



F A É C U M

AVIS SUR LA DIVERSITE ET L'INCLUSION DANS LES PARCOURS UNIVERSITAIRES

FEDERATION DES ASSOCIATIONS ETUDIANTES
DU CAMPUS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

Adopté aux 600^e et 601^e séances ordinaires du conseil central

14 janvier 2025 et 11 février 2026

Rédaction :

Alexis Cyr, coordonnateur aux affaires académiques de premier cycle 2022-2023
Alecsandre Sauvé-Lacoursière, secrétaire général 2023-2024
François Allard, conseiller politique

Révision :

Ness Teboul, coordonnatrice aux affaires académiques de premier cycle 2024-2025
Méganne Joyal, secrétaire générale 2024-2025
François Latendresse, coordonnateur aux affaires académiques de cycles supérieurs 2025-2026
Ann-Valérie Timothée, conseillère aux affaires universitaires

Le contenu de ce document ne représente pas nécessairement le point de vue des personnes autrices.

FAÉCUM

3200, rue Jean-Brillant, local B-1265
Montréal, QC, H3T 1N8

Tél. 514 343-5947 ♦ Fax. 514 343-7690

www.faecum.qc.ca

info@faecum.qc.ca

Depuis 1976, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) représente, par l'intermédiaire de 85 associations étudiantes, 40 000 étudiants et étudiantes de l'Université de Montréal. Elle a pour mission la défense des droits et intérêts de ses membres dans les sphères universitaire et sociale. Elle vise aussi, par l'entremise de ses services et de ses différentes activités socioculturelles, à améliorer le passage de la population étudiante à l'Université de Montréal. La FAÉCUM est la plus importante association étudiante de campus au Québec.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	5
2. ÉTAT DES LIEUX A L'UNIVERSITE DE MONTREAL	7
2.1. LES PLANS D'ACTION INSTITUTIONNELS	7
2.2. LES UNITÉS ACADÉMIQUES	9
3. ADMISSION	10
3.1. LES COTES DE RENDEMENT	11
3.2. LES ENTREVUES STRUCTURÉES	13
3.3. LES TESTS D'APTITUDES	14
3.4. LES LETTRES DE RECOMMANDATION	15
4. SCOLARITE	17
4.1. DURÉE DES ÉTUDES	17
4.2. STRUCTURE DU PARCOURS D'ÉTUDE	18
4.3. PÉDAGOGIE	20
4.3.1. LE CONTENU DES COURS	20
4.3.2. LE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE	21
4.3.3. LES LOGICIELS	22
4.3.4. LA CHARGE DE TRAVAIL	23
4.3.5. LES ÉVALUATIONS	24
4.3.6. LES TRAVAUX EN ÉQUIPE	27
4.4. LES STAGES	28
4.5. L'INTÉGRITÉ INTELLECTUELLE	29
5. INCLUSION DES COMMUNAUTES AUTOCHTONES	31
5.1. DÉCOLONISATION DES SAVOIRS	31
5.2. SÉCURISATION CULTURELLE	33
5.3. ÉTHIQUE EN RECHERCHE	34
6. ACCESSIBILITÉ AUX CYCLES SUPÉRIEURS	35
7. CONCLUSION	37

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS	38
RAPPEL DES AMENDEMENTS AUX POSITIONS	41
BIBLIOGRAPHIE	43

1. INTRODUCTION

La FAÉCUM étant un organisme voué à la promotion des intérêts de l'ensemble de ses membres, elle a à cœur la diversité et l'inclusion dans les parcours académiques à l'Université de Montréal. Dans ce contexte, elle définit la diversité et l'inclusion comme les principes directeurs derrière des politiques et des pratiques qui optimisent les chances de réussite pour toute la communauté étudiante, peu importe leur bagage et les horizons d'où elle provient. En 2025, des obstacles entravent toujours l'accès de certaines communautés à l'enseignement supérieur. En 2021, un sondage¹ mené par la Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI) de l'Université de Montréal identifiait des barrières importantes entravant le parcours scolaire de personnes aux profils divers. Ces barrières peuvent avoir un impact à la fois sur la réussite et la représentation de certains groupes à l'Université de Montréal. Les personnes autochtones et celles s'identifiant comme minorités visibles sont, par exemple, respectivement dix^{2,3} et deux fois⁴ moins nombreuses à l'Université de Montréal que dans la population générale.

L'objectif de cet avis est de documenter ces barrières et de fournir à l'administration universitaire des pistes de solution afin d'améliorer l'accès au milieu universitaire et l'inclusivité de celui-ci. Les recommandations de l'avis s'appuieront sur une recherche documentaire portant sur les meilleures pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion dans le monde académique et sur une série de consultations menées auprès des communautés concernées.

Ces consultations se sont tenues selon différents formats. La Fédération a tout d'abord recueilli les témoignages de membres à l'occasion de trois séances de discussions dirigées. Elle a ensuite recueilli une seconde série de témoignages par l'entremise de consultations individuelles tenues à la même époque. Parallèlement à ces consultations, 44 autres témoignages écrits de la communauté étudiante ont également été reçus et traités par la Fédération. Finalement, un total de 16 regroupements étudiants représentant certaines communautés de l'Université de Montréal furent rencontrés préalablement à la rédaction de cet avis.

¹ Université de Montréal. (2021). Pour l'équité et l'inclusion, plan d'action 2020-2023, rapport – An 1.

https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_RapportEDI_AN_1_VF.pdf

² Bureau de coopération interuniversitaire. (2023). L'action des universités québécoises pour, par et avec les premiers peuples – Portrait 2023 – Université de Montréal.

https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2023/08/UdeM_Action_Premiers_Peuples_Portrait_2023.pdf

³ Statistique Canada. (2021). Profil de la population autochtone, Recensement de la population 2021.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/ipp-ppa/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Quebec&DGUID=2021A000224&GENDER=1&AGE=1&HP=0&HH=0>

⁴ Université de Montréal. (2021). Pour l'équité et l'inclusion, plan d'action 2020-2023, rapport – An 1.

https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_RapportEDI_AN_1_VF.pdf

Après un état des lieux des politiques institutionnelles actuellement en vigueur à l'Université de Montréal, l'avis présentera un ensemble de recommandations visant à diminuer les freins à l'accès à l'université pour chaque étape d'un parcours étudiant typique, de l'admission à la diplomation.

2. ÉTAT DES LIEUX À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

2.1. LES PLANS D'ACTION INSTITUTIONNELS

Deux principaux plans d'action institutionnels promeuvent l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université de Montréal. Le premier est le plan d'action 2024-2029 *Riches de notre diversité*⁵, dont l'objectif est de consolider les acquis de la phase initiale tout en s'articulant autour de six axes : leadership inclusif, diversité comme richesse, recherche inclusive, pédagogie accessible, mesure des progrès et accessibilité des campus. Il succède au plan d'action 2020-2023 *Pour l'équité et l'inclusion*⁶. Le second est le plan *Place aux Premiers Peuples*⁷. Effectif en 2020-2023, avec une seconde mouture en vigueur pour 2024-2029, il regroupe un ensemble de mesures visant à améliorer la présence des premiers peuples à l'université. Le vice-rectorat au communautaire, à l'international et aux Premiers Peuples est responsable de ce dernier plan d'action, tandis que le vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales s'occupe de mettre en œuvre le plan d'action *Riches de notre diversité*.

Des bilans annuels de la mise en application de ces plans ont été réalisés depuis leur mise en œuvre. Ces bilans présentent un certain nombre de projets lancés par l'administration universitaire pour atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. D'abord, en 2020, l'administration a lancé le projet institutionnel de modernisation de l'admission (PIMA). Ce projet a pour objectif de revoir en profondeur le système d'admission utilisé par les unités académiques afin de prendre en compte les problèmes d'accès vécus par l'ensemble de la communauté étudiante. Il est par exemple aujourd'hui possible d'effectuer une déclaration volontaire d'un ou de plusieurs marqueurs de diversité dès l'admission. L'autodéclaration permet, d'une part, de mieux mesurer la composition de la population étudiante à travers les années. D'autre part, elle améliore la portée des communications de l'UdeM en les adaptant aux besoins de certaines communautés. Finalement, la réforme du système d'admission autorise les unités à réserver dans leurs programmes d'études un nombre de places pour les personnes

⁵ Université de Montréal. (2024). Équité, diversité, inclusion et appartenance – Plan d'action 2024-2029 : Riches de notre diversité. https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDAction2024_EDIA.pdf

⁶ Université de Montréal. (2020). Pour l'équité et l'inclusion – Plan d'action 2020-2023.

https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDAction_EDI_final.pdf

⁷ Université de Montréal. (2020). Place aux Premiers Peuples : Plan d'action 2020-2023.

https://www.umontreal.ca/public/www/images/autochtones/UdeM_PlanDAction_PremiersPeuples_final.pdf

⁸ Université de Montréal (2024). Place aux Premiers Peuples : Plan d'action 2024-2029.

https://www.umontreal.ca/public/www/images/autochtones/UdeM_PlanPPP_2024_2029.pdf

provenant de communautés sous-représentées^{9 10}. Le département de médecine réserve par exemple un certain nombre de places aux personnes noires et aux personnes autochtones¹¹.

Une autre mesure importante du plan d'action 2020-2023 *Riches de notre diversité* est l'adoption, en 2024, d'une politique pour le soutien aux parents aux études¹². Cette politique balise les accommodements offerts aux parents aux études à l'Université de Montréal et autorise, sous certaines conditions, les absences pour raison parentale. Elle représente un pas important pour une meilleure conciliation famille-travail-études à l'Université de Montréal. Cela étant dit, la politique ne prévoit pas de mesures pour les personnes proches aidantes alors qu'il s'agit pourtant d'un pan important de la conciliation famille-travail-études. La Fédération considère qu'il serait important d'implanter des balises pour les accommodements offerts aux personnes proches aidantes.

Rappel de la position 1932

Que l'Université de Montréal mette en place des balises pour les accommodements offerts aux parents-étudiants ainsi qu'aux proches aidants et aux proches aidantes de tous les cycles.

Adopté : [CC-550^e-6.0]

Amendement proposé à la position 1932

Que l'Université de Montréal mette en place des balises pour les accommodements offerts aux ~~parents-étudiants~~ parents aux études ainsi qu'aux ~~proches aidants et aux proches aidantes~~ personnes proches aidantes de tous les cycles.

Du reste, des mesures visant à améliorer l'expérience universitaire des personnes autochtones sont également mises en place dans la foulée de l'adoption du plan d'action 2020-2023 *Place aux premiers peuples*. Par exemple, l'Université met en place en 2020-2021 le Centre étudiant des Premiers Peuples (CEPP) au sein de ses Services à la vie étudiante. Cette initiative dote l'UdeM d'une unité responsable de l'offre de services aux premiers peuples. Le centre offre des services destinés aux personnes autochtones et sensibilise la communauté universitaire aux enjeux vécus par les Premières Nations.

Évidemment, ce ne sont pas les seules actions prévues à ces plans d'action. D'autres initiatives participent également à la création d'un climat d'inclusion pour toutes les communautés au sein du corps étudiant de l'Université de Montréal. Bien entendu, la Fédération encourage l'administration universitaire à poursuivre les efforts qu'elle met à promouvoir ces projets.

