Équité, diversité et inclusion

Date d’échéance : Le 30 avril 2027

1. Faits

1. Voici quelques définitions pour éclairer la politique :
    i. Équité : reconnaissance et respect de l’égalité des chances; un traitement équitable reconnaît et respecte la diversité et vise à éliminer les obstacles à l’inclusion, aux possibilités et à la reconnaissance découlant de l’oppression, tant historique que contemporaine, et de la dynamique du pouvoir.
    ii. Diversité : existence de différences parmi des personnes et des groupes qui sont fondées notamment sur l’identité de genre, l’expression de genre, l’âge, la race, l’origine ethnique ou nationale, la religion, la sexualité, l’orientation sexuelle, la capacité, la langue, la taille, la situation de famille ou la classe sociale.
    iii. Inclusion : pratique courante qui habilite et autonomise toutes les personnes sur le campus, peu importe les obstacles auxquelles elles sont confrontées en raison de facteurs liés à leur identité, afin de favoriser un sentiment d’appartenance et d'offrir une expérience intégrale de l’Université.
    iv. Marginalisation : exclusion et relégation de certains groupes et personnes à des positions de valeur et de pouvoir moindres, ce qui mène à un accès réduit aux possibilités au sein de la société.
    v. Désavantage : circonstances ou situation qui placent une personne ou un groupe dans une position inférieure ou moins favorable par rapport aux autres, ce qui entraîne un accès réduit aux ressources ou aux possibilités.
    vi. Discrimination : traitement injuste ou préjudiciable envers une personne ou un groupe, généralement à son détriment, en se fondant sur la perception de leurs caractéristiques ou de leur statut.
    vii. Harcèlement : tout comportement, acte, commentaire ou manifestation qui rabaisse et cause un préjudice personnel, psychologique ou social à une personne ou à un groupe, y compris les actes d’intimidation ou de menace.
    viii. Oppression : exercice du pouvoir sur un groupe marginalisé par un groupe dominant qui se manifeste par la domination et l’exploitation et résulte de notions de supériorité et d’infériorité forgées par l’histoire et la culture. L’oppression est un phénomène systémique qui peut s’exprimer par des actions individuelles ou des mesures institutionnelles qui font subir aux groupes marginalisés des injustices politiques, économiques, culturelles ou sociales.
    ix. Privilège : avantages non mérités accordés à un groupe dominant. Il peut s’agir de droits culturels, économiques, politiques, sociaux et institutionnels qui sont maintenus en place par des systèmes d’oppression aux dépens des groupes marginalisés. Ces avantages sont reproduits de manière active par le biais de la normalisation du groupe dominant.
    x. Intersectionnalité : reconnaissance du fait que l’expérience des systèmes d’oppression interconnectés peut être différente et plus ou moins intense selon la combinaison de divers aspects de l’identité d’une personne.
2. La discrimination et le harcèlement peuvent se manifester comme suit :
    i. obstacles qui empêchent les étudiantes et étudiants de participer à des programmes et des activités en raison de leur race, leur genre, leur sexe, leur situation socioéconomique, leur capacité, leur religion ou leur appartenance à un groupe en particulier;
    ii. remarques, notamment des blagues ou des insinuations, de nature raciste, sexiste, capacitiste, homophobe ou transphobe;
    iii. matériel, événements ou spectacles promotionnels qui utilisent des stéréotypes fondés sur des motifs de protection en vertu de la loi albertaine sur les droits de la personne (Alberta Human Rights Act);

iv. actions ou commentaires offensants qui rabaissent, humilient ou menacent une personne ou un groupe;
v. matériel, affichage et graffiti imprimés ou numériques qui rabaissent, humilient ou menacent une personne ou un groupe;
vi. harcèlement sexuel, y compris les commentaires, les blagues et les insinuations concernant le corps, la tenue, l'âge, la situation de famille, le genre, la sexualité, l'orientation sexuelle, l'orientation sexuelle perçue ou l'identité de genre perçue d'une personne.

