Analyse de l'état de l'EDI à l'UQAT

Portrait de la diversité et climat d’équité et d’inclusion

29 août 2025

Société de recherche sociale appliquée

SRDC SRSA SINCE 1991 DEPUIS
INNOVATION • EXPERIMENTATION • EVALUATION

Conseil d'administration de la SRSA

Richard A. Wagner
Ancien associé principal, Norton Rose Fulbright S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Tim Aubry, Ph.D.
Professeur émérite, École de psychologie, Université d'Ottawa

Gordon Berlin
Ancien président de MDRC

Satya Brink, Ph.D.
Consultante internationale, recherche, analyse des politiques et conseils en politiques stratégiques
Éducation, apprentissage tout au long de la vie et développement

Erica Di Ruggiero, Ph.D.
Directrice, Centre de la santé mondiale
Directrice, Spécialisation collaborative en santé mondiale
École de santé publique Dalla Lana, Université de Toronto

Marie-Lison Fougère
Ancienne sous-ministre, ministère des Affaires francophones
Ancienne sous-ministre déléguée à la Condition féminine

Renée F. Lyons, Ph.D.
Professeure émérite, Université Dalhousie
Présidente fondatrice et directrice scientifique émérite, Bridgepoint Collaboratory for Research and Innovation, Université de Toronto

Andrew Parkin, Ph.D.
Directeur exécutif de l'Environics Institute

Nancy Reynolds
Associée directrice, Sterling Lifestyle Solutions

Président et chef de la direction de la SRSA

David Gyarmati

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif, créé dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement de nouveaux programmes. Notre mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisées pour évaluer ces politiques.

Depuis sa création en décembre 1991, la SRSA a mené plus de 550 projets et études pour différents ministères fédéraux et provinciaux, des municipalités ainsi que d'autres organismes publics et sans but lucratif. La SRSA a des bureaux à Ottawa et Vancouver et des bureaux satellites à Calgary, Hamilton, Montréal, Regina, Toronto et Winnipeg.

Pour plus de renseignements sur la SRSA, contacter :

Société de recherche sociale appliquée
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
613-237-4311 | 1-866-896-7732
info@srdc.org | www.srdc.org

Bureau de Vancouver
890, rue Pender Ouest, bureau 440
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1J9
604-601-4070

Bureaux satellites :
Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario, Québec et Saskatchewan
1-866-896-7732

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF **IV**

GLOSSAIRE **1**

INTRODUCTION **3**

Mise en contexte 3

Objectifs de l'étude 5

Questions de recherche 6

MÉTHODOLOGIE **8**

Sources de données 8

Groupes désignés 11

Description de l'échantillon 14

Analyses 16

Limites de la portée de l'étude 18

RÉSULTATS **19**

Objectif 1 : Portrait global de la diversité à l'UQAT 19

Objectif 2 : Efficacité et équité des mécanismes de recrutement et de rétention 27

Objectif 3 : Perception du climat d'inclusion et expériences d'inclusion à l'UQAT 31

Objectif 4 : Valorisation des démarches institutionnelles en EDI 40

ANNEXE A : Matrice d'évaluation **60**

ANNEXE B : Liste d'indicateurs et des variables quantitatives **64**

ANNEXE C : Profil de l'échantillon de l'enquête auprès des étudiantes et étudiants **75**

ANNEXE D : Profil de l'échantillon de l'enquête auprès du personnel de l'UQAT **78**

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) selon le Programme des Chaires de recherche du Canada 4

Figure 2 Phases de déploiement de la démarche institutionnelle de l'EDI à l'UQAT 5

Figure 3 Objectifs principaux de l'étude 5

Figure 4 Portrait de la diversité du personnel employé à l'UQAT 20

Figure 5 Portrait de la diversité selon les catégories du corps professoral à l'UQAT 21

Figure 6 Représentation des groupes désignés selon le personnel employé en 2018-2019 et en 2023-2024 22

Figure 7 Représentativité des groupes désignés à l'échantillon de l'enquête auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT 23

Figure 8 Représentativité de la population étudiante selon les cycles d'études 24

Figure 9 Salaire moyen du personnel employé selon le poste occupé et le genre 27

Figure 10 Années d'expérience moyennes selon le poste occupé et le genre 28

Figure 11 Expériences d'inclusion auprès des étudiantes et étudiants selon l'identité raciale 37

Figure 12 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur tranche d'âge 75

Figure 13 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur cycle d'études 76

Figure 14 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur campus de rattachement 76

Figure 15 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon le mode de fonctionnement de leur programme d'études 77

Figure 16 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur école, UER ou institut de recherche 77

Figure 17 Distribution du personnel de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon leur poste 78

Figure 18 Distribution du personnel de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon leur campus de rattachement 79

Figure 19 Distribution du personnel de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon leur école, UER ou institut de recherche 80

Figure 20 Distribution du personnel du rectorat et des vice-rectorats de l'UQAT ayant répondu à l'enquête 81

Figure 21 Distribution du personnel occupant un rôle au sein des services de l'UQAT ayant répondu à l'enquête 82

Figure 22 Distribution du corps professoral de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon la catégorie professorale 82

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Questions de recherche selon les objectifs de l'étude 6

Tableau 2 Échantillon de l'étude selon les sources de données et les groupes désignés 15

SOMMAIRE EXÉCUTIF

INTRODUCTION

En lien avec les exigences et les recommandations du Programme des chaires de recherche du Canada, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) s'est engagée dans une démarche institutionnelle cherchant à remédier aux obstacles systémiques, lesquels sont issus de pratiques, de structures et de biais, qui limitent l'accès équitable aux ressources, aux opportunités et aux conditions favorisant le plein épanouissement et la progression des personnes s'identifiant aux groupes désignés.

Le Bureau de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) du Vice-rectorat à la réconciliation et au développement international et partenarial (VRRIP) de l'UQAT a demandé à la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) de réaliser un diagnostic institutionnel d'EDI. Le diagnostic cherche à brosser un portrait démographique sur l'ensemble du personnel employé et de la population étudiante à l'université, ainsi que de documenter les réalités des personnes des six groupes désignés à l'UQAT, soit les femmes, les personnes autochtones, les personnes racisées, les personnes ethnicisées, les personnes handicapées et les personnes issues de la diversité sexuelle et la pluralité des genres (2ELGBTQI+).

Objectifs

Douze questions de recherche ont été formulées en lien avec les quatre objectifs de la recherche :

1. Établir un portrait de la représentation des groupes désignés à l'UQAT.
2. Évaluer l'efficacité des stratégies d'EDI.
3. Qualifier le climat et les expériences d'inclusion à l'UQAT.
4. Évaluer la connaissance et la perception des démarches déployées par l'UQAT en EDI.

MÉTHODOLOGIE

Pour répondre aux questions de recherche, l'étude a adopté une approche méthodologique mixte, incluant :

- Une analyse de **sources secondaires** (p. ex., revue documentaire, données démographiques) ;
- Une **enquête** auprès de la communauté étudiante, avec un échantillon de 418 étudiantes et étudiants et un taux de réponse de 7,9 % ;
- Une **enquête** auprès du personnel employé avec un échantillon de 275 réponses individuelles et un taux de réponse de 21,3 % ;
- Une analyse des **données administratives** de 929 (70 %) membres du personnel s'étend auto-identifiés à l'un des six groupes désignés.
- Deux **groupes de discussion** auprès de la communauté étudiante et un entretien

individuel incluant au total 13 participantes et participants.

RÉSULTATS

1 Portrait de la diversité à l'UQAT

Les femmes occupent la majorité des postes au sein du corps professoral (53 %) et des autres catégories d'emploi à l'UQAT (61 %), mais représentent 43 % du personnel cadre, ce qui s'inscrit dans la zone de parité.

Les personnes racisées constituent 8 % de l'ensemble du personnel, suivies des personnes ethnicisées à 5 %.

Les personnes avec un handicap et les personnes autochtones représentent chacune environ 2 % du personnel de l'université.

Quant à la population étudiante, le portrait de la diversité est fondé sur des données de l'enquête. Ces dernières montrent que 71 % de femmes ont répondu à l'enquête, 20 % de personnes s'identifiant à la communauté 2ELGBTQI+, 13 % de personnes racisées, 11 % de personnes ethnicisées, 9 % de personnes avec un handicap et 5 % comme Autochtones.

En l'absence de cibles précises, il n'est pas possible de déterminer si la représentation actuelle des groupes désignés rejoint les taux de représentativité dans la population. Toutefois, des comparaisons avec les données démographiques régionales révèlent que :

- La proportion de femmes à l'UQAT est plus élevée que dans la population nationale et régionale, et la part des étudiantes dépasse la moyenne observée dans l'ensemble du réseau de l'UQ ;
- La représentation des personnes étudiantes racisées est plus élevée à l'UQAT qu'en Abitibi-Témiscamingue ;
- La proportion de la population étudiante autochtone à l'UQAT est inférieure à celle observée en Abitibi-Témiscamingue, mais est plus élevée que dans l'ensemble du réseau de l'UQ ;
- La proportion de personnes 2 ELGBTQI+-- toutes catégories confondues-est plus élevée à l'UQAT que dans la population nationale.

2 Efficacité des stratégies d'EDI

Des disparités sont perçues en matière de rémunération et de progression professionnelle pour les femmes. L'analyse des salaires moyens de l'ensemble du personnel révèle une rémunération inférieure pour les femmes comparativement aux employés d'autres genres. Bien qu'elles soient majoritaires parmi les professeures adjointes et agrégées, elles ne représentent que le tiers des professeures titulaires.

En moyenne, le personnel employé avec un handicap compte moins d'années d'expérience et d'ancienneté que leurs collègues sans handicap. La représentation des personnes avec un handicap est cependant trop faible au sein du personnel employé pour effectuer l'analyse statistique sur les autres indicateurs à l'étude, notamment en ce qui concerne les écarts salariaux.

Les personnes autochtones sont également peu représentées parmi le personnel, et absentes du personnel cadre. Leur présence au sein du corps professoral a diminué depuis 2019. Néanmoins, aucune différence significative n'est observée dans l'analyse du salaire moyen pour ce groupe désigné.

La représentation des personnes ethnicisées est concentrée au sein du corps professoral, une proportion qui est en croissance depuis 2019. Aucun membre de ce groupe ne fait toutefois partie du personnel cadre. L'écart salarial observé est significativement favorable aux professeures et professeurs ethnicisés.

Les personnes racisées, quant à elles, affichent également un écart salarial favorable, tant pour l'ensemble du personnel que pour le corps professoral. Une légère augmentation de leur représentation au sein du personnel cadre est observée depuis 2018-2019.

3 Climat et expériences d'inclusion

Les femmes

Plus de femmes au sein du personnel employé considèrent le climat à l'UQAT comme accueillant et rapportent avoir des modèles auxquelles elles peuvent s'identifier, en comparaison aux autres genres.

Plus d'étudiantes rapportent un climat d'inclusion dans leurs salles de classe et laboratoires. Elles sont plusieurs à indiquer que l'enseignement reçu dans leurs cours tient compte de la diversité des étudiantes et étudiants. Toutefois, les étudiantes sont proportionnellement moins nombreuses à se sentir valorisées que les étudiants d'autres genres.

Le défi rencontré de manière prédominante auprès des étudiantes est le besoin de soutien et de flexibilité pour les mères de jeunes enfants, qui peinent à concilier leur travail académique avec leurs responsabilités parentales.

Les personnes avec un handicap

Chez le personnel employé, l'analyse selon la présence d'un handicap révèle que les personnes avec un handicap sont proportionnellement moins nombreuses à connaître les programmes de soutien en santé mentale mis à leur disposition.

Du côté des étudiantes et des étudiants, les personnes avec un handicap perçoivent l'UQAT comme un milieu moins respectueux et moins sécuritaire que leurs pairs sans handicap. Elles sont également moins susceptibles de se sentir incluses dans les activités organisées par l'université ou de se sentir en sécurité sur le campus. L'accessibilité, tant dans les espaces physiques que virtuels, demeure un enjeu important.

Le sentiment d'inclusion est particulièrement faible dans certains lieux clés du campus, notamment dans les salles de sport, les salles de classe et les laboratoires. Une plus grande proportion d'étudiantes et d'étudiants avec un handicap rapportent d'ailleurs avoir été victimes ou témoins de comportements d'exclusion.

Les personnes autochtones

L'analyse selon l'identification aux personnes autochtones parmi le personnel employé ne

permet pas de garantir que la différence soit statistiquement significative.

Les étudiantes et étudiantes autochtones sont significativement moins nombreux à juger que l'UQAT a un climat accueillant ou sécuritaire.

Les étudiantes et étudiants autochtones ont indiqué que les événements organisés sur les grands campus n'étaient pas toujours accessibles en raison de leur éloignement géographique, ce qui contribuait à un sentiment d'isolement. Une forte proportion d'étudiantes et d'étudiants autochtones juge que les membres du corps professoral tiennent compte des perspectives autochtones dans les cours. Il se peut que ces commentaires reflètent les démarches portées par l'établissement et plus précisément, certains départements, qui abordent de manière intentionnelle les savoirs et les perspectives autochtones dans le cadre de leurs cours.

Les personnes ethnicisées

Le personnel ethnicisé est moins susceptible de ressentir un climat institutionnel inclusif à l'UQAT, y compris dans les événements organisés par l'université. En général, le personnel employé ethnicisé a une perception négative des sources de soutien à l'UQAT, surtout dans le cadre du soutien qu'ils et elles reçoivent de leur superviseur et de leurs collègues. Près de deux tiers du personnel employé ethnicisé aurait d'ailleurs subi au moins un comportement d'exclusion à l'UQAT.

La population étudiante ethnicisée est moins nombreuse à percevoir l'UQAT comme un milieu accueillant et sécuritaire. Les étudiantes et les étudiants ethnicisés sont également moins susceptibles de considérer que leurs pairs leur témoignent du respect et sont moins nombreux à déclarer avoir accès aux soutiens et accommodements nécessaires à leur réussite académique. En revanche, la majorité des étudiantes et étudiants ethnicisés indiquent se sentir à l'aise au sein de leur équipe de recherche.

Les résultats des enquêtes et des groupes de discussion mettent en lumière un besoin d'amélioration en matière de compétence interculturelle du personnel, notamment dans la conception des contenus pédagogiques et la reconnaissance des parcours académiques variés des étudiantes et étudiants internationaux.

Les personnes racisées

Le personnel racisé est moins enclin à rapporter la présence de modèles auxquels elles et ils peuvent s'identifier au sein de l'université. Moins de membres de ce groupe se sentent à l'aise de partager leurs préoccupations avec leurs collègues, ou estiment que leur milieu de travail reconnaît l'importance de la sécurité culturelle. De plus, une proportion significativement plus faible de membres du personnel racisé déclare avoir accès aux soutiens et aux mesures d'accommodement nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Chez les personnes étudiantes racisées, l'analyse met en évidence un faible taux d'expériences d'inclusion, ainsi que des défis importants en matière de climat d'apprentissage et d'environnement universitaire. Moins d'étudiantes et d'étudiants racisés déclarent être traités avec respect par le personnel, le corps professoral et leurs pairs. Une proportion

encore plus faible considère que les contenus pédagogiques reflètent leur réalité ou la diversité de la population étudiante. Le sentiment d'appartenance à l'UQAT est également plus faible au sein de cette population.

La population étudiante racisée exprime une perception généralement défavorable des sources de soutien offertes à l'UQAT. Comparativement à leurs pairs non racisés, les étudiantes et étudiants racisés sont moins nombreux à se sentir à l'aise d'exprimer leurs opinions ou leurs préoccupations, à estimer avoir accès aux soutiens et aux mesures d'accommodement nécessaires à leur réussite universitaire, ou encore à percevoir un appui de la part de leurs pairs.

Par ailleurs, les étudiantes et étudiants racisés sont trois fois plus susceptibles d'avoir été victimes d'au moins un comportement d'exclusion au cours de leur parcours à l'UQAT, comparativement à leurs pairs non racisés.

Les personnes 2ELGBTQI+

Le personnel 2ELGBTQI+ déclare avoir moins de modèles auxquels s'identifier et est moins nombreux à estimer avoir accès aux soutiens et aux mesures d'accommodement nécessaires à sa réussite professionnelle. Ils et elles sont également plus susceptibles d'avoir été témoins ou victimes de comportements d'exclusion au sein de l'établissement.

Du côté étudiant, les personnes 2ELGBTQI+ sont moins nombreuses à percevoir le climat d'inclusion à l'UQAT comme coopératif ou respectueux. Peu d'entre elles rapportent se sentir incluses dans certains espaces perçus comme moins accueillants, notamment les salles de sport.

Par ailleurs, une proportion moindre d'étudiantes et d'étudiants 2ELGBTQI+ considère que l'enseignement reflète la diversité de la population étudiante. Certains témoignages soulignent que les exemples et le langage utilisés dans certains cours sont fortement marqués par une perspective cishétéronormative, renforçant le biais implicite que toutes et tous sont cisgenres.

Les étudiantes et les étudiants 2ELGBTQI+ sont significativement plus susceptibles d'avoir subi ou d'avoir été témoin d'au moins un comportement d'exclusion à l'UQAT.

4 Valorisation des initiatives en EDI

Les femmes

Les femmes au sein du personnel employé sont moins nombreuses à connaître la politique sur la prévention et le traitement du harcèlement psychologique ainsi que le processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada.

Sur le plan de l'importance accordée aux mesures en EDI, les femmes se montrent plus nombreuses à juger importantes plusieurs initiatives, dont le Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones, le processus de reconnaissance territoriale cocréé avec les Premiers Peuples, les formations de sensibilisation en EDI, la politique de civilité, la politique sur le harcèlement psychologique et la politique de prévention et de traitement des violences à caractère sexuel, entre autres.

Les personnes avec un handicap

Les étudiantes et étudiants avec un handicap témoignent d'un manque de confiance envers l'établissement sur plusieurs plans, dont l'engagement de la direction, la capacité de l'UQAT à contrer l'exclusion, la gestion équitable des plaintes et la communication des initiatives en EDI.

En ce qui concerne la connaissance des politiques et pratiques en EDI, aucune différence significative n'est observée entre les étudiantes et étudiants avec ou sans handicap.

Parmi le personnel employé, les personnes avec un handicap se disent moins familières avec la politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la politique de conciliation famille-études.

Les étudiantes et d'étudiants avec un handicap sont plus nombreux à reconnaître l'importance du Bureau de l'EDI.

Les personnes autochtones

L'analyse selon l'identification aux Personnes autochtones du personnel employé ne révèle aucune différence significative.

Les étudiantes et étudiants autochtones présentent un niveau de connaissance des politiques et pratiques en matière d'EDI comparable à celui de leurs pairs non autochtones. Toutefois, les étudiantes et étudiants autochtones accordent une plus grande importance aux démarches en EDI, en particulier au rôle du Bureau de l'EDI et au Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones.

Les personnes ethnicisées

Aucune différence significative n'est observée parmi les étudiantes et les étudiants en fonction de leur identité ethnique.

Du côté du personnel employé, peu des membres ethnicisés estiment que l'UQAT communique efficacement les avancées en matière d'EDI à l'ensemble de la communauté universitaire. De plus, une proportion moindre de ces personnes connaît l'existence de la politique visant à prévenir et à traiter les violences à caractère sexuel.

Les personnes racisées

L'analyse de la perception des efforts de l'UQAT en matière d'EDI ne révèle aucune différence significative, tant chez le personnel employé que chez la population étudiante.

Une proportion plus élevée de membres du corps professoral racisé déclare connaître le processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada. En revanche, une proportion moindre de membres du personnel racisé considère comme importante la politique visant à prévenir et à traiter les violences à caractère sexuel.

Du côté étudiant, les personnes racisées accordent également moins d'importance à la politique de civilité de l'UQAT, comparativement à leurs pairs non racisés.

Comme les politiques ne semblent pas rejoindre les populations racisées, une analyse subséquente serait nécessaire pour évaluer l'importance et le niveau d'utilité de celles-ci et

ainsi, pour être en mesure d'en augmenter l'accessibilité et la pertinence selon les besoins.

Les personnes 2ELGBTQI+

Une proportion plus élevée de membres du personnel 2ELGBTQI+ déclare connaître le *Guide de référence du principe de reconnaissance territoriale* de l'UQAT.

Du côté étudiant, les personnes 2ELGBTQI+ sont moins nombreuses à percevoir un engagement clair de la direction de l'UQAT en faveur de l'EDI, et à estimer que l'université offre les services nécessaires pour contrer l'exclusion. Une proportion significativement plus faible d'entre elles exprime une perception positive de l'engagement institutionnel en matière d'EDI.

Les étudiantes et étudiants 2ELGBTQI+ se montrent globalement plus familiers avec les politiques et pratiques de l'UQAT en matière d'EDI, notamment la politique visant à prévenir et à traiter les violences à caractère sexuel (VACS) et le code de conduite. Ils et elles accordent également davantage d'importance à certains documents institutionnels clés, tels que le Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones ainsi que le Processus de reconnaissance territoriale co-créé avec les Premiers Peuples.

Recommandations

Objectif 1 : Le portrait de la diversité à l'UQAT

1.1 Adopter des objectifs de représentativité pour le personnel employé

1.2 Revoir les processus d'embauche du personnel qualifié pour éliminer les obstacles à l'inclusion

1.3 Réviser les processus d'avancement du corps professoral et du personnel cadre au regard des données actuelles

Objectif 2 : Efficacité et équité des mécanismes de recrutement et rétention du personnel employé

2.1 Permettre l'auto-identification du personnel à la communauté 2ELGBTQI+

2.2 Adopter un processus d'auto-identification étendu et intégré à l'échelle de l'UQAT

Objectif 3 : Climat d'inclusion et expériences d'inclusion à l'UQAT

3.1 Élargir l'offre de formations en EDI et améliorer leur accès

3.2 Mieux communiquer la politique de conciliation famille-études

3.3 Renforcer les mesures de transition et d'intégration pour les étudiantes et étudiants internationaux

3.4 Organiser des activités favorisant la communication, l'interaction, l'implication et l'engagement intercampus

3.5 Créer ou valoriser des comités, organismes ou regroupements consultatifs issus des groupes désignés

3.6 Favoriser la tenue d'événements sociaux axés sur les échanges interculturels

3.7 Réaliser un audit des espaces physiques et virtuels à l'UQAT pour identifier les défis en matière d'accessibilité

3.8 Renforcer les liens entre le Bureau de l'EDI et les services auprès des Premiers Peuples

Objectif 4 : Valorisation des initiatives institutionnelles en EDI

4.1 Améliorer la communication et la diffusion des politiques et des pratiques en EDI

4.2 Renforcer la mise en action collective des politiques EDI

4.3 Apporter des améliorations aux mécanismes de plaintes et de soutien pour en augmenter l'utilité et la pertinence

GLOSSAIRE

Les indicateurs analysés dans le cadre de cette étude sont définis à l'Annexe B de ce rapport.

Années d'ancienneté : Nombre d'années que les membres du corps professoral ont passé au sein de l'université, tous les statuts confondus.

Années d'expérience : Nombre d'années durant lesquelles les membres du corps professoral ont travaillé en tant que professeures ou professeurs, tous statuts confondus.

Cisgenre : Personne dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance.

