



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Le recrutement des groupes sous-représentés dans les collèges de l'Ontario : un survol des pratiques actuelles

Twiladawn Stonefish, Joan Craig,
Ashlyne O'Neil,
Université de Windsor



Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ont.) Canada, M5E 1E5

Téléphone : 416 212-3893
Télécopieur : 416 212-3899
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Stonefish, T., Craig, J. et A. O'Neil (2015), *Le recrutement des groupes sous-représentés dans les collèges de l'Ontario : un survol des pratiques actuelles*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Les opinions exprimées dans le présent rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2015.

Remerciements

L'équipe de recherche tient à souligner l'apport de plusieurs particuliers sans qui la concrétisation du présent projet de recherche aurait été impossible :

Merci à M^{me} Shelagh Towson (Ph.D.) qui a joué un rôle fondamental pour susciter notre intérêt envers le présent projet. Son mentorat nous a donné l'occasion de perfectionner nos compétences à titre de chercheurs et son apport considérable a permis de donner forme aux résultats de tout notre travail acharné.

Nous souhaitons dire merci à Lisa Plant qui a apporté, avec enthousiasme, son aide relativement au codage des sites Web des collèges de langue française ainsi qu'à la traduction de nos questions d'entrevue et notre correspondance par courriel pour faciliter la communication avec le personnel administratif des collèges de langue française. Merci également à Ashleigh Erdelyan, à Kirsten Jamieson et à Marisa Kfrerer, dont l'apport a été inestimable au cours du processus de collecte des données.

Nous tenons également à remercier Gulam Khan, John Doran, Ruth Childs ainsi que les autres membres de l'équipe de recherche dont ils font partie à l'Université de Toronto. Dans le cadre de leur projet, ces particuliers se sont penchés sur des questions de recherche semblables au sein du secteur universitaire; leur disposition à échanger des idées, à clavarder à propos de courriels et à faire part des difficultés éprouvées et des progrès réalisés dans la recherche a rehaussé l'expérience que nous avons vécu en la matière.

Enfin, permettez-nous de dire merci au Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) pour le financement fourni, au moyen duquel nous avons pu concrétiser la présente recherche. L'apport du COQES en ce qui touche le processus de recherche, les ateliers de perfectionnement et la rétroaction constructive et constante s'est révélé des plus utiles pour toutes les parties intéressées.

Table des matières

Résumé	6
Introduction	9
Questions de recherche	10
Examen de la documentation	12
Définir les groupes sous-représentés	12
Recruter parmi les groupes sous-représentés.....	13
Évaluer le recrutement parmi les groupes sous-représentés	15
Méthodologie.....	16
Ententes de mandat stratégiques.....	17
Prospectus des collèges de l'Ontario.....	19
Analyse des sites Web	19
Entrevues auprès d'intervenants clés.....	21
Constatations	22
Question de recherche n° 1 : Comment les collèges de l'Ontario définissent-ils les groupes sous-représentés?	22
Ententes de mandat stratégiques	22
Prospectus des collèges de l'Ontario	22
Sites Web des collèges de l'Ontario	23
Entrevues auprès d'intervenants clés	24
Question de recherche n° 2 : Comment les collèges de l'Ontario recrutent-ils chez les groupes sous-représentés?	25
Ententes de mandat stratégiques	26
Prospectus des collèges de l'Ontario	27
Site Web des collèges de l'Ontario.....	27
Entrevues dans les collèges de l'Ontario.....	31
Question de recherche n° 3 : Comment les collèges de l'Ontario mesurent-ils les retombées des activités de recrutement axées sur les élèves issus de groupes sous-représentés?.....	36
Conclusions	38

Thèmes clés	40
La cohérence du système ou la diversité régionale	40
Le mode actif ou le mode passif.....	40
Concertés ou autonomes	40
Le recrutement par prise de contact générale ou propre à l'établissement d'enseignement	41
Clarté de l'évaluation	41
Sommaire	42
Bibliographie	43

Liste des graphiques

Graphique 1 : Nombre d'EMS des collèges comportant des renseignements destinés aux groupes sous-représentés.....	22
Graphique 2 : Nombre de prospectus des collèges fournissant des renseignements destinés aux groupes sous-représentés.....	23
Graphique 3 : Nombre de sites Web des collèges fournissant des renseignements destinés aux groupes sous-représentés.....	24
Graphique 4 : Nombre de collèges qui font référence à l'accès ou à la diversité dans les énoncés de mission des EMS.....	26
Graphique 5 : Partenariats collégiaux répertoriés à la section 3 des EMS	27
Graphique 6 : Nombre de fois où les trois GSR les plus fréquemment évoqués sont mentionnés dans les sites Web des collèges	28
Graphique 7 : Types de services fournis aux élèves autochtones	29
Graphique 8 : Types de services fournis aux élèves handicapés	30
Graphique 9 : Types de services fournis aux élèves de première génération	31
Graphique 10 : Recrutement ciblé qui est mentionné dans les entrevues	32
Graphique 11 : Illustration des perspectives de recrutement.....	36
Graphique 12 : Indication des mesures dans les EMS des collèges.....	37

Résumé

Depuis leur création en 1965, les collèges de l'Ontario ont joué un rôle déterminant pour donner à tous les résidents un accès à l'éducation postsecondaire (EPS) [Rae (2005)]. Souvent situés dans des collectivités plus petites et plus dispersées sur le plan géographique que celles des universités de l'Ontario, les collèges ont été créés dans l'optique de tenir compte des besoins de ces collectivités et refléter celles-ci [Conseil canadien sur l'apprentissage (2010)] ainsi que de travailler étroitement avec les secteurs patronal et syndical pour voir à ce que les programmes offerts débouchent sur des diplômés aptes à l'emploi [Rae (2005)].

Il ressort des recherches en la matière que les collèges de l'Ontario ont réussi à remplir leur mandat et qu'ils continuent de fournir « l'option la plus accessible en matière [d'EPS] de grande qualité » [d'après l'ACAATO (2004)]. Par exemple, les élèves autochtones, les élèves handicapés et les élèves de première génération en EPS sont nettement moins enclins à continuer leur éducation après le niveau secondaire que les autres résidents de l'Ontario, mais ils auront beaucoup plus tendance à fréquenter le collège que l'université [Finnie et al. (2011a); Holmes (2005); Norrie et Zhao (2011)].

La présente étude a pour but d'étudier les efforts consentis actuellement par les collèges de l'Ontario pour recruter des élèves parmi les groupes sous-représentés. Trois questions de recherche ont orienté l'étude, à savoir : Comment les collèges de l'Ontario définissent-ils les groupes sous-représentés? Comment les collèges de l'Ontario recrutent-ils des élèves issus de groupes sous-représentés? Comment les collèges de l'Ontario mesurent-ils les retombées des activités de recrutement axées sur les élèves issus de groupes sous-représentés?

Afin de répondre à ces questions, l'équipe de recherche a recueilli puis analysé les données de quatre sources : les ententes de mandat stratégiques (EMS) des collèges de l'Ontario; les prospectus des collèges de l'Ontario; les sites Web des collèges de l'Ontario; ainsi que des entrevues menées auprès de gestionnaires du recrutement dans des collèges de l'Ontario. Les résultats des analyses ont révélé que de nombreux collèges de l'Ontario semblent s'investir activement dans la recension de membres de groupes sous-représentés, l'élaboration de stratégies de recrutement qui permettent de hausser le taux d'inscription de ces groupes à l'EPS, et la découverte de moyens par lesquels évaluer la réussite de telles initiatives. Les résultats relatifs à chacune des questions de recherche sont également présentés.

Comment les collèges de l'Ontario définissent-ils les groupes sous-représentés?

L'analyse des données montre une variation considérable entre les collèges de l'Ontario relativement à la définition de groupes sous-représentés, allant des collèges n'ayant pas du tout défini ceux-ci à ceux qui ont utilisé les groupes répertoriés dans les ententes de mandat stratégiques conclues avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Il ressort de ces données un thème clé, à savoir une tension entre la cohérence du système et la diversité des régions. Faute de justifications explicites quant à la recension de groupes particuliers dits

sous-représentés, certains collèges se sont inspirés des volets de financement ou des initiatives du MFCU au sens large. Lorsque les données démographiques à l'échelle locale différaient des préoccupations à l'échelle provinciale, certains collèges ont choisi de mettre en relief leur mandat en faveur d'une sensibilité aux besoins de la région.

Comment les collèges de l'Ontario recrutent-ils des élèves issus de groupes sous-représentés?

Outre les activités générales de recrutement telles que les visites dans les écoles secondaires, les foires d'information sur les collèges, les activités générales d'accueil, de même que la distribution de prospectus et d'articles promotionnels, notre recherche a révélé plusieurs exemples de programmes de prise de contact et de recrutement exceptionnels et novateurs à l'intention d'élèves éventuels parmi les groupes sous-représentés. Trois thèmes ressortent en ce qui touche les activités et perspectives de recrutement.

Les collèges de l'Ontario différaient considérablement dans l'importance qu'ils accordaient au recrutement *actif* ou *passif* : le recrutement actif consiste à aller vers les élèves et les collectivités pour nouer le dialogue avec eux, tandis que le recrutement passif a pour point d'appui les campagnes ordinaires de promotion, de même que les renseignements sur les services de soutien qui figurent dans les prospectus et sites Web des collèges de l'Ontario. Les services de soutien sont conçus pour accroître la persévérance scolaire, mais ils peuvent également servir d'outils de recrutement.

De plus, l'infrastructure de recrutement des collèges de l'Ontario différait dans la mesure où on pouvait la qualifier de *concertée* plutôt que *d'autonome*. Les systèmes concertés se caractérisent par une communication et une collaboration ouvertes entre les unités administratives. Au sein des collèges qui font appel à un modèle autonome, les sections responsables du recrutement, du soutien ou des services destinés à certains groupes sous-représentés fonctionnent plutôt de façon distincte, et la mise en commun des connaissances y est relativement restreinte.

Toutes les initiatives de recrutement tendent vers le même but : hausser les inscriptions des élèves. Cependant, il ressort de la recherche une différence clé de point de vue entre le recrutement *par prise de contact générale* et le recrutement *propre à l'établissement d'enseignement*. Dans le recrutement par prise de contact générale, on cherche à accroître la motivation des élèves à suivre une EPS, quel que soit l'établissement d'enseignement; les collectivités et les familles participent au processus de recrutement lié à l'EPS et tous les membres des groupes sous-représentés visés sont invités à voir au-delà des difficultés auxquelles ils font face en matière d'accès. Le recrutement propre à l'établissement d'enseignement met en valeur les avantages du collège en particulier.

Comment les collèges de l'Ontario évaluent-ils leurs efforts de recrutement?

Les données révèlent que certains collèges de l'Ontario font appel à une vaste gamme d'outils d'évaluation quantitative et qualitative pour faire le suivi d'élèves issus de certains groupes sous-représentés. Quoi qu'il en soit, il semble que la méthode prédominante met en relief les mesures de l'utilisation des services, de la persévérance scolaire et de la réussite après l'inscription, tandis qu'une attention moindre est prêtée au

suivi des données sur les demandeurs et les admissions. Les gestionnaires du recrutement dans les collèges de l'Ontario ont manifesté un vif intérêt relativement à l'élaboration et l'instauration de modèles d'évaluation exhaustifs, mais ils ont indiqué que le manque de ressources financières constitue un obstacle considérable.

Conclusions

Comme en témoigne le manque de définitions cohérentes et convenues des groupes sous-représentés, le processus qui intervient dans l'élaboration de telles définitions est complexe et difficile. Or, des définitions d'une clarté accrue pourraient faciliter la prise de décision en lien avec les pratiques exemplaires (et la répartition du financement) quant aux programmes ciblés de prise de contact et de recrutement, ainsi que des modèles d'évaluation pour jauger leur efficacité. Le MFCU pourrait collaborer avec les collèges de l'Ontario afin de tendre vers la clarté des définitions.

Les modèles d'infrastructure concertés en ce qui touche les activités de prise de contact, de recrutement et d'accès semblent mieux fonctionner que les méthodes cloisonnées, et il y a lieu d'en favoriser la mise en œuvre pour diminuer la redondance, faciliter la mise en commun des connaissances et contribuer à résoudre les difficultés entourant l'autoidentification des élèves. Outre la prise de contact propre aux établissements d'enseignement, on pourrait également inviter les collèges de l'Ontario à prêter attention à une prise de contact générale et proactive en matière d'EPS auprès des familles et des collectivités des groupes sous-représentés dès que les élèves éventuels fréquentent l'école élémentaire.

Dans certains collèges de l'Ontario, il existe déjà des programmes novateurs de prise de contact et de recrutement destinés aux élèves éventuels parmi les groupes sous-représentés; on pourrait amplifier la communication des renseignements sur ces programmes à l'ensemble du secteur collégial ontarien. En outre, le modèle concerté entre les secteurs secondaire et postsecondaire actuellement mis en application dans la région du Grand Toronto (RGT) pourrait constituer la première étape dans l'élaboration d'un réseau d'échange de pratiques sur l'accessibilité à l'échelle de la province, lequel faciliterait la mise en commun des connaissances et favoriserait les initiatives de recherche et d'évaluation. Les collèges de l'Ontario tiennent à faire le suivi de la réussite de leurs tentatives de prise de contact et de recrutement, et ils pourraient atteindre leurs buts s'ils bénéficiaient d'un appui supplémentaire du MFCU pour élaborer un système d'évaluation exhaustif à l'échelle de la province.

