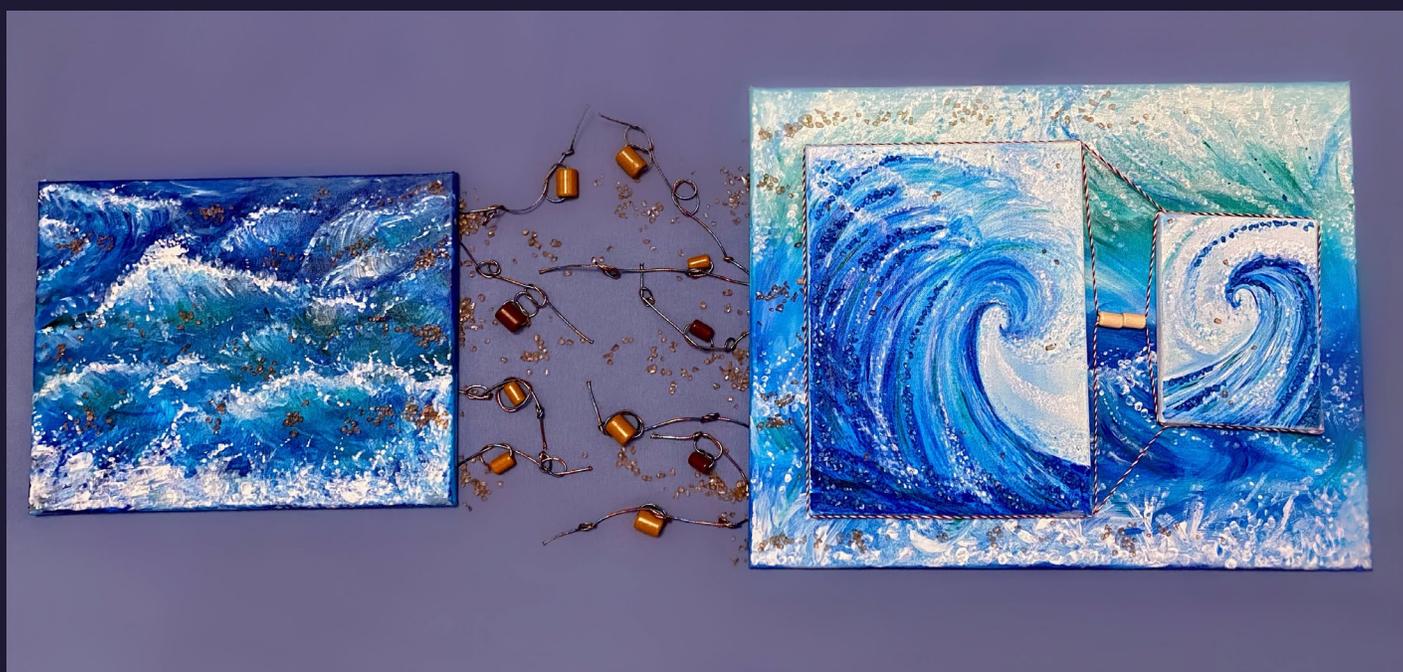


Apprenants de demain

Ce rapport se penche sur les points suivants

Apprenants de demain

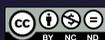
Inspirer des actions intentionnelles aujourd'hui pour façonner de futures communautés inclusives dans les campus qui centrent et célèbrent les identités diverses et intersectionnelles de leurs apprenants.



Œuvre d'art en vedette : Formations

« Les environnements d'enseignement postsecondaire devraient être comme l'océan, fluides et dynamiquement réactifs aux diverses communautés d'étudiants au sein du système, tout en apportant des vagues de changements structurels et positifs. »

– Mehdi Hassan, artiste de l'œuvre en vedette



Apprenants de demain

La Stratégie d'apprentissage virtuel (SAV) prépare les établissements postsecondaires de l'Ontario aux futurs hybrides

La SAV répond aux besoins actuels et futurs en matière d'apprentissage virtuel au sein des établissements autochtones, collèges et universités de l'Ontario.

La SAV (lien ici) repose sur trois piliers clés :



Être l'avenir



Être un apprenant



Être un chef de file mondial

En adoptant des approches de prospective stratégique, le secteur de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario peut cocréer des futurs hybrides en surveillant les tendances qui se dessinent et en cernant les possibilités futures. Ce travail s'inscrit dans le cadre du pilier « Être l'avenir » de la SAV.

Qu'est-ce qu'un rapport prospectif ?

Les rapports prospectifs sont des outils d'aide à la navigation face à des futurs incertains et complexes. Grâce à la prospective stratégique (c'est-à-dire une exploration systématique des futurs possibles fondée sur la recherche), les rapports prospectifs contribuent à éclairer la prise de décision actuelle en identifiant les schémas de changement susceptibles d'avoir des répercussions durables importantes sur les futurs du numérique par conception.

Comment puis-je utiliser ce rapport prospectif ?

Ce rapport prospectif constitue un aperçu détaillé des tendances qui se dessinent dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. Nous recommandons aux lecteurs d'utiliser ce rapport comme une carte permettant une exploration plus approfondie. Les lecteurs peuvent cliquer sur les liens fournis pour en savoir plus sur les sujets qui les intéressent. À la fin de ce rapport, les lecteurs trouveront un guide de conversation pour susciter des discussions tournées vers les futurs et explorer les différentes possibilités.

Pourquoi la prospective stratégique est-elle importante aux établissements postsecondaires de l'Ontario ?

La pandémie de COVID-19 et le passage à l'enseignement d'urgence à distance ont amplifié les défis dans l'ensemble du système postsecondaire de l'Ontario. La prospective stratégique aide les établissements à naviguer au milieu des transformations en les sensibilisant à certaines forces de changement possibles. La prospective stratégique peut aider à relever les défis immédiats et à court terme, tout en articulant des visions à long terme pour l'évolution à l'échelle des systèmes.

LES FUTURS INFORMENT LES STRATÉGIES D'AUJOURD'HUI

Les tendances qui émergent ou qui arrivent à maturité **aujourd'hui** nous permettent d'imaginer des **avénirs** possibles.

Ces avénirs sont utiles pour informer nos **stratégies**, alors que nos stratégies aident à informer nos actions du moment présent.

plausibilité

Les anneaux représentent le niveau de plausibilité d'un résultat futur précis, allant du plus plausible vers les anneaux intérieurs, au moins plausible vers les anneaux extérieurs.

aujourd'hui action ← stratégie avenir rapproché ← avénirs avenir lointain

Adapté de Joseph Voros, *The Futures Cone*

Pourquoi utilise-t-on le pluriel avénirs plutôt que le singulier avenir ?

Dans le cadre de la pratique de la prospective, nous faisons référence à l'avenir au pluriel.

Étant donné que nous ne pouvons pas prédire l'avenir, il n'existe pas d'image ou de vision précise de celui-ci. Ainsi, l'avenir sera toujours un éventail infini de résultats possibles plutôt qu'une destination unique.

PLAN DU RAPPORT



Façonner un campus hybride inclusif

3



Expériences diverses des apprenants

Roue de l'identité
Exemples d'identités d'apprenants intersectionnelles et expériences vécues

4



Initiatives intentionnelles

Enseignement, apprentissage et évaluation
Personnes
De personne à personne

5



Communautés de campus hybrides inclusives

Initiatives à l'échelle du campus

6



Exploration des termes couramment utilisés

7



Guide de conversation

7



Références

8

LECTURE SUPPLÉMENTAIRE (en anglais seulement)

1

Qu'est-ce que la connaissance des futurs et pourquoi est-elle importante?

Média

2

Qu'est-ce que la prospective ?

Organisation de coopération et de développement économiques

Façonner un campus hybride inclusif

Une communauté de campus hybride inclusive repose sur les perspectives de ses diverses identités d'apprenants et de ses expériences respectives.

En adoptant une approche intersectionnelle, une communauté de campus inclusive participe à des initiatives intentionnelles qui se déroulent à tous les niveaux de l'organisation, du niveau individuel à la salle de classe (virtuelle/en personne), en passant par l'ensemble du campus.

