



CARTOGRAPHIE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION - Quelques pistes

Rédigé par Louise Ross

Pour le Pôle à l'enseignement
supérieur des Laurentides (PESLAU)

Mai 2023



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION..... 5

1

ORIGINE DE L'ÉDI

7

2

LES FONDEMENTS DE L'ÉDI DANS L'ÉDUCATION AU CANADA ET AU QUÉBEC

14

3

QUELQUES DÉFINITIONS

18

4

L'ÉDI DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DES LAURENTIDES

26

5

DES RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

32

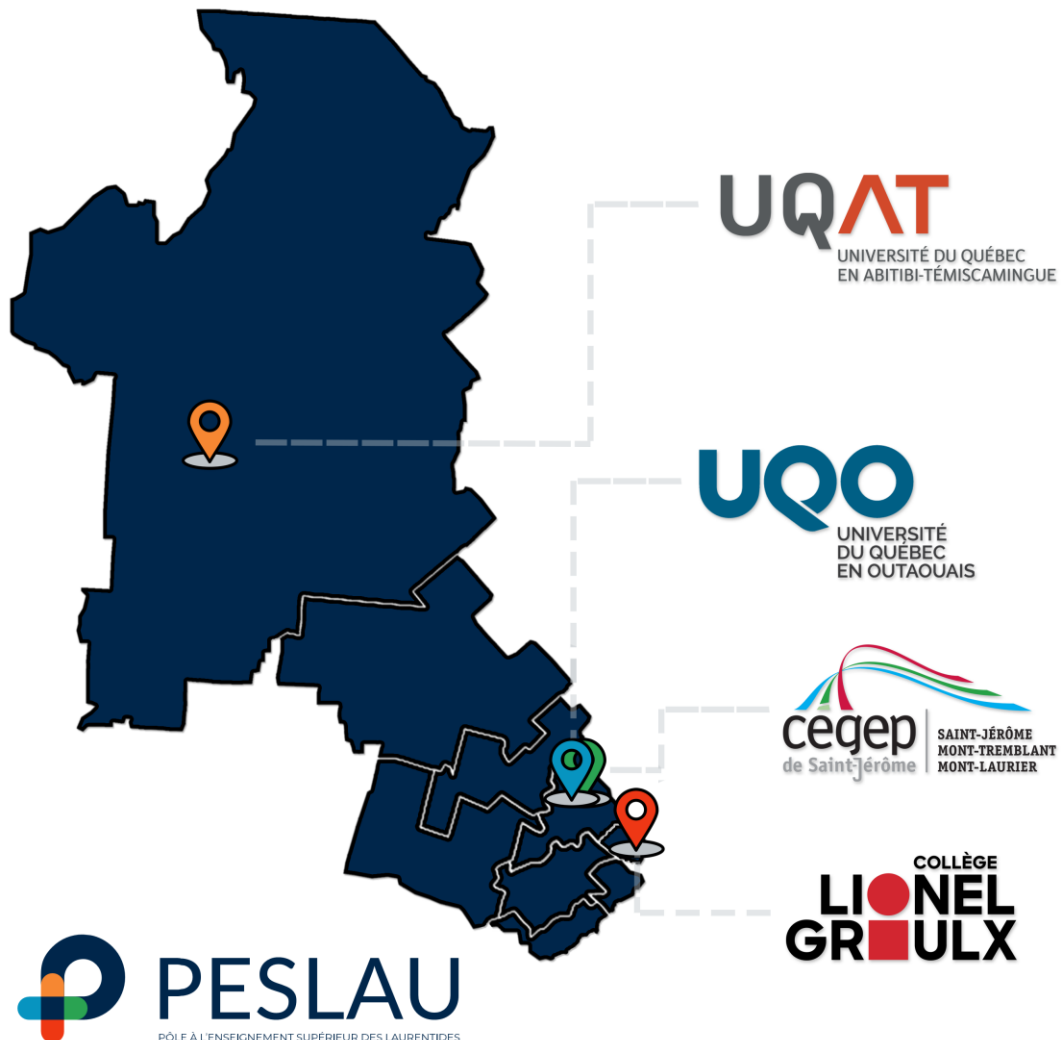
CONCLUSION..... 38

BIBLIOGRAPHIE..... 39

PÔLE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DES LAURENTIDES

Le Pôle à l'enseignement supérieur des Laurentides (PESLAU) réunit deux cégeps, deux universités et compte six centres. Du nord au sud, les établissements sont les suivants :

- **Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue** (UQAT)
Centre de Mont-Laurier
- **Université du Québec en Outaouais** (UQO)
Campus de Saint-Jérôme
- **Cégep de Saint-Jérôme** (CSTJ)
Centre collégial de Mont-Laurier
Centre collégial de Mont-Tremblant
- **Collège Lionel-Groulx** (CLG) à
Sainte-Thérèse



INTRODUCTION

Mandat

Le PESLAU, par cette initiative, désire étoffer les connaissances au regard des principes de l'équité, la diversité et de l'inclusion (ÉDI). Il est d'abord demandé de rédiger une recension des écrits pour comprendre l'ÉDI, ensuite, des exemples de pratiques exemplaires et un inventaire de ressources actuelles s'avéreront utiles pour les partenaires de la région des Laurentides souhaitant mettre en œuvre ou poursuivre leurs actions en ÉDI.

Résumé

Diversité, équité, inclusion : «mode passagère ou engagements concrets ?» (Dubé, I. 2021) c'est aussi la question que nous nous sommes posés au début de ce travail! Serait-ce qu'une mode déclenchée par des événements raciaux malheureux, nous pensons par exemple au mouvement Black Lives Matter, à la mort de Joyce Echaquan ou à la saga du mot en «N» à l'université d'Ottawa? Ou plutôt, serait-ce le début d'une conscientisation collective, qui, malgré que nous vivions dans une société démocratique, n'est pas exempte d'inégalités en raison de facteurs inhérents à la couleur de peau, l'ethnicité, la langue, le genre, la situation de handicap, etc.?

Nous pensons que cette prise de conscience doit mener à des améliorations dans toutes les sphères de la société afin que toute personne, quelles que soient ses caractéristiques ou son origine puisse vivre et développer ses talents dans une communauté plus égalitaire, mais pour cela il faut des engagements concrets et durables. À cet égard, ce sont les gouvernements, les entreprises, l'école qui sont aux premières loges pour amorcer ces changements.

Le premier jalon pour mettre en place de telles actions est de comprendre les principes de l'ÉDI, c'est ce que ce premier chapitre tentera de faire dans une perspective historique. Ensuite, afin de nous doter d'une compréhension commune, nous présenterons des définitions qui nous semblent les plus pertinentes et adaptées à notre mandat.

Suivront les présentations des mesures mises en place par les établissements d'enseignement supérieur des Laurentides. Enfin, de nombreuses ressources seront présentées pour soutenir les acteurs de la région des Laurentides dans leur appropriation des principes de l'ÉDI et de leur mise en œuvre.