3. La discrimination est interdite selon les motifs de protection suivants :
    i. race;
    ii. couleur;
    iii. origine;
    iv. lieu d'origine;
    v. croyances religieuses;
    vi. genre, identité de genre et expression de genre;
    vii. handicap physique;
    viii. handicap mental;
    ix. état matrimonial;
    x. situation de famille;
    xi. source de revenus;
    xii. orientation sexuelle;
    xiii. âge;
    xiv. opinions politiques;
    xv. tout autre motif tel que modifié de temps à autre.
4. L'Université de l'Alberta abrite un groupe diversifié d'étudiantes, d'étudiants et d'employés de divers horizons et identités.
5. Les étudiantes et étudiants méritent un traitement équitable, peu importe leur identité de genre, expression de genre, origine ethnique ou nationale, situation de famille, race, religion, sexualité, orientation sexuelle, capacité, langue, taille, situation socioéconomique, âge ou genre.
    i. Il arrive souvent que l'identité de genre, l'expression de genre, l'origine ethnique ou nationale, la race, la religion, la sexualité, l'orientation sexuelle, la capacité, la langue, la taille, la situation socioéconomique, l'âge et le genre n'existent pas de manière distincte, mais soient étroitement liés.
6. L'expérience vécue des étudiantes et étudiants peut être différente selon la combinaison de ces caractéristiques.
7. Selon les résultats du recensement de 2019 sur l'équité, la diversité et l'inclusion concernant le personnel de l'Université de l'Alberta :
    i. personnel : 22,8 % s'identifient comme faisant partie d'une minorité visible;
    ii. population étudiante : 27,0 % s'identifient comme faisant partie d'une minorité visible (2018);
        i. remarque : ce pourcentage peut être plus élevé en raison de la faible participation des étudiantes et étudiants étrangers au sondage annuel de 2018.
    iii. personnel : 3,2 % d'Autochtones (3,5 % de femmes, 2,5 % d'hommes);
    iv. population étudiante : 4,0 % d'Autochtones (rapport annuel sur l'inscription au 1er cycle);
        i. au sein des cohortes autochtones de membres du personnel et de la population étudiante, environ deux tiers sont Métis et un tiers, membres des Premières Nations. Les Autochtones et les minorités visibles semblent sous-représentés parmi le personnel par rapport au corps étudiant.
8. Les étudiantes et étudiants ne s'identifient pas tous selon l'identité de genre binaire homme-femme.
9. Selon les résultats du recensement de 2019 sur l'équité, la diversité et l'inclusion concernant le personnel de l'Université de l'Alberta :
    i. personnel : 61,8 % de femmes, 37,3 % d'hommes;
        i. le recensement mentionne que les femmes ont participé en plus grand nombre que les hommes;