Centrer les expériences vécues et les identités intersectionnelles de tous les apprenants peut soutenir des initiatives intentionnelles qui évoluent et se développent en même temps que notre compréhension collective et partagée de l'équité, de la diversité, de la décolonisation et de l'inclusion (EDDI).

Le visuel ci-dessous représente la relation entre deux éléments critiques et renforce le fait que la création d'un campus inclusif est un processus itératif et continu.

FAÇONNER UN CAMPUS HYBRIDE INCLUSIF SIGNIFIE... Concevoir [1] pour l'inclusion, [2] à partir de l'inclusion, and [3] l'inclusion durable.

1

Pour l'inclusion

La conception pour l'inclusion exige une **approche centrée sur l'humain** pour résoudre les problèmes et concevoir dans une perspective qui s'engage à respecter la dignité et les droits de la personne. Il est essentiel de prendre conscience de la complexité, de l'intersectionnalité et de la fluidité des êtres humains.

« L'avenir pour tous ne peut être imaginé par quelques-uns. »

– Pupal Bisht, futuriste

À partir de l'inclusion

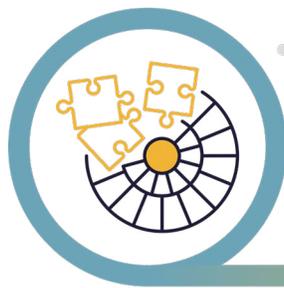
Concevoir à partir de l'inclusion signifie adopter une **approche participative**, en veillant à ce que les personnes destinées à utiliser les systèmes jouent un rôle essentiel dans leur conception.

2

3

Inclusion durable

L'inclusion durable nécessite une **approche prospective**, afin de déterminer les modèles et les moteurs de changement qui créent un large éventail d'enjeux et de possibilités pour diverses personnes et circonstances. L'inclusion est essentielle pour permettre des avenir souhaités et inclusifs.



EXPÉRIENCES DIVERSES DES APPRENANTS

Une approche intersectionnelle explore la manière dont l'identité façonne les expériences éducatives, culturelles, économiques, sociales et vécues d'un apprenant.

plus à la page 4



CAMPUS HYBRIDE INCLUSIF

La transformation réussie en un campus hybride inclusif est facilitée par l'affirmation d'un sentiment d'appartenance, de communauté et d'identité parmi les membres de la communauté.

plus à la page 6

Les initiatives intentionnelles mettent l'accent sur les capacités d'agir de l'apprenant et permettent aux apprenants de s'engager en tant que cocréateurs et partenaires dans des initiatives à tous les niveaux de l'expérience éducative.

plus à la page 5

INITIATIVES INTENTIONNELLES



À PROPOS DE L'ÉTUDIANT ARTISTE



FORMATIONS – MEHDIA HASSAN

Tout comme les vagues et les courants multidirectionnels de l'océan, mes identités intersectionnelles sont constamment en formation fluide dans le milieu universitaire et au-delà. Les formations perturbent les modes traditionnels d'acquisition de connaissances dans l'enseignement postsecondaire en adoptant et en créant d'importants espaces d'appartenance pour les identités intersectionnelles dynamiques des étudiants. Pour créer un environnement d'apprentissage postsecondaire inclusif, il est important de faire de la place aux dimensions multiples et croisées des identités des étudiants et de reconnaître leurs points forts. Les environnements d'enseignement postsecondaire devraient être comme l'océan, fluides et dynamiquement réactifs aux diverses communautés d'étudiants au sein du système, tout en apportant des vagues de changements structurels et positifs.

MEHDIA HASSAN est une doctorante au Département de la justice sociale en éducation de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto. Mehdia est titulaire d'une MA en justice sociale de l'Université Lakehead et d'un B. Sc. spécialisé en psychologie et en études sur la santé de l'Université de Toronto. Mehdia s'identifie comme Canadienne d'origine afghane et est établie à Tkaronto. Ses identités intersectionnelles et ses diverses expériences vécues influencent profondément ses recherches, ses revendications et ses œuvres d'art visuel dans le milieu universitaire et au-delà.

Expériences diverses des apprenants

Les établissements postsecondaires de l'Ontario connaissent des changements démographiques qui mènent à des identités et à des communautés de campus plus diversifiées.

Les identités sont complexes et personnelles. En adoptant une approche intersectionnelle, fondée sur le Code des droits de la personne de l'Ontario nous comprenons que chaque personne possède un ensemble de caractéristiques personnelles qui se chevauchent et interagissent de diverses manières. Les apprenants, les éducateurs et le personnel des établissements postsecondaires ont tous des identités intersectionnelles. La première étape pour bâtir une communauté de campus hybride inclusive est de comprendre les différentes identités et la manière dont ces identités façonnent les expériences éducatives, culturelles, économiques, sociales et vécues d'une personne.

Dans cette section, nous explorons différentes identités et tendances liées aux identités intersectionnelles des apprenants postsecondaires.

Adapté du YMCA.

IDENTITÉS INTERSECTIONNELLES

Dans cette roue de l'identité, nous avons centré l'identité sur les motifs généraux protégés identifiés dans le Code des droits de la personne de l'Ontario (CODP). Chaque personne a des identités liées à ces motifs protégés qui peuvent se manifester de diverses manières, suggérées par l'anneau extérieur de la roue de l'identité. Veuillez noter qu'il ne s'agit pas d'une roue de l'identité exhaustive, mais d'un point de départ pour une conversation sur les différentes identités qui ont une incidence sur les expériences vécues des personnes.



« L'identité doit être considérée comme un noyau de rôles, de positions et de connaissances subjectives multiples, ainsi qu'une combinaison de traits, d'intérêts, d'objectifs et de capacités distinctifs des étudiants. »

– Vander Tavares, 2020

Des identités en constante évolution
Cette collection d'identités et de manifestations d'identités est non exhaustive. Nous donnons la possibilité aux personnes de se voir représentés à tous les points de la discussion. À mesure que nous écoutons les expériences individuelles vécues et que nous en apprenons davantage, nous devons faire de la place pour une croissance et une compréhension continues.

EXEMPLES D'IDENTITÉS INTERSECTIONNELLES

Un campus hybride inclusif est un qui adopte les meilleurs aspects de la vie de campus en personne et en mode virtuel et qui comprend les besoins divers et les identités intersectionnelles des apprenants, des éducateurs et du personnel. Nous vous encourageons à vous engager directement auprès des apprenants et à rechercher activement des ressources du point de vue de ceux qui se rattachent à chaque identité, et à toute identité non couverte par ce rapport.

Collectif dirigé par des étudiants:
Collectif sur la santé publique des personnes de race noire

APPRENANTS PANDC

Les apprenants PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) font face à des obstacles supplémentaires liés à l'éducation postsecondaire (p. ex., le racisme ouvert et caché, les préjugés, la discrimination), le soutien inadéquat en matière de santé mentale, le manque de représentation des PANDC au sein du corps enseignant, du personnel et de l'administration), de l'admission à l'obtention du diplôme. Les établissements postsecondaires peuvent mieux créer une expérience de campus hybride florissante pour les apprenants PANDC avec les apprenants PANDC en incorporant des options d'apprentissage souples.

Les apprenants autochtones de l'Ontario font face à des défis spécifiques résultant de l'histoire du Canada en matière de colonialisme, de pensionnats et d'oppression systémique permanente. Selon la Commission de vérité et réconciliation (CVR), les apprenants autochtones font face à d'importants obstacles économiques et sociaux pour accéder à l'enseignement postsecondaire et le terminer. Cela a un impact sur la participation des Autochtones à la main-d'œuvre et sur leur mobilité socio-économique. Les instituts autochtones de l'Ontario mettent en place des systèmes d'éducation hybrides adaptés à la culture en mettant l'accent sur le savoir et la sagesse autochtones dans l'adoption des technologies de l'éducation.