⁹ Université de Montréal (2025). Membre des communautés autochtones — Admission inclusive.
<https://admission.umontreal.ca/admission/vous-etes/autochtones/>

¹⁰ Université de Montréal (2025). Membre des communautés noires — Admission inclusive.
<https://admission.umontreal.ca/admission/vous-etes/communautes-noires/>

¹¹ Université de Montréal (2025). Admission — Doctorat de 1^{er} cycle en médecine.
<https://admission.umontreal.ca/programmes/doctorat-de-1er-cycle-en-medecine/>

¹² Université de Montréal (2024). Politique pour le soutien aux parents aux études de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/regl20_21-politique_soutien_parents_etudes.pdf

2.2. LES UNITÉS ACADÉMIQUES

Bien qu'une portion du travail pour réduire les inégalités et rendre l'Université plus inclusive doive provenir de décisions de la haute administration universitaire, les facultés, écoles et départements de l'Université de Montréal ont aussi un rôle important à jouer. À cet effet, plusieurs unités se sont dotées dans les dernières années de comités visant à rendre leur milieu plus inclusif. L'École de travail social a par exemple mis en place un comité antiraciste et inclusif¹³ tandis que le département de science politique a pour sa part créé un comité paritaire sur l'inclusion¹⁴. La Fédération, qui se rallie à ces initiatives, recommande que des sièges étudiants soient réservés au sein de ces nouvelles instances pour que la voix des populations touchées y soit entendue.

Recommandation 1

Que toutes les unités académiques se dotent de comités se penchant sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion et que des sièges étudiants soient prévus à leur composition.

¹³ Université de Montréal (2025). Comité antiraciste et inclusif de l'École de travail social de l'UdeM (CAÉTSUM). <https://travail-social.umontreal.ca/ressources-services/comite-antiraciste-et-inclusif-de-lecole-de-travail-social-de-ludem-caetsum/>

¹⁴ Université de Montréal (2025). Comité paritaire sur l'inclusion. <https://pol.umontreal.ca/ressources-services/comite-paritaire-sur-linclusion/>

3. ADMISSION

Dans certains programmes d'études, les démarches d'admission à entreprendre peuvent présenter des freins importants pour les personnes issues de certaines communautés. De manière générale, la plupart de ces freins sont attribuables au fait que beaucoup de programmes d'études pratiquent le contingentement. En effet, le fait de réduire le nombre de places disponibles à un programme d'étude à un nombre limité de personnes étudiantes oblige les unités académiques à effectuer une discrimination parmi les candidatures, afin de ne retenir que les personnes qui leur apparaissent les plus susceptibles de compléter le programme. Or, selon la méthode employée par l'unité académique, il appert que ce processus peut mener à exclure de manière disproportionnée les personnes dont le profil ne correspond pas à celui d'une personne historiquement représentée au sein de l'Université. En somme, une unité sans contingentement est plus ouverte à la diversité qu'une unité qui sélectionne ses candidatures. Afin d'améliorer l'accueil offert par l'UdeM aux personnes aux profils diversifiés, il est alors nécessaire de déterminer sous quelle condition la pratique du contingentement est légitime.

Aux yeux de la Fédération, un seul motif justifie de réduire l'accès à un programme d'étude : la disponibilité des ressources. Effectivement, la nature de certains programmes d'étude fait en sorte que d'importantes ressources humaines, financières ou matérielles sont requises pour atteindre les objectifs de la formation. Certains cours des programmes d'études liés aux sciences de la santé, par exemple, requièrent l'accès à de l'équipement spécialisé qui limite évidemment le nombre de personnes pouvant être simultanément inscrites au programme. Dans ces cas précis, il est donc légitime de ne retenir, dès l'admission, que les personnes les plus susceptibles de compléter le programme d'étude. Pour les programmes d'étude qui n'ont pas à composer avec ce genre de contrainte, la pratique du contingentement n'est pas justifiée.

Recommandation 2

Que le contingentement soit pratiqué uniquement par les programmes où le nombre de places est physiquement limité par des facteurs hors du contrôle de l'université.

Du reste, des précautions doivent néanmoins être prises par les unités académiques qui ont l'obligation de pratiquer le contingentement afin que les techniques de sélection qu'elles utilisent soient les plus équitables possibles pour la diversité des candidatures reçues. L'objectif de cette section sera d'identifier, parmi les méthodes d'évaluation de candidatures existantes, celles qui sont les moins propices à favoriser un profil en particulier au détriment d'autres profils moins représentés dans le monde universitaire. Pour ce faire, comme la documentation spécialisée portant sur les admissions universitaires n'est pas abondante, l'avis puisera dans celle portant sur les processus de dotation de ressources humaines dans les organisations. Bien qu'un processus d'embauche présente des différences évidentes avec la sélection d'une candidature pour un programme d'étude, des rapprochements entre l'un et l'autre peuvent être faits

sur la base que les deux démarches visent à sélectionner les personnes candidates à haut potentiel de réussite.

Cette section évaluera un total de quatre méthodes d'évaluation de candidature : les cotes de rendement, les entrevues structurées, les tests d'aptitude et les lettres de recommandation. Toutes présentent des avantages et des défauts pour une mesure objective et équitable du potentiel de réussite académique d'une personne étudiante. L'avis formulera des recommandations pour chacune d'elles.

D'emblée, afin d'obtenir une évaluation objective des compétences d'une personne candidate, la documentation identifie comme une bonne pratique le fait de combiner plusieurs méthodes différentes pour évaluer une candidature¹⁵. De cette manière, les biais inhérents à une méthode peuvent être contrebalancés par une autre, ce qui améliore les chances de succès des personnes historiquement mal représentées au sein de l'Université. Afin de faciliter le développement de méthodes d'évaluation alternatives, la Fédération recommande au Service de l'admission et du recrutement de soutenir adéquatement les unités académiques en leur fournissant les outils appropriés.

Recommandation 3

Que les unités académiques diversifient les méthodes d'évaluation des candidatures utilisées dans le cadre des processus d'admission.

Recommandation 4

Que le Service de l'admission et du recrutement soutienne les unités académiques dans la diversification des méthodes d'évaluation utilisées pour l'admission à leurs programmes d'études.

3.1. Les cotes de rendement

Les cotes de rendement sont des indices statistiques servant à chiffrer l'excellence académique d'une personne étudiante. Leur utilisation est extrêmement répandue dans les unités académiques pratiquant le contingentement pour certains de leurs programmes d'étude. Au Québec, deux principales sont aujourd'hui utilisées. La cote de rendement collégial (CRC), tout d'abord, utilisée dans le cadre des processus d'admission pour les programmes universitaires de premier cycle. La cote universitaire (CU), ensuite, qui remplace la CRC pour les personnes qui ont réussi plus de 50 crédits universitaires. Malheureusement, le calcul de l'une et l'autre de ces cotes introduisent dans les processus d'admission des biais qui tendent à favoriser les personnes faisant partie de groupes historiquement privilégiés, pour deux raisons distinctes.

¹⁵ Gouvernement du Canada (2017, 17 février). *Supprimer les obstacles : Partie 2*. <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/guides-embauche-fonction-publique/evaluation-equitable-milieu-travail-diversifie/supprimer-obstacles-partie-2.html> cité dans Bourhis, A. (2018) Recrutement et sélection du personnel 3^e édition : principe d'une évaluation équitable, Chenelière Éducation, Montréal.

La première est que les personnes provenant de milieux économiquement privilégiés tendent à avoir de meilleurs résultats scolaires, ce qui a évidemment une influence positive déterminante sur le calcul des cotes de rendement, au collégial comme à l'université. Les facteurs sous-jacents à cette tendance sont multiples, ils se rapportent généralement à un meilleur accès aux ressources éducatives et à un milieu familial plus stable^{16,17}. Ce biais en faveur des personnes provenant de milieux fortunés fut d'ailleurs relevé par le Conseil supérieur de l'éducation, dans un rapport publié en 2018 :

La cote R représente l'aboutissement d'un système qui subordonne l'évaluation à la sélection, favorisant ceux [et celles] qui, au départ, ont profité des meilleures conditions familiales et socioéconomiques¹⁸.

La seconde source de biais tient au fait que les paramètres de calcul des cotes de rendement incluent des facteurs externes, largement indépendants des résultats obtenus par la personne étudiante. Cette seconde source de biais concerne cette fois plus spécialement la CRC. En effet, les paramètres utilisés pour le calcul de cette cote incluent les résultats scolaires obtenus par l'ensemble de la cohorte de la personne dont la performance est mesurée, tant au cégep que pour certains cours de la fin du secondaire. Le fait d'étudier dans un établissement collégial qui regroupe une plus grande proportion de personnes performantes aura donc un effet bénéfique sur la CRC obtenue au moment de la diplomation. Cela avantage encore une fois de manière disproportionnée les personnes qui étudient dans les établissements fréquentés en majorité par des personnes provenant de milieux privilégiés, qui tendent à avoir de meilleurs résultats scolaires. Certains établissements collégiaux mettent d'ailleurs de l'avant ce biais de la CRC afin de recruter des personnes étudiantes. Sur le site web du collège Marianopolis il est par exemple possible de lire « Étudier à Marianopolis va améliorer votre cote R et non y nuire. À Marianopolis, vous êtes entourés de personnes étudiantes fortes ayant eu de bonnes notes au secondaire et la force du groupe est une composante clé de la cote R¹⁹. »

La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) a réalisé des simulations pour évaluer l'impact des notes obtenues au secondaire sur la CRC. Dans ces simulations, une personne fictive ayant une moyenne de 91 % au cégep fut insérée dans un groupe fictif dont les notes au cégep étaient fixes, mais où celles du secondaire pouvaient varier. Ainsi, le seul élément du

¹⁶ Morasse, M.-È. (2022). *Le fossé se creuse entre le public et le privé*.

<https://www.lapresse.ca/actualites/education/2022-10-27/examens-ministeriels-du-secondaire/le-fosse-se-creuse-entre-le-public-et-le-privé.php>

¹⁷ Statistique Canada. (2015). *Pourquoi les perspectives scolaires sont-elles plus prometteuses pour les élèves des écoles secondaires privées ?*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2015044-fra.htm>

¹⁸ Conseil supérieur de l'éducation. (2018). *Évaluer pour que ça compte vraiment*. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/50-0508-RF-evaluer-compte-vraiment-REBE-16-18.pdf>

¹⁹ Marianopolis. (2024). *R-Score*. <https://www.bemarianopolis.ca/college/r-score/>. Traduction libre de l'anglais.

calcul de la CRC qui variait lors de ces simulations était la force de sa cohorte à l'école secondaire. En fonction de ce facteur, la CRC de la personne fictive passait de 30,19 si sa cohorte au secondaire était faible à 37,68 si elle venait au contraire d'un établissement secondaire performant²⁰. Dans un programme contingenté, cette différence causée exclusivement par des facteurs externes aurait pu faire toute la différence entre une admission ou un rejet de l'admission.

Les biais inhérents aux cotes de rendement font d'elles, lorsque utilisées seules, de mauvais outils de sélection des candidatures pour un programme contingenté. En plus de favoriser les segments de la population les plus privilégiés, ces outils statistiques, en ne mesurant que les résultats scolaires, échouent à représenter les autres déterminants de l'excellence académique. Une excellente cote de rendement ne parviendra par exemple pas à mesurer l'intelligence émotionnelle et la capacité de travail d'équipe d'une personne candidate, pourtant essentielles à l'exercice de nombreuses professions. L'utilisation de cotes de rendement lors des processus d'admission doit donc être faite avec précaution.