Cishétéronormativité: La cishétéronormativité désigne la croyance profondément ancrée selon laquelle le genre est binaire, que le genre de chacun correspond à son sexe assigné à la naissance, et que l'hétérosexualité est la norme.

Climat institutionnel : l'atmosphère d'une organisation telle qu'elle est perçue par ses membres. Le climat d'une organisation se reflète dans ses structures, ses politiques et ses pratiques, dans la démographie de ses membres, dans les attitudes et les valeurs de ses membres et de ses dirigeants, et dans la qualité des relations personnelles. Il comprend les perceptions de l'inclusion, de la diversité, de la convivialité, de la coopération, du professionnalisme, de la reconnaissance, du respect, de l'accessibilité, du soutien et des possibilités d'avancement.

Diversité : Terme employé pour définir l'éventail de qualités, d'attributs, de conditions, de modes d'expression et d'expériences humaines au sein de la population, définis par des facteurs identitaires comme l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, la religion, la situation de handicap, la langue, l'origine ethnique, la culture ou la situation socioéconomique.

Équité : Démarche qui vise à corriger les obstacles historiques existants et à répartir d'une manière juste et impartiale les avantages et responsabilités entre les membres d'une société.

Inclusion : Sentiment ou expérience vécue par les membres de notre institution grâce à un engagement soutenu qui vise l'accueil, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes désignés en fonction de leur réalité. En travaillant à être plus inclusif, on vise à ce que les individus ne se perçoivent plus comme étant en opposition à d'autres groupes,

mais plutôt que tous et toutes aient un sentiment d'appartenance à un groupe commun, dont l'identité se construit avec et sur la base de toutes les différences.

Interculturel : Se rapporte aux contacts, aux échanges et aux interactions entre personnes ou groupes issus de cultures différentes. Il repose sur le respect mutuel, la reconnaissance des différences et l'établissement de relations égalitaires favorisant la compréhension réciproque.

INTRODUCTION

Le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) du Vice-rectorat à la réconciliation et au développement international et partenarial (VRRIP) de l'UQAT a mandaté la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) pour réaliser une analyse de l'état de l'EDI au sein de l'ensemble de la communauté universitaire — corps professoral, personnel et étudiantes et étudiants — en tenant compte de l'identification aux groupes désignés : personnes autochtones, femmes, personnes racisées, personnes ethnicisées, personnes handicapées et personnes des diversités sexuelles et de genre (2ELGBTQI+).

Par cette analyse, la SRSA avait un double objectif, soit de documenter statistiquement la réalité des personnes des groupes désignés (taux de représentation des groupes désignés, profil démographique de la population, représentations et écarts mesurables, etc.), puis d'analyser le climat à l'UQAT, selon la manière dont les membres de la communauté vivent leur environnement d'étude, de travail ou de recherche (défis rencontrés, perceptions et obstacles vécus par les membres de la communauté).

Les résultats nous permettront de maintenir une connaissance et une compréhension approfondie des réalités des personnes en quête d'équité à l'UQAT, lesquelles permettront d'ajuster nos démarches et orientations et de guider nos actions de manière à en assurer la pertinence, la nécessité et l'efficacité. À cet effet, la SRSA s'appuiera sur son analyse pour formuler des recommandations sur lesquelles nous pourrons nous appuyer pour planifier les prochaines étapes en matière d'EDI à l'UQAT.

MISE EN CONTEXTE

L'EDI en tant que service institutionnel s'inscrit dans un ensemble de politiques, de stratégies, de pratiques et de démarches visant à créer et maintenir des milieux épanouissants, bienveillants, sécuritaires et exempts de toute discrimination et tout obstacle systémique, et au sein desquels chaque personne se sent pleinement reconnue, active et valorisée. L'EDI a ainsi une visée transversale et est portée « par, pour et avec » les personnes des groupes en quête d'équité, de manière à toucher efficacement l'ensemble des activités et du personnel de l'établissement. La Figure 1 présente les concepts d'EDI selon la définition du Programme des Chaires de recherche du Canada.

Figure 1 Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) selon le Programme des Chaires de recherche du Canada

Équité	Diversité	Inclusion
La mise en place de mesures efficaces pour éliminer les obstacles et préjugés systémiques qui entravent la participation d'individus de groupes désignés dans la recherche	Assurer une composition diversifiée de son personnel cadre, du corps professoral et de ses étudiantes et étudiants afin d'assurer une diversité de points de vue et d'expériences vécues pour atteindre l'excellence en recherche	Les pratiques visant à assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles sont soutenues dans leur travail et en recherche

Source : Renseignements sur le Programme des Chaires de recherche du Canada, Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/faqs-questions_frequentes-fra.aspx#4a.

L'UQAT s'engage à ce que ses milieux de travail, d'étude et de recherche encouragent et incarnent pleinement l'EDI. À ce titre, elle déploie depuis 2018 une démarche institutionnelle pour identifier et éliminer les obstacles systémiques, qui se manifestent dans les pratiques, les structures ou les biais et qui restreignent l'accès équitable aux ressources, aux opportunités ainsi qu'aux conditions favorisant l'épanouissement et le développement des personnes s'identifiant aux groupes désignés.

Ces initiatives cherchent à répondre aux exigences des programmes d'équité implantés au sein des établissements d'enseignement supérieur pour contrer la discrimination systémique en emploi, soit le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉE) et les exigences du Programme des Chaires de recherche du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. À l'UQAT, le bureau de l'EDI et ces programmes se nourrissent et se complémentent afin d'assurer une juste représentation des personnes issues des groupes désignés au sein de l'université et de corriger les règles et pratiques d'emploi susceptibles de constituer des obstacles pour les personnes de ces groupes.

Cette démarche institutionnelle, élaborée dans la Figure 2, prend d'abord forme dans un engagement ferme de l'administration. La seconde phase, une analyse approfondie en matière d'EDI à l'UQAT, à reproduire aux 3 ans, est le sujet de ce présent rapport. La mise en œuvre du plan d'action découlant du diagnostic se fera par étape pour permettre de cibler graduellement de plus en plus de groupes à l'UQAT, jusqu'à viser l'ensemble de l'institution.

Figure 2 Phases de déploiement de la démarche institutionnelle de l'EDI à l'UQAT

Engagement	L'UQAT s'engage à faire de l'EEDI une de ses priorités stratégiques
Diagnostic	Analyse approfondie en matière d'EDI afin d'avoir des données probantes sur l'état de l'EDI à l'UQAT
Plan d'action	À venir

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

En lien avec les priorités du Bureau EDI de l'UQAT, l'étude a généré des données en lien avec quatre objectifs thématiques, présentés à la Figure 3 ci-dessous.

Figure 3 Objectifs principaux de l'étude

1 Portrait de la diversité à l'UQAT	**2** Efficacité des stratégies d'EDI	**3** Climat et expériences d'inclusion	**4** Valorisation des initiatives en EDI
Établir un portrait quantitatif de la représentation des groupes désignés au sein de l'ensemble du personnel de l'UQAT, ainsi que de la communauté étudiante.	Évaluer l'efficacité avec laquelle l'UQAT arrive à attirer, maintenir en poste et à faire avancer professionnellement des professeures et professeurs faisant partie des groupes désignés.	Qualifier le climat d'inclusion à l'UQAT, identifier les expériences d'inclusion et d'exclusion que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés à l'UQAT.	Évaluer la connaissance et la perception des démarches déployées par l'UQAT en EDI auprès des membres de la communauté universitaire.

L'analyse des données et le portrait auquel les résultats nous donnent accès visent à :

- Mieux comprendre la réalité des membres de la communauté de l'UQAT :
    - **Enquête EDI** : recueille des perceptions, expériences vécues, obstacles, besoins et attentes des personnes selon leur identification à un groupe désigné et leur situation académique ou professionnelle.
    - **Portrait statistique** : fournit des données quantitatives (répartition selon plusieurs indicateurs) permettant de visualiser la composition réelle de la communauté et à identifier les écarts significatifs sur le plan de la représentativité des groupes désignés.;
- Identifier les inégalités et obstacles que rencontrent les groupes désignés;
- Éclairer les décisions et les politiques afin que la prise d'action soit ciblée et justifiée;
- Assurer un suivi et une évaluation de l'impact des démarches en EDI;
- Renforcer la confiance envers l'établissement et l'engagement envers l'EDI.

QUESTIONS DE RECHERCHE

L'étude a été guidée par douze questions de recherche (présentées au Tableau 1 ci-dessous), en lien avec les quatre objectifs. La matrice de recherche à l'ANNEXE A : fourni des détails supplémentaires en associant chaque question de recherche à la source de collecte des données. Une articulation complète des indicateurs utilisés pour informer les résultats de cette étude, en lien avec chacun des objectifs ci-dessus, se trouve à l'Annexe B de ce rapport.

Tableau 1 Questions de recherche selon les objectifs de l'étude

1. Établir un portrait quantitatif de la représentation des groupes désignés au sein de l'ensemble des membres du personnel de l'UQAT, ainsi que de la population étudiante
1a. Quelle est la représentation des personnes des groupes désignés ?
1 b. Est-ce que la représentation en termes de groupes désignés correspond à la représentation de groupes désignés de la population générale ?
1 c. Est-ce que la représentation en termes de groupes désignés correspond à celle du sondage EDI de l'UQAT en 2020 ?
1 d. Est-ce que la représentation en termes de groupes désignés rejoint les cibles ? *

2. Évaluer l'efficacité avec laquelle l'UQAT arrive à attirer, maintenir en poste et à faire avancer professionnellement des professeurs et professeures faisant partie des groupes désignés

   2a. Est-ce que la reconnaissance des accomplissements et des opportunités de développement professionnel est équitable ? **

3. Qualifier le climat d'inclusion à l'UQAT et identifier les expériences d'inclusion et d'exclusion que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés à l'UQAT

   3a. Quelle est la qualité générale du climat institutionnel à l'UQAT (Accueillant — Pas accueillant, Chaleureux — Hostile, Coopératif — Pas coopératif, Respectueux — Non respectueux et Progressiste — Rétrograde ; puisées de l'étude EDI UQAT 2020)

   3 b. Quelle est la qualité du sentiment d'inclusion pour les personnes des groupes désignés au sein de l'UQAT ?

   3 c. Quelle est la qualité du sentiment de sécurité pour les personnes des groupes désignés au sein de l'UQAT ?

   3 d. Quelles sont les expériences vécues ou observées de discrimination, d'exclusion, de harcèlement, de microagressions et de violence ? Quel genre de suivi a été fait suivant les incidents ?

4. Évaluer la connaissance et la perception qu'ont les membres de la communauté des démarches déployées par l'UQAT en EDI, du processus de déclaration volontaire des groupes cibles ainsi que des mécanismes de plaintes

   4a. Quelle est la qualité générale perçue des efforts en EDI ?

   4 b. Quelles sont les connaissances et perceptions des démarches, pratiques et politiques institutionnelles en EDI ?

   4 c. Quelles sont les priorités des membres de la communauté de l'UQAT en termes d'amélioration du climat EDI ? ***

Notes :

* La question de recherche 1d, portant sur l'atteinte des cibles, ne peut être abordée en l'absence de cibles établies pour les groupes désignés. En revanche, la question 1c permet de comparer la représentativité de ces groupes au sein de l'université avec les données démographiques disponibles à l'échelle du Canada, du Québec et de l'Abitibi-Témiscamingue. Ces données pourraient éventuellement servir de fondement à l'établissement de cibles (voir la Recommandation 1.1).

** Certains indicateurs liés à la question de recherche 2 (les départs, congés et autres formes de mobilité du personnel) n'ont pu être analysés en raison d'un faible échantillon selon les groupes désignés. Ces indicateurs ces données auraient permis d'évaluer la stabilité des effectifs et de comprendre les dynamiques d'attraction et de rétention, qui constituent des dimensions essentielles de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail.

*** Il n'est pas possible de répondre de manière directe à la question de recherche 4c en raison de l'insuffisance de données précises. Toutefois, les priorités en matière d'amélioration des politiques et pratiques par groupe désigné peuvent être déduites indirectement en analysant les politiques jugées les plus importantes selon les réponses à la question 4 b.

MÉTHODOLOGIE

Afin de documenter chacune des questions de recherche, l'étude a adopté un devis de recherche mixte incluant des sondages, des groupes de discussion, des données administratives de l'université ainsi qu'une analyse de sources secondaires. La présente section brosse le portrait de cette approche, en lien avec les objectifs de l'étude, les questions de recherche et les indicateurs mesurés (voir l'Annexe B).

SOURCES DE DONNÉES

Analyse de sources secondaires

L'étude s'est appuyée sur un survol de la littérature portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en milieu universitaire afin de développer les questionnaires auprès des personnes étudiantes et du personnel de l'UQAT et les protocoles de groupes de discussion. Les questionnaires et protocoles ont été finalisés en collaboration avec le Bureau EDI de l'UQAT.

De plus, des données démographiques issues de Statistique Canada et du Réseau de l'Université de Québec ont été consultées dans le cadre de l'analyse régionale. Ces données ont permis de comparer la représentativité du personnel et de l'échantillon étudiant ayant répondu à l'enquête de cette étude à la composition démographique au Canada, au Québec et en Abitibi-Témiscamingue. Il importe de souligner que la région de l'Abitibi-Témiscamingue, où se situe le siège social de l'UQAT, a été sélectionnée pour faire l'objet de l'analyse régionale. Toutefois, l'établissement, par sa structure décentralisée, comprend également des campus à Montréal et à Mont-Laurier, ainsi qu'une importante population étudiante inscrite à distance.

Enquête auprès de la communauté étudiante

La SRSA a mené une enquête en ligne auprès de la communauté étudiante de l'UQAT du 1er octobre au 1er novembre 2024. Le Bureau EDI de l'UQAT a invité tous les étudiantes et étudiants à répondre (5 262) à cette enquête, dont 3 994 étudiantes et étudiants au 1er cycle, 1 068 au 2e cycle, 170 au 3e cycle et 30 au postdoctorat.

En tout, les réponses de **418 étudiantes et étudiants** ont été incluses dans les analyses, représentant un taux de réponse de 7,9 %. La participation à l'enquête était volontaire et les participants avaient le droit de ne pas répondre aux questions au sondage et d'arrêter

d'y répondre avant sa fin. La taille de l'échantillon peut donc varier d'une analyse à une autre.

Le questionnaire de l'enquête auprès de la communauté étudiante se trouve dans le document d'annexes complémentaires. Un portrait de l'ensemble des répondantes et des répondants à cette enquête est présenté à l'Annexe C de ce rapport.

Enquête auprès du corps professoral et personnel

La SRSA a mené l'enquête auprès du personnel en parallèle avec l'enquête auprès de la communauté étudiante, soit du 1er octobre au 1er novembre 2024. Toute personne occupant un emploi rémunéré à l'UQAT (1 292 employés) a reçu une invitation par courriel du Bureau EDI de l'UQAT, y compris les membres du corps professoral (175), les chargées ou chargés de cours (575) et tout autre membre du personnel (542).

Au total, les réponses de **275 membres du corps professoral et personnel** ont été incluses dans les analyses, représentant un taux de réponse de 21,3 %. Le questionnaire de l'enquête auprès des membres du personnel se trouve dans le document d'annexes complémentaires. Un portrait de l'ensemble des répondantes et des répondants à cette enquête est présenté à l'Annexe D de ce rapport.

Données administratives du personnel

Les données administratives du personnel à l'UQAT permettent d'analyser les modalités d'emploi pour l'ensemble des individus occupant un poste rémunéré à l'UQAT. Ces bases de données comprennent le salaire annuel, le financement obtenu pour la recherche par les professeures et les professeurs, le nombre d'années d'ancienneté à l'UQAT et le nombre d'années d'expérience dans leur emploi actuel.

Les données administratives comprennent des informations sur 1 326 membres du personnel, dont 28 membres du personnel cadre, 165 professeurs et 1 133 employées et employés occupant un autre rôle (p. ex., chargée ou chargé de projet, chargée ou chargé de cours, auxiliaire de recherche, superviseure ou superviseur de stage, adjointe administrative ou adjoint administratif).

L'analyse des données administratives selon les groupes désignés est possible en raison de l'auto-identification volontaire des membres du personnel à l'un ou de multiples groupes désignés. En tout, 929 (70 %) membres du personnel se sont identifiés en tant que personne autochtone, femme, personne ethnicisée, personne racisée ou personne handicapée. Il est important de noter que l'orientation sexuelle du personnel n'est pas

comprise dans ces données et donc aucune analyse de données administratives n'a pu être effectuée sur ce groupe désigné.

Groupes de discussion auprès de la communauté étudiante

Le recrutement pour les groupes de discussion a été effectué par le biais de l'enquête auprès des étudiantes et des étudiants ayant exprimé leur intérêt à participer à l'un des groupes. Les répondantes et les répondants ont été invités à s'inscrire aux groupes de discussion, en fonction de leur identité personnelle. Chaque participante et participant a reçu une carte cadeau électronique d'une valeur de 50 $ en provenance d'un fournisseur de leur choix à titre de remerciement pour leur temps.

Pour favoriser un sentiment de sécurité culturelle et pour encourager un dialogue dans un espace de confiance, la SRSA a proposé d'organiser un groupe de discussion uniquement pour des étudiantes et étudiants autochtones, un groupe pour des étudiantes et étudiants racisés ou ethnicisés et un groupe ouvert à toute la population étudiante de l'UQAT. Les réponses à l'enquête d'étudiantes et d'étudiants autochtones, racisés et ethnicisés ont motivé la décision d'offrir des groupes de discussion ciblés sur leurs réalités et perspectives vécues.

Les thèmes abordés lors de ces discussions portaient sur le climat en matière d'EDI à l'UQAT, les recommandations des étudiantes et étudiants pour renforcer le sentiment d'appartenance, d'inclusion et de sécurité à l'université, ainsi que leurs priorités personnelles en matière d'EDI à l'UQAT.

Au total, **13 étudiantes et étudiants** ont participé à deux groupes de discussion ; une personne a assisté au troisième groupe, organisé spécifiquement pour les étudiantes et étudiants autochtones. Avec le consentement de cette personne, un entretien individuel a été mené.

En raison du faible nombre de participantes et de participants dans l'ensemble des groupes de discussion, les résultats ne peuvent pas être généralisés et ne doivent pas être considérés comme représentatifs des expériences vécues de l'ensemble des personnes au sein de leur groupe désigné respectif. Ils constituent plutôt des témoignages subjectifs qui offrent un éclairage sur les défis et les opportunités liés à l'équité, la diversité et l'inclusion à l'UQAT, et qui pourraient orienter les actions futures.

GROUPES DÉSIGNÉS

Les « groupes désignés » sont des groupes dont les membres rencontrent historiquement des obstacles de nature systémique qui nuisent à leur possibilité d'accéder à certaines opportunités professionnelles. Des mesures de redressement temporaires sont donc mises en place pour compenser ces désavantages historiques et assurer une meilleure représentativité. C'est pourquoi les efforts en matière d'EDI à l'UQAT visent spécifiquement ces groupes, soit les femmes, les personnes ethnicisées, les personnes racisées, les personnes handicapées, les personnes autochtones et les diversités sexuelles et de genre.

L'analyse selon les groupes désignés repose sur l'auto-identification volontaire du personnel et des étudiantes et étudiants, que ce soit à même les questions du sondage dans le cadre de l'enquête réalisée ou par le biais du formulaire d'auto-identification remplie volontairement par les membres du personnel.

La terminologie et l'approche privilégiée dans la définition des groupes désignés sont influencées par un ensemble de facteurs et visent à établir un équilibre entre l'inclusion, le respect des cadres légaux et des pratiques avérées en EDI. L'établissement reconnaît que pour certaines identités, la terminologie employée n'est pas universellement acceptée et qu'elle continue d'évoluer. Les groupes désignés peuvent également varier en nombre et en définition. Pour le moment, les définitions proposées des groupes désignés les plus fréquemment reconnus sont les suivantes :

Femme

Toute personne qui s'identifie comme femme. Ce groupe est constitué sur la base de l'identité de genre et non du sexe attribué à la naissance.

Le genre fait référence à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire (une personne qui n'est pas exclusivement homme ni femme). Ce concept renvoie donc aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs socialement déterminés, c'est-à-dire ce qu'une société juge approprié. Les attentes qui en découlent, en général limitées et stéréotypées, définissent ce qu'une personne peut faire en société selon le cadre qui lui est socialement assigné.

Personnes handicapées

Une personne handicapée est une personne avec une déficience (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou

acquise au cours de la vie) entraînant une incapacité (soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales) significative (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse) et persistante (dont on ne peut prévoir la disparition) et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. (Gouvernement du Québec, 2025B.)

Personnes autochtones

Une personne autochtone est une personne qui s'identifie comme étant membre des Premières Nations, Inuit ou Métis au Canada.

Les personnes racisées

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Bien que le terme « race » soit utilisé dans la Charte comme dans plusieurs autres instruments de protection de droits de la personne, ce terme ne renvoie pas à une réalité biologique ou objective, mais plutôt à une idée construite. C'est pourquoi on privilégie le terme « personne racisée ou racialisée » à « minorité visible » ou « identification en tant que personne racisée », afin de rendre compte des ramifications du concept de « race », dont les représentations sociales, inscrites de manière souvent inconsciente dans l'imaginaire collectif, contribuent encore à ce jour à représenter, catégoriser et exclure certaines personnes et donc à maintenir et reproduire les discriminations et les hiérarchies sociales.

À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie des groupes racisés (cette liste n'est pas exhaustive) :

- Les Caribéens (Haïtiens, Cubains, Dominicains)
- Les Latino-Américains et Sud-Américains (Mexicains, Colombiens, Péruviens, Équatoriens, Vénézuéliens, Brésiliens, Argentins, etc.)
- Les Asiatiques orientaux (Chinois, Japonais, Coréens)
- Les Asiatiques du Sud et des Indes orientales (Indiens, Pakistanais, Bangladais, Sri-Lankais)
- Les Asiatiques du Sud-Est (Birmans, Cambodgiens, Laotiens, Vietnamiens, Thaïlandais, Philippins, Indonésiens)

- Les Maghrébins et les Moyen-Orientaux (Marocains, Algériens, Tunisiens, Libyens, Égyptiens, Libanais, Syriens, Israéliens)
- Les Africains (excluant les Maghrébins)
- Les insulaires du Pacifique (Tahitiens, Calédoniens, etc.)
- Les personnes d'origine mixte (dont un des parents fait partie de l'un des groupes énumérés ci-dessus.)

Les personnes ethnicisées

Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes racisées, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Pour les fins de cette enquête, la langue maternelle est celle ayant été apprise en premier dans l'enfance et qui est encore comprise.

À titre indicatif, voici quelques exemples de langues maternelles de personnes pouvant s'identifier comme étant ethnicisées (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) : Allemand, Polonais, Bulgare, Portugais, Espagnol, Roumain, Grec, Russe, Hongrois, Ukrainien, Italien (Gouvernement du Québec, 2025A).

Les diversités sexuelles et la pluralité des genres (2ELGBTQI+)

Toute personne d'orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle (attirance envers le sexe opposé) et/ou d'identité de genre autre que cisgenre (dont le genre est différent de celui attribué à la naissance). Le sigle 2ELGBTQI+ désigne les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, et celles qui utilisent d'autres termes pour exprimer leur orientation sexuelle, leur identité de genre, ou leur expression de genre. Le « + » englobe toutes les autres identités et expressions de genre.

