



Pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'accès aux bourses aux cycles supérieurs

Rapport d'un groupe de travail du **vice-rectorat adjoint aux études supérieures et postdoctorales**

Université 
de Montréal
et du monde.



Groupe de travail du vice-rectorat adjoint aux études supérieures et postdoctorales

Sous la responsabilité de :

- **Louise Demers**, Vice-rectorat adjoint aux études supérieures et postdoctorales
- **Daniel Lajeunesse**, Faculté de médecine

Membres du groupe de travail :

- **Pierre Canisius Kamanzi**, Faculté des sciences de l'éducation
- **Bilkis Vissandjée**, Faculté des sciences infirmières
- **François Barnabé-Légaré**, Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes
- **Elizabeth Perez**, Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes (Services à la vie étudiante)
- **Andrée Labrie**, Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques (équipe diversité)
- **Hayder Achouri**, Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques (équipe diversité)
- **Pascale Ouellet**, Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation
- **Laura Ginoux**, Fédération des associations étudiantes de l'Université de Montréal
- **Diane Rodier**, Vice-rectorat adjoint aux études supérieures et postdoctorales

Approuvé par la Régie des ESP, 12 septembre 2023

Table des matières

Contexte	4
Accès aux bourses de cycles supérieurs : enjeux et pistes de solution	6
La promotion efficace des occasions de bourses et l'encouragement à soumettre des demandes	6
La préparation de dossiers de candidature répondant aux attentes	7
L'évaluation des candidatures	8
Une définition de l'excellence inclusive adaptée pour les bourses	10
Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les processus d'attribution de bourses	11
Des actions pour la promotion efficace des occasions de bourses et l'encouragement à soumettre des demandes	11
Des actions pour la préparation de dossiers de candidature répondant aux attentes	12
Des actions pour l'évaluation des candidatures	12
Conclusion	13
Liste des références	14
Annexes	
Annexe 1 : Problèmes d'accès aux bourses études supérieures	16
Annexe 2 : Pistes de solution pour bonifier le soutien aux étudiants et étudiantes	17
Annexe 3 : Définition de l'excellence inclusive dans un contexte universitaire	18



Contexte

L'Université de Montréal s'est mobilisée pour inscrire l'équité, la diversité et l'inclusion au centre de son développement. Les deux plans d'action institutionnels 2020-2023, Pour l'équité et l'inclusion et Place aux Premiers Peuples témoignent de l'engagement de notre université à corriger les inégalités qui, suite à un diagnostic approfondi, ont été constatées à tous les niveaux de son fonctionnement. Parmi les cibles majeures de ces plans d'action, on retrouve l'accès aux études et le soutien à la réussite, qui comportent des enjeux de financement et qui se trouvent également au cœur de la planification stratégique du vice-rectorat adjoint aux cycles supérieurs.

Le financement étudiant aux cycles supérieurs repose sur différentes sources, incluant les bourses et les revenus d'emploi. Étroitement associé à la persévérance aux études, à la diplomation et à la durée des études, le financement a des impacts qui dépassent le cadre académique pour affecter aussi la qualité de vie et la santé mentale (Charles et al, 2022; Finnie, Mueller & Wismer, 2015; Larivière, 2013; Mansour et al, 2021). Les bourses représentent sans conteste un pilier du financement étudiant et de l'accès aux études et de la réussite étudiante. Perçue comme une reconnaissance, l'obtention de bourses génère un processus cumulatif de nature à faciliter les succès ultérieurs en termes de financement, allant jusqu'à favoriser l'employabilité des personnes une fois diplômées (Bosompra et al, 2016; Reid et al, 2020). Pour donner une égalité des chances à toutes et tous, il importe donc de niveler les obstacles d'accès aux bourses.

Force est de constater que la compétition pour l'obtention de bourses est très serrée dans les années récentes et que les montants octroyés tardent à s'ajuster à la réalité des

besoins financiers individuels (Bilodeau, 2022; Langford et Carstairs, 2023). De plus, de nombreuses personnes sont potentiellement désavantagées par des concours qui valorisent l'excellence académique (définie selon un idéal type, aisément mesurable), les parcours linéaires et les études à temps plein. Les personnes appartenant à une minorité visible, les étudiants-parents, ceux et celles présentant une trajectoire atypique ou provenant de milieux défavorisés, et d'autres encore confrontés à des circonstances de vie pouvant affecter leur assiduité et leur cheminement, sont particulièrement à risque d'être laissées pour compte, ce qui est contraire à l'esprit des plans d'action institutionnels.