    ii. population étudiante : 55,0 % de femmes, 44,9 % d'hommes (rapport annuel sur l'inscription au 1er cycle)
    iii. personnel : 1,1 % de genre fluide ou non-binaire, 0,5 % d'une autre identité de genre;
    iv. population étudiante : 1,2 % de genre non-binaire ou autre (2019), 2,5 % transgenre, de genre non-binaire ou autre (2020);
    v. personnel : 13,3 % se sont identifiés comme étant autres qu'hétérosexuels;
    vi. population étudiante : 10,7 % LGBTQ2S+ (2018), 12,9 % (2019), 17,2 % (2020);
    vii. de manière générale, la proportion de minorités sexuelles et de genre est comparable parmi le personnel et la population étudiante.
10. En 2013, l'Institute for Sexual Minority Studies and Services (ISMSS) de l'Université de l'Alberta a publié son rapport de sondage sur les espaces sûrs et l'atmosphère sur le campus (Safe Spaces Campus Climate Survey Report), qui révèle de graves préoccupations en ce qui concerne ce qu'éprouvent les minorités sexuelles et de genre sur le campus.
    i. Le sondage indique une augmentation marquée du nombre d'étudiantes et d'étudiants qui ne sentent pas à l'aise d'être ouverts par rapport à leur orientation sexuelle et leur identité de genre sur le campus.
    ii. « Depuis 2012-2013, l'aisance à s'exprimer de manière pertinente auprès des professeurs et des enseignants a diminué de manière significative pour les minorités sexuelles, et de manière radicale pour les minorités de genre. » [traduction libre]
    iii. On s'inquiète beaucoup du manque d'accès à des toilettes neutres.
11. En 2019, le service de recherche de l'Union des étudiants de l'Université de l'Alberta (UASU) a publié son rapport annuel sur la défense et la promotion, qui mentionnait un certain nombre d'enjeux d'EDI auxquels les étudiantes et les étudiants font face sur le campus :
    i. en 2021, le groupe de travail de l'EDI de l'UASU a mené un sondage sur l'EDI et les soutiens à la population étudiante;
    ii. le sondage a constaté que « plusieurs groupes en quête d'équité étaient particulièrement susceptibles de dire que les étudiantes et étudiants comme eux ne savaient pas où obtenir du soutien au sein de la communauté de l'Université de l'Alberta : les minorités de genre, les personnes handicapées, l'ensemble des étudiantes et étudiants noirs, autochtones et de couleur, ainsi que les étudiantes et étudiants asiatiques » [traduction libre];
    iii. les services et soutiens destinés aux étudiantes et étudiants LGBTQ+ sont insuffisants;
    iv. les endroits neutres sur le campus n'arborent pas d'affichage approprié pour indiquer l'inclusion et ne sont pas largement accessibles aux étudiantes et étudiants qui ne connaissent pas leur existence ou leur emplacement.
12. Les minorités, les femmes, les personnes handicapées et les étrangers peuvent ne pas se sentir en sécurité ou bienvenus au sein de la communauté du campus.
13. Les membres de la population étudiante sont confrontés à des obstacles s'ils souhaitent bénéficier d'espaces de vie non-binaires (neutres) dans leur logement ou en résidence.
    i. L'Université de l'Alberta peut attribuer un espace de vie « unisexe » aux étudiantes et étudiants, peu importe leur genre, identité de genre, sexe ou expression de genre.
        i. Cette option existe, mais il reste des obstacles à surmonter pour accroître l'accès aux espaces de vie non-binaires dans les logements et les résidences sur le campus.
14. Les étudiantes et étudiants étrangers et ceux qui appartiennent à des minorités ethniques font face à des difficultés supplémentaires pour obtenir la prise de mesures d'adaptation dans un logement ou une résidence.
15. Les phénomènes d'oppression, historiques et contemporains, désavantagent les groupes historiquement marginalisés et leur causent des préjudices.
16. Selon les résultats du recensement de 2019 sur l'équité, la diversité et l'inclusion concernant le personnel de l'Université de l'Alberta :
    i. personnel : 4,9 % de personnes handicapées, plus 1,5 % d'une autre identité qui devrait être protégée pour les mêmes motifs qu'un handicap;
    ii. population étudiante : 4,0 % de personnes handicapées (2018), 12,6 % de personnes neurodiverses (2019).

