails sur les six modules de formation du programme « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel » sont disponibles à l'adresse suivante : <https://harcèlement.ugam.ca/nouvelles-et-evenements/formation-obligatoire-visant-a-prevenir-et-combattre-les-violences-a-caractere-sexuel/>.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

personne que ce soit et surtout. Les établissements du RUQ désirent plutôt résoudre ces situations de manière efficace et le plus rapidement possible.

Comme pour les politiques liées aux VACS, celles qui se retrouvent dans cette catégorie visent à la fois les populations étudiantes et employées. Certaines des politiques dépassent le cadre universitaire et spécifient que leur application concerne également les relations avec les personnes qui sont clientes, consultantes ou fournisseuses de l'établissement (p. ex. université 9). Ainsi, toutes les interactions professionnelles et universitaires sont considérées dans cette politique. Enfin, notons que la moitié des politiques fait allusion aux groupes désignés, évoquant que les personnes qui s'y identifient sont, en raison de leurs attributs, plus à risque de ne pas être traitées avec respect et dignité. L'approche intersectionnelle est parfois évoquée, comme c'est le cas à l'université 3 où la politique reconnaît que certaines personnes vivent simultanément plusieurs formes de discrimination. Ce type d'ancrage théorique est encore rare, mais témoigne d'une évolution dans la reconnaissance de la complexité des réalités vécues. Ces politiques, souvent élaborées en réponse à des préoccupations internes ou à des recommandations syndicales ou étudiantes, traduisent un engagement vers des environnements plus inclusifs, au niveau mésosystémique.

À l'image des politiques liées aux VACS, l'application des politiques liées à l'incivilité, à la discrimination et au harcèlement se déploie à travers des actions de sensibilisation et de formation, de gestion proactive des conflits ou encore d'intervention et d'accompagnement. Dans la plupart des établissements, dont à l'université 4, les procédures de dénonciation d'actes de harcèlement peuvent s'effectuer par l'entremise d'une démarche informelle ou d'une plainte formelle. Plusieurs de ces politiques, et c'est le cas de celle instaurée dans l'université 3, font référence au principe d'équité, notamment au droit des personnes d'être entendues, d'être traitées avec impartialité et d'être accompagnées d'une personne de son choix. L'application de ces politiques et de ces mécanismes relève le plus souvent des bureaux de prévention mis en place dans les établissements.

Les politiques liées à la santé et à la sécurité au travail (SST)

Contrairement aux deux autres catégories de politiques, les politiques de SST n'étaient pas présentes dans toutes les constituantes du RUQ au moment de l'analyse. Sur dix établissements, huit possédaient une politique institutionnelle incluant les termes « santé et sécurité¹⁴ ». Le fait qu'aucun document cadre officiel n'ait été identifié par notre équipe ne signifie toutefois pas pour autant qu'aucune mesure n'était en place au sein des établissements¹⁵. La mise en œuvre de ces politiques résulte en partie d'obligations prévues par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, mais aussi d'initiatives portées par les directions des services des ressources

¹⁴ Au moment d'écrire cet article, neuf établissements ont une politique.

¹⁵ En effet, l'absence de politique ne dispense pas les établissements de leurs obligations au regard de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (Éditeur officiel du Québec, 2024a).



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

humaines et des services aux étudiants. Le fait qu'elles soient majoritairement centrées sur les personnes employées illustre une approche partielle du bien-être, davantage macrosystémique que véritablement intégrée. Toutefois, certains établissements élargissent cette vision en intégrant des enjeux de conciliation, de stigmatisation ou de santé mentale, rejoignant ainsi des principes d'équité structurelle.