La situation de désavantage est toutefois difficile à quantifier. Par exemple à l'Université de Montréal, les personnes avec des marqueurs de diversité sont invitées à s'auto-identifier. Bien que fortement encouragée,



cette déclaration ne peut en aucun cas être imposée pour des raisons d'éthique et de respect de la vie privée. Or, sans paramètres de départ, comment évaluer le désavantage subi par des groupes spécifiques, documenter l'évolution de la situation et mesurer le succès des mesures mises en œuvre ? S'il est vrai que l'absence de données constitue une limite indéniable à l'analyse de l'accès aux bourses à l'ensemble des étudiantes et étudiants, elle n'est pas pour autant une raison d'inaction et ne justifie pas le statu quo.

C'est dans cette perspective qu'un groupe de travail a été constitué à l'été 2022 avec des personnes représentantes de vice-rectorats, d'unités de services, du corps professoral et de la communauté étudiante. Son mandat était d'élaborer et de proposer des actions à prendre pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les processus d'attribution de bourses aux études supérieures au sein de l'institution. Les discussions ont été inspirées par la vision selon laquelle dans un

monde en transformation, le soutien de toutes et tous est parfaitement compatible avec l'excellence académique et qu'il en est même une condition. Au cours de ses travaux, le groupe a aussi veillé à éviter la discrimination inversée, qui implique des actions défavorisant les personnes du groupe majoritaire, et tout autant le tokénisme, qui renvoie à des efforts limités et symboliques pour démontrer une inclusion sans véritablement les inscrire dans un changement de culture universitaire.

Le présent rapport expose le résultat des discussions du groupe de travail, qui s'est réuni à quatre reprises, de septembre à décembre 2022. Il comprend trois sections. La première fait état des réflexions du groupe concernant les problèmes d'accès aux bourses de cycles supérieurs et des mesures pour y remédier. La deuxième propose une définition de l'excellence inclusive adaptée aux bourses. La troisième recommande des actions pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les processus d'attribution de bourses.



Accès aux bourses de cycles supérieurs : enjeux et pistes de solution

Dans le cadre de ses deux premières réunions, le groupe a identifié des problèmes d'accès aux bourses de cycles supérieurs (annexe 1) de même que quelques pistes de solutions envisageables (annexe 2). Les idées exprimées ont été regroupées en fonction de trois niveaux d'intervention possibles : i) la promotion efficace des occasions de bourses et l'encouragement à présenter des demandes; ii) la préparation de dossiers de candidature répondant aux attentes, et iii) l'évaluation des candidatures.

La promotion efficace des occasions de bourses et l'encouragement à soumettre des demandes

L'auto-exclusion est ressortie des discussions comme étant un obstacle majeur à l'accès aux bourses aux cycles supérieurs. Les membres du comité reconnaissent que les personnes qui portent des marqueurs de la diversité et des personnes issues des Premiers Peuples sont susceptibles de s'auto-exclure pour des raisons variées, par exemple, une perception de non-admissibilité ou de non-compétitivité, un manque de compréhension du processus de demande de bourse, l'absence d'encouragement ou un accompagnement insuffisant.

L'approche qui consiste à réserver une portion des bourses (bourses dédiées) à certains groupes précis semble à première vue de nature à résoudre le problème. Mise de l'avant par les grands organismes subventionnaires (par exemple pour les personnes noires) cette



approche élimine le questionnement autour de l'admissibilité tout en réduisant la compétition. Toutefois, elle ne fait pas l'unanimité au sein du groupe de discussion. Les bourses dédiées offrent certes une chance accrue à des personnes étudiantes d'obtenir une première bourse pouvant servir de levier à des succès futurs. Le seul fait d'y postuler permet de se familiariser avec le processus et d'augmenter la confiance. En revanche, cette approche crée des malaises parmi les membres du groupe, notamment parce qu'elle catégorise les personnes et peut même les stigmatiser, ce qui va à l'encontre d'une vision inclusive et de dé-discrimination. Les bourses dédiées peuvent aussi s'apparenter à du tokénisme si l'envergure des concours n'est pas proportionnée aux besoins réels. De plus, l'approche suggère que les personnes avec des marqueurs de la diversité ou autochtones forment des groupes homogènes, ce qui est loin d'être vrai. Par exemple, dans quelle mesure une personne étudiante racisée de seconde génération, qui a réalisé l'ensemble de son parcours de formation au Québec,

a-t-elle besoin d'un appui particulier? Finalement, l'accent mis sur des bourses réservées à des groupes précis fait silence sur la situation, potentiellement tout aussi désavantageuse, des personnes qui vivent des circonstances particulières (telles des responsabilités familiales) non associées aux marqueurs de diversité ou aux Premiers Peuples. En somme, le principe des bourses dédiées semble opposer le risque d'exclure les individus et celui de ne pas soutenir ceux et celles qui en ont véritablement besoin.

