

CONCORDIA

RAPPORT DU GROUPE CONSULTATIF SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

30 SEPTEMBRE 2019

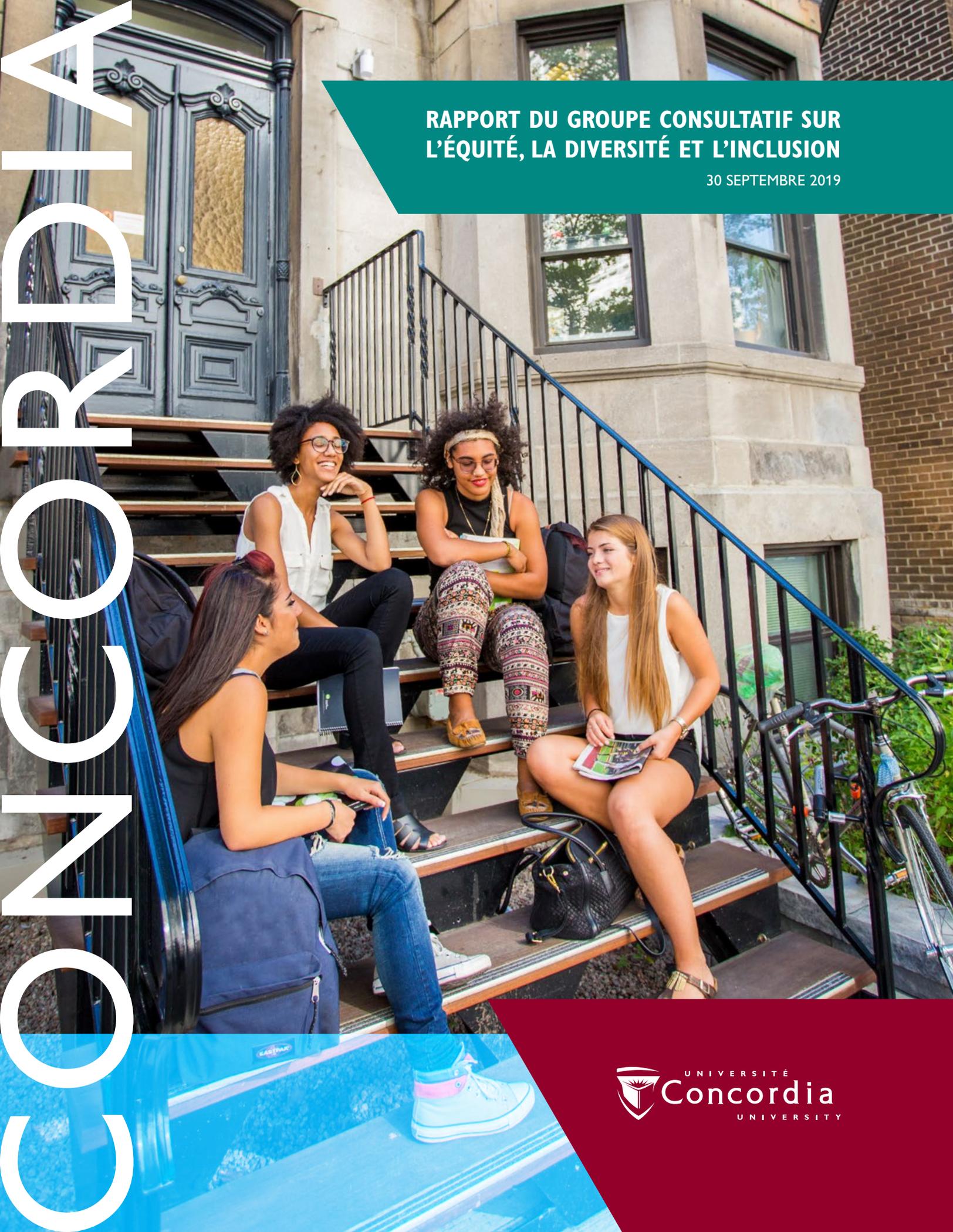
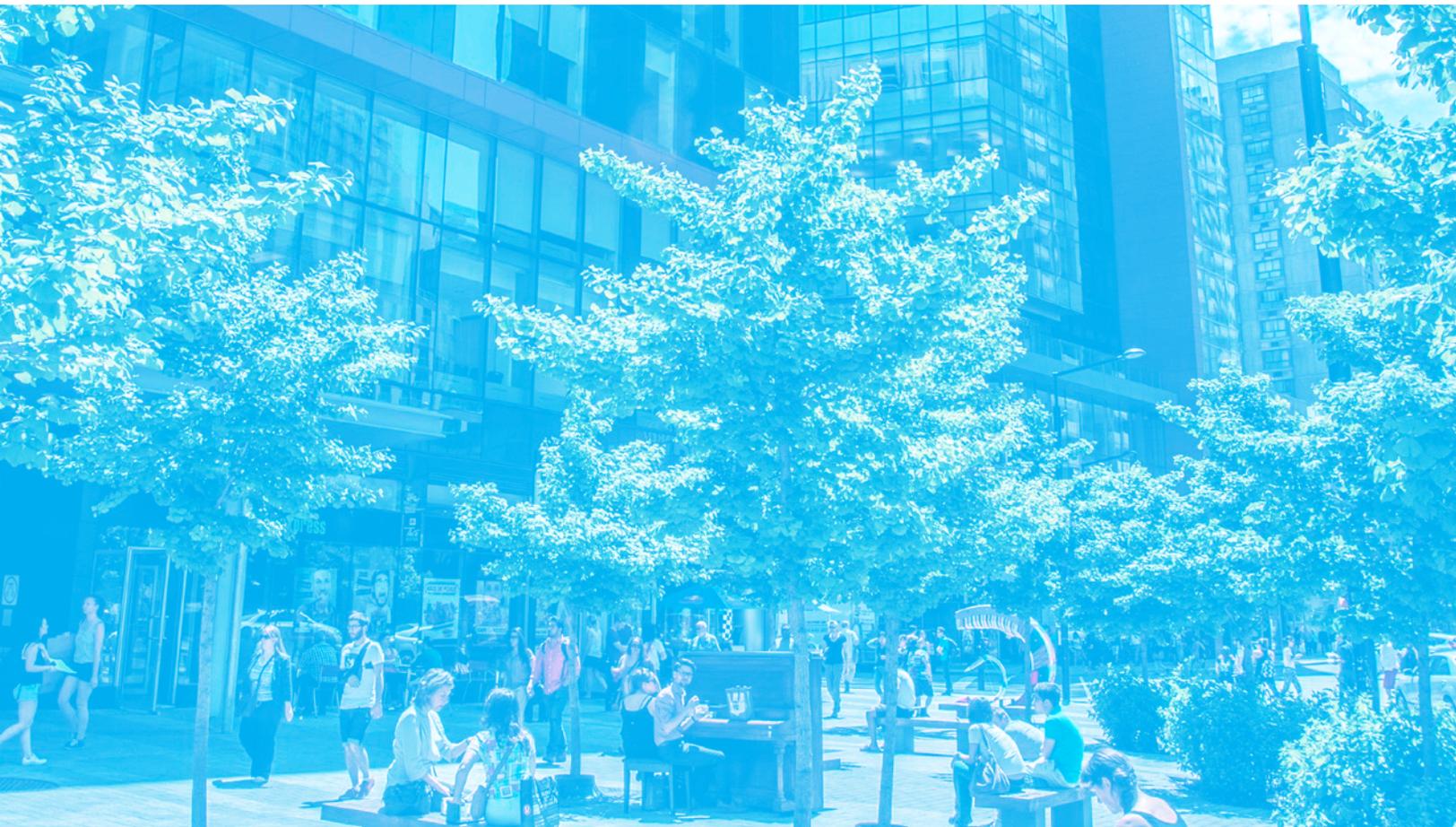




TABLE DES MATIÈRES

3.....	INTRODUCTION
4.....	PROCESSUS
8.....	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS
15.....	ANNEXES





INTRODUCTION

La création, en juillet 2018, de la fonction de conseillère spéciale à la vie étudiante auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques visait à améliorer les politiques et les processus en vue d'offrir un campus sécuritaire, accessible, diversifié, inclusif et empreint de respect. Au nombre des responsabilités du poste figurait l'organisation d'une conversation panuniversitaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion à Concordia. Le processus comportait trois phases : ronde de consultations; formulation de recommandations; et mise en œuvre des solutions retenues.

La première phase comprenait la formation d'un groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion; ses membres se sont réunis périodiquement entre les mois de février et mai 2019. Le présent rapport met en exergue le processus créatif mis en place ainsi que les conclusions émanant des rondes de consultations menées auprès des membres de la communauté de Concordia au sujet des processus, pratiques, besoins et suggestions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université. Après avoir passé en revue les priorités qui sont ressorties des consultations, le groupe consultatif a élaboré une série de recommandations visant à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de la vie universitaire, et ce, dans le but de coordonner et de peaufiner les initiatives panuniversitaires.

Les recommandations présentées dans ce rapport se regroupent sous cinq grandes rubriques :

1. politique et processus;
2. embauche;
3. formation et éducation;
4. leadership et responsabilité de l'Université; et
5. culture universitaire.

Les priorités et les recommandations initiales établies par le groupe consultatif serviront d'amorce à la deuxième phase. Alors, un groupe de travail représentatif formulera des principes directeurs de même qu'un plan d'action sur l'essor de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'Université Concordia.

Le groupe consultatif tient à remercier l'ensemble des personnes et des groupes qui ont apporté leur contribution, sous une forme ou sous une autre, à cet important processus.

Lisa Ostiguy

Conseillère spéciale à la vie étudiante auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques
et présidente du groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion

PROCESSUS

La présente section donne un aperçu de la méthode de travail privilégiée par le groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion lors de ses rencontres entre février et mai 2019. Elle met en lumière les moyens variés et innovants employés pour consulter les membres de la communauté de Concordia et les inviter à livrer leurs impressions sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université.

Travail préparatoire

Le groupe consultatif a commencé à planifier ses activités à l'automne 2018. Dans un premier temps, sa présidente a organisé des séances de collecte d'information, notamment des rencontres avec des experts-conseils de l'externe, des consultations avec des représentants d'autres universités et des revues d'articles portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le contexte des établissements postsecondaires.

Le groupe a recruté une étudiante des cycles supérieurs afin qu'elle effectue une analyse sommaire des initiatives sur l'équité, la diversité et l'inclusion menées par d'autres universités canadiennes. Parallèlement, le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques a étudié les structures et politiques relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion en vigueur dans d'autres universités canadiennes.

Enfin, la présidente du groupe consultatif a prononcé des exposés devant nombre d'unités pour les convaincre de contribuer aux travaux du groupe consultatif ainsi que pour répondre à leurs questions sur le mandat ou les processus de celui-ci.

Adhésion

Une invitation à participer au groupe consultatif a été lancée à l'ensemble de la communauté de Concordia; quarante personnes y ont répondu. La composition du groupe consultatif s'est faite en fonction du profil, de l'expérience et de la motivation des candidats. La sélection des membres du groupe a été validée par les représentants des syndicats et associations dont ils relevaient. De même, le choix des représentants des étudiants du premier cycle s'est effectué avec l'entière collaboration de l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia. La lettre d'invitation et la liste des membres

du groupe consultatif et du personnel de soutien affecté à celui-ci sont reproduites à l'annexe 1 et à l'annexe II respectivement.

Mandat

Le groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion a pour mandat de consulter les membres de la communauté de l'Université Concordia sur les pratiques et processus existants, de même que sur la détermination des besoins et la présentation de propositions, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le groupe consultatif établira un ensemble de priorités et de recommandations visant à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de la vie universitaire, et ce, dans l'optique de coordonner et de peaufiner les initiatives en cours.

Communications

Dès les premiers stades du processus, de multiples méthodes et moyens ont été mis en place pour permettre aux personnes et aux groupes de parties prenantes de communiquer leurs observations au groupe consultatif.

Ainsi, le groupe consultatif a lancé son site Web le 28 février 2018. On y trouve de l'information sur le mandat et la composition du groupe, un calendrier des événements et des nouvelles ainsi que des précisions sur le processus de consultation.

Dans la foulée, une adresse de courriel spéciale, advisory-group.edi@concordia.ca, a été créée, puis communiquée aux membres de la communauté par l'intermédiaire du site Web. Ces derniers ont été invités à l'utiliser pour faire part de leurs avis et commentaires. Ces renseignements précieux ont été transmis au groupe consultatif à l'occasion de ses réunions hebdomadaires planifiées.