Les politiques de SST visent à protéger la santé physique et psychologique en milieu de travail. Alors que certaines politiques visent l'ensemble de la communauté (p. ex. universités 2, 4, 5 et 6), d'autres concernent spécifiquement le personnel (p. ex. universités 1 et 8). Afin de promouvoir la SST, notamment auprès des populations étudiantes, certaines universités (2 et 6) ont recours à une collaboration avec les équipes des Services aux étudiants. Parmi les politiques consultées, une seule vise l'ensemble des groupes désignés (université 3), tandis que trois font spécifiquement référence à la réalité des femmes (universités 1, 3 et 6). Les politiques de SST renvoient à des mesures de retrait préventif pour les femmes qui sont enceintes ou qui allaitent lorsque leur travail est considéré dangereux pour elles ou pour leurs enfants.

La majorité des politiques consultées comprennent des mesures préventives et curatives. Parmi les mesures préventives figurent notamment l'information et la formation adéquate pour exercer un emploi, l'aménagement sécuritaire des espaces de travail, la mise à disposition d'équipements de protection, le réaménagement des charges de travail et le travail d'élimination des risques pour l'intégrité et la santé physique et psychologique. Certains établissements, comme l'université 8, vont plus loin en incluant la reconnaissance des enjeux de conciliation travail-famille-vie personnelle. Cette même université rappelle à ses membres l'importance de ne pas agir sous l'emprise de préjugés liés à la santé mentale, et ce de manière à ne pas stigmatiser ou discriminer. Parmi les mesures curatives de plusieurs politiques, dont celles des universités 1 et 2, il est possible de trouver des mentions relatives aux premiers secours et aux premiers soins disponibles, aux avantages sociaux et aux indemnités en cas d'absence prolongée de même qu'aux mesures d'assistance médicale et de retour au travail. Les interventions en situation de crise font également partie de certaines politiques. À ce sujet, l'université 6 prône une approche intégrée de gestion de la santé, de la sécurité, de la prévention et des situations d'urgence et de crise.

Discussion

Au cours des dix dernières années, l'écosystème du RUQ s'est transformé de manière à devenir un environnement bienveillant et inclusif. Cette transformation, associée à des changements législatifs fédéraux ou provinciaux, a conduit à l'adoption de politiques, de plans d'action et de mesures visant une plus grande inclusion. Considérant la perspective bioécologique et universelle au cœur de cet article, nous avons ici porté notre intérêt sur les politiques qui ciblent à la fois les populations étudiantes et employées au sein des universités. En effet, tenant pour acquis que le



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

bien-être des uns contribue au bien-être des autres (Bronfenbrenner et Morris, 2006), nous avons voulu voir au sein de ces politiques universelles de quelles manières s'actualisent les principes d'EDI.

L'analyse des politiques en place indique que les actions au regard de l'EDI précèdent la mise en place des PI-EDI. En référence au chronosystème, nous comprenons que les politiques liées aux VACS, de même que celles liées à l'incivilité, à la discrimination et au harcèlement ont généralement précédé ou se sont implantées de manière simultanée aux PI-EDI. Cette étude met ainsi en évidence que les principes d'EDI se manifestent dans d'autres politiques institutionnelles, parfois antérieures aux PI-EDI, qui s'ancrent dans des contextes différents (prévention, sécurité, santé mentale), mais partagent des visées convergentes quant à la qualité du climat universitaire (macrosystème). Trois types de politiques contribuent à faire des établissements du RUQ des milieux plus équitables, inclusifs et sécuritaires. Ces politiques s'appuient sur des cadres législatifs similaires, notamment la Charte canadienne des droits et libertés (1982), la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995), le Plan d'action visant à renforcer l'EDI en recherche (CCRC, 2017), la Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (Gouvernement du Canada, 2020) (exosystème). Ceci a pour effet que les concepts et les définitions qui sont mis de l'avant dans les politiques sont souvent puisés dans ces cadres légaux. Dans la plupart des politiques faisant référence à des sous-groupes de population (ontosystème) plus à risque de vivre de la discrimination, les mêmes concepts sont repris, à savoir :

Groupes désignés : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles (*Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1995).

Droit à l'égalité : chacun a le droit de ne pas être victime de discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience ou l'orientation sexuelle (Article 15, Charte canadienne des droits et libertés, 1982).