Introduction

Dans le « rapport Rae » paru en 2005, on a établi que l'accessibilité à l'éducation postsecondaire (EPS) est essentielle à la viabilité économique de l'Ontario :

[...] l'éducation, la recherche et l'innovation sont au cœur de l'économie. Cette réalité n'est pas nouvelle, car la survie de toutes les sociétés dépend du transfert de compétences et d'habiletés de génération en génération. Ce qui a changé, c'est le niveau et l'ampleur des connaissances et les compétences dont nous avons besoin pour nous tailler une place dans le monde. De nos jours, la richesse de l'Ontario repose beaucoup plus qu'auparavant sur le savoir. Notre niveau de vie, et donc notre qualité de vie, dépendent d'un accès à une éducation qui équivaut à ce qui se fait de mieux dans le monde [Rae (2005), p. 6].

Cette préoccupation relative à l'accessibilité n'a rien d'inédit. De fait, dès leur création dans les années 1960, les collèges subventionnés par l'État en Ontario ont eu pour mandat « d'assurer la prestation d'une formation et d'un enseignement accessibles, de qualité et axés sur la carrière pour accroître le progrès social et économique à l'échelle de l'Ontario et satisfaire aux exigences du marché à l'échelle locale, régionale, provinciale, nationale et mondiale » [d'après l'ACAATO (2004)]. Souvent situés dans des collectivités plus petites et plus dispersées sur le plan géographique que celles des universités de l'Ontario, les collèges ont été créés pour tenir compte des besoins de ces collectivités et de refléter celles-ci [Conseil canadien sur l'apprentissage (2010)] ainsi que de travailler étroitement avec les secteurs patronal et syndical pour voir à ce que les programmes offerts débouchent sur des diplômés aptes à l'emploi [Rae (2005)].

La recherche menée par l'auteur Finnie et ses collègues (2011a) montre qu'au cours des 50 dernières années, les collèges de l'Ontario ont réussi à remplir leur mandat; on dit de ceux-ci qu'ils sont des « facteurs d'égalité des chances » parce qu'ils continuent de fournir « l'option la plus accessible en matière [d'EPS] de grande qualité » [d'après l'ACAATO (2004)]. La recherche permet de corroborer la position adoptée par l'ACAATO. Par exemple, les élèves autochtones, les élèves handicapés et les particuliers issus de familles sans antécédents en matière d'EPS sont nettement moins enclins que les autres résidents de l'Ontario à continuer leur éducation directement après leurs études secondaires, mais ils auront beaucoup plus tendance à fréquenter le collège que l'université s'ils décident de continuer leur EPS [Finnie et al. (2011a); Holmes (2005); Norrie et Zhao (2011)]. Toutefois, malgré cette réussite, il est vrai également que la population de l'Ontario a passablement changé depuis 50 ans, comme en témoigne la forte croissance de la population immigrée et des inscriptions d'élèves immigrants [Arbuckle, Williams et Williams (2015); Statistique Canada (2013b)] de même que l'essor appréciable de la population autochtone par rapport à la population non autochtone [Conseil des ressources humaines autochtones (AHRC); Statistique Canada (2013a)]. Ces changements ont occasionné de nouvelles difficultés, non seulement en ce qui touche le recrutement par les collèges de l'Ontario d'élèves parmi les groupes sous-représentés, mais en ce qui concerne la définition de ces groupes qui doivent encore composer avec des obstacles à l'accessibilité de l'EPS.

S'ils n'ont pas précisément pour mandat de s'occuper des questions d'accès, les collèges doivent cependant être sensibles aux besoins à l'échelle locale et assurer la prestation d'une éducation accessible et de qualité. Selon plusieurs rapports [Conférence Board du Canada (2007); Deloitte (2012); Services économiques TD (2011)] pour satisfaire aux exigences croissantes du marché du travail, l'Ontario doit d'abord augmenter sa réserve de main-d'œuvre scolarisée. On peut franchir (du moins en partie) cette étape en favorisant l'accès à l'EPS chez les groupes sous-représentés et à obtenir un diplôme d'études postsecondaires. Des stratégies efficaces de recrutement sont requises afin d'augmenter le nombre d'élèves issus de groupes sous-représentés dont la demande d'admission à un programme collégial en Ontario est acceptée. La présente étude a pour objectif d'étudier les moyens par lesquels les collèges de l'Ontario surmontent cette difficulté en matière de recrutement.

La recherche menée par l'auteur Finnie et ses collègues (2011a) révèle une forte variation des taux d'accès à l'université et au collège chez les groupes sous-représentés. Ces auteurs s'appuient sur les données de la cohorte A de l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET) pour définir les groupes sous-représentés comme suit : « ils sont issus de familles à faible revenu, ils proviennent de familles sans antécédents en matière d'EPS, ils habitent les régions rurales, leur langue maternelle est le français, ils sont immigrants de première ou de deuxième génération, leurs familles sont atypiques (notamment les familles monoparentales), leur ascendance se rapporte aux Autochtones ou aux Premières Nations, et ils sont handicapés » [d'après Finnie et al. (2011a), p. 3]. Ils ont constaté que dans certains cas (et dans certaines régions), bien qu'ils demeurent sous-représentés globalement dans l'EPS, certains groupes affichent un taux supérieur d'accès aux études collégiales. Par exemple, les particuliers sans antécédents parentaux en matière d'EPS (dits de première génération) sont nettement moins enclins que les autres élèves à chercher à suivre une EPS directement après les études secondaires, mais ils auront beaucoup plus tendance à fréquenter le collège s'ils suivent ultérieurement une EPS dans un établissement d'enseignement. De même, tant les étudiants autochtones que les étudiants handicapés, qui sont nettement sous-représentés globalement dans l'EPS, sont davantage susceptibles de fréquenter le collège que l'université [Holmes (2005); Norrie et Zhao (2011)]. De plus, les étudiants autochtones sont en moyenne beaucoup plus âgés que leurs homologues non autochtones lorsqu'ils accèdent à l'EPS, ce qui porte à croire que chez de nombreux particuliers (notamment ceux qui sont enclins à fréquenter le collège), l'accès à l'EPS présente un caractère atypique et non linéaire [Holmes (2005)].

Un très grand nombre de recherches portent sur l'accès et la participation à l'EPS [ACAATO (2004); Finnie et al. (2011a); Norrie et Zhao (2011)], le rendement et la réussite [Holmes (2005); Norrie et Lin (2009); Wiggers et Arnold (2011)], de même que la persévérance scolaire [Deloitte (2012); Hansen et Dishke Hondzel (2015); Malik, Guan, Vetere et Abramovitch (2011)]. Toutefois, les recherches qui traitent du recrutement des élèves, particulièrement dans le contexte ontarien [Miner (2011)], se font rares.

Questions de recherche

En 1965, le projet de loi 153 a modifié la *Department of Education Act* afin de créer les collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT) [ministère de l'Éducation de l'Ontario (1967)]. Cette loi imposait

l'accessibilité parmi les buts fondamentaux des collèges de l'Ontario, mais nulle mention n'était faite de la « sous-représentation » de certains groupes en tant que préoccupation particulière. Dans son allocution prononcée à l'Assemblée législative, le ministre de l'Éducation William G. Davis s'est plutôt exprimé de façon générale : il a réitéré les avertissements des économistes sur l'importance de consentir des investissements considérables en éducation pour demeurer concurrentiel au sein d'une société de plus en plus industrialisée et dans le contexte d'une évolution technologique rapide. Pour ce faire, il fallait mettre en place un nouveau système. On a prêté attention aux réalités démographiques en pleine évolution des collectivités ainsi qu'au besoin pour les CAAT de travailler étroitement avec les élus des collectivités afin de voir à ce que les besoins à l'échelle locale soient comblés; toutefois, ni M. Davis (qui allait ultérieurement devenir premier ministre de l'Ontario), ni la loi à proprement parler ne répertoriaient certains groupes cibles en vue du recrutement par les CAAT. Le système collégial avait pour mandat de donner accès à l'EPS aux particuliers qui souhaitaient développer leur potentiel mais ne pouvaient ou ne voulaient fréquenter l'université. Cependant, l'allocution prononcée par le ministre Davis signalait que chaque collège devait, parmi ses responsabilités principales, « satisfaire aux besoins en éducation des adultes et des jeunes non scolarisés, que ces derniers possèdent ou non un diplôme d'études secondaires » [d'après le ministère de l'Éducation de l'Ontario (1967), p. 13], et les cours de recyclage et de rattrapage étaient énoncés, entre autres, dans la gamme des programmes que les CAAT pourraient offrir.

Cinquante ans plus tard, le paysage démographique de l'Ontario a passablement changé. La province est davantage diversifiée sur les plans ethnique et culturel : on y trouve beaucoup plus de Néo-Canadiens et de groupes ethnoculturels sous-représentés. De plus, depuis l'adoption de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, il est établi de façon claire que les personnes handicapées forment un groupe ayant les mêmes droits en matière d'accessibilité que les autres citoyens de l'Ontario. En outre, des changements considérables sont intervenus dans notre conception des droits des groupes ayant une orientation sexuelle différente, les écarts entre hommes et femmes quant à l'éducation et au potentiel de revenu font l'objet d'une conscientisation poussée, et des efforts ont été consentis pour réparer le préjudice que les communautés autochtones ont subi dans les pensionnats.

Depuis un demi-siècle, la méthode de recrutement a également changé par suite de l'essor des modèles stratégiques de gestion des inscriptions et de l'accès aux outils électroniques de recrutement, lesquels donnent aux collèges de l'Ontario l'occasion de dépasser le stade des visites effectuées dans les écoles secondaires locales pour mettre au point des initiatives de recrutement destinées à des groupes en particulier.

À l'exemple de notre définition des groupes sous-représentés et de notre méthode de recrutement, notre conception de l'importance d'évaluer nos efforts s'est transformée. Pour que la gestion du recrutement soit réussie, il faut procéder à une évaluation systématique et exhaustive des efforts de recrutement.

Compte tenu de toutes les raisons susmentionnées, voici nos questions de recherche :

1. Comment les collèges de l'Ontario définissent-ils les groupes sous-représentés?
Les collèges définissent-ils tous certains groupes comme étant sous-représentés?

Les collèges ont-ils la même définition du concept de sous-représentation?
Les définitions du concept de sous-représentation par les collèges tiennent-elles compte des variations régionales en la matière?

2. Comment les collèges de l'Ontario recrutent-ils chez les groupes sous-représentés?
Quels sont l'éventail et les types d'activités de recrutement axées sur les élèves issus de groupes sous-représentés?
En quoi ces activités de recrutement diffèrent-elles des activités générales de recrutement?
Quels sont l'éventail et les types d'activités qui aident les nouveaux élèves issus de groupes sous-représentés à faire la transition vers l'EPS?
3. Comment les collèges de l'Ontario mesurent-ils les retombées des activités de recrutement axées sur les élèves issus de groupes sous-représentés?
Les collèges ont-ils un système d'évaluation systématique?
Les collèges exercent-ils une différenciation et une surveillance du recrutement des élèves à l'aide d'indices liés à la sous-représentation?

Examen de la documentation

Définir les groupes sous-représentés

Bien que le concept de « groupes sous-représentés » soit désormais admis dans la terminologie propre aux milieux de l'éducation et de la politique, l'examen de la documentation existante révèle que ce concept fait l'objet de nombreuses définitions différentes. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* adoptée en 1986 par le gouvernement fédéral, quatre groupes sont « défavorisés » : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, et les personnes qui font partie des minorités visibles. Cette définition de groupes dits ciblés ou désignés par le gouvernement fédéral demeure le principe fondamental des politiques d'embauche au sein de nombreux établissements d'enseignement en Ontario.

Dans son rapport paru en 2005, Bob Rae discerne le besoin d'adapter des cibles de participation et propose d'élargir et de favoriser les programmes de prise de contact à une liste quelque peu différente de groupes sous-représentés : « [...] aux groupes à faible revenu, aux personnes handicapées, aux Autochtones, à certaines minorités raciales et aux francophones » [p. 11]. Conformément à cette recommandation, parmi les groupes répertoriés de façon empirique comme « défavorisés » en ce qui touche l'accès à l'EPS, il y a : les élèves issus de familles à faible revenu; les élèves dont les parents n'ont pas suivi une EPS (les élèves de première génération); les élèves qui ne sont pas nés, ou ceux dont les parents ne sont pas nés, au Canada; les élèves en milieu rural; les élèves autochtones; les élèves handicapés; et les élèves dont la langue maternelle est le français [Finnie, Childs et Wismer (2011a, 2011b); Holmes (2005); Norrie et Zhao (2011); Smith et Gottheil (2011); Société de recherche sociale appliquée (2009a)]. Il importe de souligner que des recherches très récentes semblent indiquer une croissance appréciable des inscriptions d'élèves immigrants

aux collèges de l'Ontario depuis une décennie, ce qui constitue une autre mutation démographique considérable au sein du système collégial [Arbuckle et al. (2015)].

En 2013, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario a conçu le Cadre stratégique de l'Ontario pour la différenciation du système d'éducation postsecondaire, où il est stipulé à la section 3.3.3 que : « [...] [les] étudiantes et étudiants autochtones, [les] étudiantes et étudiants handicapés, [les] étudiantes et étudiants de première génération [et les] [...] étudiantes et étudiants francophones [...] » [MFCU de l'Ontario (2013), p. 12] sont sous-représentés. Récemment, dans une lettre envoyée en septembre 2014 au ministre de la Formation et des Collèges et Universités, la première ministre Kathleen Wynne a décrit l'importance de : « [c]ontinuer à reconnaître et à combler les besoins des divers groupes d'apprenants, dont la communauté franco-ontarienne, les peuples autochtones, les étudiants de première génération, les personnes handicapées et les étudiants ayant des besoins particuliers grâce à une formule équitable de soutien [...] au cours de la transition entre l'école secondaire et le niveau postsecondaire et le marché du travail. » [Wynne (2014)].