Réunions du groupe consultatif

Entre février et mai 2019, les membres du groupe consultatif se sont réunis douze fois. En plus de ces séances présentielles, le groupe s'est servi de l'application Microsoft Teams pour mener des discussions à l'interne, et ce, conformément à la stratégie numérique de Concordia.

Le groupe consultatif a procédé à une étude des principes directeurs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en vigueur dans plusieurs universités

canadiennes. Une liste des ressources documentaires consultées par les membres du groupe de même qu'une brève présentation de l'analyse des universités canadiennes effectuée par le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques sont fournies à l'annexe III.

Par ailleurs, le groupe consultatif a participé au lancement, à l'interne, du plan d'action sur les directions autochtones – intitulé *Concordia's Path towards Decolonizing and Indigenizing the University* (« voie à suivre pour décoloniser et autochtoniser l'Université »).

Rétroaction des intervenants

Le groupe consultatif a dressé une liste d'intervenants triés sur le volet et les a invités à renseigner ses membres. La sélection de ces personnes s'est faite en fonction de leur poste à l'Université ou du rôle joué par leur unité en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

L'annexe IV présente la liste des personnes qui se sont exprimées devant le groupe consultatif lors de réunions planifiées à cet effet. Au nombre de ces personnes figuraient des représentants du Service de mieux-être et de soutien de l'Université, du Service d'intégration des étudiants en situation de handicap, du Bureau des étudiants internationaux, du Centre spirituel et interreligieux, du Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle, du Bureau des droits et des obligations, du Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage ainsi que du groupe directeur sur les directions autochtones.

Ces intervenants ont été conviés à préciser leur rôle de même que la forme de leur contribution aux processus existants touchant l'équité, la diversité et l'inclusion. Chaque intervention a été suivie d'une période de questions. La consultation terminée, les membres du groupe consultatif ont discuté des principaux points soulevés et des principales observations formulées.

Le 5 avril 2019, un courriel a été adressé à des intervenants choisis par le groupe consultatif, les invitant à formuler leurs observations au moyen d'un formulaire en ligne. Trente-neuf unités, associations et organes directeurs (précisés à l'annexe V) ont été conviés à communiquer les points de vue de leurs membres et à rétroagir sur des questions précises liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. En outre, des personnes ayant manifesté de l'intérêt pour le travail du groupe consultatif ont été priées de lui transmettre leurs commentaires.

Le groupe consultatif a également demandé aux membres de la communauté de lui signaler toute omission et de lui indiquer les intervenants à ajouter à la liste établie. De même, des rappels à participer à l'exercice ont été envoyés. Le groupe consultatif a reçu dix-sept communications écrites avant la date limite du 1er mai 2019. L'information ainsi recueillie a été communiquée aux membres du groupe consultatif, qui en ont discuté lors de réunions planifiées et s'en sont inspirés pour étayer leurs recommandations.

Percolab

Le groupe consultatif a approuvé la formation d'un partenariat avec un cabinet-conseil – Percolab. Cette collaboration visait à faciliter le processus de consultation et à cibler des moyens variés et innovants pour recueillir des suggestions sur l'équité, la diversité et l'inclusion à Concordia.

Des collaborateurs de Percolab ont assisté à six rencontres du groupe consultatif. De plus, pour collecter de l'information aux quatre coins de l'Université, ils ont organisé trois types d'activités bien distincts :

- des entrevues structurées;
- des séances d'écoute ethnographique; et
- des consultations innovantes

À partir de la liste susmentionnée, les membres du groupe consultatif ont choisi par vote les intervenants retenus; leurs noms figurent à l'annexe IV. Ils ont recouru au même processus démocratique pour déterminer le lieu des entrevues structurées et des séances d'écoute ethnographique.

Les membres du groupe consultatif et les experts-conseils de Percolab ont coopéré étroitement à la définition de critères guides aux fins du processus de consultation. Ainsi, il convenait :

- d'assurer la représentation tant de l'effectif étudiant que du corps professoral et du personnel de l'Université;
- d'inclure les deux campus de Concordia;
- de veiller à ce que les personnes retenues pour participer aux entrevues reflètent bien la diversité de la communauté universitaire; et

- de privilégier le potentiel d'apprentissage plutôt que la représentativité.

Entrevues structurées

Les intervenants interviewés appartenait à quatre groupes, soit :

- les mentors de réussite étudiante du Centre de réussite universitaire (deux étudiants);
- le Centre de génomique structurale et fonctionnelle (trois personnes représentant respectivement le corps professoral, le personnel et l'effectif étudiant);
- le projet Critical Feminist Activism and Research (trois membres de ce groupe d'« activisme féministe critique en matière de recherche »); et
- le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap (deux étudiants inscrits).

Les entrevues structurées réalisées par Percolab se déroulaient comme suit : mise en contexte, questions factuelles, questions de construction du sens et suggestions sur la coordination de futures initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. La technique d'entrevue structurée privilégiée par Percolab est précisée à l'annexe VI.

Séances d'écoute ethnographique

Quatre activités d'écoute ethnographique ont été organisées :

- une intervention dans un cours de linguistique du premier cycle;
- une présence assurée sur le campus Sir-George-Williams (pavillon de l'École de gestion John-Molson et bibliothèque R.-Howard-Webster) ainsi que sur le campus Loyola (bibliothèque Vanier, Hive Café, complexe sportif et complexe des sciences Richard-J.-Renaud);
- une action bénévole au sein de l'organisme La Patate du Peuple; et
- une intervention dans un cours de finance du premier cycle.

Au cours de ces quatre activités stratégiques, les spécialistes de Percolab ont établi des rapports dynamiques avec les membres de la communauté de Concordia.

Les quatre exercices effectués par Percolab faisaient appel

à trois types de processus d'écoute ethnographique : observation, intégration et conception. De l'information complémentaire à ce sujet est fournie à l'annexe VII.

Consultations innovantes

Deux consultations innovantes ont été menées, soit :

- la colligation de récits d'étudiants sur le sentiment d'appartenance (bibliothèques R.-Howard-Webster et Vanier); et
- l'évaluation du degré d'adhésion de membres du personnel et du corps professoral à des énoncés sur l'équité, la diversité et l'inclusion (hall du pavillon Guy-De Maisonneuve).

Cinquante-cinq personnes – membres de l'effectif étudiant pour la plupart – ont pris part à la première consultation innovante. Dans les deux bibliothèques, l'équipe de Percolab avait aménagé un espace de conversation. Les passants étaient invités à s'y arrêter et à livrer leurs impressions sur leur sentiment d'inclusion à Concordia. Pour amorcer la conversation, les représentants de Percolab employaient la méthode d'analyse positive et demandaient à leurs interlocuteurs : « Qu'appréciez-vous, qu'amélioreriez-vous et que corrigeriez-vous? ». Les réponses de ces derniers étaient consignées sur des fiches. Parfois accompagnées de polaroids d'interviewés consentants, celles-ci étaient ensuite affichées à proximité de l'espace de conversation. L'annexe VIII donne un aperçu de l'événement et des réponses colligées.

Une cinquantaine de personnes – membres du corps professoral ou du personnel – ont participé à la seconde consultation innovante. Cette fois, l'équipe de Percolab avait conçu, dans le hall du pavillon Guy-De Maisonneuve, une installation proposant sept énoncés d'idéaux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les réponses des étudiants s'étant prêtés à la première consultation innovante y étaient également montrées. Les représentants de Percolab demandaient aux membres du corps professoral et du personnel attendant l'ascenseur de commenter les énoncés, puis d'en choisir un qui contribuerait à rendre leur travail plus conforme aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion. (S'ils hésitaient, les participants pouvaient retenir deux énoncés.) Agrémentées de photos, les conclusions de cette consultation sont présentées à l'annexe IX.

Forums (« IDEAS Cafés »)

Le groupe consultatif a organisé quatre forums sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion :

- le 4 avril 2019 au campus Sir-George-Williams (pavillon de l'École de gestion John-Molson);
- le 8 avril 2019 au campus Loyola (pavillon de l'administration);
- le 13 mai 2019 au campus Loyola (pavillon de l'administration); et
- le 15 mai 2019 au campus Sir-George-Williams (bibliothèque R.-Howard-Webster).

Les forums se déroulaient à la manière de discussions informelles entre les membres du groupe consultatif et des intervenants issus de tous les horizons de la communauté de Concordia. Le groupe consultatif a formulé trois questions visant à amorcer la conversation; ces questions ont ensuite été reproduites sur des affiches murales. Les participants étaient invités à y répondre en inscrivant leurs commentaires directement sur les affiches. Lors de leurs réunions planifiées, les membres du groupe consultatif passaient en revue les données rassemblées et en discutaient. Un résumé de la rétroaction recueillie se trouve à l'annexe X.

Première question : aspects à améliorer, préoccupations et défis

Selon vous, que faudrait-il améliorer en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Concordia? Y a-t-il des préoccupations ou des défis que l'Université pourrait et devrait aborder?

Deuxième question : forces, succès et meilleures pratiques

Selon vous, qu'est-ce qui réussit bien en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Concordia? Y a-t-il des succès ou des meilleures pratiques que l'Université pourrait et devrait exploiter davantage?

Troisième question : besoins, suggestions et priorités

Quelles initiatives, méthodes, structures ou autres mesures favoriseraient l'essor de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à Concordia? Si vous deviez établir une seule priorité, laquelle serait à votre avis la plus importante et la plus pressante?

Sondage

Afin d'étendre la consultation à la communauté élargie, les membres du groupe consultatif ont approuvé la réalisation d'un sondage. Ils ont coopéré avec SOM, une firme de recherche et de sondage externe, à la rédaction d'un questionnaire préliminaire. Ainsi, ils ont étudié et approuvé chaque question proposée aux fins du sondage.

Comme plusieurs autres sondages étaient effectués au cours du trimestre d'hiver à l'Université, les membres du groupe consultatif ont décidé de reporter le leur et de l'intégrer dans le cadre de la deuxième phase de la présente initiative. Ainsi, une plus grande participation au sondage sera assurée. Le questionnaire préliminaire incluant les questions fournies par le groupe consultatif sera soumis au groupe de travail sur la deuxième phase afin que ses membres le révisent et le commentent.

Dans les sections suivantes, les thèmes cohérents ayant émergé des différentes voies de communication privilégiées par le groupe consultatif sont mis en évidence. Par ailleurs, le rapport fait la synthèse des conclusions et des recommandations fondées sur ces thèmes.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

La présente section fait la synthèse des conclusions formulées par les membres du groupe consultatif à l'aide des ressources qu'ils ont consultées et des commentaires qu'ils ont recueillis, de concert avec les représentants de Percolab, au sein de la communauté de Concordia au cours du processus de consultation – de février à mai 2019. Elle inclut la rétroaction fournie par les membres de la communauté dans le cadre de consultations de toutes sortes et tient compte des discussions qu'ont eues les membres du groupe consultatif lors de leurs réunions.

Structures et organisation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes

Le groupe consultatif a passé en revue les structures ainsi que les modes d'organisation ou de coordination des questions d'équité, de diversité et d'inclusion auxquels recourent des universités nord-américaines. Il s'est cependant concentré sur les mécanismes de coordination privilégiés par douze universités canadiennes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Dans les établissements universitaires canadiens, les services s'occupant des dossiers de l'équité, de la diversité ou de l'inclusion exercent des responsabilités et des mandats variés. Leur appellation, leur structure hiérarchique et leur champ d'action diffèrent d'une université à l'autre. Ces services sont axés sur les droits de la personne (notamment la non-discrimination), l'équité (par exemple, les enjeux liés aux inégalités systématiques ou à l'accès à l'égalité des chances) et la diversité (y compris la sensibilisation aux groupes diversifiés et l'acquisition d'une compréhension plus fine des personnes différentes). Cela dit, certains établissements universitaires n'ont pas de services s'occupant exclusivement de ces questions.

Les universités dotées d'un service des droits de la personne se concentrent généralement sur les cas individuels. Elles répondent aux préoccupations des membres de leur effectif administratif, professoral et étudiant et leur apportent du soutien. Les équipes chargées des dossiers de l'équité et de la diversité

mettent davantage l'accent sur l'éducation et la création d'une culture universitaire sensible à la diversité. Les universités accordent une importance variable à l'équité, dans la mesure où elles adhèrent à ce principe ou s'en écartent.