Les politiques reconnaissent, de manière générale, l'existence de ces sous-groupes. Dans les politiques liées à la santé et à la sécurité au travail, l'accent est mis sur les enjeux spécifiques auxquels peuvent être confrontées les femmes, tandis que dans les deux autres catégories de politiques tous les groupes désignés sont nommés et reconnus. En effet, plusieurs écrits ont montré au cours des dernières années que l'identification à un ou à plusieurs de ces groupes augmente la probabilité de vivre du harcèlement, de la discrimination ou des violences. À titre d'exemple, une étude réalisée auprès de professeurs et de chercheurs en milieu postsecondaire indique que les femmes de même que les personnes vivant avec une incapacité ou s'identifiant à une minorité sexuelle étaient plus susceptibles de vivre du harcèlement et de la discrimination (Hango, 2021). Cette même étude révélait que les personnes étudiantes étaient plus exposées à ces réalités que les membres du personnel (Hango, 2021). En ce qui a trait aux VACS, des études récentes indiquent que les femmes,



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, les personnes vivant avec une incapacité et celles de provenance internationale étaient plus susceptibles d'en être victimes¹⁶ (Bergeron et al., 2016; Burczycka, 2020). Si les politiques reconnaissent la vulnérabilité de certains groupes, elles font rarement référence à la notion d'intersectionnalité ou à l'idée que les personnes qui cumulent des identités sont plus à risque de rencontrer des obstacles dans leur parcours (microsystème).

Il ne suffit pas de faire référence aux groupes désignés pour que des actions spécifiques en découlent. Dans la quasi-totalité des politiques consultées, les mesures proposées sont universelles et visent l'ensemble de la communauté universitaire. Toutes les politiques comprennent des suggestions de mesures de prévention primaire (en amont), secondaire (stade précoce) ou tertiaire (problème déclaré) (INSPQ, 2024). Le déploiement de formations dans le RUQ, de même qu'au sein des bureaux de prévention, est un exemple de stratégies universelles. Des politiques découlent souvent des plans d'actions auxquels nous n'avons pas eu accès dans cette étude : ainsi, des actions spécifiques au regard des sous-populations marginalisées ou vulnérables sont peut-être menées, mais n'ont pu être identifiées. L'une des hypothèses portées par notre équipe est que ces actions ciblées relèvent peut-être et davantage des PI-EDI. Ceci serait toutefois à confirmer.

Les résultats de cette étude doivent être interprétés à la lumière de certaines forces, entre autres la portée provinciale du projet et la rigueur de la démarche d'analyse thématique établie (Paillé et Mucchielli, 2021). Certaines limites doivent toutefois être mises en évidence.

La première limite est issue du développement continu des politiques liées au bien-être en milieu universitaire. En effet, même si notre analyse est récente, il y a eu, dans le contexte postpandémique, une recrudescence de l'intérêt pour le mieux-être des populations universitaires, notamment étudiantes. Ainsi, puisque les plans d'action institutionnels découlant des plans ministériels liés à la santé mentale (Ministère de l'Enseignement supérieur [MES], 2021a) et à la réussite (MES, 2021b) en enseignement supérieur étaient en développement au moment de réaliser l'étude, ils n'ont pas été considérés ici. Plusieurs universités du RUQ ont d'ailleurs récemment développé des plans d'action en santé mentale qui visent autant les membres du personnel que les personnes étudiantes. Ces plans pourraient être considérés dans une prochaine mouture de l'analyse. Il en va de même pour les politiques institutionnelles de développement durable qui étaient en pleine émergence dans le RUQ¹⁷ au moment de l'analyse. De fait, puisqu'elles étaient inégalement présentes dans les milieux universitaires, certaines politiques visant spécifiquement l'un ou l'autre des groupes désignés n'ont pas été analysées ici. Certaines politiques étaient,

¹⁶ Le plan d'action 2022-2027 visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur reconnaît également comme groupe à risque les personnes autochtones (MES, 2022).