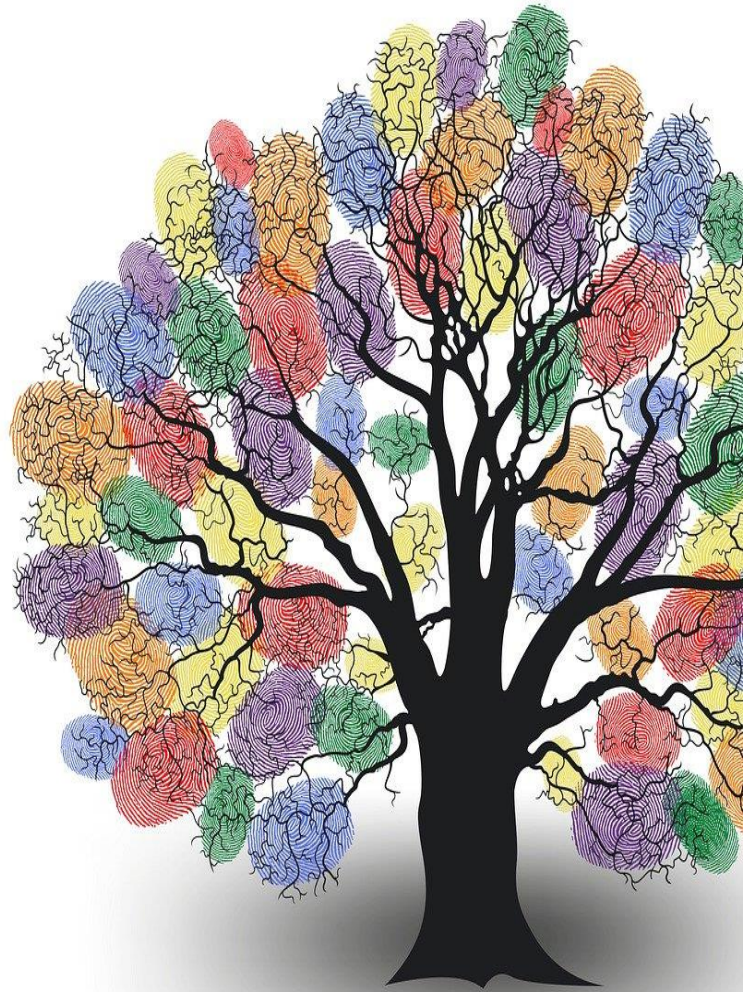
1

ORIGINE DE L'ÉDI



Origine de l'ÉDI

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des concepts relativement nouveaux, cependant pour mieux en saisir le sens et la portée, il convient de remonter le temps pour comprendre comment ses principes ont émergé. D'abord, le Canada est un pays qui s'est développé grâce à l'arrivée massive de personnes immigrantes, mais cette immigration s'est accélérée au cours des dernières années. Selon Statistique Canada, en 2021 le Canada comptait 8,3 millions d'individus immigrants ou issues de l'immigration, soit la plus forte proportion depuis la Confédération¹. C'est dire que la diversité a toujours été présente, mais elle est aujourd'hui beaucoup plus visible. Au début du siècle, l'immigration provenait surtout des pays d'Europe, mais depuis les cinquante dernières années, l'immigration provient plutôt de l'Asie et de l'Afrique². Le Canada s'est doté de lois et de règlements qui encadrent les institutions et les droits des citoyens. Ces lois et ces droits permettent d'établir une certaine égalité entre les personnes. Il s'agit donc de notre prémisse de départ pour comprendre les principes de l'ÉDI : une société dans laquelle une certaine justice prévaut et dans laquelle des lois viennent baliser les droits des personnes permettant ainsi aux principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de s'incarner.



¹ Statistique Canada (22-10-26). Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>.

² Idem

Un saut dans l'histoire

Le Québec a été la première province à se doter d'une charte des droits. En juin 1975, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité la Charte des droits et de la liberté de la personne du Québec. Celle-ci est entrée en vigueur en juin de l'année suivante et elle a rapidement transformé notre société pour en faire une société plus juste. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, organisme créé en vertu de la Charte, a comme mandat de protéger, défendre et promouvoir les droits prévus à la Charte. Elle a pour effet, d'abord, de contrer la discrimination envers certaines populations pour faire en sorte que celles-ci puissent jouir des mêmes droits. Depuis son adoption, la charte a évolué au rythme de la société, en voici quelques exemples : en 1977, le Québec est la première province à interdire toute discrimination liée à l'orientation sexuelle, en 1979, la discrimination envers une personne handicapée est interdite, en 2016, «l'identité ou l'expression de genre» est aussi inscrit dans la charte comme motif de non-discrimination¹.

Au Canada, la loi canadienne des droits de la personne entre en vigueur en 1977. Celle-ci vise l'égalité entre les citoyens canadiens dans toutes les institutions de juridiction fédérale. Elle énonce onze motifs de discrimination interdits, telle la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'âge.

La commission des droits de la personne ainsi que le Tribunal canadien des droits de la personne sont les gardiens de cette loi.

1982 marque un jalon de l'histoire du pays avec l'enchâssement de la Charte canadienne des droits et libertés dans la Constitution canadienne. Toutes les lois canadiennes doivent tenir compte de la charte, sous peine d'être déclarées inconstitutionnelles. La charte garantit les droits fondamentaux des personnes, cependant elle peut restreindre certains droits qui pourraient nuire aux vivres ensemble, pensons à la pornographie juvénile, par exemple. Elle garantit le droit élargi à l'égalité ainsi que les libertés fondamentales, comme la liberté d'expression, la liberté de réunion et la liberté de religion².

Ces chartes ont eu un effet catalyseur pour faire évoluer les droits des personnes jusqu'alors marginalisées comme, les femmes, les personnes issues de diverses origines ethniques, les personnes handicapées, de même que les autochtones, et ce, dans toutes les sphères de la société canadienne et québécoise.

**14 motifs de discrimination
illustrés en BD**

¹ Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (s.d). Lois qui protègent vos droits. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protègent-vos-droits>.

² Résumé tiré du Guide sur la charte canadienne des droits et libertés <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/comment-droits-protèges/guide-charte-canadienne-droits-libertes.html>

Malgré cela, l'égalité reste un idéal à atteindre quand une foule de barrières se dresse que ce soit en emploi, à l'école ou ailleurs. C'est pourquoi comme le présente l'Université de Montréal sur sa page web, il serait plus juste de parler de l'égalité réelle que de l'égalité formelle : « Du concept d'égalité formelle, qui prône un traitement identique pour tous, on est passé à celui d'égalité réelle, qui légitime un traitement différencié visant à promouvoir l'égalité des résultats »¹. Ce traitement différencié nous mène au premier principe de l'ÉDI, soit l'équité.

45 ans de la Loi des droits de la personne : 45 appels à l'inclusion

¹ Université de Montréal. (2023). Contexte de la démarche - Pourquoi l'ÉDI.
<https://www.umontreal.ca/diversite/contexte/>



De l'égalité à l'équité, le premier jalon

Égalité ne signifie pas équité

Nous l'aurons compris, l'égalité est un principe, qui dans la réalité est mis à mal, car plusieurs obstacles se dressent devant une personne ou un groupe de personnes en raison de plusieurs facteurs, telle la race, le genre, la situation de handicap, l'appartenance à une religion, etc. L'équité réfère plutôt à la justice (Universités Canada, CRSNG, Université du Québec et ses constituantes, Université de Montréal). Elle apparaît comme un moyen pour parvenir à «l'égalité réelle». Donc «l'équité est un moyen, l'égalité une finalité » (Université du Québec à Montréal, Site Web)¹.

« L'équité s'impose pour parvenir à l'égalité » (UQAM, Site Web)²

L'équité étant vue comme un moyen, on comprendra que les gouvernements comme premiers responsables de l'application des lois ont mis en place de nombreuses mesures pour corriger les inégalités entre les personnes ou groupes de personnes dans leurs propres milieux de travail afin d'atteindre une certaine équité. Ont suivi des lois, des politiques et des programmes pour soutenir tous les types d'organisations vers cet objectif d'équité.

Par exemple, la loi canadienne sur l'Équité en matière d'emploi de 1995, qui vise toutes les entreprises, ministères et organismes fédéraux comptant au moins cent employés, viendra transformer le visage de ces grandes organisations au fur et à mesure que des actions seront prises pour atteindre ce premier jalon entre les groupes de personnes.

La loi sur l'Équité en matière d'emploi L.C. 1995, Chap 44

Objet : La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html#h-209777>

¹ UQAM. (s.d.). Équité, diversité, inclusion. <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>

² Idem

Conséquemment, l'équité aura des effets, non seulement sur l'emploi, mais aussi dans les autres sphères de la société. Par exemple, pensons à la présence de plus en plus de femmes influentes dans la société qui grâce à ces mesures ont pu faire leur place dans les hautes sphères de l'administration des entreprises privées et publiques. L'accessibilité plus large des femmes à l'éducation et au travail aura permis l'émergence d'autres mesures d'équité comme la mise en place d'un réseau de garderies, donc d'un moyen permettant à ce groupe de personnes d'exercer un rôle significatif dans la société. Nous pouvons dire que les mesures différenciées pour atténuer les barrières systémiques permettent à des groupes marginalisés de jouir d'un traitement de plus en plus équitable dans la société en leur assurant une place et une visibilité plus grandes face aux enjeux politiques, économiques et sociaux. Cependant, il reste encore beaucoup de travail à réaliser pour parvenir à cette «égalité réelle» à l'échelle de notre pays et ailleurs. Par exemple, le Forum économique mondial estime que 151 ans seront encore nécessaires pour mettre fin aux inégalités économiques liées aux genres.¹

Examinons maintenant les principes de diversité et d'inclusion.