Les personnes des **diversités sexuelles** s'identifient à une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle en ce qu'elles ont une attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus de même sexe ou de plus d'un sexe. À titre indicatif, voici quelques exemples d'orientation sexuelle auxquelles les personnes peuvent s'identifier :

- Asexualité (ressentir très peu ou ne pas ressentir de désir sexuel)
- Bisexualité (éprouver de l'attirance pour des personnes de genres masculin et féminin)

- Bispiritualité (incarner des caractéristiques considérées comme étant à la fois masculines et féminines, et ce chez certaines communautés autochtones. Peut à la fois être une question d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle)
- Homosexualité (éprouver une attirance pour les individus du même genre)
- Hétérosexualité (éprouver une attirance pour des personnes du genre opposé)
- Pansexualité (éprouver une attirance pour des individus, sans égard à leur genre ou à leur sexe).

Les personnes de la **pluralité des genres** ont habituellement une identité de genre (genre qu'une personne ressent intimement et individuellement) ou une expression de genre (manière dont une personne présente son genre à travers son langage corporel, des choix esthétiques ou des accessoires qui peuvent avoir été traditionnellement associés à un genre particulier) autre que cisgenre, c'est à dire c'est-à-dire différente du genre ou du sexe associé à la naissance. Il peut également s'agir de personnes dont le genre change au fil du temps ou qui ne veulent ou ne peuvent pas s'identifier à un genre en particulier. Ceci inclut, mais sans s'y limiter, les personnes s'identifiant aux identités et expressions de genre suivantes :

- Genre fluide ou non binaire
- Bispirituel ou 2 esprits
- Transgenre

Certaines personnes non binaires utilisent les termes « agenre », « pangenre », « queer », « fluide » ou « non conforme » (Institut de la statistique du Québec, 2020).

DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

La description de l'échantillon au Tableau 2 présente le nombre des personnes s'étant auto-identifiées à l'un des six groupes désignés, selon chacune des principales sources de collecte de données. À titre de rappel, l'ensemble de la population étudiante et du personnel de l'UQAT ont été invités à répondre aux sondages de l'étude, quelle que soit leur identité ou leur appartenance à l'un des six groupes désignés.

Il est important de noter que la composition des six groupes désignés n'est pas exclusive, et que les identités peuvent être intersectionnelles. Chaque catégorie doit être comprise

comme le nombre de personnes auto-identifiées à chaque groupe, indépendamment de leur appartenance à un ou plusieurs autres groupes.

D'ailleurs, la représentativité de l'échantillon aux enquêtes auprès du personnel et auprès de la population étudiante ne peut être confirmée :

- L'absence de données administratives de la population étudiante ne permet pas de vérifier si l'échantillon à l'enquête reflète la composition de la population étudiante à l'UQAT.
- Le taux d'auto-identification du personnel à l'un ou plusieurs groupes désignés dans les données administratives est de 70 %. On ne peut donc pas attribuer une appartenance à l'un ou plusieurs groupes désignés à environ 30 % du personnel.

Tableau 2 Échantillon de l'étude selon les sources de données et les groupes désignés

Groupes désignés	Sources de données à l'étude			
	Enquête auprès des étudiantes et étudiants	Enquête auprès du personnel	Données administratives du personnel	Groupes de discussion
Total	**418**	**275**	**929**	**13**
Les femmes	**299** (71,5 %)	**203** (73,8 %)	**549** (59,1 %)	**6**
Personnes handicapées	**38** (9,1 %)	**13** (4,7 %)	**20** (2,2 %)	<5
Personnes autochtones	**21** (5,0 %)	**6** (2,2 %)	**18** (1,9 %)	<5
Personnes racisées	**56** (13,4 %)	**13** (4,7 %)	**77** (8,3 %)	<5
Personnes ethnicisées	**46** (11,0 %)	**9** (3,3 %)	**43** (4,6 %)	<5
Diversité sexuelle et pluralité des genres	**83** (19,9 %)	**38** (13,8 %)	S.o.*	<5

Note : *Les sources de données administratives ne recueillent pas d'information sur l'identité sexuelle ni la pluralité des genres du personnel.

ANALYSES

L'étude vise principalement à documenter l'existence de différences entre les groupes désignés et les populations étudiantes ou les membres du personnel ne faisant pas partie de ces groupes (analyses bivariées).

Pour le personnel de l'UQAT, des analyses par sous-catégories ont été réalisées en distinguant le personnel cadre et le corps professoral de l'ensemble du personnel. Les catégories professorales ont aussi été examinées lorsque la taille des échantillons le permettait : professeures adjointes et professeurs adjoints (catégorie 2), professeures agrégées et professeurs agrégés (catégorie 3) et professeures et professeurs titulaires (catégorie 4).

La possibilité d'analyser séparément d'autres catégories du personnel a été envisagée, mais elle s'est avérée impossible en raison de la taille trop réduite des échantillons dans certains groupes désignés. Par conséquent, l'analyse des « autres employés » englobent plusieurs catégories d'employés qui ne partagent pas nécessairement les mêmes réalités ne font facent aux mêmes contraintes. Cette catégorisation permet de maintenir une puissance statistique suffisante pour effectuer des analyses comparatives dans plusieurs instances, mais elle ne permet pas de différencier les résultats en fonction d'autres types de postes au sein de l'université.

Les tests statistiques permettent de déterminer des différences significatives selon les diverses dimensions à l'étude. De plus dans une perspective de devis mixte séquentiel explicatif, les données qualitatives des groupes de discussion ont été analysées pour pouvoir expliquer ou nuancer certaines des différences observées.

Les différences observées par le biais de tests statistiques visent à orienter les actions futures de l'UQAT, afin de mieux comprendre quels éléments devraient être inclus dans son plan d'action, comment elle peut créer un environnement plus inclusif pour l'ensemble des étudiantes et des étudiants, et si des mesures ciblées pourraient bénéficier à certains groupes désignés.

Les résultats des analyses statistiques reposent sur deux méthodes :

- Le **test *t* de Student** pour deux échantillons indépendants a été effectué pour comparer les moyennes de variables continues (p. ex., le salaire, les fonds de recherche, les années d'expérience et les années d'ancienneté). Le résultat permet de déterminer si la différence des moyennes entre les deux échantillons est significativement différente de 0.

- Le **test de proportion** à deux échantillons (ou test *z* de proportion) est utilisé pour déterminer si les différences entre les proportions sont significativement différentes entre deux groupes.

Les indicateurs mesurés au moyen d'une échelle à 5-points (p. ex., où 1 représente le concept négatif « Fortement en désaccord », 3 représente le concept ambivalent « Neutre » et 5 le concept positif « Fortement d'accord ») ont été dichotomisés. Les valeurs de 1 à 3 (négatif ou neutre) se sont fait attribuer la valeur de 0 et les valeurs de 4 et 5 (positif) se sont fait attribuer la valeur de 1. Les proportions des indicateurs dichotomisés représentent donc la proportion d'individus détenant une attitude positive à ces items.

Les différences significatives pour les deux tests statistiques sont identifiées selon les seuils de significativité de 0,01, 0,05 ou 0,10.

Considérations liées à l'interprétation des résultats de l'analyse

Représentativité des résultats

Les groupes désignés sont dans plusieurs cas sous-représentés parmi la population étudiante et au sein du personnel employé. Forcément, l'analyse comparative dans le rapport est souvent effectuée sur un petit échantillon ce qui impose des limites sur la portée de l'analyse et l'interprétation des résultats.

En raison du faible échantillon de certains groupes désignés, il se peut que malgré des différences importantes entre les groupes comparés, il soit impossible de détecter des différences significatives, malgré des écarts importants observés.

Auto-identification volontaire

L'auto-identification volontaire repose sur la participation libre de chaque personne de se déclarer membre d'un ou de plusieurs groupes désignés. Cette approche demeure la plus respectueuse et reconnait le droit d'une personne à choisir de ne pas s'identifier, peu importe la raison.

Dans le cadre de cette étude—visant à brosser un portrait démographique de la communauté universitaire selon les groupes désignés—cette approche peut entraîner des biais de représentativité. Le lectorat doit être conscient que les données administratives concernant le personnel de l'université peuvent ne pas offrir un portrait complet ni entièrement exact de la diversité au sein de l'établissement. Néanmoins, les informations présentées dans ce rapport reposent sur des données fournies volontairement et ont été

analysées dans le but de favoriser l'équité des chances pour l'ensemble de la communauté universitaire.

LIMITES DE LA PORTÉE DE L'ÉTUDE

Les questions de recherche ayant guidé cette étude ont fourni un cadre analytique axé sur la description du profil démographique de la communauté universitaire en lien avec les six groupes désignés : leur effectif, leur poids démographique au sein de l'UQAT, ainsi que leurs expériences à l'université en matière d'inclusion, tant dans le milieu de travail qu'en salle de classe, et en ce qui concerne le traitement équitable assuré par les politiques et pratiques institutionnelles.

Dans certains cas, les écarts démographiques entre les groupes désignés et les autres membres de la communauté universitaire peuvent découler de pratiques d'exclusion systématique d'origine historiques. Ils peuvent également résulter de politiques ou de pratiques institutionnelles qui, intentionnellement ou non, limitent les opportunités offertes aux étudiantes et étudiants, au personnel enseignant enseignants ou au personnel; d'un manque de sensibilisation ou de formation interculturelle parmi les étudiants et le corps professoral, pouvant contribuer à des expériences d'exclusion; ou encore d'une insuffisance de mesures de soutien et d'accompagnement permettant un accès équitable à la réussite académique et professionnelle.

Le présent rapport ne peut fournir des réponses définitives à ces questions, puisque les données recueillies ne permettent pas d'expliquer ces causes dans le contexte de l'UQAT. Son objectif est plutôt d'offrir à l'université un portrait éclairé pour guider sa réflexion sur certains enjeux soulevés et sur les moyens à mettre en place pour renforcer ses services et programmes, afin de favoriser un environnement plus inclusif et équitable, et respectueux de la diversité de sa communauté. Ce rapport permet aussi de mettre en lumière des opportunités futures pour des études ou consultations subséquente avec la communauté universitaire pour mieux comprendre certaines des différences observées au sein des groupes désigné.

RÉSULTATS

La section des résultats fait le bilan des résultats de l'analyse de l'ensemble des données recueillies aux fins de l'étude. Les résultats sont présentés en fonction des quatre objectifs de l'étude et selon les six groupes désignés de l'UQAT et visent à mettre en évidence les différences observées entre les étudiantes, étudiants ou membres du personnel qui s'identifient à chacun des groupes désignés, et ceux qui ne s'y identifient pas.

Ces résultats ont pour objectif d'éclairer les actions que l'UQAT pourrait entreprendre afin de renforcer l'équité dans les opportunités d'emploi, la diversité de sa composition, ainsi que l'inclusion dans le climat institutionnel et les expériences vécues au sein de l'établissement.

OBJECTIF 1 : PORTRAIT GLOBAL DE LA DIVERSITÉ À L'UQAT

Le portrait global de la diversité à l'UQAT offre un aperçu de la représentativité des groupes désignés au sein de la communauté universitaire de l'UQAT, tant pour le personnel employé que pour les étudiantes et étudiants. Ces analyses s'appuient sur des données administratives auprès du personnel employé et des résultats de l'enquête auprès des étudiantes et des étudiants à l'UQAT.

Le personnel employé

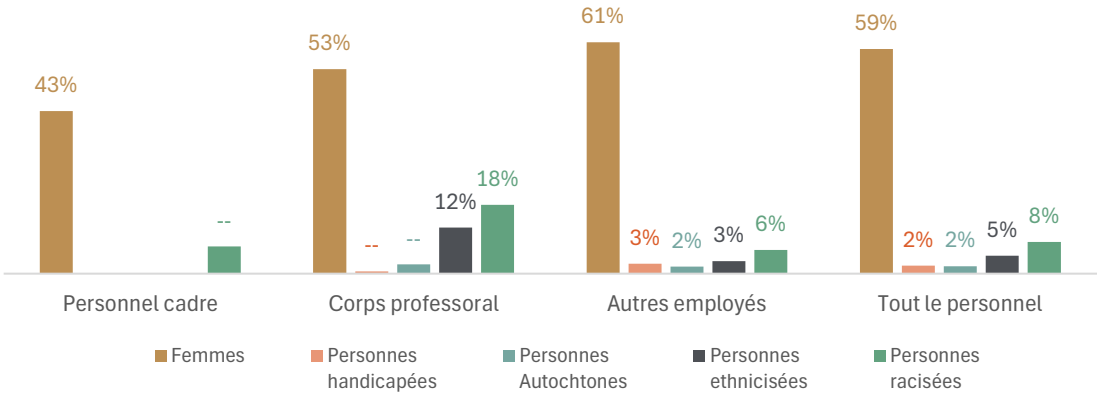
Le portrait de la diversité au sein du personnel employé (voir Figure 4) présente la proportion des groupes désignés selon l'ensemble du personnel et ventilée selon le poste occupé : le personnel cadre, le corps professoral et toute autre catégorie de personnel employé à l'UQAT.

L'analyse révèle une représentation majoritaire (59 %) de femmes au sein de l'ensemble du personnel employé de l'UQAT. D'ailleurs, les femmes occupent une majorité de postes au sein du corps professoral (53 %) et parmi les autres emplois à l'UQAT (61 %). Cependant, elles représentent moins de la moitié (43 %) des membres du personnel cadre.

La proportion du personnel employé s'identifiant à l'un ou l'autre des cinq autres groupes désignés représente chacun moins de 10 % de l'ensemble du personnel de l'UQAT. Les personnes racisées forment le deuxième groupe le plus représenté, avec 8 % du personnel employé, suivi des personnes ethnicisées (5 %). Les personnes avec un handicap et les personnes autochtones représentent chacune environ 2 % du personnel de l'université.

D'ailleurs, les personnes racisées et les personnes ethnicisées occupent divers postes au sein du corps professoral de l'université : 18 % des professeures et des professeurs s'identifient comme personnes racisées et 12 % comme personnes ethnicisées. En revanche, seules quelques personnes racisées, et aucune personne ethnicisée occupent des postes au sein du personnel cadre de l'université.

Figure 4 Portrait de la diversité du personnel employé à l'UQAT



Source : Données administratives de l'UQAT 2024. La taille de l'échantillon est de 425 membres du personnel employé.
Note : Toute catégorie avec des effectifs de moins de 5 cas est représentée par « **--** ». Les catégories avec aucun effectif (N=0) ne sont pas présentées sur la figure.

Portrait du corps professoral selon les groupes désignés

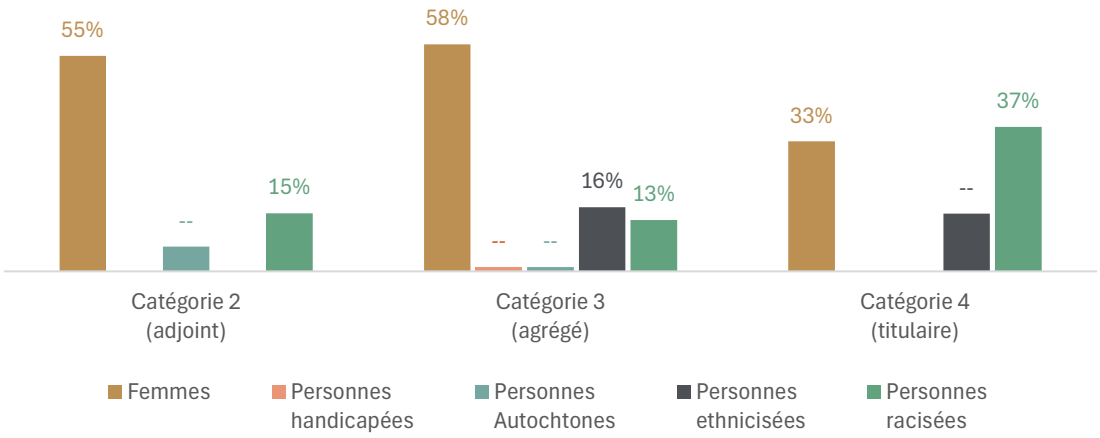
Le portrait de la diversité au sein du corps professoral est présenté selon ses trois catégories : professeures adjointes et professeurs adjoints (catégorie 2), professeures agrégées et professeurs agrégés (catégorie 3) et professeures et professeurs titulaires (catégorie 4).

Dans son ensemble, le corps professoral compte une majorité de femmes (54 %), notamment parmi les professeures adjointes (55 %) et les professeures agrégées (58 %). Cependant, elles représentent une minorité au sein des professeures titulaires (33 %).

Les personnes ethnicisées sont davantage représentées dans le corps professoral (12 %), surtout parmi les professeurs agrégés (16 %). Les personnes racisées représentent 18,5 % du corps professoral et représentent 37 % des professeurs titulaires.

On note très peu de personnes handicapées au sein du corps professoral, et une absence complète de ce groupe chez les professeures adjointes et professeurs adjoints, ainsi que les professeures et professeurs titulaires.

Figure 5 Portrait de la diversité selon les catégories du corps professoral à l'UQAT



Source : Données administratives de l'UQAT 2024. La taille de l'échantillon est de 425 membres du personnel employé.
Note : Toute catégorie avec des effectifs de moins de 5 cas est représentée par « **--** ». Les catégories avec aucun effectif (N=0) ne sont pas présentées sur la figure.

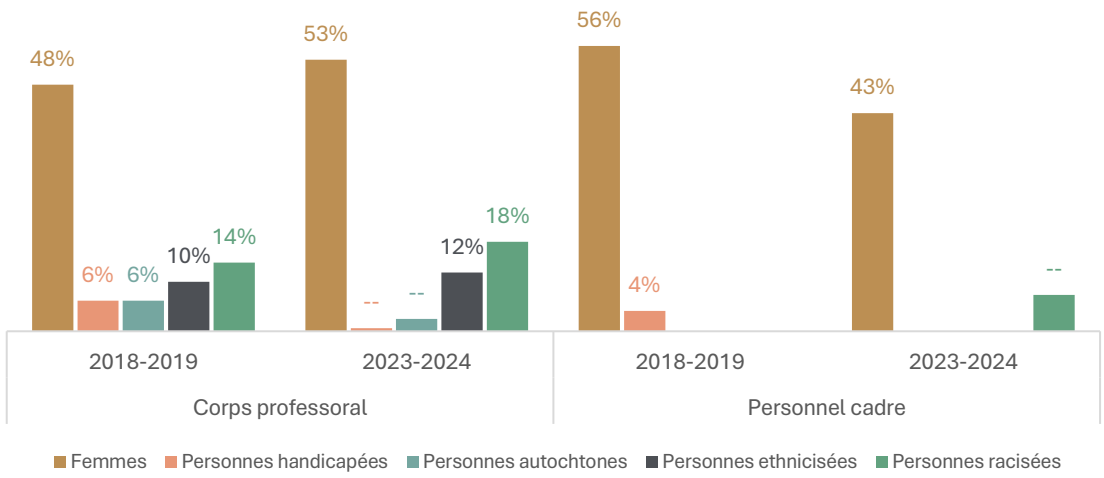
Évolution dans le temps

L'analyse dans le temps de la représentation des groupes désignés au sein du personnel employé repose sur une comparaison de données recueillies en 2018-2019 et des données administratives de 2023-2024.

Au cours de cette période, le corps professoral a vu une augmentation de la représentativité des femmes (de 48 % à 52 %), des personnes ethnicisées (de 10 % à 12 %) et des personnes racisées (14 % à 18 %) et une diminution de la représentativité de personnes handicapées et autochtones parmi le corps professoral.

Selon les données administratives, le personnel cadre compte 28 personnes. En raison de la petite taille de ce groupe, de légères variations numériques peuvent entraîner des écarts proportionnels qui paraissent importants. On observe une hausse de la représentation des personnes racisées, ainsi qu'une diminution de la représentation des femmes (de 56 % à 43 %) et des personnes avec un handicap (de 4 % à 0 %). Aucun membre du personnel cadre ne s'est auto-identifié comme personne autochtone ou comme personne ethnicisée durant la période observée.

Figure 6 Représentation des groupes désignés selon le personnel employé en 2018-2019 et en 2023-2024



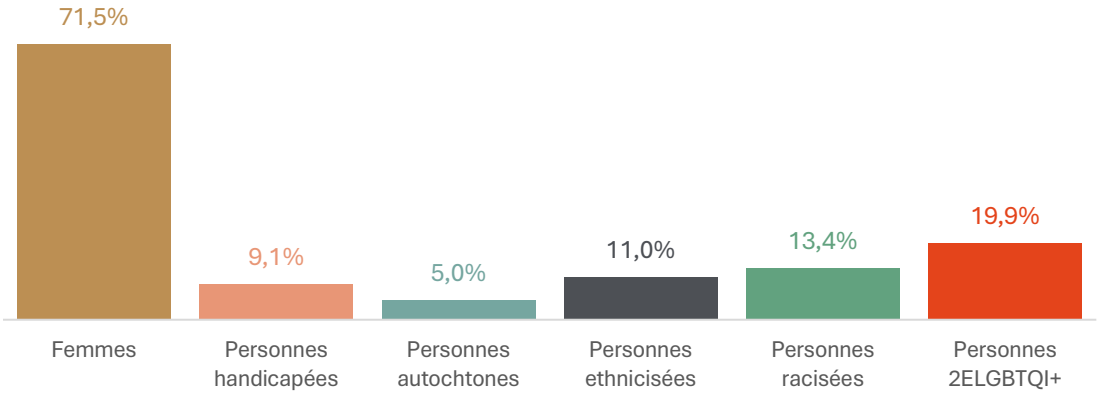
Source : Le rapport Portrait diagnostic : La diversité à l'UQAT (2021) et les données administratives de l'UQAT 2023-2024.
Note : Les données antérieures permettent de comparer les proportions des groupes désignés seulement pour le personnel cadre et le corps professoral.

La population étudiante

La Figure 7 illustre la composition de l'échantillon de l'enquête auprès des étudiantes et des étudiants à l'étude. En ordre de taille, on constate une majorité de femmes (71 %) ayant répondu au sondage, suivi par un cinquième de l'échantillon s'identifiant à la communauté 2ELGBTQI+ (20 %). Ils sont suivis par 13 % des étudiantes et des étudiants s'identifiant comme personnes racisées, 11 % comme personnes ethnicisées, 9 % comme personnes avec un handicap et 5 % comme personnes Autochtones.

Tel que décrit dans la section portant sur la méthodologie de l'étude, le portrait de la diversité de la population étudiante de l'UQAT est établi à partir de l'échantillon de réponses à l'enquête, lequel représente environ 7 % de l'ensemble de la population étudiante. Ces données constituent la seule information démographique disponible concernant l'auto-identification des étudiantes et des étudiants aux six groupes désignés. Ainsi, ce portrait incomplet pourrait ne pas refléter fidèlement la diversité réelle au sein de l'université. Néanmoins, ce portrait donne une indication des personnes dont les réponses ont contribué aux constats présentés dans le rapport.

Figure 7 Représentativité des groupes désignés à l'échantillon de l'enquête auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et étudiants de l'UQAT (2024).