Une fois ces données résumées, on constate que les élèves autochtones et les élèves handicapés sont constamment répertoriés comme étant sous-représentés. Il y a cependant lieu de souligner que la définition du concept d'invalidité s'est nettement élargie depuis 50 ans, et qu'elle englobe désormais les élèves ayant des besoins spéciaux (p. ex., les troubles d'apprentissage, le trouble du spectre de l'autisme, les problèmes de santé mentale). En outre, les élèves sans antécédents familiaux en matière d'EPS ont fait l'objet d'une attention spéciale au moyen d'initiatives gouvernementales de financement pour hausser le nombre de leurs inscriptions.

Recruter parmi les groupes sous-représentés

À partir d'une étude approfondie des données de l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET), les auteurs Finnie et al. (2011a) en viennent à la conclusion que les facteurs déterminants les plus importants d'un faible nombre d'inscriptions à l'EPS comprennent le défaut d'antécédents familiaux en matière d'EPS, suivi du fait d'avoir une invalidité, d'être Autochtone, de vivre dans une région rurale et d'être issu d'une famille à faible revenu [Finnie et al. (2011), p. 20]. Ces mêmes auteurs remarquent que l'appartenance à l'un ou à plusieurs de ces groupes occasionne un accès nettement plus restreint à l'EPS que celui des autres jeunes; toutefois, lorsque les membres de ces groupes décident de suivre une EPS, ils ont beaucoup plus tendance à fréquenter les collèges que les universités. Voilà une recherche qui raffermit l'importance du collège en tant que voie d'accès à l'EPS pour les membres de nombreux groupes sous-représentés. Cependant, les recherches sur les moyens par lesquels faciliter la prise de telles décisions en matière d'EPS, les moyens optimaux par lesquels recruter chez les groupes sous-représentés, de même que l'efficacité des stratégies de recrutement dans le contexte ontarien se font rares [Miner (2011)].

Les recherches faites dans les autres administrations¹ [Center for Mental Health in Schools (2010); Gulf Coast Community College (2011); National College Access Network (2015)] révèlent que les activités de recrutement conçues sur mesure sont davantage efficaces que les initiatives générales pour ce qui est de recruter chez les groupes sous-représentés. À titre d'exemple, une enquête menée en 2010 auprès des dirigeants principaux de l'administration de collèges communautaires dans l'ensemble des États-Unis a révélé que les programmes de persévérance scolaire les plus fructueux se penchent sur, entre autres, « les interventions qui ciblent certains groupes, et facilitent la transition des élèves vers le milieu collégial » [d'après le Gulf Coast community College (2011), p. 2]. En outre, un rapport publié par le Minnesota State Colleges and Universities System en 2002 porte à croire que les types d'activités les plus efficaces pour aider chaque établissement d'enseignement à atteindre ses « buts liés au recrutement issus de minorités et à leur persévérance scolaire » sont en soi spécifiques et ciblées. De façon précise, on signale dans ce rapport que le recrutement au sein de cadres « atypiques » (p. ex., des centres communautaires et des églises), la participation d'élèves issus de minorités et d'anciens élèves aux activités de recrutement, le recrutement de la famille, de même que les interventions précoces de prise de contact à partir du niveau élémentaire contribue beaucoup à l'accroissement du nombre d'inscriptions parmi les minorités.

Les stratégies de recrutement les plus efficaces sont également proactives. Outre la participation de représentants étudiants issus de minorités au processus de recrutement, de telles stratégies englobent la prise de contact avec les collectivités (p. ex., le recrutement au sein de cadres atypiques, le recrutement des membres de la famille, la documentation de recrutement rédigée dans la langue maternelle des minorités) ainsi que les initiatives de prises de contact qui augmentent la sensibilisation à l'EPS des élèves éventuels aux niveaux primaire, intermédiaire et secondaire. Par exemple, le collège Georgia Perimeter situé à Atlanta a remporté un vif succès dans l'accroissement des initiatives de recrutement ciblé vers les élèves latino-américains au moyen de sa présence à une grande variété de rassemblements communautaires, de façon à recruter non seulement des élèves éventuels, mais les membres de leur famille [Diamond (2009)]. La participation de la famille et le fait de montrer en quoi les élèves seront appuyés lorsqu'ils se trouveront dans le milieu collégial jouent un rôle fondamental en ce qui touche le recrutement et la persévérance scolaire, notamment chez les élèves de première génération [Gulf Coast Community College (2011)].

Il existe peu de recherches systématiques sur l'efficacité de telles méthodes pour recruter des élèves issus de groupes sous-représentés dans les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario [Miner (2011)], mais diverses initiatives d'accès sont en cours d'élaboration et de mise en œuvre. L'auteur Miner (2011) décrit les initiatives d'accès à l'éducation postsecondaire propres à la région du Grand Toronto (RGT) et qui ont cours aux collèges Humber, Seneca, Centennial et George Brown, de même qu'aux universités Ryerson, de Toronto et York. Ces initiatives prévoient des camps d'été ainsi que des programmes

¹ Les auteurs conviennent du fait qu'il existe des différences marquées entre le système collégial du Canada et celui des États-Unis relativement au financement, à l'accès, de même qu'à l'intervention et à l'appui du milieu politique. Toutefois, les exemples susmentionnés présentent une grande panoplie de démarches de recrutement bien ciblées provenant de diverses administrations américaines et qui peuvent servir à appuyer la diversité des exemples qui ressortent d'un examen des établissements d'enseignement de l'Ontario.

communautaires et parentaux de prise de contact qui ciblent les élèves de première génération dès la 10^e année.

S'il porte essentiellement sur les initiatives de persévérance scolaire, le rapport rédigé par la firme Deloitte (2012) pour le compte de l'organisme Collèges Ontario présente néanmoins une analyse intéressante des initiatives de transition et de persévérance scolaire au sein des collèges de l'Ontario et dont l'objet consiste à appuyer un ensemble d'élèves de plus en plus diversifiés. Afin d'évaluer le lien entre, d'une part, l'appui à la réussite des élèves à risque et son amélioration et, d'autre part, la pression supplémentaire exercée sur les budgets de fonctionnement des collèges, la firme Deloitte s'est penchée sur les programmes et services destinés aux élèves à risque dans les collèges de l'Ontario à partir d'un point de vue axé sur les coûts et les avantages pour constater que la prestation des programmes et services accapare environ 10 % des subventions de fonctionnement et à des fins particulières versées aux collèges dans l'ensemble de la province. Selon la firme Deloitte, les élèves dits à risque sont issus de groupes sous-représentés dans l'EPS à cause d'« entraves et difficultés réelles ou perçues quant à l'accès et à la réussite, et qui souvent font face à des difficultés accrues au chapitre du rendement à cause de leur situation unique, sauf s'ils reçoivent un appui supplémentaire dans le cadre de leur éducation » [d'après Deloitte (2012), p. 1]. Les élèves autochtones, les élèves de première génération, les élèves issus de familles à faible revenu, les élèves en milieu rural, les élèves handicapés, de même que les élèves en difficulté scolaire et les élèves mal préparés en font partie. Il convient de préciser que certains élèves appartiendront peut-être à quelques-uns ou à chacun de ces groupes, selon le classement par catégorie. Il faut également être conscient du fait que les initiatives de persévérance scolaire puissent également jouer un rôle en matière de recrutement, en ce sens que les élèves éventuels qui songent à suivre une EPS pourront prêter attention aux services offerts sur le campus en guise d'indicateur de l'environnement que présentent les campus et de la mesure dans laquelle ils peuvent s'y intégrer.

Toujours dans le rapport rédigé par la firme Deloitte, il est mentionné que les collèges de l'Ontario : « font état collectivement de pratiques exemplaires et de stratégies afin d'aider les élèves à risque, au moyen de programmes efficaces et innovateurs » [d'après Deloitte (2012), p. 34], et on met en relief la prestation d'une vaste gamme de services d'appui aux élèves à partir du début jusqu'à la fin de leurs études, y compris sans s'y limiter les programmes de transition ou de préparation scolaire; le counseling à titre personnel; les programmes et initiatives à l'intention de certains groupes; le mentorat par les pairs; les partenariats communautaires. Il y est également précisé que « la prestation de services de soutien aux élèves à risque fait maintenant partie des activités de base des collèges » [d'après Deloitte (2012), p. 10] et que celle-ci, d'après les répondants qui sont administrateurs d'un collège, s'inscrit désormais fermement dans la mission des établissements d'enseignement, au fur et à mesure que les collèges de l'Ontario tiennent à combler le besoin relativement à une croissance ciblée.

Évaluer le recrutement parmi les groupes sous-représentés

Parmi les priorités recensées par la première ministre de l'Ontario – M^{me} Wynne – en 2014 pour le MFCU, il y avait ce qui suit : aider les gens à choisir ce qu'ils veulent faire; assurer un système d'éducation

postsecondaire accessible, de haute qualité et durable; et élaborer le système d'emploi et de formation intégré de l'Ontario. Plusieurs tâches spécifiques se sont inscrites dans ces priorités fondamentales, notamment discerner et combler les besoins de divers groupes de personnes en apprentissage, « [c]ollaborer avec les établissements d'enseignement postsecondaire et le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur à l'amélioration de l'uniformité et de la disponibilité des mesures des résultats au niveau des établissements et du système », et prêter attention aux résultats clés pour les élèves, les établissements d'enseignement et l'économie [Wynne (2014)]. Dans un précédent rapport commandé par la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, des chercheurs de la Société de recherche sociale appliquée [SRSA (2009a)] se sont penchés sur les données actuelles à propos des stratégies d'accès et de persévérance scolaire des élèves de niveau postsecondaire au Canada. Ils ont d'abord examiné les données internationales relatives aux stratégies favorisant l'accès des groupes sous-représentés à l'EPS et leur réussite à ce chapitre, notamment les élèves autochtones, les élèves de première génération et les élèves issus de familles à faible revenu, pour constater que les données dans le contexte du Canada étaient très restreintes. Au deuxième stade du processus de recherche, ils ont établi des partenariats avec cinq établissements d'enseignement de l'Ontario et du Manitoba (à savoir deux collèges et trois universités), lesquels comportaient des programmes prometteurs en matière d'accès ou de recrutement. Après avoir interviewé des intervenants clés à chaque établissement d'enseignement, l'équipe de recherche a rencontré des représentants en provenance de divers ordres de gouvernement et d'autres établissements d'enseignement du secteur privé pour mieux réfléchir à la collecte des données de même qu'à l'évaluation des stratégies d'accès et de persévérance scolaire à l'échelle nationale. Compte tenu de leur examen, les chercheurs en viennent à la conclusion que les établissements d'enseignement de l'EPS au Canada n'ont pas de données prêtes : ils n'ont pas recueilli les données nécessaires au suivi opportun quant à la réussite de leurs programmes. Cependant, les chercheurs indiquent également que ces mêmes établissements tiennent fortement à concevoir des systèmes de mesure qui conviennent davantage et à les instaurer.

Méthodologie

Le processus employé pour évaluer nos questions de recherche s'est appuyé sur la collecte de données provenant de quatre sources : les ententes de mandat stratégiques des collèges de l'Ontario; les prospectus des collèges de l'Ontario; les sites Web des collèges de l'Ontario; de même que les entrevues auprès d'intervenants clés.

Avant de passer à la collecte des données, l'équipe de recherche devait décider comment définir les groupes sous-représentés. Comme nous l'avons mentionné préalablement, la définition de ces groupes fait l'objet de variations considérables. Au moyen de la documentation en guise de point de référence, nous avons compilé une liste de concepts de recherche généraux pour nous mettre à déterminer le type de données qui seraient recueillies par l'équipe. Outre l'examen de la documentation actuelle, il y a eu mise en commun des renseignements recueillis par notre équipe et une autre équipe de chercheurs qui se penchaient sur le recrutement par les universités chez les groupes sous-représentés, de façon à en arriver à une liste de recherche commune à partir de laquelle amorcer notre enquête. Il en a résulté une liste riche quoique non

exhaustive et, à cet égard, l'équipe de recherche est consciente du fait que d'autres chercheurs auraient pu opter pour d'autres concepts. Voici en détail la liste des concepts de recherche.

- Autochtone, Premières Nations, Métis, Inuit;
- de première génération, premiers à fréquenter;
- élèves handicapés, troubles d'apprentissage²;
- élèves francophones;
- élèves d'âge adulte, formation permanente, seconde carrière;
- anglais langue seconde (ALS), anglais langue additionnelle (ALA), anglais à des fins académiques (AFA);
- Néo-Canadien, immigrant, immigrant admis;
- aide financière, bourses d'études, bourses.

L'équipe de recherche devait également déterminer sa définition de « recrutement » et en quoi le recrutement se rapporte à l'accès et à la prise de contact. Suivant la définition de l'équipe de recherche, la prise de contact englobe les initiatives servant à motiver davantage les élèves éventuels à suivre une EPS, à forger des rapports avec les intervenants communautaires et familiaux, et à établir des partenariats avec les groupes d'intérêt locaux afin de bien comprendre les besoins à l'échelle locale et régionale et d'y répondre. Habituellement, les initiatives d'amélioration de l'accès à l'EPS sont axées sur la volonté, la préparation et la capacité de l'élève à présenter une demande d'inscription à un programme d'EPS [SRSA (2009b)]. Les initiatives de recrutement portent sur les mesures concrètes employées pour nouer le dialogue avec les élèves éventuels, outre les documents et campagnes de promotion dont se servent les établissements d'enseignement pour rehausser leur visibilité et accroître leur notoriété.