La diversité et l'inclusion

De la même manière que nous avons traité les dimensions de l'égalité et de l'équité, nous présenterons ici les principes de la diversité et de l'inclusion ensemble.

La diversité est relative à la personne²

Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tou.te.s, et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle.

¹ World Economic Forum. (January 2023). World Economic Forum. Global gender gap Report 2022. July 2022 cité dans Global Parity Alliance : Diversity, Equity and Inclusion Lithhouses 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Parity_Alliance_2023.pdf

² Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) . Glossaire des termes. Janvier 2022. p.9. <https://ccdi.ca/media/3506/ccdi-glossary-of-terms-v11-fr.pdf>

Dans cette perspective, la diversité peut être vue comme une résultante de l'équité, car l'encadrement juridique de même que les mesures mises en place par les gouvernements ont favorisé la promotion de certains groupes autrefois marginalisés que ce soit en emploi, en politique ou ailleurs. Par exemple, les entreprises pour atteindre l'équité en emploi ont dû opérer un changement progressif de cultures organisationnelles : la diversité étant maintenant vue comme un atout, comme un moyen d'assurer la croissance et l'innovation (McKinsey & Company, Innovation, Sciences et Développement économique et Canada, Caisse de dépôt et placement du Québec).

Au Canada, l'initiative Défi 50-30 lancée en 2020 par Innovation, Sciences et Développement économique Canada en collaboration avec de grandes organisations, propose de soutenir les entreprises qui s'engagent à viser la parité entre les genres (50% de femmes et / ou personnes non binaires) dans les conseil d'administration et la haute direction et 30% pour les autres groupes (personnes appartenant aux minorités ethniques, personnes ayant un handicap, personnes issues de la diversité sexuelle et membres des Premières nations).¹

**Au 16 mars 2023,
1939 entreprises canadiennes
étaient inscrites au Défi 50-30**

De même, le fonds Équité 25, de la Caisse de dépôt et placement du Québec soutient les PME qui appuient la diversité en augmentant les personnes issues des minorités dans leur conseil d'administration et dans leur actionnariat.²

Selon le Forum économique mondial, la diversité s'observe au quotidien dans notre société, cependant les transformations s'opèrent lentement.³ À titre d'exemple, une étude effectuée auprès d'entreprises des États-Unis et du Royaume-Uni réalisée par McKinsey & Company, estime que la parité de genres dans les hautes sphères de direction des entreprises prendra au moins 29 ans tandis que, quant à elle, celle ayant trait à la représentation ethnique prendra encore au moins de 24 ans.⁴

¹ Innovation, Sciences et développement économique Canada. (16 mars 2023). Défi 50-30. Votre avantage, la diversité!. <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/defi-50-30-votre-avantage-diversite>

² Thomassin, Kim. (25 novembre 2020). Diversité, moteur de croissance pour nos entreprises. Caisse de dépôt et de placement du Québec. <https://www.cdpq.com/fr/actualites/perspectives/diversite-moteur-croissance-entreprises>

³ World Economic Forum. (January 2023). World Forum. Global Parity Alliance : Diversity, Equity and Inclusion Lithhouses 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Parity_Alliance_2023.pdf

⁴ McKinsey & Company (septembre 2019). Diversity Wins : How inclusion matters, Cité dans Global Parity Alliance : Diversity, Equity and Inclusion Lithhouses 2023.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Parity_Alliance_2023.pdf

Afin de bien marquer la différence entre les concepts de diversité et d'inclusion, Chandler et al, les distingue comme ceci : « alors que la diversité fait référence aux différences au sein du groupe, l'inclusion parle de la façon dont ces membres sont traités et de ce qu'ils ressentent. » (Google traduction) (Chandler et al, 2017, p.1101) Donc, sans l'inclusion, la diversité pourrait rester un vœu pieux : «l'accent mis uniquement sur la diversité ne s'attaque pas nécessairement aux préjugés persistants liés au genre, à la race, à l'origine ethnique, au handicap et à d'autres préjugés, qui reflètent des stéréotypes répandus. » (Google traduction) (Chandler et al, 2017, p.1101)

Donc, selon le CCDI, la diversité est un fait et l'inclusion serait plutôt un choix. Alors l'inclusion est le ciment qui permet de mettre en place un ensemble de moyens afin que les gens de divers univers se rassemblent autour d'objectifs communs. « La diversité se produit naturellement, créant un mélange dans l'entreprise, l'inclusion est le choix qui aide à faire en sorte que le mélange fonctionne bien ensemble. » (CCDI, 2022, p.12).

Cette jolie métaphore vient clore cette section :

La diversité c'est d'être invité à la fête.

L'inclusion c'est d'être invité à danser à la fête! ¹

L'inclusion

[Il] s'agit de la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence. C'est un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels afin que tou.te.s se sentent appréciés, respectés et capables de contribuer à son plein potentiel. ²

Qui est Verna Myers?

Avocate diplômée de Harvard. Depuis plus de 20 ans, elle œuvre à faire avancer la culture de l'inclusion. Sa firme de consultation, Verna Myers Company, soutient les entreprises dans leur cheminement vers l'ÉDI. <https://www.vernamyers.com/>

¹ Verna Myers cité par Aysseline Lardemelle dans Diversité et inclusion de quoi parle-t-on? <https://www.youtube.com/watch?v=RQ8O-sXyneo>

² Glossaire des termes. Janvier 2022. p.12. <https://ccdi.ca/media/3506/ccdi-glossary-of-terms-v11-fr.pdf>



2

**FONDEMENTS DE L'ÉDI DANS
L'ÉDUCATION AU CANADA ET
AU QUÉBEC**

Dans son mémoire sur la liberté académique en enseignement supérieur, le Conseil supérieur de l'Éducation, nous apprend que les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ont été mis de l'avant pour l'enseignement supérieur par le groupe Scientific Women's Academic Network (Athena SWAN) en Grande-Bretagne en 2005 afin de modifier la culture de recherche scientifique dans les universités.¹ Depuis son adoption, 145 départements et instituts de recherche universitaires en Grande-Bretagne en sont signataires².

La charte Athena SWAN a d'abord vu le jour pour faire avancer les femmes dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) en enseignement supérieur et en recherche. En 2015, elle a étendu son action aux autres facultés universitaires (arts, sciences sociales, lettres, gestion et droit) et aussi plus largement sur la place des personnes trans dans le milieu universitaire autant comme étudiante et étudiant que comme employée et employé.

Histoire d'Athena SWAN en un coup d'œil

En 2017, Universités Canada, représentant des universités canadiennes, se dotait de sept principes au regard de l'excellence en matière de diversité et d'inclusion.³⁴ Ces principes visent à s'attaquer aux préjugés, à mettre en place des actions pour faire tomber les barrières systémiques afin de favoriser l'égalité dans l'éducation pour tous, autant pour les étudiantes et les étudiants, que pour le personnel des établissements.

Enfin, en 2019, le Canada a rejoint les rangs du mouvement Athena SWAN avec un projet pilote. Le projet de charte a été mené par le CRSNG (Conseil de recherches en sciences naturelles et génie du Canada) en collaboration avec les deux autres organismes subventionnaires fédéraux, soit le CRSH (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) et l'IRSC (Instituts de recherches en santé du Canada).⁵

Les 7 principes en matière d'inclusion d'Universités Canada

¹ Conseil supérieur de l'éducation (2021). Mémoire sur la liberté académique en enseignement supérieur. Gouvernement du Québec. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/06/50-0545-ME-liberte-academique.pdf>

² Shen, A. (2 octobre 2018). Des consultations pour définir la version canadienne du programme Athena SWAN. Affaires universitaires. <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/des-consultations-pour-definir-la-version-canadienne-du-programme-athena-swan/>

³ Universités Canada. (Octobre 2017). Principes d'excellence en matière d'inclusion. <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiques-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>

⁴ Shen, A. (2 octobre 2018). Des consultations pour définir la version canadienne du programme Athena SWAN. <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/des-consultations-pour-definir-la-version-canadienne-du-programme-athena-swan/>.