¹⁷ Le RUQ a adopté sa politique en 2021. À la suite de cette adoption, les établissements du réseau ont entrepris des travaux visant à adopter des plans institutionnels.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

en particulier, liées à l'accès égalitaire à l'emploi pour les femmes (universités 3 et 9), à l'inclusion des Premières Nations (universités 4 et 6) ou encore aux relations interethniques (université 3).

La deuxième limite concerne la nature et la méthodologie de l'étude. Dans cette étude, des politiques et des plans d'action ont fait l'objet d'une analyse thématique approfondie. Cette analyse a permis de relever les composantes de chacune des politiques (analyse verticale) puis d'en dégager les similitudes et les différences (analyse horizontale). Cette étude a comme force de produire un portrait exhaustif des politiques en place. Puisque les politiques sont des documents distincts, qui ne sont majoritairement pas liés entre eux, il est difficile de voir comment les actions qui en découlent sont rattachées ou non entre elles. Ces politiques évoluent-elles en silo ou existe-t-il des relations entre elles? À la lecture des politiques, nous comprenons indirectement que la mise en place des bureaux de prévention au sein du RUQ permet d'offrir accompagnement et soutien aux personnes qui vivent des enjeux liés à différentes politiques en place. Notre compréhension des liens unissant toutes ces politiques demeure toutefois partielle. En réalité, notre analyse n'est pas révélatrice de l'existence de mécanismes internes pour « arrimer entre elles les politiques et les actions en découlant ». Ceci est vrai pour les trois types de politiques ayant fait l'objet d'une analyse ici, mais également pour les relations qui existent entre ces politiques et les PI-EDI. Des entrevues semi-dirigées, réalisées avec des personnes ayant la responsabilité de faire vivre ces politiques dans les établissements du RUQ, permettraient d'avoir une compréhension plus fine de la réalité.

Enfin, la troisième limite a trait au corpus étudié. Cette étude concerne exclusivement les établissements du RUQ, correspondant à 56 % des universités québécoises. Ce réseau d'universités, bien qu'ayant l'avantage de se déployer dans la globalité du Québec, comprend exclusivement des universités francophones. L'une des forces du réseau est de permettre des espaces de concertation, sur diverses thématiques, entre les universités. L'entraide et la mutualisation des ressources sont donc au rendez-vous dans plusieurs situations. Cette réalité peut avoir pour effet de créer une certaine « homogénéité » dans les politiques qui sont élaborées à travers le Québec, et ce, malgré l'autonomie dont jouissent les dix établissements. Il serait intéressant de pouvoir comparer la réalité des universités publiques à celle des universités à charte¹⁸.

Conclusion

Cette étude qualitative a permis de décrire et d'analyser 30 politiques institutionnelles visant à favoriser un environnement de travail et d'études respectueux, sécuritaire et inclusif. Trois grandes catégories de politiques ont été examinées, mettant en lumière une volonté commune de la part des

¹⁸ Pour en savoir plus sur l'organisation du système universitaire québécois, vous pouvez vous référer à la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire* (Éditeur officiel du Québec, 2024).



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

institutions universitaires de garantir des conditions de travail et d'études optimales, en protégeant les membres de leur communauté et en prévenant les abus de tous types. Ces politiques reconnaissent, de manière générale, que certains sous-groupes qui évoluent dans les milieux universitaires – notamment les femmes, les Autochtones, les personnes racisées et celles provenant de l'international, vivant avec une incapacité ou encore s'identifiant à la diversité sexuelle et de genre – sont plus à risque de vivre des situations de harcèlement, de discrimination, de violence ou encore certains enjeux de santé. Toutefois, si cette reconnaissance est nécessaire, l'analyse révèle qu'elle ne se traduit pas systématiquement par des mesures spécifiques pour ces populations. Ces mesures ne sont peut-être pas requises : les mesures universelles sont peut-être suffisantes, mais ceci serait à confirmer à travers des études évaluatives. Cette analyse indique que les principes d'EDI sont abordés au sein de politiques distinctes. Se pose toutefois la question de l'arrimage entre ces politiques, de même qu'entre ces politiques et les PI-EDI. Cette fragmentation, si elle est réelle, pourrait limiter l'efficacité des mesures mises en place. Des recherches futures sont donc nécessaires pour approfondir ces constats en explorant les mécanismes permettant une meilleure intégration des principes d'EDI dans l'ensemble des politiques universitaires.