Ententes de mandat stratégiques

Dans le contexte d'une initiative servant à orienter les politiques en vue d'une viabilité et d'une responsabilisation financière, parallèlement aux efforts de conservation et d'amélioration du système de l'éducation postsecondaire en Ontario, le MFCU a publié en 2013 le Cadre stratégique de l'Ontario pour la différenciation du système d'éducation postsecondaire. Les priorités fondamentales du Cadre font partie des ententes de mandat stratégiques (EMS) et sont appuyées par ceux-ci. Les EMS résultent de négociations récentes entre le MFCU et chaque établissement d'enseignement postsecondaire subventionné par l'État en Ontario. Ils présentent la définition du rôle de l'établissement d'enseignement dans le contexte du système d'EPS et les moyens par lesquels chaque établissement d'enseignement prévoit s'appuyer sur ses forces actuelles pour concrétiser sa vision et participer à la réalisation des objectifs énoncés dans le Cadre. Les EMS présentent le plan directeur des activités de chaque établissement d'enseignement, dont les plans du

² Il convient de souligner que dans l'utilisation des mentions « élèves handicapés » et « troubles d'apprentissage » en guise de concepts de recherche, les adjoints de recherche (AR) ont constaté des indications de service en lien avec l'invalidité physique, la déficience visuelle, la déficience auditive, les troubles d'apprentissage, ou la déficience intellectuelle pour chaque établissement d'enseignement et chaque méthode d'analyse (les EMS, les sites Web, les prospectus).

collège pour favoriser le recrutement et la persévérance scolaire chez les groupes sous-représentés. En ce qui touche précisément les collèges de l'Ontario, chaque EMS :

- cerne les forces existantes du Collège;
- soutient la vision, la mission et le mandat actuels du Collège, et définit la manière dont les priorités du Collège s'harmonisent avec la vision de l'Ontario et le Cadre stratégique pour la différenciation;
- éclaire les décisions du MFCU grâce à une meilleure harmonisation des forces de l'établissement d'enseignement avec les priorités du MFCU [d'après Algonquin College (2014), p. 2; d'après Cambrian College (2014), p. 2; d'après St. Lawrence College (2014), p. 3].

Les membres de l'équipe de recherche ont examiné les EMS de chaque collège de l'Ontario dans leur intégralité; toutefois, ils ont particulièrement prêté attention aux énoncés « Mission » et « Vision » des collèges de même qu'à la réponse de chaque collège à la section 3 : *population étudiante*, conformément à la description dans le gabarit d'EMS du MFCU :

Cette composante reconnaît le caractère unique des missions des établissements qui améliore l'accès, la rétention et la réussite des groupes sous-représentés (Autochtones, étudiants de première génération, étudiants handicapés) et des francophones. Cette composante met également l'accent sur d'autres importants groupes d'étudiantes et d'étudiants qui font partie de la clientèle de l'établissement et qui sont directement associés aux forces de celui-ci, notamment les étudiants étrangers, les adultes ou les étudiantes et étudiants n'arrivant pas directement de l'école secondaire [d'après Durham College (2014), p. 7; d'après Humber College (2014), p. 6; d'après Niagara College (2014), p. 5].

Nous avons codé les énoncés « Mission » et « Vision » des collèges pour fins de référence aux questions d'accès ou de diversité. La section 3 de chaque EMS comporte plusieurs sous-sections : domaines correspondant aux forces de l'établissement; autres commentaires; stratégies institutionnelles; et mesures. Nous avons codé chaque sous-section pour fins de référence à l'un ou l'autre des concepts de recherche répertoriés ci-dessus. De plus, nous nous sommes penchés sur la section 3 de chaque EMS pour recueillir les données quant au nombre de références particulières à chaque groupe sous-représenté, à la façon dont les groupes sous-représentés sont définis, à la gamme et au type des programmes ou services offerts qui mettent en évidence les forces de l'établissement d'enseignement, aux mandats stratégiques en matière d'inscription, de même qu'à la gamme et au type de mesures employées afin d'évaluer la réussite de ces programmes ou services. Pour chacune des principales sections du gabarit d'EMS (par exemple « harmonisation avec le Cadre stratégique pour la différenciation », « enseignement et apprentissage », « population étudiante »), les collèges devaient fournir des renseignements quant aux moyens par lesquels ils évaluaient les initiatives décrites dans leurs ententes signées. Dans la sous-section « mesures », un espace était prévu afin que chaque établissement d'enseignement puisse répertorier les mesures à l'échelle du système (constamment requises dans l'ensemble du secteur pour faire rapport au MFCU) et celles propres à l'établissement (qui sont particulières à chaque établissement d'enseignement).

Prospectus des collèges de l'Ontario

Chaque collège en Ontario publie un prospectus annuel, lequel présente une description du collège et des programmes offerts. Le prospectus sert de « vitrine » du collège et donne un aperçu de la façon dont l'établissement d'enseignement se fait connaître. Il est distribué aux conseillers en orientation du niveau secondaire, de même qu'aux élèves éventuels et à leurs parents dans le cadre des activités d'accueil des collèges et de la Foire d'information sur les collèges de l'Ontario organisée chaque année.

Étant donné que les collèges de l'Ontario pourraient recourir à ces prospectus pour mettre en valeur les programmes destinés aux élèves issus de groupes sous-représentés, l'équipe de recherche s'est penchée sur les versions papier ou électronique téléchargées des prospectus des 24 collèges de l'Ontario pour y chercher les références particulières à ces groupes. Nous avons codé le contenu des prospectus au moyen des groupes sous-représentés qui sont répertoriés ci-dessus, et nous avons pris note des références aux groupes sous-représentés qui ne font pas partie de la liste commune. Les deux premières des trois questions de recherche ont orienté la collecte et l'analyse des données de l'équipe de recherche : Comment les prospectus définissent-ils les groupes sous-représentés? Quels sont l'éventail et les types d'activités mentionnés? Les prospectus présentent-ils aux élèves éventuels issus de groupes sous-représentés un aperçu des moyens par lesquels ils pourraient s'intégrer? Les programmes et services de soutien destinés à ces élèves sont-ils précisés? Étant donné leur fonction, il n'est peut-être pas prévu que les prospectus des collèges comporteraient des renseignements sur l'évaluation interne de la réussite en matière de recrutement.

Analyse des sites Web

Les sites Web des collèges de l'Ontario fournissent des renseignements relatifs au lieu, aux installations, au choix de programmes, aux admissions de même qu'aux services aux étudiants. Ces sites Web sont un moyen pour les collèges de brosser un tableau dynamique du milieu auquel les élèves éventuels peuvent s'attendre et de celui dont les élèves actuels font déjà l'expérience. Bien que l'efficacité de cette technique de promotion des établissements d'enseignement dans le Web suscite certains débats [Cabrera et La Nasa (2000); Hendricks (2006)], l'auteure Burdett (2013) a constaté dans son échantillon que les étudiants de premier cycle de l'Université de Californie à Irvine considéraient les sites Web des établissements d'enseignement secondaire comme davantage influents que les sites Web des médias sociaux ou les autres sites de recherche sur les collèges lorsque vient le temps de rechercher des renseignements sur l'EPS. De leur côté, l'auteur MacAllum et ses collègues (2007) ont organisé des groupes de discussion composés d'élèves mal desservis, de leur famille et de conseillers en orientation ($N = 90$) dans huit États américains pour constater que les participants à ces groupes de discussion ont affirmé s'en remettre en grande partie à Internet lorsque vient le temps de chercher des renseignements sur les collèges et le processus d'inscription.

Puisque les sites Web des collèges de l'Ontario jouent un rôle central dans le processus de recrutement, l'équipe de recherche a élaboré une stratégie de codage et un gabarit de collecte des données Web aux fins

de l'analyse des renseignements sur le recrutement dans les sites Web des collèges de l'Ontario à l'intention des groupes sous-représentés. Elle a codé le contenu du site Web de chaque établissement d'enseignement en fonction du nombre, du type et de la quantité de services de soutien et de stratégies de recrutement ciblées. En règle générale, on n'interprète pas les services de soutien comme étant pertinents aux stratégies de recrutement, mais l'équipe de recherche les a intégrés à l'analyse des sites Web parce qu'il est possible que les services disponibles et un milieu attrayant sur le campus influent sur les décisions prises par les élèves éventuels en matière d'EPS. Dans un tel contexte, l'équipe de recherche considère les services de soutien comme une forme passive de recrutement.

En ce qui touche les collèges ayant plusieurs campus et sites Web relatifs à ceux-ci, la recherche a porté sur chacun des sites Web des campus. Tous les renseignements ont été enregistrés dans l'outil FluidSurveys, un nouveau sondage étant mené pour chaque établissement d'enseignement et campus. L'équipe de recherche a formé trois adjoints de recherche (AR) en dernière année d'études au premier cycle universitaire à l'utilisation d'un protocole de collecte de données. De plus, elle a formé un étudiant des cycles supérieurs à l'utilisation du protocole de collecte des données pour ensuite lui confier la tâche de recueillir les données des établissements d'enseignement de langue française. Par souci de fiabilité entre évaluateurs, l'équipe de recherche a choisi de façon aléatoire plusieurs sites Web des collèges à partir desquels elle a rempli le questionnaire complet de collecte de données sur le Web. Après mise en comparaison de ses analyses avec celles faites par les AR à propos des mêmes collèges, le taux de fiabilité entre évaluateurs s'est établi à plus de 96 %.

L'analyse des sites Web des collèges de l'Ontario s'est déroulée en trois étapes (les gabarits détaillés figurent aux annexes A, B et C). À la première étape, les AR devaient enregistrer et suivre les liens fournis dans la page d'accueil des sites Web des collèges (p. ex., élèves éventuels, futurs élèves, vie étudiante, services) relativement à chaque groupe sous-représenté désigné. Les AR ont enregistré le nombre de clics requis pour en arriver aux renseignements ciblés, après quoi ils ont enregistré les services décrits. Par exemple, en ce qui concerne les « Autochtones », les « Premières Nations », les « Métis » et les « Inuits », les AR ont cliqué sur le lien des services aux élèves dans la page d'accueil pour y rechercher ces concepts. Les AR ont recensé le nombre de clics requis pour parvenir aux renseignements ciblés puis consigné les services fournis de façon explicite aux élèves issus de ces groupes. Par la suite, les AR ont enregistré la quantité de renseignements fournis pour chaque service répertorié : pas de renseignements; peu de renseignements (< 50 mots); quelques renseignements (de 50 à 150 mots); très détaillés (> 150 mots).

À la deuxième étape de l'analyse, les AR ont inscrit le concept de recherche du groupe sous-représenté dans la barre de recherche située au sein de la principale page Web (p. ex., « de première génération »; « premiers à fréquenter »), puis ils ont enregistré le nombre de liens apparus. Ils ont classé ces liens selon leur pertinence, puis ils ont examiné les dix liens les plus pertinents pour y trouver des renseignements propres au groupe cible dans l'une des catégories suivantes : initiatives de prise de contact; activité de transition; aide financière; clubs et activités sociales; médias et communiqués; recherche; et autres. En ce qui touche la catégorie « autres », les AR ont enregistré la description détaillée des renseignements fournis. À titre d'exemple, les AR ont inscrit « élèves handicapés, troubles d'apprentissage » dans la barre de recherche de la page d'accueil du collège. Ils ont ensuite classé les dix liens les plus pertinents puis examiné

ceux-ci. Ils ont en outre enregistré toutes les catégories d'après leur rang dans les dix liens les plus pertinents; à titre d'exemple, premier résultat, 6^e – 8^e résultat, ou à l'extérieur des dix liens les plus pertinents.

Enfin, à la troisième étape de l'analyse, les AR ont inscrit le concept de recherche du groupe sous-représenté désigné dans Google, assorti du nom du collège cible (p. ex., « de première génération », « premiers à fréquenter » « Collège Algonquin »). Pour chaque collège, les AR ont également fait des recherches à l'aide de quatre autres concepts : « activités de prise de contact, de recrutement »; énoncé de mission »; « diversité, énoncé de diversité »; « activités de transition ». Les AR ont enregistré l'adresse URL où se trouvaient les renseignements, pris note du nombre de liens obtenus, utilisé la fonction de « tri par pertinence », puis examiné les dix liens les plus pertinents d'après les renseignements ciblés.

Entrevues auprès d'intervenants clés

Les entrevues semi-structurées menées auprès des intervenants clés ont servi à améliorer le discernement des renseignements sur la définition des groupes sous-représentés, les stratégies et processus de recrutement, et les initiatives d'évaluation disponibles à partir des EMS, des prospectus des collèges ou des sites Web des établissements d'enseignement. La conception des questions d'entrevue s'est faite de concert avec les membres d'une autre équipe de recherche qui travaillaient à un projet de recherche semblable sur le recrutement de membres de groupes sous-représentés dans le secteur universitaire. La liste des questions d'entrevue figure à l'annexe D.

Le directeur de recherche a envoyé aux registraires des 24 collèges de l'Ontario un courriel demandant s'il était possible d'envisager la participation d'un à trois autres membres du personnel du collège à la recherche (annexe E). Après la première prise de contact avec l'établissement d'enseignement, chaque intervenant clé a reçu un courriel de suivi pour confirmer les détails de l'entrevue, avec en pièces jointes l'approbation par le comité d'éthique de la recherche (CER) de l'Université de Windsor ainsi qu'une lettre d'information (annexe F). De plus, les participants ont reçu d'avance par courriel une copie des questions d'entrevue pour faciliter le déroulement de l'entrevue.