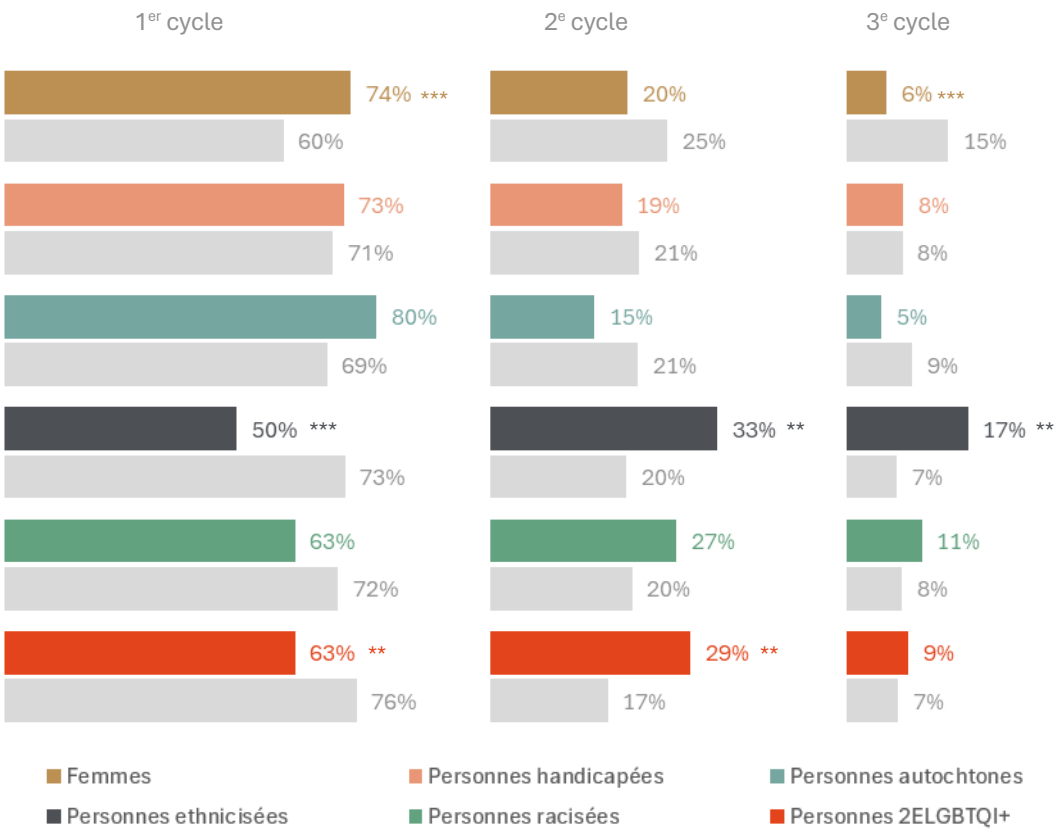
Portrait de la diversité selon le cycle d'études

L'analyse de la diversité au sein de la population étudiante selon le cycle d'études met en évidence des différences pour trois groupes désignés. Comme le montre la Figure 8, on observe une proportion significativement plus élevée de femmes inscrites dans les programmes de premier cycle (74 %) comparativement aux étudiants d'autres genres (60 %), tandis que la proportion de femmes inscrites à un programme de troisième cycle est significativement plus faible (6 %) que celle des étudiants d'un autre genre (15 %).

La moitié des étudiantes et des étudiants s'identifiant comme personnes ethnicisées sont inscrits à un programme de premier cycle (50 %), comparativement à près des trois quarts des étudiants ne s'identifiant pas comme tels (73 %), une différence statistiquement significative ($p < 0,01$). En effet, une proportion significativement plus élevée d'étudiantes ethnicisées et d'étudiants ethnicisés sont inscrits à des programmes de deuxième cycle (33 %) ou de troisième cycle (17 %), comparativement aux étudiantes et aux étudiants non ethnicisés (20 % pour le deuxième cycle et 7 % pour le troisième cycle).

Enfin, une proportion significativement plus faible d'étudiantes et d'étudiants s'identifiant comme 2ELGBTQI+ sont inscrits à un programme de premier cycle (63 %) comparativement aux étudiantes et étudiants cisgenres hétérosexuels (76 %). En revanche, les personnes étudiantes appartenant à la diversité sexuelle ou de genre sont davantage inscrites à un programme de deuxième cycle (29 %) que celles qui ne le sont pas (17 %).

Figure 8 Représentativité de la population étudiante selon les cycles d'études



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et étudiants de l'UQAT (2024). Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.
Notes : Un test de proportion à deux échantillons (ou test z de proportion) a été effectué pour déterminer si les différences entre les proportions sont significativement différentes selon les seuils de significativité, soit : *** ($p < 0,01$), ** ($p < 0,05$) et * ($p < 0,10$). Les catégories en référence à chaque groupe désigné sont représentées en gris.

Représentativité régionale

L'analyse régionale permet de comparer la représentativité des personnes s'identifiant aux groupes désignés à l'UQAT à la composition démographique de ces groupes au Canada, au Québec, en Abitibi-Témiscamingue et dans le réseau de l'UQ. Ces comparaisons reposent sur la disponibilité de données démographiques recueillies auprès de la population.

Ces comparaisons ne sont pas possibles pour les personnes avec un handicap en raison d'un manque de données récentes et pour les personnes ethnicisées en raison de données incomparables avec celles de la présente étude.

Représentativité régionale des femmes

Selon les données du Recensement de 2021 (Statistique Canada, 2023), les femmes constituent environ la moitié de la population du Canada (50,7 %), du Québec (50,6 %) et d'Abitibi-Témiscamingue (50,7 %). Les données administratives de l'UQAT montrent une surreprésentation des femmes au sein du personnel employé (59 %). Ce même constat est perçu parmi l'échantillon de l'enquête, où 71 % des répondantes s'identifient en tant que femme, comparé à 60 % des étudiantes dans le réseau de l'UQ (Université du Québec, 2024).

Représentativité régionale des personnes racisées

À l'échelle du Canada, les personnes racisées représentent plus d'un quart de la population (26,5 %) et environ 16 % de la population du Québec (Statistique Canada, 2023). En Abitibi-Témiscamingue, seulement 2 % de la population s'identifie comme personne racisée (Statistique Canada, 2023). La proportion du personnel employé par l'UQAT qui s'identifie comme tel dépasse de quatre fois celle de la population locale, représentant 8 % de l'ensemble de son personnel employé. La population étudiante ayant répondu au sondage dépasse également les données démographiques régionales, représentant 11 % de l'échantillon.

Représentativité régionale des personnes autochtones

Les personnes autochtones représentent 5,0 % de la population canadienne et 2,5 % de la population québécoise. En Abitibi-Témiscamingue, les personnes autochtones constituent plus de 6 % de la population régionale. Toutefois, seulement 2 % du personnel employé à l'UQAT s'identifie comme Autochtone. Sa population étudiante se rapproche davantage du portrait régional : les étudiantes et les étudiants autochtones représentent 5 % de l'échantillon de l'enquête. En comparaison, les étudiants autochtones

représentent 2 % de la population étudiante dans le réseau de l'UQ (Université du Québec, 2024).

Représentativité régionale des personnes 2ELGBTQI+

Selon l'enquête de Statistique Canada sur les caractéristiques socioéconomiques de la population 2ELGBTQI+ entre 2019 et 2021, 4,4 % de la population canadienne et 3,9 % de la population québécoise s'identifie comme 2ELGBTQI+ (Statistique Canada, 2024). Malheureusement, ces données ne sont pas disponibles à l'échelle régionale, y compris pour l'Abitibi-Témiscamingue.

Bien que les données administratives de l'UQAT ne recueillent pas d'information sur la pluralité des genres ni la diversité sexuelle, la représentativité de ce groupe à l'enquête auprès du personnel employé peut être informative. En effet, la distribution de répondantes et de répondants à cette enquête indique que 14 % du personnel de l'université s'identifie comme 2ELGBTQI+. Cette proportion atteint 20 % lorsque l'on observe la distribution de l'enquête auprès de la population étudiante.

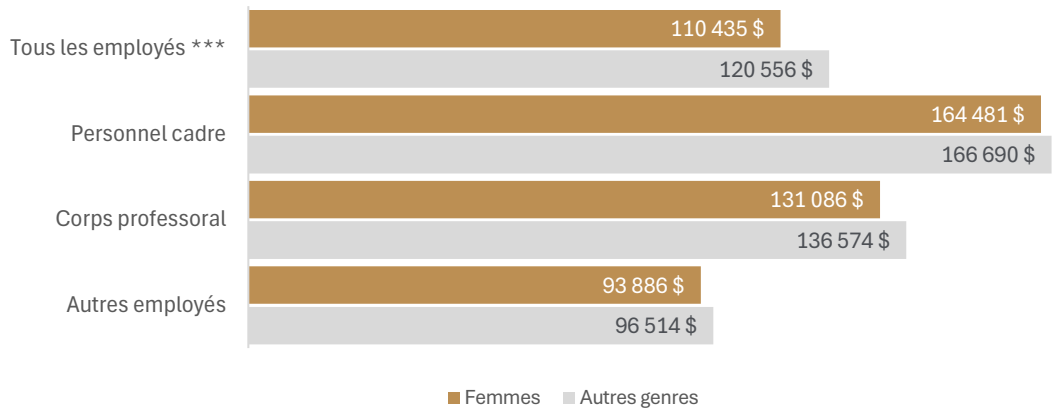
OBJECTIF 2 : EFFICACITÉ ET ÉQUITÉ DES MÉCANISMES DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION

L'efficacité et l'équité des mécanismes de recrutement et de rétention à l'UQAT examinent les efforts institutionnels visant à attirer et maintenir en poste une communauté diversifiée et inclusive. Une analyse statistique permet de révéler l'existence des écarts selon les groupes désignés, notamment dans le salaire moyen, dans les années d'expérience et de séniorité. Cette analyse n'a pu être effectuée sur les membres du personnel employé s'identifiant à la communauté 2ELGBTQI+ puisque cette caractéristique n'est pas recueillie dans les données administratives.

Équité selon le genre

Tenant compte de la forte proportion de femmes occupant des postes au sein du personnel employé à l'UQAT (59 %), les mécanismes de recrutement et de rétention semblent globalement favorables. Toutefois, des disparités subsistent dans la rémunération et la progression professionnelle des femmes, notamment au sein du personnel cadre, où la proportion de femmes a diminué depuis 2018-2019. De plus, l'analyse des salaires moyens (Figure 9) révèle une différence significative ($p < 0,01$) entre les femmes employées à l'UQAT (110 435 $) et les membres du personnel employé d'autres genres (120 556 $).

Figure 9 Salaire moyen du personnel employé selon le poste occupé et le genre

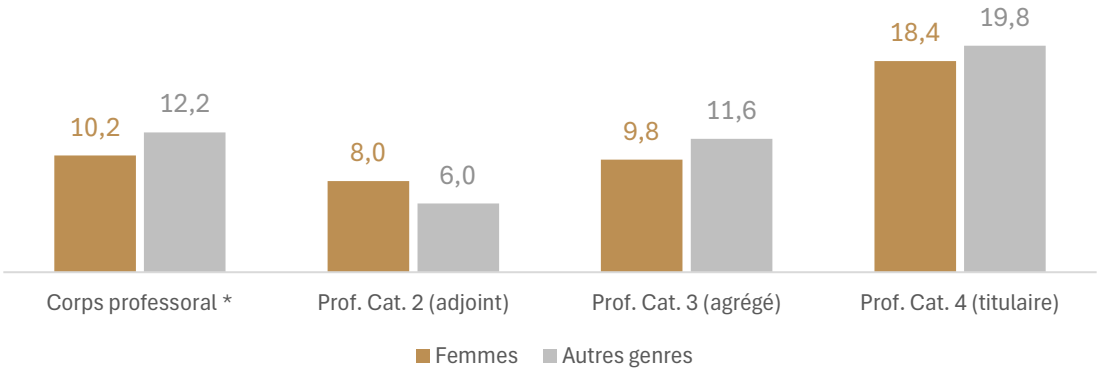


Source : Données administratives de l'UQAT 2023-2024. L'échantillon comprend 425 individus du personnel employé à l'UQAT, dont 28 membres du personnel cadre, 165 professeures et professeurs et 231 autres employés.

Note : Un test *t* de Student pour deux échantillons indépendants a été effectué pour comparer les moyennes. Les différences significatives sont identifiées selon les seuils de significativité, soit : *** ($p < 0,01$), ** ($p < 0,05$) et * ($p < 0,10$).

La sous-représentation des femmes à titre de professeure titulaire (33 %), malgré une majorité de professeures adjointes (55 %) et agrégée (58 %), est un autre indicateur potentiel d'un accès inégal aux échelons supérieurs de la carrière universitaire. Or, comme la Figure 10 l'illustre, les femmes au sein du corps professoral ont, en moyenne, deux années d'expérience de moins que leurs homologues d'un autre genre. Compte tenu du fait que la progression de carrière au sein des catégories professorales peut prendre quelques années, l'écart d'expérience entre les professeures et les professeurs d'autres genres pourrait expliquer, en partie, l'écart genré dans la catégorie de professeure et professeur titulaire.

Figure 10 Années d'expérience moyennes selon le poste occupé et le genre



Source : Données administratives de l'UQAT 2023-2024. L'échantillon comprend 165 professeures et professeurs.
Note : Un test *t* de Student pour deux échantillons indépendants a été effectué pour comparer les moyennes. Les différences significatives sont identifiées selon les seuils de significativité, soit : *** ($p < 0,01$), ** ($p < 0,05$) et * ($p < 0,10$).

Équité auprès des personnes avec un handicap

Les personnes avec un handicap sont peu nombreuses parmi le personnel employé, ce qui limite la capacité d'effectuer une analyse statistique sur les indicateurs à l'étude. L'absence de personnes avec un handicap parmi le personnel cadre et leur faible représentativité dans le corps professoral (moins de 1 %) souligne un enjeu majeur de représentation, de recrutement et d'accessibilité à des postes. Toutefois, l'absence de cible ne permet pas de déterminer quel niveau de représentativité serait satisfaisant pour ce groupe désigné.

En moyenne, les employés de l'UQAT avec un handicap ont moins d'années d'expérience (6,6 ans contre 13,3 ans, $p < 0,05$) et d'ancienneté (1,8 an contre 5,3 ans, $p < 0,05$) que leurs homologues sans handicap. Ces résultats suggèrent un besoin d'adaptation des

pratiques de recrutement, ainsi qu'une meilleure reconnaissance des besoins particuliers des personnes avec un handicap afin de soutenir leur rétention en poste.

Équité auprès des personnes autochtones

Les personnes autochtones sont peu représentées au sein du personnel, en particulier parmi les cadres (aucun membre autochtone) et leur représentation a diminué dans le corps professoral depuis 2019. Ce résultat suggère une efficacité limitée des mécanismes actuels de recrutement et de rétention pour le personnel employé autochtone, malgré les efforts de reconnaissance culturelle menée par l'UQAT.

Par ailleurs, aucune différence significative entre le salaire annuel moyen de tous les employés autochtones à l'UQAT (105 876 $) et le salaire moyen des employés non autochtone (114 796 $) n'est détectée. De même pour les années d'expérience : sur l'ensemble du personnel employé, les personnes autochtones ont un nombre moyen d'années d'expérience dans leur poste (12,7 années d'expérience) similaire au personnel non-autochtone (13,2 années d'expérience).

L'UQAT a participé à un processus de cocréation d'un *Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones*, visant à encourager l'accès à l'éducation des personnes autochtones et la qualité de son matériel pédagogique pour mieux refléter la culture et les connaissances de cette population. Certes, cet engagement doit être soutenu par une plus grande participation de personnes autochtones au sein de son personnel employé à tous les échelons. Des stratégies de recrutement ciblées, accompagnées d'un soutien culturellement sécurisant, pourraient favoriser la pleine participation et la pérennité de l'emploi auprès des personnes autochtones à l'UQAT.

Équité auprès des personnes ethnicisées

La représentation des personnes ethnicisées au sein du personnel employé est concentrée dans le corps professoral (11 %), une proportion qui est en croissance, allant de 9,7 % en 2018-2019 à 11,4 % en 2023-2024. Toutefois, aucun membre du personnel cadre ne figure au sein de ce groupe, ce qui suggère une fracture dans l'accès aux fonctions de direction.

Cela étant dit, l'écart salarial est significativement favorable pour les professeures et professeurs ethnicisés, qui reçoivent en moyenne 144 068 $ par an comparé à 132 291 $ par an pour leurs homologues non-ethnicisés ($p < 0,05$). Aucune différence en matière d'ancienneté ou d'expérience ne permet d'expliquer cet écart au sein du corps professoral selon l'ethnicité.

Toutefois, des mesures plus robustes de valorisation des candidatures diversifiées et de soutien à la progression de carrière sont à considérer pour combler les écarts dans le personnel cadre.

Équité auprès des personnes racisées

Comme les personnes ethnicisées, l'écart salarial est favorable pour l'ensemble du personnel employé racisé de l'UQAT. Le salaire annuel moyen des employés racisés à l'UQAT est de 134 661 $, un montant significativement plus élevé que le salaire moyen de tous les employés non racisés, 112 019 $, soit un écart de 22 643 $ par année ($p < 0,01$).

Les membres du corps professoral s'identifiant comme personnes racisées déclarent également un salaire annuel moyen significativement plus élevé (140 959 $) que leurs homologues non racisés (132 088 $, $p < 0,10$). Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les membres racisés du corps professoral, en général, déclarent un nombre d'années d'expérience significativement plus élevé (13,4 ans) que leurs homologues non racisés (10,7 ans), ce qui pourrait être corrélé à une rémunération plus élevée.

Toutefois, les résultats de l'analyse selon la catégorie professorale révèlent que les professeurs adjoints racisés reçoivent un revenu annuel significativement inférieur à celui de leurs homologues non racisés (101 283 $ contre 108 217 $, $p < 0,10$).

Comme mentionné précédemment, on observe une légère augmentation de la proportion de personnes racisées au sein du personnel cadre depuis 2018-2019. Il s'agit d'un résultat encourageant, bien qu'il soit peut-être encore trop tôt pour déterminer s'il s'inscrit dans une tendance de recrutement intentionnelle et soutenue dans le temps.

OBJECTIF 3 : PERCEPTION DU CLIMAT D'INCLUSION ET EXPÉRIENCES D'INCLUSION À L'UQAT

L'analyse du climat d'inclusion permet d'évaluer si l'environnement universitaire de l'UQAT est perçu comme sécuritaire, respectueux et propice à l'épanouissement de l'ensemble de la communauté. Elle s'accompagne d'une documentation des expériences d'exclusion (p. ex., harcèlement, microagressions et violence), de discrimination ou de marginalisation, vécues ou observées, en lien avec diverses identités sociales.

Les résultats montrent que si le climat est généralement perçu de façon plutôt positive, des écarts apparaissent selon les personnes racisées, particulièrement en lien avec le sentiment de sécurité, le respect des identités et l'expérience de microagressions.

Les femmes

Les femmes dans le personnel employé perçoivent le climat d'inclusion de manière positive. Par exemple, les femmes employées considèrent le climat à l'UQAT comme plus accueillant (91 %) que les employés d'autres genres (82 %, $p < 0,10$), et plus de femmes au sein du personnel employé rapportent avoir des modèles auxquelles elles peuvent s'identifier (80 % pour les femmes employées et 61 % pour les employés d'autres genres, $p < 0,01$).

En ce qui concerne les étudiantes, aucune différence significative n'a été observée entre elles et les étudiants d'autres genres quant à leur perception du climat d'inclusion à l'université. En effet, une proportion plus élevée d'étudiantes déclare se sentir incluse dans les salles de classe et laboratoires (82 %), comparativement aux étudiants d'autres genres (71 %, $p < 0,10$). De plus, un plus grand nombre d'étudiantes rapportent que l'enseignement reçu dans leurs cours tient compte de la diversité des étudiantes et étudiants (73 % comparé à 61 % des étudiants d'autres genres, $p < 0,05$).

Malgré ces résultats, l'étude révèle que les étudiantes sont proportionnellement moins nombreuses (70 %) à se sentir valorisées que les étudiants d'autres genres (79 %, $p < 0,10$).

En ce qui a trait aux expériences personnelles d'exclusion ou le fait d'avoir été témoin de comportements d'exclusion, aucune différence n'a été observée entre les femmes et les personnes d'autres genres, tant parmi les membres du personnel que parmi les membres de la population étudiante.

La critique prédominante de la part des étudiantes relève d'un besoin de soutien et de flexibilité pour les mères de jeunes enfants, qui peinent à concilier leur travail académique avec leurs responsabilités parentales. Selon les commentaires, les étudiantes avec de jeunes enfants ont exprimé des difficultés à concilier leur travail académique avec leurs responsabilités parentales. Des défis financiers ont été relevés en raison du manque de bourses ou d'aides spécifiques destinées aux mères poursuivant une carrière académique.

> *« J'avais un bébé et donc je ne pouvais pas arriver en présentiel au campus à ce moment-là. C'était difficile pour moi de me déplacer. Je n'avais pas de véhicule, donc je gérais tout en ligne. »*
>
> *Source : Étudiante au groupe de discussion*

Parmi les commentaires partagés dans le sondage, certaines étudiantes ont indiqué apprécier les politiques flexibles et d'avoir des superviseurs compréhensifs, mais d'autres ont formulé le besoin d'un soutien institutionnel plus structuré. De plus, une prolongation des délais pour les parents aux cycles supérieurs est demandée.

Personnes avec un handicap

L'expérience d'inclusion des personnes avec un handicap diffère grandement entre le personnel employé et les personnes étudiantes. Les personnes avec un handicap au sein du personnel employé ne perçoivent pas le climat d'inclusion de l'université différemment des membres du personnel employé sans handicap, et ne rapportent pas d'expériences d'inclusion ou d'exclusion, dans quelque contexte que ce soit à l'université, qui diffèrent de celles vécues par leurs homologues.

Un résultat quelque peu préoccupant est que les membres du personnel de l'université ayant un handicap sont proportionnellement moins nombreux à connaître les programmes de soutien en santé mentale qui leur sont offerts (67 %) que leurs collègues sans handicap (89 %, $p < 0,05$). Bien que toutes les personnes ayant un handicap n'aient pas nécessairement besoin d'un soutien en santé mentale, ce constat soulève des questions quant à l'efficacité des efforts de l'université pour faire connaître ses services auprès de ce groupe.

Les étudiantes et étudiants avec un handicap rapportent un sentiment d'inclusion plus faible que les étudiantes et étudiants sans handicap. En effet, les étudiantes et étudiants avec un handicap perçoivent l'UQAT comme moins respectueuse ($p < 0,05$) et moins sécuritaire ($p < 0,10$) que leurs pairs sans handicap, et sont également moins susceptibles de se sentir inclus dans les activités organisées par l'université ($p < 0,10$). En ce qui concerne leur sécurité physique, les étudiantes et étudiants avec un handicap sont

significativement moins nombreux à déclarer se sentir en sécurité sur le campus (65 %) comparativement aux étudiantes et étudiants sans handicap (82 %, $p < 0,05$).