L'un des moyens préconisés pour encourager la soumission de candidatures diversifiées réside dans de meilleures communications, tant pour le contenu que pour la forme. Toutes les actions visant à bien expliquer les objectifs des bourses, les modalités, le processus d'évaluation et les éléments du dossier de même qu'à inviter les personnes étudiantes à postuler aux bourses disponibles sont encouragées. Pour mieux publiciser les occasions de bourses, le groupe est d'avis que les courriels et communiqués institutionnels sont insuffisants et qu'il faut désormais recourir en plus à d'autres outils de communication. Ainsi, les différents véhicules utilisés par les personnes étudiantes pour s'informer et communiquer entre elles doivent faire partie de l'arsenal des vecteurs utilisés pour rejoindre les clientèles cibles. Ils incluent les médias sociaux, la création d'onglets informatifs sur les sites web et les témoignages des récipiendaires des bourses qui valorisent l'impact des bourses dans leur cheminement et leurs carrières.

La préparation de dossiers de candidature répondant aux attentes

Au nombre des considérations avancées en lien avec la préparation des dossiers de candidature, une première concerne les parcours étudiants. Les parcours linéaires (ou classiques) sont naturellement favorisés, et ce, au détriment des parcours atypiques qui peuvent a priori concerner toutes les personnes étudiantes, sans pour autant réduire leur potentiel de réussite académique. À cet égard, le groupe met en cause les formulaires de demandes de bourses qui ne permettent actuellement pas à ceux et celles qui le souhaitent d'expliquer et faire valoir les éléments et circonstances de leurs parcours. Des interruptions dans le cheminement, des durées d'études plus longues qu'attendu, des variations dans les résultats académiques ou des changements de programme ne surviennent pas sans raison. Des informations éclairant la façon dont une personne étudiante relève et surmonte des défis comme la maladie (y compris celle de proches), la parentalité, le manque de ressources ou un changement de milieu culturel peuvent au contraire démontrer sa motivation, son engagement et son sérieux. Il faudrait idéalement voir chaque dossier pour sa propre valeur, et pas seulement en comparaison avec les autres.

Remplir un formulaire de candidature de bourses à son avantage sous-entend une bonne compréhension des attentes, autant



pour le contenu que pour la forme. Cette capacité se développe avec l'expérience et un soutien dont tout le monde ne bénéficie pas. Le groupe est d'avis qu'il faut donner des consignes explicites sur les informations attendues et sur la façon de les présenter. Toutes les sections du formulaire méritent d'être précisées, qu'il s'agisse de la description du projet de recherche, du contenu et de la forme du curriculum vitae ou, le cas échéant, des éléments étayant le leadership. Le besoin de précisions s'étend au format et au contenu des lettres d'appui, lesquelles sont requises dans la quasi-totalité des concours de bourses et dont l'impact sur l'évaluation est considérable. En effet, celles qui ne sont pas rédigées conformément aux attentes peuvent plomber les candidatures. Également, les personnes qui n'ont pas de contacts dans le milieu universitaire nord-américain ont avantage à avoir des instructions claires à communiquer à leurs personnes répondantes. Un formulaire type à remplir en fonction des critères du concours est une solution qui a été évoquée, de même qu'un accompagnement par une personne désignée au sein des départements ou facultés.