Les communautés universitaires canadiennes devenant de plus en plus diversifiées, elles élaborent des structures et des approches inédites associant droits de la personne, équité et diversité. Elles ont certains éléments en commun, par exemple des foyers pour les politiques en matière de discrimination ou de harcèlement, la conception et la diffusion d'outils d'éducation, la mise en œuvre de programmes de sensibilisation communautaire et de plans d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion, la formation de comités sur l'équité et l'affectation de cadres supérieurs à la supervision des dossiers portant sur l'équité, la diversité ou l'inclusion.

Les responsabilités liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui incombent à des services ou structures universitaires comprennent : des programmes et des formations en leadership sur la diversité à l'intention des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant; des initiatives pour des campus inclusifs (projets spéciaux, semaines de la diversité, etc.); l'évolution de l'enseignement et de la recherche; des communications stratégiques; des relations communautaires et extérieures; des collectes de fonds pour des groupes ciblés; des programmes d'action et des priorités en matière de diversité; ainsi que des politiques et des mesures de prévention sur le harcèlement, la discrimination et la violence à caractère sexuel.

Par ailleurs, la diversité se reflète jusque dans la désignation des titres et fonctions des responsables de ces unités : consultant, conseiller universitaire, directeur général, vice-recteur adjoint, vice-recteur exécutif adjoint, vice-recteur adjoint, vice-recteur... La taille des unités en question reflète celle de l'université où elles se situent. Ainsi, certaines comptent plus d'une dizaine d'employés aux responsabilités variées et d'autres, quelques salariés clés aux responsabilités bien définies.

Plusieurs de ces services s'occupent de situations de discrimination, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, de même que de besoins en matière d'accessibilité ou d'aménagement, qu'expérimentent des membres de l'effectif administratif, professoral

ou étudiant. Dans certaines universités, deux unités distinctes cohabitent : l'une se concentre sur les activités de soutien et de formation à l'interne ainsi que sur la culture universitaire; l'autre se charge de répondre aux plaintes et préoccupations personnelles sur des sujets précis.

En général, les établissements universitaires coordonnent leurs initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour l'ensemble des membres de leurs effectifs administratif, professoral et étudiant. Très peu d'unités s'occupant des questions d'équité, de diversité et d'inclusion dépendent du Service des ressources humaines. Certains défis se posent quand les dossiers en matière d'équité, de diversité ou d'inclusion relèvent exclusivement des Ressources humaines. Celles-ci peuvent soulever la question de la neutralité lorsque l'employeur se charge de régler certains problèmes. Fréquemment, les politiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion sont élaborées dans l'intention de répondre tant aux préoccupations des étudiantes et étudiants qu'à celles des membres du personnel ou du corps professoral. D'aucuns pourraient considérer que les Ressources humaines ne forment pas l'équipe la plus efficace pour défendre les droits. En outre, des universités soulignent que leur service déploie des antennes fonctionnelles sur le campus, et ce, pour prévenir la haine, le harcèlement et la discrimination et répondre aux préoccupations des membres de leur communauté. Aussi, le fait qu'une unité responsable des dossiers d'équité, de diversité et d'inclusion soit hébergée dans un seul et même secteur risquerait de rendre problématique la collaboration croisée sur le règlement des problèmes.

L'annexe III fournit de l'information complémentaire sur les structures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dont se sont dotées diverses universités.

Priorités dans la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'Université Concordia

Le processus de consultation mis au point par le groupe consultatif visait à joindre les membres du personnel, du corps professoral et de l'effectif étudiant de Concordia, et ce, au moyen d'une gamme de méthodes de communication adaptées à une communauté diversifiée. Le groupe consultatif a passé en revue et récapitulé

les commentaires fournis par trente-neuf intervenants ainsi que dans le cadre de dix-sept propositions, de quatre forums (« IDEAS Cafés »), de quatre entrevues structurées, de quatre séances d'écoute ethnographique et de deux rondes de consultation innovantes. Les annexes VII à XI regroupent les données ainsi collectées et apportent des exemples précis.

Équité, diversité et inclusion : points forts et meilleures pratiques à Concordia

La valeur et l'importance attachées à la diversité ont souvent été reconnues comme des points forts de l'Université. Certaines personnes ont ainsi fait référence à un « esprit de Concordia » que renforcent créateurs, créatrices et processus innovants. Par ailleurs, Concordia est considéré comme une université qui se montre à l'écoute des membres de sa communauté sur les sujets importants.

De même, les participants ont estimé que les programmes et services bien établis, conviviaux et accessibles représentent des points forts de Concordia en matière de soutien à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. À ce sujet, parmi les unités citées par plusieurs membres de la communauté, soulignons le Bureau des étudiants internationaux, le Centre spirituel et interreligieux, le Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle, le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap et le Centre des étudiants parents. Par ailleurs, d'autres ont indiqué que le Bureau des droits et des obligations et le Bureau de l'ombudsman constituaient d'importantes ressources à Concordia pour aborder les questions de harcèlement, de discrimination et de justice. Enfin, plusieurs initiatives panuniversitaires ont été applaudies, notamment le plan d'action du groupe directeur sur les directions autochtones – lancé récemment – et l'adoption de l'énoncé de reconnaissance territoriale.

Autre point fort de Concordia selon les participants : la forte représentation des femmes à des postes de haute direction à l'Université. Les efforts qu'a récemment déployés le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques pour traiter de nos pratiques d'embauche et éliminer les préjugés dans la promotion de la diversité au sein du corps professoral ont également été mentionnés au nombre des forces de l'Université. Le fait que les membres de la communauté universitaire

puissent facilement porter leur nom d'usage a été cité comme exemple d'un processus favorisant l'inclusion. Les associations et clubs étudiants sont pour leur part réputés renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion. Enfin, le gymnase du campus Loyola a été sélectionné à titre de lieu facilitant l'accessibilité.

Le groupe consultatif a constaté que les services et les programmes donnant la possibilité aux membres de différents groupes de la diversité d'avoir des échanges significatifs à l'Université semblaient revêtir de l'importance aux yeux des participants. De l'avis de ceux-ci, Concordia doit offrir encore plus d'occasions de ce type à l'ensemble des membres de sa communauté.

En ce qui a trait aux services destinés aux étudiants, il appert que la variété de l'offre est un aspect qui plaît aux étudiants issus de divers horizons. Les programmes et services offrant le plus sont ceux dont les prestations se révèlent les plus adaptables et flexibles pour les étudiants et ceux qui leur procurent un espace sécuritaire où communiquer les uns avec les autres par divers moyens.

Les personnes attachées à un laboratoire de recherche ont signalé que le travail dans un environnement collaboratif et la coopération avec des collègues venant de divers horizons permettent de nouer des liens amicaux et procurent aux membres de la communauté une expérience multiculturelle positive teintée d'internationalité. Les étudiants fréquentant un laboratoire de recherche ont affirmé avoir été traités équitablement. Ils ont aussi fait remarquer qu'il s'y trouve un groupe composé de personnes solidaires et ouvertes d'esprit, où la justice s'exerce naturellement. Selon un participant, « Concordia donne à chacun sa chance ».

Les séances d'écoute ethnographique et d'observation ont permis de constater que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion s'incarnaient sur le campus dans les affiches sur les élections et les toilettes sans distinction de genre situées à plusieurs endroits. Elles ont également révélé que les lieux de rassemblement du campus du centre-ville promeuvent la diversité et les interactions entre les membres de la communauté.

Des observations ont mis en lumière le fait que la bibliothèque du campus du centre-ville propose d'importants espaces de travail collaboratifs où les membres de groupes issus de la diversité peuvent

échanger ainsi qu'une aire collective où ils peuvent se retrouver entre amis.

L'organisme La Patate du Peuple a été évoqué à titre de lieu antioppressif de premier plan, où les valeurs sous-tendant l'inclusion animent toutes les activités. Selon les observations effectuées à La Patate du Peuple, la collaboration à une tâche commune caractérisée par le soutien mutuel et la liberté de faire ce que l'on veut s'avère inclusive en soi. Les membres attachent de l'importance à l'accueil qui leur est réservé et au fait de connaître le nom de chacun. Ce modèle nous montre qu'une université peut également être un lieu d'inclusion pour la communauté élargie. À La Patate du Peuple, plusieurs bénévoles sont en situation de handicap. Aussi les valeurs de diversité et d'inclusion sont-elles véhiculées au moyen d'affiches.

Relativement aux cours, les exemples positifs cités incluaient d'aborder favorablement la question des pronoms ainsi que les préoccupations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les cours dont le contenu ne traite pas spécifiquement de ces valeurs. Les participants ont notamment parlé de la diversité dans les occasions, les lectures et un projet visant à répondre aux besoins d'étudiants issus d'horizons variés. De même, la diversité de l'Université devrait imprégner le recrutement des personnes y donnant des cours.

Enfin, des répondants ont indiqué que le nom de Concordia et sa signification devraient aussi être promotionnés au nombre des valeurs guidant l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université.

Équité, diversité et inclusion : aspects à améliorer et priorités Concordia

Les aspects à améliorer ont fait l'objet de la plupart des commentaires formulés par les membres de la communauté de Concordia. La rétroaction obtenue est ci-après résumée sous cinq grands thèmes. Cette synthèse s'accompagne des recommandations émises par le groupe consultatif et auxquelles on entend donner suite au cours de la deuxième phase.

1. Politique et processus

Les membres de la communauté de Concordia ont identifié le besoin pour l'Université d'avoir des processus structurés et des politiques officialisées, et ce, afin

d'étayer son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il appert que l'offre actuelle de l'Université à cet égard est méconnue. Par ailleurs, toutes les conversations faisaient consensus : il faut améliorer la coordination des programmes et services de soutien existants qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.

Les commentaires portaient principalement sur l'approche réactive – plutôt que proactive – qu'adopte Concordia dans l'appui qu'elle assure aux groupes issus de la diversité aux quatre coins de ses campus. Il n'y a pas d'incitatifs tangibles pour les unités qui, à l'échelle de l'Université, promeuvent les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion. Des préoccupations ont été formulées sur les « congés genrés » et la perception des congés de maternité sur le parcours et l'avancement professionnels, de même que sur des processus qui semblent trop ardues à suivre et offrent peu de souplesse dans certaines circonstances.

Un autre besoin a été ciblé : élaborer davantage de politiques afin de résoudre les enjeux en matière d'équité. Des commentaires précisait la nécessité pour l'Université de prendre en compte les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes ses politiques et pratiques. Parmi les autres observations formulées par les membres du personnel, mentionnons le souhait de disposer de politiques qui leur fournissent à la fois un cadre et une voie à suivre. De même, un appel a été lancé afin que soient reconnues formellement les difficultés que rencontrent, à Concordia, les membres de groupes associés à la différence et le fait que l'Université pourrait faire mieux. Enfin, sur le plan de l'accessibilité, la navigation dans le système se révèle difficile pour des étudiants, tandis que l'offre limitée en français paraît préoccupante.

Recommandations:

- 1.1. Définir un lieu où regrouper l'information sur les politiques universitaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et ce, en vue d'aménager un meilleur accès à l'Université.
- 1.2. Mettre au point un plan de communications afin d'expliquer clairement les processus et politiques sur la discrimination et le harcèlement qui sont en vigueur à l'Université.
- 1.3. Revoir les politiques universitaires portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le but d'identifier les lacunes et de procéder aux mises à jour nécessaires au règlement de préoccupations constantes. À cet égard, l'accessibilité constitue selon les participants un enjeu qui mérite une attention particulière.
- 1.4. Mettre en place des mesures incitatives ou gratifiantes qui inciteront les unités universitaires à élaborer des processus et des pratiques panuniversitaires favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

2. Embauche

L'un des sujets de préoccupation soulevés concerne l'embauche de personnes de tous les horizons au sein du personnel et du corps professoral de Concordia, et ce, afin de refléter tant la diversité de notre important effectif étudiant que celle de la population montréalaise. Les répondants ont clairement indiqué qu'ils souhaitaient que l'Université déploie plus d'efforts à réviser ses pratiques d'embauche. Sont ici visées la formation des membres des comités d'embauche, la redéfinition de l'excellence dans une optique élargie ainsi que la modification du vocabulaire utilisé dans les descriptions de poste. L'objectif est d'incarner l'inclusion et l'engagement de l'Université à cet égard.

