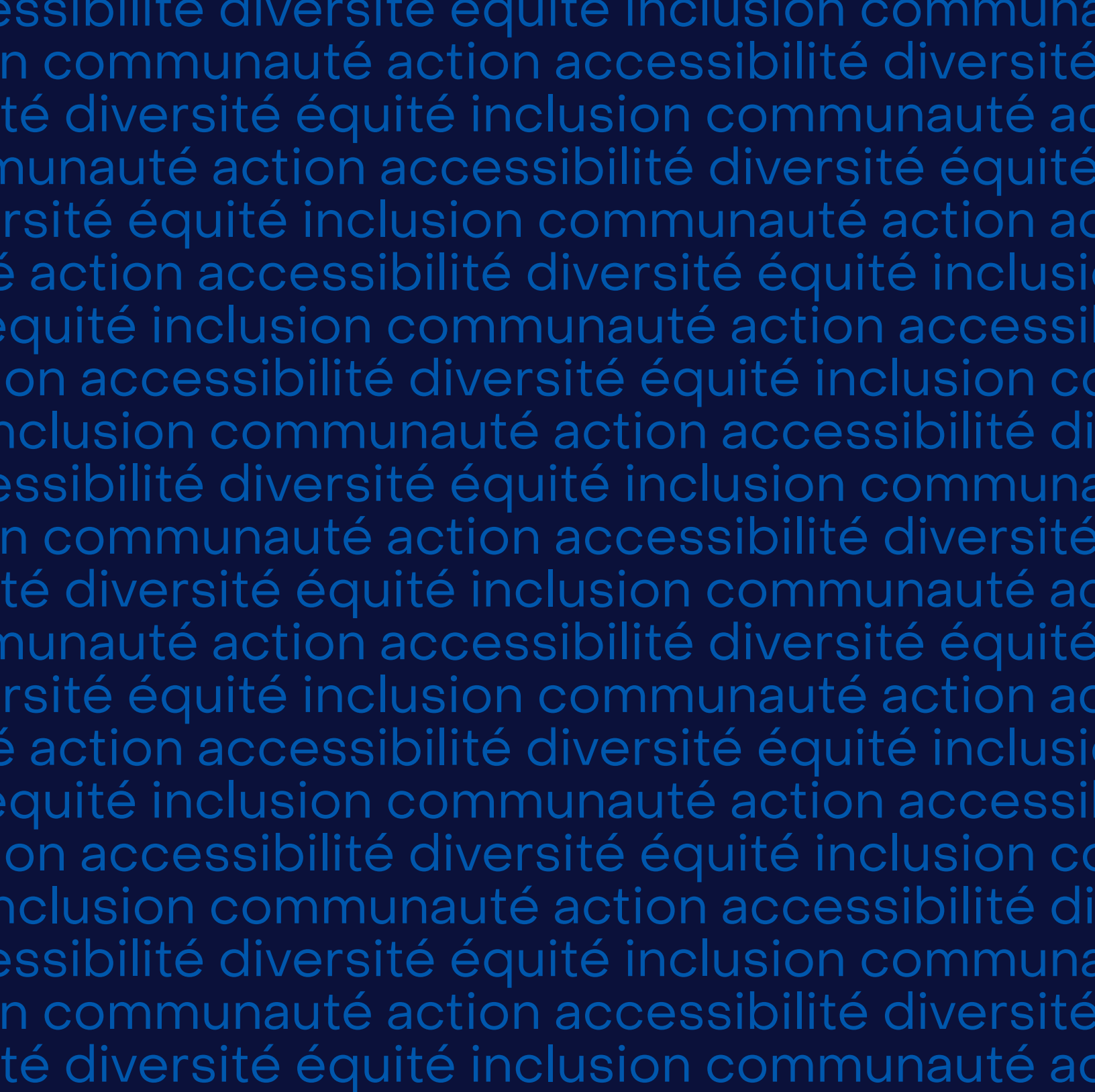


Université 
de Montréal
et du monde.

Services à la
vie étudiante



Outil d'accompagnement pour favoriser
l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)
dans les activités étudiantes



Ce guide a pour objectif de vous accompagner dans l'organisation d'activités inclusives sur le campus en vous proposant de bonnes pratiques. Il s'inscrit dans un processus d'amélioration des pratiques dans l'organisation d'activités. Offrir un milieu de vie inclusif et représentatif de toute la société est une responsabilité partagée à tous les échelons de notre Université.