⁵ Idem

«La [...] charte est la pierre angulaire du programme pilote Dimensions, qui vise à promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI).» (CRSNG 2019, p.2). À ce jour, au Québec, trois cégeps et toutes les universités ainsi que leurs constituantes ont adhéré à la charte Dimensions. ¹ Notons que la participation est volontaire, mais elle permet aux établissements de présenter des demandes notamment aux programmes de chaires de recherches.²

Ce bref tour d'horizon avait comme objectif de situer et poser les principes de l'ÉDI. «L'équité, la diversité et l'inclusion sont l'affaire de toutes et tous, puisqu'elles relèvent autant de l'administration de l'organisation (équité et diversité) que de l'ensemble de ses membres (inclusion)» (Fines-Neuschild, 2020). Somme toute, il est intéressant de regarder ses concepts ensemble puisqu'ils sont finalement étroitement reliés, comme le mentionne la firme McKingsey :

La diversité, l'équité et l'inclusion sont souvent regroupées, car elles sont interconnectées et ce n'est qu'en les combinant que leur véritable impact émerge. ³

(Google traduction)

En guise de conclusion, nous osons proposer ici une vue schématique de notre compréhension des principes de l'ÉDI : l'égalité est le principe supérieur donc la résultante escomptée, l'équité est le moyen pour l'atteindre. Cependant, comme nous sommes tous différents, que ce soit le genre, l'ethnicité, la situation de handicap, etc., l'inclusion devient un moyen pour que tous aient une place, une voix.



¹ Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2023-04-03). Équité, diversité et inclusion : Établissements ayant adhéré à la Charte. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter-Endorsers_Dimensions-Charte-Etablissements_fra.asp.

² Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2023-04-03). Équité, diversité et inclusion : Subventions et bourses. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Grants-Awards_Subventions_et_Bourses_fra.asp

³ McKingsey & Company, 17 août 2022. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-diversity-equity-and-inclusion>





3

QUELQUES DÉFINITIONS

Dans cette section, nous présentons quelques définitions des principes de l'ÉDI. Il existe de nombreuses définitions qui convergent toutes, il nous semblait alors inutile de multiplier les versions. Dans cet esprit, nous mettons de l'avant les définitions de trois organismes. La première version émane de l'UNESCO et est, nous semble-t-il, originale puisqu'elle situe les principes de l'ÉDI dans la perspective de l'éducation. La deuxième série de définitions a été préparée par les trois Conseils de recherches canadiens (CRSNG, CRSH, IRSC). Dans le cadre du programme pilote Dimensions et de la charte s'y rapportant, ils ont élaboré des définitions de base qui servent non seulement aux partenaires de recherches qui doivent actualiser ces principes dans la conduite de leurs recherches, mais également pour les établissements d'enseignement supérieur qui doivent intégrer au quotidien les valeurs sous-jacentes de l'ÉDI dans l'administration et la prestation de leurs services. En troisième lieu, nous présenterons les définitions préparées par le Scientifique en chef du Québec qui administre les fonds de recherches québécois. En complémentarité, nous traiterons de l'intersectionnalité, une grille d'analyse qui met en évidence le chevauchement de plusieurs types de discrimination qui pourraient affliger une seule personne ou un groupe de personnes, par exemple le fait d'être une femme, noire, queer. Finalement, en guise de synthèse, nous illustrerons à partir de nos lectures notre compréhension de concepts de l'ÉDI, tout en ayant en tête qu'un dessin vaut mille mots !



L'UNESCO définit les termes de l'ÉDI dans la perspective que l'éducation soit accessible à tous :

« Chaque apprenant importe et importe de la même manière »

(UNESCO, 2017, p.12)

| ÉGALITÉ des genres | ÉQUITÉ |
|--|--|
| Situation dans laquelle les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits, contribuer au développement économique, social, culturel et politique, et en bénéficier. ¹ | Faire, dans un souci de justice, que l'éducation de tous les apprenants soit considérée comme ayant la même importance. ² |
| DIVERSITÉ | INCLUSION |
| Différences entre les individus ; elles peuvent concerner leur race, leur origine ethnique, leur genre, leur capacité physique et mentale, leur classe et leur statut d'immigrant. ³ | Processus qui aide à surmonter les obstacles qui limitent la présence, la participation et la réussite d'apprenants. ⁴ |

Ces définitions mettent d'abord l'accent sur l'égalité des genres, car cette égalité n'est pas encore acquise pour beaucoup de personnes dans le monde : les femmes, les personnes des communautés LGBTQ+ et autres. De surcroît, le droit à l'éducation pour les filles est encore un droit bafoué dans certains pays. Cette égalité des genres devient l'assise nécessaire pour que les trois principes de l'ÉDI puissent s'incarner.

¹ UNESCO. (2017). *Un guide pour assurer l'inclusion et l'équité en éducation*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259389>. p 7.

² Idem p.7

³ Idem p.7

⁴ Idem p.7

Les définitions émanant de la charte Dimensions résument les aspects présentés dans la section précédente, c'est-à-dire :

- **Que l'équité réfère à la justice et qu'elle « s'impose pour prévenir à l'égalité »**

(UQAM, Site web)

- **«La diversité est un fait, et l'inclusion est un choix»**

(CCDI, janvier 2022, p.9)

| ÉGALITÉ | ÉQUITÉ |
|--|--|
| <p>Signifie que l'on jouit de la liberté de concevoir et de faire des choix sans être entravé par les stéréotypes, les rôles et les préjugés ; que les comportements, les aspirations et les besoins différents des gens sont pris en compte, valorisés et appréciés de manière égale. L'égalité ne signifie pas que les gens doivent être identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne dépendent pas de leur identité.¹</p> | <p>Est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité.²</p> |
| DIVERSITÉ | INCLUSION |
| <p>Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, les responsabilités de parents, le statut d'immigration, le statut autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.³</p> | <p>Se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.⁴</p> |

¹ Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2017). Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. Gouvernement du Canada. https://www.nserccrsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf .p.4 .

² Idem

³ Idem

⁴ Idem

Enfin, les définitions élaborées par le Scientifique en chef du Québec pour les fonds de recherche du Québec (FQR) sont aussi intéressantes, car bien qu'elles aient été rédigées pour les chercheurs, elles pourraient tout aussi bien servir de référents universels, en retranchant les parties traitant de la recherche (en gris dans les définitions).

ÉQUITÉ

Renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.¹

DIVERSITÉ

Renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variées incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche.²

INCLUSION

Renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisé, soutenu et respecté, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.³

¹ Scientifique en chef du Québec. (avril 2016). Équité, diversité et inclusion. Gouvernement du Québec. [Équité, diversité et inclusion | Scientifique en chef \(gouv.qc.ca\)](https://www.scientifique.gc.ca/Equite-diversite-et-inclusion).

² Idem

³ Idem

L'intersectionnalité

L'équité, la diversité et l'inclusion doivent aussi être analysées sous l'angle de l'intersectionnalité. En effet, l'intersectionnalité se définit comme «[...] l'entrecroisement des discriminations et des rapports de domination et d'oppression, soit l'exploitation d'un groupe social par un autre». (Maillé C. 2022) D'ailleurs, l'Institut ÉDI² (Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité) de l'Université Laval est un regroupement interdisciplinaire qui étudie l'ÉDI, dans la perspective de l'intersectionnalité. Leur définition de l'intersectionnalité est la suivante :

L'intersectionnalité étudie les formes de domination et de discrimination tout en tenant compte du principe que les différenciations sociales comme le genre, la race, la classe ou l'orientation sexuelle ne sont pas cloisonnées, ou encore les rapports de domination entre catégories sociales ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés séparément les uns des autres. L'intersectionnalité cherche donc à étudier les intersections entre les différentes formes d'identités qui peuvent mener à de la discrimination. (Institut ÉDI², 2022 [Site Web])

C'est Kimberlé Williams Crenshaw qui a théorisé le concept d'intersectionnalité.¹ Juriste afro-américaine, elle constate que les femmes noires doivent combattre simultanément plusieurs motifs de discrimination. Cette grille d'analyse d'abord utilisée par le mouvement féministe sert maintenant de référent plus large pour relever les multiples formes de discriminations et d'oppression que peut subir une personne.² Elle permet en outre, de comprendre comment les différents aspects de l'identité peuvent, en se conjuguant, désavantager l'individu, voire le discriminer davantage.³

En BD

Introduction à l'intersectionnalité de Chloloula

Note : Chloloula est le pseudonyme de Chloé Germain-Thérien, illustratrice et vulgarisatrice graphique. D'autres jolies BD traitent, entre autres, du racisme et du féminisme.