Un nombre accru de personnes de couleur ou appartenant à d'autres groupes sous-représentés doivent intégrer le personnel et le corps professoral de Concordia. Les membres de la communauté ont rappelé la nécessité pour l'Université de montrer sa volonté d'appuyer l'embauche de personnes issues de la diversité, plus particulièrement les personnes de couleur et celles en situation de handicap. Les répondants ont aussi indiqué que Concordia doit revoir ses pratiques d'embauche et recruter davantage d'Autochtones au sein de son personnel et de son corps professoral. Si une attention particulière a été portée dans le passé à l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction à l'Université, il s'agit maintenant de tout mettre en œuvre pour accroître la représentation d'autres groupes sous-représentés à des postes de direction.

Il importe que tous éprouvent un sentiment d'appartenance envers Concordia. Aussi la composition

du personnel et du corps professoral de l'Université devrait-elle refléter la diversité de son effectif étudiant.

Recommandations:

- 2.1. Communiquer clairement la nature du travail qui se poursuit en matière d'embauche (Programme de chaires de recherche du Canada, Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques et initiatives des Ressources humaines), et ce, afin que les membres de la communauté constatent nettement les efforts déployés à l'échelle panuniversitaire.
- 2.2. Élaborer un plan en vue d'étoffer la formation sur les préjugés ou encore l'affichage inclusif des postes à pourvoir, et ce, dans tous les secteurs de l'Université. (Par exemple, un webinaire ou une cyberunité accessibles à tous les membres des comités d'embauche de Concordia pourraient être conçus.)
- 2.3. Notamment dans les processus d'embauche de l'Université, traiter de la faible représentation des personnes de couleur, en situation de handicap ou d'origine autochtone au sein du personnel.
- 2.4. Élaborer un plan d'action concret sur la diversité du personnel et du corps professoral de Concordia afin de répondre au besoin d'accroître le caractère pluriel de son effectif étudiant.

3. Formation et éducation

Les participants ont systématiquement signalé la nécessité d'accroître le nombre de formations offertes à l'échelle de l'Université. Le fait que Concordia incarne la diversité ne signifie pas nécessairement que les membres de sa communauté apprennent et profitent de ce caractère pluriel. Aussi les répondants ont-ils réclamé que l'Université leur procure sciemment plus d'occasions d'apprentissage sur l'équité, la diversité et l'inclusion. D'après la rétroaction obtenue, le mandat de Concordia devrait prévoir l'offre d'un plus grand nombre d'ateliers et de séances de formation sur les différentes cultures, origines et religions.

À l'Université, les cours n'abordent pas systématiquement les notions d'équité, de diversité et d'inclusion. Étant donné le caractère pluriel de notre communauté, il s'agit là d'une occasion manquée. La participation des membres du corps professoral à des

ateliers sur l'art de promouvoir en classe les valeurs associées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion doit donc être encouragée.

Il serait aussi nécessaire d'organiser un atelier formatif sur la sensibilité à la diversité. Du reste, il y a une demande pour la création d'une formation obligatoire sur la diversité et sur l'inclusion de tous les employés. Par ailleurs, il faut aux membres du corps professoral davantage d'occasions d'apprentissage sur la manière d'aborder des sujets sensibles dans leurs cours. Ils ont également besoin d'apprendre à concevoir des contenus pédagogiques inclusifs. En outre, il conviendrait d'assurer une formation sur le soutien et les aménagements dont ont besoin étudiants et employés en situation de handicap. Enfin, il serait recommandé de donner une formation portant spécifiquement sur la conception d'approches plus inclusives, et ce, dans toutes les activités menées à l'Université.

Tout au long du processus, les participants ont réitéré que Concordia pourrait assumer un rôle plus important en matière de formation et d'éducation sur l'équité, la diversité et l'inclusion. À titre d'établissement universitaire, ses approches devraient s'inscrire dans une stratégie plus délibérée et ciblée. Elles devraient viser une meilleure compréhension des problèmes et préoccupations des membres des groupes marginalisés à l'Université et accroître la sensibilisation à leur égard.

Recommandations:

- 3.1. Former un groupe de travail afin de revoir la faisabilité de la mise en œuvre panuniversitaire des principes de conception universelle de l'apprentissage, et ce, en vue de promouvoir la responsabilité collective de soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les activités d'enseignement et les services qu'offre Concordia.
- 3.2. Organiser plus d'ateliers au Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage sur les pratiques d'enseignement inclusives et diversifiées; en assurer la promotion.
- 3.3. Proposer plus d'options et de possibilités d'accès en matière de formations axées sur la diversité et conçues à l'intention des membres de l'effectif administratif, professoral ou étudiant.

3.4. Concevoir des formations portant spécifiquement sur la résolution de conflits ainsi que des stratégies pour aider les personnes qui se heurtent à des obstacles ou sont victimes de discrimination ou de harcèlement.

4. Leadership et responsabilité de l'Université

There was a call for being more visible in our Les participants ont plaidé pour que l'Université confère plus de visibilité à son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et ce, en produisant un énoncé institutionnel et en clarifiant ce qui prime, ce qui est valorisé et ce qui peut être fait pour soutenir et promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion.

Il existe très peu de données se rapportant spécifiquement à la diversité. D'ailleurs, la rétroaction obtenue cible les besoins d'assurer un meilleur suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des priorités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de communiquer lesdits progrès à la communauté universitaire. Concordia pourrait s'engager formellement à favoriser davantage la diversité au sein de ses comités décisionnels, et ce, à l'échelle panuniversitaire.

Pour mettre en avant ses priorités concernant l'équité, la diversité et l'inclusion, d'une part, et pour arrimer une structure ou un système formel – doté des ressources adéquates pour appuyer les initiatives en cours comme à venir – où seraient coordonnés les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, d'autre part, l'Université doit créer des occasions d'exercer des fonctions de leadership. Les commentaires recueillis mettent en évidence la nécessité de constituer une unité qui se chargerait de coordonner, de promouvoir et de célébrer proactivement l'équité, la diversité et l'inclusion. De même, les priorités associées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qu'ont formulées les membres de la communauté sous-tendent l'importance et le besoin de créer des services consacrés aux droits de la personne et à l'équité. Ces unités aborderaient officiellement les enjeux liés à la liberté d'expression, feraient la promotion de l'accès à l'égalité des chances pour les membres de groupes marginalisés et apporteraient soutien et solution à toute préoccupation relative à l'accessibilité.

La direction de Concordia doit aménager des espaces où les membres de la communauté pourront discuter de

leurs différences. Elle doit aussi rédiger – à l'intention de toutes ses unités – des directives à l'appui des principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Recommandations:

- 4.1. Formaliser et allouer des ressources de soutien au déploiement d'une structure ou d'un modèle assurant la coordination et la promotion panuniversitaires de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- 4.2. Recueillir des données et des mesures plus précises sur la progression de projets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- 4.3. Communiquer l'importance des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans les énoncés de vision et d'engagement.
- 4.4. Édifier une structure de gouvernance officielle afin d'aborder les questions d'équité et de droits de la personne d'une manière transparente et organisée.

5. Culture universitaire

La création d'un milieu florissant pour tous représente une priorité. Parallèlement, l'établissement d'une université inclusive, équitable et diversifiée nous enthousiasme tous. En tant qu'institution universitaire, nous devons adopter une approche plus systématique sur le plan de l'inclusion si nous entendons transformer la culture de Concordia de sorte qu'elle fasse naturellement prévaloir les principes d'équité, de diversité et d'inclusion plutôt qu'elle favorise l'emploi de listes de vérification ou la fixation de quotas.

PDes personnes ayant été blessées dans le passé, il convient de reconnaître que Concordia n'a pas toujours soutenu les membres de sa communauté présentant une différence. Parties prenantes d'un vaste établissement d'enseignement supérieur, nous nous sentons souvent coupés les uns des autres. Il s'agit donc de créer des occasions au sein de l'Université pour favoriser le développement d'un esprit communautaire. Il faut trouver le moyen de tenir des conversations embarrassantes qui nous permettront cependant d'aborder les problèmes systémiques ayant affligé certains d'entre nous. Les répondants ont évoqué le besoin de créer des lieux sécuritaires pour exprimer leur différence. Une université de la taille de la nôtre se doit

de privilégier la diversité en toute chose, notamment la nourriture.

De nombreuses suggestions portaient sur la promotion et la clarification des processus à l'intention des personnes préoccupées par la manière dont elles ont été perçues ou traitées. Par ailleurs, des membres de la communauté ont identifié le besoin de consacrer plus d'efforts à la création d'initiatives solidaires et informatives favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion. Ils ont notamment souligné que l'Université devrait définir des objectifs à cet égard et prévoir les ressources nécessaires à leur réalisation.

Pour assurer l'essor de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, nous devons établir des responsabilités partagées. Des membres de la communauté ont affirmé que leur travail n'était pas reconnu ou qu'ils ne bénéficiaient pas d'un soutien suffisant. Source de frustrations, cette situation leur donne l'impression que les activités professionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ne sont ni appréciées ni valorisées. Enfin, il appert que Concordia doit reconnaître et dédommager ceux et celles qui effectuent le travail de fond afin de promouvoir les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion.

Les participants ont soulevé la nécessité de dégager plus de moyens pour susciter l'engagement unanime des membres de la communauté dans les initiatives visant à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion. Actuellement, la responsabilité de tels projets incombe à des femmes ou, parfois, à des personnes issues de groupes sous-représentés ou marginalisés.

Pour les répondants, la religion représente un enjeu qui n'est pas souvent abordé à l'Université. Le fait d'éviter les occasions de discuter de questions religieuses a des répercussions sur d'autres aspects de la vie universitaire, qui sont alors relégués au second plan. Au nombre de ceux-ci figurent les options alimentaires offertes sur le campus et les lieux consacrés à la prière. En outre, les accommodements en matière de pratiques religieuses manquent de cohérence.

Enfin, il s'avère essentiel de poursuivre la sensibilisation aux problèmes d'accessibilité – l'aménagement de toilettes sans distinction de genre, par exemple.

Recommandations:

- 5.1. Multiplier à Concordia les occasions de célébrer notre diversité, notamment au moyen de communications proposant des portraits de membres de la communauté universitaire ou par l'organisation annuelle de semaines de la diversité et d'événements variés visant à diffuser plus d'information sur notre campus diversifié.
- 5.2. Former un groupe de travail et le doter des ressources nécessaires pour qu'il puisse appuyer les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion menées à l'Université et tout particulièrement celles mises en œuvre à l'intention des groupes marginalisés ou sous-représentés.
- 5.3. Créer des occasions pour attirer l'attention sur les besoins et les enjeux spécifiques de membres de la communauté universitaire et continuer à impliquer ces derniers dans les discussions sur les priorités, notamment au moyen d'un plan d'organisation – tout au long de l'année universitaire – de conversations étroitement liées aux préoccupations relatives aux processus de soutien à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- 5.4. Élaborer un plan d'action panuniversitaire afin d'intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans tous les processus et tous les secteurs de l'Université.

ANNEXES

ANNEXE I

Appel de candidatures : groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion
J'invite les membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel qui désirent se joindre à ce groupe à proposer leur candidature avant le vendredi 18 janvier 2019.

Bonne année à toutes et à tous!

En juillet 2018, je me suis vu confier la nouvelle fonction de conseillère spéciale à la vie étudiante auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques. Au nombre de mes responsabilités figure l'organisation d'une conversation panuniversitaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ci-après, « l'EDI »).

Les suggestions que formuleront des intervenants issus de tous les secteurs de l'Université seront intégrées à notre plan stratégique. Elles seront accompagnées d'un ensemble de recommandations concrètes visant à favoriser l'EDI dans les divers aspects de la vie à Concordia.

Le groupe consultatif sur l'EDI sera composé d'étudiantes et d'étudiants des premier, deuxième et troisième cycles ainsi que de membres du personnel, du corps professoral et de l'administration.

Composition du groupe consultatif

Afin d'encadrer la mise en œuvre de cette importante initiative, je formerai un groupe consultatif sur l'EDI. Le nombre de ses membres sera limité à douze, et ce, pour assurer l'efficacité des réunions. Le mandat du groupe inclura notamment l'élaboration d'un processus favorisant la participation des membres de la communauté aux discussions.

Le groupe consultatif sera composé de douze membres, soit :

- deux étudiants du premier cycle;
- deux étudiants des cycles supérieurs;
- deux membres du corps professoral (un à temps plein, l'autre à temps partiel);
- deux membres du personnel travaillant dans le domaine de l'EDI;
- deux autres membres de la communauté universitaire;
- une personne de l'externe; et
- une présidente, soit Lisa Ostiguy, conseillère spéciale à la vie étudiante auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques.