Douze collèges ont consenti à participer et 22 intervenants clés ont fait l'objet d'une entrevue, y compris six registraires, deux registraires adjoints, ainsi que d'autres titulaires de postes variés (p. ex., le V.-P., services aux étudiants; le gestionnaire, recrutement et inscription; le superviseur, centre d'accès; le directeur, approche communautaire). La représentation géographique des collèges était idéale : il y avait trois collèges de chacune des régions du Nord et de l'Est, quatre collèges de la région du Centre, ainsi que deux collèges de la région de l'Ouest. Les entrevues semi-structurées se sont déroulées de janvier à février 2015; elles ont fait l'objet d'un enregistrement audio pour faire en sorte que les données enregistrées soient exactes. Les AR étaient présents durant chaque entrevue pour prendre des notes. Le directeur de recherche a mené 10 des 12 entrevues semi-structurées : neuf par téléphone et une en personne. Une entrevue a été menée par un autre membre de l'équipe de recherche, et une intervenante a fait parvenir ses réponses par courriel au directeur de recherche.

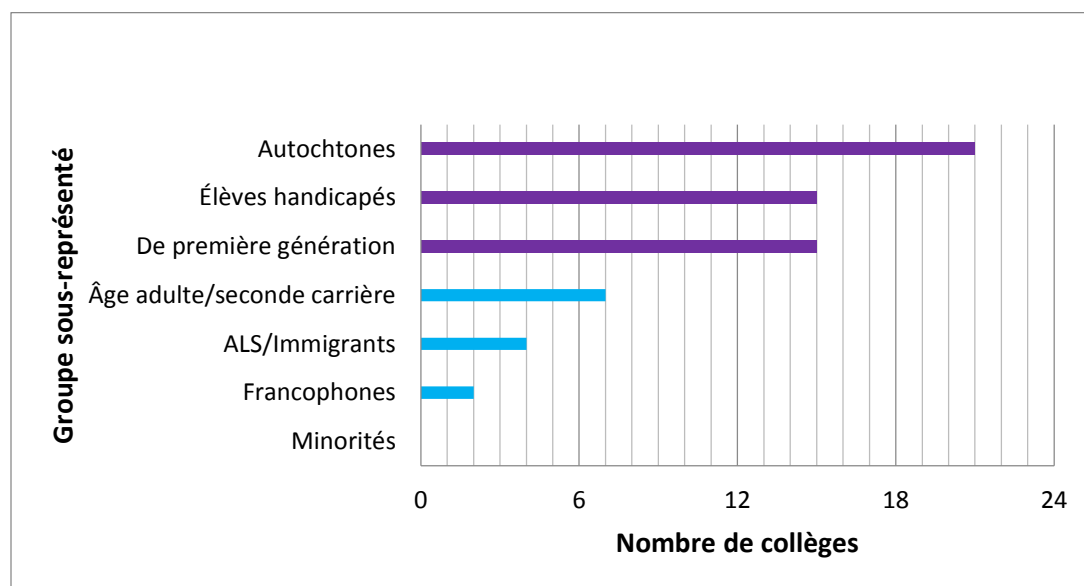
Constatations

Question de recherche n° 1 : Comment les collèges de l'Ontario définissent-ils les groupes sous-représentés?

Ententes de mandat stratégiques

Les sections 3.1 et 3.2 de l'EMS de chaque collège ont été codées à l'aide des concepts de recherche mentionnés à la page 17. Pour la section 3, l'équipe de recherche s'est orientée à l'aide du gabarit fourni par le MFCU, lequel englobait les groupes identifiés comme sous-représentés ou mal desservis par le secteur collégial : les élèves autochtones, les élèves de première génération et les élèves handicapés. Le graphique 1 montre le nombre de collèges qui donnent des renseignements en lien avec les services destinés aux groupes sous-représentés. Compte tenu du fait que les élèves autochtones, les élèves handicapés et les élèves de première génération sont les trois groupes que le MFCU qualifie de sous-représentés, il n'est peut-être pas étonnant de constater que ceux-ci étaient les plus fréquemment déclarés.

Graphique 1 : Nombre d'EMS des collèges comportant des renseignements destinés aux groupes sous-représentés

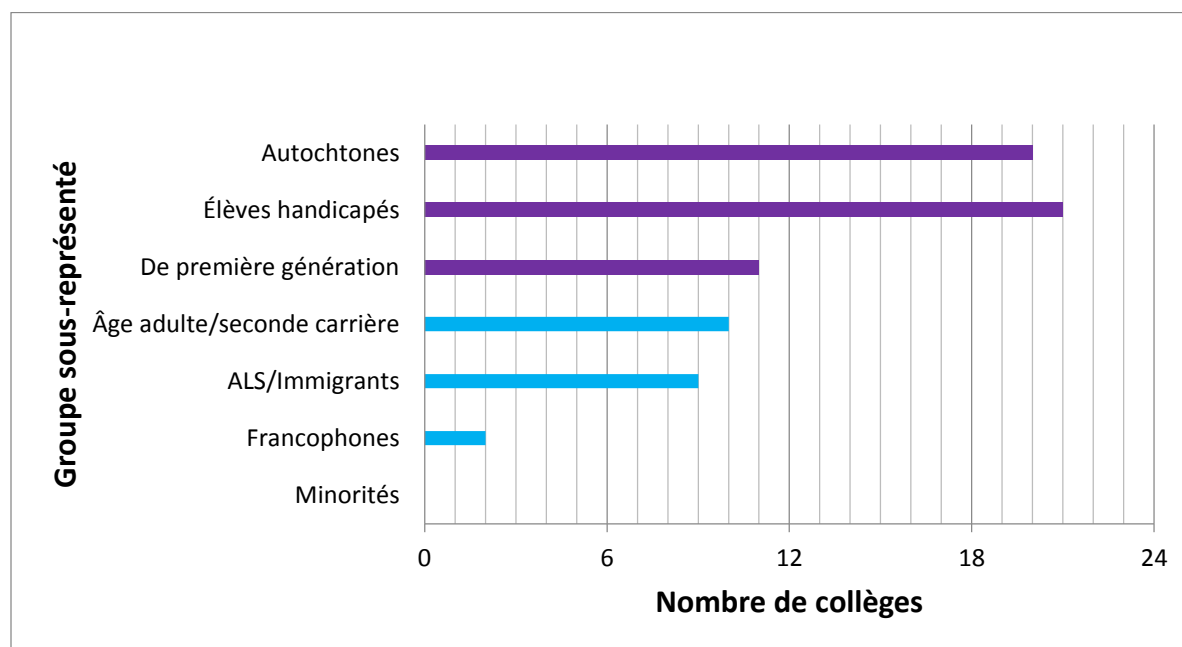


Prospectus des collèges de l'Ontario

Les prospectus des collèges ont également fait l'objet d'un codage à l'aide des concepts de recherche qui figurent à la page 12. Ces prospectus semblent essentiellement axés sur la prestation des programmes

généraux et les renseignements sur les diplômes à l'intention des élèves de niveau secondaire. Les renseignements fournis quant aux services de soutien destinés à des groupes particuliers sont beaucoup plus restreints. Le graphique 2 montre le nombre de collèges qui font référence aux groupes sous-représentés dans leur prospectus. Une fois de plus, les renseignements les plus fréquents se rapportent aux élèves autochtones, aux élèves handicapés ainsi qu'aux élèves de première génération.

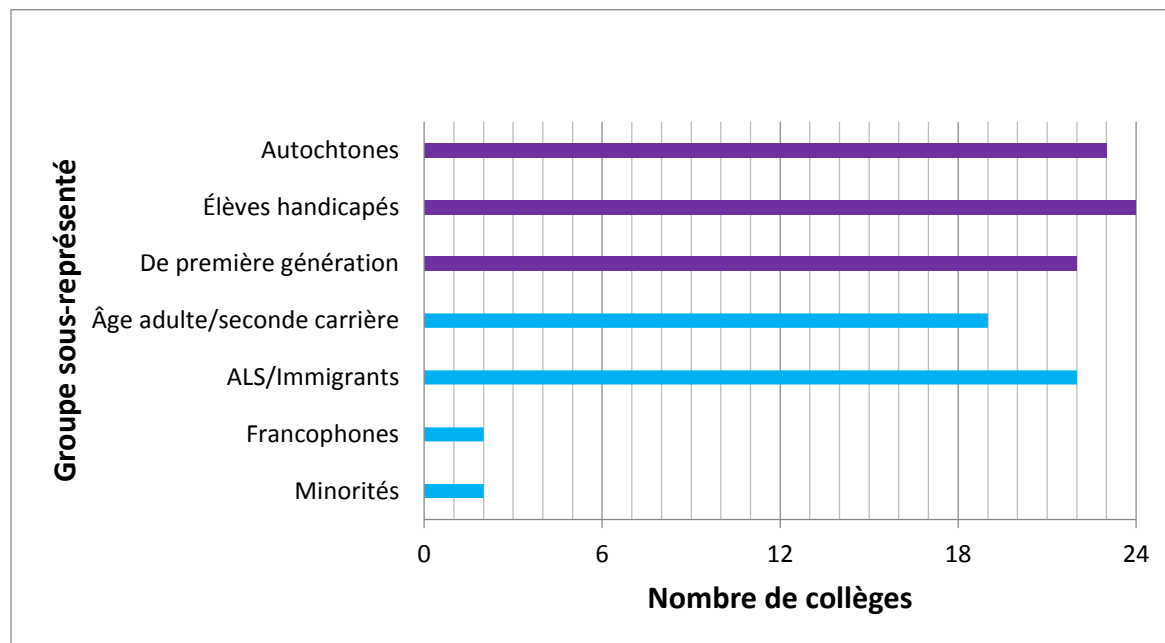
Graphique 2 : Nombre de prospectus des collèges fournissant des renseignements destinés aux groupes sous-représentés



Sites Web des collèges de l'Ontario

De la même façon, le graphique 3 révèle le nombre de sites Web des collèges qui donnent des renseignements relatifs aux groupes sous-représentés qui figurent à la page 17. Dans la logique des données issues des EMS et des prospectus, l'analyse des données recueillies à la première étape du processus d'analyse des sites Web semble indiquer que les élèves autochtones, les élèves handicapés et les élèves de première génération constituent les trois principaux groupes ciblés. Toutefois, il est intéressant de souligner que les collèges sont plus nombreux à présenter des renseignements ciblés à l'intention des élèves d'âge adulte ou en quête d'une seconde carrière et des élèves en ALS ou immigrants dans le Web que dans les prospectus. De même, les renseignements fournis par les collèges en ce qui touche les forces de l'établissement dans le domaine de la population étudiante ne révèlent pas le même niveau d'initiatives ciblées ou de renseignements à l'intention des membres de l'une ou l'autre de ces deux catégories.

Graphique 3 : Nombre de sites Web des collèges fournissant des renseignements destinés aux groupes sous-représentés



Entrevues auprès d'intervenants clés

Des 12 collèges de l'Ontario qui ont pris part aux entrevues, 10 (83 %) ont répondu à la question « Comment votre collège définit-il les groupes sous-représentés? » que des définitions en bonne et due forme des groupes sous-représentés sont en place au sein de leur établissement d'enseignement respectif. Neuf de ces 10 collèges ont répertorié des groupes particuliers, pendant qu'un collège a adopté une définition plus globale : les personnes qui d'ordinaire n'ont peut-être pas accès à l'éducation. Deux collèges ont signalé ne pas avoir défini en bonne et due forme les groupes sous-représentés³.

Parmi les 10 collèges où les groupes sous-représentés étaient précisément mentionnés dans les activités de recrutement, les élèves autochtones, les élèves de première génération et les élèves handicapés étaient systématiquement identifiés. En ce qui touche la recension des autres groupes sous-représentés, il y avait des variations considérables d'un collège à l'autre. Trois collèges ont répertorié les francophones parmi les

3 Compte tenu du fait que la responsabilité quant au recrutement de membres de groupes sous-représentés est partagée entre plusieurs particuliers et départements dans chaque collège, ainsi que des contraintes de temps du projet en soi, il faut reconnaître que les particuliers interviewés ne possédaient pas *toutes* les connaissances clés requises pour dépeindre de façon exhaustive les nombreux groupes sous-représentés au sein de leur établissement d'enseignement respectif. De fait, nombreux sont les particuliers interviewés qui ont justement soulevé cet aspect. Cependant, les répondants désignés par leur collège respectif comme les plus compétents auprès desquels mener une entrevue ont semblé les mieux placés pour donner l'aperçu le plus complet possible des activités de recrutement au sein de leur collège.

groupes sous-représentés. Deux collèges ont mentionné un ou plusieurs des groupes suivants comme étant sous-représentés : les immigrants ayant reçu une formation à l'étranger; les élèves d'âge adulte; les élèves à faible revenu; les Néo-Canadiens; les pupilles de l'État; les jeunes mal desservis; de même que les familles monoparentales ou atypiques. Les élèves participant au programme à DRC, les élèves à risque, les élèves vivant en milieu rural et les femmes qui occupent un poste habituellement réservé aux hommes étaient nommés chacun par au moins un collège dans l'ensemble des répondants.

