



De la discrimination et du racisme en enseignement supérieur ?

Responsabiliser et outiller les agent·es du changement en matière d'EDI

Webinaire, 2 mai 2023

Jean-Philippe Beauregard, Ph. D. - Consultant principal

www.eddi.quebec



Plan

1. L'accès aux « masters » en France
2. Les étudiant·es internationaux au Canada
3. Les élèves et les étudiant·es noirs au Québec
4. Les étudiant·es autochtones dans les universités québécoises
5. Responsabiliser et outiller les agent·es du changement en matière d'EDI



Source : [Érudit](#)

1. L'accès aux « masters » en France

1^{er} *testing* (2021) : + 1800 demandes / 19 universités

- 12,3 % de chances pour le candidat d'origine nord-africaine

2^e *testing* (2022) : + 6 000 demandes / 84 universités

- 11,2 % de chances pour la ou le même candidat-e

- Nette discrimination selon l'origine (mais pas le genre).
- Des études ont révélé des cas similaires aux ÉUA
- ❖ À qui la responsabilité ?



Illustration : © Lauriane Charbonneau (2021)

Références : Allensworth et Clark (2020); Chareyron et coll. (2023); Kantrowitz (2021); Le Nevé (2022, 2023).

2. Les étudiant·es internationaux au Canada

Sondage ($n = 712$) - Université du Manitoba à Winnipeg :

- Majorité des répondant·es - peu ou pas de discrimination
- Mais d'autres répondant·es ont estimé être discriminé·e :
 - Par étudiant·es canadiens (26 %) ou internationaux (12 %) ;
 - Selon l'ethnicité (23 %), lieu de naissance (20 %) ou la religion (11 %) ;
 - Par professeur·es (17 %) ou autres membres du personnel (15 %).

Pistes de solution ($n = 145$) :

- Offrir régulièrement ateliers de sensibilisation au contexte culturel ;
- Augmenter soutien financier / réduire frais de scolarité ;
- Améliorer services offerts et augmenter activités ;
- Offrir assurance-santé publique.

❖ À qui la responsabilité ?



Source : [Immigrant Québec](https://www.immigrantquebec.com/)

Références : Erkan et Walker (2016); Worea et Edgerton (2023).

3. Les élèves et étudiant·es noirs au Québec

Effets de discrimination scolaire et racisme systémique

- Exposition au profilage racial, discrimination et racisme par des pairs et des membres du personnel scolaire ;
- Surreprésentation adaptation scolaire + formation générale adultes.

Rapports sociaux de race (universités montréalaises)

1. Étudiant·es rapportent une **frontière** entre Blanches / Blancs et les autres + situations de microagressions ;
2. En l'absence de **modèle** leur ressemblant, les étudiant·es peinent à développer sentiment d'appartenance à l'université.

❖ À qui la responsabilité ?



Source : [documentaire abordant le racisme dans la société québécoise](#)

Référence : Magnan (2023).

4. Les étudiant·es autochtones dans les universités québécoises

Racisme individuel

- « Un chargé de cours a dit : Vous savez, par exemple, les Indiens... »
- Poids de la stigmatisation : « l'Autochtone de service »

Racisme institutionnel

- Absence de mécanisme institutionnel pour lutter contre le racisme
- Sous-représentation des professeur·es/étudiant·es autochtones
- Enseignement fait dans langue coloniale (anglais / français)

Racisme systémique

- Effacement / ignorance des réalités autochtones
- Accès inéquitable aux ressources

❖ À qui la responsabilité ?