À ce chapitre, une première bonne pratique serait d'établir une cote de rendement plancher au-delà de laquelle les candidatures qui se qualifient pourront être évaluées au moyen d'autres méthodes d'évaluation. Cette proposition s'appuie sur le fait qu'au-delà d'un certain seuil, le gain marginal en termes de réussite scolaire obtenu par une cote plus élevée devient extrêmement faible²¹. Un programme d'études qui exige une cote de rendement trop élevé exclut des personnes dont les performances scolaires sont pourtant suffisantes pour satisfaire aux exigences.

L'utilisation d'une cote plancher permettrait donc de diversifier les profils admis aux programmes d'étude contingentés en permettant à des candidatures qui seraient normalement refusées d'être évaluées au moyen d'autres méthodes mieux adaptées aux caractéristiques de leurs parcours. Une telle mesure aurait un impact positif sur la diversité des profils de personnes admises.

Recommandation 5

Que les programmes contingentés n'utilisent les cotes de rendement que pour fixer un plancher à partir duquel toutes les demandes d'admission sont évaluées et que les cotes de rendement des cours préalables au programme soient aussi évaluées.

3.2. Les entrevues structurées

²⁰ Frisco, C., Myotte, E., Poliquin, G. (2019). *Formule révisée de la CRC : vraiment équitable ?*. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Point-8_Cote-R-collegial_Presentation_CRC_CF_FNEEQ_04-12-19_v2.pdf

²¹ Bureau de coopération interuniversitaire. (2022). *La cote de rendement collégial et la réussite à l'université*. <https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2022/05/CRC-reussite-universitaire-annee-reference-2014-avril2022.pdf>

Selon plusieurs études, l'entrevue de sélection structurée est l'une des meilleures méthodes de sélection de candidatures à utiliser lors d'un processus de dotation²². L'entrevue structurée permet d'évaluer des aspects d'une candidature qui peuvent se révéler très importants pour certaines professions, comme la capacité à gérer des situations complexes ou à comprendre les émotions d'autrui. L'utilisation de l'entrevue structurée permet donc de contrebalancer les biais inhérents à l'utilisation de la cote de rendement.

Le caractère structuré de ce mode d'évaluation est important. Une entrevue structurée se déroule en suivant une méthode standardisée, identique pour l'ensemble des personnes candidates. La standardisation des méthodes utilisées permet aux entrevues d'être plus objectives qu'un entretien qui laisse davantage de place aux échanges informels, qui peuvent facilement donner lieu à des évaluations biaisées. Une unité académique qui décide d'utiliser ce mode d'évaluation doit donc concevoir les guides et les barèmes nécessaires pour une évaluation impartiale des candidatures. Étant donné les ressources parfois limitées de certaines unités académiques, une utilisation plus répandue de ce mode d'évaluation à l'UdeM serait facilitée par le développement, par l'administration universitaire, des outils et des formations nécessaires à l'utilisation de cette technique de sélection.

Recommandation 6

Que le Service de l'admission et du recrutement développe des outils sur les entrevues structurées pour aider les unités académiques désirant les mettre en place dans leur processus d'admissions.

3.3. Les tests d'aptitudes

Les tests d'aptitudes sont des méthodes d'évaluation qui visent à tester les compétences d'une personne candidate. Dans un contexte académique, ils sont parfois exigés par des ordres professionnels pour certifier que la personne candidate détienne les qualités requises pour l'exercice d'une profession. Les frais prohibitifs exigés par certains ordres professionnels pour ces tests représentent une barrière à l'admission des personnes étudiantes économiquement précaires. Le test CASPer, qui est exigé pour l'admission à plusieurs programmes liés aux sciences de la santé, coûte 50 \$, montant auquel s'ajoutent des frais supplémentaires pour l'envoi aux universités visées²³. Les tests de compétence du français sont également très dispendieux pour la communauté étudiante : l'évaluation de la compréhension de la langue ainsi que des compétences orales et écrites représentent des frais combinés de 390 \$²⁴.

²² Bourhis, A. (2018). Recrutement et sélection du personnel 3^e édition : principe d'une évaluation équitable. Chenelière Éducation, Montréal.

²³ Acuity Insight. (2024). *Dates et frais*. <https://acuityinsights.app/dates-et-frais-nofw/?lang=fr>

²⁴ Alliance Française Ottawa. (2024). *Test d'évaluation de français*. https://www.af.ca/ottawa/tests_et_examens/tef-canada/#/

Des gestes concrets doivent être posés par l'administration universitaire pour améliorer l'accès aux programmes d'études dont l'admission requiert de réussir ces tests aux personnes étudiantes provenant de milieux économiquement défavorisés. Leur coût doit tout d'abord être affiché sur les sites web des unités académiques concernées afin que les personnes touchées puissent connaître le coût total de l'admission à un programme d'étude avant de s'y inscrire. Afin de réduire la facture totale de l'admission aux programmes concernés, la Fédération recommande à l'administration universitaire de mettre en place un programme de subvention des coûts liés aux tests d'admission pour les personnes à bas revenu, à attribuer une fois celles-ci admises.

Recommandation 7

Que les tests devant être effectués pour une admission soient annoncés avec leur prix sur la page d'admission des programmes.

Recommandation 8

Que l'Université de Montréal offre des subventions pour les frais reliés aux tests d'admission pour les personnes en situation de précarité financière une fois celles-ci admises.

3.4. Les lettres de recommandation

Les lettres de recommandation sont principalement utilisées pour l'admission à des programmes de cycles supérieurs. Dans certains de ces programmes à l'UdeM, deux ou trois lettres peuvent être requises pour que la candidature soit reçue. Cette méthode est à double tranchant : d'une part, elle peut faire contrepoids à des notes moyennes dans le cas d'une personne qui aurait tout donné à l'implication hors curriculum dans son parcours ; d'autre part, elle avantage les personnes qui jouissent d'un réseau élargi dans le domaine précis où elles veulent étudier, au détriment de la compétence. Ainsi, cette exigence d'admission imposera à des personnes au parcours sinueux et atypique une longueur de retard. Le fait d'exiger plusieurs lettres de recommandation nuit donc à la représentation d'une diversité de profil aux cycles supérieurs.

Qui plus est, la recherche sur les processus de dotation suggère que les lettres de recommandation représentent de toute manière un outil plus ou moins efficace pour mesurer l'excellence d'une candidature²⁵. En effet, une lettre positive témoignerait souvent davantage de la relation amicale entre une personne candidate et l'autorité qui a rédigé la lettre que d'une évaluation objective du travail réalisé.

En raison du frein qu'elles représentent pour la représentation de plusieurs communautés à l'Université de Montréal, la Fédération recommande la limitation du nombre de lettres de recommandation comme méthode de sélection lors des processus d'admission.

²⁵ Bourhis, A. (2018). Recrutement et sélection du personnel 3^e édition : principe d'une évaluation équitable, Chenelière Éducation, Montréal.

Recommandation 9

Que les unités académiques demandent une seule lettre de recommandation tout au plus dans l'admission.

4. SCOLARITÉ

L'Université de Montréal compte actuellement plus de 250 programmes de premier cycle et plus de 350 programmes de cycles supérieurs^{26 27}. Chacun de ces programmes possède une structure et une pédagogie qui lui sont propres. Ces aspects peuvent avoir des incidences importantes sur la représentation de plusieurs groupes parmi le corps étudiant. Cette section aura pour objectif de recenser les meilleures pratiques à mettre en place pour améliorer l'inclusivité des programmes et des cours de l'UdeM. Elle s'arrêtera sur cinq aspects : la durée des études, la structure du parcours d'étude, la pédagogie, les stages et l'intégrité intellectuelle.

4.1. DURÉE DES ÉTUDES

Dans les dernières années, une augmentation du nombre de personnes désirant allonger leur parcours pour diverses raisons a été remarquée. Différentes raisons peuvent expliquer le besoin d'étendre la durée des études au-delà du temps normalement prévu par la structure d'un programme d'étude. Parmi les plus fréquentes sont celles attribuables à une situation particulière qui limite le temps qui peut être consacré aux études. Les parents et les personnes en situation de handicap comptent ainsi parmi les personnes qui allongent le plus fréquemment leur parcours universitaire. Pour ces personnes, la rigidité d'un régime d'études représente une barrière sérieuse à la diplomation. Afin d'améliorer l'accès aux études supérieures à une plus grande diversité de profils, l'administration universitaire doit donc prévoir des assouplissements aux règlements balisant la durée de ses régimes d'étude afin de mieux accommoder les besoins particuliers de ces populations.

Un premier frein à l'accessibilité de plusieurs programmes d'étude réside dans les règlements limitant la durée maximale de la scolarité. En fonction des programmes d'étude, cette durée maximale varie grandement. Par exemple, il est possible de compléter le baccalauréat en droit en sept ans²⁸ alors que celui en mathématiques peut être fait sur six ans²⁹. D'autres programmes menant à des professions dont l'exercice est réglementé par des ordres professionnels prévoient une durée maximale de scolarité encore plus courte, tels que le baccalauréat en sciences infirmières³⁰. Selon le programme, la durée maximale de

²⁶ Université de Montréal (2025). *Au-delà de 250 programmes d'études au premier cycle*. <https://admission.umontreal.ca/programmes-de-1er-cycle/>

²⁷ Université de Montréal (2025). *Au-delà de 350 programmes d'études aux cycles supérieurs*. <https://admission.umontreal.ca/programmes-de-cycles-superieurs/>

²⁸ Université de Montréal (2025). *Baccalauréat en droit : Règlement des études – dispositions propres au programme*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-droit/reglements/>

²⁹ Université de Montréal (2025). *Baccalauréat en mathématiques : Règlement des études – dispositions propres au programme*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-mathematiques/reglements/>

³⁰ Université de Montréal (2025). *Baccalauréat en sciences infirmières – Formation initiale – Campus Montréal : Règlement des études – dispositions propres au programme*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-sciences-infirmieres-formation-initiale-campus-montreal/reglements/>

scolarité permise peut représenter un frein à l'accès des personnes qui doivent composer avec des contraintes limitant le temps qu'elles peuvent consacrer à leurs études.

Comme mesure d'accommodement, l'UdeM accorde présentement aux parents aux études un statut à temps plein dès l'inscription à six crédits universitaires, soit la moitié de la charge habituellement exigée. Aux cycles supérieurs, le même accommodement est offert aux personnes qui suivent un cheminement sans mémoire. L'obtention d'accommodements dépend toutefois de nombreux facteurs, dont l'autorisation de suivre un cheminement à temps partiel au sein du programme d'études, l'âge de l'enfant, qui doit avoir moins de douze ans, ainsi que la nécessité de faire une demande de statut préalable³¹. Il y a donc lieu de s'interroger sur la flexibilité offerte par ces accommodements. Qui plus est, aucun accommodement n'est encore prévu pour les personnes dont l'emploi du temps est restreint pour d'autres sortes de contraintes, comme les personnes en situation de handicap, les personnes proches aidantes ou celles qui occupent un emploi.

Du reste, rappelons que seuls 47% des programmes d'études offerts à l'UdeM autorisent le parcours à temps partiel³², soit à moins de 12 crédits par session. Afin d'améliorer l'accès aux personnes ayant des horaires atypiques, la Fédération recommande que les unités académiques autorisent les cheminements à temps partiel pour l'ensemble de leurs programmes et allongent à 10 ans la durée maximale des études permises par leurs règlements respectifs.