Deux rapports [(Deloitte (2012); ACAATO (2004))] recensent les particuliers dont la préparation scolaire est insuffisante (ou ceux dont les compétences essentielles ou en littératie sont faibles) comme justifiant une attention supplémentaire parce que l'accès aux possibilités d'éducation postsecondaire est difficile chez ces derniers. Cette facette est prise en compte par plusieurs collèges qui proposent des cours de perfectionnement scolaire et de préparation aux études collégiales. Dans la même veine, un examen de l'aide financière consentie aux élèves semble indiquer que plusieurs groupes « reconnus comme périphériques » ont obtenu un appui ciblé par le truchement des processus de demande de bourse ou de bourse d'études.

Lorsque les répondants devaient décrire *comment* ces groupes étaient définis, ils évoquaient le plus souvent que les définitions propres aux établissements d'enseignement s'appuyaient sur les définitions du MFCU, les initiatives provinciales (dont les EMS) et les sources de financement. Toutefois, parmi les autres sources d'apport à ce chapitre, il y avait le Comité des registraires et agents d'admission et de liaison ainsi que les comités stratégiques de gestion des inscriptions. Deux collèges ont relevé en particulier que les définitions relatives à la sous-représentation ont évolué au fil des partenariats communautaires et de la conception des besoins des collectivités auxquelles ils fournissent des services. Un répondant a signalé que cette question fait appel à une dimension philosophique. Un autre répondant a fait remarquer qu'à l'exemple de la diversité au sein de l'établissement d'enseignement, le caractère de la sous-représentation en son sein évolue. Il s'agit là d'une bonne nouvelle, étant donné que la grande majorité des répondants disent s'appuyer sur les définitions et les initiatives du gouvernement provincial et du MFCU.

Le fait de s'appuyer sur les cibles prédéterminées et les définitions connexes risque d'aller à l'encontre du mandat du système collégial, caractérisé par une sensibilité aux besoins des régions. Les collèges doivent être prêts à travailler étroitement avec les collectivités ou régions dont ils font partie de façon à définir convenablement les cibles régionales, puis à travailler aux réseaux d'échange de pratiques établis pour faciliter l'élaboration de pratiques exemplaires dont l'ensemble du secteur pourra se servir, au fur et à mesure de l'évolution au fil du temps des réalités démographiques.

Question de recherche n° 2 : Comment les collèges de l'Ontario recrutent-ils chez les groupes sous-représentés?

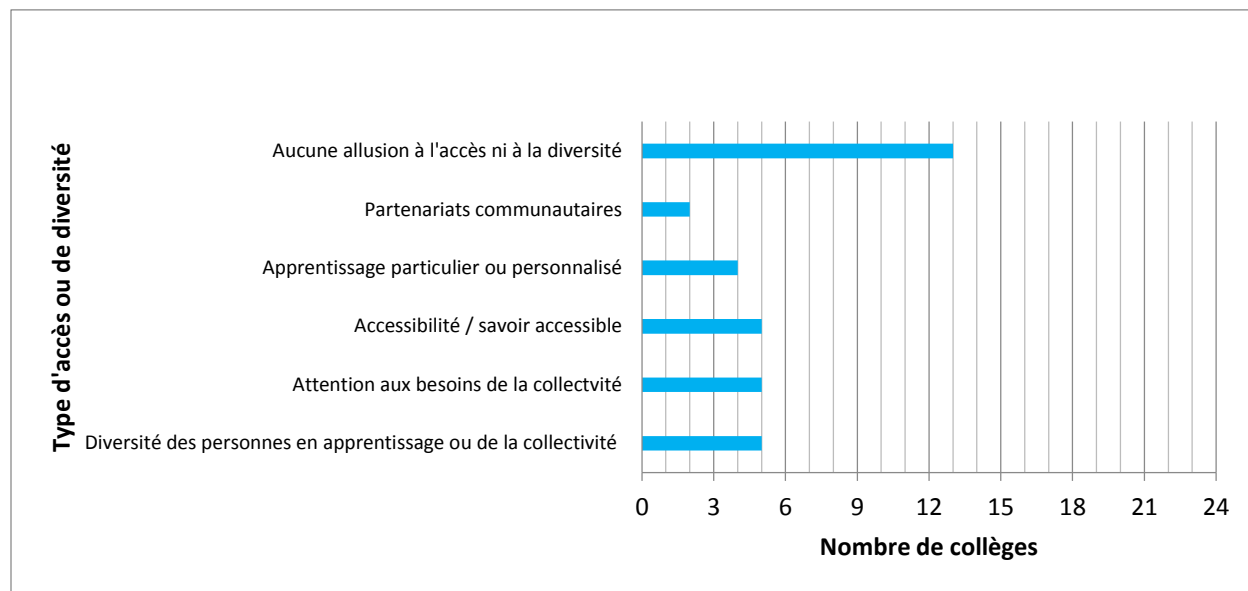
Les collèges de l'Ontario se servent de nombreuses activités pour recruter les élèves éventuels de leurs établissements d'enseignement. Outre les activités générales de recrutement que sont les visites dans les écoles secondaires, les foires d'information sur les collèges, les activités générales d'accueil de même que la

distribution de prospectus et d'articles promotionnels, certains collèges ciblent en particulier le recrutement chez les groupes sous-représentés. Il ressort de nos données les renseignements suivants quant au recrutement chez les groupes sous-représentés.

Ententes de mandat stratégiques

Chaque EMS présente les énoncés de mission et de vision des collèges. Ceux-ci ont été codés pour fins de référence à l'accès ou à la diversité. La firme Deloitte (2012) relate que les administrateurs des collèges de l'Ontario ayant pris part à son étude avancent que la prestation de services de soutien aux élèves à risque s'est fermement implantée dans les missions des établissements d'enseignement. Or, cette constatation n'est pas appuyée par l'examen que l'équipe de recherche a mené. Le graphique 4 montre les fréquences auxquelles plusieurs collèges font référence aux questions d'accès ou de diversité dans leurs énoncés de mission ou de vision au sein de leur EMS.

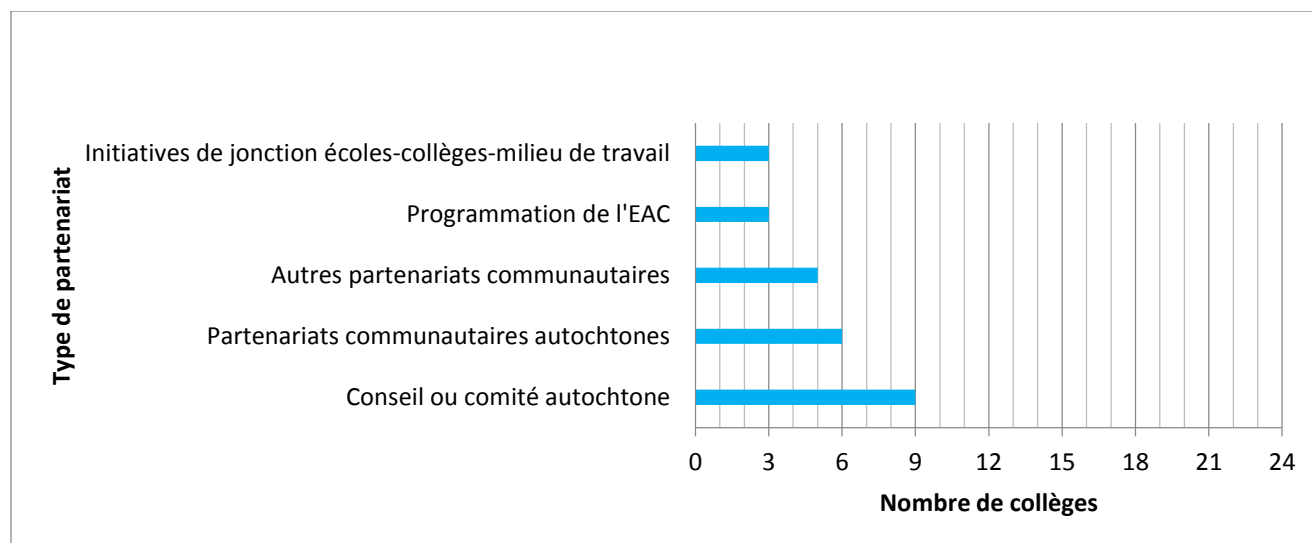
Graphique 4 : Nombre de collèges qui font référence à l'accès ou à la diversité dans les énoncés de mission des EMS



Il ressort de l'analyse des EMS des 24 collèges très peu de renseignements en ce qui concerne les activités particulières de recrutement. Cependant, les données révèlent que plusieurs établissements d'enseignement s'investissent dans des initiatives proactives afin d'établir le lien avec les collectivités locales et de favoriser des rapports avec celles-ci. Nous pouvons déduire de cet état de choses que les établissements d'enseignement à l'étude saisissent les occasions de mettre en relief les diverses voies d'accès à l'EPS et de favoriser l'intégration par une attention prêtée aux nombreux intervenants qui représentent les membres de groupes sous-représentés. Fait à souligner, une importance particulièrement grande est accordée aux initiatives destinées aux Autochtones. Il se peut que les collèges aient décidé de

mettre en valeur les initiatives qui, à leur sens, sont les plus pertinentes relativement à leur EMS plutôt que de répertorier chacune des initiatives de relations communautaires ou d'établissements de partenariat dans lesquelles s'investissent. Si tel est le cas, on peut supposer que le graphique 5 ne témoigne pas de la liste complète d'activités menées par les collèges en vue de forger des liens avec les collectivités locales. Cependant, étant donné la notation relativement supérieure dont font l'objet les initiatives destinées aux Autochtones, les collèges semblent s'investir dans l'établissement de rapports par des moyens qui laissent entrevoir des milieux respectueux et propices à l'intégration.

Graphique 5 : Partenariats collégiaux répertoriés à la section 3 des EMS



Prospectus des collèges de l'Ontario

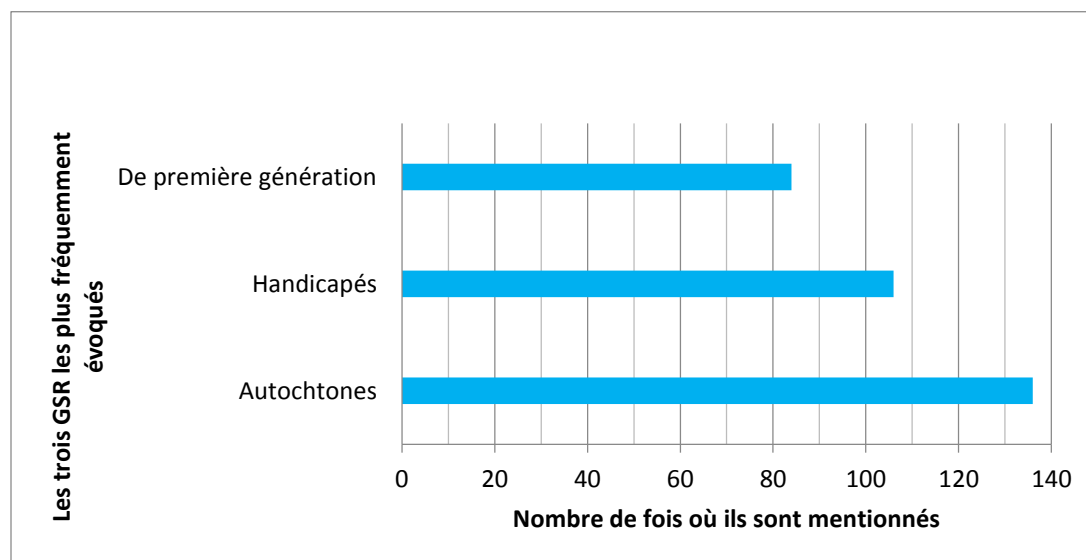
En ce qui touche les initiatives de recrutement où les groupes sous-représentés sont ciblés, les données des prospectus sont plutôt restreintes. Les prospectus des collèges sont davantage axés sur la formulation d'options de programme et des exigences fondamentales d'obtention du diplôme aux élèves éventuels que sur la présentation aux élèves d'une description détaillée des services de soutien disponibles.

Site Web des collèges de l'Ontario

Les données des sites Web sont une importante source de renseignements en ce qui touche l'éventail et les types d'activités de prise de contact, de recrutement, de transition et de soutien ciblées dont les collèges de l'Ontario se servent pour attirer les élèves issus de groupes sous-représentés et les fidéliser. Les sites Web des collèges ne fournissent pas de renseignements quant aux moyens ou aux lieux dont l'administration et le personnel des établissements d'enseignement se servent pour cibler les élèves, ou aux groupes ciblés; cependant, il est entendu que les élèves éventuels et leur famille peuvent consulter les sites Web des

établissements d'enseignement pour étudier les possibilités qui s'offrent à eux. Ce processus d'étude se déroule souvent avant le processus des admissions et peut de fait fournir aux recrues éventuelles ou à leurs familles le type de renseignements qui influeraient sur leur décision de procéder au processus d'application. Par conséquent, si ces services sont désignés le plus souvent en contexte de fidélisation des élèves ou de soutien à ces derniers, il est possible que les types de services répertoriés ci-dessous constituent des outils passifs de recrutement, à savoir qu'ils donnent aux élèves éventuels une idée de la manière dont ils s'intégreront au milieu collégial et, au bout du compte, à la façon dont ils prendront leur essor et bénéficieront d'un soutien tout au long de leur cheminement dans l'EPS. Le graphique 6 illustre le nombre total de fois où les trois groupes sous-représentés les plus saillants (élèves de première génération, élèves handicapés, élèves autochtones) sont mentionnés dans les sites Web des collèges à l'échelle du secteur.