<https://www.chloloula.com/vulgarisation>

Pour en apprendre davantage sur l'intersectionnalité, consultez le site de l'Institut ÉDI² de l'Université Laval

¹ Lopez, Marlihan. (1er mars 2017). Enjeux et défis de l'appropriation de l'intersectionnalité au sein du mouvement des femmes du Québec. Ligue des droits et libertés [Site Web]

<https://liguedesdroits.ca/enjeux-et-defis-de-lappropriation-de-lintersectionnalite-au-sein-du-mouvement-des-femmes-du-quebec/>

² ETX Studio. (26-03-2021). «Intersectionnalité» : ça veut dire quoi exactement? La Dépêche.

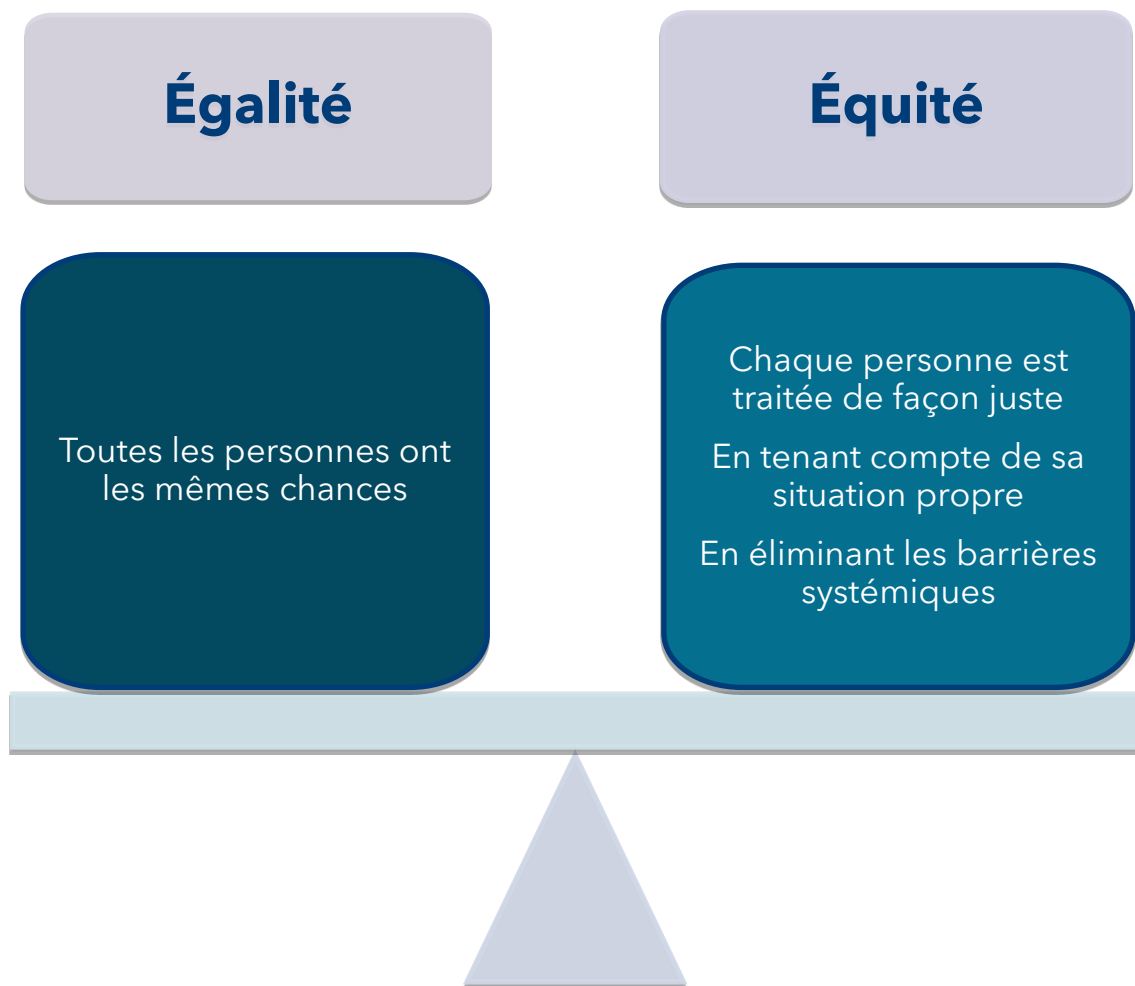
<https://www.ladepeche.fr/2021/03/26/intersectionnalite-ca-veut-dire-quoi-exactement-9451226.php>

³ Comité interministériel de terminologie sur l'équité, la diversité et l'inclusion. (2023-04-04). Guide de terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion. Gouvernement du Canada.

<https://www.noslangues-ourlangages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra#lettre-letter-l>

Les principes de l'ÉDI illustrés

Voici schématiquement notre compréhension de l'équité : pour que l'égalité entre les personnes existe, il faut mettre en place des mécanismes pour aider celles qui pourraient, à cause de certaines particularités, être désavantagées, il faut mettre en place des mécanismes ou des conditions qui permettent à ces mêmes personnes de jouir de chances égales, delà l'illustration de la balance en équilibre.



La diversité et l'inclusion sont aussi représentées avec l'idée de l'équilibre des forces : la pression exercée par les personnes ou groupes de personnes différentes force l'écosystème à s'adapter en mettant en place des mesures positives pour atteindre un équilibre qui assure sa vitalité.



Diversité

Personne ou groupe de personnes répondant à des caractéristiques différentes de la majorité (race, religion, genres, situations d'handicap, orientations sexuelles, etc.)



Inclusion

Mise en place d'actions respectueuses visant à adapter les milieux pour que chaque personne utilise pleinement ses capacités





4

**L'ÉDI DANS LES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
DES LAURENTIDES**

Les universités

L'Université du Québec en Outaouais (UQO) ainsi que l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) ont toutes deux des campus dans les Laurentides. L'UQO est présente à Saint-Jérôme tandis que l'UQAT dessert les Hautes-Laurentides avec son campus à Mont-Laurier.

Les universités ont toutes amorcé une réflexion au regard de l'ÉDI propulsé par les sept principes en matière d'ÉDI et cautionné par l'ensemble des membres d'Université Canada.¹ Notamment, les universités se sont engagées à élaborer et mettre en œuvre un plan d'action qui englobe toutes les parties prenantes de celles-ci: le personnel enseignant, le personnel administratif, les gestionnaires, les hauts dirigeants ainsi que la population étudiante. Elles se sont aussi engagées à éliminer les barrières au recrutement. De plus, dans la foulée du programme Dimensions et de l'adhésion à la charte du même nom déployés par les Fonds de recherche canadiens (CRSNG, CRSH, IRS) pour l'obtention de chaires de recherche, les universités ont mis en place des mécanismes pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les équipes de recherche.²

L'Université du Québec en Outaouais (UQO)

L'UQO introduit l'autochtonisation dans sa démarche d'ÉDI. Le titre de sa page Web est d'ailleurs évocateur : Équité, diversité inclusion et Autochtonisation. L'université définit ce terme de la façon suivante :

«[...] Reconnaissance que nous sommes de la terre, que notre agentivité vient d'elle et que nous sommes toutes et tous des relations. L'autochtonisation vise à intégrer les pratiques des peuples autochtones au même titre que celles des populations non autochtones dans différentes sphères de la société. Au niveau de l'éducation supérieure, elle est la mise en place d'un espace entre Autochtones et allochtones où se partagent des connaissances, se créent des relations et se coconstruisent des projets.» (Lexique UQO, Site web).

L'université s'est donc engagée à introduire une approche liée à la pratique et à la culture autochtone dans sa mission.

¹ Universités Canada. (Octobre 2017). Principes d'excellence en matière d'inclusion. <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>.

² Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2023-04-03). Équité, diversité et inclusion : Dimensions Charte. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

L'UQO s'engage à co-construire une université :

Riche de sa diversité, qui accueille, soutient et célèbre cette diversité dans ses structures, sa gouvernance, ses services, ses cours et ses activités, ses espaces physiques et virtuels, ainsi qu'à travers les membres de sa communauté universitaire.

Ouverte, qui place l'EDI et l'autochtonisation au cœur de son développement et de sa mission.