Recommandation 10

Retirée

Recommandation 11

Que les unités académiques permettent les régimes d'études à temps partiel dans l'ensemble de leurs programmes.

4.2. STRUCTURE DU PARCOURS D'ÉTUDE

La structure du parcours d'étude représente aussi un obstacle pour plusieurs profils de personne. Selon les programmes d'étude, des règles balisent l'ordre des cours qui doivent être suivis, ce qui diminue la diversité des cheminements possibles. Les contraintes imposées par ces règles sont de plusieurs types. Elles s'incarnent, par exemple, par l'ajout de cours préalables comme condition à l'inscription de plusieurs

³¹ Université de Montréal (2024, 19 mars). *Politique pour le soutien aux parents aux études de l'Université de Montréal*.

https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/regl20_21-politique_soutien_parents_etudes.pdf

³² Université de Montréal (2025). *Admission : programmes d'études*. <https://admission.umontreal.ca/programmes-detudes/>

cours. D'autres programmes exigent aussi que certains cours soient suivis de manière concomitante. L'offre de cours chaque session est ensuite construite en fonction du cheminement typique suggéré par ces règles. L'incapacité à suivre le cheminement suggéré mènera alors à un allongement significatif du parcours d'étude. L'échec à un cours, par exemple, empêchera l'inscription à une série d'autres cours les sessions suivantes puisque le cours ne sera offert à nouveau que dans un an. Une structure de programme trop rigide réduit donc l'accès aux études universitaires pour les personnes dont la situation personnelle, professionnelle ou familiale entraîne des contraintes horaires.

La Fédération recommande donc aux unités académiques qu'elles assouplissent leurs règlements balisant la structure de leurs programmes d'études afin de mieux accommoder les personnes suivant un parcours atypique. À cette fin, une bonne pratique serait de diversifier le nombre de cheminements typiques proposés aux personnes étudiantes afin qu'elles puissent toutes bénéficier d'une structure de cours qui respectent à la fois les objectifs du programme et leurs besoins particuliers. L'offre de cours, d'une session à l'autre, serait alors conçue en fonction des spécificités de l'ensemble des cheminements suivis par les personnes étudiantes.

Recommandation 12

Que les unités académiques adaptent leurs règlements balisant la structure de leurs programmes aux besoins des personnes suivant un parcours dit atypique.

Recommandation 13

Que les unités académiques se dotent de guides présentant des cheminements types pour des parcours dits atypiques.

Un autre dispositif utilisé par les unités académiques qui rigidifie excessivement la structure des programmes d'étude est le cours éliminatoire. Un cours éliminatoire est un cours dont l'échec entraîne automatiquement l'exclusion du programme. Il est facile de comprendre en quoi ce type de cours impose un stress important à la communauté étudiante. Les cours éliminatoires nuisent donc à l'accès à l'enseignement supérieur pour les personnes dont la santé psychologique est fragilisée.

Recommandation 14

Que les unités académiques retirent le caractère éliminatoire de leurs cours et que les règlements excluant une personne étudiante du programme auquel elle est inscrite, si elle échoue deux fois à un cours, soient retirés.

4.3. PÉDAGOGIE

Les méthodes, les objectifs d'apprentissage ainsi que le contenu enseigné peuvent aussi nuire à l'inclusion des personnes au profil atypique à l'Université de Montréal. Une amélioration de la représentation de plusieurs communautés requiert qu'une attention spéciale soit donnée à ces aspects de l'expérience universitaire par les unités académiques.

4.3.1. Le contenu des cours

Dans certains programmes d'études, l'enseignement de certains sujets requiert que des précautions soient prises pour ne pas heurter des personnes étudiantes dont le vécu les rend particulièrement sensibles à ces thématiques. Selon la méthode d'enseignement utilisé, le fait d'évoquer ce genre de sujet peut évoquer des traumatismes ou reconduire des préjugés à l'égard de certaines populations, ce qui nuit évidemment à leur inclusion parmi la communauté universitaire. Ainsi, bien que le propre de l'activité universitaire exige qu'aucun sujet ne soit d'emblée censuré, il est nécessaire que l'université se dote de méthodes afin que les sujets sensibles puissent être enseignés dans un climat d'empathie et d'inclusion.

Une première bonne pratique serait de sensibiliser l'ensemble des membres de la communauté universitaire aux réalités des populations issues de la diversité. Cela pourrait être fait par l'intermédiaire d'une formation obligatoire portant sur les enjeux et sensibilités propres aux différentes communautés présentes à l'Université de Montréal.

Recommandation 15

Que l'Université de Montréal rende obligatoire, pour l'ensemble de la communauté universitaire, une formation portant sur les réalités de ses communautés historiquement mal représentées.

L'utilisation systématique de traumavertissements dans les plans de cours, comme lors des séances, pour signaler d'avance qu'un sujet potentiellement déclencheur sera abordé peut elle aussi favoriser un climat d'inclusion à l'université. Les personnes qui ne désirent pas être mises en contact avec ces sujets auront alors la liberté de quitter la classe au moment opportun. Afin qu'elles ne soient pas pénalisées dans une évaluation subséquente, il est important que des accommodements soient offerts aux personnes qui auront préféré ne pas être exposées au sujet faisant l'objet de traumavertissements.

Recommandation 16

Que l'Université de Montréal demande à son corps professoral d'utiliser des traumavertissements dans les plans de cours et lors des séances avant d'aborder des sujets sensibles.

Recommandation 17

Que les personnes enseignantes offrent un contenu alternatif aux personnes étudiantes ayant décidé d'éviter certains contenus sensibles des cours afin d'assurer une équité dans la matière évaluée.

4.3.2. Le matériel pédagogique

Selon les formats, l'utilisation de matériel pédagogique peut ajouter des obstacles à l'accès aux études supérieures pour certaines populations. D'emblée, le fait de recourir exclusivement à des ressources imprimées apparaît comme un facteur d'exclusion potentiellement important. Le coût parfois prohibitif des manuels imprimés nuit démesurément aux personnes dont les moyens sont limités. Ce format impacte également négativement la compréhension de la matière pour les personnes vivant avec une déficience visuelle. Une première bonne pratique à recommander en ce qui concerne le matériel pédagogique est donc de miser davantage sur la documentation disponible sous format électronique. Leur coût réduit favorise la réussite des personnes ayant moins de ressources financières.

Recommandation 18

Que le corps enseignant de l'Université de Montréal favorise l'utilisation de ressources pédagogiques électroniques.

Recommandation 19

Que l'Université mette sur pied des systèmes de prêt de matériel, de documents et de manuels de cours pour les personnes étudiantes.

De manière générale, les formats numériques ont aussi l'avantage de présenter moins d'obstacles à l'inclusion que les ressources imprimées. En effet, une multitude de technologies d'assistance existent aujourd'hui pour aider les personnes vivant avec une déficience sensorielle à accéder aux contenus numériques. L'efficacité de ces technologies dépend toutefois de la compatibilité du format des documents lus avec les dernières normes d'accessibilité³³. Le format des textes, des images et des vidéos doit effectivement respecter un certain nombre de balises définies par ces normes pour être compatible avec les technologies d'assistance. À ce chapitre, l'Université de Montréal s'est engagée à ce que seules ses pages web mises en ligne après le 29 avril 2024 respectent les dernières normes d'accessibilité³⁴. Du travail demeure encore à faire pour que l'ensemble des contenus électroniques utilisés par l'université soit universellement accessible.

³³ W3C (2025). *WCAG 2 Overview*. <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>

³⁴ Université de Montréal (2025). *Accessibilité*. Bureau du registraire. <https://registraire.umontreal.ca/accessibilite/>

Recommandation 20

Que les ressources numériques utilisées par l'Université de Montréal soient compatibles avec les technologies d'assistance.

Une plus grande utilisation des ressources éducatives libres pourrait également améliorer l'accès de la communauté étudiante aux ressources dont elle a besoin pour réussir son parcours scolaire. Les ressources éducatives libres sont des ressources pédagogiques diffusées sous des licences qui autorisent le partage gratuit et légal du contenu. Depuis 2019, l'Université de Montréal fait d'ailleurs partie d'un consortium d'Université à l'origine de la plateforme Fabrique REL³⁵. Cet outil regroupe diverses ressources pouvant être utilisées dans un cadre pédagogique sans restriction. Un usage plus répandu de ces ressources serait bénéfique pour l'accès aux études supérieures des personnes précaires financièrement puisqu'il diminuerait les coûts associés aux études supérieures.

Recommandation 21

Que l'Université de Montréal encourage son corps enseignant à participer plus largement aux initiatives visant à favoriser les ressources éducatives libres.

4.3.3. Les logiciels

Plusieurs programmes d'études exigent l'utilisation de logiciels spécialisés pour l'apprentissage de la matière. Dans certains cas, le coût d'utilisation de ces logiciels peut être extrêmement dispendieux. Pour en faciliter l'accès, les unités académiques mettent généralement à la disposition des personnes étudiantes des laboratoires informatiques équipés des logiciels requis pour leur formation. Or, certaines difficultés d'accès à ces installations ont tout de même été rapportées à la Fédération au cours des dernières années. Étant donné le coût prohibitif de plusieurs de ces logiciels, le manque de postes informatiques disponibles a un impact disproportionné sur les personnes étudiantes qui n'ont pas les moyens d'installer les logiciels dont elles ont besoin sur leur ordinateur personnel. Afin de faciliter l'accès aux études supérieures à ces personnes, il est important que les laboratoires informatiques offerts à la communauté étudiante contiennent un nombre de postes suffisant pour répondre à la demande. Une autre mesure importante pour favoriser l'accès est de fournir aux personnes étudiantes une licence électronique qu'ils peuvent employer sur un ordinateur personnel.

Recommandation 22

Que les unités académiques qui imposent l'utilisation de logiciels spécialisés fournissent à leur communauté étudiante une licence électronique qu'elle peut utiliser sur un ordinateur personnel.

³⁵ Fabrique REL (2025). *Qui sommes-nous?* <https://fabriquerel.org/qui-sommes-nous/>

Recommandation 23

Que les unités académiques qui imposent l'utilisation de logiciels spécialisés dans le cadre de leurs programmes d'études assurent l'accès à suffisamment de postes informatiques pour répondre aux besoins étudiants.

4.3.4. La charge de travail

À l'Université de Montréal, le *Règlement des études de premier cycle*³⁶ et le *Règlement des études supérieures et postdoctorales*³⁷ limitent la charge de travail associé à un crédit de cours à 45 heures par session. Malheureusement, il arrive fréquemment pour la Fédération de recevoir des plaintes de la part de personnes étudiantes qui jugent que la charge de travail d'un cours en particulier dépasse les balises prévues aux règlements. Le cours BIO3020, qui est un stage, représente par exemple une charge de travail équivalente à 420 heures pour une seule session, alors qu'il ne représente que 3 crédits³⁸. Une charge de travail excessive peut réduire l'accès à l'université de plusieurs profils de personnes étudiantes. La réussite des personnes neurodivergentes et de celles qui cumulent des responsabilités professionnelles ou familiales en plus de leurs études pourrait par exemple être compromise par une charge de travail trop importante. Il est donc important que le corps enseignant limite la charge de travail associé à leurs cours aux balises prescrites par les règlements en vigueur. Dans certains programmes particulièrement exigeants, cela dit, réduire la charge de travail par crédit revient à augmenter le nombre de crédits nécessaires à l'obtention du diplôme et donc à hausser la facture des frais de scolarité.