L'évaluation des candidatures

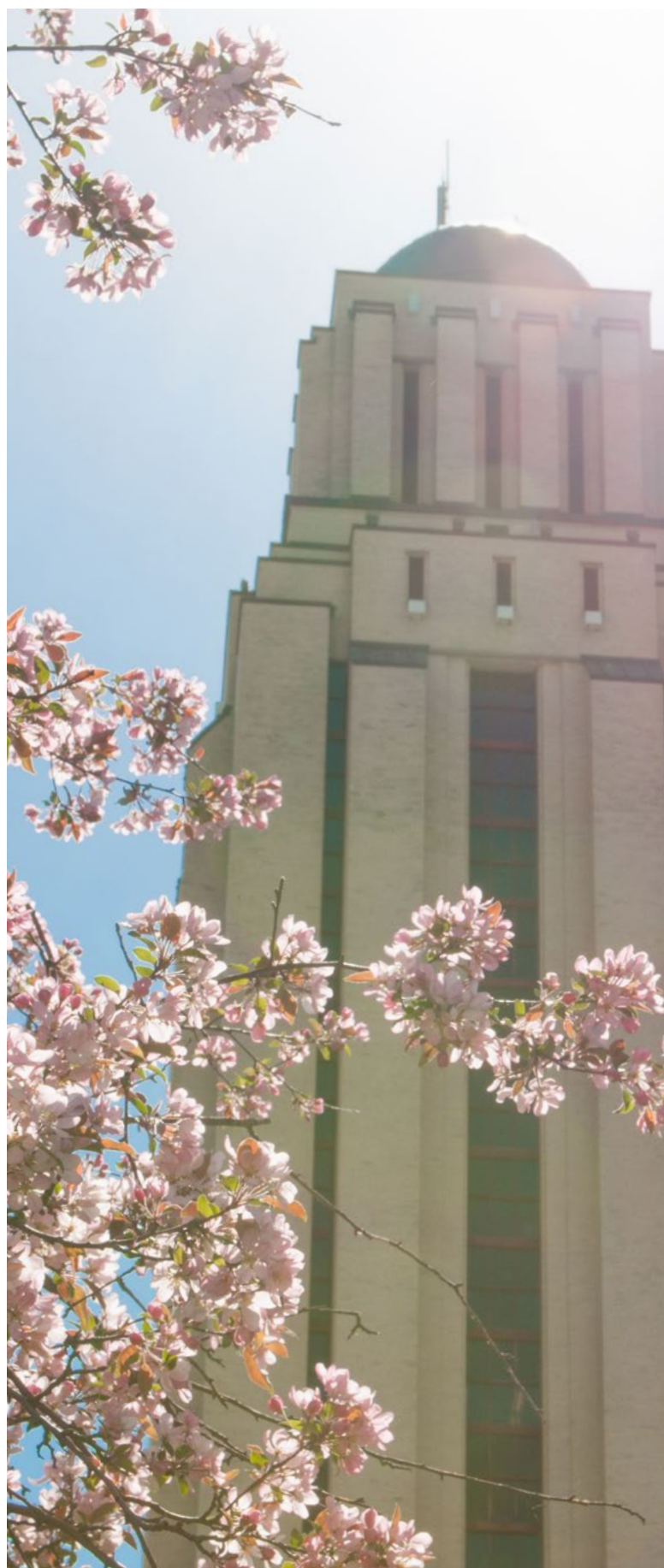
Les problèmes d'accès aux bourses en lien avec l'évaluation des candidatures renvoient d'une part aux critères appliqués et, d'autre part, à la sensibilité des membres des jurys aux enjeux d'inclusion. Ces deux éléments dégagés des discussions du groupe sont traités dans les paragraphes qui suivent.

Une importante considération est la place prépondérante accordée aux résultats académiques dans l'évaluation du mérite d'un dossier. D'abord, il faut noter la difficulté à apprécier les relevés obtenus des universités étrangères, ce qui dans le doute favorise les personnes dont les relevés sont aisément interprétés. Ensuite, l'on tend à s'attarder aux très petites variations de notes, en priorisant, par exemple, une personne avec une moyenne de 4,15 par rapport à une autre qui a 4,00, plutôt que de reconnaître que les cours ont été très bien réussis pour les deux. De plus, un dossier qui vient avec des résultats modestes d'une période antérieure se voit pénaliser, alors que les résultats académiques récents sont excellents. Un exemple en est celui d'une personne de retour aux études après une expérience de travail de quelques années, défavorisée par ses notes remontant au baccalauréat. Surtout, le groupe se demande s'il est justifié de prêter autant d'importance aux notes très élevées, sans prendre en compte le contexte dans lequel les études ont été réalisées. Pour le comité, il est de toute évidence injuste d'espérer une moyenne supérieure à 4,0 de la part de personnes vivant des défis d'intégration ou ayant des responsabilités liées à un emploi exigeant. L'ensemble des enjeux liés aux notes est perçu comme menaçant l'accès aux bourses de cycles supérieurs, en particulier pour les personnes qui présentent des situations de vie particulières.