Graphique 6 : Nombre de fois où les trois GSR les plus fréquemment évoqués sont mentionnés dans les sites Web des collèges

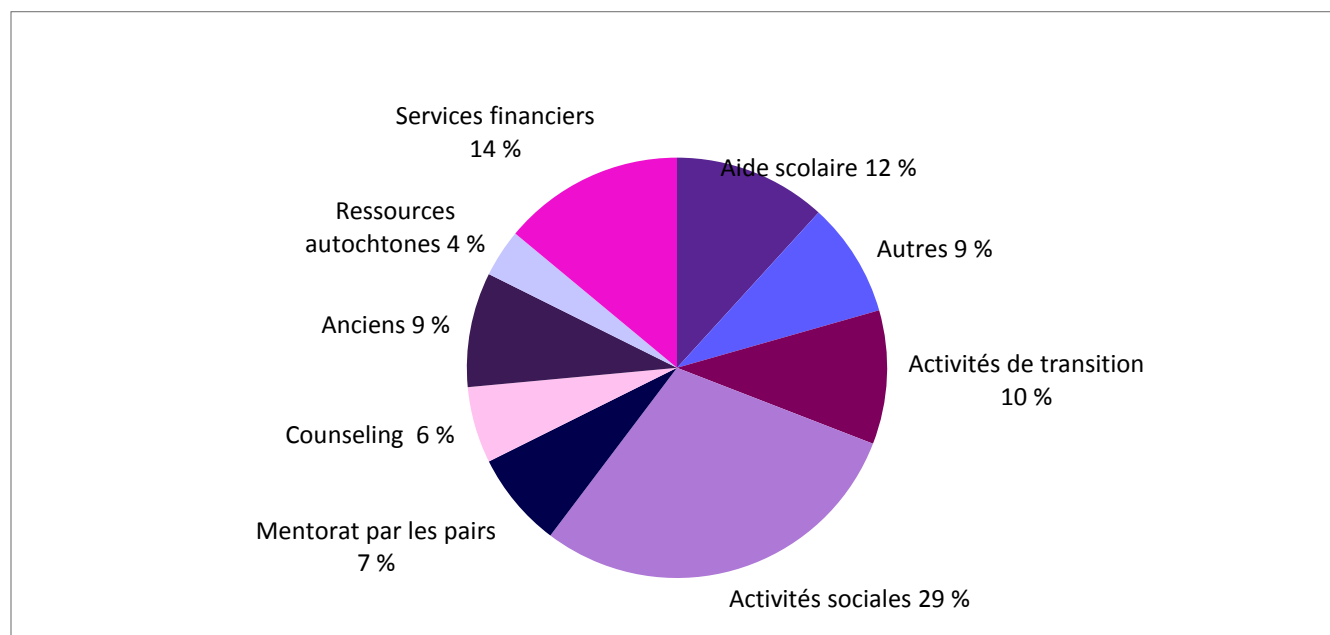


Activités des élèves autochtones

Le graphique 7 montre les types de services dont disposent les élèves autochtones dans l'ensemble du secteur, d'après les renseignements que nous avons pu trouver au sein des sites Web des collèges. Pour chaque collège, tous les cas de soutien envers les élèves autochtones ont été enregistrés. Les activités de transition sont comprises, de même que les services fournis aux élèves tout au long de leurs études. Le diagramme circulaire montre les pourcentages relatifs à chaque type de services en fonction de 136 rapports ou mentions de services (dans l'ensemble des 24 collèges) à l'intention des élèves autochtones. Les services sociaux englobent les initiatives de soutien comme l'espace partagé sur le campus afin que les élèves soient jumelés à d'autres élèves autochtones; les événements périodiques, comme des repas du midi ou des cérémonies traditionnelles; ainsi que les groupes étudiants. Les services sociaux constituent 29 % des initiatives destinées aux Autochtones et sont les plus fréquemment déclarés. Les

services financiers englobent le soutien comme les bourses destinées aux Autochtones (14 %) et l'aide scolaire, y compris des soutiens tels que le tutorat et les stratégies d'apprentissage, dans une proportion de 14 % et de 12 %, respectivement. Il convient toutefois de souligner que chaque service financier est déclaré deux fois moins souvent que les services sociaux; même une fois combinés, les services financiers demeurent déclarés moins souvent que les services sociaux. Voilà qui porte à croire que les collèges proposent un pourcentage appréciable de soutiens en appui aux besoins sociaux et émotionnels des élèves autochtones.

Graphique 7 : Types de services fournis aux élèves autochtones

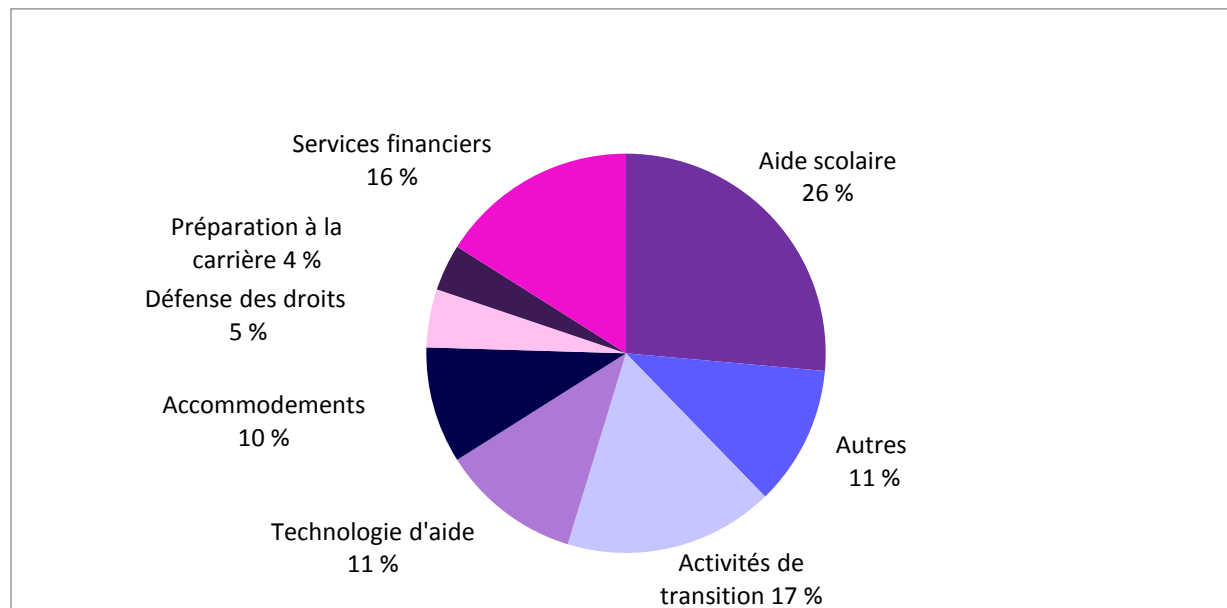


Services aux élèves handicapés

À l'exemple du diagramme circulaire ci-dessus relativement aux soutiens aux Autochtones, le graphique 8 révèle les pourcentages de chaque type de services en fonction de 106 mentions de services de soutien aux élèves handicapés dans l'ensemble des sites Web des 24 collèges de l'Ontario. Une fois de plus, les activités de transition en font partie, tout comme les services fournis aux élèves tout au long de leurs études. Les données semblent indiquer que l'aide scolaire (26 %) constitue le type dominant de services offerts en guise de soutien aux élèves handicapés. L'aide scolaire englobe les services tels que le tutorat, les ateliers scolaires et les stratégies d'apprentissage. De plus, parmi tous les services de soutien répertoriés quant à ce groupe, les services financiers (16 %) et les activités de transition (17 %) sont également déclarés dans une forte mesure. Ces données portent à croire que le secteur est conscient du fait que les élèves handicapés puissent nécessiter un soutien scolaire supplémentaire afin de fonctionner à un niveau comparable aux élèves chez qui des invalidités ne sont pas décelées. Une fois combinés, les accommodements (le temps supplémentaire

accordé pour passer les examens) et la technologie d'aide (p. ex., manuels scolaires en braille, appareils d'enregistrement audio) comptent pour 21 % des mentions de service à l'intention des élèves handicapés au sein du secteur. Il est toutefois possible que ces types de soutiens soient sous-représentés dans les données parce que la prestation d'accommodements raisonnables, régie dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, est une pratique courante dans tous les collèges.

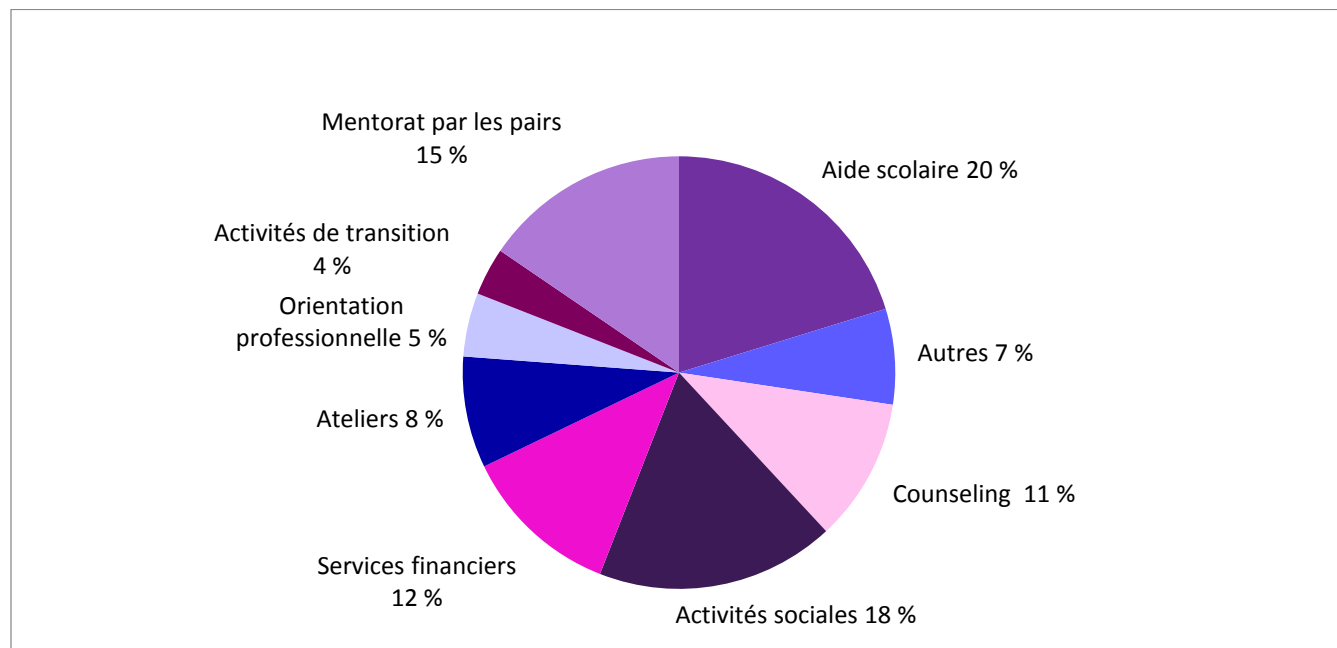
Graphique 8 : Types de services fournis aux élèves handicapés



Activités des élèves de première génération

Dans la foulée des diagrammes circulaires au sein des graphiques 7 et 8, le graphique 9 présente les pourcentages des mentions totales des services de soutien répertoriés pour les élèves de première génération dans l'ensemble des 24 collèges. Les services aux élèves de première génération sont mentionnés 84 fois, les plus fréquents étant l'aide scolaire (20 %), les activités sociales (18 %), le mentorat par les pairs (15 %) et les services financiers (12 %). L'aide scolaire englobe des services tels que le tutorat et les stratégies d'apprentissage. Outre les événements sociaux et l'espace partagé sur le campus, les services sociaux fournis aux élèves de première génération englobent des initiatives telles que des journaux et des médias sociaux conçus précisément pour les membres de ce groupe.

Graphique 9 : Types de services fournis aux élèves de première génération



On a constaté que plusieurs services sont facilement mis à la disposition de ces trois groupes sous-représentés et dans l'ensemble du secteur collégial : séances du programme Bon départ et de préorientation, espaces partagés, programmes de mentorat, ateliers, programmes de préparation aux études collégiales et appels téléphoniques personnalisés. D'après cette observation, nous déduisons que l'ensemble du secteur convient du fait que ces types de services sont des initiatives de « pratiques exemplaires ».