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement les membres du comité de coordination, les personnes qui ont rendu accessibles les politiques et les plans d'action, de même que l'équipe de l'Initiative sur la santé mentale en enseignement supérieur (ISMÉ) (<https://ismequebec.ca/>) pour leur soutien dans ce projet.

Références

- Blais, M. et Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives*, 26(2), 1-18. <https://doi.org/10.7202/1085369ar>
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et Parent, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal: Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf
- Bronfenbrenner U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv26071r6>



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

- Bronfenbrenner, U. et Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. Dans W. Damon et R. M. Lerner (dir.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (6^e éd., vol. 1, p. 793-828). John Wiley & Sons. <https://www.childhelp.org/wp-content/uploads/2015/07/Bronfenbrenner-U.-and-P.-Morris-2006-The-Bioecological-Model-of-Human-Development.pdf>
- Burczycka, M. (2019). Les expériences de comportements sexualisés non désirés et d'agressions sexuelles vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2020001/article/00005-fra.pdf?st=Blthlsvo>
- Cardinal, L. et Donatien, V. B. (2022). *La gouvernance de l'égalité femmes-hommes et du développement inclusif en milieu universitaire au Québec et au sein de la francophonie canadienne*. Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre. <https://ofdig.org/wp-content/uploads/2022/12/Cahier-de-recherche-04-2022.pdf>
- Charte canadienne des droits et libertés*. Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada. RU. (1982). c. 11. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-12.html>
- Comité de coordination de la recherche au Canada (2017, 2018, 2022). *Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion*. <https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/EDI-ActionPlan-FR.pdf>
- Conseil des académies canadiennes [CAC] (2024). *Équité, diversité et inclusion dans le système de recherche postsecondaire*. Le comité d'experts sur les pratiques d'EDI pour des changements porteurs. https://www.rapports-cac.ca/wp-content/uploads/2024/10/EDI_FR_FINAL.pdf
- Crenshaw, Kimberle (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*: 1989 (1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Cresswell, J. W. et Plano Clark V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage Publication.
- Dewidar, O., Elmostekawy, N. et Welch, V. (2022). Improving equity, diversity, and inclusion in academia. *Research Integrity and Peer Review*, 7(4). <https://doi.org/10.1186/s41073-022-00123-z>.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

- Drapeau, S. (2008). L'approche bioécologique du développement humain. Dans G. Tarabulsky, M. A. Provost, S. Drapeau et É. Rochette. (dir.), *Évaluation psychosociale auprès de familles vulnérables* (p. 11-32). Presses de l'Université du Québec.
- Éditeur officiel du Québec (2024a). Loi sur la santé et la sécurité au travail (chapitre S-2.1). <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>
- Éditeur officiel du Québec (2024b). Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (chapitre E-14.1). <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/e-14.1>
- Fonds de recherche du Québec (FRQ) (2024a). *Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (2021-2026) (Version mise à jour à l'hiver 2024)*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2024/03/frq_strategieedi_maj2024_fr-1.pdf
- Fonds de recherche du Québec. (2024b). *Programme de recherche sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu de la recherche postsecondaire au Québec (EDI)*. <https://frq.gouv.qc.ca/programme/programme-de-recherche-sur-lequite-la-diversite-et-linclusion-dans-le-milieu-de-la-recherche-postsecondaire-au-quebec-edi>
- Gauthier (2022). Capsules d'introduction aux concepts de base de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). <https://www.uqac.ca/srh/formation-equite-diversite-et-inclusion/>
- Gouvernement du Canada (2020). Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32635§ion=html>.
- Gouvernement du Canada (2025). Charte du programme Dimensions. http://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.
- Gouvernement du Canada (2017). Plan d'Action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx
- Hango, D. (2021). *Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada*. Statistique Canada. Regards sur la statistique canadienne. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2021001/article/00006-fra.pdf?st=ULzpGd3R>