Face à ces enjeux, le groupe évoque diverses solutions: fournir des balises pour l'appréciation des bulletins d'universités étrangères; considérer les dossiers qui varient de quelques décimales de points comme équivalents; valoriser la progression des individus plutôt que le seul résultat moyen, et réduire le poids donné aux notes dans l'évaluation.

L'importance accordée aux publications dans un dossier de candidature a aussi été discutée. D'abord, il existe de grandes variations selon les milieux et les disciplines quant à l'opportunité de publier à titre de personne étudiante. Ensuite, la tendance à chiffrer le nombre d'articles en fonction du facteur d'impact des revues et à s'attarder aux abrégés selon la portée des événements (les internationaux étant recherchés) peut défavoriser les personnes qui ont des occasions limitées, nonobstant la valeur des travaux et leurs retombées potentielles. À l'instar des grands organismes subventionnaires, le groupe suggère ici de privilégier la portée des publications et leur impact pour la science et pour la société.

Finalement, l'évaluation des bourses dans une perspective d'accès pour tout le monde implique chez les membres de jury une sensibilité qui, de l'avis du groupe, est très variable dans notre université. Une solution consiste à constituer des comités qui incluent des membres des groupes visés par les plans d'action EDI et Place aux Premiers Peuples. Toutefois, recruter de tels membres s'avère difficile, et en particulier pour certains groupes, et impose forcément un fardeau à une minorité d'individus, possiblement déjà très sollicités, en qualité de « champions » ou de « représentants ». Sans écarter la nécessité de diversifier les jurys, le comité propose de sensibiliser l'ensemble des membres de la communauté universitaire aux enjeux qui s'expriment en lien avec les concours de bourses, et ce, au moyen de formations conçues à cet effet.



Une définition de l'excellence inclusive adaptée pour les bourses

Les discussions sur l'accès aux bourses ont mené à revisiter la notion traditionnelle d'excellence, liée à des indicateurs académiques comme les notes et les publications scientifiques. Selon le groupe, de tels indicateurs éclipsent complètement d'autres aspects concourant tout autant à la réussite, par exemple, l'expérience individuelle et les compétences parascolaires des personnes étudiantes. Pour favoriser un accès juste et équitable aux bourses de cycles supérieurs, le groupe a proposé de s'appuyer sur une notion d'excellence, adaptée au contexte des bourses aux cycles supérieurs, qui soit plus inclusive au regard de la diversité des personnes et des compétences, des situations, des parcours et des expériences.

L'excellence inclusive est un concept développé en 2005, en réponse aux enjeux liés à l'EDI, par l'Association américaine des collèges et universités (AAC&U) (Bauman et al, 2005; Clayton-Pedersen et al, 2009; Milem et al, 2005; Williams et al, 2005). La notion a été mise de l'avant par plusieurs universités américaines, puis par nombre d'universités canadiennes qui leur ont emboîté le pas; le programme des Chaires de recherche du Canada l'a lui-même adoptée. La définition de l'excellence inclusive proposée par l'AAC&U (annexe 3) est celle, à des variantes près, sur laquelle s'appuient les grandes institutions pour reconnaître les inégalités qui, dans leur organisation, touchent certains groupes face à la majorité et pour déployer des efforts visant à les corriger (recension effectuée par D. Lajeunesse, novembre 2022).

Le groupe a adapté la définition initiale aux besoins précis de l'enjeu d'accès aux bourses

aux cycles supérieurs afin de la rendre opérationnelle dans ce contexte. Des éléments ont ainsi été ajoutés pour

- valoriser les parcours non linéaires qui sont au cœur des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion,
- reconnaître les différents types de savoirs, permettant de dépasser les limites des indicateurs d'excellence actuels, et
- mobiliser les différents partenaires autour d'un engagement partagé.

Les attentes sociétales en la matière étant évolutives, la définition pourra bien entendu être appelée à changer, mais pour l'heure, la définition d'excellence inclusive adaptée pour les bourses est la suivante :

L'excellence inclusive est l'approche adoptée pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans le processus d'attribution des bourses aux études supérieures. Dans ce contexte, elle reconnaît et valorise la diversité des savoirs, savoir-être et savoir-faire étudiants en appui à une vision d'excellence et de réussite qui va au-delà des seuls indicateurs de rendement académique. Les circonstances de vie particulières, passées et présentes, sont considérées en tant qu'éléments de parcours contribuant à l'ensemble de l'expérience d'apprentissage et gagnant à être mis en valeur. L'approche engage toutes les parties prenantes (personnes, instances ou organisations qui encadrent, soutiennent, financent, administrent ou évaluent) à favoriser l'équité du processus à toutes les étapes, de l'appel de candidatures à la sélection finale des récipiendaires.