Recommandation 24

Que l'Université de Montréal veille à ce que la charge de travail liée à un crédit universitaire soit de 45 heures sans que cela ne se répercute sur les frais de scolarité.

Le temps accordé aux pauses peut lui aussi avoir un effet important sur l'accueil offert à diversité de profil de personnes étudiantes. En effet, pour plusieurs profils de personnes, maintenir un niveau de concentration élevé durant 3 heures représente un important défi. La réussite des personnes neurodivergentes, notamment, peut être compromise par un format de cours qui ne prévoit aucune

³⁶ Université de Montréal (2025). *Règlement des études de premier cycle*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-des-etudes-de-premier-cycle/>

³⁷ Université de Montréal (2025). *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/>

³⁸ Université de Montréal (2025). *BIO3020 : Stage en milieu de travail*. <https://bio.umontreal.ca/public/FAS/biologie/Documents/3-Ressources-services/Formulaires/BIO3020.pdf>

pause³⁹. La décision d'offrir ou non une pause ne devrait donc pas être laissée à la discrétion de la personne enseignante dans les cours offerts à l'Université de Montréal.

Recommandation 25

Que l'Université de Montréal rende obligatoires les pauses dans chaque séance de cours.

4.3.5. Les évaluations

Pour beaucoup de personnes étudiantes, les évaluations représentent une période de stress importante. C'est pourquoi la tenue d'un grand nombre d'évaluations sur une courte période peut avoir un impact négatif sur l'accessibilité aux études. La pondération de celles-ci peut aussi engendrer un stress excessif qui réduit l'accès à l'université de certaines populations, si elle représente une part trop importante de la note finale. La Fédération considère que la pondération des examens ainsi que l'organisation du calendrier des évaluations doivent être réfléchies de manière à limiter les effets négatifs sur la santé mentale et à favoriser une réelle accessibilité aux études pour l'ensemble de la communauté étudiante.

À ce chapitre, à l'Université de Montréal, tous les cours de trois crédits et plus doivent comporter au moins deux évaluations en vertu des règlements pédagogiques^{40 41}. Toutefois, ces règlements ne prévoient pas de plafond pour la pondération d'une évaluation. Il n'est donc pas rare que des évaluations représentent une part disproportionnée de la note finale. Il va de soi que l'accumulation de plusieurs de ces évaluations sur une très courte période peut générer un stress qui nuit à la réussite des études. Limiter la pondération maximale des évaluations à 50% de la note finale permettrait d'amoindrir le stress engendré par ces situations.

Recommandation 26

Que l'Université de Montréal limite à 50% la pondération maximale d'une évaluation pour un cours de 3 crédits ou plus.

Pour ce qui est des problèmes soulevés par une trop grande concentration d'évaluations sur une courte période, l'Université pourrait s'inspirer des balises dont s'est dotée l'Université McGill pour limiter la

³⁹ Immordino-Yang, M. H., Christodoulou, J. A., & Singh, V. (2012). Rest Is Not Idleness: Implications of the Brain's Default Mode for Human Development and Education. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 352-364. <https://doi.org/10.1177/1745691612447308>

⁴⁰ Université de Montréal (2025). *Règlement des études de premier cycle*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-des-etudes-de-premier-cycle/>

⁴¹ Université de Montréal (2025). *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/>

surcharge de travail créée par ces situations. L'institution autorise une personne étudiante à demander le déplacement de l'une de ses évaluations dans l'une des dispositions suivantes :

- Deux examens le même jour et à la même heure ;
- Trois examens la même journée ;
- Trois examens dans une période de 24 heures consécutives ;
- Quatre examens en deux jours ;
- Cinq examens en trois jours⁴².

Ce genre de pratique possède le potentiel d'aider grandement la réussite de personnes étudiante devant composer avec une diversité de contraintes. Son implantation à l'Université de Montréal serait une excellente mesure pour améliorer l'accessibilité de ses programmes d'études à une plus grande diversité de profils. Bien entendu, les modifications proposées devront toucher tant les examens en classe que ceux qui doivent être réalisés à la maison, qui représentent également une charge de travail importante.

Recommandation 27

Que l'Université de Montréal balise le nombre d'évaluations qui peuvent être tenues sur une courte période.

En période d'examen, les accommodements offerts aux personnes en situation de handicap peuvent également introduire des iniquités dans l'accès aux études universitaires. À l'heure actuelle, selon la situation, les personnes en situation de handicap peuvent avoir droit à un local alternatif pour réaliser leur examen dans un environnement qui répond mieux à leur besoin. La Fédération fut toutefois informée que cet accommodement engendre parfois des inégalités dans l'accès aux auxiliaires d'enseignement responsables de l'examen. Il arrive en effet que le nombre d'auxiliaires d'enseignement soit insuffisant pour assurer une présence égale dans le local alternatif et dans la salle de classe principale. Cela fait en sorte que les personnes en situation de handicap disposent de moins d'occasions de poser leurs questions que le reste de la classe. Ainsi, en utilisant un local alternatif pour faire leur évaluation, elles se privent de clarifications qui pourraient leur être précieuses pour leur réussite.

Recommandation 28

Que les personnes étudiantes aient accès aux auxiliaires d'enseignement et/ou personnel enseignant en tout temps dans les locaux alternatifs offerts aux personnes en situation de handicap lors d'évaluations.

⁴² Université McGill (2025). *Conflicts | Exams*. <https://www.mcgill.ca/exams/dates/conflicts>

Recommandation 50

Que l'Université de Montréal garantisse au moins deux personnes surveillantes pour plus de 10 personnes étudiantes présentes lors d'évaluations dans des locaux alternatifs.

Recommandation 51

Que l'Université de Montréal limite le nombre de personnes pour les locaux alternatifs dans le cadre d'évaluations et s'assure que ces locaux regroupent uniquement les évaluations présentant des horaires et conditions similaires.

La correction est un autre aspect des évaluations qui peut introduire des iniquités pour certaines communautés. Lors d'examens écrits, le nom de la personne étudiante peut par exemple fournir des informations sur son origine probable, informations qui peuvent teinter l'évaluation de sa copie. De même, les examens oraux peuvent introduire dans l'évaluation des critères qui ne relèvent pas de la compréhension de la matière par la personne étudiante.

Une excellente pratique pour éliminer ce genre de biais serait de généraliser les modes de corrections à l'aveugle à l'ensemble des évaluations. Pour les tests écrits, l'implantation d'une telle mesure requerrait que le matricule seul soit utilisé pour identifier sa copie le jour de l'examen. Par exemple, afin de corriger un biais qui tend à privilégier les hommes lors d'auditions dans le cadre de l'admission, la Faculté de musique demande désormais aux personnes candidates de performer derrière un paravent afin de masquer les attributs physiques qui pourraient biaiser l'évaluation.

Recommandation 29

Que l'Université de Montréal impose l'anonymisation des copies évaluées.

La pluralité des modes d'évaluation est essentielle pour permettre à l'ensemble du corps étudiant de développer des compétences de façon juste. En cela, le tout-à-l'examen, bien qu'il ait encore la cote dans certains programmes, n'épouse pas une approche équitable de la pédagogie.

Recommandation 30

Que l'Université de Montréal diversifie les modes d'évaluation en assurant au moins deux modes d'évaluation différents pour les cours de 3 crédits et plus.

Recommandation 52

Que l'Université de Montréal remette un minimum de 30 % de la note finale d'un cours au moins deux jours ouvrables avant la date d'abandon avec frais.

Certaines évaluations ont lieu dans des conditions non propices à la réussite. Un système de commentaires est en place pour les personnes qui ont droit à certains accommodements. Des dispositifs de rétroaction devraient cependant être accessibles à l'ensemble de la communauté étudiante, et cela de façon anonyme afin d'éviter les représailles.

Recommandation 31

Que l'Université de Montréal mette en place un outil de rétroaction anonyme pour les conditions d'évaluation.

4.3.6. Les travaux en équipe

Le travail en équipe peut lui aussi donner lieu à des formes de discrimination qui pénalise des personnes étudiantes historiquement mal représentées au sein de l'Université. De manière générale, ces discriminations surviennent lorsque la personne enseignante donne à la classe la liberté de former elle-même les équipes. Il a été observé que cette manière de fonctionner conduit les personnes à s'associer sur la base de leurs affinités, et l'origine de ces affinités est souvent influencée par des biais inconscients qui désavantagent certaines communautés. Plusieurs personnes appartenant à ces communautés ont rapporté à la FAÉCUM s'être souvent senties mises à l'écart dans ce contexte, en raison de préjugés liés à leurs origines, leur identité de genre ou d'autres marqueurs identitaires. Elles rapportent qu'elles sont souvent les dernières personnes à être approchées dans leur classe et qu'elles sont souvent choisies parce qu'il ne reste plus d'autre personne pour compléter l'équipe.

Une solution simple à cette situation serait de former les équipes de manière aléatoire. Les préjugés portant sur différentes communautés n'auraient ainsi plus d'influence sur la composition des équipes. Qui plus est, la documentation spécialisée suggère que les dynamiques d'équipes ne sont pas affectées négativement par le fait que les équipes soient créées au hasard malgré des sentiments initialement négatifs^{43 44 45}. La littérature indique au contraire que les personnes œuvrant dans des équipes formées aléatoirement développent des compétences essentielles pour leur vie future comme la négociation et le compromis⁴⁶.

⁴³ Wilson, J. A., Waghel, R. C., & Dinkins, M. M. (2022). Impact of two methods for assigning groups in a team-based learning self-care course. *Currents in pharmacy teaching & learning*, 14(4), 457–461.

<https://doi.org/10.1016/j.cptl.2022.02.005>

⁴⁴ Hassaskhah, J., & Mozaffari, H. (2015). The Impact of Group Formation Method (Student-Selected vs. Teacher-Assigned) on Group Dynamics and Group Outcome in EFL Creative Writing. *Journal of Language Teaching and Research*, 6, 147-156. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35483811/>

⁴⁵ McClelland, G. P. (2012). The influence of randomly allocated group membership when developing student task work and team work capabilities. *Journal of Further and Higher Education*, 36(3), 351–369. <https://doi.org/10.1080/0309877x.2011.632818>

⁴⁶ Wilson, J. A., Waghel, R. C., & Dinkins, M. M. (2022). Impact of two methods for assigning groups in a team-based learning self-care course. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(4), 457–461. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2022.02.005>

Recommandation 32

Que le personnel enseignant favorise la diversité dans la formation d'équipes pour les travaux d'équipes.

4.4. Les stages

L'obligation de réussir un stage peut compromettre l'accessibilité aux études supérieures pour les personnes en situation de handicap lorsque les milieux de stage ne sont pas adaptés à leurs besoins. Dans ces cas, elles se retrouvent devant un choix injuste : renoncer à leur stage ou le poursuivre dans des conditions particulièrement difficiles, au risque de compromettre leur parcours académique. Des mesures doivent donc être mises en place pour leur permettre de compléter leur stage dans des conditions adéquates.