Le sentiment d'inclusion est particulièrement plus faible — et de manière significative — pour les étudiantes et les étudiants avec un handicap dans les salles de sport (44 % contre 65 % pour les étudiantes et étudiants sans handicap, $p < 0,10$) ainsi que dans les salles de classe ou les laboratoires (60 % contre 81 %, $p < 0,05$).

Par ailleurs, une proportion significativement plus élevée d'étudiantes et d'étudiants avec un handicap (31 %) rapportent avoir fait l'objet d'au moins un comportement d'exclusion, comparativement à celles et ceux sans handicap (8 %, $p < 0,01$). De même, les étudiantes et les étudiants avec un handicap sont plus nombreux à avoir témoigné d'un comportement d'exclusion envers une autre personne (26 % contre 11 %, $p < 0,05$).

Dans les sondages et les groupes de discussion, certains témoignages d'étudiantes et d'étudiants font état d'une invisibilisation de leurs besoins et d'un stress associé à devoir informer le personnel de leur condition à chaque instance où un accommodement est requis. Ces expériences font appel à une coordination plus accommodante au sein du personnel employé, afin de mieux prévoir les accommodements d'individus pour qui la condition est déjà connue.

> *« Les mesures d'accommodement pour les examens créent des tensions émotives… on doit toujours rappeler nos besoins, et ça devient stressant. »*
>
> ***Source :*** *Groupe de discussion*

L'accessibilité demeure un enjeu pour plusieurs étudiantes et étudiants avec un handicap, autant dans l'environnement physique que virtuel. L'université doit assurer un environnement physique adapté aux besoins des personnes à mobilité réduite, mais devrait aussi prendre en compte les besoins numériques des étudiantes et étudiants poursuivant leurs études en mode virtuel (p. ex., technologie adaptée pour faciliter l'accès aux cours offerts sur des plateformes numériques).

Personnes autochtones

L'analyse selon le statut autochtone parmi le personnel employé n'indique aucune différence significative.

Parmi les étudiantes et étudiantes, les personnes autochtones sont moins aptes à juger positivement le climat d'inclusion à l'UQAT. En particulier, les étudiantes et étudiants autochtones sont significativement moins nombreux à juger que l'UQAT a un climat accueillant (75 % des étudiantes et étudiants autochtones contre 89 % des étudiantes et étudiants non autochtones ; $p < 0,10$) ou un climat sécuritaire (81 % des étudiantes et

étudiants autochtones contre 93 % des étudiantes et étudiants non autochtones ; $p < 0,10$).

Dans les sondages et groupes de discussion, les étudiantes et étudiants autochtones ont rapporté que les événements organisés sur les grands campus ne leurs étaient pas toujours accessibles. En raison de leur distance géographique au campus principal de l'UQAT, ces événements contribueraient à un sentiment d'isolement.

L'analyse selon le statut autochtone révèle une forte proportion d'étudiantes et d'étudiants autochtones jugeant que les membres du corps professoral tiennent compte des perspectives autochtones dans les cours (88 % comparé à 63 % des étudiantes et étudiants non autochtones ; $p < 0,05$). En effet, dans le cadre des groupes de discussion, certains participants ont reconnu les efforts de l'université pour inclure des perspectives autochtones dans certains programmes. Cependant, d'autres ont relaté que tous les curriculums ne sont pas perçus comme inclusifs.

Les résultats suggèrent que les personnes autochtones reconnaissent les efforts de l'UQAT, mais considèrent qu'un engagement plus actif du personnel est nécessaire pour favoriser un climat plus sécuritaire et plus inclusif, particulièrement pour les étudiantes et les étudiants des campus plus éloignés.

Personnes ethnicisées

L'analyse de la qualité du climat institutionnel ne révèle aucune différence significative selon l'identité ethnique du personnel employé, mais les expériences d'inclusion et d'exclusion révèlent plusieurs différences. Par exemple, une proportion plus basse du personnel ethnicisé rapporte se sentir inclut à l'UQAT (63 %), comparé aux membres du personnel employé non ethnicisé (85 %, $p < 0,10$) et aux événements organisés par l'université, qui sont jugés moins inclusifs ($p > 0,10$).

En général, le personnel employé ethnicisé a une perception négative des sources de soutien à l'UQAT, surtout dans le cadre du soutien qu'ils et elles reçoivent de leur superviseur (38 % contre 82 %, $p < 0,01$) et de leurs collègues (50 % contre 86 %, $p < 0,01$). Peu d'employés ethnicisés se sentent à l'aise de partager leurs préoccupations à une autre personne dans leur milieu de travail (50 % contre 91 %, $p < 0,01$) ou d'exprimer des opinions différentes des autres (38 % contre 77 %, $p < 0,05$).

D'ailleurs, près de deux tiers du personnel employé ethnicisé (63 %) rapporte avoir subi au moins un comportement d'exclusion, lorsque comparé avec la moyenne du personnel non ethnicisé (15 %, $p < 0,01$). Tout de même, l'ensemble du personnel employé ethnicisé rapporte se sentir physiquement en sécurité à l'UQAT (100 %) et une majorité juge que le climat est sécuritaire (88 %), des résultats équivalents à leurs homologues non ethnicisés.

L'expérience de la population étudiante ethnicisée est comparable à celle du personnel employé. De façon générale, les étudiantes et les étudiants ethnicisés sont moins susceptibles de considérer que l'UQAT offre un climat accueillant (74 % et 90 % des étudiantes et étudiants non ethnicisés, $p < 0,01$) et sécuritaire (86 % et 94 % des étudiantes et étudiants non ethnicisés). Or, l'ensemble des étudiantes et étudiants ethnicisés se sent à l'aise dans leur équipe de recherche (100 % contre 75 % des étudiantes et des étudiants non ethnicisés, $p < 0,05$).

Les résultats de l'analyse du climat d'inclusion en milieu d'apprentissage selon l'identité ethnique révèlent peu de différence. Toutefois, moins d'étudiantes et d'étudiants ethnicisés considèrent que leurs camarades de classe leur témoignent du respect (71 % comparé à 84 % des étudiantes et étudiants non ethnicisés ; $p < 0,10$). De plus, 58 % des étudiantes et étudiants ethnicisés considèrent que l'enseignement dispensé dans leur cours tient compte de leur diversité.

Ce résultat fait écho aux témoignages partagés par des étudiantes et des étudiants à l'enquête et dans les groupes de discussion. Selon certains participants et participantes, la compétence interculturelle du personnel universitaire varie considérablement et certains membres du corps professoral ne prennent pas en compte les différents parcours académiques des étudiantes et étudiants internationaux. Une personne a souligné qu'il y a peu de diversité dans certains campus régionaux, ce qui peut expliquer l'absence de discussions sur ces enjeux dans les salles de classe.

Les étudiantes et les étudiants ethnicisés ont relaté dans les sondages et les groupes de discussion un besoin de mieux les inclure, notamment pour faciliter leur insertion dans la communauté universitaire. Des sentiments d'isolement et un manque de représentation dans le corps professoral et le matériel pédagogique ont été rapportés.

Généralement, la perception des sources de soutien à l'UQAT révèle peu de différences selon l'identité ethnique de la population étudiante. Cependant, moins d'étudiantes et d'étudiants ethnicisés ont accès aux soutiens ou accommodements dont elles et ils ont besoin (59 % contre 80 %, $p < 0,01$). De plus, la communauté d'étudiantes et d'étudiants internationaux ont mentionné l'insuffisance et la complexité des services de soutien et d'accompagnement lors de leur arrivée et lors de leur intégration au sein de l'université.

Enfin, une proportion plus élevée d'étudiantes et étudiants (21 %) s'identifiant comme personnes ethnicisées à l'UQAT rapportent avoir fait l'objet d'au moins un comportement d'exclusion. Ce taux est significativement plus élevé que ceux observés chez les membres du personnel employé non ethnicisés (15 %, $p < 0,01$) et chez la population étudiante non ethnicisée (10 %, $p < 0,05$).

Personnes racisées

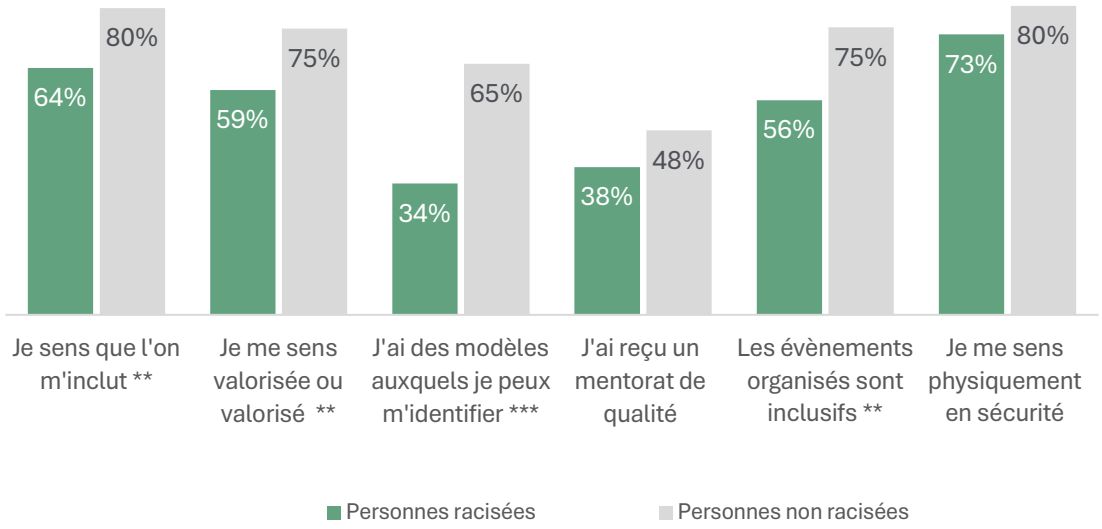
Les expériences d'inclusion et la perception de l'EDI chez les membres du personnel racisé de l'UQAT sont généralement comparables à celles des autres membres du personnel employé, à quelques exceptions. Par exemple, moins de membres du personnel racisé (44 %) déclarent avoir des modèles auxquels elles et ils peuvent s'identifier au sein de l'université en comparaison aux membres du personnel non racisé (77 %, $p < 0,05$).

Des différences importantes sont également observées quant à la perception des sources de soutien à l'UQAT par les membres du personnel employé selon l'identité raciale. Moins de membres du personnel racisés se sentent à l'aise de partager leurs préoccupations avec leurs collègues (58 % contre 91 %, $p < 0,01$), ou estiment que leur milieu de travail comprend l'importance de se sentir en sécurité sur le plan culturel (58 % contre 83 %, $p < 0,05$). De plus, une proportion significativement plus petite de membres du personnel employé racisé considère avoir accès aux soutiens et aux mesures d'accommodement nécessaires à la réalisation de leur travail (42 % contre 82 %, $p < 0,01$).

Pour leur part, les étudiantes et les étudiants racisés expriment des perceptions plus critiques quant au climat d'inclusion, comparativement à la population étudiante non racisée. On constate des proportions moins élevées chez les étudiantes et les étudiants racisés quant à la perception d'un climat chaleureux (73 % contre 88 %, $p < 0,01$), accueillant (70 % contre 91 %, $p < 0,01$), respectueux (86 % contre 93 %, $p < 0,10$) et sécuritaire (86 % contre 94 %, $p < 0,10$) à l'UQAT.

Lorsqu'on examine les expériences d'inclusion, une proportion moindre d'étudiantes et d'étudiants racisés se disent en accord avec quatre des six énoncés évalués. En particulier, les étudiantes et les étudiants racisés sont moins susceptibles de se sentir inclus ou inclus sur le campus ($p < 0,05$), de se sentir valorisées ou valorisés ($p < 0,05$), de disposer de modèles auxquels elles et ils peuvent s'identifier ($p < 0,01$), ou encore de percevoir que les activités organisées par l'université sont inclusives ($p < 0,05$). La distribution des réponses à cette analyse est présentée à la Figure 11.

Figure 11 Expériences d'inclusion auprès des étudiantes et étudiants selon l'identité raciale



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et étudiants de l'UQAT (2024). Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.
Notes : Un test de proportion à deux échantillons (ou test z de proportion) a été effectué pour déterminer si les différences entre les proportions sont significativement différentes selon les seuils de significativité, soit : *** ($p < 0,01$), ** ($p < 0,05$) et * ($p < 0,10$).

Ce portrait révèle un faible taux d'expériences d'inclusion parmi les personnes étudiantes racisées à l'UQAT. Certaines étudiantes et certains étudiants racisés ont fait part dans les commentaires au sondage de défis liés à leur intégration, notamment un manque de représentation dans le corps professoral et le matériel pédagogique, ainsi qu'un soutien administratif parfois insuffisant pour répondre à leurs besoins spécifiques.

> *« On est dans des communautés qui se côtoient et qui se tolèrent parfois, mais on ne se sent pas toujours intégré dans un tout. »*
>
> *Source : Groupe de discussion*

Conformément aux réponses précédentes, l'analyse selon l'identité raciale met en évidence des défis importants en matière du climat d'inclusion en contexte d'apprentissage et en milieu académique. D'abord, une proportion moindre d'étudiantes et d'étudiants racisés estiment être traités avec respect par le personnel de l'université et son corps professoral (80 % contre 92 %, $p < 0,01$), et dans une moindre mesure, que leurs camarades de classe (73 % contre 84 %, $p < 0,10$). Une proportion encore plus faible d'entre eux considère que les contenus pédagogiques

reflètent leur réalité (38 % contre 64 %) ou que l'enseignement en classe tient compte de la diversité de la population étudiante (57 % contre 71 %, $p < 0,10$). Les étudiantes et étudiants racisés sont également moins susceptibles de ressentir un sentiment d'appartenance à la communauté universitaire (52 % contre 68 %, $p < 0,05$) ou de se sentir à l'aise dans leurs cours magistraux (65 % contre 85 %, $p < 0,01$).

De plus, on constate une perception plutôt défavorable des sources de soutien à l'UQAT parmi la population étudiante racisée :

- 52 % se sentent à l'aise de partager leurs préoccupations à au moins une autre personne de leur école, institut ou UER comparé à 77 % de leurs pairs non racisés ($p < 0,01$).
- 64 % ont accès aux soutiens et aux accommodements auxquels elles et ils ont besoin comparé à 79 % de leurs pairs non racisés ($p < 0,05$).
- 58 % sont d'accord que leurs pairs les soutiennent dans l'accomplissement de leurs objectifs professionnels comparé à 77 % de leurs pairs non racisés ($p < 0,01$).
- 57 % se sentent à l'aise d'avoir et d'exprimer des opinions différentes des autres comparé à 76 % de leurs pairs non racisés ($p < 0,05$).

Finalement, les étudiantes et étudiants racisés sont trois fois plus susceptibles d'avoir fait l'objet d'au moins un comportement d'exclusion, en comparaison avec les étudiantes et étudiants non racisés (23 % contre 8 %, respectivement, $p < 0,01$).

Personnes 2ELGBTQI+

L'analyse des expériences et du climat général d'inclusion auprès des membres du personnel issus de la communauté 2ELBGTQI+ révèle peu de différences avec les membres du personnel employé hétérosexuel et cisgenre. Cependant, une proportion moindre du personnel employé s'identifiant comme membres de la communauté 2ELGBTQI+ déclare avoir des modèles auxquels elles et ils peuvent s'identifier (65 % contre 79 %, $p < 0,10$). De plus, le personnel employé issu de la communauté 2ELBGTQI+ est également moins nombreux à estimer avoir accès aux soutiens et aux mesures d'accommodement nécessaires à sa réussite professionnelle (68 % contre 83 %, $p < 0,05$).

On ne retrouve aucune différence significative entre le personnel employé s'identifiant comme personne 2ELGBTQI+ et le personnel employé hétérosexuel et cisgenre en ce qui concerne leur sécurité à l'UQAT. Cependant, le personnel employé s'identifiant à cette communauté est plus susceptible de faire l'objet de comportements d'exclusion (31 %

contre 14 %, $p < 0,05$) et à avoir témoigné (56 % contre 26 %, $p < 0,01$) des comportements d'exclusion à l'UQAT, en comparaison avec ses homologues hétérosexuels et cisgenres.

Les étudiantes et étudiants s'identifiant à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres rapportent, dans l'ensemble, un climat d'inclusion comparable à celui de leurs pairs hétérosexuels et cisgenres, bien que certaines différences soient observées. Par exemple, moins d'étudiantes et étudiants 2ELGBTQI+ jugent le climat d'inclusion à l'UQAT comme étant coopératif (73 % contre 86 %, $p < 0,01$) ou respectueux (87 % contre 94 %, $p < 0,05$). De plus, une plus grande proportion d'étudiantes et étudiants 2ELGBTQI+ commentent avoir reçu un mentorat de qualité (63 % contre 42 %, $p < 0,10$).

Si plusieurs personnes se sentent acceptées et accueillies, d'autres expriment des craintes liées à la visibilité de leur identité, notamment dans des milieux perçus comme sources d'exclusion, comme les salles de sport, où seulement 47 % d'étudiantes et étudiants 2ELGBTQI+ se sentent incluses et inclus, comparé à 69 % des étudiantes et des étudiants hétérosexuels et cisgenres ($p < 0,05$).

L'analyse du climat d'inclusion en contexte d'apprentissage suggère une expérience académique globalement comparable, peu importe l'identité sexuelle ou de genre. Une seule différence significative ressort : une proportion moindre d'étudiantes et d'étudiants issus de la communauté 2ELGBTQI+ estiment que l'enseignement tient compte de la diversité de la population étudiante (63 % contre 73 % chez les étudiantes et étudiants hétérosexuels et cisgenres ; $p < 0,10$).

Ce constat fait écho aux commentaires recueillis lors des groupes de discussion et des enquêtes menées auprès des étudiantes et étudiants. Certains témoignages indiquent que les exemples utilisés et le langage employé dans certains cours sont fortement marqués par une perspective cishétéronormative, renforçant ainsi le biais implicite que toutes et tous sont cisgenres. Cette présomption peut contribuer à l'exclusion des personnes trans et non binaires. Par ailleurs, un manque de formation sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres est souligné, notamment en ce qui concerne l'adaptation des approches pédagogiques et des contenus d'enseignement afin de mieux refléter les réalités des personnes non binaires et la pluralité des genres.

Au niveau de la sécurité sur le campus, une grande proportion d'étudiantes et d'étudiants issus de la communauté 2ELGBTQI+ se sentent physiquement en sécurité comparé à leurs pairs hétérosexuels et cisgenres (91 % comparé à 78 %, respectivement, $p < 0,05$). Toutefois, les étudiantes et les étudiants 2ELGBTQI+ sont significativement plus susceptibles d'avoir subi au moins un comportement d'exclusion (24 % comparé à 7 % des étudiantes et étudiants hétérosexuels et cisgenres, $p < 0,01$) ou d'avoir été témoins d'un comportement d'exclusion (29 % comparé à 9 %, $p < 0,05$).

OBJECTIF 4 : VALORISATION DES DÉMARCHES INSTITUTIONNELLES EN EDI

Cette analyse permet d'évaluer le niveau de connaissance des membres de la communauté universitaire quant aux politiques, pratiques et ressources mises en place par l'UQAT en matière d'EDI, et dans quelle mesure ils considèrent ces démarches comme importantes. Les résultats mettent en lumière un niveau de connaissance variable, des écarts significatifs selon certains groupes désignés, ainsi qu'un consensus sur l'importance des enjeux d'EDI, malgré des perceptions différenciées de leur portée.

Les femmes

L'analyse genrée de l'engagement institutionnel de l'UQAT en matière d'EDI ne révèle aucune différence significative entre les femmes et les personnes d'autres genres, tant chez le personnel employé que la population étudiante.

Le niveau de familiarité avec les politiques et pratiques en EDI est également comparable, à deux exceptions près : parmi le personnel employé, une proportion plus basse de femmes indique connaître la politique sur la prévention et le traitement du harcèlement psychologique (62 % contre 74 % du personnel employé d'autres genres ; $p < 0,10$), ainsi que le processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada (9 % contre 32 % du personnel employé d'autres genres ; $p < 0,01$).

Sur le plan de l'importance accordée aux mesures en EDI, trois différences significatives se dégagent chez le personnel employé, où les femmes se montrent plus nombreuses à juger importantes certaines initiatives. C'est notamment le cas pour :

- le *Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones* (88 % des femmes contre 79 % du personnel employé d'autres genres ; $p < 0,10$) ;
- le processus de reconnaissance territoriale cocréé avec les Premiers Peuples (87 % des femmes contre 74 % du personnel employé d'autres genres ; $p < 0,05$) ;
- les formations de sensibilisation en EDI (88 % contre 75 % du personnel employé d'autres genres ; $p < 0,05$).

Du côté des étudiantes, les femmes sont également plus nombreuses à considérer importantes plusieurs politiques et initiatives, notamment :

- la politique de civilité (94 % d'étudiantes contre 83 % d'étudiants d'un autre genre ; $p < 0,01$) ;

- la politique sur le harcèlement psychologique (95 % d'étudiantes contre 87 % d'étudiants d'un autre genre ; $p < 0,05$) ;
- la politique de prévention et de traitement des violences à caractère sexuel (VACS), incluant le code de conduite (94 % d'étudiantes contre 89 % d'étudiants d'un autre genre ; $p < 0,10$) ;
- le Bureau de l'EDI (84 % d'étudiantes contre 75 % d'étudiants d'un autre genre ; $p < 0,10$) ;
- le *Plan d'internationalisation 2021-2026* (69 % d'étudiantes contre 53 % d'étudiants d'un autre genre ; $p < 0,05$).

Personnes avec un handicap

Les étudiantes et étudiants avec un handicap expriment une perception globalement plus négative de l'engagement institutionnel de l'UQAT en matière d'EDI. Ils témoignent notamment d'un manque de confiance envers l'établissement sur plusieurs plans, incluant :

- l'engagement de la direction (79 % des étudiantes et des étudiants avec un handicap contre 94 % sans handicap, $p < 0,01$) ;
- la capacité de l'UQAT à contrer l'exclusion (81 % des étudiantes et des étudiants avec un handicap contre 95 % sans handicap, $p < 0,01$) ;
- la gestion équitable des plaintes (80 % des étudiantes et des étudiants avec un handicap contre 93 % sans handicap, $p < 0,05$) ;
- la communication des initiatives en EDI (83%des étudiantes et des étudiants avec un handicap contre 95 % sans handicap, $p < 0,05$).

Chez le personnel employé, les perceptions sont globalement comparables entre les personnes avec ou sans handicap, à l'exception d'un écart significatif concernant la confiance envers la capacité de l'UQAT à assurer la sécurisation culturelle autochtone (64 % du personnel avec un handicap, contre 88 % du personnel employé sans handicap ; $p < 0,05$).

En ce qui concerne la connaissance des politiques et pratiques en EDI, aucune différence significative n'est observée entre les étudiantes et étudiants avec ou sans handicap. Toutefois, parmi le personnel employé, les personnes avec un handicap se disent moins familières avec :

- la politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique (36 % contre 66 % ; $p < 0,05$) ;
- la politique de conciliation famille-études (18 % contre 48 % ; $p < 0,10$).