Des actions pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les processus d'attribution de bourses

Certaines actions identifiées par le comité interpellent l'institution et se retrouvent déjà dans les plans d'action *Pour l'équité et l'inclusion* et *Place aux Premiers Peuples*. On pense, par exemple, aux démarches institutionnelles pour améliorer la collecte de données d'auto-identification dès l'admission ou l'inscription (objectif 1 des plans d'action), qui pourraient être renforcées en encourageant les personnes étudiantes qui postulent aux bourses à remplir le formulaire à cette fin (qui laisse l'option de ne pas répondre). Un autre exemple concerne les mesures visant la sensibilisation et la formation de la communauté universitaire aux réalités des personnes qui ont des marqueurs de diversité ou qui sont issues des Premiers Peuples (objectif 5). Les actions présentées ci-dessous relèvent principalement du vice-rectorat adjoint aux études supérieures et postdoctorales. Elles s'inscrivent dans les changements touchant l'ensemble de l'institution en ces matières et sont complémentaires aux actions réalisées dans d'autres secteurs et services. Formulées de façon générale, elles demanderont à être concrétisées et précisées dans une étape de travail ultérieure. Elles sont classées selon les trois niveaux d'intervention utilisés précédemment.

Des actions pour promouvoir les occasions de bourses et l'encouragement à soumettre des demandes

- Mieux diffuser les occasions de financement liées à des bourses, avec des appels de candidatures utilisant des modes de communication propres à rejoindre toute la communauté étudiante et employant un langage valorisant.
- Développer des outils d'information sur les bourses (aspect général et aspects spécifiques) et leur importance dans la réussite du parcours académique (ateliers, applications mobiles).
- Adapter et varier les critères d'admissibilité des bourses provenant des fonds internes de l'institution en s'appuyant sur la notion d'excellence inclusive appliquée aux bourses.



Des actions pour la préparation de dossiers de candidature répondant aux attentes

- Établir une stratégie pour encourager l'accompagnement donné par les directrices et directeurs d'études.
- Soutenir le projet pilote de la Clinique des bourses, qui mise sur le mentorat par les pairs pour du soutien et de la rétroaction.
- Accompagner les candidates et candidats qui le souhaitent, par du soutien à l'écriture (qualité de la langue) et un service de questions-réponses sur les programmes de bourses.
- Modifier les formulaires d'évaluation des bourses provenant des fonds internes et philanthropiques pour répondre à la définition d'excellence inclusive adaptée aux bourses. Ceci implique notamment des rubriques pour décrire et mettre en valeur :
 - les savoirs autres qu'académiques, soit le savoir-être et le savoir-faire;
 - le parcours personnel et l'engagement citoyen et/ou communautaire.
- Structurer les lettres de recommandation par un formulaire standardisé, appuyé par un guide d'accompagnement pour assurer une compréhension adéquate des termes utilisés.



Des actions pour améliorer l'évaluation des candidatures

- Adapter les critères d'évaluation et leur pondération pour les arrimer à la notion d'excellence inclusive appliquée aux bourses, ce qui implique de:
 - valoriser la progression, l'engagement communautaire, le cheminement étudiant;
 - réduire la pondération donnée aux résultats académiques (notes).
- Augmenter la diversité des membres au sein des jurys de bourses.
- Offrir aux membres de jurys et aux personnes impliquées dans les bourses de courtes formations sur l'excellence inclusive appliquée aux bourses et les biais cognitifs en contexte d'évaluation.
- Mettre en place un service de soutien aux membres de jurys (de type questions-réponses ou communauté de pratique) et valoriser le travail d'évaluation accompli.

Les membres du comité ont discuté des outils existants et de ceux à développer pour concrétiser les actions visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans le processus d'attribution de bourses aux cycles supérieurs. Par exemple, les modules de formation sur les biais inconscients disponibles sur les sites des organismes subventionnaires pourraient s'inscrire dans une offre de formation à toutes les personnes intervenant dans la diffusion et l'évaluation des demandes de bourses. Par ailleurs, des travaux sont amorcés pour, d'une part, guider la rédaction des lettres de recommandation et, d'autre part, construire une grille d'évaluation des demandes de bourses qui reflète la posture adoptée par le comité. Ils devront se poursuivre pour prioriser et concrétiser l'ensemble des actions identifiées.