APPRENANTS 2SLGBTQ+

Le terme « Personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer + » (2SLGBTQ+) fait référence aux spectres d'identités croisées liées à l'identité de genre, à l'expression et à l'orientation sexuelle. Les apprenants 2SLGBTQ+ déclarent être victimes de violence (p. ex., menaces, harcèlement, agression physique et sexuelle) et de facteurs de stress liés à la sécurité physique et psychologique sur le campus plus fréquemment que les apprenants hétérosexuels et cisgenres sur le campus. Les problèmes de santé mentale sont considérablement plus élevés chez les apprenants 2SLGBTQ+, et écouter et intégrer les perspectives de ce groupe d'apprenants est une étape importante dans la conception d'une expérience de campus hybride sûre.

Collectif dirigé par des étudiants:
Trent Queer Collective

APPRENANTS HANDICAPÉS

Les handicaps comprennent, entre autres, les handicaps physiques, les douleurs chroniques, les troubles du développement et les difficultés d'apprentissage, de mémoire et de communication. Les handicaps peuvent être plus ou moins graves et visibles. De plus en plus de recherches démontrent que les apprenants handicapés se heurtent à des obstacles comportementaux, organisationnels, systémiques, architecturaux, physiques, technologiques et de communication dans les établissements postsecondaires. Les personnes handicapées, en particulier celles souffrant de handicaps graves, ont un taux d'éducation plus faible et sont davantage représentées dans les emplois à faible niveau de compétences et à faible scolarité. Il est essentiel d'offrir aux apprenants handicapés des aides globales accessibles en personne et en ligne.

Établissement dirigé par les Premières Nations:
Institut Yellowhead

Association:
Association ontarienne de troubles

APPRENANTS AYANT UNE DIVERSITÉ LINGUISTIQUE

Un grand nombre d'apprenants de l'Ontario sont multilingues, et les établissements postsecondaires peuvent mettre en contact les apprenants de la langue majoritaire et de la langue minoritaire afin de renforcer les relations et de favoriser des collaborations interculturelles novatrices, tant en personne qu'en ligne. La plupart des apprenants multilingues parlent l'anglais comme langue supplémentaire avec des degrés de compétence et des besoins variables. Ces besoins changent en fonction des expériences antérieures de l'apprenant et exigent une certaine souplesse dans les méthodes et les outils d'aide, ainsi que le respect de sa langue et de sa culture d'origine.

APPRENANTS INTERNATIONAUX

La pandémie de COVID-19 a perturbé les expériences des apprenants internationaux en raison de la fermeture des frontières, de l'augmentation du racisme et des retards dans les processus bureaucratiques (p. ex., l'octroi de visas). Nous ne comprenons pas encore pleinement les effets de la pandémie sur les apprenants internationaux, mais nous pensons que les futurs hybrides inclusifs pourraient inclure des possibilités d'apprentissage en ligne transnationales.

AUTRES EXPÉRIENCES DE L'APPRENANT

- Statut socio-économique
- Apprenants de première génération
- Apprenants en tant que soignants
- Apprenants adultes
- Femmes et minorités de genre
- et plus encore ...

Organisations d'étudiants:
Alliance canadienne des associations étudiantes
Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
College Student Alliance

Initiative menée par des étudiants:
Regroupement étudiant franco-ontarien

Apprenants de langue anglaise (ALA)

L'étiquette « Anglais, langue seconde (ALS) » peut réduire le sentiment d'appartenance des apprenants à leur établissement d'accueil. Le spectre complet de l'identité, de l'intelligence et des expériences vécues des apprenants transcende leur maîtrise de l'anglais. Nous recommandons d'utiliser le terme « apprenant de langue anglaise » pour être plus inclusif.

La SAV investit dans près de 90 projets de contenu numérique qui développent des cours, des programmes, des ressources et des simulations qui renforcent les compétences des apprenants et leur compréhension des principes de l'EDDI et des impacts de l'iniquité.

Apprenez-en plus

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

- 1 Explorer les expériences identitaires des étudiants internationaux multilingues au moyen d'images
- 2 Étudiants de niveau postsecondaire ayant des troubles de santé mentale
- 3 Les défis des étudiants aidants
- 4 Les étudiants de première génération se débrouillent bien
- 5 Une approche intersectionnelle de l'avenir de l'apprentissage

Initiatives intentionnelles

Des initiatives significatives, équitables et holistiques à tous les niveaux des établissements postsecondaires peuvent garantir aux apprenants, aux éducateurs et au personnel un sentiment d'appartenance, de sécurité et d'inclusion. Les initiatives peuvent avoir lieu sur le plan individuel, de personne à personne, dans la salle de classe virtuelle et en personne (c'est-à-dire l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation), et sur l'ensemble du campus. Dans cette section, nous nous concentrons sur les initiatives qu'une personne peut prendre. Dans la section suivante, nous nous concentrerons sur les initiatives à l'échelle du campus.

Nous recommandons que les initiatives mettent l'accent sur les capacités d'agir de l'apprenant et permettent aux apprenants de s'engager en tant que cocréateurs et partenaires dans l'expérience de l'éducation postsecondaire. Cela permettra de garantir que les initiatives reflètent réellement les identités intersectionnelles représentées sur le campus.



DE PERSONNE À PERSONNE

- Utiliser un **langage soucieux** et demander aux personnes comment elles préfèrent être identifiées (p. ex., pronoms personnels, langage qui parle de la personne d'abord, réappropriation des étiquettes)
- Créer des espaces sûrs grâce à une **participation respectueuse**
- Participer à des programmes formels et informels de **soutien par les pairs** ou de **mentorat par les pairs** et plus encore ...



Apprenants participant à des activités de mentorat



ÉTUDE DE CAS : LE MENTORAT AUTOCHTONE PAR LES PAIRS PEER-MENTORSHIP

L'Université Nipissing offre une variété de programmes de mentorat autochtone dirigés par le Bureau des initiatives autochtones. Voici deux exemples de ces programmes :

Le programme de **mentorat autochtone de pair à pair** met en relation des apprenants avec des apprenants autochtones de l'année supérieure.

L'objectif est de relier les apprenants autochtones de Nipissing entre eux.

[Cliquez ici](#) pour obtenir plus de renseignements.

Initiatives de mentorat autochtone Wiidooktaadwin

Wiidooktaadwin est un mot anishnaabe qui signifie « s'entraider ». Wiidooktaadwin met en relation des apprenants autochtones à l'université avec des jeunes autochtones (âgés de 13 à 17 ans) d'écoles secondaires locales.

[Cliquez ici](#) pour obtenir plus de renseignements.

Établir une communauté

Ces programmes de mentorat par les pairs offrent aux apprenants actuels et futurs l'occasion de créer une communauté.

CAPACITÉ D'AGIR DE L'APPRENANT ET PARTICIPATION

La cocréation de l'expérience du campus hybride avec une diversité d'apprenants peut encore améliorer la personnalisation, l'accessibilité et la convivialité. En utilisant des stratégies intentionnelles pour permettre des dialogues et des pratiques inclusives, les méthodes de cocréation peuvent accroître la motivation et créer un sentiment d'appartenance à la communauté, en personne et virtuellement.

NIVEAUX DE PARTICIPATION DES APPRENANTS

PARTICIPATION DE L'APPRENANT

Un large éventail d'activités visant à accroître l'intérêt et la motivation des apprenants, comme des sondages et des questionnaires.

APPRENANTS EN TANT QUE COCRÉATEURS

Une collaboration significative entre les apprenants et les professeurs, permettant aux apprenants d'être des participants plus actifs dans le processus d'apprentissage.

APPRENANTS EN TANT QUE PARTENAIRES

Un niveau élevé de participation et d'action de l'apprenant; un processus entièrement collaboratif et réciproque dans lequel tous ont la même possibilité de contribuer.

ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET ÉVALUATION

- S'assurer que les apprenants ont **accès** aux soutiens dont ils ont besoin pour réussir (p. ex., interprétation gestuelle, animaux d'assistance, systèmes de gestion de l'apprentissage accessibles)
- Offrir des possibilités d'**apprentissage intégré au travail** accessibles et équitables
- Appliquer les principes de **Conception universelle de l'enseignement** (CUE) et de l'évaluation basée sur les compétences pour garantir une évaluation précise et équitable des progrès de l'apprenant
- Refléter **des valeurs culturellement** appropriées au moyen de la réforme des programmes d'études, y compris les voies du savoir traditionnel autochtone, l'enseignement, l'apprentissage et l'existence
- Mettre en place des systèmes pour un soutien technologique et pédagogique rapide et efficace (p. ex., agents conversationnels et tutorat reposant sur l'intelligence artificielle)
- Être conscient **des préjugés et des inégalités** en matière de technologie de l'éducation et développer des politiques et des processus pour une évaluation continue des décisions en ce qui concerne cette technologie et plus encore ...

« L'éducation est perçue comme un effort commun où l'apprentissage et l'enseignement se font avec les étudiants, non aux étudiants. »

– Bovill, 2020, p. 1026

Initiatives en constante évolution

Les initiatives présentées dans cette section sont des suggestions et ne sont pas exhaustives. Nous encourageons les lecteurs à réfléchir et à se mettre en relation avec leurs pairs et leurs collègues pour déterminer les initiatives qui sont appropriées et applicables dans leur propre contexte.



La SAV investit dans 14 projets de maîtrise numérique qui créent des ressources de perfectionnement professionnel pour soutenir l'humanisation de l'apprentissage, promouvoir une évaluation authentique, équitable et décolonisée, et encourager la CUE.

[Apprenez-en plus](#)

PERSONNES

- Pratiquer l'**humilité culturelle** en apprenant à connaître sa propre culture et ses préjugés
- Encourager la **réflexion** sur sa propre relation avec l'oppression
- Explorer la signification de l'allié **allyship** et prendre **des mesures significatives**
- Pratiquer l'**empathie**, notamment dans un environnement virtuel
- et plus encore ...



PROFILE DE L'APPRENANT: COLTER ASSINIWAI SHINGWAWK KINOOMAAGE GAMIG

Colter Assiniwai a étudié dans un programme général d'arts et sciences au Sault College, s'est spécialisé en histoire et a fait une mineure en anglais à l'Université Algoma, où il a étudié l'histoire et la littérature autochtones et non autochtones. Colter a expliqué comment son expérience de premier cycle universitaire l'a aidé à devenir la personne qu'il est aujourd'hui. Pendant sa scolarité, il a eu des échanges avec des conseillers culturels et des anciens, qui l'ont aidé à découvrir et à comprendre une partie de son identité d'autochtone en milieu urbain. Colter travaille maintenant comme membre du personnel chargé du recrutement à la fois à l'Institut Shingwauk Kinoomaage Gamig et à l'Université Algoma. Son désir de construire des espaces éducatifs permettant aux apprenants autochtones de conserver et/ou de redécouvrir leur identité s'est inspiré de la vision du chef Shingwauk. Comme le dit Colter :

« ... vous pouvez apprendre les compétences et les métiers du monde moderne tout en restant qui vous êtes. »

Colter a parlé de son rêve d'un système d'éducation postsecondaire qui englobe toutes les voix autochtones, dans tous les domaines de l'éducation (comme les programmes d'études, l'embauche et les services de soutien). Ce rêve comprend également des établissements qui mettent davantage l'accent sur « l'apprentissage de la terre sur laquelle vous vous trouvez et de l'endroit où vous vous trouvez, en particulier pour ceux qui ne le sauraient pas ». Colter est convaincu que l'avenir de l'éducation favorise et soutient la perspective unique de chaque apprenant, tout en donnant la priorité à l'enseignement axé sur la terre.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones](#)
Stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal

2 [Normes d'éducation de la LAPHO](#)
LAPHO

3 [Équité, diversité et inclusion](#)
Centre d'innovation en santé mentale sur les campus

4 [Comment être un allié LGBTQI2S](#)
Égale Canada pour les droits de la personne

Communautés de campus hybrides inclusives

Un campus hybride inclusif garantit que la sensibilisation, l'action et les compétences interculturelles sont présentes à tous les niveaux, dans tous les systèmes et chez tous. La transformation réussie en un campus hybride inclusif est facilitée par l'affirmation d'un sentiment d'appartenance, de communauté et d'identité parmi les membres de la communauté.

Ces connexions facilitent le dialogue et la cocréation d'une expérience inclusive sur le campus. Les initiatives d'EDDI interdisciplinaires à l'échelle du campus font des progrès significatifs et durables pour soutenir les parcours d'EDDI des membres de la communauté et la transformation systémique. Le sens est cocréé par la réflexion, l'évaluation et les mesures de responsabilité afin de garantir des espaces de courage virtuels et en personne pour tous.



INITIATIVES À L'ÉCHELLE DU CAMPUS

- 1 Créer des espaces virtuels et en personne sûrs, courageux et affirmatifs sur le campus (p. ex., des centres autochtones, des toilettes unisexes, des espaces de prière non confessionnels)
 - 2 Employer des pratiques d'embauche équitables pour assurer la diversité et la représentation à tous les niveaux du campus
 - 3 Concevoir une programmation intersectionnelle ancrée dans la culture et la tradition (p. ex., la Semaine de la fierté)
- Mettre en place des mesures d'accompagnement souples et personnalisées, virtuelles et en personne, pour répondre aux besoins des apprenants tout au long de leur parcours éducatif (p. ex., services de transition, soutien en matière de santé mentale)
 - Offrir des possibilités d'apprentissage et de soutien à tous les membres de la communauté dans leur parcours personnel d'EDDI
 - Développer des politiques et des procédures équitables pour les environnements virtuels et en personne qui assurent la sécurité des apprenants (p. ex., tolérance zéro, politique de changement de nom)
 - Agir en tant que défenseur de ressources et de financement pour réduire les disparités et fournir un soutien à tous les membres de la communauté du campus
 - et plus encore ...



1 ESPACES DE COURAGE POUR TOUS

Affirmation en personne et dans les espaces virtuels

Les comités d'EDDI à l'échelle du campus rassemblent les intervenants pour assurer une conception participative et mettre en œuvre des initiatives visant à soutenir les parcours d'EDDI des membres de la communauté interdisciplinaire. Ces comités s'efforcent de développer des espaces de courage pour que les membres de la communauté à tous les niveaux puissent raconter leurs expériences et cerner les possibilités de changement. Ils renforcent les capacités d'EDDI par la réflexion, la littératie, la fluidité, l'évaluation et la responsabilité.

Principes à prendre en compte lors de la construction d'espaces de courage

- La **controverse avec courtoisie**, où les expériences différentes sont acceptées
- L'**appropriation des intentions et des répercussions**, dans laquelle les apprenants reconnaissent et discutent des cas où un dialogue a nui au bien-être émotionnel d'une autre personne
- Le **défi par choix**, où les apprenants ont la possibilité de lancer des conversations difficiles et d'en sortir
- Le **respect**, où les apprenants font preuve de respect envers l'humanité fondamentale d'autrui
- **Aucune attaque**, où les apprenants acceptent de ne pas infliger intentionnellement des blessures les uns aux autres

Adapté de Arao et Clemens, 2013.

2 REPRÉSENTATION PARTOUT SUR LE CAMPUS

Pratiques d'embauche intersectionnelles

Les dirigeants peuvent réfléchir à l'intersectionnalité du corps enseignant actuel et examiner dans quelle mesure la démographie du corps enseignant représente la population des apprenants. Les dirigeants peuvent déterminer les perspectives qui manquent actuellement et les nouvelles perspectives qui pourraient être ajoutées au département grâce à des pratiques d'embauche équitables, où les préjugés et les hypothèses inconscientes n'influencent pas les décisions. Les décisions sont plutôt prises pour renforcer la diversité des connaissances, des perspectives et des expériences sur le campus.

« Nos étudiants sont mieux servis par un corps enseignant et un personnel qui reflètent leur diversité, et un corps enseignant diversifié est fondamental pour l'innovation, l'enseignement, les bourses d'études et les activités créatives. » – Université Ryerson*, 2021
*changement de nom en cours

3



ÉTUDE DE CAS: MOIS DE LA FIERTÉ

Le Mois de la fierté au Collège Centennial vise à célébrer les communautés bispirituelles, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, en questionnement, intersexes et asexuelles plus (2SLGBTQIA+), ainsi que toutes les autres orientations sexuelles et tous les genres.