Remerciement : Le présent guide est un projet des Services à la vie étudiante – Centre de l'engagement étudiant à l'Université de Montréal. Il a été rédigé après des échanges avec plusieurs membres et regroupements de la communauté de l'UdeM. Merci à toutes les personnes qui y ont participé.

Équipe de consultation : Jean-François Dufresne,
Elsa Mondésir Villefort et Mélanie Ederer

Équipe de rédaction : Rayane Zahal, Mélanie Ederer
et Elsa Mondésir Villefort

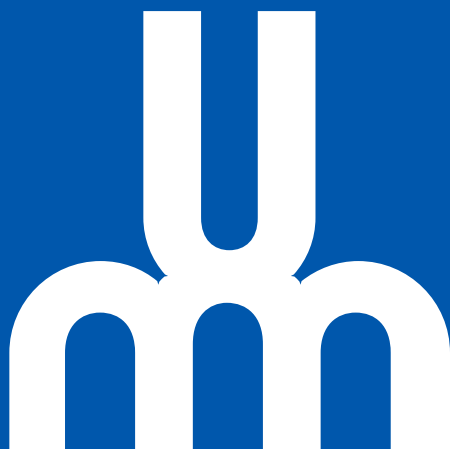




Table des matières

Avant-propos [6](#)

Introduction [8](#)

Par où commencer? [11](#)

Quelques concepts clés [12](#)

Quels sont les obstacles auxquels nous pouvons faire face? [14](#)

Passer à l'action [19](#)

Sortir de sa zone de confort [22](#)

Aide-mémoire [23](#)

Conclusion [24](#)



Avant-propos

Démarche

Après avoir étayé ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans un énoncé de vision en 2019, l'Université de Montréal a réalisé un bilan de la situation afin de déterminer les pistes d'action à prioriser dans les prochaines années. Le plan d'action *Pour l'équité et l'inclusion 2020-2023*, déposé le 11 mai 2020 en Assemblée universitaire, exposait plusieurs objectifs. Par la présente démarche, les Services à la vie étudiante – Centre de l'engagement étudiant aspirent à répondre à l'objectif 5 : Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté. (p. 3). L'atteinte de cet objectif passe notamment par la « prise en compte des divers marqueurs ÉDI dans toutes les célébrations et les semaines/journées thématiques sur le campus » (mesure 114, p. 29). Pour y répondre, le service a entrepris des consultations menées auprès d'une cinquantaine de membres de la communauté de l'UdeM pour discuter de l'organisation d'activités pour la population étudiante afin que cet outil réponde aux besoins et défis rencontrés.

Public cible

Cet outil offre des pistes de réflexion et d'action aux membres de la communauté de l'UdeM pour l'organisation d'activités destinées à la population étudiante en suivant de bonnes pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion.

Mise en garde

Cet outil ne prétend pas répondre à tous les besoins qui apparaissent lors de l'organisation d'activités destinées à la communauté étudiante de l'UdeM. Il n'inclut pas toutes les situations et les défis rencontrés par les personnes qui organisent des activités ou les obstacles vécus par celles qui y participent. Il ne recense pas toute la littérature, les recherches ou les pratiques entourant l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu universitaire. Enfin, cet outil ne peut, à lui seul, assurer un changement réel sur les campus de l'Université. Ce sont des efforts individuels, collectifs et institutionnels qui aboutiront à un milieu de vie plus inclusif où l'ensemble de la population peut participer pleinement.

Développer des pratiques exemplaires en matière d'ÉDI passe par une démarche d'amélioration continue qui requiert une approche réflexive et beaucoup d'adaptation. Il s'agit d'un processus itératif, plutôt que d'une liste de choses à faire ou d'une recette à exécuter. Cet outil sert à amorcer ce processus et à inspirer les initiatives et les discussions. Toutefois, chaque groupe ou individu organisant des activités peut avoir des particularités et donc nécessiter une démarche en fonction des besoins de ses membres ou de ses bénéficiaires.

Même si cet outil offre des recommandations utiles, il est important de garder le dialogue ouvert et une posture d'humilité dans tout le processus d'implantation ou d'expérimentation de pratiques en matière ÉDI afin de ne pas écarter ou rejeter les critiques constructives et les opinions divergentes. Il est primordial de garder en tête que les pratiques en matières d'ÉDI peuvent évoluer rapidement et que même les personnes appartenant à un même groupe minorisé ou marginalisé peuvent avoir des points de vue différents, car elles ne forment pas un groupe monolithique et homogène.

Introduction

L'ÉDI, qu'est-ce que ça signifie?