Conclusion

Le groupe de travail avait comme mandat d'élaborer et de proposer des actions à prendre pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans le processus d'attribution de bourses aux études supérieures au sein de l'institution. Tout en décrivant la situation actuelle et ses limites pour l'évaluation équitable des personnes étudiantes d'horizons et de parcours différents, le groupe de travail a exploré les solutions et jeté les bases d'un changement dans le processus d'attribution de bourses aux études supérieures au sein de l'institution. Une définition de l'excellence inclusive a été proposée, pour considérer les forces vives étudiantes dans tout le spectre des situations individuelles et des cheminements et les valoriser dans le contexte des bourses. Des actions à poser pour promouvoir les occasions de bourses, encourager à soumettre des demandes, préparer des dossiers de candidature répondant aux attentes et améliorer l'évaluation des candidatures ont été identifiées. La prochaine étape consistera à les transformer en un plan d'action, avec des priorités, des activités basées sur des évidences documentées, des échéanciers et des livrables, indispensable pour apporter des changements concrets.

Ce rapport se veut un écho aux avancées des organismes subventionnaires autour des questions d'inclusion et des meilleures approches et pratiques d'évaluation des dossiers étudiants. Nous espérons qu'il soit utile à d'autres groupes, unités ou instances désireux de se pencher sur les enjeux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans leur secteur d'activité.



Liste des références

Barr-Telford L, Cartwright F, Prasil S, Shinmons K (2003). Accès, persévérance et financement: premiers résultats de l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires (EPÉP). Statistique Canada, No 81-595-MIF2003007.

<https://publications.gc.ca/collections/Collection/Statcan/81-595-MIF/81-595-MIF2003007.pdf>

Bauman GL, Bustillos LT, Bensimon EM, Brown MC II, Bartee RD (2005). Achieving Equitable Educational Outcomes with All Students: The Institution's Roles and Responsibilities. Association of American of Colleges and Universities (AACU), p. 1-57.

Bilodeau M (2022). Bourses d'Études supérieures : un manque à gagner de plus de 8 500\$. Le gouvernement du Canada poussé à mieux soutenir les étudiants de cycles supérieurs. Affaires universitaires. <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/bourses-detudes-superieures-un-manque-a-gagner-de-plus-de-8-500/>

Bosompra K, Viehbeck S, Goodyer M, Peckham D (2016). Évaluation du programme des bourses d'études supérieures du Canada (BESC) 2008-2013. Rapport final : septembre 2016, IRSC. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewj-6K2znvX9AhW2MIkFHTf7D0cQFnoEC AwQAQ&url=https%3A%2F%2Fcihr-irsc.gc.ca%2Ff%2Fdocuments%2Fevaluation_cgs_program_2016-fr.pdf&usq=AOvVawOizjVRKip8Uv56ZoOdVuP

Charles ST, Karnaze MM, Leslie FM (2022). Positive factors related to graduate student mental health. *Journal of American College Health*, 70, 1858-1866. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07448481.2020.1841207>

Clayton-Pedersen AR, O'Neill N, McTighe Musil C (2009). Making Excellence Inclusive. A Framework for Embedding Diversity and Inclusion into Colleges and Universities' Academic Excellence Mission. Association of American of Colleges and Universities (AACU), p. 1-10.

Dooley MD, Payne AA, Robb AL (2012). Persistence and Academic Success in University. *Canadian Public Policy*, 38(3), 315-339.

Elgar JF (2003). PHD degree completion in Canadian universities. Association des étudiants diplômés du Canada, AEDC, Rapport final, p. 1-38.

Finnie R, Mueller RE, Wismer A (2015). Access and Barriers to Postsecondary Education: Evidence from the Youth in Transition Survey. *Canadian Journal of Higher Education* 45(2):229-262. DOI: 10.47678/cjhe.v45i2.2472.

Langford W, Carstairs C. (2023). Le coût réel du financement inadéquat pour les étudiant.e.s aux cycles supérieurs. Un rapport sur l'avenir du doctorat en histoire nous apprend que bon nombre d'étudiant.e.s vivent sous le seuil de la pauvreté. https://www.affairesuniversitaires.ca/?s=financement+%C3%A9tudiant&post_type=&orderby=

Larivière C (2013). The relationship between Ph.D. students excellence scholarships and their research, productivity, scientific impact and degree completion. *Journal of Higher Education*, p.1-17.