Une solution à ce problème est d'inclure aux contrats de stage les besoins de la personne stagiaire auxquels les milieux de stages doivent obligatoirement répondre. Malheureusement, en dépit de ce que prévoient les règlements en vigueur à l'Université de Montréal, ces contrats sont ne sont pas systématiquement utilisés par les unités académiques, tout particulièrement pour les programmes dont les stages ne sont pas obligatoires. Selon des informations obtenues par la Fédération, le contenu de ces contrats fait rarement l'objet d'une discussion entre les parties prenantes, soit : l'Université, le milieu de stage et la personne étudiante.

Afin de régler les problèmes engendrés par le manque de discussion entre les parties prenantes du stage, une solution simple serait d'imposer la signature du contrat de stage par toutes les parties. De cette façon, les milieux de stages auront l'obligation de prendre connaissance des besoins de leurs stagiaires et ces derniers auront l'occasion de s'exprimer avant de rendre le document officiel par leur signature. La signature des conventions de stage est d'ailleurs suggérée par le ministère de l'Enseignement supérieur dans son *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage*⁴⁷.

Recommandation 33

Que l'Université de Montréal veille à ce que des conventions de stage soient utilisées pour tous les cours de stages comme prévu à ses règlements et qu'elles protègent intégralement les droits et intérêts des stagiaires.

⁴⁷ Ministère de l'Enseignement supérieur (2020). Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Stages-etudiants_Guide-accompagnement.pdf

Recommandation 34

Que l'Université de Montréal rende obligatoire la signature des conventions de stage par la personne stagiaire, par la personne responsable du stage et par une personne représentant le milieu de stage.

Finalement, bien que ces bonnes pratiques puissent être mises en place en amont du stage, elles ne garantissent pas des stages et des milieux de stage parfaits. Des mesures d'accommodements prévues pourraient ne pas être respectées, ce qui mettrait en péril l'inclusivité du stage. Prévoir ou promouvoir des mécanismes de rétroaction à l'égard du milieu de stage pour apporter des correctifs le plus rapidement possible serait pertinent. Un processus d'évaluation du milieu de stage, similaire à l'évaluation des cours, pourrait être mis en place afin que les milieux de stage puissent obtenir des rétroactions sur les stages qu'ils offrent et améliorer leurs pratiques.

Recommandation 35

Que l'Université de Montréal mette en place un processus d'évaluation des milieux de stages.

4.5. L'intégrité intellectuelle

De l'aveu de plusieurs secrétaires de facultés à l'Université de Montréal, une majorité écrasante des cas de fraude et de plagiat concernent la communauté internationale. Puisque ces personnes n'ont pas précédemment étudié dans une institution québécoise, il est vraisemblable de croire que plusieurs de ces situations sont imputables à une méconnaissance des règles entourant la fraude et le plagiat au Québec en général et à l'Université de Montréal en particulier. Un autre type d'asymétrie est d'ailleurs fréquemment observé par les intervenantes du Bureau des droits étudiants (BDE) qui accompagnent souvent des personnes mises en cause pour fraude ou plagiat : la surreprésentation des cycles supérieurs par rapport aux premiers cycles dans les mises en cause. Bref, la Fédération estime qu'une formation gratuite et obligatoire sur les règles de fraude et de plagiat améliorerait l'inclusion dans la communauté universitaire.

Recommandation 36

Que l'Université de Montréal mette sur pied une formation gratuite et obligatoire sur la fraude et le plagiat pour toutes les nouvelles cohortes admises.

Du reste, davantage pourrait être fait pour informer les personnes étudiantes des services offerts par le BDE. À cet effet, il serait pertinent d'ajouter les coordonnées du Bureau dans toutes les lettres de mise en cause afin que la défense des personnes étudiantes accusées de fraude ou de plagiat puisse bénéficier des ressources appropriées.

Recommandation 37

Que les lettres de mises en cause pour fraude ou plagiat contiennent les coordonnées du Bureau des droits étudiants de la FAÉCUM et que la formulation de ces lettres soit la moins anxiogène possible.

5. INCLUSION DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Bien que cet avis ne puisse s'attarder de façon complète et exhaustive sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, une section sur les réalités autochtones demeure nécessaire. Au Canada, l'héritage colonial structure encore les rapports entre les populations autochtones et les autorités publiques. En 2025, ces populations continuent de faire face à des obstacles importants dans l'accès aux services publics, comme l'enseignement supérieur. L'objectif de ce chapitre sera d'énumérer les différents types d'obstacles à l'inclusion des populations autochtones à l'Université de Montréal et de proposer à l'administration universitaire des mesures visant à les éliminer. Trois principales catégories d'obstacles seront ainsi examinées : ceux qui concernent les biais coloniaux subsistant dans le contenu des cours, ceux qui concernent le sentiment d'accueil offert aux personnes autochtones sur les campus et, finalement, les méthodes utilisées lors de recherches portant sur ces communautés.

5.1. Décolonisation des savoirs

Dans les universités du Québec, l'utilisation de représentations désuètes des populations autochtones dans un contexte pédagogique nuit à l'inclusion des Premières Nations dans les universités. Accroître la présence de ces communautés à l'université exige l'abandon de représentations stéréotypées et une intégration accrue des savoirs issus de ces communautés dans le contenu des cours — un processus souvent englobé dans le concept de décolonisation des savoirs.

Des formations portant sur les effets du colonialisme sur les communautés autochtones sont d'autres moyens qui permettraient de sensibiliser diverses parties prenantes, dont le corps enseignant, aux réalités des Premières Nations. Ce type de formation serait particulièrement utile pour les personnes dont le champ d'études est éloigné des enjeux concernant les communautés autochtones.

Recommandation 38

Que le Centre de pédagogie universitaire développe une offre de formation visant à décoloniser les cours offerts à l'Université de Montréal.

Des efforts plus importants pourraient également être mis en place pour améliorer l'accès aux cours traitant de réalités des peuples autochtones à l'UdeM. Selon un rapport produit par l'administration, il existait, en 2023, 75 cours en lien avec cette thématique. Quatre programmes portant spécialement sur les enjeux autochtones étaient en outre offerts à la FAS⁴⁸. Cette offre de formation est en évolution depuis quelques années et est accessible à un nombre croissant de personnes étudiantes. Augmenter le nombre

⁴⁸ Université de Montréal. (2023). *L'action des universités québécoises pour, par et avec les premiers peuples – Portrait 2023* – Université de Montréal. https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2023/08/UdeM_Action_Premiers_Peuples_Portrait_2023.pdf

de ces cours parmi les cours au choix accessibles à la communauté étudiante permettrait de sensibiliser la communauté étudiante aux réalités autochtones.

Recommandation 39

Que l'Université de Montréal améliore l'accès aux cours portant sur les réalités autochtones en les intégrant à la banque de cours au choix des programmes d'études.

La décolonisation des savoirs peut aussi prendre la forme d'une plus grande présence des savoirs produits par les communautés autochtones dans les cours universitaires. Pour ce faire, l'évaluation périodique des programmes est une opportunité de choix. À l'UdeM, l'évaluation périodique des programmes se déroule de manière continue sur une période d'environ 7 ans, période sur laquelle le contenu et la forme de l'ensemble des programmes d'étude l'UdeM sont évalués. Dans le cadre de ce processus, la sous-commission d'évaluation des programmes doit évaluer les programmes d'étude selon le critère « Relations avec les premiers peuples ». Malheureusement, aucune règle ne garantit actuellement que les personnes responsables de l'évaluation de ce critère soient d'origine autochtone. La Fédération considère qu'une appréciation objective de ce critère requiert que l'évaluation soit menée par une personne appartenant à ces communautés.

Recommandation 40

Que l'Université de Montréal encourage le corps enseignant à inclure des points de vue autochtones à ses cours.

Recommandation 41

Que la Sous-commission d'évaluation des programmes s'assure que le critère « Relations avec les Premiers peuples » soit évalué par une personne autochtone.

Du reste, un bon moyen de s'assurer que les connaissances transmises à l'UdeM ne renforcent pas des rapports de pouvoir coloniaux est qu'une plus grande place soit offerte aux personnes autochtones parmi le corps enseignant. En 2023, seulement 4 personnes s'identifient comme autochtone sur un corps professoral comptant 1600 personnes⁴⁹. Afin d'améliorer la représentation des personnes autochtones au sein du corps professoral, il est important que l'université redouble d'efforts et multiplie les communications pour accroître le recrutement de personnes originaires des communautés autochtones.

⁴⁹ *Ibid.*

Recommandation 42

Que l'Université de Montréal diversifie son corps enseignant en attirant davantage de candidatures issues des Premiers Peuples.

5.2. Sécurisation culturelle

Le concept de sécurisation culturelle réfère aux moyens mis en place par une institution pour améliorer le sentiment d'accueil offert à une communauté. Dans le cas des Premières Nations, ces mesures s'incarnent par la diffusion de référents culturels autochtones sur les campus dans le cadre d'événements ou de campagnes de communication organisés par l'administration universitaire, comme la Semaine de la vérité et de la réconciliation.

À l'Université de Montréal, plusieurs événements de ce type sont organisés chaque année. Le rassemblement MITIG, par exemple, rassemble plusieurs événements de sensibilisation culturelle mettant en contact l'ensemble de la communauté universitaire aux cultures des Premières Nations. Le Centre étudiant des premiers peuples propose chaque année une programmation d'événements divers conçus pour la communauté étudiante autochtone.

Outre les activités de type événementielles, d'autres initiatives sont aujourd'hui mises en place pour rendre visibles des éléments de la culture autochtones entre les murs de l'université. L'installation de la murale « Ki Kicterimitin » au pavillon Maximilien-Caron ainsi que l'affichage de messages d'accueil en langue autochtone dans le tunnel de la rampe sont des exemples de mesures qui peuvent aider les personnes à se sentir accueillies à l'Université de Montréal.

L'amélioration de la visibilité des cultures autochtones à l'UdeM demande que ce genre d'initiatives soient plus nombreuses. À l'heure actuelle, quelques événements thématiques parsèment le calendrier universitaire : hormis le Rassemblement Mitig en mars et la Semaine de la vérité et de la réconciliation à la fin septembre, la Cérémonie des réussites étudiantes autochtones, en novembre, vient souligner les histoires de succès pour la communauté⁵⁰. Des efforts supplémentaires pourraient être faits à ce chapitre pour améliorer l'expérience des personnes autochtones à l'Université de Montréal.

Recommandation 43

Que les unités académiques organisent davantage d'activités en lien avec les cultures et réalités autochtones et qu'elles répertorient ces activités sur UdeM Calendrier.

⁵⁰ Université de Montréal (2025). *Centre étudiant des Premiers Peuples*. Services à la vie étudiante. <https://vieetudiante.umontreal.ca/a-propos/service/centre-etudiant-premiers-peuples>

Recommandation 44

Que l'Université de Montréal mette davantage de l'avant des éléments culturels autochtones dans ses communications et ses espaces.