Appel de candidatures : vous avez jusqu'au vendredi 18 janvier 2019, à 18 h, pour proposer vos services.

J'invite tous les membres de notre communauté à participer à cet effort visant la formation d'un groupe diversifié, composé d'intervenants issus de tous les secteurs de l'Université.

J'encourage à manifester leur intérêt les membres de l'effectif étudiant, du corps professoral, du personnel ou de l'administration de Concordia qui incarnent la diversité par leur statut d'employé ou d'étudiant, leur origine ethnique, leur nationalité, leur âge, leur identité ou expression de genre, ou toute autre caractéristique. Idéalement, les membres du groupe consultatif posséderont des antécédents et une expérience des plus variés. En outre, ils auront la conviction que leur expertise contribuera à la réussite de l'important projet qui leur sera confié. Je prie donc les personnes intéressées à me soumettre leur candidature par courriel, et ce, d'ici le vendredi 18 janvier 2019, à 18 h.



Critères d'admissibilité

Étudiantes et étudiants : Vous devez être actuellement inscrit à un programme d'études et admis à Concordia pour l'année universitaire 2019. Si vous étudiez au premier cycle, vous devez avoir cumulé au moins 30 crédits; si vous étudiez aux cycles supérieurs, vous devez détenir au moins 12 crédits.

Membres du corps professoral et du personnel : Vous devez travailler à Concordia depuis au moins 12 mois et demeurer en activité jusqu'au 30 juin 2019. La candidature des employés en congé ou en sabbatique ne sera pas retenue.

Processus de présentation des candidatures

Pour proposer votre candidature, veuillez me manifester votre intérêt par courriel. Prenez soin de préciser l'information suivante : vos coordonnées; un aperçu des motifs qui sous-tendent votre désir de siéger au groupe consultatif sur l'EDI; vos antécédents et votre expérience; ainsi que l'apport que vous fournirez à la discussion.

Vous connaissez quelqu'un qui voudrait se joindre au groupe ou qui possède une expérience pertinente? Encouragez-le à soumettre sa candidature.

Du reste, n'hésitez pas à suggérer toute personne qui, selon vous, représenterait une recrue de choix pour notre groupe de travail.

Toutes les candidatures admissibles seront prises en considération. Je vous communiquerai le nom des membres du groupe consultatif à la fin de janvier 2019.

Durée de votre engagement

Avant de proposer votre candidature, prenez note que si elle est retenue, vous devrez assister à toutes les réunions du groupe consultatif, et ce, du début de février

2019 à la fin de juin 2019. Les rencontres auront lieu chaque semaine ou chaque quinzaine – plus précisément, le mercredi de 9 h à 11 h.

Pour siéger au groupe consultatif en tant que membre actif et à part entière, chaque participante ou participant devra satisfaire à cette exigence essentielle. Nul ne pourra se faire remplacer par un délégué ou un substitut.

Critères de sélection

Je suis à la recherche de personnes dotées des qualités suivantes : bon sens de l'écoute; aptitude à la communication; désir de promouvoir de diverses façons l'EDI à l'Université; capacité à poser un regard critique sur des points de vue variés; et volonté de participer activement et respectueusement à des discussions sur des enjeux complexes.

Pour concrétiser notre projet, ces personnes soutiendront par leurs connaissances et leurs conseils l'élaboration d'un processus qui favorisera l'intervention efficace des membres de la communauté dans les discussions sur les enjeux – actuels ou éventuels – relevant du mandat du groupe consultatif sur l'EDI. Par ailleurs, les membres du groupe rencontreront divers intervenants, animeront des conversations publiques et, afin d'informer la communauté universitaire du déroulement de leurs travaux et initiatives, concevront un plan de communication.

En ce qui concerne les membres issus de l'effectif étudiant, le processus de sélection se déroulera en entière collaboration avec les unions et associations étudiantes.

Activités de consultation

Le groupe consultatif invitera les membres d'associations et d'unités de toute l'Université à lui communiquer leurs

commentaires par écrit. Il sera aussi proposé à certains de participer à des rencontres du groupe consultatif.

Pour associer à notre travail les étudiantes et étudiants des premier, deuxième et troisième cycles ainsi que les membres du personnel et du corps professoral, des conversations publiques seront organisées. Les personnes qui le désirent pourront également formuler leurs suggestions par écrit.

Des précisions sur les activités de consultation vous seront communiquées sous peu. Les questions d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université vous intéressent, mais vous n'êtes pas disponible pour participer au groupe consultatif? Sachez que vous pourrez recevoir des mises à jour ainsi que de l'information sur les séances de consultation. N'hésitez pas à m'en faire la demande par courriel.

Si vous avez des questions, veuillez me les courrieller à l'adresse specialadvisor.campuslife@concordia.ca.

Lisa Ostiguy

Conseillère spéciale à la vie étudiante auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques et présidente du groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion

ANNEXE II

Composition du groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Membres

- Anna Barrafato, chef intérimaire du Service d'intégration des étudiants en situation de handicap
- Téo L. Blackburn, chef du leadership en enseignement et de l'inclusion au Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
- Rhonda Chung, doctorante en sciences de l'éducation à la Faculté des arts et des sciences
- Mark Andrew Galang Villacorta, premier responsable de l'équité et de la diversité au Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
- Lyse Muhayangingo, étudiante au baccalauréat en commerce à l'École de gestion John-Molson
- Lisa Ostiguy, conseillère spéciale à la vie étudiante auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques et présidente du groupe consultatif
- Rohit Parashar, étudiant à la maîtrise en génie des systèmes qualité à l'École de génie et d'informatique Gina-Cody
- Kajol Pasha, étudiante au baccalauréat ès arts en anthropologie et en sociologie à la Faculté des arts et des sciences
- Jacqueline Peters, chargée d'enseignement à temps partiel en études anciennes, en langues modernes et en linguistique, à la Faculté des arts et des sciences
- Rahul Ravi, directeur du Département de finance de l'École de gestion John-Molson
- Tina Shah, chef de l'analyse et de la planification financières aux Services financiers

Personnel de soutien

- Laurane Beyle, coordonnatrice des projets de vie étudiante au Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques et coordonnatrice du groupe consultatif
- Anne Von Finckenstein, directrice des communications institutionnelles au Service des communications de l'Université et conseillère en communications du groupe consultatif (de février à avril 2019)
- James Roach, conseiller principal en communications – affaires institutionnelles au Service des communications de l'Université et conseiller en communications du groupe consultatif (de mai à août 2019)

ANNEXE III

Sources consultées

Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion :

www.univcan.ca/media-room/media-releases/universities-canada-principles-equity-diversity-inclusion/

Simon Fraser University initiative on Equity, Diversity and Inclusion (« initiative de l'Université Simon-Fraser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ») : www.sfu.ca/vpacademic/equity-diversity-and-inclusion.html

Groupe de travail de la principale de l'Université McGill sur le respect et l'inclusion dans la vie de campus :

www.mcgill.ca/principal/initiatives/respect-and-inclusion-campus-life/task-force-respect-and-inclusion-campus-life

University of Alberta Office of Equity, Diversity and Inclusion (« bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de l'Université de l'Alberta ») : www.ualberta.ca/faculty-and-staff/equity-diversity-inclusion

Association on Higher Education and Disability's statement of commitment to Diversity and Inclusion (« énoncé d'engagement en matière de diversité et d'inclusion de l'association pour l'accès des personnes en situation de handicap aux études supérieures ») : www.ahead.org/about-ahead/diversity-inclusion

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion : <https://ccdi.ca/>

Fondation canadienne des relations raciales : www.crrf-fcrr.ca/en/

Fondation canadienne des relations raciales : insidehighered.com

Article On the Road to Champion (« comment prendre fait et cause pour l'équité, la diversité et l'inclusion ») publié le 26 mars 2019 sur le site insidehighered.com :

www.insidehighered.com/advice/2018/03/26/advice-how-become-diversity-equity-and-inclusion-leader-opinion

Conférence Don't ask where I'm from, ask where I'm a local (« ne me demandez pas d'où je viens, demandez-moi où j'habite ») donnée en octobre 2014 et diffusée sur le site ted.com :

www.ted.com/talks/taiye_selasi_don_t_ask_where_i_m_from_ask_where_i_m_a_local?language=en

Dossier sur la déqualification des immigrées paru en 2015 dans la revue *Directions* (vol. 5, no 2) :

www.crrf-fcrr.ca/images/stories/pdf/directions/directionsVol5No2Web.pdf

Article What's The Difference Between Diversity, Inclusion, And Equity? (« en quoi diffèrent la diversité, l'inclusion et l'équité? ») paru sur le site [generalassembly](http://generalassembly.ly) : <https://generalassembly.ly/blog/diversity-inclusion-equity-differences-in-meaning/>

Conférence *Demandes d'accommodements des étudiants : comment y répondre?* donnée le 21 février 2019 à l'Université de Montréal : www.youtube.com/watch?v=mkPhb2_inCI&feature=youtu.be

Vidéo *See through my eyes* (« partagez mon regard ») diffusée le 22 mai 2014 par l'Université Concordia :

www.youtube.com/watch?v=GiAl6d0QHjk

Communiqué *Mesures audacieuses du gouvernement du Canada pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu de la recherche* paru le 9 mai 2019 sur le site nserc-crsng.gc.ca : nserc-crsng.gc.ca

www.nserc-crsng.gc.ca/Media-Media/NewsRelease-CommuniquedePresse_eng.asp?ID=1062&fbclid=IwAR3t-2KHsNswYLiA8xBmky0n8wQ_gd3yKLgEK7m4QN7J0t5pahqsB_70A5A

Article *Workforce diversity is essential, but what does real inclusion look like?* (« la diversité de l'effectif est essentielle, mais à quoi ressemble vraiment l'inclusion? ») paru le 28 mars 2019 sur le site cbc.ca :

www.cbc.ca/life/culture/workforce-diversity-is-essential-but-what-does-real-inclusion-look-like-1.5076025

Aperçu des structures d'équité, de diversité et d'inclusion des universités canadiennes

Bureaux de l'équité

- Responsabilités variables
- Défis en matière de dotation
- Grande diversité de structures hiérarchiques
- Multiplication de services liés à l'équité.
- Adhésion ou non au principe de l'équité
- Création de postes administratifs
- Expansion

Source : Henry, Dua, James, Kobayashi, Li, Ramos & Smith (2017)

Cinq principaux mécanismes

- • Politiques en matière de discrimination et de harcèlement
- Outils d'éducation
- Postes de haute direction axés sur le dossier de l'équité
- Plans d'action en matière d'équité
- Comités sur l'équité

Source : Henry, Dua, James, Kobayashi, Li, Ramos & Smith (2017)

Parcours des bureaux de l'équité

- Mandat et paramètres clairs
- Consultations sur le campus
- Consultants
- Données
- Réseau axé sur la diversité
- Haute direction
- Changement de culture
- Rien n'est impossible

Responsables

- Consultant ou conseiller en matière de diversité
- Directeur
- Directeur général ou conseiller principal de l'université
- Vice-recteur exécutif adjoint
- Vice-recteur adjoint
- Vice-recteur



Responsabilités en matière de diversité

- Recrutement et diversification des effectifs professoral, administratif et étudiant
- Leadership en matière de diversité et prestation de programmes de formation pour les membres des effectifs professoral, administratif et étudiant
- Initiatives pour créer une atmosphère inclusive sur le campus
- Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au moyen d'activités d'enseignement et de recherche
- Communications stratégiques et image de marque de l'établissement en matière de diversité
- Relations extérieures et collectes de fonds auprès de groupes clés issus de la diversité
- Évaluation des services, des unités, des initiatives et des efforts des cadres supérieurs quant à l'avancement du dossier institutionnel en matière de diversité
- Traitement des plaintes de harcèlement ou de discrimination*
- Gestion des groupes affinitaires*

Source : Williams et Wade-Golden, 2013; * ajout à la liste établie par Williams et Wade-Golden.