Responsable, qui s'engage à corriger l'impact des iniquités passées et présentes, à retirer les barrières, à écouter et à trouver des solutions aux situations d'injustices vécues.

Bienveillante, où les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité se sentent bienvenues, confortables, pleinement incluses au sein d'un espace sécuritaire qui favorise l'apprentissage, le développement, l'authenticité de pouvoir être soi-même et contribue au sentiment d'appartenance.

Engagée, qui se positionne, tant à l'interne qu'à l'externe, contre toute forme d'oppression, de discrimination et de racisme.

Équitable et inclusive, qui revoit ses mécanismes, procédures, pratiques de gestion, processus, mesures et politiques pour assurer que chaque membre de la communauté ait autant d'opportunités que les autres pour se réaliser pleinement.

Proactive, qui alimente la rencontre et la réciprocité des cultures de toutes les communautés qui la composent et qui crée un pont entre elles pour en mobiliser la richesse au service du bien commun : le NOUS ensemble, le NOUS collectif.

Engagements relatifs à la vision de l'UQO en matière d'ÉDI

<https://uqo.ca/edi/vision>

La démarche d'ÉDI est bien structurée. Deux comités, un institutionnel et l'autre opérationnel, veillent au respect des engagements et à la mise en place des actions et en assurent le suivi. Enfin, l'on retrouve dans leur site Web un ensemble de ressources classées selon le public ciblé (population étudiante, personnel et personnel de recherche) : des «boîtes à outils» qui regorgent d'informations sous forme de balados, vidéos, textes, lexiques, liens hypertextes, formations.

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)

L'UQAT est riche d'une longue tradition de collaboration avec les peuples autochtones depuis 1970. Au fil des années, l'université a mis en place des programmes d'études et des initiatives de recherche axées sur les réalités des Premiers Peuples. Tant et si bien, qu'elle a décerné aujourd'hui plus de 700 diplômes à des étudiantes et étudiants autochtones, elle a aussi formé plus de 2500 non-autochtones aux réalités des Premières Nations.¹ L'UQAT a développé un plan d'action afin de poursuivre ses engagements envers les Peuples autochtones. Signataire de la charte Dimensions, l'université s'est aussi dotée d'un plan d'action au regard de l'ÉDI pour les chaires de recherche et enfin, elle travaille présentement à la préparation du plan d'action en ÉDI.

Alors que la collaboration avec les Premiers Peuples fut au cœur de la mission de l'UQAT dès sa création, la volonté de faire progresser plus largement l'équité, la diversité et l'inclusion l'a aussi accompagnée tout au long de son développement. L'UQAT reconnaît son devoir en tant qu'agent de changement et veille à ce que son environnement en recherche, en création et en formation valorise la multiplicité des appartenances sociales et l'inclusion de tous et toutes. Pour ce faire, l'UQAT s'est notamment engagée à prendre part activement au processus de réconciliation entre les peuples. Elle a aussi profité des exigences du Secrétariat des Chaires de recherche du Canada pour aller encore plus loin, en formalisant différentes démarches visant à promouvoir davantage et plus globalement l'ÉDI au sein de l'ensemble de l'institution.

Manon Champagne, vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création

<https://www.uqat.ca/uqat/edi/>

En marge de ces documents institutionnels, une structure organisationnelle a été mise en place et une conseillère en équité, diversité et inclusion travaille au quotidien à développer le plan d'action en ÉDI, à coordonner les comités en ÉDI et à élaborer le matériel de formation, etc..

¹ Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. (22 octobre 2022). Plan d'action - l'UQAT et les Peuples Autochtones. <https://www.uqat.ca/telechargements/2019/plan-action-autochtone-2019-2024.pdf>

Les Cégeps

Les Cégeps Lionel-Groulx et Saint-Jérôme sont les deux établissements présents dans les Laurentides. Règle générale, les Cégeps sont beaucoup moins avancés dans l'implantation de plan d'action ou de mesure en ÉDI. Quelques-uns se démarquent, notamment le Collège Ahuntsic. Dans la section suivante, nous ferons état de quelques réalisations des collèges.

Ceci étant dit, les collèges sont néanmoins sensibles depuis très longtemps aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous pensons aux mesures d'aide à la réussite, aux mesures pour les étudiantes et les étudiants à besoins particuliers, aux mesures d'accessibilité pour les personnes ayant un handicap, etc.. De plus, les lectures des plans stratégiques des Cégeps de Saint-Jérôme et de Lionel-Groulx, nous confirment leurs préoccupations à mettre en place un environnement ouvert et inclusif.

Cégep de Saint-Jérôme

Nous retrouvons, dans le Plan stratégique 2019-2025 du Cégep de Saint-Jérôme, deux grandes prérogatives dans lesquelles sont ciblées des objectifs et projets liés à l'ÉDI. D'abord le premier énoncé du plan : «des succès mobilisateurs et inspirants », le collège met de l'avant que l'accessibilité à l'éducation est au cœur de leur mission et que les actions qui en découlent se doivent de viser l'équité et l'égalité des chances.

Un des objectifs «Viser l'égalité des chances» propose de cerner les facteurs qui freinent l'égalité des chances et de mettre en place des actions pour justement atténuer ces mêmes facteurs. À cet égard, le projet «En action différemment» initié par le personnel enseignant du département d'éducation physique a comme objectif de soutenir les étudiantes et les étudiants ayant des limitations physiques, psychiques ou culturelles dans la réussite des cours et en les amenant à se mettre en action pour intégrer de saines habitudes de vie. Grâce à ce projet, les mesures suivantes sont mises en place : accompagnement individuel, soutien en classe, adaptation des situations d'apprentissage et d'évaluations. Enfin, depuis l'automne 2019, «En action différemment» a donc permis à un bon nombre d'étudiantes et d'étudiants de réussir leurs cours : en 2019, ils étaient 67, en 2021, 88 et enfin en 2022, 87 personnes.

Le second énoncé «Garantir un milieu diversifié, inclusif et ouvert» vise la rédaction d'une politique d'ÉDI qui touchera toute la communauté du cégep. Cette politique est effectivement en chantier depuis l'automne dernier et des consultations de tous les acteurs concernés sont prévues avant l'adoption de celle-ci à l'automne 2023. Par la suite, un comité permanent ÉDI devrait être mis en place pour préparer, mettre en place et assurer le suivi du plan d'action.

¹ Cégep de Saint-Jérôme. Planification stratégique 2019-2025. Révisé juin 2021. [PDF] https://cdn.cstj.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/25101757/REVISION_On_voit_plus_grand_ensemble_planification_strategique_2019_2025.pdf

² Cégep de Saint-Jérôme. Appel de projets 2023-2024. [Document interne].

Collège Lionel-Groulx

Le plan stratégique «Vision 2021-2026»¹ du Cégep Lionel-Groulx met de l'avant deux orientations afin de favoriser la mise en place de mesures inclusives dans leur milieu. D'abord, l'objectif «Déployer des mesures inclusives d'accompagnement adaptées à la diversité des besoins» lié à la première orientation «Consolider notre approche humaniste, citoyenne et environnementale de la réussite éducative» a permis de déployer les mesures d'accompagnement suivantes : Jumelage ; collaboration entre les intervenants psychosociaux et le personnel enseignant pour identifier les étudiantes et les étudiants à besoins particuliers; accompagnement de la conseillère en orientation pour accompagner les étudiantes et les étudiants à besoins particuliers de la formation continue; collaboration entre le service d'aide à l'intégration des étudiantes et des étudiants (SAIDE) et le département de français afin de soutenir les étudiantes et les étudiants ayant des limitations affectant leur capacité de s'exprimer à l'oral ou à l'écrit; centre d'aide par les pairs sous forme de tutorat.²

Enfin, la troisième orientation: Favoriser l'engagement, la collaboration et la bienveillance de la communauté collégiale, veut sensibiliser à la diversité et la promouvoir. Selon leur tableau de bord, quatre activités auraient eu lieu en 21-22.

Les quatre établissements d'enseignement supérieur de la région se sont engagés à entreprendre des actions pour que leurs milieux soient des lieux propices à l'apprentissage pour tous, quelles que soient leurs caractéristiques afin qu'ils aient des chances égales de développer leur plein potentiel.