Enfin, sur le plan de l'importance accordée aux démarches institutionnelles, une proportion significativement plus élevée d'étudiantes et d'étudiants avec un handicap reconnaît l'importance du Bureau de l'EDI ($p < 0,10$) et *du Plan d'internationalisation 2021-2026* ($p < 0,01$), comparativement à leurs pairs sans handicap.

Personnes autochtones

L'analyse auprès du personnel employé selon le statut autochtone ne révèle aucune différence significative. De plus, l'analyse de la familiarité et de l'importance des douze pratiques et politiques en EDI à l'UQAT n'a pu être effectuée en raison du faible taux de réponse à ces questions de l'enquête.

Pour les étudiantes et les étudiants autochtones, leur niveau de connaissances des politiques et pratiques de l'UQAT en EDI est similaire à celui des étudiants et étudiantes non autochtones.

Cependant, l'importance que les étudiantes et les étudiants autochtones accordent aux démarches d'EDI excède celle accordée par leurs pairs non autochtones. Plus d'étudiantes et d'étudiants autochtones jugent important le bureau de l'EDI (100 % comparé à 80 % d'étudiantes et d'étudiants non autochtones ; $p < 0,10$) et le *Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones* (100 % comparé à 83 % d'étudiantes et d'étudiants non autochtones ; $p < 0,01$).

Personnes ethnicisées

Du côté de la population étudiante, aucune différence significative n'est observée selon l'identité ethnique en ce qui concerne la perception des efforts de l'UQAT en matière d'EDI, ni en ce qui a trait à la familiarité avec les politiques et pratiques en EDI, ou à l'importance qui leur est accordée.

L'analyse de la perception de la qualité générale des efforts de l'UQAT en matière d'EDI, selon l'identité ethnique du personnel employé, fait ressortir une seule différence significative. Une plus faible proportion de membres du personnel ethnicisé (33 %) estime que l'UQAT communique efficacement les avancées en EDI à l'ensemble de la communauté universitaire, comparativement à 66 % du personnel non ethnicisé ($p < 0,10$).

L'examen du niveau de familiarité avec les douze politiques et pratiques en EDI proposées dans le sondage et de l'importance leur étant accordée révèle également une seule différence significative : les membres du personnel ethnicisé sont moins nombreux à connaître la politique visant à prévenir et à traiter les violences à caractère sexuel (57 % contre 86 %, $p < 0,05$).

Personnes racisées

L'analyse de la perception globale des efforts de l'UQAT en matière d'EDI, selon l'identité raciale, ne révèle aucune différence significative, tant chez le personnel employé que chez la population étudiante.

L'examen, selon l'identité raciale du personnel employé, du niveau de familiarité avec les douze politiques et pratiques en EDI, fait ressortir une seule différence significative en matière de familiarité : une proportion plus élevée du corps professoral racisé déclare connaître le processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada (36 % contre 13 % pour le personnel employé non racisé ; $p < 0,05$).

En ce qui concerne l'importance accordée à ces initiatives, une proportion significativement plus faible du personnel employé racisé considère comme importante la politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel (VACS), incluant le code de conduite (82 % contre 96 % pour le personnel non racisé ; $p < 0,05$).

Du côté de la population étudiante, aucune différence significative n'est observée en ce qui a trait à la connaissance des huit politiques et pratiques en EDI incluses dans le sondage. Quant à l'importance qui leur est accordée, une proportion légèrement plus faible d'étudiantes et d'étudiants racisés accorde de l'importance à la politique de civilité de l'UQAT (83 % contre 92 % pour les étudiantes et étudiants non racisés ; $p < 0,10$).

Personnes 2ELGBTQI+

L'analyse de la qualité générale perçue des efforts d'EDI de l'UQAT selon l'appartenance à la communauté 2ELGBTQI+ auprès du personnel employé ne révèle aucune différence significative.

Cette même analyse auprès de la population étudiante selon leur appartenance à la communauté 2ELGBTQI+ révèle quelques différences. Quoique les proportions demeurent très élevées, comparativement moins de personnes 2ELGBTQI+ croient que la direction de l'UQAT démontre un engagement en faveur de l'EDI (88 % contre 94 % de la population étudiante hétérosexuelle et cisgenre, $p < 0,10$) et que l'UQAT offre les services nécessaires pour contrer l'exclusion (87 % contre 96 % de la population étudiante hétérosexuelle et cisgenre, $p < 0,05$). D'ailleurs, significativement moins d'étudiantes et

d'étudiants 2ELGBTQI+ (87 %) ont une perception positive de l'engagement institutionnel de l'UQAT en matière d'EDI, comparé à la population étudiante hétérosexuelle et cisgenre (94 %, $p < 0,10$).

L'analyse du niveau de familiarité avec les douze politiques et pratiques institutionnelles en EDI, selon l'appartenance à la communauté 2ELGBTQI+ parmi le personnel employé, révèle une seule différence significative. Une proportion plus élevée de membres du personnel 2ELGBTQI+ déclare connaître le *Guide de référence du principe de reconnaissance territoriale* de l'UQAT (67 % contre 49 % pour les personnes non 2ELGBTQI+ ; $p < 0,05$). En ce qui concerne l'importance accordée à ces politiques, aucune différence significative n'est observée selon l'identité sexuelle ou de genre.

Du côté de la population étudiante, les personnes 2ELGBTQI+ se montrent globalement plus familières avec les politiques et pratiques en EDI que leurs pairs hétérosexuels et cisgenres. Les écarts suivants sont significatifs :

- 57 % connaissent le *Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones*, contre 41 % des étudiantes et étudiants hétérosexuels et cisgenres ($p < 0,05$) ;
- 53 % sont familiers avec le Processus de reconnaissance territoriale cocréé avec les Premiers Peuples, contre 29 % ($p < 0,01$) ;
- 88 % connaissent la politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel (VACS), incluant le code de conduite, contre 64 % ($p < 0,01$).

En ce qui concerne l'importance accordée à ces politiques, les étudiantes et étudiants 2ELGBTQI+ se distinguent également par leur niveau d'adhésion :

- 93 % jugent important le *Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones*, contre 82 % ($p < 0,05$) ;
- 89 % accordent de l'importance au Processus de reconnaissance territoriale cocréé avec les Premiers Peuples, contre 77 % ($p < 0,05$) ;
- 97 % considèrent la politique de civilité comme importante, contre 90 % ($p < 0,10$).

RECOMMANDATIONS

OBJECTIF 1 : LE PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ À L'UQAT

1.1 Adopter des objectifs de représentativité pour le personnel employé

Le portrait de la diversité à l'UQAT soulève certaines lacunes au sein de son corps professoral et de son personnel cadre en lien avec la représentation des groupes désignés. Pour diversifier son personnel, surtout dans les échelons les plus élevés de l'université, l'UQAT pourrait réviser ses processus liés au recrutement et à l'embauche.

Dans un premier temps, l'UQAT devrait définir ses propres objectifs pour chacun des groupes désignés, en s'appuyant notamment sur les cibles d'embauche déjà établies par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et par le Programme des Chaires de recherche du Canada (CRC). Ces repères pourraient être choisis en se basant également sur les données démographiques régionales, les taux d'embauche historiques, les taux de disponibilité par région ou type d'emploi ou encore les cibles moyennes adoptées ailleurs au Québec. Dans certains cas, il se peut que l'UQAT estime avoir déjà atteint, voire dépassé, ce qui constitue une cible raisonnable pour un groupe désigné dans une catégorie d'emploi.

Pour y arriver, l'UQAT doit accompagner ces objectifs de représentativité de stratégies d'embauche ciblée et préférentielle afin d'assurer un encadrement clair et rigoureux de la poursuite des cibles établies, sans tomber dans l'instrumentalisation des groupes et dans la tokénisation des personnes. Ces stratégies devraient préciser les modalités de mise en œuvre, les mécanismes de suivi ainsi que les responsabilités des différentes instances, en plus d'être conformes aux obligations légales. L'initiative d'embauche de professeurs autochtones à l'École d'études autochtones (EEA) est un exemple de pratique qui s'inscrive dans ces perspectives.

Elles pourraient soutenir les pratiques d'embauche en communiquant à l'ensemble des services et départements la volonté d'assurer une représentation équitable des personnes au sein de son personnel. Pour ce faire, il faut s'assurer que les objectifs définis et les stratégies élaborées s'inscrivent en cohérence avec les valeurs de l'établissement et avec les engagements institutionnels en matière d'équité, diversité et inclusion. C'est de cette manière que l'UQAT réussira à mettre en place des changements structurels durables et évitera de performer son engagement en matière d'EDI.

1.2 Revoir les processus d'embauche du personnel qualifié pour éliminer les obstacles à l'inclusion

En lien avec la recommandation précédente, l'UQAT devrait explorer des pistes disponibles afin de diversifier son corps professoral et son personnel cadre, notamment par la mise en œuvre de pratiques ciblées en matière de recrutement et d'embauche (telle que l'initiative de l'UQAT pour l'embauche de professeures et professeurs autochtones).

Certaines universités canadiennes ont également adopté des politiques d'embauche préférentielle accordant la priorité à des personnes issues de groupes désignés, dans le cadre de processus de recrutement ouverts. Par exemple, l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) a lancé une initiative appelée *Black Faculty Cohort Hiring Initiative*, qui vise à recruter 23 professeures noires et professeurs noirs sur une période de quatre ans. De la même manière, l'Université de Victoria (UVic) a une politique d'embauche préférentielle pour les personnes s'auto-identifiant aux groupes sous-représentés et peut s'appuyer sur les données générées par le *Better Data Project*[1] pour ce faire. Au Québec, l'Université Laval prévoit des objectifs de représentation globale pour l'automne 2027 au travers du document PAÉE 2024-2027 et des cibles pour accroître la représentation des groupes visés. D'autres établissements au Québec ont opté pour l'introduction d'un engagement en matière d'EDI, demandant aux personnes candidates de démontrer leur contribution ou leur engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion, ou en identifiant explicitement certains postes comme relevant d'une initiative de promotion de l'EDI.

Ces pratiques suscitent des niveaux d'adhésion variables, tant au sein du grand public qu'à l'intérieur des institutions elles-mêmes. Les politiques d'embauche actives en matière d'EDI — en particulier celles visant à accroître la représentation de groupes sous-représentés — peuvent parfois être perçues comme excluantes, en restreignant l'accès à des personnes candidates qualifiées ne répondant pas aux critères de sélection établis.

Néanmoins, si l'UQAT souhaite augmenter la diversité de son personnel, elle devra adopter une approche plus ciblée, tant pour recruter des personnes qualifiées issues de la diversité que pour favoriser leur rétention au sein de l'établissement.

[1] https://www.uvic.ca/equity-action-plan/better-data/about-project/index.php

1.3 Réviser les processus d'avancement du corps professoral et du personnel cadre au regard des données actuelles

L'UQAT bénéficie d'une proportion importante de femmes, tant au sein de sa population étudiante que parmi son corps professoral. Toutefois, les résultats de l'étude suggèrent que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à emprunter des trajectoires favorisant leur avancement au sein de l'université : on observe une sous-représentation des femmes dans les études supérieures par rapport aux autres genres, ainsi qu'une présence plus limitée dans les échelons supérieurs du corps professoral et parmi le personnel cadre.

Cette situation préoccupante n'est pas unique à l'UQAT. Elle représente toutefois une occasion pour l'université de mettre en place des mesures favorisant la préparation, le soutien et, ultimement, la promotion interne. Dans la majorité de ses unités d'enseignement et de recherche (UER) et écoles, les étudiantes sont souvent majoritaires. Cette réalité reflète l'existence d'un bassin important de talents et de potentiel que l'UQAT pourrait encourager à poursuivre des études supérieures, notamment en offrant des parcours d'apprentissage flexibles pour soutenir leur cheminement. L'université pourrait d'ailleurs envisager la mise sur pied de programmes formels de mentorat, de coaching et de marrainage pour les femmes désireuses d'accéder à des postes de leadership.

Des parcours similaires devraient être explorés à chaque point de transition universitaire : du premier cycle aux cycles supérieurs, des cycles supérieurs à la carrière professorale, et d'un statut de professeur aux fonctions de gestion. La question clé demeure comment mieux soutenir cette transition, particulièrement pour les femmes, mais aussi pour d'autres groupes désignés, notamment les personnes ayant un handicap, autochtones et ethnicisées?

L'université pourrait également approfondir sa compréhension des causes de la sous-représentation des personnes issues des groupes désignés aux grades supérieurs, ainsi qu'au plus hauts échelons de son personnel, notamment son corps professoral et son personnel cadre. Il importe de déterminer si ces écarts sont de nature systémique — nécessitant alors des ajustements structurels dans les processus de promotion et de reconnaissance du rendement — ou s'ils relèvent de circonstances personnelles, appelant à un renforcement des mesures de soutien institutionnel, telles qu'un meilleur accès aux services de garde ou des accommodements académiques favorisant un équilibre entre les responsabilités scolaires, professionnelles et familiales.

OBJECTIF 2 : EFFICACITÉ ET ÉQUITÉ DES MÉCANISMES DE RECRUTEMENT ET RÉTENTION DU PERSONNEL EMPLOYÉ

2.1 Permettre l'auto-identification du personnel à la communauté 2ELGBTQI+

Comme mentionné précédemment, les données administratives incluent l'auto-identification à un ou plusieurs groupes désignés — à l'exception des personnes appartenant à la communauté 2ELGBTQI+. Cette omission était également présente dans le rapport de l'UQAT publié en 2020. Bien que la présente étude s'appuie sur les données issues d'un sondage mené auprès des membres du personnel de l'université, les données de sondage ne présentent pas le même niveau d'exhaustivité que les données administratives.

Afin de permettre une évaluation rigoureuse de la capacité de l'université à mettre en œuvre des politiques de rémunération et de financement de la recherche qui soient justes, équitables et exemptes de biais, il sera essentiel de recueillir des données précises sur cette population. Des efforts devraient être déployés pour offrir aux membres du personnel de l'UQAT la possibilité de s'auto-identifier comme faisant partie de la communauté 2ELGBTQI+.

2.2 Adopter un processus d'auto-identification étendu et intégré à l'échelle de l'UQAT

À l'heure actuelle, l'UQAT ne dispose pas d'un mécanisme standardisé pour recueillir l'auto-identification aux différents groupes désignés auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Bien qu'un processus permette déjà de colliger cette information pour le personnel employé et le corps professoral, l'absence de données comparables pour la population étudiante constitue une lacune importante.

L'université pourrait envisager une approche plus systématique, à l'échelle institutionnelle, pour la collecte de l'auto-identification aux groupes désignés. Les modalités de collecte et de gestion de ces données devraient respecter pleinement les droits de la personne, en garantissant le caractère volontaire de la participation ainsi que la confidentialité des informations fournies.

La disponibilité de données anonymisées à l'échelle de l'université permettrait de mieux comprendre la composition de la population étudiante et du personnel sur chacun de ses campus. Ces données serviraient de fondement à la définition d'objectifs de recrutement

et à la mise en œuvre d'initiatives éclairées par des résultats actualisés chaque année et par l'analyse des tendances dans le temps.

OBJECTIF 3 : CLIMAT D'INCLUSION ET EXPÉRIENCES D'INCLUSION À L'UQAT

Pour offrir une éducation inclusive et de qualité

3.1 Élargir l'offre de formations en EDI et améliorer leur accès

Cette étude a permis d'éclairer l'efficacité des efforts de l'UQAT à rendre visibles les diverses perspectives et expériences de sa population étudiante. Les résultats sont mitigés au niveau des méthodes pédagogiques : certaines étudiantes et certains étudiants constatent une meilleure représentation des perspectives autochtones, tandis que d'autres groupes désignés — notamment les minorités racisées — continuent de se sentir exclus du contenu pédagogique.

Les personnes 2ELGBTQI+ ont également souligné un manque de connaissances, de la part du corps professoral et du personnel enseignant, concernant la pluralité des genres. Ces derniers mobilisent encore trop souvent des conceptions cishétéronormatives dans leurs cours ou font des suppositions implicites à propos du genre binaire de leurs étudiantes.

Ceci suggère d'élargir l'offre de formation en EDI à tous les membres de la communauté universitaire, y compris la communauté étudiante. Cependant, ces formations devraient être encouragées, voire obligatoires, auprès du corps professoral, des membres du personnel et même du personnel cadre afin d'améliorer le climat d'inclusion en milieu d'apprentissage. Des formations en EDI pourraient être conçues par l'UQAT elle-même, en s'appuyant sur les pratiques exemplaires existantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, notamment celles mises de l'avant par le gouvernement du Québec et par d'autres universités ayant déjà développé des programmes de formation en EDI.

3.2 Mieux communiquer la politique de conciliation famille-études

En 2016, une étude basée sur les données des Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études (ICOPE) recueillies auprès des étudiantes et des étudiants du réseau de l'UQ, a documenté les expériences des étudiantes et étudiants-parents. Les données suggèrent que les étudiantes et les étudiants avec enfants sont plus susceptibles de rencontrer des

difficultés financières les obligeant à travailler durant leurs études. Près des trois quarts des étudiantes et des étudiants ayant des enfants (74 %) déclaraient occuper un emploi à temps plein dès leur premier trimestre, contre seulement 27 % des non-parents (Bonin, 2021). Les interruptions de parcours sont également plus fréquentes : 57 % des étudiantes et étudiants-parents ont dû suspendre leurs études contre 37 % des non-parents, et 53 % d'entre eux ont interrompu leurs études pendant trois ans ou plus, contre seulement 12 % des non-parents (Bonin, 2021).

Bien que cette étude ne distingue pas entre l'expérience des mères et celle des pères, d'autres recherches qualitatives indiquent que les mères subissent une pression temporelle plus forte que les pères (Tanguay, 2014). De plus, une équipe de chercheurs de l'Université de Montréal, dirigée par le professeur Vincent Larivière, a montré que, dans 15 des plus grandes universités canadiennes, les chercheuses recevaient 42,6 % de financement en moins que leurs homologues masculins (Fortier, 2017).

De toute évidence, les parents aux études nécessitent un encadrement soutenu afin de réussir leurs études. En 2023, l'UQAT s'est dotée d'une politique de conciliation famille-études visant, entre autres, à offrir des mesures de soutien parental aux parents aux études, qui (à l'époque) constituaient au moins 35 % de la population étudiante.

Selon les témoignages et les résultats de cette étude, des défis quant à la conciliation famille-études persistent et affectent de manière disproportionnée les femmes avec de jeunes enfants. Les commentaires partagés au cours de cette étude incitent à une plus grande flexibilité dans les parcours académiques pour que les étudiantes et étudiants ayant des obligations familiales puissent adapter leur emploi du temps ou choisir des modalités de cours en ligne ou à distance.

Compte tenu de la nouveauté de la politique, il se peut que plusieurs parents-étudiants à l'UQAT ne connaissent pas en quoi consiste la politique et comment elle peut appuyer leur parcours académique. En effet, moins de 50 % de la communauté étudiante est familière avec cette politique, et seulement 43 % des femmes.

Afin de mieux appuyer les parents aux études, l'UQAT pourrait, dans un premier temps, améliorer la communication de cette politique à l'ensemble de la communauté étudiante. Une meilleure connaissance de l'existence de cette politique et des services offerts pourrait potentiellement minimiser les entraves vécues par les parents aux études.

Dans un deuxième temps, l'UQAT pourrait se doter d'un comité consultatif de parents étudiants ou diplômés qui peuvent appuyer et améliorer la politique afin d'assurer qu'elle demeure pertinente et qu'elle puisse répondre suffisamment aux besoins de cette population.

3.3 Renforcer les mesures de transition et d'intégration pour les étudiantes et étudiants internationaux

Les étudiantes et étudiants internationaux ont rapporté éprouver des difficultés à s'intégrer à la communauté étudiante de l'université, se sentant souvent isolés du reste du corps étudiant. Ce sentiment d'isolement est accentué par une méconnaissance du système universitaire québécois et la nécessité de s'adapter à des approches pédagogiques culturellement différentes.

D'une part, une représentation symbolique accrue — par exemple à travers une visibilité renforcée dans les contenus de cours ou les publications de l'université — peut contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance. D'autre part, un accompagnement plus soutenu tout au long du processus de migration et d'intégration est essentiel.

Le portail *immi+* de l'Université du Québec constitue un outil important pour soutenir le parcours des étudiantes et étudiants vers le Québec. L'UQAT pourrait consulter sa population étudiante internationale afin d'évaluer l'efficacité perçue de ces outils et d'identifier les éventuelles lacunes informationnelles.

L'UQAT dispose également des Services à la communauté étudiante internationale, qui a pour mission de soutenir la transition et l'intégration des étudiantes et étudiants internationaux. Cette unité est bien positionnée pour tirer parti des expériences vécues par ces derniers, afin d'identifier des pistes concrètes d'amélioration de leur expérience universitaire et de favoriser une meilleure intégration au sein de la communauté étudiante.

Pour favoriser un environnement universitaire plus inclusif

3.4 Organiser des activités favorisant la communication, l'interaction, l'implication et l'engagement intercampus

La présence de l'UQAT dans plusieurs régions éloignées du Québec constitue une caractéristique distinctive de l'institution et représente l'une de ses forces. Toutefois, des participantes et participants provenant de campus plus éloignés des principaux centres urbains ont exprimé un sentiment d'isolement et d'exclusion à l'égard des activités tenues au campus principal de Rouyn-Noranda. Il apparaît donc essentiel de remédier à cette situation pour promouvoir l'inclusion, et ce, malgré les défis logistiques que cela peut représenter.

L'UQAT devrait collaborer avec les représentantes et représentants étudiants de ses différents campus afin d'explorer des initiatives favorisant une plus grande collaboration,

ainsi qu'une communication et une interaction accrues au sein de sa communauté étudiante. Les étudiantes et étudiants devraient être activement impliqués dans la conception, le développement et la mise en œuvre d'activités intercampus.

Bien qu'un sentiment d'exclusion puisse persister en raison de l'éloignement géographique, l'université doit s'efforcer d'atténuer les effets d'isolement que la distance peut engendrer, en particulier pour les étudiantes et étudiants autochtones situés sur les campus éloignés des principaux centres urbains.

3.5 Créer ou valoriser des comités, organismes ou regroupements consultatifs issus des groupes désignés

Les organisations et associations dirigées par les étudiantes et étudiants constituent des éléments essentiels de la vie étudiante sur les campus. Elles offrent des occasions de collaboration, de coopération et d'engagement au sein de la communauté étudiante universitaire. L'UQAT dispose de comités socioculturels étudiants dans quatre de ses établissements (Rouyn-Noranda, Val-d'Or, Montréal et Mont-Laurier), dont la mission est de renforcer le sentiment d'appartenance à l'université. Ces comités s'ajoutent à l'Association générale des étudiantes et étudiants de l'UQAT (AGEUQAT).

Ces organisations sont un vecteur clé dans la promotion de l'intégration, du sentiment d'appartenance et de l'inclusion des étudiantes et des étudiants. Elles peuvent également servir de mécanismes de rétroaction, permettant à l'université de mieux comprendre de quelle manière elle améliore le climat d'inclusion, de diversité et d'équité sur ses différents campus.