ANNEXE IV

Liste des intervenants consultés ou interviewés par le groupe consultatif

Gaya Arasaratnam, directrice du Service de mieux-être et de soutien de l'Université

Anna Barrafato, chef intérimaire du Service d'intégration des étudiants en situation de handicap

Robert Cassidy, directeur du Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage

Kelly Collins, directrice du Bureau des étudiants internationaux

Ashely Crouch, animatrice interreligieuse au Centre spirituel et interreligieux

Jennifer Drummond, coordonnatrice du Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle

William G. Lindsay, directeur principal des directions autochtones

Lisa White, directrice du Bureau des droits et des obligations

ANNEXE V

Liste des parties intéressées contactées par le groupe consultatif

- Centre de ressources pour les étudiantes et étudiants autochtones
- Cabinet des affaires académiques
- Service d'intégration des étudiants en situation de handicap
- Bureau de l'avancement et des relations avec les diplômés
- Service de mieux-être et de soutien de l'Université
- Centre de lutte contre l'oppression des genres
- Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage
- Groupe d'études critiques sur l'incapacité
- Décanat de l'École de génie et d'informatique Gina-Cody
- Direction de la vie étudiante
- Centre d'innovation et d'entrepreneuriat District 3
- Groupe de recherche médiatique sur les histoires de l'art ethnoculturel
- Groupe de recherche en histoire de l'art ethnoculturel
- Bureau de l'aide financière et des bourses
- Programme d'études des peuples autochtones
- Service des ressources humaines
- Groupe de recherche sur l'art autochtone
- Groupe directeur sur les directions autochtones
- Bureau des étudiants internationaux
- Pôle de recherche sur l'intersectionnalité
- Institut Milieux de recherche en arts, culture et technologie
- Centre spirituel et interreligieux
- Programme Navigator
- Bureau de l'engagement communautaire
- Bureau des droits et des obligations
- Bureau du développement durable
- Bureau de l'ombudsman
- Groupe de direction du rectorat
- Équipe de direction du Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
- Groupes étudiants spirituels ou religieux
- Service de sécurité
- Sénat de l'Université
- Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle
- Centre de transformation sociale SHIFT
- Associations étudiantes, notamment l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia et l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs
- Équipes de sport étudiant
- Bureau du recrutement étudiant
- Centre de réussite universitaire
- Syndicats et associations d'employés

ANNEXE VI

Processus d'entrevues structurées de Percolab

Mise en contexte

Objectifs : établir une relation avec la personne interviewée, lui présenter le processus et lui indiquer la place qu'elle y occupe

- À propos de Percolab
- Modalités de sélection des personnes interviewées
- Présentation du processus

Questions factuelles

Objectif : avoir une vue d'ensemble des interventions de la personne interviewée

- Quel est votre mandat ou votre but?
- Comment envisagez-vous l'équité, la diversité et l'inclusion? Quelles sont vos réflexions sur ces questions?
- Quel vocabulaire utilisez-vous pour traiter d'équité, de diversité et d'inclusion? Quels mots employez-vous et entendez-vous?
- Quelles pratiques favorisez-vous en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?

Questions de construction du sens

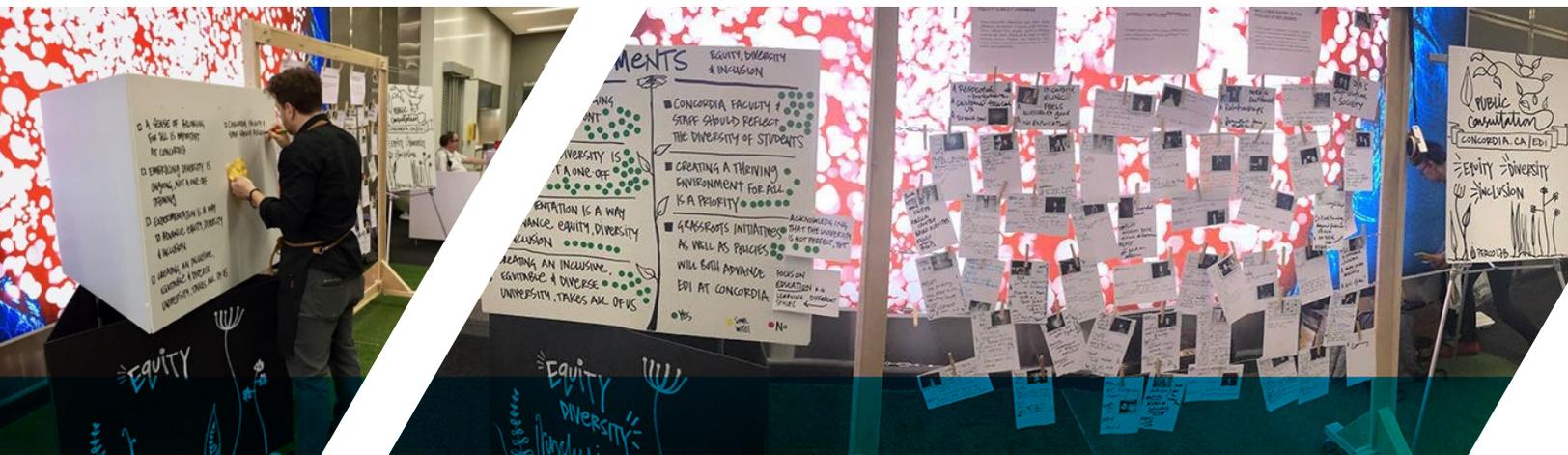
Objectifs : en savoir davantage, s'informer des succès et des enjeux que connaît la personne interviewée et ce qu'ils signifient pour elle, écouter celle-ci exposer ses idées et ses plans d'avenir

- Selon vous, que faudrait-il améliorer en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Concordia?
- Selon vous, qu'est-ce qui réussit bien en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Concordia?
- Quelles initiatives, méthodes, structures ou autres mesures favoriseraient l'essor de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à Concordia?

ANNEXE VII

Processus d'écoute ethnographique de Percolab

Type d'activité ethnographique	Description	Circonstance opportune
Observation	Il s'agit de choisir un emplacement stratégique et d'y rester quelque temps afin de réunir de l'information spontanée : vocabulaire employé, attitude adoptée, etc.	Cette approche permet d'observer les gens au travail, et ce, le plus objectivement possible. Elle peut impliquer une interaction à un moment ou à un autre.
Intégration	Il s'agit de participer dynamiquement aux activités qu'effectuent les autres, de vivre avec eux une expérience et de leur poser des questions adaptées et intégrées au contexte.	Cette méthode est indiquée quand un lieu ou moment précis est ciblé pour son riche potentiel. Ici, une intervention à titre de participant peut se révéler plus pertinente que l'exercice du simple rôle d'observateur.
Conception	Il s'agit de concevoir un processus ou une installation en vue d'obtenir des participants un type de renseignements précis. Invite ou sollicitation.	L'occasion d'interagir avec les gens est limitée dans le temps. Il faut donc la saisir et solliciter un certain type d'information ciblée. Le recours à la conception permet de veiller à l'expérience utilisateur.



ANNEXE VIII

Résumé des commentaires recueillis lors de la première consultation innovante : colligation de récits d'étudiants sur le sentiment d'appartenance (bibliothèques R.-Howard-Webster et Vanier), 2 et 3 mai 2019

– May 2, 2019, and May 3, 2019

SENTIMENT D'APPARTENANCE À CONCORDIA – consultation informative contextuelle menée dans les bibliothèques (méthode du « triple A »)

Lieu	Appréciation	Amplification	Adaptation
D-1 campus Sir-George-Williams	Le centre de recherche favorise le sentiment d'appartenance à la communauté et l'établissement de liens hors de l'Université. Collaborer avec des membres de l'effectif étudiant et du corps professoral. Tisser des liens. J'habite à Montréal et je suis anglophone.	Annoncer les événements et activités; les rendre accessibles au grand public. Valoriser davantage la contribution externe. Accessibilité physique.	Indiquer clairement quels événements sont accessibles au grand public. Organiser des événements assortis d'un prix d'entrée raisonnable.
D-2	Avoir facilement accès aux membres du corps professoral. Groupe d'étudiantes et d'étudiants originaires d'Afrique.	Institutionnalisation des études africaines (centre de recherche).	Recrutement des membres du corps professoral (ceux-ci ne reflètent pas la diversité étudiante, notamment dans les cours portant sur l'Afrique).
D-3	Les gens sont abordables. Espaces et visages familiers.	Multiplier les contacts entre la direction de l'Université et l'effectif étudiant (événements, conversations).	Plus d'occasions d'honorer les différentes cultures (expositions, événements).
D-4	Rien à signaler.	Rien à signaler.	Le personnel devrait être en mesure d'offrir des services en français. Montréal est une ville francophone.
D-5	Diversité culturelle de l'effectif étudiant. Organisme pour les étudiants étrangers. Le Centre de services aux étudiants nous aide beaucoup.	Rien à signaler.	Faciliter les échanges entre les membres des différentes associations étudiantes. Il y a des lacunes dans le partage des ressources. Par exemple, avec plus de ressources, mon association pourrait inviter d'autres étudiantes et étudiants à un repas.
D-6	Mon programme (RH). Les initiatives comme ESPACE 4. Les activités sociales – y compris celles organisées par d'autres départements. Engagement auprès d'une organisation externe et de la communauté.	Pour faciliter la création de liens, continuer d'échanger avec les gens après les activités d'initiation.	Les associations étudiantes pourraient chercher à joindre un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants.
D-7	Vie sociale. Tout est à proximité. Personne immigrante de fraîche date conservant de bons souvenirs de ses années d'études.	Accès à de la nourriture saine et abordable.	Rien à signaler.

SENTIMENT D'APPARTENANCE À CONCORDIA – consultation informative contextuelle menée dans les bibliothèques (méthode du « triple A »)

Lieu	Appréciation	Amplification	Adaptation
D-8	Développement d'un sentiment d'appartenance par l'intermédiaire du stress éprouvé en période d'examens – un état que connaissent tous mes camarades. Études et activités sociales au quotidien. Les services offerts, notamment les soins de santé, sont autant de privilèges.	Tenue d'événements multiculturels; organisation d'événements plus importants, aussi.	Rien à signaler. Beaucoup d'occasions sont déjà offertes. Il faut promouvoir davantage les possibilités existantes auprès des étudiantes et étudiants.
D-9	Aucun groupe n'est particulièrement dominant. Possibilité d'étudier et de travailler en anglais. Activités variées : gym, ateliers sans rapport avec mes études (atelier sur le bonheur). Vous avez l'impression que l'on s'intéresse à vous. Le dîner gratuit à la Patate du Peuple m'apporte un sentiment de sécurité même quand je n'en profite pas. Compétition amicale, entraide.	Ateliers du programme Grad-ProSkills, environnement coopératif.	Certains membres du corps professoral sont moins sympathiques. Ils ne semblent pas intéressés. Ils ont une attitude directive. La qualité du travail des professeurs et professeuses doit être évaluée.
D-10	Mes amis.	Rien à signaler.	Aménager plus d'espaces ouverts où les gens pourraient se rencontrer et socialiser.
D-11	Réalisation d'un objectif, d'un rêve. Tout m'est bonheur.	Davantage de bourses d'études pour les étudiantes et étudiants étrangers.	Rien à signaler.
D-12	Fréquenter une école d'art multiculturelle. Être à Montréal.	Rien à signaler.	Au début, c'est difficile de s'y retrouver entre les différents services. L'information devrait être plus accessible. Par exemple, j'étais déjà en deuxième année à l'Université quand j'ai découvert Studentcare, une application des plus pratiques pour les étudiantes et étudiants.
D-13	Arts. Photographie. Enseignement.		