Certaines personnes parleront de diversité et d'inclusion, d'autres parleront d'anti-oppression ou de lutte aux inégalités. Il arrive de les confondre et de perdre certaines nuances. Il arrive aussi d'utiliser une terminologie différente pour exprimer la même chose. Exprimer ce que ces mots signifient pour nous est un bon exercice pour réfléchir à nos objectifs et à notre vision commune.

L'acronyme ÉDI signifie « équité, diversité et inclusion ». On parle d'équité plutôt que d'égalité, car l'équité vise à ce que chaque personne jouisse des mêmes chances et opportunités. Cela implique de rétablir des situations d'injustice plutôt que d'offrir un traitement identique à tous et à toutes, indépendamment des diverses facettes de leurs identités et des barrières qui se dressent sur leur chemin. Alors que la diversité réfère aux différences sociodémographiques observables ou non au sein d'un groupe, l'inclusion se définit par la satisfaction du besoin d'appartenance et le sentiment que sa contribution est unique et valorisée. Même si ces deux termes sont parfois utilisés interchangeablement dans le langage courant, il est important de faire cette distinction afin d'inclure et de valoriser chaque membre et d'éviter de se contenter d'une image projetée de diversité.

La perspective anti-oppressive, quant à elle, implique de défier et démanteler activement les systèmes d'oppression. Ces systèmes d'oppression incluent, mais sans s'y limiter, le colonialisme, le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie et le capacitisme et perpétuent des inégalités et des déséquilibres de pouvoir.

La montée de plusieurs mouvements sociaux dans les dernières années a sensibilisé plusieurs membres de la communauté universitaire aux inégalités sociales et aux différentes luttes. Parfois, on pourrait avoir l'illusion que ces enjeux ne nous concernent pas. D'autres fois, même lorsque l'étape de sensibilisation est faite, passer à l'action peut être un processus débordant de doutes, de sentiment d'impuissance et de peur de commettre des erreurs. Cet outil sert à faciliter la sensibilisation et le passage à l'action en proposant des définitions de base, mais aussi des outils concrets et des scénarios qu'il est possible de rencontrer.

Pourquoi est-ce important?

Les questions d'ÉDI nous concernent toutes et tous. En effet, outre le désir de répondre à un objectif organisationnel, avoir des mesures exemplaires en matière d'ÉDI est bénéfique pour toute la communauté universitaire. Si l'argument éthique voulant que les personnes minorisées ou marginalisées méritent d'avoir un accès identique ou similaire aux activités et aux opportunités ne convainc pas tout le monde, les faits révélés sur l'ÉDI dans les dernières années sont quant à eux éloquentes. Les personnes sont attirées par les milieux diversifiés, équitables et inclusifs. Ainsi, rendre nos activités inclusives peut avoir un impact positif sur la participation et sur l'attraction de nouveaux talents. De plus, avoir une diversité de profils de personnes et s'assurer qu'elles se sentent incluses et respectées, permet de faire émerger différentes voix, idées et visions. Cette hétérogénéité mène souvent à l'innovation et à l'évolution des façons de faire.

Que devons-nous garder en tête?

Le cadre conceptuel de l'ÉDI ne déconstruit pas explicitement les barrières systémiques. Pour cette raison, certaines personnes préfèrent parler d'anti-oppression plutôt que d'ÉDI. En effet, les mesures en matières d'ÉDI reconnaissent, célèbrent et valorisent la différence, mais elles faillent parfois à aller au-delà des symptômes des différents systèmes d'oppression ou de domination. Adopter une posture anti-oppressive requiert de défier activement lesdits systèmes d'oppression qui marginalisent des groupes et des individus sur une base quotidienne, pour aspirer à une société plus juste, et ce, sur le plan individuel, institutionnel et sociétal. Comprendre ces limites permet d'outrepasser les mesures symboliques pour mettre en place des mesures concrètes, qui répondent à des besoins réels. Le vocabulaire utilisé peut être choisi avec les membres organisant l'activité en essayant d'avoir une vision commune de ce que ces mots signifient pour chaque personne afin de définir les zones de convergence.

Afin d'éviter d'instrumentaliser des personnes appartenant à des groupes minorisés par désir d'avoir de la diversité, il est important de s'assurer qu'il y ait l'espace nécessaire pour qu'elles puissent faire entendre leurs voix et participer pleinement aux activités. Pour ce faire, la détermination des obstacles liés à la participation est une étape primordiale.

A large, stylized blue graphic of a person with their arms raised, centered in the background. The figure is composed of simple geometric shapes: a rounded head, a rectangular torso, and two vertical bars for arms. The overall color is a medium blue, matching the background.