17. Les difficultés les plus courantes éprouvées par les membres du personnel et de la population étudiante étaient psychologiques ou cognitives. Les étudiantes et étudiants étaient plus susceptibles d'avoir des troubles de vision, tandis que les employés étaient plus susceptibles d'avoir des troubles auditifs ou de mobilité. On retrouve plusieurs handicaps au sein de la population étudiante, et les personnes atteintes doivent fournir des preuves officielles de handicap ou de maladie chronique pour être admissibles à des mesures d'adaptation permanentes sur le plan de l'accessibilité.[1]
18. Le handicap le plus courant chez les étudiantes et étudiants est un trouble psychiatrique, notamment la maladie mentale et les troubles du spectre de l'autisme diagnostiqués.
19. Les étudiantes et étudiants atteints de maladie chronique font face à des obstacles supplémentaires dans leurs études postsecondaires, par exemple la difficulté à se concentrer ou à retenir l'information, la douleur chronique ou la fatigue.
    i. En raison de la nature variable de la maladie chronique, il peut être nécessaire de consulter fréquemment des professionnels de la santé afin de vérifier l'état de santé. Il faut donc se rendre régulièrement chez le médecin, ce qui peut avoir des répercussions sur la présence et, par conséquent, sur les résultats scolaires.
20. Les étudiantes et étudiants atteints de problèmes de santé chroniques, en plus de ceux qui sont handicapés, peuvent être victimes d'autres préjugés et de stigmatisation, ce qui peut les décourager ou créer des obstacles émotionnels supplémentaires à l'achèvement de leurs études postsecondaires.
21. La transition continue vers l'intégration de technologies en classe, par exemple durant la pandémie de COVID-19, érige une barrière supplémentaire pour les membres de la population étudiante qui disposent d'un accès insuffisant à la technologie, dont le statut socioéconomique est plus faible ou dont la connexion Internet est instable, y compris ceux qui se trouvent en région rurale.
22. Les difficultés économiques familiales, les difficultés financières personnelles ou la perception de celles-ci affectent la capacité émotionnelle des étudiantes et étudiants et leurs résultats scolaires.
23. Les étudiantes et étudiants de milieux socioéconomiques défavorisés peuvent être moins susceptibles d'effectuer des stages non rémunérés ou de saisir des occasions d'apprentissage par l'expérience en raison de leurs responsabilités et de leurs préoccupations supplémentaires liées aux finances. Il se peut en outre que ces membres de la population étudiante ne soient pas en mesure de déménager pour profiter de ces possibilités.
24. Les étudiantes et étudiants étrangers représentaient 14,5 % de l'effectif total de 1er cycle, soit 4 940 personnes en 2020-2021. L'Université de l'Alberta compte des étudiants et étudiantes de 102 pays différents.[2]
25. Il existe une disparité entre les droits de scolarité puisque ceux des étudiantes et étudiants étrangers sont 4,5 fois plus élevés que ceux des Canadiennes et Canadiens.[3]
26. Bien que l'une des principales raisons pour lesquelles les étudiantes et étudiants étrangers choisissent d'étudier au Canada soit la réputation du Canada comme société tolérante et non discriminatoire, un grand nombre d'entre eux font face à de la discrimination sur le campus en raison de leur race, de leur origine ethnique ou de leur accent.[4]
27. Tout un nombre d'étudiantes et étudiants étrangers a dû se conformer à des restrictions concernant les voyages en raison de la COVID-19, et l'accès à l'apprentissage à distance représentait un problème compte tenu du grand décalage entre les fuseaux horaires.[5]
28. 28. Pour appuyer et mettre en œuvre l'inclusion de la communauté francophone présente sur le campus, y compris le CSJ, il est pertinent de fournir les renseignements importants sur les programmes d'études et d'autres aspects de la vie étudiante en français et en anglais.
29. Nous reconnaissons que la religion constitue souvent un motif de discrimination et il est donc pertinent de s'employer à créer un espace inclusif pour améliorer le milieu d'apprentissage et de travail. Il est nécessaire pour ce faire de revendiquer un accès accru à un lieu de prière sur le campus et l'ajout de jours fériés à notre calendrier.

2. Résolutions

1. L'Union des étudiants va revendiquer davantage de soutiens spécialisés qui tiennent compte des besoins diversifiés de la communauté sur le campus.

