



Texte sur les retombées de la recherche

Équité, diversité et inclusion à l'université : une brève analyse des politiques de 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

Problématique

Depuis les années 2000, l'inclusion en milieu universitaire s'est élargie au-delà des politiques spécifiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. D'autres politiques institutionnelles, bien que conçues dans des contextes différents, notamment celles portant sur les violences à caractère sexuel, le harcèlement ou la santé au travail, participent aussi à créer des environnements plus inclusifs et sécuritaires. Ces mesures dites *universelles* s'appliquent à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, mais ont aussi des effets indirects sur les groupes historiquement marginalisés. Car, si la diversité s'accroît tant chez les personnes étudiantes que chez le personnel universitaire, inclusion et diversité ne sont pas toujours synonymes. En dépit d'avancées notables, des obstacles persistent pour ces groupes marginalisés.

Pour répondre à ces défis, les universités ont adopté des politiques institutionnelles en équité, en diversité et en inclusion (PI-EDI), appuyées par des initiatives fédérales telles que la révision du Programme des chaires de recherche du Canada (Gouvernement du Canada, 2017; 2025) et la Directive sur l'équité (Gouvernement du Canada, 2020). Ces politiques visent à transformer les institutions pour favoriser un milieu universitaire plus inclusif. Un sondage mené en 2022 révèle que plus de 80 % des universités canadiennes ont mis en place une PI-EDI (Universités Canada, 2022). Cependant, ces politiques ne constituent qu'un des nombreux leviers permettant d'améliorer l'environnement universitaire. D'autres mesures, telles que les politiques de prévention des violences à caractère sexuel (VACS), de lutte contre l'incivilité, la discrimination et le harcèlement, ainsi que les politiques en santé et sécurité au travail (SST), participent également à la création de milieux universitaires bienveillants et sécuritaires.

Objectifs de l'étude et de l'article

Bien que plusieurs recherches aient documenté les PI-EDI, très peu se sont intéressées aux politiques universelles complémentaires, mises en œuvre pour répondre à d'autres enjeux (p. ex. sécurité, civilité, santé psychologique), mais qui influencent directement l'inclusion et le bien-être. Cette étude provinciale, financée par les Instituts de recherche en santé du Canada, menée de 2022 à 2024 au sein du Réseau de l'Université du Québec (RUQ), examine ainsi un ensemble de politiques institutionnelles, incluant mais ne se limitant pas aux PI-EDI, et leurs effets sur les conditions d'inclusion. Plus spécifiquement, cette étude a pour objectifs : a) de décrire les principales composantes des différentes politiques; b) d'analyser la prise en compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans les différentes politiques; c) de formuler des recommandations pour mieux adapter ces politiques aux réalités des groupes minoritaires. Cet article présente une analyse de ces mesures et explore les stratégies permettant d'assurer un environnement universitaire plus équitable et inclusif.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Cadre conceptuel

L'étude repose sur les principes d'EDI et adopte une approche bioécologique, qui examine l'interaction entre l'individu et son environnement à travers plusieurs niveaux systémiques (Bronfenbrenner, 1979). Elle intègre également les concepts d'intersectionnalité (Hill Collins et Bilge, 2000) et de groupes désignés, tels que définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995). Son objectif est 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).

Cadre méthodologique

L'étude adopte une méthodologie qualitative basée sur une analyse documentaire. Un corpus de 30 politiques institutionnelles adoptées par les établissements du RUQ avant le 31 décembre 2023 a été examiné. 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). Une analyse thématique de contenu, facilitée par le logiciel NVivo, a été réalisée, et une validation interjuges a permis d'assurer la fiabilité des résultats.

Principaux résultats

Politiques sur les violences à caractère sexuel (VACS)

Tous les établissements du RUQ disposent d'une politique 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. Ces politiques sont universelles et s'appliquent à l'ensemble de la communauté universitaire. Elles reconnaissent toutefois que certains groupes sont plus vulnérables (femmes, personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, personnes en situation de handicap ou de provenance internationale). Découlent de ces politiques trois grands types d'actions : la sensibilisation obligatoire pour les personnes étudiantes et le personnel, la création de bureaux d'intervention et de prévention ainsi que l'aide et l'accompagnement des victimes.