Par où commencer

Quelques concepts clés

Adopter un langage commun pour parler des questions d'ÉDI peut nous aider à mieux communiquer. Il arrive d'utiliser un vocabulaire différent pour exprimer la même chose. Exprimer ce que ces mots signifient pour nous est un bon exercice pour réfléchir à nos objectifs et à notre vision pour l'organisation d'activités.

Accessibilité

L'accessibilité permet à toute personne, quelles que soient ses capacités, l'utilisation identique ou similaire, autonome et simultanée de nos activités ou de nos services.

Pour l'atteindre, nous devons déterminer les obstacles et les éliminer.

Biais inconscients

Les biais inconscients sont des perceptions n'équivalant pas à des faits vérifiables qui nous amènent à faire des erreurs et, parfois, à prendre des décisions qui vont à l'encontre de nos valeurs et de nos croyances conscientes. Ils renforcent les inégalités.

Il existe plusieurs interventions pour les réduire, mais il n'y a pas de consensus sur leur efficacité.

Discrimination systémique

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la condition sociale, la langue, une conviction politique, une grossesse ou un handicap. Lorsqu'elle est systémique, elle est maintenue par plusieurs structures comme les institutions, les lois, etc.

Intersectionnalité

Elle désigne la situation des personnes qui subissent simultanément plusieurs formes d'oppression qui, parfois, s'entretiennent et se renforcent mutuellement.

Il faut se rappeler que parfois, le tout est plus grand que la somme de ses parties!

Microagressions

Comportements, conscients ou inconscients, qui contribuent à marginaliser ou à discriminer des personnes minorisées (ex. : commentaires vexants, compliments avec sous-entendus).

Il ne faut jamais sous-estimer leur impact!

Privilège

L'expérience de certaines libertés, droits, bénéfices et avantages qui s'accompagnent d'opportunités soumises à moins de barrières pour un groupe dominant dans une société, souvent tenus pour acquis et non reconnus.

Nous avons tous et toutes certains privilèges et le but est de réfléchir à leur impact et à notre pouvoir d'influence.

Tokénisme

Ce terme réfère à l'instrumentalisation d'une personne appartenant à un groupe minoritaire en l'intégrant au sein de notre groupe pour donner l'illusion d'être un milieu ou une activité inclusive.

Pour éviter le tokénisme, nous devons nous questionner sur nos intentions et accorder sincèrement de l'importance aux voix des personnes sous-représentées.

N.B. : Ces définitions sont simplifiées et il est primordial de garder en tête que certains termes peuvent être galvaudés. Ainsi il est recommandé de les utiliser avec précaution.

Quels sont les obstacles auxquels nous pouvons faire face?

Les obstacles sont des éléments qui empêchent ou limitent la participation aux activités. Différents obstacles affectent différentes personnes, d'où la nécessité de garder l'œil ouvert et de rester empathique. En effet, nous pouvons avoir de la difficulté à imaginer des obstacles éloignés de notre réalité. En voici quelques-uns qui sont ressortis lors des consultations menées pour l'élaboration de cet outil.

Obstacles liés à l'information

Ne pas avoir accès à l'information peut être un frein à la participation. Ainsi, il est primordial d'être stratégique dans la manière de communiquer et dans le choix des canaux de communication pour maximiser la portée de nos messages. Il est recommandé de communiquer dans un langage accessible et de diversifier les canaux (courriels, réseaux sociaux, rappels en personne). Dans la mesure du possible, garder des traces écrites et des résumés de rencontres peut également être pertinent. Pour faciliter la prise de décisions libres et éclairées aux personnes qui souhaitent participer à nos activités, il est recommandé de penser à divulguer ces détails lorsque cela s'applique :

- Heure de début et de fin
- Disponibilité des locaux avant l'évènement
- Présence de toilettes non genrées et adaptées
- Cote d'accessibilité physique (ex. : pour les personnes en fauteuil roulant, ayant des poussettes)
- Présence de bruit ou d'autre stimulation sensorielle excessive
- [Présence d'alcool \(référer au guide pour les événements avec alcool\)](#)
- Type de nourriture offert (demander si allergie ou spécifier les ingrédients dans les plats)
- La présence d'une garderie (espace *familyfriendly*)
- La disponibilité d'un lieu de stationnement (notamment pour les personnes en situation de handicap)

- La disponibilité de personnes au sein de l'équipe organisatrice dont le rôle est d'accueillir ou d'aller chercher les personnes non voyantes ou autres personnes ayant besoin d'un accompagnement spécifique.
- Spécifier si la langue de l'activité n'est pas en partie ou en totalité en français.