5.3. Éthique en recherche

Étant donné les dérives éthiques majeures observées dans plusieurs recherches menées auprès des communautés autochtones au Québec — et les effets que ces dérives ont eus sur la connaissance produite par les universités à leur sujet — il est essentiel que les personnes dont les travaux de recherche portent sur les Premiers Peuples prennent des précautions supplémentaires afin de ne pas reconduire des pratiques coloniales préjudiciables au développement de ces communautés. À l'Université de Montréal, les organes les plus habilités à prévenir ce genre de dérive sont les comités d'éthique en recherche. Effectivement, ceux-ci ont déjà la responsabilité de veiller au bien-être des individus, des animaux et de l'environnement lors de recherche. La Fédération recommande d'outiller les membres de ces communautés afin qu'ils soient en mesure de mieux détecter les enjeux éthiques qui peuvent se trouver dans les méthodologies de recherche utilisées pour étudier les communautés autochtones. L'inclusion d'au moins une personne issue de ces communautés lorsqu'un projet de recherche touchant les communautés autochtones est évalué serait un bon moyen de s'assurer que les comités d'éthique accomplissent efficacement leur mission dans ces situations.

Recommandation 45

Que l'Université de Montréal se dote d'une structure d'évaluation éthique comportant des membres de communautés autochtones pour la recherche ayant pour sujet des communautés autochtones ou leur territoire.

6. ACCESSIBILITÉ AUX CYCLES SUPÉRIEURS

À l'Université de Montréal, les bourses et subventions représentent un appui financier considérable pour un grand nombre de personnes de personnes étudiantes, tout particulièrement aux cycles supérieurs. À l'heure actuelle, celles-ci sont accordées selon une multitude de critères. Malheureusement, plusieurs de ces critères tendent à désavantager les personnes issues de communautés sous-représentées à l'UdeM. Améliorer l'accueil de ces communautés à l'Université de Montréal requiert de réviser la manière par laquelle ces bourses sont distribuées afin que leurs récipiendaires soient plus représentatifs de la diversité qui définit le corps étudiant.

L'excellence académique est un critère très fréquemment utilisé pour les concours de bourses. Malheureusement, la mesure de ce critère donne aujourd'hui lieu à des inégalités qui désavantagent les personnes au profil atypique⁵¹. La plupart de ces inégalités sont imputables à l'utilisation excessive de mesures quantitatives, comme la moyenne obtenue ou le nombre d'articles scientifiques publiés, pour évaluer les candidatures. Or, ce genre d'évaluation tend à désavantager les personnes au profil atypique puisqu'elle échoue à mesurer la résilience, l'engagement, ou le potentiel de contribution d'une personne, qui ne se traduisent pas nécessairement par des indicateurs quantitatifs classiques. Les femmes, par exemple, sont désavantagées par ces méthodes de sélection puisqu'elles tendent à publier moins souvent que leurs camarades masculins, le plus souvent en raison de responsabilités familiales inégalement partagées dans les couples⁵².

Afin d'accroître l'accessibilité des études supérieures à une plus grande diversité de profil de personnes étudiantes, la Fédération recommande que l'Université de Montréal accorde une plus grande place aux critères de sélection qualitatifs dans les concours de bourses dont elle est responsable. À ce chapitre, une utilisation plus répandue du CV narratif serait probablement un bon moyen d'accroître l'importance des critères de sélection qualitatifs pour l'attribution des bourses. Utilisé depuis 2024 par les organismes subventionnaires fédéraux, ce type de CV inclut des « descriptions, ce qui permet aux candidats [et aux candidates] de mettre en valeur tout un éventail de résultats de recherche ainsi que d'entrer dans les détails de leur parcours professionnel⁵³. » Ce modèle de CV s'éloigne du modèle traditionnel visant à lister et chiffrer, par exemple, les publications effectuées et les conférences données. Le CV narratif pourrait donc être un excellent outil pour améliorer l'accessibilité des programmes de bourses.

⁵¹ Comité intersectoriel étudiant des Fonds de recherches du Québec. (2022) *L'excellence décortiquée : pluralité, diversité et enjeux d'évaluation*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/01/rapport-excellences_cie_version-publique.pdf

⁵² Larivière, V. et al. (2013). *Bibliometrics: Global gender disparities in science*. Nature, 504, p. 211-213. Cité dans Comité intersectoriel étudiant des Fonds de recherches du Québec. (2022) *L'excellence décortiquée : pluralité, diversité et enjeux d'évaluation*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/01/rapport-excellences_cie_version-publique.pdf

⁵³ *Ibid.*

Recommandation 46

Que les Études supérieures et postdoctorales poursuivent leur travail de redéfinition de l'excellence en recherche en y incluant des facteurs qualitatifs.

Recommandation 47

Que les Études supérieures et postdoctorales adoptent le CV narratif pour les dossiers de candidature à leurs bourses.

Recommandation 48

Que les unités académiques adoptent le CV narratif pour les dossiers d'admission aux cycles supérieurs.

En outre, beaucoup de bourses, destinées aux cycles supérieurs mais aussi au premier cycle, sont réservées aux citoyens canadiens et excluent les personnes étudiantes internationales. Cette discrimination mine l'inclusion et décourage de nombreuses candidatures. Elle ne devrait pas être normalisée.

Recommandation 49

Que l'Université de Montréal intègre les personnes étudiantes non-citoyennes du Canada aux concours de bourse.

Recommandation 50

Que l'Université de Montréal garantisse au moins deux personnes surveillantes lors d'évaluations dans des locaux alternatifs.

Recommandation 51

Que l'Université de Montréal limite le nombre de personnes pour les locaux alternatifs dans le cadre d'évaluations et s'assure que ces locaux regroupent uniquement les évaluations présentant des horaires et conditions similaires.

Recommandation 52

Que l'Université de Montréal remette un minimum de 30 % de la note finale d'un cours au moins deux jours ouvrables avant la date d'abandon avec frais.

7. CONCLUSION

Par cet avis, la Fédération désire poser une brique supplémentaire sur le chantier de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'Université de Montréal. Elle désire également tendre la main à l'Université de Montréal et à l'ensemble de la communauté universitaire afin de bâtir une université plus inclusive. Bien que les recommandations soient adressées à l'Université et à ses unités, la lutte à la discrimination concerne tout le monde, et tout le monde doit mettre la main à la pâte.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Que toutes les unités académiques se dotent de comités se penchant sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion et que des sièges étudiants soient prévus à leur composition.

Recommandation 2

Que le contingentement soit pratiqué uniquement par les programmes où le nombre de places est physiquement limité par des facteurs hors du contrôle de l'université.

Recommandation 3

Que les unités académiques diversifient les méthodes d'évaluation des candidatures utilisées dans le cadre des processus d'admission.

Recommandation 4

Que le Service de l'admission et du recrutement soutienne les unités académiques dans la diversification des méthodes d'évaluation utilisées pour l'admission à leurs programmes d'études.

Recommandation 5

Que les programmes contingentés n'utilisent les cotes de rendement que pour fixer un plancher à partir duquel toutes les demandes d'admission sont évaluées et que les cotes de rendement des cours préalables au programme soient aussi évaluées.

Recommandation 6

Que le Service de l'admission et du recrutement développe des outils sur les entrevues structurées pour aider les unités académiques désirant les mettre en place dans leur processus d'admission.

Recommandation 7

Que les tests devant être effectués pour une admission soient annoncés avec leur prix sur la page d'admission des programmes.

Recommandation 8

Que l'Université de Montréal offre des subventions pour les frais reliés aux tests d'admission pour les personnes en situation de précarité financière une fois celles-ci admises.

Recommandation 9

Que les unités académiques demandent une seule lettre de recommandation tout au plus dans l'admission.

Recommandation 10

Retirée

Recommandation 11

Que les unités académiques permettent les régimes d'études à temps partiel dans l'ensemble de leurs programmes.

Recommandation 12

Que les unités académiques adaptent leurs règlements balisant la structure de leurs programmes aux besoins des personnes suivant un parcours dit atypique.

Recommandation 13

Que les unités académiques se dotent de guides présentant des cheminements types pour des parcours dits atypiques.

Recommandation 14

Que les unités académiques retirent le caractère éliminatoire de leurs cours et que les règlements excluant une personne étudiante du programme auquel elle est inscrite, si elle échoue deux fois à un cours, soient retirés.

Recommandation 15

Que l'Université de Montréal rende obligatoire, pour l'ensemble de la communauté universitaire, une formation portant sur les réalités de ses communautés historiquement mal représentées.

Recommandation 16

Que l'Université de Montréal demande à son corps professoral d'utiliser des avertissements dans les plans de cours et lors des séances avant d'aborder des sujets sensibles.

Recommandation 17

Que les personnes enseignantes offrent un contenu alternatif aux personnes étudiantes ayant décidé d'éviter certains contenus sensibles des cours afin d'assurer une équité dans la matière évaluée.

Recommandation 18

Que le corps enseignant de l'Université de Montréal favorise l'utilisation de ressources pédagogiques électroniques.

Recommandations 19

Que l'Université mette sur pied des systèmes de prêt de matériel, de documents et de manuels de cours pour les personnes étudiantes.

Recommandation 20

Que les ressources numériques utilisées par l'Université de Montréal soient compatibles avec les technologies d'assistance.

Recommandation 21

Que l'Université de Montréal encourage son corps enseignant à participer plus largement aux initiatives visant à favoriser les ressources éducatives libres.

Recommandation 22

Que les unités académiques qui imposent l'utilisation de logiciels spécialisés fournissent à leur communauté étudiante une licence électronique qu'elle peut utiliser sur un ordinateur personnel.

Recommandation 23

Que les unités académiques qui imposent l'utilisation de logiciels spécialisés dans le cadre de leurs programmes d'études assurent l'accès à suffisamment de postes informatiques pour répondre aux besoins étudiants.

Recommandation 24

Que l'Université de Montréal veille à ce que la charge de travail liée à un crédit universitaire soit de 45 heures sans que cela ne se répercute sur les frais de scolarité.

Recommandation 25

Que l'Université de Montréal rende obligatoires les pauses dans chaque séance de cours.

Recommandation 26

Que l'Université de Montréal limite à 50% la pondération maximale d'une évaluation pour un cours de 3 crédits ou plus.

Recommandation 27

Que l'Université de Montréal balise le nombre d'évaluations qui peuvent être tenues sur une courte période.

Recommandation 28

Que les personnes étudiantes aient accès aux auxiliaires d'enseignement et/ou personnel enseignant en tout temps dans les locaux alternatifs offerts aux personnes en situation de handicap lors d'évaluations.

Recommandation 29

Que l'Université de Montréal impose l'anonymisation des copies évaluées.

Recommandation 30

Que l'Université de Montréal diversifie les modes d'évaluation en assurant au moins deux modes d'évaluation différents pour les cours de 3 crédits et plus.

Recommandation 31

Que l'Université de Montréal mette en place un outil de rétroaction anonyme pour les conditions d'évaluation.

Recommandation 32

Que le personnel enseignant favorise la diversité dans la formation d'équipes pour les travaux d'équipes.

Recommandation 33

Que l'Université de Montréal veille à ce que des conventions de stage soient utilisées pour tous les cours de stages comme prévu à ses règlements et qu'elles protègent intégralement les droits et intérêts des stagiaires.

Recommandation 34

Que l'Université de Montréal rende obligatoire la signature des conventions de stage par la personne stagiaire, par la personne responsable du stage et par une personne représentant le milieu de stage.

Recommandation 35

Que l'Université de Montréal mette en place un processus d'évaluation des milieux de stages.

Recommandation 36

Que l'Université de Montréal mette sur pied une formation obligatoire sur la fraude et le plagiat pour toutes les nouvelles cohortes admises.

Recommandation 37

Que les lettres de mises en cause pour fraude ou plagiat contiennent les coordonnées du Bureau des droits étudiants de la FAÉCUM et que la formulation de ces lettres soit la moins anxiogène possible.