Au mois de juin, le Collège Centennial organise une série d'événements qui créent des espaces de dialogue et de sensibilisation au sein de l'établissement. Ces événements s'inscrivent dans le cadre de l'engagement de Centennial à favoriser un environnement d'apprentissage, de vie et de travail inclusif.

Collecte de fonds

Le Collège Centennial a recueilli 15 000 \$ pour les bourses d'études de 2SLGBTQIA+ lors de sa collecte de fonds virtuelle pour la fierté.

Bâtir la communauté

Les discussions sur le changement social invitent la communauté du Centenaire à s'engager dans un dialogue critique sur des questions sociales urgentes. L'objectif de cette série est de sensibiliser, de responsabiliser et d'offrir des ressources et une expertise à la communauté.

[Cliquez ici pour obtenir plus de renseignements.](#)



Le char du Collège Centennial lors du défilé de la fierté de Toronto

De « l'espace sûr » à « l'espace de courage »

Le but des espaces sûrs était de valider toutes les expériences et de garantir la sécurité émotionnelle et physique de toutes les personnes présentes.

Les espaces de courage s'appuient sur les espaces sûrs en soulignant la force et le courage d'exprimer sa vulnérabilité émotionnelle. Les espaces de courage renforcent également la responsabilité en matière d'apprentissage, d'action et de justice et affirment les expériences vécues. [Lien pour en savoir plus.](#)

Santé mentale et bien-être

Selon l'Enquête nationale de la santé dans les collèges de 2019, la majorité des étudiants canadiens de niveau postsecondaire ont déjà vécu un sentiment de dépression ou d'anxiété. La pandémie mondiale de COVID-19 a augmenté l'incidence et la gravité des problèmes de santé et de bien-être des apprenants postsecondaires.

Dans le cadre de la Feuille de route vers le mieux-être de l'Ontario, le gouvernement de l'Ontario investit pour favoriser l'accès des apprenants à des soutiens et à des services de qualité élevée en matière de santé mentale dans le secteur postsecondaire de l'Ontario. [Lien pour en savoir plus.](#)

Lutter contre la violence fondée sur le genre sur le campus

Assurer la sécurité de tous est la base d'un campus inclusif. La violence fondée sur le genre est définie comme « l'utilisation et l'abus de contrôle sur une autre personne et est perpétrée contre une personne en fonction de son expression de genre, de son identité de genre ou de son genre perçu » (BCFED, 2018). La violence fondée sur le genre peut se produire dans tous les contextes liés à l'enseignement postsecondaire, y compris sur le campus, hors du campus et en ligne. [Apprenez-en davantage sur le programme Courage d'agir](#), une initiative nationale visant à combattre et à prévenir la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Découvrez l'expérience vécue d'un [étudiant de l'enseignement postsecondaire et d'un survivant](#).

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 Programmes et services: Une analyse comparative
Consortium des instituts autochtones

2 La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) c'est important
Educause Review

3 Holocracrie pour les écoles
Teal School

4 Les expériences de comportements sexualisés non désirés et d'agressions sexuelles vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes, 2019
Statistique Canada

EXPLORATION DES TERMES COURAMMENT UTILISÉS

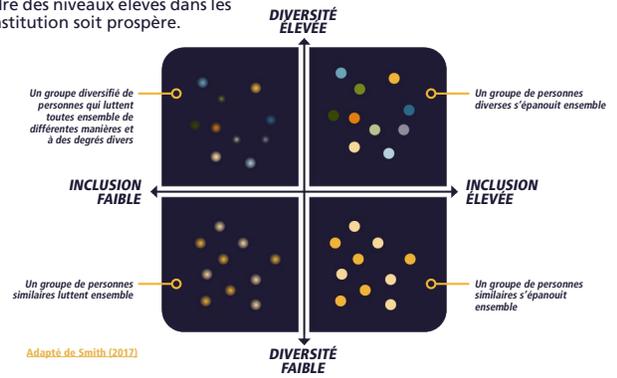
Comprendre la terminologie et les nuances des termes couramment utilisés est une partie importante de la participation. Le fait de disposer d'un vocabulaire commun nous permet de communiquer efficacement sur des concepts complexes dans le contexte des incidences sur le plan de l'apprentissage virtuel et en personne.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Cette matrice présente la différence entre la diversité et l'inclusion, et explique pourquoi il est essentiel de s'efforcer d'atteindre des niveaux élevés dans les deux cas pour que l'institution soit prospère.

Diversité concerne la personne; la variété des dimensions, des qualités et des caractéristiques uniques que nous possédons tous.

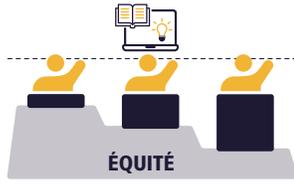
Inclusion est une question de collectivité; il s'agit de créer une culture qui vise l'équité et qui accueille, respecte, accepte et valorise la différence.



ÉGALITÉ, ÉQUITÉ, ACCESSIBILITÉ ET JUSTICE



Fournir à chaque apprenant le même niveau de soutien, malgré ses besoins et ses différences.



Équité, impartialité, neutralité. Processus distinct consistant à reconnaître les différences au sein de groupes de personnes et à utiliser cette compréhension pour parvenir à une égalité substantielle dans tous les aspects de la vie d'une personne. Selon la définition de la CDDP.



Le degré de facilité avec lequel quelque chose (p. ex., un dispositif, un service, un environnement physique et des renseignements) peut être accessible, utilisé et apprécié par les apprenants handicapés. Ce terme comprend une planification, une conception et (ou) un effort conscient pour s'assurer que quelque chose est facile d'accès. L'accessibilité profite également à tous en rendant les choses plus utilisables et plus pratiques. Selon la définition de la CDDP.



Éliminer les structures systémiques qui oppriment les apprenants et leur posent des problèmes dans leur expérience en éducation, en incorporant plutôt des processus intentionnels au sein des institutions qui représentent les identités intersectionnelles des apprenants, afin que chaque apprenant soit pleinement soutenu pour réussir.

DÉCOLONISATION, AUTOCHTONISATION, ANTIRACISME ET RACISME

La Commission de vérité et réconciliation (CVR) et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (ENFFADA) soulignent le rôle essentiel de l'éducation dans la réconciliation, et mettent en évidence l'importance de l'autochtonisation et de la décolonisation des institutions.

Il est nécessaire de repenser le système d'éducation postsecondaire afin de rejeter le racisme systémique enraciné dans le colonialisme et de traiter les systèmes de connaissances des autochtones et des colons avec le même respect.

Pour en savoir plus, veuillez consulter [le rapport final de la CVR](#), [les appels à l'action de la CVR](#) et [le rapport final de l'ENFFADA](#).

Décolonisation

- Le processus de démantèlement des systèmes colonialistes qui perpétuent le racisme.
- La liberté culturelle, psychologique et économique des populations autochtones.

Autochtonisation

- Intégrer les perspectives, les cultures, les lois et les valeurs autochtones dans les infrastructures sociales, économiques, politiques et postsecondaires existantes, en allant au-delà des gestes symboliques.
- Incorporer des voies du savoir autochtones dans les programmes d'études et les expériences d'apprentissage.
- Restaurer et préserver les cultures et les traditions autochtones.

Racisme

« Les croyances de préjugés contre les personnes de couleur qui sont soutenues par les systèmes de pouvoir. » – Olou (2018)

Antiracisme

- Reconnaître l'existence du racisme systémique
- Remettre en cause et démanteler activement les dynamiques de pouvoir et les structures qui les entretiennent.

GUIDE DE CONVERSATION



Nous vous invitons à sélectionner une ou plusieurs tendances de ce rapport et à utiliser les questions fournies pour susciter des conversations au sein de votre établissement.

N'oubliez pas que ce rapport n'est qu'un début.

Veuillez utiliser les liens et les ressources de lecture supplémentaires fournis pour vous guider et appuyer votre démarche axée sur les avenir.