Obstacles financiers

Les barrières financières sont souvent mentionnées par la population étudiante. Même lorsqu'une activité est gratuite, elle peut occasionner des coûts. Il est donc pertinent de penser à les minimiser.

- Est-ce possible de recueillir des fonds pour financer la participation?
- Est-ce possible de fournir le matériel nécessaire à la participation?
- Pouvons-nous couvrir les frais de transport et d'hébergement si notre activité se déroule en dehors du campus?
- Un code vestimentaire spécifique est-il vraiment nécessaire pour la participation à l'activité? Cela peut occasionner des coûts supplémentaires.

Obstacles physiques

Les obstacles physiques incluent les obstacles auxquels les personnes en fauteuil roulant font face, mais ne s'y limitent pas. En effet, certains handicaps ou difficultés sont invisibles. Certaines personnes pourraient, par exemple, avoir de la difficulté à rester debout trop longtemps, d'autres pourraient être hypersensibles à la stimulation sensorielle.

- Pouvons-nous choisir un lieu universellement accessible?
- Les ascenseurs adjacents sont-ils fonctionnels? Sinon, quelles sont les solutions de rechange et comment bien les communiquer?
- Comment maximiser le confort des participants et participantes?
- Y a-t-il une salle adjacente pour qu'une personne puisse se retirer et se ressourcer dans le calme si elle en ressent le besoin?

Contactez la régie du pavillon s'il y a un problème avec les boutons d'ouverture automatique des portes non fonctionnelles ou parcours/chemins non déneigés, etc.

Obstacles symboliques

Les stéréotypes, les perceptions ainsi que les représentations que des individus se font d'un lieu ou d'une activité peuvent constituer un obstacle à la participation à nos activités. Il faut ainsi penser à l'image que nous projetons.

- Les photos utilisées dans nos communications présentent-elles uniquement un groupe homogène de personnes (ex. : que des hommes ou que des personnes blanches)?
- Quelle impression donnent le ton et le vocabulaire que nous utilisons dans nos communications?
- Si nous organisons une activité qui fait l'objet d'a priori ou de clichés, quels efforts avons-nous mis pour les pallier.
- [Utilisons-nous l'écriture inclusive?](#)
- Offrons-nous la possibilité de faire des demandes d'accessibilité?
- Quelle image avons-nous tendance à projeter lorsque nous recevons de la rétroaction des personnes ayant participé à nos activités? Est-ce que nous donnons l'impression d'être empathiques et humbles? Est-ce que nous tombons dans la justification et dans une posture défensive sans le vouloir?

Obstacles individuels

Certaines dynamiques ou interactions entre des individus peuvent être à l'origine d'obstacles à la pleine participation. La posture d'écoute et d'humilité est de mise de la part des personnes organisatrices. Elles sont aussi responsables de garder un climat respectueux et agréable. Même si garantir un espace sécuritaire est difficile, nous devons au moins aspirer à l'atteindre.

- Si les personnes organisatrices sont trop occupées avec la logistique et la coordination de l'activité, quelle personne est habilitée à écouter les personnes lésées et à réagir adéquatement?
- Avons-nous une procédure pour réagir aux comportements ou propos offensifs ou aux micro-agressions? Référez à la [nouvelle politique contre le harcèlement \(Secrétariat général\)](#). Ne pas hésiter à préciser qu'aucun propos irrespectueux ou haineux ne sera toléré, conformément aux politiques institutionnelles.

- Comment rappeler aux gens le but de notre activité tout en réitérant l'importance qu'elle se déroule dans un climat harmonieux? Il est possible d'y réfléchir en amont et de s'exercer à certaines techniques pour y parvenir avant de se faire prendre par surprise en cours d'évènement!

Obstacles organisationnels

Chaque organisation ou groupe a des croyances, des valeurs et des attitudes qui influencent comment les personnes agissent, c'est ce qu'on appelle la culture organisationnelle. Elle peut être plus ou moins forte et plus ou moins souple. Elle peut aussi impliquer des « codes » ou des normes non dites qui peuvent donner un sentiment d'exclusion à certaines personnes.

- Avons-nous pris le temps de remettre en question ce que notre groupe tient pour acquis?
- Quels sont nos façons de faire, nos automatismes?
- Qui excluons-nous sans raison valable?