Politiques sur l'incivilité, la discrimination et le harcèlement

L'entièreté des établissements du RUQ possèdent une politique contre ces formes de violences. Ces politiques sont également universelles, c'est-à-dire qu'elles visent autant les populations étudiantes qu'employées. Certaines des politiques ciblent également des personnes qui gravitent au sein des écosystèmes universitaires, mais qui ne font pas partie des deux catégories précisées (p. ex. consultants, fournisseurs externes). Plusieurs de ces politiques adoptent une perspective



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

intersectionnelle reconnaissant les discriminations multiples. La mise en place de ces politiques est associée à plusieurs types d'actions, comme l'adoption de mécanismes de plaintes formelles et informelles, la formation sur la diversité et le respect ou encore les services de médiation et de soutien psychosocial ou psychologique.

Politiques sur la santé et la sécurité au travail (SST)

Au moment de réaliser l'étude, huit des dix établissements disposaient de politiques en matière de promotion et de prévention de la santé physique ou psychologique au travail. Tandis que certaines visaient seulement les employés, d'autres politiques concernaient l'ensemble de la communauté universitaire. Plusieurs actions concrètes relèvent de la mise en place de ces politiques. Ces actions sont organisées autour de deux pôles, soit la prévention des risques (p. ex. formations, équipements de protection, adaptation des charges de travail) et le soutien à court, à moyen et à long terme en cas de problèmes de santé (p. ex. premiers soins, plans de retour au travail). Certaines de ces politiques incluent des énoncés à propos de la conciliation travail-famille ou encore de la lutte à la stigmatisation en santé mentale.

Implications pratiques

Les résultats de cette étude mettent d'abord de l'avant que plusieurs politiques et actions sont déployées dans les établissements universitaires québécois afin de soutenir l'inclusion des personnes qui s'identifient à une ou à des populations sous-représentées ou marginalisées (femmes, Autochtones, personnes handicapées, minorités visibles, 2ELGBTQI+). Les documents consultés ne démontrent toutefois pas la façon dont ces politiques et ces actions sont liées entre elles, ce qui risque d'avoir un impact sur la cohérence et la continuité des actions mises en place. Ces constats permettent ainsi la formulation de plusieurs recommandations, tant pour les gestionnaires des universités que les membres de la communauté, à savoir :

- **Renforcer la cohérence entre les politiques**, soit mieux intégrer les politiques en place pour assurer une approche globale;
- **Améliorer les actions ciblées pour les groupes vulnérables**, c'est-à-dire passer d'une simple reconnaissance des groupes à risque à des mesures adaptées, concrètes et harmonisées;
- **Privilégier une approche intersectionnelle**, en prenant en compte le cumul des discriminations dans les politiques et les interventions qui en découlent;
- **Favoriser une sensibilisation continue**, soit aller au-delà des formations ponctuelles en encourageant un dialogue institutionnel régulier, sous forme de communauté de pratique par exemple;



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

- **Mettre en place des projets d'évaluation continue**, par l'instauration d'études de suivi pour mesurer l'efficacité des politiques mises en place.

Conclusion

Cette étude qualitative met en lumière la diversité des politiques en place pour favoriser un environnement universitaire inclusif et bienveillant. Ces politiques ont pour objectif, d'une part, de sensibiliser les personnes étudiantes et employées à certaines réalités qui nuisent au mieux-être de certains individus et groupes et, d'autre part, d'agir pour accompagner les personnes touchées par ces phénomènes. Afin de maximiser leur impact, une meilleure concertation entre les politiques paraît essentielle, et ce, en vue de minimiser le déploiement d'actions en silo. Une approche holistique semble ici à privilégier pour que l'équité, la diversité et l'inclusion soient favorisées dans les universités québécoises.

Cette étude invite ainsi à élargir la compréhension des leviers d'inclusion à l'université : au-delà des politiques ciblées en EDI, plusieurs politiques générales, adoptées à des fins de bien-être ou de sécurité, contribuent aussi à façonner des environnements inclusifs. Une meilleure intégration de ces différentes politiques apparaît nécessaire pour éviter les silos et renforcer la cohérence des actions en faveur de l'équité.

Références

Bronfenbrenner U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv26071r6>

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-chaieres.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx

Hill Collins, P. et Bilge, S. (2020). *Intersectionality (2nd edition)*. Polity Press.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Loi sur l'équité en matière d'emploi, LC 1995, c 44,
<https://canlii.ca/t/6cxkr>.

Université Canada (2022). L'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes. Édition de 2022 du sondage d'Universités 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