L'université pourrait également envisager la création de comités d'action spécifiques par, pour et avec les personnes des groupes désignés, en assurant leur reconnaissance institutionnelle et en les appuyant dans le déploiement de leurs actions respectives. Ces groupes seraient constitués de telle sorte qu'ils puissent établir leurs objectifs selon les besoins de groupe désigné, que ce soit de créer un espace sécuritaire de partage et de soutien, de sensibiliser la communauté aux réalités du groupe ou de porter des projets précis.

L'établissement d'un lien plus structuré, direct et continu entre la communauté étudiante et le Bureau de l'EDI permettrait de mieux répondre aux besoins et d'ancrer ses orientations dans l'expérience vécue des personnes de sa communauté.

3.6 Favoriser la tenue d'événements sociaux axés sur les échanges interculturels

Pour plusieurs étudiantes et étudiants racisés, ethnicisés (notamment les étudiants internationaux) et autochtones, l'intégration au sein de l'université s'avère souvent plus difficile. Ceci suggère que les différences culturelles et raciales peuvent contribuer à un sentiment d'isolement, d'exclusion et, dans certains cas, à une perte de sentiment de sécurité. Les résultats de la présente étude indiquent que les étudiantes et étudiants racisés, en particulier, se sentent exclus des activités sur les campus et ont le sentiment de ne pas être inclus dans la vie universitaire. Certains commentaires font état de communautés distinctes qui, à certains moments, se « tolèrent » sans pour autant former un tout cohérent. D'autres évoquent un sentiment d'étrangeté en raison de leur accent ou d'une maîtrise limitée du français.

Une part de cet isolement peut être attribuée à un processus d'intégration incomplet. Or, l'intégration est un processus bidirectionnel : elle suppose non seulement que la personne nouvellement arrivée s'intègre à une communauté d'accueil, mais aussi que cette communauté soit prête et outillée — tant sur le plan des connaissances que des attitudes — pour l'accueillir convenablement.

Les résultats révèlent la nécessité de promouvoir des expériences interculturelles fondées sur la valorisation et l'échange des cultures. Ces activités peuvent prendre la forme de rencontres sociales ou informelles, ou encore être intégrées aux structures académiques de l'université, avec des incitatifs tels que des crédits ou des attestations de participation. Par exemple, l'implication dans un certain nombre d'activités interculturelles ou l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures d'engagement (ex. : bénévolat lors d'activités organisées par des communautés culturelles, apprentissage d'une langue, participation ou animation d'ateliers de pratiques culturelles) pourraient constituer des leviers incitatifs à l'intégration et contribuer à la réussite d'une telle initiative.

3.7 Réaliser un audit des espaces physiques et virtuels à l'UQAT pour identifier les défis en matière d'accessibilité

Les personnes avec un handicap reconnaissent que l'UQAT offre un environnement accessible, bien que certains espaces demeurent plus inaccessibles. La réalisation d'un audit d'accessibilité structuré et systématique permettrait à l'université de se doter d'une feuille de route visant à garantir, dans toute la mesure du possible, l'accessibilité de l'ensemble des espaces physiques.

L'accessibilité numérique ou virtuelle devrait également être intégrée à un tel audit, afin d'identifier les obstacles potentiels à l'apprentissage en ligne et de déterminer les mesures d'accommodement raisonnable pouvant être mis en place pour les étudiantes et étudiants. Un examen systématique des plateformes virtuelles actuellement utilisées, et de leur conformité (ou dépassement) au Standard sur l'accessibilité des sites Web du gouvernement du Québec (SGQRI 008 3,0) ainsi que les normes WCAG 2.1, pourrait constituer un point de départ pertinent.

Pour assurer le succès de cet audit, il est recommandé que l'université mette sur pied un groupe de travail composé de personnes avec un handicap et rattaché au Vice-rectorat aux ressources. Ce groupe pourrait contribuer à orienter l'audit, valider ses résultats et formuler des commentaires sur les progrès réalisés par l'UQAT.

3.8 Renforcir les liens entre le Bureau de l'EDI et les services auprès des Premiers Peuples

L'UQAT a entrepris un important processus de décolonisation et de réconciliation avec les Premiers Peuples. Cette démarche a notamment conduit à l'élaboration du Principe de reconnaissance territoriale, cocréé avec les Premiers Peuples, ainsi qu'à la mise en œuvre du Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones. Par ailleurs, l'École d'études autochtones (ÉÉA), fondée en 2016, constitue un département unique entièrement consacré aux études autochtones.

L'engagement soutenu de l'UQAT auprès des communautés autochtones semble avoir trouvé un écho positif. Les résultats de l'étude montrent que les personnes autochtones manifestent un fort attachement aux politiques d'EDI et, plus particulièrement, aux mesures favorisant l'inclusion des Premiers Peuples.

Ces résultats témoignent de l'importance de cette démarche et de la nécessité, pour l'UQAT, de continuer à s'appuyer sur les structures et les politiques déjà en place. Le Bureau de l'EDI doit maintenir une collaboration étroite avec le Service Mamawi Mikimodan et le Service Premiers Peuples afin que l'université puisse répondre adéquatement aux besoins et aux attentes des personnes autochtones.

Il est également essentiel de poursuivre le travail engagé à travers du Plan d'action autochtone et d'instaurer un processus de cocréation pour développer la prochaine Édition. Enfin, l'UQAT devrait mettre davantage de l'avant le principe de reconnaissance territoriale et veiller à faire progresser les actions concrètes qui en découlent.

OBJECTIF 4 : VALORISATION DES INITIATIVES INSTITUTIONNELLES EN EDI

4.1 Améliorer la communication et la diffusion des politiques et des pratiques en EDI

Les résultats de l'étude suggèrent que l'université peut améliorer la façon dont elle communique son engagement et ses efforts envers la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Il serait souhaitable de sensibiliser davantage la communauté universitaire à l'importance des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) en expliquant leur rôle essentiel pour créer un environnement académique équitable et inclusif. Des initiatives telles que des campagnes de sensibilisation, des vidéos informatives et des témoignages d'étudiantes et d'étudiants pourraient illustrer leur impact positif.

4.2 Renforcer la mise en action collective des politiques EDI

En lien avec la recommandation précédente, l'UQAT doit veiller à ce que ses politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) ne soient pas seulement communiquées à la communauté étudiante, mais également comprises et, surtout, mises en œuvre de manière active au sein des départements, des services et de l'administration. La mise en place de mécanismes de suivi — tels que des évaluations régulières, des consultations auprès de personnes issues des groupes désignés, ainsi que la production de rapports publics — contribuera à s'assurer que les engagements institutionnels se traduisent par des actions concrètes et mesurables.

Par ailleurs, l'inclusion et la diversité ne doivent pas être perçues comme la responsabilité des instances dirigeantes ou des services spécialisés : elles relèvent de l'ensemble de la communauté universitaire. Des initiatives telles que des ateliers de sensibilisation ou des communications régulières peuvent contribuer à ancrer l'EDI comme un engagement collectif, porté au quotidien par l'ensemble des membres de l'université.

4.3 Apporter des améliorations aux mécanismes de plaintes et de soutien pour en augmenter l'utilité et la pertinence

La présente étude relève la méconnaissance des mécanismes de plaintes auprès de la communauté étudiante à l'UQAT. Des critiques ont aussi été soulevées quant au temps d'attente pour recevoir une réponse à la suite d'une plainte et de l'efficacité des suivis. L'UQAT pourrait envisager de réviser son processus de plaintes et d'apporter des améliorations à chacune des trois étapes du processus de plaintes :

Améliorer la connaissance des mécanismes de plainte

Améliorer les processus de réception et de traitement de plaintes

Améliorer les mécanismes de suivi et de soutien

Améliorer la connaissance des mécanismes de plainte

Des campagnes de sensibilisation régulières permettraient d'informer la communauté universitaire sur les différents mécanismes de plainte disponibles. Une diffusion transparente des informations permettra de garantir que la communauté étudiante et le personnel connaissent leurs droits et les moyens de les faire valoir.

Améliorer les processus de réception et de traitement de plaintes

Afin de faciliter l'accès au mécanisme de plainte — et d'en accélérer le traitement — l'UQAT devrait mettre en place un guichet unique pour le dépôt des plaintes. Ce système, simple d'utilisation, accessible et bien intégré aux plateformes en ligne existantes, permettrait de centraliser les plaintes liées, notamment, à des comportements inappropriés, à des violations des politiques de civilité ou à des enjeux d'accessibilité. Le formulaire devrait être accessible à l'ensemble de la communauté universitaire, favorisant ainsi une meilleure compréhension de l'ampleur et de la nature des problématiques soulevées.

L'UQAT a centralisé l'accès aux différents services chargés de la prévention et du traitement des plaintes sur son site web. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un guichet unique, cette initiative constitue un pas important dans la bonne direction.

Par ailleurs, l'UQAT devrait procéder à une évaluation de l'efficacité des mécanismes et des ressources actuellement en place pour traiter les plaintes. Au besoin, la création d'un bureau centralisé dédié au traitement des plaintes pourrait permettre d'assurer un traitement plus rapide et renforcer la confiance de la communauté envers ces mécanismes.

Améliorer les mécanismes de suivi et de soutien

Un processus de plainte, aussi bien conçu soit-il, demeure peu utile en l'absence de mesures concrètes assurant une réponse équitable, favorisant la sécurité et l'inclusion de toutes les parties impliquées, et ce, dans des délais raisonnables. De plus, il est essentiel de veiller à ce que les personnes chargées d'évaluer les plaintes disposent de l'expertise et de la formation nécessaires pour accomplir cette tâche.

L'UQAT devrait explorer la possibilité de former des personnes issues de la diversité au sein de l'établissement afin qu'elles puissent agir comme ressources ou orienter les plaintes vers les instances compétentes (par exemple, les services juridiques). Ces intervenantes et intervenants joueraient un rôle clé dans le traitement rapide et efficace des plaintes, tout en fournissant aux parties concernées des informations claires ainsi que des pistes d'action réalistes et adaptées.

BIBLIOGRAPHIE

Bonin, S. (2021). *Quel est l'impact des responsabilités parentales sur la poursuite d'études universitaires ?* Université du Québec, Direction de la recherche institutionnelle. Accessible en ligne : https://www.uquebec.ca/dri/publications/analyses_de_donnees/Note_étudiants_parents_VF.pdf

Conseil des académies canadiennes. (2024). *Équité, diversité et inclusion dans le système de recherche postsecondaire*. Ottawa, ON : Le comité d'experts sur les pratiques d'EDI pour des changements porteurs, CAC. https://doi.org/10.60870/9m4s-yj08

Fortier, M. (2017). *L'argent ou la maternité, le difficile choix des chercheuses universitaires*. Le Devoir, publié le 7 février 2017. Accessible en ligne à : https://www.ledevoir.com/societe/education/491013/recherche-universitaire-l-argent-ou-la-maternite

Gouvernement du Québec (2023). Comprendre la diversité sexuelle et la pluralité des genres. https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/diversite-sexuelle-et-pluralite-des-genres/comprendre-diversite-sexuelle-et-pluralite-genres

Gouvernement du Québec (2025A). *Accès à l'égalité en emploi : Définition de minorités ethniques*. https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique/acces-egalite-emploi#c259701

Gouvernement du Québec (2025A). *Accès à l'égalité en emploi : Définition de minorités visibles*. https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique/acces-egalite-emploi#c133568

Gouvernement du Québec (2025B). *Définition du terme Personne handicapée*. https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/participation-sociale-personnes-handicapees/definition-personne-handicapee

Institut de la statistique du Québec (2020). *Méthodologie : Classification et définitions, Prise en compte du genre*. https://statistique.quebec.ca/fr/institut/methodologie/classifications-et-definitions/methodologie-prise-en-compte-du-genre

Statistique Canada (2018). L'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : outil de visualisation des données. Diffusé le 28 novembre 2018. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019035-fra.htm

Statistique Canada. (2023). *Profil du recensement*. Recensement de 2021. Produit no 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 8 février 2023. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F

Statistique Canada. (2024). Tableau 13-10-0874-01 Caractéristiques socioéconomiques de la population 2ELGBTQ+, 2019 à 2021. Diffusé le 25 janvier 2024. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=13100874011

Tanguay, D. (2014). *L'incidence de la maternité et de la paternité sur la persévérance aux études doctorales*. Mémoire de thèse au doctorat en sciences de l'orientation, Université de Laval, Québec, Canada. Accédé en ligne : https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Essai_memoire_these/2013-2014/TheseDTanguay.pdf

Université du Québec (2024). *Qui sont les étudiantes et les étudiants et quels sont leurs besoins ? Rapport de recherche de l'IRPÉ*. Université du Québec. https://docutheque.uquebec.ca/id/eprint/207

ANNEXE A : MATRICE D'ÉVALUATION

Questions d'évaluation	Sources de données*			
	a	b	c	d
Établir un portrait quantitatif de la représentation des groupes désignés au sein de l'ensemble des membres du personnel de l'UQAT, ainsi que de la population étudiante				
1a. Quelle est la représentation (étudiants et étudiantes, employés et employées) des personnes des groupes désignés (les Autochtones, les femmes, les personnes avec un handicap, les personnes racisées et ethnicisées, celles d'identités de genre et d'orientations sexuelles diverses)?				
1b. Est-ce que la représentation (étudiants et étudiantes, employés et employées) en termes de groupes désignés correspond à la représentation de groupes désignés de la population générale (p. ex. au Québec, en Abitibi-Témiscamingue, et dans le réseau UQ)?				
1c. Est-ce que la représentation (étudiants et étudiantes, employés et employées) en termes de groupes désignés correspond à celle du sondage EDI de l'UQAT en 2020?				
1d. Est-ce que la représentation (étudiants et étudiantes, employés et employées) en termes de groupes désignés rejoint les cibles (étudiants et étudiantes - réseau de l'UQ, PAEE, professeures et professeurs - ECPCNP)?				

***Sources de données : a.** Sondage auprès des employés et employées; **b.** Sondage auprès des étudiantes et étudiants; **c.** Entrevues approfondies auprès des étudiantes et étudiants; **d.** Données administratives des ressources humaines.

Note : Les données du sondage auprès des employés et employées sont utilisées pour brosser le portrait du personnel s'auto-identifiant à la communauté de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

Questions d'évaluation	Sources de données*			
	a	b	c	d
Évaluer l'efficacité avec laquelle l'UQAT arrive à attirer, maintenir en poste et à faire avancer professionnellement des professeurs et professeures faisant partie des groupes désignés				
2a. Est-ce que la reconnaissance des accomplissements (p. ex. concours internes, salaire, fonds de recherche, accès à la permanence) et des opportunités de développement professionnel (p. ex. dégagements, congrès, mentorat, formation) est équitable?				
Qualifier le climat d'inclusion à l'UQAT et identifier les expériences d'inclusion et d'exclusion que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés à l'UQAT				
3a. Quelle est la **qualité générale du climat institutionnel** à l'UQAT, telle que perçue par le corps professoral, les chargées et chargés de cours, le personnel et les étudiants et étudiantes (p. ex. selon les dimensions suivantes: Accueillant - Pas accueillant, Chaleureux - Hostile, Coopératif - Pas coopératif, Respectueux - Non respectueux et Progressiste - Rétrograde; puisées de l'étude EDI UQAT 2020)				
3b. Quelle est la **qualité du sentiment d'inclusion** pour les personnes des groupes désignés (p. ex. sentiment d'appartenance, d'écoute et de soutien des pairs et du superviseur, de respect et d'expression des identités diverses, de respect de points de vue différents, de valorisation) au sein de l'UQAT?				
3c. Quelle est la **qualité du sentiment de sécurité** pour les personnes des groupes désignés (p. ex. sentiment de sécurité physique et psychologique dans plusieurs contextes) au sein de l'UQAT?				
3d. Quelles sont les expériences vécues ou observées de discrimination, d'exclusion, de harcèlement, de microagressions et de violence? Quel genre de suivi a été fait suivant les incidents?				

***Sources de données : a.** Sondage auprès des employés et employées; **b.** Sondage auprès des étudiantes et étudiants; **c.** Entrevues approfondies auprès des étudiantes et étudiants; **d.** Données administratives des ressources humaines.

Questions d'évaluation		Sources de données*			
		a	b	c	d
Évaluer la connaissance et la perception qu'ont les membres de la communauté des démarches déployées par l'UQAT en EDI, du processus de déclaration volontaire des groupes cibles ainsi que des mécanismes de plaintes					
4a.	Quelle est la qualité générale perçue des efforts EDI (p. ex. degré, rigueur, qualité, étendue)?				
4b.	Quelles sont les connaissances et perceptions des démarches, pratiques et politiques institutionnelles en EDI (p. ex. déclaration volontaire des groupes cibles, mécanismes de plaintes, plan d'action institutionnel en EDI, formations sur le recrutement inclusif, processus de reconnaissance territoriale, sensibilisation de la population de l'UQAT aux obstacles systémiques)?				
4c.	Quelles sont les priorités des membres de la communauté de l'UQAT en termes d'amélioration du climat EDI?				

***Sources de données : a.** Sondage auprès des employés et employées; **b.** Sondage auprès des étudiantes et étudiants; **c.** Entrevues approfondies auprès des étudiantes et étudiants; **d.** Données administratives des ressources humaines.

ANNEXE B : LISTE D'INDICATEURS ET DES VARIABLES QUANTITATIVES

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Groupes désignés				
Femmes	**# de personnes ayant identifié « femme » comme leur genre** (en référence : hommes et personnes de la pluralité des genres)			
Personnes avec un handicap (personnes handicapées)	# **de personnes s'auto-identifiant comme personne handicapée** (en référence : personnes sans handicap)			
Personnes autochtones	**# de personnes s'auto-identifiant comme personne autochtone (Inuit, Première Nation, Métis)** (en référence : personnes non autochtones)			
Personnes ethnicisées	**# de personnes s'auto-identifiant à une communauté ethnique minoritaire** (en référence : personnes non ethnicisées)			
Personnes racisées	**# de personnes s'auto-identifiant à une identification en tant que personne racisée minoritaire** (en référence : personnes non racisées)			
Diversité sexuelle et pluralité des genres *(issus de la communauté 2ELGBTQI+)*	**#de personnes s'auto-identifiant à un genre non binaire ou à une sexualité non hétérosexuelle** (en référence : personnes hétérosexuelles et cisgenres)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Variables démographiques				
Personnel Cadre	**# d'individus occupant un poste de recteur ou de personnel cadre à l'UQAT** (en référence : tout autre employé de l'UQAT)			
Corps professoral	**# de professeures et de professeurs occupant un poste dans un des trois rangs (adjoint, agrégé ou titulaire)** (en référence : tout autre employé de l'UQAT)			
Autres employés	**# d'individus occupant un poste à l'UQAT excluant le personnel cadre et le corps professoral** (en référence : le personnel cadre et le corps professoral)			
Premier cycle d'étude	**% d'étudiantes et d'étudiants inscrits au premier cycle** (p. ex., baccalauréat)			
Deuxième cycle d'étude	**% d'étudiantes et d'étudiants inscrits au deuxième cycle** (p. ex., maîtrise, DESS)			
Troisième cycle d'étude	**% d'étudiantes et d'étudiants inscrits au troisième cycle** (p. ex., doctorat, postdoctorat)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Indicateurs de la qualité générale du climat institutionnel perçue par le personnel et les étudiants et étudiantes				
Chaleureux	**% de répondants jugeant le climat chaleureux** (en référence : % Climat hostile ou neutre)			
Coopératif	**% de répondants jugeant le climat coopératif** (en référence : % Climat non coopératif ou neutre)			
Accueillant	**% de répondants jugeant le climat accueillant** (en référence : % Non accueillant)			
Respectueux	**% de répondants jugeant le climat respectueux** (en référence : % Non respectueux ou neutre)			
Sécuritaire	**% de répondants jugeant le climat sécuritaire** (en référence : % Non sécuritaire ou neutre)			
Sentiment d'inclusion dans divers contextes et lieux à l'UQAT				
À l'UQAT	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			
Dans mon école, institut ou UER	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			
Dans les bâtiments que je fréquente le plus souvent	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Dans les salles de sport	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			
Dans les salles de classe et laboratoires	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			
Dans les zones communes	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			
Dans mon équipe de recherche	**% de répondants à l'aise dans cet endroit ou ce contexte** (en référence : % Mal à l'aise ou neutre)			
Perception des étudiantes et des étudiants de la qualité du climat d'inclusion en contexte d'apprentissage et en milieu académique				
Le corps professoral et le personnel de l'UQAT me traitent avec respect.	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Les membres du corps professoral tiennent compte des perspectives autochtones dans les cours.	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Mes camarades de classe me témoignent du respect.	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
J'ai pu me "voir" dans les exemples de mes cours et les documents de l'UQAT	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
L'enseignement dispensé dans mes cours tient compte de la diversité des étudiantes et étudiants	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je me sens à l'aise dans les cours magistraux et autres lieux d'apprentissage	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je sens que j'appartiens à la communauté universitaire de l'UQAT	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Le personnel témoigne de l'empathie par rapport à ma réalité	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Expériences d'inclusion à l'UQAT				
Je sens que l'on m'inclut	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je me sens valorisée ou valorisé	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
J'ai des modèles auxquels je peux m'identifier	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
J'ai reçu un mentorat de qualité	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Les événements organisés sont inclusifs	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je me sens physiquement en sécurité	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Perception des sources de soutien à l'UQAT (le texte utilisé dans l'enquête auprès du personnel est en italique)				
Mes pairs (*mes collègues*) me soutiennent dans l'accomplissement de mes objectifs professionnels	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
La personne qui me supervise me soutient dans l'accomplissement de mes objectifs académiques (*professionnels*)	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Lors de discussions (*professionnelles*) en classe ou en groupe, je me sens à l'aise d'avoir et d'exprimer des opinions différentes des autres	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je suis à l'aise de faire part de mes préoccupations à au moins une autre personne de mon école, institut ou UER (*mon milieu de travail*)	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
J'ai accès à tous les soutiens ou accommodements dont j'ai besoin	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je suis au courant des programmes de soutien en santé mentale qui sont à ma disposition.	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Sur mon milieu de travail, on comprend bien l'importance de la santé mentale des employés et employées.	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Sur mon milieu de travail, on comprend bien l'importance pour les membres du personnel de se sentir en sécurité sur le plan culturel.	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Expérience personnelle et témoignage de comportement d'exclusion (dédain, indifférence, ou conduite intimidante, insultante, hostile)				
J'ai fait l'objet d'au moins un comportement d'exclusion	**% Oui** (en référence : % Non)			
J'ai été témoin d'au moins un comportement d'exclusion envers une autre personne	**% Oui** (en référence : % Non)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Perception de l'engagement institutionnel et personnel en matière d'EDI à l'UQAT				
À l'UQAT, la direction démontre un engagement en faveur de l'EDI	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
L'UQAT offre les services nécessaires pour contrer l'exclusion	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
Je connais les mécanismes de l'UQAT pour porter plainte	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
J'ai confiance en l'UQAT en ce qui concerne la gestion équitable des plaintes	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
L'UQAT communique bien les avancées en matière d'EDI à toute la communauté universitaire	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			
J'ai confiance envers l'UQAT face à la sécurisation culturelle en contexte autochtone	**% de répondants en accord** (en référence % En désaccord ou neutre)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Degré de familiarité avec les politiques et pratiques d'EDI à l'UQAT				
Déclaration volontaire des groupes cibles (auto-identification)	**% de répondants étant familier avec la politiques/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Plan d'action en matière d'EDI pour les Chaires de recherche du Canada	**% de répondants étant familier avec la politiques/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Formation en lien avec les Peuples autochtones	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Page sur l'EDI du site internet de l'UQAT	**% de répondants étant familier avec la politiques/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Processus de reconnaissance territoriale cocréé avec les Premiers Peuples	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Politique de civilité	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Politique visant à prévenir et traiter les VACS incluant le code de conduite	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			

