



Principes directeurs visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion lors de l'attribution des bourses à l'Université Laval

Préambule

L'Université promeut un milieu empreint d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et ce faisant, favorise la création de programmes de bourses accessibles au plus grand nombre et répondant aux besoins de la population étudiante. Dans cette optique, des mesures doivent être mises en place pour réduire les risques d'exclure ou de pénaliser, lors de l'attribution des bourses internes, certaines personnes ayant des parcours atypiques ou appartenant à des groupes historiquement désavantagés. Dans ce contexte, le Bureau des bourses et de l'aide financière (BBAF) propose des principes directeurs visant à favoriser l'EDI lors de l'attribution des bourses internes, afin de guider les unités dans la création ou la mise à jour de bourses internes et d'encadrer l'affichage de celles-ci dans le répertoire institutionnel des bourses.

Principes généraux

- 1) Toute personne intervenant dans la création ou la gestion de programmes de bourses doit se sensibiliser aux principes d'EDI en utilisant les formations et outils mis à sa disposition par l'Université.
- 2) L'information sur le programme de bourses doit être accessible et rédigée de manière inclusive.
- 3) Le processus de mise en candidature devrait permettre à la personne de présenter des circonstances particulières ayant affecté son parcours, afin que les membres du comité de sélection puissent, en mettant sa situation en perspective, apprécier sa candidature à sa juste valeur.
- 4) Les personnes appelées à participer à des comités de sélection doivent se sensibiliser aux principes d'EDI, et tout particulièrement aux biais conscients et inconscients, en utilisant les formations et outils mis à leur disposition par l'Université.

Principes encadrant les bourses internes visant des groupes en quête d'équité

Les personnes donatrices désirant soutenir les membres de la communauté étudiante qui pourraient être désavantagés par leur situation socio-économique, ou pour toutes autres raisons, sont invitées à le faire prioritairement par l'entremise de programmes de bourses de précarité financière ou de bourses de persévérance (voir les définitions en annexe). Par leur nature, ces programmes de bourses sont ceux favorisant le plus l'inclusion et l'accès aux études universitaires.

S'il est toutefois souhaité que le programme restreigne l'attribution de bourses spécifiquement à des groupes en quête d'équité, cela doit être fait en conformité avec les lois applicables et les principes directeurs suivants pour que le programme soit affiché dans le répertoire institutionnel des bourses¹.

- 1) Le programme de bourses doit viser à réduire une inégalité démontrée.
- 2) La population ciblée doit faire partie des groupes désavantagés visés par l'Université pour la mise en place de mesures reliées à l'EDI (voir les groupes en annexe).
- 3) L'appartenance à un groupe en quête d'équité doit être considérée uniquement au moment d'établir l'admissibilité à la bourse ou encore pour trancher entre des candidatures équivalentes².
- 4) L'appartenance à un groupe devra être autodéclarée et considérée comme véridique, sans procéder à des vérifications ultérieures, à l'exception des groupes où il existe un processus balisé de déclaration (ex. : peuples autochtones).
- 5) Comme pour l'ensemble des bourses, le programme devrait être soumis à un mécanisme d'évaluation périodique.

Note : Il est fortement recommandé d'impliquer le BBAF tôt dans le processus de création d'un tel programme.

Mécanisme d'évaluation des projets

Afin d'assurer l'applicabilité et la bonne mise en œuvre des principes directeurs, un comité sous la responsabilité du BBAF sera chargé de recevoir des unités les projets documentés de bourses internes réservées à des groupes en quête d'équité, de les analyser, de donner des orientations et d'approuver les projets.

Composition du comité :

- Une personne du BBAF
- Deux personnes représentant les facultés
- Une personne de la FUL
- Une personne du Bureau de l'EDI

¹ Voir la *Directive encadrant l'affichage dans le répertoire des bourses de l'Université Laval* pour connaître toutes les conditions d'affichage.

² Lors du processus de sélection des récipiendaires par le comité, les personnes candidates ne peuvent pas être comparées sur la base de leur niveau d'appartenance à l'un des groupes EDI.

Annexe

Définitions

Bourses de précarité financière : bourses visant à aider financièrement les membres de la population étudiante rencontrant des difficultés financières compromettant la poursuite de leurs études.

Bourses de persévérance : bourses visant à encourager et soutenir les membres de la population étudiante rencontrant de l'adversité, de toute nature, mais faisant preuve de détermination à persévérer et à réussir leurs études.

Groupes visés par l'Université pour la mise en place de mesures reliées à l'EDI³

- Femme: personne qui s'identifie comme femme
- Peuples autochtones: Premières Nations, Inuit et Métis
- Minorités visibles: personnes autres que les peuples autochtones, qui n'ont pas la peau blanche
- Minorités ethniques: personnes autres que les peuples autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.
- Personnes en situation de handicap: la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale définit une personne handicapée comme « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » ([L.R.Q., c. E-20.1, a. 1](#))
- Personnes LGBTQ2S+: personnes ayant une diversité quant à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'acronyme LGBTQ2S+ désigne entre autres les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles/transgenres/trans, queer et bispirituelles.
- Personnes immigrantes: personnes qui ne sont pas nées au Canada et qui ont quitté leur pays d'origine afin de s'installer au Québec pour étudier ou travailler.

Une personne peut faire partie de plus d'un groupe, c'est ce qu'on appelle l'intersectionnalité. Par cette intersectionnalité, la personne est en présence de plus nombreux obstacles systémiques.

Note : Cette liste des groupes visés par l'Université en date du 4 octobre 2022 pourrait évoluer.

³ <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>