Mansour A, Maltais D, Cook M (2021). Les conditions favorables à la persévérance scolaire chez des étudiantes et étudiants autochtones de la communauté d'Essipit. *Education et francophonie*, 49(1) ; 95-111.

Milem JF, Chang M, Antonio AI (2005). Making Diversity Work on Campus: A Research-Based Perspective. *Association of American of Colleges and Universities (AACU)*, p. 1-49.

Reid A, Chen H, Guertin R (2020). Résultats sur le marché du travail des diplômés du niveau postsecondaire, promotion de 2015. *Statistique Canada*, No 81-595-M2020002. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2020002-fra.htm>

Siegfried JJ, Stock WA (2006). Time-to-degree for the Economics PhD Class of 2001-2002. *Aea Papers and Proceedings*, p. 1-8.

Williams DA, Berger JB, McClendon SA (2005). Toward a Model of Inclusive Excellence and Change in Postsecondary Institutions. *Association of American of Colleges and Universities (AACU)*, p. 1-49.



Annexe 1

Problèmes d'accès aux bourses études supérieures identifiés lors des réunions de travail (certaines idées peuvent se répéter)

- Auto-exclusion et stigmatisation des étudiants;
- Manque de clarté sur ce qui est admissible comme parcours atypique;
- Accent mis sur les notes comme indicateur d'excellence académique;
- L'évaluation « traditionnelle » par des jurys non formés en équité, diversité et inclusion;
- Représentativité des évaluateurs par rapport à différents groupes;
- Qualité inégale des lettres de recommandation, défavorisant certaines candidatures;
- Manque d'accompagnement pour la préparation des demandes et des lettres de présentation;
- Code culturel : jargon institutionnel qui ne serait pas bien compris/utilisé par les étudiants;
- Manque d'accompagnement des étudiants pour l'explication de leur parcours individuel;
- Difficultés avec l'objectivité dans l'évaluation des demandes;
- Accès inégal à l'information/absence d'encouragement à postuler;
- Manque de préparation des candidates, candidats;
- Budgets: diversifier les sources des bourses, répertorier ce qui existe déjà en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion
- Besoins d'un engagement institutionnel clair et de lignes directrices et de moyens d'action en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion
- Désavantage cumulatif en termes de nombre de bourses obtenues.

Annexe 2

Pistes de solutions identifiés lors des réunions de travail pour bonifier le soutien aux étudiants et étudiantes

- Mieux publiciser les bourses pour éviter l'auto-exclusion;
- Mieux guider les personnes étudiantes dans la préparation d'une candidature;
- Corriger la culture EDI déficiente pour l'évaluation des bourses;
- Réduire l'emphase mise sur les notes académiques;
- Élargir la notion d'excellence pour mettre en lumière les forces des parcours atypiques;
- Adapter/varier les critères d'évaluation en fonction des objectifs des bourses offertes;
- Réfléchir aux critères inéquitables/inatteignables pour certains groupes (e.g., nombre de publications, présentations, etc) en lien avec la culture propre aux divers secteurs de recherche;
- Sensibiliser les unités aux problématiques d'accès aux bourses de leur population étudiante;
- Offrir plus de soutien en amont du dépôt des demandes, au niveau des unités, des Cliniques de bourses et du PLU.

Annexe 3

Définition de l'excellence inclusive (version universitaire)

« Elle est conçue pour aider les collèges et les universités à intégrer les efforts de diversité, d'équité et de qualité de l'éducation dans leurs missions et leurs opérations institutionnelles. Elle appelle l'enseignement supérieur à considérer la diversité, l'inclusion et l'équité comme essentielles au bien-être de la culture démocratique. Il s'agit d'un processus actif par lequel les collèges et les universités atteignent l'excellence dans l'apprentissage, l'enseignement, le développement des étudiants, le fonctionnement institutionnel et l'engagement dans les communautés locales et mondiales. »

It is designed to help colleges and universities integrate diversity, equity, and educational quality efforts into their missions and institutional operations. It calls for higher education to address diversity, inclusion, and equity as critical to the well-being of democratic culture. It is an active process through which colleges and universities achieve excellence in learning, teaching, student development, institutional functioning, and engagement in local and global communities. – American Association of Colleges and Universities (AAC&U)

Traduite de : Association of American of Colleges and Universities (AACU), 2005

UNIVERSITE DE MO



Université 
de Montréal
et du monde.