Communiquez avec nous!

Pour des conseils supplémentaires, des questions, ou pour partager vos travaux, veuillez écrire à research@ecampusontario.ca.

QUESTIONS VISANT À GUIDER LA RÉFLEXION SUR LES AVENIRS

- QUOI** Quelles nouvelles occasions et quels nouveaux défis pourraient découler de cette tendance? Quelles sont les implications éthiques de cette tendance? Quelles sont les ressources nécessaires pour mettre en œuvre cette tendance (par exemple, humaines, financières)?
- POURQUOI** Pourquoi les identités intersectionnelles sont-elles importantes pour notre communauté (y compris les apprenants)? Pourquoi cette tendance est-elle importante pour la création de communautés de campus hybrides inclusives?
- QUI** Qui doit être impliqué dans l'élaboration d'un avenir hybride intégrant cette tendance? Qui sera touché (de manière positive ou négative) par cette tendance?
- COMMENT** Comment renforcer les capacités pour faciliter la mise en œuvre de cette tendance? Comment cette tendance influe-t-elle sur les efforts d'équité, de décolonisation, de diversité et d'inclusion? Comment pouvons-nous faire en sorte que cette tendance soit durable?
- OÙ ET QUAND** Où allons-nous à partir de là (c'est-à-dire quelles sont les prochaines étapes)? Quand pouvons-nous agir? Quand pouvons-nous explorer davantage cette tendance?

COCRÉER AVEC LES APPRENANTS & ECAMPUSONTARIO

Laboratoire de conception de l'expérience des étudiants (SXD)

Découvrir comment eCampusOntario s'engage avec les apprenants pour cocréer l'avenir avec le laboratoire de conception de l'expérience des étudiants.

Références et ressources

Introduction

eCampusOntario. Virtual Learning Strategy (VLS). <https://vls.ecampusontario.ca/>

Larsen, N., Kaeleer Mortensen, J., Miller, R. (2020). What is 'Futures Literacy' and Why is It Important? Medium. <https://medium.com/openhagen-institute-for-futures-studies/what-is-futures-literacy-and-why-is-it-important-a27f246983d8>

Ogilvy J. (2011). Facing the Fold. Triarchy Press.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2021). What is Foresight? OECD: Strategic Foresight. <https://www.oecd.org/strategic-foresight/whatsforesight/>

Voros, J. (2017). The Futures Cone, use and history. The Voroscope. <https://thevoroscope.com/2017/02/24/the-futures-cone-use-and-history/>

Expériences diverses des apprenants

Accessible Campus. (2021). Understanding Barriers to Accessibility. <https://accessiblecampus.ca/understanding-accessibility/what-are-the-barriers/>

American Psychological Association. (2019). Intersectionality. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/intersectionality>

Bergey, R., Movit, M., Simpson Baird, A. and Faria, A. (2018). Serving English Language Learners in Higher Education. American Institute for Research. <https://www.air.org/sites/default/files/downloads/report/Serving-English-Language-Learners-in-Higher-Education-2018.pdf>

Bollinger, A. (2018). Could this new more inclusive flag replace the rainbow flag? LGBTQ Nation. <https://www.lgbtqnation.com/2018/06/new-inclusive-flag-replace-rainbow-flag/>

Bueckert, K. (2020). Tuition, online learning and mental health big concerns for this fall, post-secondary students say. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/kitchener-waterloo/university-college-education-covid-19-stress-finance-1.5697981>

Coaston, J. (2019). The intersectionality wars. Vox. <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>

Corak, M. (2013). Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility. Journal of Economic Perspectives, 27 (3): 79-102. DOI: 10.1257/jep.27.3.79

Cunningham, T., Henry, J. and Michalski H. J. The Diversity Challenge for Higher Education in Canada: The Prospects and Challenges of Increased Access and Student Success. <https://digitalcommons.humboldt.edu/hjsr/vol1/iss39/1/>

Davidson, M. and Ruparell S. (2020). The Future of Ontario's Workers. Strategy Corp. <https://strategycorp.com/wp-content/uploads/2020/06/Colleges-Ontario-The-Future-of-Ontario-Workers-White-Paper-June-2020.pdf>

Deckard, N. D., Akram, A. M. and Ku, J. (2021). Years of anti-racism at Canadian universities but little action. Global News. <https://globalnews.ca/news/7661916/canada-university-racism/>

Duff, P. A. (2007). Multilingualism in Canadian schools: Myths, realities and possibilities. Canadian Journal of Applied Linguistics, 10(2), 149-163. Retrieved from <https://journals.lib.unb.ca/index.php/CJAL/article/view/19739>

eCampusOntario. Virtual Learning Strategy (VLS). <http://vls.ecampusontario.ca/>

Franco-Ontarian Students' Association. (2021). Who We Are. <http://www.refo.ca/english.php>

Gatwiri, G. (2015). The Influence of Language Difficulties on the Wellbeing of International Students: An Interpretive Phenomenological Analysis. Inquiries Journal/Student Pulse, 7(05). <http://www.inquiriesjournal.com/a?id=1042>

Hayes, D. (2015). Helping first-generation students find their way. <https://www.universityaffairs.ca/features/feature-article/first-gen-students-find-their-way/>

Higher Education Quality Council of Ontario. (2021). 1.1 Number of Applicants to Ontario Colleges. <https://heqco.ca/data-and-resources/quick-stats/1-1-number-of-applicants-to-ontario-colleges/>

Humber College. (2020). Student Diversity: Collecting Race-based Data. <https://humber.ca/strategicplanning/insights>

Kelleher, P. (2020). This queer doctor's solution to 'reclaiming the rainbow' following fierce NHS debate is elegant, simple and more inclusive. PinkNews. <https://www.pinknews.co.uk/2020/06/17/christopher-morrison-doctor-pride-flag-rainbow-trans-black-daniel-quasar-nhs/>

Kort, J. (2019). Understanding Intersectional Identities. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/understanding-the-erotic-code/201906/understanding-intersectional-identities>

Lee, Y. J. (2020). Live at home or move out: Post-secondary students' plans and finances upended by pandemic uncertainty. The Globe and Mail. <https://www.theglobeandmail.com/investing/personal-finance/young-money/article-pandemic-uncertainty-has-hit-post-secondary-students-unevenly-making/>

Lewis, V. (2021). Language learning is at the heart of internationalisation. <https://www.timeshighereducation.com/blog/language-learning-heart-internationalisation>

LGBTIQ Intersect. (2019). Identity. <http://www.lgbtqiintersect.org.au/learning-modules/identity/>

Mantella, P. (2019). An intersectional approach to the future of learning. University World News. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190403151148912>

Mental Health Innovation Fund. (2015). Post-secondary Students with Mental Health Disabilities. https://brocku.ca/health-wellness-accessibility/wp-content/uploads/sites/194/English_Accessible_Guide_Accommodating-Students-Handbook_August-7-2015.pdf

McCloy, U. and DeClou, L. (2013). Disability in Ontario: Postsecondary education participation rates, student experience and labour market outcomes. Higher Education Quality Council of Ontario. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/At-Issue-Disability-in-ON_ENG.pdf

Ontario Human Rights Commission. (2021). The Ontario Human Rights Code. <http://www.ohrc.on.ca/en/ontario-human-rights-code>

Ontario Ministry of Colleges and Universities. (2021). Ontario Supports Innovative Mental Health Projects at Postsecondary Institutions. <https://news.ontario.ca/en/release/1000215/ontario-supports-innovative-mental-health-projects-at-postsecondary-institutions>

Ontario Ministry of Training, Colleges and Universities. (2011). A Policy Framework for French-Language Postsecondary Education and Training in Ontario. http://www.tcu.gov.on.ca/pegip/publications/pal_eng_web.pdf

Savini, C. (2021). 10 Ways to Tackle Linguistic Bias in Our Classrooms. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/advice/2021/01/27/how-professors-can-and-should-combat-linguistic-prejudice-their-classes-opinion>