SENTIMENT D'APPARTENANCE À CONCORDIA – consultation informative contextuelle menée dans les bibliothèques (méthode du « triple A »)

Lieu	Appréciation	Amplification	Adaptation
D-14	Les membres de l'effectif étudiant sont préoccupés par les questions d'EDI. Approche critique de l'inclusion. La conversation était satisfaisante, mais du travail doit encore être fait.	Événements tenus en février avec la participation des membres du personnel – par exemple, la manifestation des étudiantes et étudiants noirs sur le programme de pédagogie. Travail de sensibilisation à faire. Changements exigés par l'effectif étudiant.	Davantage de professeures et professeurs ayant de l'expertise théorique ou en recherche. Communautés marginalisées. Réceptivités à l'égard des étudiantes et étudiants marginaux. Accessibilité aux membres du corps professoral. Reddition de compte s'accompagnant d'actes, pas seulement de paroles. Lacunes en matière d'EDI au Département d'études anglaises.
D-15	Esprit de respect en tout lieu.	Expérience utilisateur axée sur la clientèle.	Trop grand nombre de comités.
D-16	A) Ouverture d'esprit des gens. Bonne conversation. Point de vue pédagogique.	A. Market analyst. Money goes somewhere. B. More globally competitive environment. Admin. is growing but not teaching.	A. Different learning paths availability. B. Indigenous students.
D-17	B) Accessibilité. Approche pédagogique ouverte. Flexibilité des membres du corps professoral.	A) Analyse de la conjoncture. L'argent va bien quelque part.	"Any help I need, I find it."
D-18	B) Environnement plus concurrentiel mondialement. Le secteur de l'administration croît, mais pas celui de l'enseignement.	A) Disponibilité de parcours d'apprentissage différents.	Concordia University diversity. Sharing each other's stories of diversity.
D-19	Bien-être. Communauté de pensée.	Expression de la diversité. Discussion sur les différences.	Rien à signaler. Expérience vraiment super.
D-20	Impression de multiculturalisme. Internationalité.	Bonne impression d'accessibilité. Organisation, événements.	Pas d'exploitation. Davantage de journées consacrées aux étudiantes et étudiants étrangers.
D-21	Apport sociétal de Concordia.		
D-22	Membre du personnel : milieu de travail.	Relations de travail.	Plus de flexibilité quant aux heures de départ.
D-23	Sentiment positif dans l'ensemble.	Plus de représentativité. Si vous ne faites pas partie d'une classe, vous n'êtes pas membre de la communauté.	S'ils s'attaquent aux problèmes de classe, nous progressons.

SENTIMENT D'APPARTENANCE À CONCORDIA – consultation informative contextuelle menée dans les bibliothèques (méthode du « triple A »)

Lieu	Appréciation	Amplification	Adaptation
D-24	Beaucoup d'associations étudiantes.	Rien à signaler.	Je souhaite que l'Université assure un suivi auprès des groupes étudiants afin de garantir l'inclusion de leurs membres et favoriser une meilleure compréhension à leur endroit.
D-25	Bibliothèque : j'aime beaucoup l'atmosphère et les espaces publics.	Davantage d'événements où tout le monde est inclus.	Rien à signaler.
D-26	Les gens sont vraiment amicaux. Nombreuses cultures. Création d'occasions pour les plus jeunes.	Je travaille ici depuis 30 ans. Ma fille est diplômée de Concordia. Participation à l'entraînement des Stingers.	Plus de sécurité dans les pavillons du Faubourg et ainsi que dans le tunnel menant au pavillon du Faubourg.
D-27	Beaucoup de diversité. Pas de sentiment d'exclusion.	Toujours plus d'étudiantes et d'étudiants étrangers.	Je ne vois pas vraiment.
D-28	Cordialité. Impression d'un accueil chaleureux.	Ajout de publicités pour les clubs.	Plus de locaux pour les clubs.
D-29	Rien à signaler.	Il faut davantage d'activités collectives; plus de barbecues, par exemple. Nous travaillons beaucoup, mais nous devons nous créer une communauté par nous-mêmes.	Rien à signaler.
D-30	Les étudiantes et étudiants créent une communauté parce que les membres du corps professoral ne sont pas préparés à l'effectif étudiant d'aujourd'hui – et identités de genre.	Porter plus d'attention aux initiatives étudiantes. Clarifier la marche à suivre pour obtenir du soutien aux fins de l'organisation d'un événement.	En beaux-arts, il n'y a pas suffisamment de méthodes d'enseignement destinées aux personnes issues de la différence. J'ai de la difficulté avec des étudiantes et étudiants différents (gens de couleur).
D-31	Présentation de conférences. Services de la bibliothèque.	Salubrité des toilettes.	Obtenir plus tôt l'information sur les événements à venir. Améliorer les communications.
L-1 campus Loyola	Respect de la part des membres du corps professoral. Ouverture d'esprit. Cordialité des camarades de classe et des membres du personnel. Engagement et reddition de compte. Transparence. Compréhension manifestée par les membres du corps professoral (par exemple, les répercussions d'une inondation sur la participation à un stage).	Difficulté d'accès aux consultations pédagogiques. Plus d'information sur les événements – publicité au moyen d'affiches ou visites en classe d'étudiantes ou d'étudiants pour nous inviter cordialement à y participer.	Je fréquente des personnes que je connaissais avant mon entrée à Concordia. Je n'ai pas vraiment établi de nouveaux liens.

SENTIMENT D'APPARTENANCE À CONCORDIA – consultation informative contextuelle menée dans les bibliothèques (méthode du « triple A »)

Lieu	Appréciation	Amplification	Adaptation
L-2	C'est ma première semaine à Montréal. Établissement d'enseignement. Visite d'un laboratoire hier. Des camarades m'ont apporté de l'aide, notamment sur le fonctionnement du Wi-Fi. Le fait d'être ici me remplit de gratitude.	C'est trop tôt pour moi de juger de cela.	La procédure pour s'inscrire est trop complexe.
L-3	Je travaille bien et dur, je suis à l'heure. « Bon matin » et dîner ensemble. Aide reçue des autres – un membre de l'équipe pédagogique, par exemple.	Rien à signaler.	Je ne sais pas.
L-4	Cours. Camarades d'études amicaux – comme la plupart des membres du corps professoral.	Rien à signaler.	La direction devrait consulter le site Rate My Professors. Certains membres du corps professoral sont médiocres.
L-5	Bibliothèque : tout le monde va travailler là avec le même objectif; peu importe qui vous êtes. Cordialité. Soirées de jeux à l'association des étudiantes et étudiants d'origine asiatique.	Ajout d'espaces d'étude sur le campus (avec de grandes tables, un éclairage adéquat et une bonne aération).	Davantage d'événements sans alcool. Plus de clubs. Efforts de promotion accrus pour les faire connaître.
L-6	La communauté de la faculté de génie est inclusive. C'était bien au Club spatial de Concordia. Travail d'équipe.	Occasions de se réunir avec des personnes d'autres départements ou services.	Foire étudiante pour présenter les clubs, les événements, etc. Il y en avait une sur la rue Mackay – tous les clubs y participaient.
L-7	Une occasion s'offre à vous ici. Cordialité. Tout le monde semble prêt à vous aider.		
L-8	Beaucoup de bons camarades. Gens accueillants.	S'assurer de la disponibilité d'une information de qualité.	Rien à signaler.
L-9	Équipe. Sports. Soutien, inclusion et collaboration. Diversité de Concordia.	Participation à diverses activités.	Rien à signaler.
L-10	J'ai travaillé 34 ans ici. J'ai apporté ma contribution. J'ai aussi étudié ici. « Je fais partie de Concordia. »	Embaucher davantage de membres des minorités visibles : autochtones, noirs, etc.	Plutôt que de reconnaître l'expérience, l'Université pratique de plus en plus l'âgisme. « Qu'est-ce que vous faites encore ici? »
L-11	J'habite en résidence, alors je rencontre beaucoup de gens. Mes camarades sont très amicaux; les membres du personnel aussi.	Événements favorisant les échanges culturels. Gastronomie et culture musicale.	Département – par exemple, le financement des programmes de biologie.

SENTIMENT D'APPARTENANCE À CONCORDIA – consultation informative contextuelle menée dans les bibliothèques (méthode du « triple A »)

Lieu	Appréciation	Amplification	Adaptation
L-12	Je m'occupe de mes affaires.	Ça suffit de se plier à toutes les exigences. Les lois s'appliquent à tout le monde. L'égalité versus l'équité.	Pour tout le monde ou pour personne. Pas de traitement de faveur.
GM-1 lobby	Les membres du corps professoral explorent le concept d'inclusion. J'aime l'atmosphère.	Histoire de Concordia. Nom.	
GM-2	C'est vraiment bien ici. Un lieu empreint de multiculturalisme et d'unité.	Activité liée au pays.	Toilettes.
GM-3	Je me concentre sur ma recherche. Je regrette de ne pas avoir eu le temps de participer à des événements, à des activités. Obstacles : langue, arrivée récente, personnalité introvertie, peur de perdre mon temps.	Présentation de l'information de telle sorte que les étudiantes et étudiants étrangers comprennent bien ce qui se passe.	Rien à signaler.
GM-4	On porte attention aux problèmes – coordination.	Plus grande offre de cours.	Moins de frais.
GM-5	J'ai reçu de l'aide – notamment financière – quand j'en avais besoin. Concordia accueille tout le monde. Une université des plus diversifiées. Elle accorde une chance à tous. Dans la mesure du possible, je veux lui rendre la pareille plus tard.	Rien à signaler.	Rien à signaler.
GM-6	Impression de marginalité.	Réflexion critique allant au-delà du fascisme en vogue.	Qu'ils tirent leurs propres conclusions.

Thèmes : camarades, multiculturalisme et internationalité (« un second chez-soi à saveur internationale dans un autre pays »), vie sociale (événements, associations), beaucoup d'aide et nombreux services (bibliothèque, ateliers, soins de santé, financement), ouverture, engagement envers le monde extérieur et contribution à la société, Montréal, anglophone, l'université en tant qu'objectif de vie et qu'occasion (« Concordia accorde une chance à tous »), « je m'occupe de mes affaires », « je me concentre sur ma recherche », arts, sports, bons souvenirs.

Thèmes : nom de Concordia, améliorer la publicité sur les événements (au moyen d'affiches, par exemple), faciliter la création de liens (notamment les contacts entre la direction de l'Université et l'effectif étudiant et les échanges après les activités d'initiation ou entre membres de différents départements et services), plus d'événements multiculturels et inclusifs, espace physique (ajout de lieux de prière pour les musulmans, de clubs, d'espaces d'étude), discussion sur les différences, clarifier la marche à suivre pour obtenir du soutien pour un événement, faciliter l'accès à l'information, embauche de personnes issues de groupes minoritaires, accessibilité physique, accès aux consultations pédagogiques.

Thèmes : accessibilité des coûts (événements, prix d'entrée), embauche des membres du corps professoral (diversité), âgisme, plus d'efforts de la part des associations étudiantes pour joindre les gens, disponibilité de parcours d'apprentissage différents, pas de traitement de faveur, promouvoir davantage les possibilités existantes, plus d'espaces ouverts pour socialiser, rendre l'information plus accessible, plus de sécurité, services en français, événements sans alcool, efforts de promotion des clubs (foire étudiante comme avant).

ANNEXE IX

Résumé des commentaires recueillis lors de la seconde consultation innovante :
évaluation de l'adhésion des membres du personnel et du corps professoral à des énoncés
sur l'équité, la diversité et l'inclusion (hall du pavillon Guy-De Maisonneuve), 8 mai 2019

Ordre de priorité

Au total, 88 pastilles autocollantes ont été apposées (certaines personnes disposaient de deux pastilles vertes).

- 24 pastilles : énoncé Embracing diversity is ongoing, not a one-off training (« la promotion de la diversité est un exercice continu; cela ne s'inscrit pas dans une formation ponctuelle »)
- 15 pastilles : énoncé Concordia faculty & staff should reflect the diversity of students (« la composition du personnel et du corps professoral de Concordia devrait refléter la diversité de l'effectif étudiant »)
- 14 pastilles : énoncés A sense of belonging for all is important at Concordia (« il importe que nous éprouvions tous un sentiment d'appartenance pour Concordia »)
- 11 pastilles : énoncés Creating an inclusive, equitable & diverse university takes all of us (« la création d'une université inclusive, équitable et diversifiée exige la participation de chacune et chacun d'entre nous »)
- 9 pastilles : énoncés Creating a thriving environment for all is a priority (« l'aménagement d'un environnement des plus stimulants pour tous constitue une priorité »)
- 7 pastilles : énoncé Experimentation is a way to advance equity, diversity & inclusion (« l'expérimentation, entre autres, soutient l'essor de l'équité, de la diversité et de l'inclusion »)
- 5 pastilles : énoncés Grassroots initiatives as well as policies will both advance EDI at Concordia (« tant les initiatives populaires que les politiques communautaires favoriseront l'EDI à Concordia »)
- 3 pastilles : énoncés Acknowledging that the university is not perfect, yet (« reconnaissons que l'Université n'a pas encore atteint la perfection »)
- 0 pastille : énoncé Focus on education e.g. different learning styles (« miser sur l'éducation, notamment au moyen de modèles d'apprentissage différents »)

Observations:

- Les participants ont eu de la difficulté à limiter leur choix à un seul énoncé. Bon nombre ont affirmé qu'« ils étaient tous bons ».
- Aucun des énoncés n'a suscité le désaccord des participants. À preuve, personne n'a apposé de pastille rouge.

Réflexions

À la lumière de la réaction des participants, l'Université devrait probablement faire preuve de plus d'audace.