2. 2. L’Union des étudiants va appuyer l’élaboration de processus de mobilisation communautaire qui tiennent compte de l’équité et de la diversité.
3. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta offre des possibilités de perfectionnement professionnel intéressantes au corps professoral, au personnel et aux étudiantes et étudiants afin de les sensibiliser à l’équité, la diversité et l’inclusion.
4. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université crée des bourses destinées aux personnes noires, autochtones et de couleur qui vivent dans l’insécurité financière.
5. L’Union des étudiants va revendiquer le soutien et le financement durables de programmes qui favorisent la participation des membres des communautés sous-représentées à la gouvernance étudiante, comme indiqué par les études continues axées sur l’équité, la diversité et l’inclusion.
6. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta respecte ses engagements envers l’équité, la diversité et l’inclusion, tels que décrits dans le plan stratégique en matière d’équité, de diversité et d’inclusion.
7. L’Union des étudiants va prendre des mesures supplémentaires pour recruter des employés de divers horizons. Plus précisément, elle va s’efforcer de faire en sorte que la composition du personnel reflète celle de la communauté, comme décrit dans le document sur la diversité de la main-d’œuvre de l’Université de l’Alberta.
8. L’Union des étudiants va continuer de publier des rapports qui présentent les expériences vécues des groupes marginalisés et leur représentation à tous les niveaux de gouvernance, et illustrent leur oppression continue par la nation, la province et les institutions.
9. L’Union des étudiants va s’efforcer d’offrir diverses options alimentaires à l’occasion des grands événements afin de répondre aux besoins culturels et alimentaires diversifiés de la communauté.
10. L’Union des étudiants va revendiquer que les confréries et groupes étudiants à l’Université de l’Alberta établissent des politiques de section claires et inclusives en ce qui concerne l’admission d’étudiantes et d’étudiants non-binaires, de sorte à respecter les exigences de l’Université en matière de genre.
11. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta reconnaisse officiellement l’existence d’identités de genre autres que l’identité de genre binaire homme-femme.
    i. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta emploie si possible des termes neutres dans ses documents.
    ii. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta offre aux étudiantes et étudiants un choix autre que « homme » et « femme » dans ses formulaires et documents.
    iii. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta n’exige pas des étudiantes et étudiants qu’ils révèlent leur genre dans Bear Tracks ou leur dossier.
12. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta n’exige pas des étudiantes et étudiants qu’ils obtiennent l’approbation de l’administration pour modifier leur genre dans la documentation officielle, quelle qu’elle soit, y compris dans Bear Tracks.
13. L’Union des étudiants va revendiquer la création de toilettes neutres dans chaque bâtiment du campus.
14. L’Union des étudiants va revendiquer la création et l’installation d’affichage approprié pour les endroits neutres sur le campus.
15. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta n’exige pas des étudiantes et étudiants qu’ils rencontrent un conseiller avant de leur accorder un logement neutre quand ils le demandent.
    i. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta permette aux étudiantes et étudiants de choisir entre un logement séparé selon les sexes ou neutre dans leur demande de résidence, et respecte leur préférence dans les limites raisonnables.
    ii. L’Union des étudiants va revendiquer l’établissement d’une communauté inclusive sur le campus où les étudiantes et étudiants de tous les horizons se sentent en sécurité et bienvenus.
16. L’Union des étudiants va appuyer des efforts de plaidoyer collectif avec des partenaires communautaires afin de revendiquer que le gouvernement de l’Alberta modifie la prochaine version du code du bâtiment de l’Alberta de sorte à inclure des toilettes neutres dans chaque édifice public où le taux d’occupation le justifie.
17. L’Union des étudiants va revendiquer que les gouvernements fédéral et provincial augmentent les services spécialisés d’accessibilité offerts par l’Université sur le campus.