School Mental Health Ontario. (2020). Understanding Anti-Black Racism to Support the Mental Health and Wellbeing of Black and Racialized Students. <https://smho-smso.ca/wp-content/uploads/2020/09/Understanding-Anti-Black-Racism-For-MHL.pdf>

Tavares, V. (2020). Exploring Multilingual International Students' Identity-related Experiences Through Pictures. Teachers of English as a Second Language Association of Ontario. <http://contact.teslontario.org/exploring-multilingual-international-students-identity-related-experiences-through-pictures/>

The Chronicle of Higher Education. (2021). The Challenges of Student Caregivers How Higher Ed Can Better Support Those Caring for Adults. https://connect.chronicle.com/s/931-EKA-218/images/ChallengesofStudentCaregivers.pdf?mkt_tok=OTMxLUVLQSOyMTQAAAF_IzVBMjcxT1x1fy1f5mpFpDQWktaeQD4twxBn7/Cz2p2Yuj08j38E-F2U5ZL-VFUTG9_9eRkyDTJu65kg5TvcTgVhwvq4988-crAJbHE8YI

Tompa, E., Samosh, D., and Boucher, N. (2020). Skills Gaps, Underemployment, and Equity of Labour-Market Opportunities for Persons with Disabilities in Canada. Future Skills Centre. <https://fsc-cc.ca/wp-content/uploads/2020/01/Skills-Gap-Disabilities-PF-FAN2020.pdf>

Top Hat. (2021). Fall 2021 Student Survey: Uncertainty and Opportunity in Higher Ed. <https://tophat.com/blog/fall-2021-student-survey/>

Truth and Reconciliation Commission of Canada. (2015). Honouring the Truth, Reconciling for the Future. Summary of the Final Report of the Truth and Reconciliation Commission of Canada. <https://ehprmh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/01/Executive-Summary-English-Web.pdf>

Usher, A. (2021). The State of Postsecondary Education in Canada, 2021. Toronto: Higher Education Strategy Associates. <https://higherstrategy.com/the-state-of-postsecondary-education-in-canada-2/>

Woodford, M., Coulombe, S. and Schwabe, N. (2019). LGBTQ2 Health Policy: Addressing the Needs of LGBTQ2 Post-Secondary Students. Wilfrid Laurier University. <https://lgbtq2shrivingoncampus.ca/wp-content/uploads/2020/02/LGBTQ2-Health-Policy-2019.pdf>

YMCA of the USA. (2019). Diving into Diversity. A Glossary of Dimensions to Accompany the Dimensions of Diversity Wheel. https://www.ymcasf.org/sites/default/files/pictures/dimensions_of_diversity_glossary.pdf

Initiatives intentionnelles

Bovill, C. (2020). Co-creation in learning and teaching: the case for a whole-class approach in higher education. The International Journal of Higher Education Research, 79, 1023-1037. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00453-w>

Centre for Innovation in Campus Mental Health and The Canadian Mental Health Association. (2020). Equity, Diversity & Inclusion: A Toolkit for Postsecondary Campuses. <https://campusmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2020/03/CIMH-Equity-Diversity-Inclusion-Toolkit-EN.pdf>

Dollinger, M. and D'Angelo B. (2020). Co-design for Student Success. Curtin University; La Trobe University; The University of Melbourne. https://www.nsehe.edu.au/wp-content/uploads/2020/03/CoDesignHandbook_FINAL.pdf

Egale Canada Human Rights Trust. (2019). How To Be An LGBTQ2S Ally. <https://egale.ca/awareness/how-to-be-an-lgbtq2s-ally/>

Hanna-Benson, C., Kroeze, S., Gandhi, R., Haffie, T., & Wahli, L. M. (2020). Students as partners in collaborative course design and educational research. 4(2). <https://doi.org/10.15173/jpap.v4i2.4237>

Kataria, D. (2015). LGBTQ+ acceptance has grown at universities across Ontario. Western Gazette. https://westmagazette.ca/features/lgbtq-acceptance-has-grown-at-universities-across-ontario/article_77661522-92ee-11e5-840e-1788ea08421.html

Mypronouns. (2021). What and Why. <https://www.mypronouns.org/what-and-why/>

Nipissing University. (2021). Peer2Peer Indigenous Mentorship. <https://www.nipissingu.ca/departments/indigenous-initiatives/peer2peer-indigenous-mentorship>

Nipissing University. (2021). Widdoortadwin Indigenous Mentorship Initiatives. <https://www.nipissingu.ca/departments/indigenous-initiatives/widdoortadwin>

Ontario Universities' Indigenous Student Resources. (2021). Indigenous Student Services. <https://www.ontariouniversitiesindigenous.ca/university/nipissing-university/indigenous-student-services/>

Pelletier, K., Brown, M., Brooks, D., McCormack, M., Reeves, J., Arbino, N., Bozkurt, A., Crawford, S., Czerniewicz, L., Gibson, R., Linder, K., Mason, J. and Mondelli, V. (2021). 2021 EDUCAUSE Horizon Report, Teaching and Learning Edition. EDUCAUSE. <https://library.educase.edu/media/assetlibrary/2021/4/2021-hrteachinglearning.pdf?file=en&hash=C9DEC12398593F297CC634409DF488C5A60836E>

Sota, M. S. (2016). Co-designing instruction with students. In M. Murphy, S. Redding, & J. Twyman (Eds.), Handbook on personalized learning for states, districts, and schools (pp. 57-71). Center on Innovations in Learning. https://www.compcenternetwork.org/sites/default/files/archive/Sota_co-design_chapter_web.pdf

Swiftwolfe, D. (2018). Indigenous Ally Toolkit. Montreal Urban Aboriginal Community Strategy Network. https://segalcentre.org/common/stmedia/201819_Shows/ENG_AllyToolkit.pdf

Thomson, G. (2018). AODA Education Standards. AODA Accessibility. <https://www.aoda.ca/aoda-education-standards/>

Thomson, G. (2020). What Barriers Do Students with Disabilities Face in Post-Secondary Education in Ontario? Send Us Feedback on Our Draft Framework for a Post-Secondary Education Accessibility Standard. AODA Accessibility. <https://www.aoda.ca/what-barriers-do-students-with-disabilities-face-in-post-secondary-education-in-ontario-send-us-feedback-on-our-draft-framework-for-a-post-secondary-education-accessibility-standard/>

Communautés de campus hybrides inclusives

Arao, B., and Clemens, K. (2013). From safe spaces to brave spaces: A new way to frame dialogue around diversity and social justice. In L. Landreman (Ed.), The art of effective facilitation: Reflections from social justice educators (pp. 135-150). Sterling, VA: Stylus.

Bashir, S. (2019). Holacracy for schools. Teal School. <https://www.tealschoolse.com/2019/07/12/holacracy-for-schools/>

BCFED. (2018). Gender-based violence [Fact sheet]. https://bcfed.ca/sites/default/files/attachments/Fact%20Sheet%20-%20Gender%20based%20Violence_0.pdf

Burgstahler, S. (2021). Universal Design in Education: Principles and Applications. D-IJ. University of Washington. <https://www.washington.edu/doit/universal-design-education-principles-and-applications>

Burke, L. (2021). Retaining its Name. Inside Higher Ed. https://www.insidehighered.com/news/2021/06/07/washington-and-lee-maintain-name-face-opposition?utm_source=Inside+Higher+Ed&utm_campaign=ff031ae4c9-DNU_2021_COPY_02&utm_medium=email&utm_term=0_1fcb04421-ff031ae4c9-236758186&mc_cid=ff031ae4c9&mc_eid=c9220a0ac

Burke, H., Embelschield, S. and Campbell, A. (2020). Decolonizing post-secondary institutions takes a community. Policy Options. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/decolonizing-post-secondary-institutions-takes-a-community/>

CBC News Canada. (2021). Thousands of Western University Students Walk Out to Support Survivors of Sexual Violence. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/western-students-walk-out-1.6179573>

Centre for Global Citizenship Equity and Inclusion (GCEI). (2021). Centennial Comes Out. Centennial College. <https://www.centennialcollege.ca/centres-institutes/centre-for-global-citizenship-education-and-inclusion/education-awareness/centennial-comes-out/>