¹ Cégep Lionel-Groulx. (2023). Vision 2021-2026. Plan stratégique. <https://clg.qc.ca/a-propos/publications-officielles/plan-strategique-2021-2026/>

² Mylène Du Bois. (24 février 2023). Les mesures liées à l'objectif de l'Orientation 1.[courriel]. Cégep Lionel-Groulx



5

**RESSOURCES
POUR ALLER PLUS LOIN**

Notre recherche nous a permis de constater que le Web regorge de sites sur l'ÉDI, nous transposons ici les sites qui nous semblent incontournables. Ceux-ci permettront aux lecteurs de rapidement être en mesure de comprendre les principes de l'ÉDI et de découvrir de nombreux outils qui pourraient être mis en place dans leur environnement. Nous avons classé les ressources dans les catégories suivantes : références diverses en ÉDI, Politiques et actions structurantes en ÉDI dans les établissements et enfin initiatives des cégeps en matière d'ÉDI

Références diverses en ÉDI

- [Boîte à outils en Autochtonisation UQO](#) - Plusieurs ressources dont des balados, vidéo, documents, etc. sur le sujet.
- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) - Glossaire des termes
- [Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres](#) - Sous l'onglet «Publications» se trouve une quantité des ressources et de guides à l'intention des intervenants du milieu scolaire et de l'enseignement supérieur. Par exemple : Mesures d'ouvertures et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires.
- [Écriture inclusive](#) - Aide mémoire
- [EDU lib - La trans-diversité](#) - Cours de 3 heures ouvert à tous : pour en apprendre plus sur l'identité de genre et les meilleures pratiques pour soutenir les personnes trans.
- [Équité, diversité & inclusion : une trousse d'outils pour les campus postsecondaires](#) - Cette trousse se veut un outil pour soutenir les étudiantes et les étudiants, quelles que soient leurs caractéristiques, dans les problématiques de santé mentale.
- [Gouvernement du Canada](#) - Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.
- [Guide de communication inclusive](#) - Ce guide a été développé par la communauté de pratique en ÉDI du Réseau de l'Université du Québec.
- [Guide de pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire](#) - Autre publication de la chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres.
- [Guide de rédaction inclusive du CVM](#) - Préparé par le Comité consultatif de la langue du Cégep du Vieux-Montréal.

- [Inclusion des étudiantes et des étudiants ayant des besoins particuliers](#) - Guide à l'intention des établissements d'enseignement supérieur.
- [Institut ED²](#) - Un centre de ressources classé par thématique
- Neuro Diversités : Explorer l'intersection entre neurodiversité et diversité sexuelle et de genre - *Centre de documentation collégiale, document PDF* - Guide à l'intention des membres du réseau de l'éducation.
- [Polytechnique Montréal](#) - On trouve sur cette page des définitions des concepts, des ressources, dont des capsules et formations et enfin une section traitant des Autochtones.
- [Recueil de pratiques et de ressources : Pour favoriser la reconnaissance des étudiant-es LGBTQ+ en enseignement supérieur](#) - Synthèse de l'activité du 26 février 2021 organisée par le Carrefour de la réussite au collégial, le Réseau intercollégial des intervenants psychosociaux et le CAPRES.
- [SÉTU UQAM](#) - Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université.
- [Université de Sherbrooke](#) - La trousse ÉDI renferme de nombreux documents tous très intéressants.
- [UQAC](#) - Sur cette page, des liens vers un lexique et des formations en ÉDI.
- [UQAM](#) - On y retrouve un lexique, une bibliographie ainsi que des outils et de bonnes pratiques, le tout sous diverses formes (capsules vidéo, textes, extraits de conférences, etc.).
- [UQAR](#) - Particulièrement le document «Pistes pour accueillir et accompagner la population étudiante des Premiers Peuples à l'université.»
- [UQO](#) - Guides divers, publications, conférences en ligne, balados et vidéo se retrouvent sur ce site.

Politiques et actions structurantes en ÉDI dans les établissements

- [Comment créer un plan d'équité, de diversité et d'inclusion](#) - Un pas-à-pas pour mettre en œuvre l'ÉDI dans son établissement, Document publié par Développement économique Canada pour les régions du Québec.
- [Diriger et agir pour l'équité, l'inclusion et la justice sociale : boîte à outils pour les directions d'établissement](#) ¹ - Ce document conçu pour les établissements scolaires contient des références utiles qui pourraient tout aussi bien soutenir les directions d'enseignement postsecondaire.
- [HEC Montréal](#) - Tout le contenu est accessible sur cette page : démarche, politique, ressources.
- [Plaider en faveur de la Diversité, de l'équité et la diversité](#) - Document de réflexion réalisé par le Centre canadien pour la diversité et l'Inclusion (CCDI) à l'intention des employeurs. Il permet aux gestionnaires d'amorcer une analyse de rentabilité en mettant l'ÉDI au centre de leurs préoccupations plutôt qu'une traditionnelle analyse coûts/bénéfices. On y trouve de nombreux liens vers des articles et des outils pertinents.
- [Polytechnique Montréal](#) - Sur cette page, l'onglet «Agir pour l'ÉDI» nous présente le plan stratégique. L'onglet «Notre politique en ÉDI» présente la politique.
- [Université de Montréal](#) - Plan d'action, rapport annuel.
- [UQAT](#) - Sur cette page, on retrouve les plans d'action ainsi que la démarche entreprise par l'université, sa structure de gouvernance. On retrouve aussi une [section pour le personnel](#). Enfin, une [section pour les chercheurs](#).
- [UQO](#) - Section portant sur l'engagement institutionnel, on y retrouve notamment le plan stratégique en matière d'ÉDI. [Ressources diverses pour le personnel](#). On retrouve aussi une [section pour les chercheurs](#).
- [UQTR](#) - Conférence La gestion de l'ÉDI : par quoi commencer? Démystifier et vulgariser le sujet.

Pour le personnel de recherche

- Ressources diverses dédiées aux chercheurs - Préparé par les Fonds de recherche du Québec et destinés aux chercheurs d'établissements qui veulent s'inspirer des meilleurs pratiques en ÉDI.

¹ Larochelle-Audet, Julie, et al. (2020). Diriger et agir pour l'équité [...], Montréal, Québec, Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité. Collections de BAnQ.
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4027378?docpos=48>

Initiatives des cégeps en matière d'ÉDI

Collège Ahuntsic

- [Le Comité en couleurs](#) a comme mandat de tisser des liens communautaires afin de favoriser l'inclusion en préparant des activités socioculturelles.
- [Les actualités et les nouvelles](#) : pour suivre les activités en ÉDI.
- [Portail \(auto\) éducatif ÉDI](#) : une multitude d'informations sur divers sujets.
- [Pour les étudiantes et étudiants autochtones](#) : présence d'un facilitateur qui accompagne et soutient les jeunes autochtones dans leur intégration.
- [Projet le Pont](#) : créer un milieu de vie accueillant et favoriser l'intégration des nouveaux étudiants en sciences humaines.
- [Ressources vidéo](#) : en chantier.
- [Services adaptés aux personnes Trans et/ou non-binaires](#).

Collège de Maisonneuve

Par le biais de son Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII) offre diverses activités :

- [Colloques](#) : le dernier en liste : Femmes immigrantes et violence conjugale : enjeux et stratégies a eu lieu en mars dernier.
- [Des formations](#) : offerts au grand public ainsi que de la formation sur mesure aux entreprises.
- [La Table interculturelle](#) : est composée de membres du milieu collégial et se donne comme mission de développer des activités de transfert de connaissances.
- [Les midis de l'IRIPII](#) : conférences

Cégep du Vieux-Montréal

Le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH), centre d'innovation sociale du cégep du Vieux-Montréal et en partenariat avec le collège Dawson. Il a comme mission de favoriser l'inclusion dans la société des personnes en situation de handicap en misant sur l'avancement des connaissances et le développement de pratiques innovantes. On y retrouve plusieurs ressources :

[Autres projets](#) : sont répertoriés ici d'autres intéressants projets en cours de réalisation ainsi que les projets terminés.

[Réfléchir sur l'inclusion](#) : Balado.

[Le blogue du CRISPESH](#) : espace d'échanges avec les membres du CRISPESH, articles, pratiques innovantes, etc.

[Midis-conférences](#) : on peut réécouter les conférences passées.

[INCLUVIS](#) : projet pour accompagner les entreprises qui désirent mettre en place des mesures plus inclusives en employabilité pour les personnes en situation de handicap.