Obstacles structurels et systémiques

Les systèmes d'oppression présents dans la société (ex. : âgisme, capacitisme, colonialisme, hétéronormativité, racisme, sexisme, transphobie) peuvent ériger des barrières à la participation. En effet, ces systèmes d'oppression ont des impacts, par exemple, à travers des normes organisationnelles qui privilégient certains groupes, des comportements individuels causant du tort à certaines personnes ou des perceptions qui maintiennent les inégalités et l'exclusion. Bien que ces obstacles soient systémiques et qu'ils nous dépassent, ils doivent être considérés pleinement afin de pouvoir trouver des manières de les pallier.

- Quel pouvoir avons-nous?
- Comment pouvons-nous pallier aux obstacles systémiques?
- La section qui suit, « Passer à l'action », vous fournit des pistes d'action pour vous aider à cerner les obstacles susceptibles d'empêcher ou limiter la participation aux activités.

A large, light blue, stylized graphic of a person with their arms raised in a 'V' shape, serving as a background for the title.

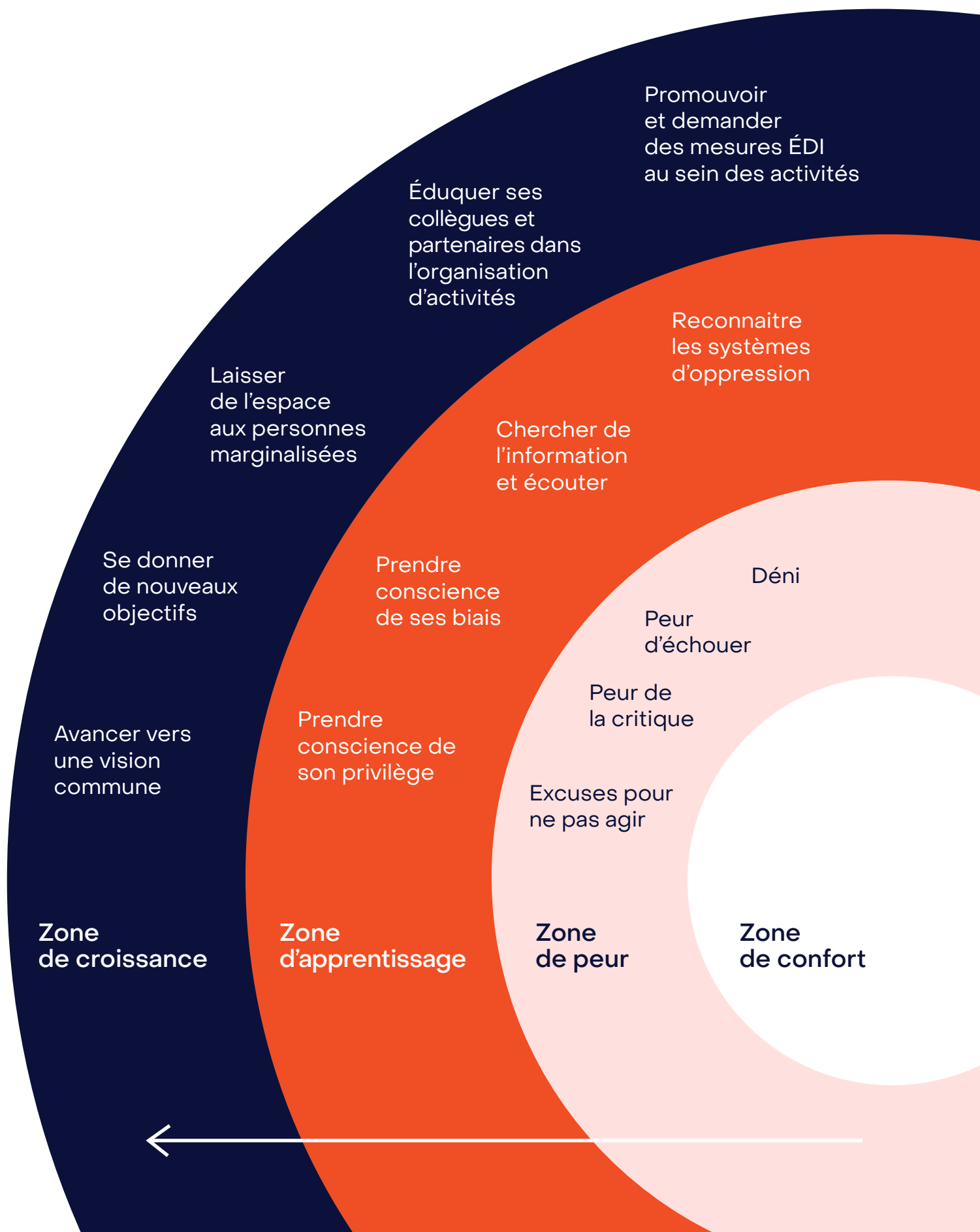
Passer à l'action

Sortir de sa zone de confort

Il n'existe pas de recette magique pour résoudre toutes les problématiques en lien avec les enjeux ÉDI. Toutefois, quelques éléments peuvent venir en soutien au processus réflexif menant à l'action!