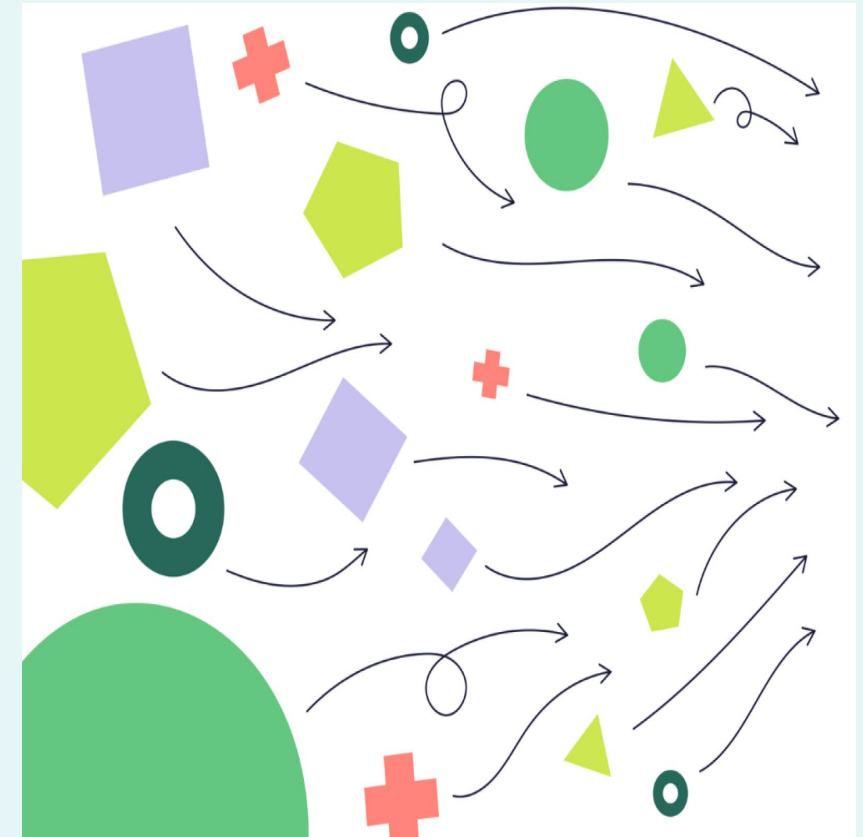


Source : [MEPACQ](https://www.mepacq.org/)

Référence : Lefevre-Radelli (2021).

5. Responsabiliser et outiller les agent·es du changement en matière d'EDI

1. Effectuer des diagnostics pour mieux lutter contre les **biais inconscients** (p. ex. analyser pratiques recrutement) ;
 2. Sensibiliser toutes les membres du personnel* des cégeps et des universités aux **enjeux de l'« EDI »** ;
 3. Former les professeur·es (et conseiller·ères pédagogiques?) à la **pédagogie inclusive** ;
 4. Améliorer la prise en compte de l'EDI dans le **recrutement** du personnel des cégeps / universités (RH) ;
 5. S'engager formellement (cadres) à rendre les **instances décisionnelles** plus représentatives de la diversité ;
 6. Créer des **environnement d'études et travail** plus inclusifs ;
 7. Élaborer des **plans d'action** et des objectifs SMART ;
 8. Faire preuve de **leadership** inclusif.
- ❖ À qui la responsabilité ?



Source : [ORES](#)

Bibliographie

- Allensworth, E.M. et Clark, K. (2020). « High School GPAs and ACT Scores as Predictors of College Completion: Examining Assumptions About Consistency Across High Schools ». *Educational Researcher*. 49(3), 198-211. En ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0013189X20902110>
- Chareyron, S., Fils-Aimé, B.D. et L'Horty, Y. (2023). « Sélection à l'entrée en master : Les effets du genre et de « Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur. Rapport d'étude n° 23-01. En ligne : https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/france-selection-lentree-en-master-les-effets-du-genre-et-de-lorigine_fr
- Erkan, S. et Walker, K. D. (2016). « Fairness Perceptions and Experiences of Muslim University Students in Canada ». *International Education Studies*. 9(7), 72-87. En ligne: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1106450>
- Kantrowitz, M. (2021). « How Admissions Tests Discriminate Against Low-Income And Minority Student Admissions At Selective Colleges ». *Forbes*. En ligne: <https://www.forbes.com/sites/markkantrowitz/2021/05/21/how-admissions-tests-discriminate-against-low-income-and-minority-student-admissions-at-selective-colleges/?sh=4e4ebb853cc1>
- Le Nevé, S. (2022). « Un testing dans les universités révèle des discriminations lorsqu'on porte un nom de famille maghrébin ». *Le Monde*. En ligne: https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/02/15/universites-un-testing-revele-des-discriminations-liees-au-nom-de-famille_6113740_3224.html
(2023). « A l'université, une discrimination persistante lors de la sélection en master ». *Le Monde*. En ligne: https://www.lemonde.fr/societe/article/2023/03/10/a-l-universite-une-discrimination-persistante-lors-de-la-selection-en-master_6164970_3224.html
- Lefevre-Radelli, L. (2021). « Prendre en compte les effets du racisme systémique pour assurer une meilleure sécurisation culturelle des étudiants autochtones ». *Centre des Premières Nations Nikanite*. En ligne: <https://eduq.info/xmlui/handle/11515/38155>
- Magnan, M.-O. (2023). « La voix des étudiantes et étudiants noirs au sujet des rapports sociaux de race à l'université au Québec ». *Relais. La revue de vulgarisation scientifique sur la réussite en enseignement supérieur*, 1. <https://www.oresquebec.ca/relais/la-voix-des-etudiantes-et-etudiants-noirs-au-sujet-des-rapports-sociaux-de-race-a-luniversite-au-quebec/>
- Worae, J. et Edgerton, J.D. (2023). « A descriptive survey study of international students' experiences at a Canadian University: Challenges, supports, and suggested improvements ». *Comparative and International Education / Éducation Comparée et Internationale*. 51(2), 16-67. En ligne: <http://doi.org/10.5206/cie-eci.v51i2.14223>

Merci pour votre écoute !



Source : [Ville de Québec](#)

Observatoire
sur la réussite
en enseignement
supérieur

ORES

Jean-Philippe Beaugard, Ph. D. - Consultant principal - www.eddi.quebec

Webinaire

**À qui appartient la
responsabilité de promouvoir
l'équité, la diversité et
l'inclusion (EDI) au sein des
établissements d'enseignement
supérieur?**