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

- Hill Collins, P. et Bilge, S. (2020). *Intersectionality (2nd edition)*. Polity Press.
- Kim, J., Kim, Y. L., Jang, H., Cho, M., Lee, M., Kim, J. et Lee, H. (2020). Living labs for health: an integrative literature review. *European Journal of Public Health*. 30(1):55-63. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz105>
- Institut national de santé publique du Québec [INSPQ] (2024). *Risques psychosociaux du travail*. <https://www.inspq.gc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>
- Loi sur l'équité en matière d'emploi, LC 1995, c 44, <https://canlii.ca/t/6cxkr>.
- Maillé, C, (2022). Intersectionnalité. *L'encyclopédie canadienne*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/intersectionnalite>
- Ministère de l'Enseignement supérieur [MES] (2021a). *Plan d'action pour la santé mentale étudiante en enseignement supérieur*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME.pdf>
- Ministère de l'Enseignement supérieur [MES] (2021b). *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/plan-action_reussite-ens-sup.pdf
- Ministère de l'Enseignement supérieur [MES] (2022). Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. Plan d'action 2022-2027. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Plan-action-VCS.pdf>
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2024). *Étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur (Dossier thématique)*. <https://oresquebec.ca/dossiers/etudiants-des-premiers-peuples-en-enseignement-superieur/>
- Palmer, V. J., Bibb, J., Lewis, M., Densley, K., Kritharidis, R., Dettmann, E., Sheehan, P., Daniell, A., Harding, B., Schipp, T., Dost, N. et McDonald, G. (2023). A co-design living labs philosophy of practice for end-to-end research design to translation with people with lived-experience of mental ill-health and carer/family and kinship groups. *Frontiers in Public Health*, 11, 1206620. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1206620>



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). L'analyse thématique. Dans P. Paillé et A. Mucchielli (dir.) *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 269-357). Armand Colin.
- Réseau de l'Université du Québec. (2021). *Politique de développement durable*.
<https://reseau.uquebec.ca/system/files/documents/politique-developpement-durable-universite-du-quebec-20210324.pdf>
- Robert, J., Midelet, J. et Girouard-Gagné, M. (2025, soumis). Texte de cadrage. Pratiques à visée universelle dans le postsecondaire de la communauté francophone : Enjeux, état des lieux et questionnements. *Revue Hybride de l'éducation*.
- Rodríguez, J. E., Campbell, K. M. et Mouratidis, R. W. (2014). Where are the rest of us? Improving representation of minority faculty in academic medicine. *Southern medical journal*, 107(12), 739-744.
<https://doi.org/10.14423/SMJ.0000000000000204>
- Roy, M. et Prévost, P. (2013). La recherche-action : origines, caractéristiques et implications de son utilisation dans les sciences de la gestion. *Recherches qualitatives*, 32(2), 129-151.
<https://doi.org/10.7202/1084625ar>
- Statistique Canada. (2020). L'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP).
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200922/dq200922a-fra.htm>
- Université du Québec à Chicoutimi (2025). *Bureau de prévention et d'intervention. Soutien, conseil et accompagnement*.
<https://www.uqac.ca/bpi/>
- Université du Québec en Outaouais (2025). *Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement*. <https://uqo.ca/biph>
- Universités Canada (2017). *Universités Canada. Principes d'excellence en matière d'inclusion*. <https://univcan.ca/wp-content/uploads/2017/10/equite-diversite-inclusion-principes-universites-canada-oct-2017.pdf>
- Universités Canada (2019). *Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes. Rapport sur le sondage national de 2019*.
<https://univcan.ca/wp-content/uploads/2019/11/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-report-sur-le-sondage-national-de-2019-1.pdf>
- Université Canada (2022). L'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes. Édition de 2022 du sondage d'Universités



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Canada sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
https://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2023/10/UC-2023-EDI-Report_FR_FA_Web.pdf