Centre for Global Citizenship Equity and Inclusion (GCEI). (2021). Conversations for Social Change. Centennial College. <https://www.centennialcollege.ca/centres-institutes/centre-for-global-citizenship-education-and-inclusion/education-awareness/conversations-for-social-change/>

Centre for Global Citizenship Equity and Inclusion (GCEI). (2021). Pride Month. Centennial College. <https://www.centennialcollege.ca/centres-institutes/centre-for-global-citizenship-education-and-inclusion/get-involved/celebrate-june/pride-month/>

Courage to Act. (2021). <https://www.couragetooact.ca/>

Crockett, E. (2016). Safe spaces, explained. VOX. <https://www.vox.com/2016/7/5/11949258/safe-spaces-explained>

Feldstein R. (2020) Reflections on History, Gender, (and Beyoncé?). Intersectionality and Interdisciplinarity, Past and Future. In: Fenstermaker S., Stewart A.J. (eds) Gender, Considered. Gender and Sexuality in the Social Sciences. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-48501-5_4

Galloway, M. (2021). Calls for change after multiple sexual assault allegations at Western University. The Current. CBC Radio. <https://podcasts.apple.com/ca/podcasts/the-current/id1151487761?i=1000535662800>

Garcia, K. (2021). Exploring the future of higher education. Penn Today. <https://penntoday.upenn.edu/news/future-higher-education>

Références et ressources

Communautés de campus hybrides inclusives

Gulli, C. (2016). How universities are helping students with 'invisible' disabilities. McLean's. <https://www.mcleans.ca/society/health/how-universities-are-helping-students-with-invisible-disabilities/>

Indigenous Institutes Consortium. (2020). Programs & Services: A Comparative Analysis. <https://iiconario.ca/wp-content/uploads/2020/07/IC-20-Programs-and-Services-DIGITAL.pdf>

Isaac, D. K. (2021). Doing DEI Better. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/advice/2021/07/30/three-steps-institutions-must-take-successful-diversity-equity-and-inclusion>

Khan, F., Rowe, C. J., and Bidgood, R. (2019). Courage to Act: Developing a National Framework to Address and Prevent Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions in Canada. Toronto, ON: Possibility Seeds.

Mitchell, T. and O'Brien, J. (2020). Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Matters. EDUCAUSE Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/5/diversity-equity-and-inclusion-dei-matters>

O'Brien, J. (2020). Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) matters. EDUCAUSE Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/5/diversity-equity-and-inclusion-dei-matters>

Moriarty, S. (2018). Building a Culture of Accessibility in Higher Education. Educause Review. <https://er.educause.edu/blogs/2018/7/building-a-culture-of-accessibility-in-higher-education>

Paracka, J. D. and Pynn, T. (2017). Intercultural Competence in Higher Education, Towards Transformative reciprocity. Taylor & Francis Group. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315529257-5/towards-transformative-reciprocity-daniel-paracka-tom-pynn>

Queen's University. (2021). Tracking Our Progress on Equity, Diversity, and Inclusion. <https://www.queensu.ca/inclusive/initiatives/progress>

Redden, E. (2020). A Long Time Coming. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/news/2020/06/15/ontario-design-college-embarks-black-faculty-hiring-initiative>

Ryerson University. (2021). Recruiting & Hiring Diverse Faculty Guidelines. <https://www.ryerson.ca/equity/resources/recruiting-hiring-diverse-faculty-guidelines/>

Sensy, O., and DiAngelo, R. (2017). "We are all for diversity, but...": How faculty hiring committees reproduce whiteness and practical suggestions for how they can change. Harvard Educational Review, 87(4), 557-580,593-595. <http://ocadu.idm.oclc.org/login?url=https://www-proquest-com.ocadu.idm.oclc.org/scholarly-journals/we-are-all-diversity-how-faculty-hiring/docview/1979764967/se-2?accountid=12991>

The Centre for Excellence in Universal Design. (2021). What is Universal Design. <http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/>

University of Toronto. (2021). Strategies for Recruiting an Excellent & Diverse Faculty Complement. <https://faculty.utoronto.ca/academic-administrators/academic-hr-resources/strategies-for-recruiting-an-excellent-diverse-faculty-complement/>

Western University. (2021). Understanding Gender-Based and Sexual Violence. <https://www.uwo.ca/healthystudent-support/survivor-support/understand.html>

Willis, S. D. (2017). Getting Up to Speed on Diversity. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/advice/2017/08/21/how-graduate-students-can-demonstrate-commitment-diversity-job-interviews-essay>

Exploration des termes couramment utilisés

Alberta Civil Liberties Research Centre. (2021). Anti-Racism. <https://www.adrc.com/antiracism>

Belfi, E. and Sandiford, N. (2021). Decolonization Series Part 1: Exploring Decolonization. In S. Brandauer and E. Hartman (Eds.). Interdependence: Global Solidarity and Local Actions. The Community-based Global Learning Collaborative. <http://globalsolidaritylocalaction.sites.haverford.edu/what-is-decolonization-why-is-it-important/>

Canadian Centre for Diversity and Inclusion. (2021). Diversity Defined. <https://ccdi.ca/our-story/diversity-defined/>

Cull, I., Hancock L.A.R., McKeown, S., Pidgeon, M. and Vedan, A. (2020). eCampusOntario. Pulling Together: A Guide for Indigenization of Post-Secondary Institutions. [https://ecampusontario.pressbooks.pub/indigenization/frontlineworkers/eCampusOntario.TheStudentExperienceDesign\(SXD\)Lab.https://sxdlab.ecampusontario.ca/](https://ecampusontario.pressbooks.pub/indigenization/frontlineworkers/eCampusOntario.TheStudentExperienceDesign(SXD)Lab.https://sxdlab.ecampusontario.ca/)

Laube, A. (2019). Beyond Land Acknowledgements. The Runner. <https://runnermag.ca/2019/05/beyond-land-acknowledgements/>

Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. (2019). Reclaiming Power and Peace: The Final Report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. <https://www.mmwgfada.ca/final-report/>

National Centre for Truth and Reconciliation. (2021). About NCTR. <https://nctr.ca/>

Ontario Human Rights Commission. (2021). Appendix 1: Glossary of human rights terms. <http://www.ohrc.on.ca/en/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/appendix-1-glossary-human-rights-terms>

Oluo, I. (2018). So You Want to Talk About Race. Seal Press.

Pidgeon, M. (2016). More Than a Checklist: Meaningful Indigenous Inclusion in Higher Education. Multidisciplinary Studies in Social Inclusion, 4(1). <https://doi.org/10.17645/si.v4i1.436>

Province of Ontario. (2021). Ontario's Anti-Racism Strategic Plan. <https://www.ontario.ca/page/ontarios-anti-racism-strategic-plan>

Smith, J. G. (2017). The Garden: An Organismic Metaphor for Distinguishing Inclusion from Diversity

Diversity and Inclusion Are Not Synonyms. Graziadio Business Review. <https://gbr.pepperdine.edu/2017/08/the-garden-an-organismic-metaphor-for-distinguishing-inclusion-from-diversity/>

Truth and Reconciliation Commission of Canada. (2015). Calls to Action. https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/01/Calls_to_Action_English2.pdf

Truth and Reconciliation Commission of Canada. (2015). Honouring the Truth, Reconciling for the Future. Summary of the Final Report of the Truth and Reconciliation Commission of Canada. https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/01/Executive_Summary_English_Web.pdf

Le rapport Apprenants de demain est le deuxième d'une série de rapports prospectifs qui s'appuient sur le pilier de la SAV Être l'avenir en explorant les tendances en matière de maturité dans le secteur postsecondaire de l'Ontario et en situant la SAV dans les perspectives d'avenir de l'apprentissage virtuel.

Les rapports prospectifs sont accompagnés d'une série de cinq rapports ciblés, qui racontent des histoires fondées sur des données concernant l'investissement de la SAV.

Aperçu des rapports sur la SAV 2021-2022

● Rapport ciblé ● Rapport prospectif