ANNEXE X

Résumé des commentaires recueillis au cours des quatre forums (« IDEAS Cafés »)

Selon vous, que faudrait-il améliorer en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Concordia?

Y a-t-il des préoccupations ou des défis que l'Université pourrait et devrait aborder?

Politique et processus

- Désambiguïsation des politiques et processus de soutien à l'EDI
- Clarification accrue des politiques de soutien à l'EDI en vigueur à l'Université
- Meilleure coordination des programmes et services de soutien à l'EDI
- Protocoles proactifs de soutien à l'EDI assortis de récompenses
- Protection des « congés genrés » et des congés de maternité; perception de tels congés
- Révision des politiques et processus de l'Université dans une optique d'EDI
- Sensibilisation des gens à ce qui constitue un comportement acceptable
- Processus proactifs plutôt que réactifs

Attention particulière aux processus d'embauche de l'Université

- Déploiement d'efforts additionnels pour recruter un personnel diversifié, à l'image de l'effectif étudiant Concordia
- Redéfinition de l'excellence à l'aide de termes universels
- Formulations adaptées dans les descriptions d'emploi
- Présence accrue de personnes de couleur au sein du corps professoral
- Le processus d'embauche des professeures et professeurs doit souscrire officiellement à la diversité.
- Il nous faut davantage de personnes de couleur au sein du corps professoral en lettres et en sciences humaines.
- Nous devons embaucher plus d'autochtones et de personnes de couleur au sein du personnel et du corps professoral; nous avons besoin de quotas.
- Nous devons pratiquer l'embauche intentionnelle de personnes en situation de handicap.
- Acquisition de la formation sur l'EDI dans le cadre du processus l'inclusion à Concordia
- Formation linguistique pour les membres du corps professoral et du personnel
- Embauche d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap; embauche de personnes issues de la diversité au sein du personnel affecté aux services aux étudiantes et étudiants

Formation et éducation

- Manière d'aborder l'EDI dans le cadre du travail universitaire
- Plus de formations sur l'EDI
- Formation sur l'inclusion; activités d'apprentissage sur ainsi que sur les différentes cultures et religions

- Nécessité de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion auprès des nouveaux membres du personnel et du corps professoral
- Intégration de l'EDI dans le curriculum
- Il faut davantage d'apprentissage intentionnel sur la diversité.
- Il faut rendre obligatoire la formation de sensibilisation pour tous les membres du personnel et du corps professoral.
- Expertise linguistique intégrée à la formation
- Formation obligatoire pour tous les membres du personnel et du corps professoral – dans la lignée de celle du Programme de chaires de recherche du Canada
- Diversité des membres du personnel en matière d'âge, de race, de genre et d'incapacité
- Éducation au facteur normal
- Organisation de conférences et de débats thématiques
- Ajout d'ateliers sur le multiculturalisme
- Le vocabulaire employé à l'Université doit évoluer.
- Rendre obligatoire la formation de sensibilisation pour tous les membres du personnel et du corps professoral

Sensibilisation et engagement communautaire

- Le fardeau d'accomplir le travail repose sur les femmes et les membres de groupes sous-représentés.
- Dans les discussions sur la diversité à l'Université, la religion constitue le sujet dont on parle le moins.
- Il faut apporter plus de soutien aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du sexe dans notre communauté.
- Beaucoup plus de conversations se déroulent maintenant, et c'est très bien.
- Plus de solutions pour susciter l'engagement de l'ensemble des membres de la communauté plutôt que d'un petit nombre de représentantes et représentants
- Davantage de discussions sur la diversité religieuse et les handicaps; mise en œuvre de services plus proactifs
- Où sont les hommes?

Leadership et responsabilité de l'Université

- Clarté accrue des politiques et processus en soutien à l'EDI
- Il est regrettable que la méfiance règne entre les membres de la direction et les étudiantes et étudiants.
- La direction supervise les travaux, mais il nous faut une déclaration.
- Il faut recueillir des données sur la diversité.
- Il faut faciliter la navigation dans les processus.
- Diversité dans la composition des comités décisionnels
- Engagement clair de l'Université en matière d'EDI
- Leadership de la haute direction dans le dossier de l'EDI
- Plus de femmes en position d'autorité et plus de femmes dans les domaines à prédominance masculine – notamment le génie

- Document clair sur l'EDI et le vocabulaire connexe ainsi qu'un énoncé non équivoque des valeurs prônées par l'Université
- Message explicite sur l'engagement de l'Université en matière d'inclusion
- Accessibilité
- Faciliter l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap

Culture universitaire

- L'inclusion doit se concrétiser de façon plus systématique. Autrement dit, il faut une transformation culturelle qui nous amènera à penser naturellement à l'EDI. Ces principes ne doivent pas se traduire par une simple liste de vérification au moment de l'embauche, ni par l'offre d'un unique cours sur le sujet.
- À Concordia, nous sommes dans le brouillard; nous parlons bien fort d'EDI, mais nous ne faisons que commencer à écouter.
- Des personnes ont été blessées, et nous devons le reconnaître.
- Complexité; des personnes se trouvent à divers stades de la guérison.
- Nous formons une communauté universitaire déconnectée; nous devons nous parler davantage.
- Meilleures données sur les membres de l'effectif étudiant et du personnel
- Volonté d'aborder des sujets susceptibles de créer un malaise
- Disposer d'un espace sécuritaire
- Diversité de l'offre alimentaire
- Accommodements sur les questions et préoccupations religieuses
- Adhésion des autres à l'EDI – pas seulement des jeunes femmes
- Le traitement de l'EDI doit être informatif, pas dommageable.
- Soutien linguistique pour les étudiantes et étudiants étrangers
- Sensibilisation aux microagressions éventuelles
- Sensibilisation aux choix alimentaires
- L'EDI doit intégrer une programmation interreligieuse de même que les dispositions du Bureau des étudiants internationaux.
- Nous devons fixer des cibles et des objectifs, puis affecter les ressources nécessaires à leur atteinte.
- Un lieu d'échanges pour les membres des effectifs enseignant, administratif et étudiant
- Les membres du personnel ne doivent pas se moquer des étudiantes et étudiants anxieux.
- Il faut qu'on cesse de dire que les collègues noirs sont colériques et tapageurs.
- Études des Noirs et soutien aux personnes noires au sein du corps professoral
- Choix de produits halals, cachères et végétaliens sur les campus
- Nous devons nous pencher sur l'utilisation d'une terminologie dépassée.
- Nous devons traiter des références à l'exclusion dans les blagues et les conversations.
- Sensibilisation accrue au Bureau des droits et des obligations ainsi qu'à son mandat

Selon vous, qu'est-ce qui réussit bien en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Concordia?

Y a-t-il des succès ou des pratiques exemplaires que l'Université pourrait et devrait exploiter davantage?

« L'esprit Concordia »

- Concordia peut compter sur des gens créatifs et des processus novateurs.
- L'Université fait preuve d'ouverture lorsqu'elle recueille les commentaires des divers intervenants.
- En matière d'EDI, nous sommes sur une lancée.
- Nous formons une université innovante.
- Concordia ménage un espace pour la tenue de discussions épineuses.
- Il nous faudrait déployer beaucoup d'efforts pour revenir en arrière.
- Nous incarnons ces valeurs en tant que membres de la communauté de Concordia.

Programmes et services

- Bureau des étudiants internationaux
- Le personnel du Service de sécurité reflète la diversité; par contre, ce n'est pas le cas du Bureau des examens.
- Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle (CASSAS)
- Les membres de l'effectif du Bureau des programmes d'études sont maintenant plus sensibles aux enjeux en matière d'EDI. Ils peuvent dès lors signaler tout problème à cet égard dans le processus d'élaboration des programmes d'études.
- Cours inclusifs et accessibles
- Plus de discussions dirigées, par exemple dans un cadre interreligieux
- Intersectionnalité dans la Politique sur la violence à caractère sexuel de l'Université
- Efforts de sensibilisation proactifs du Bureau des droits et des obligations ainsi que du CASSAS
- Bureau des étudiants internationaux, Service d'intégration des étudiants en situation de handicap, CASSAS et Centre des étudiants parents de l'Université Concordia
- Ateliers d'embauche sur l'EDI à l'intention des membres du corps professoral
- Le personnel du Bureau des étudiants internationaux fournit un bon soutien.
- Programmes sociaux offerts par le Bureau des étudiants internationaux
- Soutien familial et hors campus assuré par le Bureau des étudiants internationaux
- Des processus prévus au code du Bureau des droits et des obligations traitent des questions de discrimination.
- Ressources à l'appui de l'EDI
- Formation des membres du personnel sur l'inclusion et l'apport de conseils non critiques
- Plan d'action du groupe directeur sur les directions autochtones
- Associations et clubs étudiants soutenant l'EDI
- Examen du classement des bourses de recherche

- Les efforts déployés n'ont pas tous les mêmes retombées.
- Les unités responsables de l'EDI au sein du Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques collaborent avec les facultés.
- Programmes et services permettant l'interaction de divers groupes
- Approche d'équipe pour soutenir les étudiantes et étudiants confrontés à des enjeux en matière d'équité ou de discrimination
- Bonne représentation des femmes à la haute direction
- Politique sur le nom d'usage
- Création d'occasions portant aussi bien sur l'inclusion culturelle que le soutien à la culture
- Examen des questions de justice par le Bureau de l'ombudsman
- Processus et mesures traitant des problèmes de racisme, de religion et de violence sexiste
- Les étudiantes et étudiants se sont regroupés et se soutiennent mutuellement; comment miser davantage sur cela?
- Efforts de Concordia visant à recueillir les commentaires sur l'EDI de l'ensemble des membres de la communauté universitaire
- CASSAS et équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle
- Déjeuners interreligieux
- Insistant sur la notion de compétence, le Service de planification et de carrière cherche à diversifier la composition du personnel et du corps professoral.
- Approche intersectionnelle du CASSAS

Leadership de l'Université

- À Concordia, les membres de la haute direction souscrivent aux principes d'EDI.
- Des groupes de travail autonomes apportent déjà leur contribution aux facultés qui favorisent et appuient financièrement l'EDI.
- Bon nombre de femmes font partie de la haute direction.

Quelles initiatives, méthodes, structures ou autres mesures favoriseraient l'essor de l'équité, de la diversité

et de l'inclusion à Concordia?

Si vous deviez établir une seule priorité, laquelle serait à votre avis la plus importante et la plus pressante?

Recherche d'alliés, système de « surveillance de quartier »

- Davantage de femmes de couleur occupant des fonctions de leadership
- En tant qu'université, nous devons formuler un énoncé de valeur.
- Accessibilité sur les campus
- Nous devons créer un bureau des droits de la personne qui se chargera des questions de liberté d'expression et de harcèlement, d'une part, et qui favorisera l'accès à l'égalité des chances pour les membres de groupes

marginalisés, d'autre part.

- Nous devons établir une structure qui assurera l'essor et la promotion de l'EDI.
- Unité proactive responsable des dossiers d'EDI et de la promotion de l'EDI
- Sensibilisation des membres du personnel et du corps professoral à divers enjeux en vue qu'ils les intègrent aux discussions dans leurs cours (effet d'entraînement?)
- Leadership et ressources
- Définitions claires
- Formation de sensibilisation et efforts sur les plans de la culture et de l'inclusion
- Discuter de l'actualité internationale avec les étudiantes et étudiants étrangers
- Inclure intentionnellement les étudiantes et étudiants étrangers dans les priorités relatives à l'EDI
- Les principes d'EDI pourraient être mis en valeur à titre de méthode d'apprentissage, de telle sorte que les finissants aient des pensées et des sentiments différents.
- Efforts collectifs déployés à l'échelle panuniversitaire
- Définition de la portée de l'EDI à Concordia
- Il faut aborder les enjeux en matière d'inclusion qui se profilent dans les associations étudiantes.
- Plus de bulletins et de séances d'information
- Plus d'ateliers thématiques portant sur différents aspects de la diversité, et ce, dans l'objectif d'accroître la compréhension au sein de la communauté
- Les associations étudiantes de Concordia – plus particulièrement l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs – ne sont pas représentatives de l'effectif étudiant des deuxième et troisième cycles. Année après année, cette association se limite à un groupe de personnes originaires de l'Inde se consacrant uniquement à satisfaire les besoins et les intérêts des étudiantes et étudiants indiens.



Concordia



UNIVERSITÉ
Concordia
UNIVERSITY