La première étape avant de passer à l'action consiste à se poser des questions. Le processus de recherche de réponses à ces questions peut remettre en question notre vision du monde, nous faire vivre des émotions et nous faire sortir de notre zone de confort. Il est tout à fait humain de craindre que nos tentatives d'appliquer des stratégies ÉDI soient vouées à l'échec ou qu'elles

soient critiquées. Cependant, plutôt que de laisser ces craintes nous paralyser, reconnaître ce qui se passe à l'intérieur de nous peut nous permettre de passer en zone d'apprentissage et éventuellement de croissance (voir schéma page suivante).



Quelques étapes clés

1

Se renseigner d'abord et tenter de s'éduquer sur la problématique spécifique à laquelle on veut s'attaquer.

2

Consulter les personnes concernées de manière respectueuse et transparente en leur expliquant ce que l'on souhaite accomplir et pourquoi on aimerait recueillir l'opinion de plusieurs personnes.

- Il est possible de faire des consultations individuelles ou de groupes, formelles ou informelles.
- Il est primordial de montrer à ces personnes que l'on valorise leur temps, que ce soit par une compensation financière ou par d'autres gestes de remerciement et de reconnaissance adaptés à votre situation.
- Il faut éviter de mettre de la pression sur les personnes si elles ne veulent pas participer.

3

Garder une posture d'humilité et d'écoute empathique tout au long du processus, même lorsque l'on reçoit de la critique

- En tant qu'organiseurs et organisatrices d'activités, il est très facile de tomber dans la justification de nos choix lorsque l'on reçoit de la critique. Faire l'exercice d'écouter sans se justifier s'avère souvent très intéressant. Cette posture nous permet de ne pas inhiber nos interlocutrices et interlocuteurs dans leur rétroaction et des points très constructifs peuvent en ressortir!

4

- Se tenir imputable, manifester notre sincère désir de rendre nos activités inclusives et montrer les actions concrètes qui ont été prises.

Aide-mémoire

À faire

- ☐ Garder une posture d'humilité et d'empathie dans nos réflexions, car ces enjeux évoluent rapidement et ne font pas l'unanimité même chez des personnes appartenant à un même groupe.
- ☐ Se rappeler qu'à ce jour, il n'y a pas de consensus dans la littérature scientifique sur les meilleures interventions pour réduire les biais et améliorer l'inclusion. Ainsi, il est primordial d'utiliser notre capacité d'écoute pour savoir ce qui fonctionne pour notre contexte, pour notre groupe ou association.
- ☐ Se rappeler les concepts clés et tenter d'adopter un langage commun pour parler sans gêne et avec bienveillance des enjeux ÉDI.
- ☐ Profiter des opportunités pour mettre nos connaissances à jour (formations, ateliers, groupes de discussion).
- ☐ Se préparer ensemble à réagir face aux comportements ou propos offensifs ou aux micro-agressions.

À éviter

- ☐ Laisser la peur de sortir de notre zone de confort nous empêcher d'agir.
- ☐ Utiliser un seul canal de communication et utiliser un langage inaccessible.
- ☐ Communiquer peu d'informations en lien avec un évènement.
- ☐ Organiser des activités coûteuses sans chercher de moyens de diminuer les barrières financières.
- ☐ Oublier de se soucier de l'accessibilité universelle.
- ☐ Éviter de remettre en question nos façons de faire et nos automatismes.