Recommandation 38

Que le Centre de pédagogie universitaire développe une offre de formation visant à décoloniser les cours offerts à l'Université de Montréal.

Recommandation 39

Que l'Université améliore l'accès aux cours portant sur les réalités autochtones en les intégrant à la banque de cours au choix des programmes d'études.

Recommandation 40

Que l'Université de Montréal encourage le corps enseignant à inclure des points de vue autochtones à ses cours.

Recommandation 41

Que la Sous-commission d'évaluation des programmes s'assure que le critère « Relations avec les Premiers peuples » soit évalué par une personne autochtone.

Recommandation 42

Que l'Université de Montréal diversifie son corps enseignant en attirant davantage de candidatures issues des Premiers Peuples.

Recommandation 43

Que les unités académiques organisent davantage d'activités en lien avec les cultures et réalités autochtones et qu'elles répertorient ces activités sur UdeM Calendrier.

Recommandation 44

Que l'Université de Montréal mette davantage de l'avant des éléments culturels autochtones dans ses communications et ses espaces.

Recommandation 45

Que l'Université de Montréal se dote d'une structure d'évaluation éthique comportant des membres de communautés autochtones pour la recherche ayant pour sujet des communautés autochtones ou leur territoire.

Recommandation 46

Que les Études supérieures et postdoctorales poursuivent leur travail de redéfinition de l'excellence en recherche en y incluant des facteurs qualitatifs.

Recommandation 47

Que les Études supérieures et postdoctorales adoptent le CV narratif pour les dossiers de candidature à leurs bourses.

Recommandation 48

Que les unités académiques adoptent le CV narratif pour les dossiers d'admission aux cycles supérieurs.

Recommandation 49

Que l'Université de Montréal intègre les personnes étudiantes non-citoyennes du Canada aux concours de bourse.

Recommandation 50

Que l'Université de Montréal garantisse au moins deux personnes surveillantes pour plus de 10 personnes étudiantes présentes lors d'évaluations dans des locaux alternatifs.

Recommandation 51

Que l'Université de Montréal limite le nombre de personnes pour les locaux alternatifs dans le cadre d'évaluations et s'assure que ces locaux regroupent uniquement les évaluations présentant des horaires et conditions similaires.

Recommandation 52

Que l'Université de Montréal remette un minimum de 30 % de la note finale d'un cours au moins deux jours ouvrables avant la date d'abandon avec frais.

RAPPEL DES AMENDEMENT

Position 1932

Que l'Université de Montréal mette en place des balises pour les accommodements offerts aux ~~parents-étudiants~~ parents aux études ainsi qu'aux ~~proches aidants et aux proches aidantes~~ personnes proches aidantes de tous les cycles.

BIBLIOGRAPHIE

Acuity Insight. (2024). *Dates et frais*. <https://acuityinsights.app/dates-et-frais-nofw/?lang=fr>

Alliance Française Ottawa. (2024). *Test d'évaluation de français*. https://www.af.ca/ottawa/tests_et_examens/tef-canada/#/

Bourhis, A. (2018). *Recrutement et sélection du personnel 3^e édition : principe d'une évaluation équitable*. Chenelière Éducation, Montréal.

Bureau de coopération interuniversitaire. (2022). *La cote de rendement collégial et la réussite à l'université*. <https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2022/05/CRC-reussite-universitaire-annee-reference-2014-avril2022.pdf>

Bureau de coopération interuniversitaire. (2023). *L'action des universités québécoises pour, par et avec les premiers peuples – Portrait 2023 – Université de Montréal*. https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2023/08/UdeM_Action_Premiers_Peuples_Portrait_2023.pdf

Comité intersectoriel étudiant des Fonds de recherches du Québec. (2022) *L'excellence décortiquée : pluralité, diversité et enjeux d'évaluation*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/01/rapport-excellences_cie_version-publique.pdf

Conseil supérieur de l'éducation. (2018). *Évaluer pour que ça compte vraiment*. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/50-0508-RF-evaluer-compte-vraiment-REBE-16-18.pdf>

Fabrique REL (2025). *Qui sommes-nous?* <https://fabriquerel.org/qui-sommes-nous/>

Frisco, C., Myotte, E., Poliquin, G. (2019). *Formule révisée de la CRC : vraiment équitable ?*. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Point-8_Cote-R-collegial_Presentation_CRC_CF_FNEEQ_04-12-19_v2.pdf

Gouvernement du Canada (2017, 17 février). *Supprimer les obstacles : Partie 2*. <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/guides-embauche-fonction-publique/evaluation-equitable-milieu-travail-diversifie/supprimer-obstacles-partie-2.html> cité dans Bourhis, A. (2018) *Recrutement et sélection du personnel 3^e édition : principe d'une évaluation équitable*, Chenelière Éducation, Montréal.

Hassaskhah, J., & Mozaffari, H. (2015). The Impact of Group Formation Method (Student-Selected vs. Teacher-Assigned) on Group Dynamics and Group Outcome in EFL Creative Writing. *Journal of Language Teaching and Research*, 6, 147-156. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35483811/>

Immordino-Yang, M. H., Christodoulou, J. A., & Singh, V. (2012). Rest Is Not Idleness: Implications of the Brain's Default Mode for Human Development and Education. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 352-364. <https://doi.org/10.1177/1745691612447308>

Larivière, V. et al. (2013). *Bibliometrics: Global gender disparities in science*. *Nature*, 504, p. 211-213. Cité dans Comité intersectoriel étudiant des Fonds de recherches du Québec. (2022) *L'excellence décortiquée : pluralité, diversité et enjeux d'évaluation*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/01/rapport-excellences_cie_version-publique.pdf

Marianopolis. (2024). *R-Score*. <https://www.bemarianopolis.ca/college/r-score/>. Traduction libre de l'anglais.

McClelland, G. P. (2012). The influence of randomly allocated group membership when developing student task work and team work capabilities. *Journal of Further and Higher Education*, 36(3), 351–369. <https://doi.org/10.1080/0309877x.2011.632818>

Ministère de l'Enseignement supérieur (2020). Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Stages-etudiants_Guide-accompagnement.pdf

Morasse, M.-È. (2022). *Le fossé se creuse entre le public et le privé*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2022-10-27/examens-ministeriels-du-secondaire/le-fosse-se-creuse-entre-le-public-et-le-prive.php>

Statistique Canada. (2015). *Pourquoi les perspectives scolaires sont-elles plus prometteuses pour les élèves des écoles secondaires privées?* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2015044-fra.htm>

Statistique Canada. (2021). Profil de la population autochtone, Recensement de la population 2021. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/ipp-ppa/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Quebec&DGUID=2021A000224&GENDER=1&AGE=1&HP=0&HH=0>

Université de Montréal. (2020). Place aux Premiers Peuples : Plan d'action 2020-2023. https://www.umontreal.ca/public/www/images/autochtones/UdeM_PlanDAction_PremiersPeuples_final.pdf

Université de Montréal. (2020). Pour l'équité et l'inclusion – Plan d'action 2020-2023.
https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDAction_EDI_final.pdf

Université de Montréal. (2021). Pour l'équité et l'inclusion, plan d'action 2020-2023, rapport – An 1.
https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_RapportEDI_AN_1_VF.pdf

Université de Montréal. (2021). Pour l'équité et l'inclusion, plan d'action 2020-2023, rapport – An 1.
https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_RapportEDI_AN_1_VF.pdf

Université de Montréal. (2023). *L'action des universités québécoises pour, par et avec les premiers peuples – Portrait 2023 – Université de Montréal.* https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2023/08/UdeM_Action_Premiers_Peuples_Portrait_2023.pdf

Université de Montréal. (2024). Équité, diversité, inclusion et appartenance – Plan d'action 2024-2029 : Riches de notre diversité.
https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDaction2024_EDIA.pdf

Université de Montréal (2024). Place aux Premiers Peuples : Plan d'action 2024-2029.
https://www.umontreal.ca/public/www/images/autochtones/UdeM_PlanPPP_2024_2029.pdf

Université de Montréal (2024). Politique pour le soutien aux parents aux études de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/regl20_21-politique_soutien_parents_etudes.pdf

Université de Montréal (2025). *Accessibilité.* Bureau du registraire.
<https://registraire.umontreal.ca/accessibilite/>

Université de Montréal (2025). *Admission — Doctorat de 1^{er} cycle en médecine.*
<https://admission.umontreal.ca/programmes/doctorat-de-1er-cycle-en-medecine/>

Université de Montréal (2025). *Admission : programmes d'études.*
<https://admission.umontreal.ca/programmes-detudes/>

Université de Montréal (2025). *Au-delà de 250 programmes d'études au premier cycle.*
<https://admission.umontreal.ca/programmes-de-1er-cycle/>

Université de Montréal (2025). *Au-delà de 350 programmes d'études aux cycles supérieurs.*
<https://admission.umontreal.ca/programmes-de-cycles-superieurs/>

Université de Montréal (2025). *Baccalauréat en droit : Règlement des études – dispositions propres au programme*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-droit/reglements/>

Université de Montréal (2025). *Baccalauréat en mathématiques : Règlement des études – dispositions propres au programme*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-mathematiques/reglements/>

Université de Montréal (2025). *Baccalauréat en sciences infirmières – Formation initiale – Campus Montréal : Règlement des études – dispositions propres au programme*. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-sciences-infirmieres-formation-initiale-campus-montreal/reglements/>

Université de Montréal (2025). *BIO3020 : Stage en milieu de travail*. <https://bio.umontreal.ca/public/FAS/biologie/Documents/3-Ressources-services/Formulaires/BIO3020.pdf>

Université de Montréal (2025). *Centre étudiant des Premiers Peuples*. Services à la vie étudiante. <https://vieetudiante.umontreal.ca/a-propos/service/centre-etudiant-premiers-peuples>

Université de Montréal (2025). *Comité antiraciste et inclusif de l'École de travail social de l'UdeM (CAÉTSUM)*. <https://travail-social.umontreal.ca/ressources-services/comite-antiraciste-et-inclusif-de-lecole-de-travail-social-de-ludem-caetsum/>

Université de Montréal (2025). *Comité paritaire sur l'inclusion*. <https://pol.umontreal.ca/ressources-services/comite-paritaire-sur-linclusion/>

Université de Montréal (2025). *Membre des communautés autochtones — Admission inclusive*. <https://admission.umontreal.ca/admission/vous-etes/autochtones/>

Université de Montréal (2025). *Membre des communautés noires — Admission inclusive*. <https://admission.umontreal.ca/admission/vous-etes/communautes-noires/>

Université de Montréal (2025). *Règlement des études de premier cycle*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-des-etudes-de-premier-cycle/>

Université de Montréal (2025). *Règlement des études de premier cycle*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-des-etudes-de-premier-cycle/>

Université de Montréal (2025). *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/>

Université de Montréal (2025). *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales*. Secrétariat général. <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/>

Université McGill (2025). *Conflicts | Exams*. <https://www.mcgill.ca/exams/dates/conflicts>

W3C (2025). *WCAG 2 Overview*. <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>

Wilson, J. A., Waghel, R. C., & Dinkins, M. M. (2022). Impact of two methods for assigning groups in a team-based learning self-care course. *Currents in pharmacy teaching & learning*, 14(4), 457–461. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2022.02.005>