18. L’Union des étudiants va revendiquer une augmentation du fonds d’accessibilité par étudiant des gouvernements fédéral et provincial.
19. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université ajoute des caractéristiques d’accessibilité dans tous les nouveaux bâtiments et s’emploie à rendre les bâtiments existants plus accessibles dans la mesure du possible.
20. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta lance des initiatives de conception universelle dans les salles de classe au lieu de privilégier les mesures d’adaptation pour chaque membre de la population étudiante qui en a besoin.[10]
21. L’Union des étudiants va revendiquer que tous les examens soient conçus pour être terminés en la moitié du temps dont dispose l’étudiante ou l’étudiant.
22. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta oblige tous les professeurs à faire passer leurs documents d’enseignement par un programme d’accessibilité si possible.
    i. L’Union des étudiants va revendiquer que l’Université de l’Alberta oblige les professeurs à publier en ligne tous les documents de cours magistraux afin que tous les membres de la population étudiante y aient accès, peu importe leurs engagements religieux, culturels ou sociaux.
23. L’Union des étudiants va revendiquer l’amélioration du système universitaire de mesures d’adaptation afin que les besoins des étudiantes et étudiants soient évalués et que des solutions soient mises au point en les consultant.
24. Ceci comprend l’amélioration de l’accès et la plus grande facilité d’utilisation en ce qui concerne les mesures d’adaptation.
25. L’Union des étudiants va s’employer à créer pour les étudiantes et étudiants de meilleures possibilités de travail avec leurs conseillers en cas de besoin, notamment celles et ceux qui sont atteints de maladies chroniques et font face dans leur vie personnelle à d’énormes changements qui exercent une incidence sur leurs résultats scolaires.
26. L’Union des étudiants va revendiquer plus de mesures d’adaptation pour les étudiantes et étudiants qui disposent d’un accès limité à une connexion Internet stable.
27. L’Union des étudiants va aider à accroître la sensibilisation aux cours offerts en ligne et aux cours qui se déroulent en personne (y compris les options hybrides) de sorte que les étudiantes et étudiants choisissent leurs cours en fonction de leurs besoins et de leur accès à Internet.
28. L’Union des étudiants va accroître la sensibilisation aux possibilités rémunérées de perfectionnement professionnel pour la population étudiante.
29. L’Union des étudiants va collaborer avec les étudiantes et étudiants étrangers, autochtones ou noirs, ainsi qu’avec les autres parties prenantes concernées, en vue de lutter contre la discrimination à laquelle font face les étudiantes et étudiants sur le campus en raison de leur race, de leur origine ethnique ou de leur accent.
    i. Ceci comprendra la collaboration avec les associations et groupes étudiants comme l’association des étudiants étrangers (International Students’ Association), l’union des étudiants autochtones et l’association des étudiants noirs.
30. L’Union des étudiants va travailler avec les associations et groupes étudiants comme l’association des étudiants étrangers (International Students’ Association) afin de répondre directement aux besoins de cette population en matière de discrimination sur le campus.
31. L’Union des étudiants va s’assurer de la mise en œuvre de pratiques en matière d’EDI dans tous les aspects de la vie étudiante.

3. Références

1. https ://www.ualberta.ca/current-students/academic-success-centre/accessibility-resources/regi ster/index.html
2. RAPPORT ANNUEL SUR L’INSCRIPTION AU 1er CYCLE 2020-2021
3. Ibid.

4. https ://nationalpost.com/news/canada/is-it-in-my-head-international-students-recall-experiences-of-covert-racism-and-gaslighting-in-canada
5. https ://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/u-of-a-international-students-say-attending-class-in-middle-of-the-

night-is-taking-a-toll-1.5827602
6. RAPPORT ANNUEL SUR L’INSCRIPTION AU 1er CYCLE 2020-2021
7. Ibid.
8. https ://nationalpost.com/news/canada/is-it-in-my-head-international-students-recall-experiences-of-covert-racism-and-gaslighting-in-canada
9. https ://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/u-of-a-international-students-say-attending-class-in-middle-of-the-night-is-taking-a-toll-1.5827602
10. RAPPORT ANNUEL SUR L’INSCRIPTION AU 1er CYCLE 2020-2021

Revision #1
Created 1 March 2023 16:51:19 by Courtney Graham
Updated 1 March 2023 17:15:36 by Courtney Graham