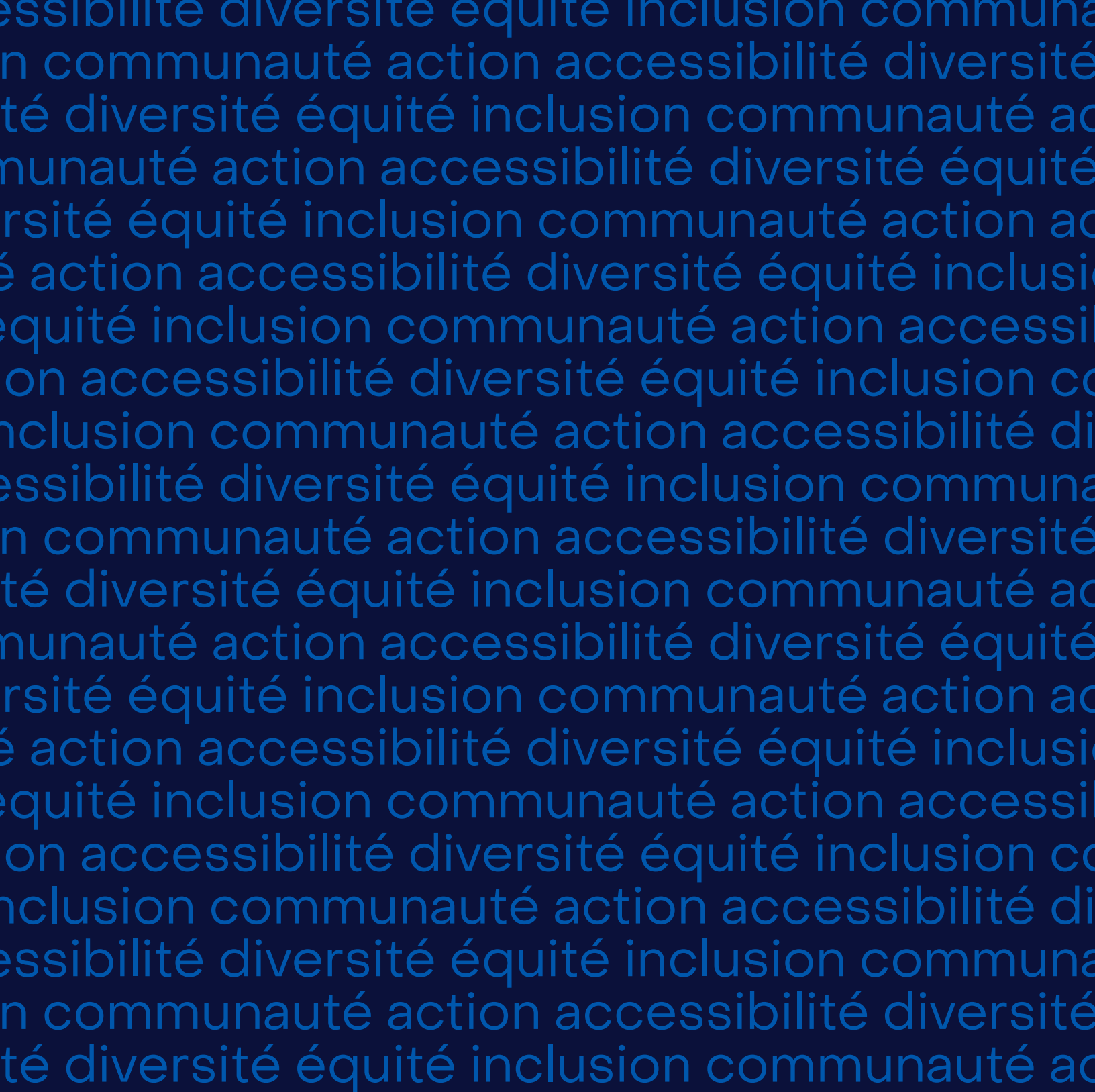
Conclusion

Nous espérons que cet outil vous servira de point d'ancrage pour expérimenter des façons de faire qui amélioreront l'aspect inclusif des activités de la vie étudiante à l'Université de Montréal.

Également, nous vous encourageons fortement à consulter d'autres ressources existantes afin de bonifier les volets écologique, réglementaires et préventifs des vos activités. À cet effet, la FAÉCUM fait une excellente recension sur son site via sa [trousse pour les associations étudiantes](#).

Les questions d'ÉDI évoluant très rapidement, il n'existe pas de vérité absolue ou de mesures applicables à chaque association et chaque groupe étudiant. Toutefois, s'il y a un message à retenir de cet ouvrage, c'est l'importance de la posture d'humilité qui nous permet d'ouvrir la porte à des questionnements nous menant parfois à des changements d'attitudes constructifs vers une Université plus inclusive.

Bonnes réflexions!



Services à la vie étudiante – Centre de l'engagement étudiant

514 343-7896

engagement@sve.umontreal.ca
vieetudiante.umontreal.ca

 vieetudiante.umontreal.ca

Adresse civique

Centre de l'engagement étudiant
Services à la vie étudiante
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant
Local B-2375, niveau mezzanine
Montréal

Adresse postale

Université de Montréal
Services à la vie étudiante
Centre de l'engagement
étudiant
C.P. 6128, succursale
Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3J7