[Outil INCLUVIS](#) : outil diagnostique pour les organisations. On peut télécharger l'outil et faire le test.

CONCLUSION

Ce travail de recherche a permis de dégager une première compréhension des principes de l'inclusion, de la diversité et de l'inclusion. Dans la première partie, le choix de présenter le sujet dans une perspective historique permet de comprendre le contexte qui a mené à l'évolution et à l'appropriation de ces principes par la société : soit par les législateurs, les organisations et les individus. La mission du PESLAU étant de promouvoir l'enseignement supérieur, il nous apparaissait essentiel de présenter spécifiquement l'évolution des principes de l'ÉDI dans la sphère de l'éducation. Le second chapitre se veut un cadre de référence en présentant des définitions adaptées à l'éducation. Elle se termine ensuite par une représentation graphique des concepts de l'ÉDI qui se veut avant tout l'expression de notre compréhension de ceux-ci.

Par la suite, le portrait du déploiement des principes de l'ÉDI dans les établissements d'enseignement supérieur de la région des Laurentides est présenté. Enfin, la dernière partie rassemble un ensemble de ressources qui pourraient être utiles pour des organisations qui cherchent à mettre en œuvre les principes de l'ÉDI

Nous espérons que ce portrait impressionniste permettra aux personnes intéressées de poursuivre la réflexion sur l'équité, la diversité et l'inclusion, car ce sujet est loin d'être épuisé et fera encore la manchette pour plusieurs années!

BIBLIOGRAPHIE

Du Bois, Mylène. (24 février 2023). Les mesures liées à l'objectif de l'Orientation 1. [courriel]. Cégep Lionel-Groulx

Cégep Lionel-Groulx.(2023). Vision 2021-2026. Plan stratégique. <https://clg.qc.ca/a-propos/publications-officielles/plan-strategique-2021-2026/>

Cégep de Saint-Jérôme. Appel de projets 2023-2024. [Document interne]

Cégep de Saint-Jérôme. (Juin 2021). Planification stratégique 2019-2025. [https://cdn.cstj.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/25101757/REVISION On voit plus grand ensemble planification strategique 2019 2025.pdf](https://cdn.cstj.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/25101757/REVISION_On_voit_plus_grand_ensemble_planification_strategique_2019_2025.pdf)

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (Janvier 2022). Glossaire des termes. <https://ccdi.ca/media/3506/ccdi-glossary-of-terms-v11-fr.pdf>

Chandler,P. Strykland, L,R., Eanas, A., Blonder, B., Klein, E.,Khohl, M.T., MCGee, E., Quintana, M., Ridley, R. E., Telman,B., Geber, L.R. (September 2017) Without inclusion, diversity initiatives may not be enough. Science, 357 (6356), 1101-1102.. DOI :10-1126/science.aai9054

Comité interministériel de terminologie sur l'équité, la diversité et l'inclusion.(202304-04). Guide de terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion. Gouvernement du Canada. [Site Web] <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra#lettre-letter-l>

Commission canadienne des droits de la personne. (s.d.) 45 ans de la Loi des droits de la personne : 45 appels à l'inclusion. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/45-appels-a-linclusion-celebrons-des-45-ans-de-la-loi-canadienne-sur-les-droits-de-la>

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (s.d). Lois qui protègent vos droits. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protectent-vos-droits>

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (s.d). 14 motifs de discrimination illustrés en BD. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/la-discrimination-en-bd>

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019). Dimensions : Équité, diversité et inclusion. Gouvernement du Canada. <https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/dimensions-charter-fr.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2023-04-03). Équité, diversité et inclusion : Dimensions Charte. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2017). Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. Gouvernement du Canada. https://www.nserccrsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

Conseil supérieur de l'éducation (2021). Mémoire sur la liberté académique en enseignement supérieur. Gouvernement du Québec. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/06/50-0545-ME-liberte-academique.pdf>

Dubé, Isabelle. (2 juillet 2021). Diversité, équité, inclusion. Mode passagère ou engagements concrets? (La Presse) <https://www.lapresse.ca/affaires/2021-07-02/diversite-equite-et-inclusion/mode-passagere-ou-engagements-concrets.php>

ETX Studio. (26-03-2021). «Intersectionnalité» : ça veut dire quoi exactement? La Dépêche. <https://www.ladepeche.fr/2021/03/26/intersectionnalite-ca-veut-dire-quoi-exactement-9451226.php>

Fines-Neuschild, Mirjam. (9 octobre 2020) L'ABC de l'Édit. ACFAS Magazine. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2020/10/abc-edi-universites>

Germain-Thérien, Chloé. (2020). Chloloula Illustratrice et vulgarisatrice graphique. <https://www.chloloula.com/vulgarisation>

Germain-Thérien, Chloé. (2021). Introduction à l'intersectionnalité par Chloloula. Fédération autonome de l'enseignement. <https://intersectionnalite.lafae.qc.ca/bande-dessinee/bd-2/>

Gouvernement du Canada. (2023-04-03). Équité, diversité et inclusion. https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter-Endorsers_Dimensions-Charte-Etablissements_fra.asp

Gouvernement du Canada. (s.d.) Guide sur la charte canadienne des droits et libertés <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/comment-droits-proteges/guide-charte-canadienne-droits-libertes.html>

Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (16 mars 2023). Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité! . Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/defi-50-30-votre-avantage-diversite>

BIBLIOGRAPHIE

Institut ÉDI2 Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité. (2022). Institut ÉDI2 . Université Laval. <https://institutedi2.ulaval.ca/>

Lardemelle, Aysseleine. (6 décembre 2021). Diversité et inclusion de quoi parle-t-on? Firme AFTHONIOS. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=RQ8O-sXymeo>

Lopez, Marlihan. (1er mars 2017). Enjeux et défis de l'appropriation de l'intersectionnalité au sein du mouvement des femmes du Québec. Ligue des droits et libertés [Site Web] <https://liguedesdroits.ca/enjeux-et-defis-de-lappropriation-de-lintersectionnalite-au-sein-du-mouvement-des-femmes-du-quebec/>

Maillé, Chantal. (2022). Intersectionnalité. L'Encyclopédie Canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/intersectionnalite>

McKinsey & Company. (2022-08-17). What is diversity, equity and inclusion. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-diversity-equity-and-inclusion>

Ministère de la justice du Canada. (2023-04-27). Loi sur l'équité de l'emploi, L.C. 1995, chap 44. Gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html#h-209777>

Shen, A. (2 octobre 2018). Des consultations pour définir la version canadienne du programme Athena SWAN. Affaires universitaires. <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/des-consultations-pour-definir-la-version-canadienne-du-programme-athena-swan/>

Scientifique en chef du Québec. (avril 2016). Équité, diversité et inclusion. Gouvernement du Québec. [Équité, diversité et inclusion | Scientifique en chef \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/actualites/actualites-article/equite-diversite-et-inclusion)

Statistique Canada. (22-10-26) Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>.

The Verna Myers Company (2023). Diversity and Inclusion training. <https://www.vernamyers.com/>

BIBLIOGRAPHIE

Thomassin, Kim. (25 novembre 2020). Diversité, moteur de croissance pour nos entreprises. Caisse de dépôt et de placement du Québec. <https://www.cdpq.com/fr/actualites/perspectives/diversite-moteur-croissance-entreprises>

UNESCO. (2017). Un guide pour assurer l'inclusion et l'équité en éducation. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259389>

Universités Canada. (Octobre 2017). Principes d'excellence en matière d'inclusion. <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>

Université de Montréal.(2023). Contexte de la démarche - Pourquoi l'ÉDI. <https://www.umontreal.ca/diversite/contexte/>

Université du Québec à Montréal. (s.d.). Équité, diversité, inclusion. <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. (22 octobre 2022). Plan d'action - l'UQAT et les Peuples Autochtones. <https://www.uqat.ca/telechargements/2019/plan-action-autochtone-2019-2024.pdf>

Manon Champagne. (s.d.) Équité, diversité et inclusion à l'UQAT. Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. <https://www.uqat.ca/uqat/edi/>

Université du Québec en Outaouais. (s.d.). Équité, diversité, inclusion et autochtonisation <https://uqo.ca/edi/vision>

World Economic Forum. (January 2023). World Forum. Global Parity Alliance : Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Parity_Alliance_2023.pdf