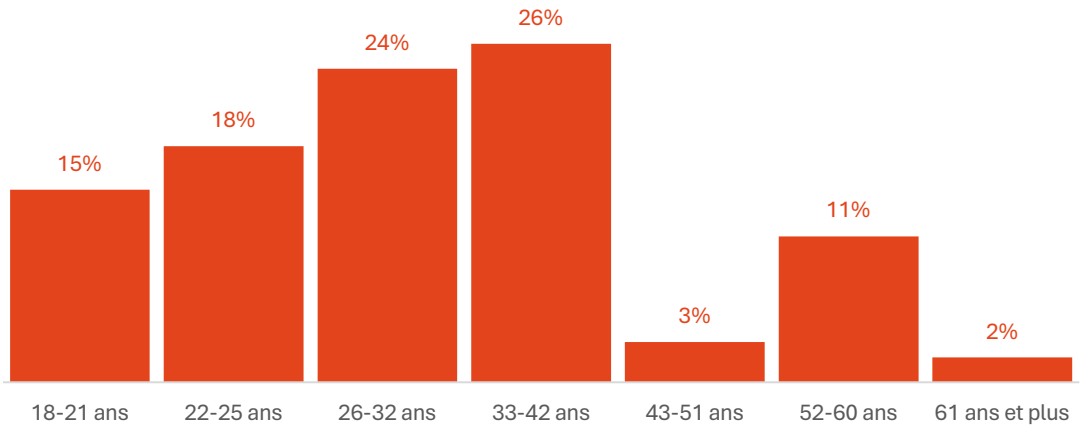
Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique	**% de répondants étant familier avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Politique de conciliation famille-études	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Plan d'internationalisation 2021-2026	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Guide de référence du principe de reconnaissance territoriale de l'UQAT	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Processus d'attribution des Chaires du Canada	**% de répondants étant familiers avec la politique/pratique à l'UQAT** (en référence : % Pas familier ou neutre)			
Degré d'importance assigné à des politiques et des pratiques d'EDI mis en place à l'UQAT				
Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Déclaration volontaire des groupes cibles (auto-identification)	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Plan d'action en matière d'EDI pour les Chaires de recherche du Canada	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Plan d'action : l'UQAT et les peuples autochtones	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			

Indicateurs	Construction et interprétation (groupe en référence)	Sources		
		Enquête Person.	Enquête Étud.	Données Admin.
Formations de sensibilisation en EDI	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Boîte à outils en EDI	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Processus de reconnaissance territoriale cocréé avec les Premiers Peuples	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Politique de civilité	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Politique visant à prévenir et traiter les VACS incluant le code de conduite	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Politique de conciliation famille-études	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Plan d'internationalisation 2021-2026	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			
Processus d'attribution des Chaires du Canada	**% de répondants jugeant la politique/pratique importante** (en référence : % Pas importante ou neutre)			

ANNEXE C : PROFIL DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

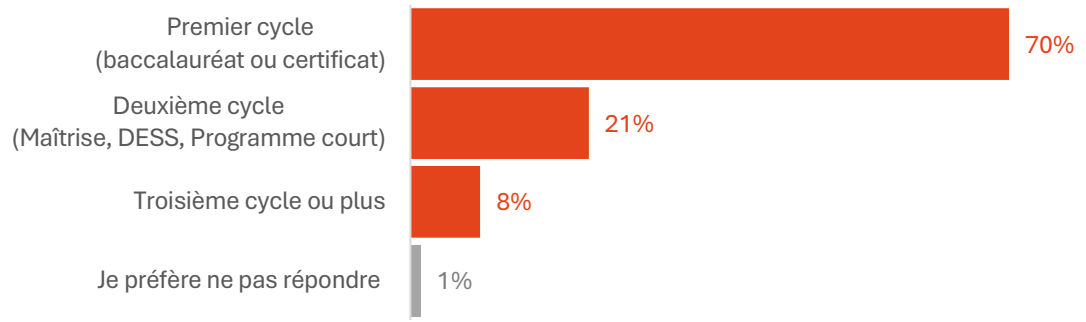
Les figures suivantes dressent le portrait de l'ensemble des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête, selon leur âge, leur cycle d'études, leur campus de rattachement, le mode de fonctionnement de leur programme d'études ainsi que leur école, UER ou institut de recherche.

Figure 12 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur tranche d'âge



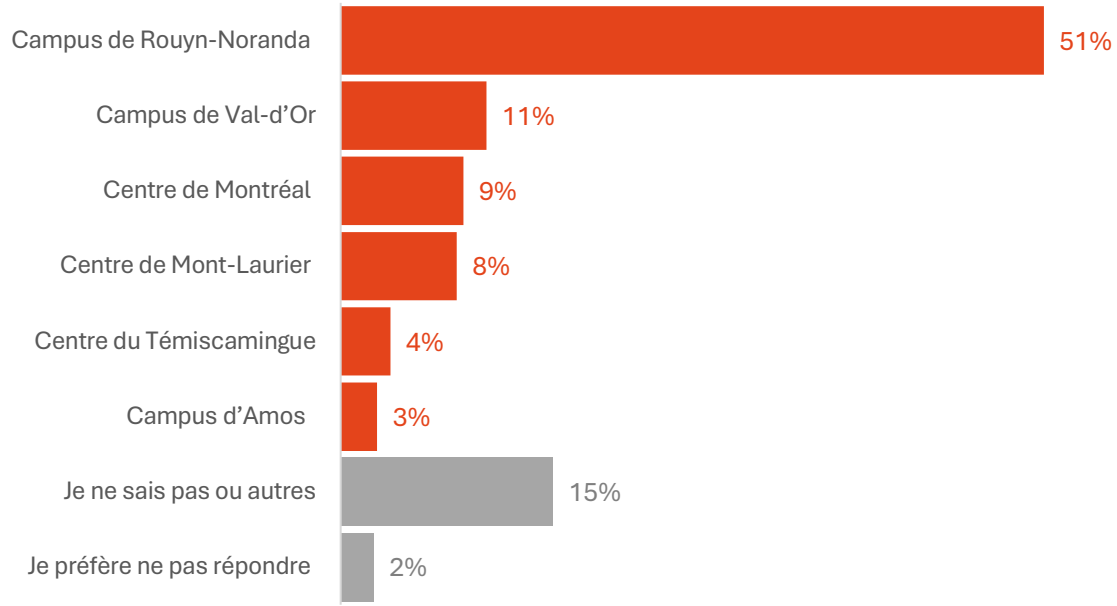
Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT (2024). La taille de l'échantillon est de 418 répondants. Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.

Figure 13 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur cycle d'études



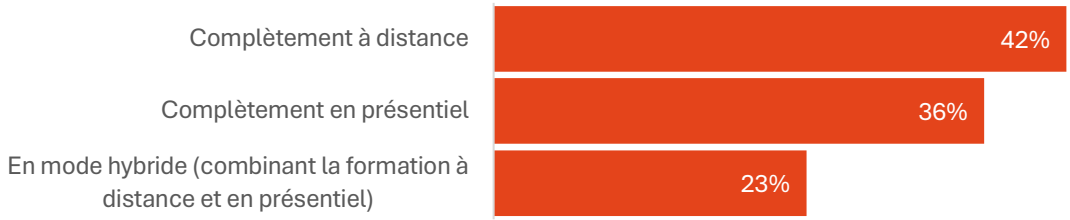
Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT (2024). La taille de l'échantillon est de 418 répondants. Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.

Figure 14 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur campus de rattachement



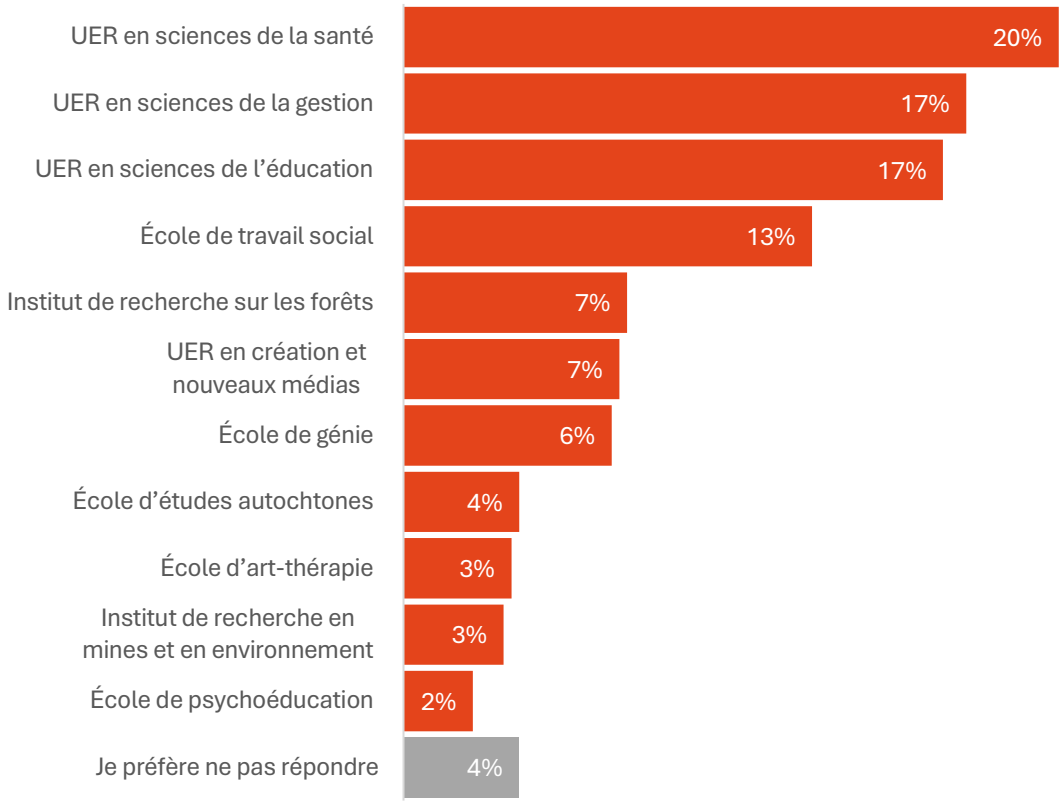
Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT (2024). La taille de l'échantillon est de 418 répondants. Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.

Figure 15 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon le mode de fonctionnement de leur programme d'études



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT (2024). La taille de l'échantillon est de 418 répondants. Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.

Figure 16 Distribution des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête selon leur école, UER ou institut de recherche

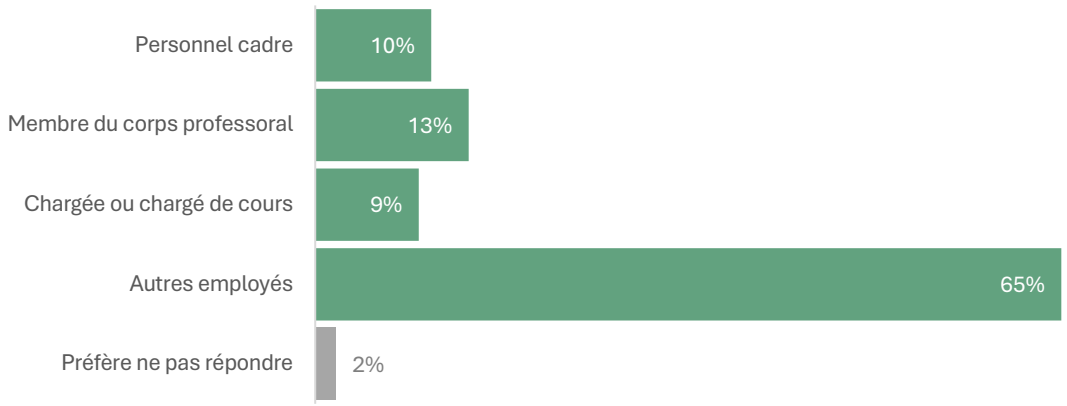


Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès des étudiantes et des étudiants de l'UQAT (2024). La taille de l'échantillon est de 418 répondants. Les résultats d'analyses où la taille de l'échantillon de l'un des deux groupes compte moins de cinq (5) effectifs ne sont pas divulgués.

ANNEXE D : PROFIL DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DU PERSONNEL DE L'UQAT

Les figures suivantes présentent le portrait de l'ensemble du personnel ayant répondu à l'enquête, en fonction de leur poste, de leur campus de rattachement, ainsi que de leur école, UER ou institut de recherche. Elles illustrent également la répartition des répondantes et répondants appartenant au rectorat, aux vice-rectorats ou aux services universitaires, de même que la proportion de professeures et professeurs selon leur catégorie professorale.

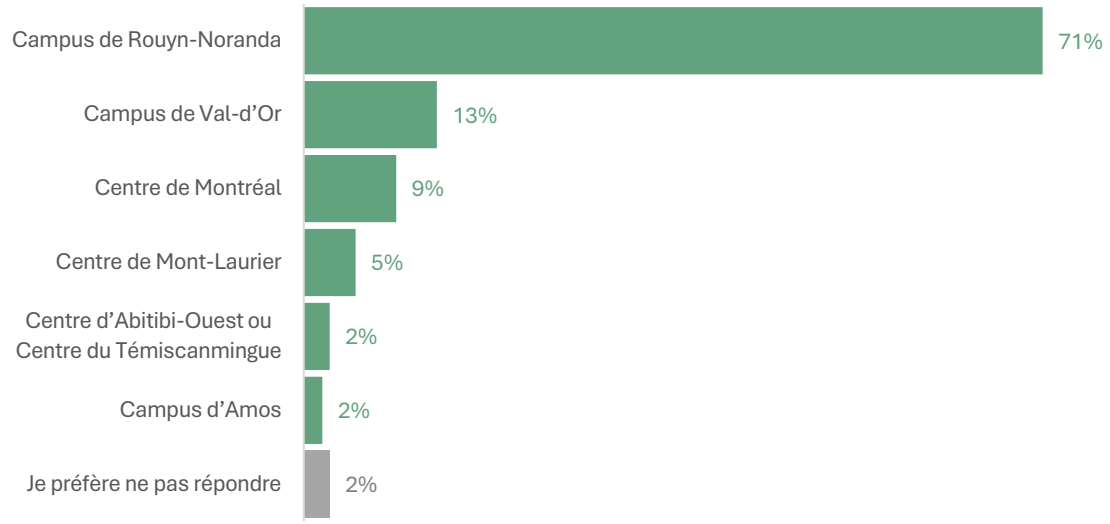
Figure 17 Distribution du personnel de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon leur poste



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès du personnel (2024). L'échantillon comprend 275 membres du personnel à l'UQAT, dont 28 membres du personnel cadre, 37 professeures et professeurs, 25 chargées ou chargé de cours et 180 autres employés.

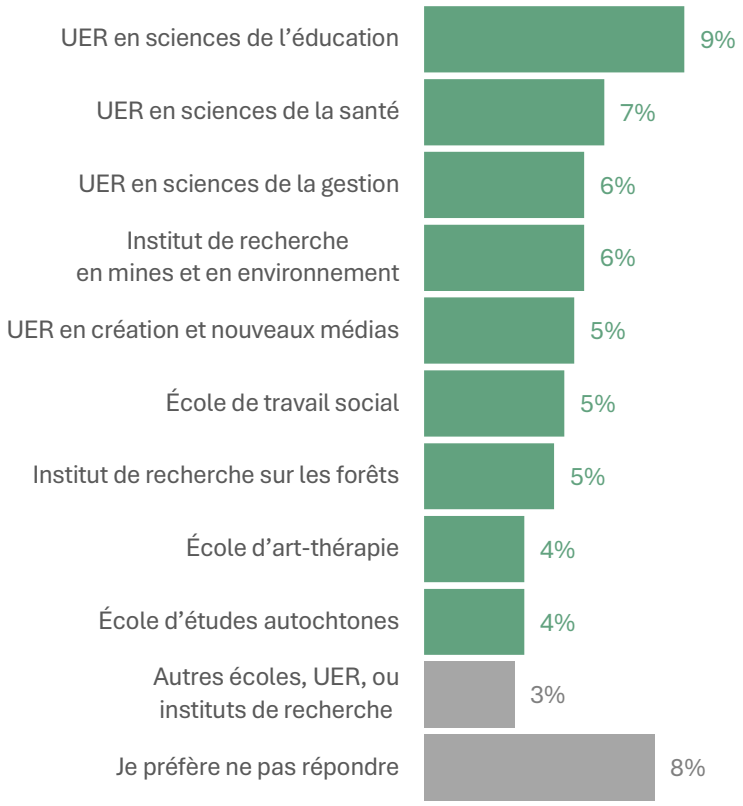
Note : Dans le cadre de l'étude, les résultats à l'enquête des chargées ou chargés de cours sont combinés à ceux des autres employés en raison du faible nombre de personnes occupant ce poste parmi les groupes désignés.

Figure 18 Distribution du personnel de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon leur campus de rattachement



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès du personnel (2024). L'échantillon comprend 275 membres du personnel à l'UQAT, dont 28 membres du personnel cadre, 37 professeures et professeurs, 25 chargées ou chargé de cours et 180 autres employés.

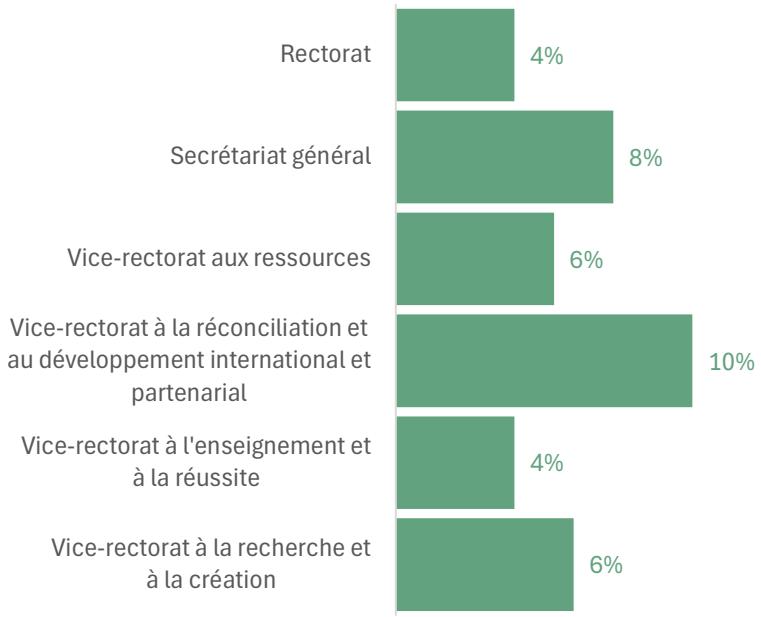
Figure 19 Distribution du personnel de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon leur école, UER ou institut de recherche



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès du personnel (2024). L'échantillon comprend 275 membres du personnel à l'UQAT.

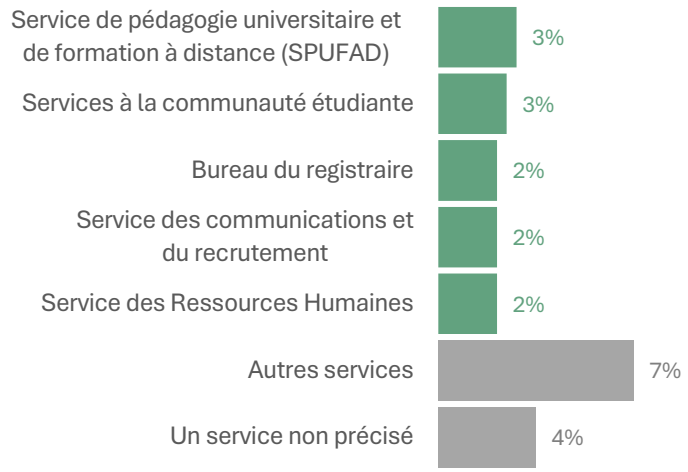
Note: La catégorie « autres écoles, UER, ou instituts de recherche » inclut des personnes rattachées à l'École de génie, l'École de psychoéducation, l'Unité de recherche et de service en technologie minérale (URSTM), l'Unité de recherche, de formation et de développement en éducation en milieu autochtone (URFDEMA), et l'Observatoire national sur les incidences des émissions de contaminants sur la santé et l'environnement (ONICSE).

Figure 20 Distribution du personnel du rectorat et des vice-rectorats de l'UQAT ayant répondu à l'enquête



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès du personnel (2024). L'échantillon comprend 145 membres du personnel à l'UQAT.

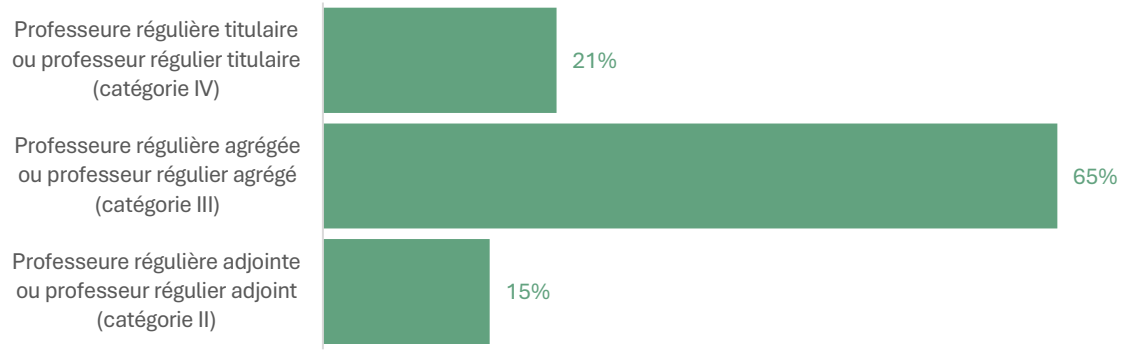
Figure 21 Distribution du personnel occupant un rôle au sein des services de l'UQAT ayant répondu à l'enquête



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès du personnel (2024). L'échantillon comprend 275 membres du personnel à l'UQAT.

Note: La catégorie « autres services » inclut le personnel des services administratifs, du service des finances, du service des premiers peuples (SPP), du service des approvisionnements, du service des immeubles, du soutien technique, de la formation continue et de l'UQAT International.

Figure 22 Distribution du corps professoral de l'UQAT ayant répondu à l'enquête selon la catégorie professorale



Source : Données de l'enquête de la SRSA auprès du personnel (2024). L'échantillon comprend 37 membres du corps professoral à l'UQAT.

OTTAWA • VANCOUVER • CALGARY • HAMILTON

MONTRÉAL • REGINA • TORONTO • WINNIPEG

SRDC SRSA
SINCE 1991 DEPUIS
INNOVATION • EXPERIMENTATION • EVALUATION

www.srdc.org • 1 866 896 7732 • info@srdc.org