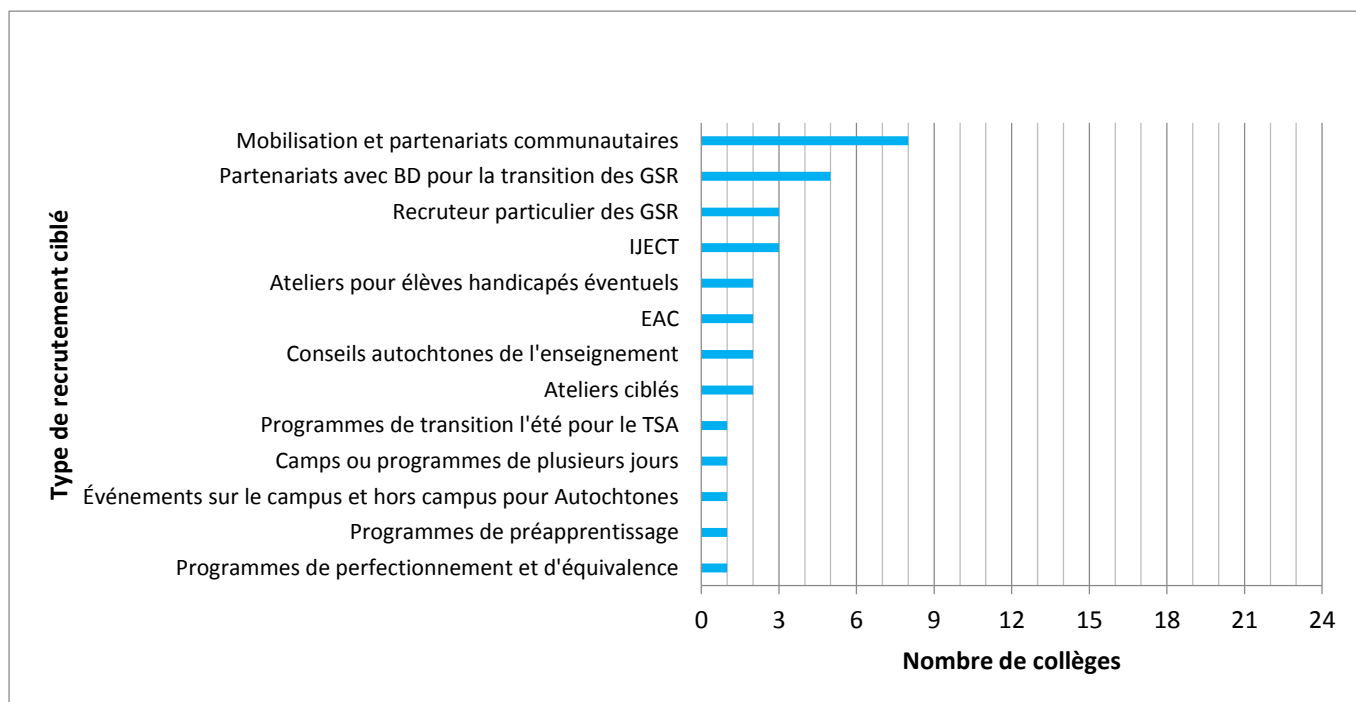
Entrevues dans les collèges de l'Ontario

Avant de devoir discuter des pratiques de recrutement propre aux établissements d'enseignement, les intervenants clés de 12 collèges de l'Ontario en entrevue devaient répondre à la question suivante : Est-ce que vos collègues et vous différenciez les concepts de « prise de contact », d'« accès » et de « recrutement » lorsque vous discutez des efforts visant à diminuer la sous-représentation? Cette question avait pour but de déterminer si les collèges de l'Ontario se servent d'une terminologie commune et cohérente. Deux intervenants n'ont pas signalé de distinction entre les concepts quant au recrutement parmi les groupes sous-représentés; trois ont avancé qu'ils établissent bel et bien la distinction entre les concepts, pendant que les autres (7) ont affirmé établir une distinction entre « prise de contact » et « recrutement ». On semble prêter peu attention de façon précise au concept d'« accès ». De plus, un grand nombre d'intervenants ont signalé le manque de collaboration entre les services d'accès, de prise de contact ou de recrutement et ceux conçus pour donner à certains groupes sous-représentés un soutien après leur

inscription en bonne et due forme. De fait, un seul intervenant des collèges a fait état d'une voie sans heurts allant du recrutement vers la transition. Les intervenants ont relevé que le défaut de continuité à ce chapitre pose problème en ce qui touche non seulement les initiatives d'accès et de recrutement mais leur évaluation, car il est possible que les élèves déclarent une appartenance à plus d'un groupe sous-représenté.

Quant aux pratiques ciblées de recrutement en particulier, on a signalé dans les collèges participants plusieurs façons par lesquelles ceux-ci ciblent activement les membres de groupes sous-représentés. Fait intéressant, l'activité la plus déclarée se rapporte à la mobilisation active dans les événements communautaires locaux et les partenariats des projets des organismes communautaires. Le graphique 10 permet d'illustrer les données à ce chapitre. Il convient de souligner que ces données s'appuient sur la rétroaction de 22 représentants issus de 12 collèges de l'Ontario, mais qu'elles ne sont pas représentatives du secteur collégial au complet.

Graphique 10 : Recrutement ciblé qui est mentionné dans les entrevues



Outre les initiatives de recrutement décrites ci-dessus, les entrevues menées auprès des intervenants clés ont permis aux chercheurs de discerner plusieurs programmes exemplaires.

Le programme STAR

Ce programme (l'acronyme de *student admissions representatives*, qui signifie représentants des admissions des élèves) consiste en une initiative de recrutement au Collège Sheridan où l'on invite des élèves de tous les programmes à aider les élèves éventuels à régler des questions scolaires, notamment le choix de programme, la procédure d'admission, l'aide à la présentation d'une demande, et le mentorat. Les élèves (c.-à-d. les représentants) sont choisis par le corps professoral pour apporter une aide quant au processus de recrutement, et on s'assure particulièrement de faire appel à des élèves issus de divers groupes (p. ex., Autochtones, de l'étranger, en seconde carrière) pour favoriser la bonne intégration d'un vaste éventail de demandeurs éventuels.

Le programme HYPE

Le programme HYPE (l'acronyme de *Helping Youth Pursue Education*, qui signifie aider les jeunes à continuer leur éducation) mis en œuvre au collège Centennial est offert l'été à des participants de 17 à 26 ans issus de quartiers à risque à l'échelle locale où les taux de violence et de criminalité imputables aux bandes de jeunes sont élevés. Ce programme accepte de 120 à 140 participants, à qui on présente une diversité de choix de programmes collégiaux l'été durant six semaines. Les participants choisissent un programme auquel ils s'intéressent (p. ex., l'administration des affaires, la santé, l'hôtellerie), après quoi ils prennent part à diverses expériences d'apprentissage leur donnant un aperçu de ce que le programme peut offrir. Les élèves s'investissent également dans des ateliers de préparation de CV, de cheminement professionnel et de perfectionnement du leadership, puis on leur remet des jetons échangeables contre le transport et les repas. Des entrevues menées au collège Centennial à propos des participants révèlent que 60 % de ceux qui terminent le programme décident de suivre une EPS, mais pas forcément au collège Centennial. Les « finissants » du programme HYPE obtiennent un soutien aux étapes de la présentation de leur demande et de leur admission, de l'accès aux programmes de rattrapage afin d'élargir leurs perspectives d'admission et de réussite dans l'EPS et, chez ceux qui ne sont pas prêts à suivre une EPS, de recherche d'un emploi. Les participants du programme HYPE ne sont pas tenus de fréquenter le collège Centennial et obtiennent de l'aide, quel que soit le lieu où ils décident de suivre une EPS.

L'EAC et les IJECT

Les programmes l'École au collège (EAC) et les Initiative de jonction écoles-collèges-milieu de travail (IJECT) prêtent attention aux élèves qui risquent de ne pas terminer leurs études secondaires pour leur donner l'occasion de vivre une expérience d'études collégiales. L'EAC et les IJECT font l'objet d'un classement aux termes des lignes directrices du ministère de l'Éducation de l'Ontario et leur mise en œuvre est coordonnée avec les systèmes à double reconnaissance de crédit établis selon une collaboration entre le ministère de l'Éducation et le MFCU. Les programmes de l'EAC « [...] visent les élèves qui sont démotivés et sous-performants et qui ont la capacité de réussir, mais qui risquent de ne pas obtenir leur diplôme et les élèves qui ont abandonné leurs études avant d'obtenir leur DESO [...] » [Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2013), p. 15]. Au moyen des programmes de l'EAC, des élèves de niveau secondaire peuvent

satisfaire aux exigences relatives au diplôme d'études secondaires de l'Ontario, sous la supervision d'enseignants de niveau secondaire et, parallèlement, suivre des cours de préparation aux études collégiales sous la supervision de membres du corps professoral des collèges de l'Ontario. L'expérience en matière d'éducation est vécue sur le campus du collège; comparativement à l'expérience type vécue à l'école secondaire, les élèves font leur apprentissage en petits groupes, ce qui leur donne la possibilité accrue d'obtenir l'attention et le soutien des membres du corps professoral. Les enseignants dans ces programmes assurent également le lien entre les élèves, le conseil scolaire et le collège afin de répondre optimalement aux besoins des élèves. De la même façon, les IJECT facilitent la mobilisation des élèves dans le contexte de programmes d'apprentissage à double reconnaissance de crédit.

Le programme Bridge

Le programme Bridge est présenté par le collège Humber. Il est conçu précisément pour apporter aux élèves noirs, africains ou caribéens un soutien par leur mobilisation dans des ateliers et programmes de mentorat qui favorisent la réussite scolaire de même que la participation communautaire et sur le campus. Au départ, il s'agissait d'un petit projet pilote dans le cadre d'un programme du Service communautaire et de justice et qui avait été amorcé pour donner suite aux préoccupations de membres du corps professoral quant à la déperdition des effectifs scolaires et à leur manque de participation. Les élèves qui prennent part au programme Bridge assistent à une série d'ateliers sur divers thèmes, dont la motivation, le perfectionnement du leadership, l'identité et l'épanouissement professionnel.

L'initiative de PostSecondaryIsPossible.ca

Une remarquable collaboration intersectorielle dans la RGT pourrait servir de modèle à l'élaboration d'une initiative en matière d'accessibilité à l'échelle de la province. Le Conseil à l'éducation de Toronto (CET) consiste en un réseau de douze membres composé de représentants issus de cinq collèges, de quatre universités, de deux conseils scolaires, ainsi que de l'organisme Community of Practice on Youth Educational Attainment Partnerships de Centraide Toronto (pour en savoir plus, consultez le www.postsecondaryispossible.ca [site en anglais seulement]). Dans le sillon du rapport de l'auteur Miner (2012), le mandat actuel du CET consiste « à élaborer et mettre en œuvre une méthode axée sur la collaboration et coordonnée entre les établissements d'enseignement pour faciliter et améliorer le jumelage élève-programme en ce qui touche les programmes d'accès et de prise de contact proposés » [d'après le CET (2014), p. 4]. Le CET présente des définitions claires des concepts d'« accès » et de « prise de contact » pour les communautés qu'il représente et constitue une ressource utile dans le contexte d'initiatives de prise de contact générales et axées sur la collaboration. L'expansion de ce programme pour englober un réseau provincial d'échange de pratiques faciliterait une mobilisation accrue des connaissances entre les établissements d'enseignement. La mise au point d'un système à l'échelle de la province permettrait d'appuyer les collèges de l'Ontario dans leurs efforts en vue de remplir leur mandat d'accessibilité et de sensibilité aux besoins de la région, par la prestation d'une vaste plateforme à partir de laquelle traiter les occasions de rehausser les initiatives de prise de contact, d'accès et de recrutement à l'échelle locale. Une telle démarche pourrait également accélérer l'élaboration de pratiques exemplaires, et favoriser la

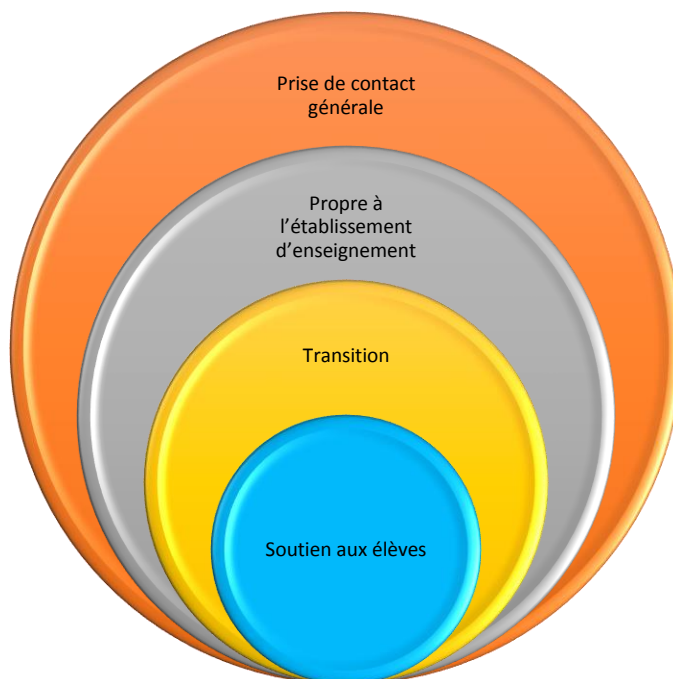
recherche quant à l'efficacité des efforts déployés au moyen de possibilités accrues de mise en commun des connaissances et des données et de comparaisons en la matière.

Thème naissant

Considérées globalement, les méthodes privilégiées par les collèges en ce qui touche le recrutement ciblé peuvent entrer dans les catégories de recrutement par prise de contact générale ou propre à l'établissement d'enseignement. Le recrutement par prise de contact générale invite les membres du groupe sous-représenté cible à accéder à l'EPS, quel que soit l'établissement d'enseignement qu'ils choisissent de fréquenter. Le point de mire se situe dans l'accroissement de l'intérêt et de la motivation pour suivre une EPS globalement, ce qui donne aux membres cibles assez de renseignements pour rendre l'EPS attrayante et non seulement possible, mais plausible. De plus, certains établissements d'enseignement peuvent donner aux membres des groupes sous-représentés l'occasion de s'investir dans des aspects clés de l'expérience collégiale, histoire de savoir comment ils s'intégreraient au système sans pour autant devoir fréquenter l'établissement d'enseignement en question.

En ce qui concerne le recrutement propre à l'établissement d'enseignement, il cherche à amener les élèves éventuels à présenter une demande à un collège en particulier pour y suivre un programme d'études. Par exemple, un collège pourra demander à des membres d'un groupe sous-représenté qui font partie de son effectif actuel ou sont d'anciens étudiants d'assumer un rôle de recruteur ou de contribuer au processus de présentation de demande en ce qui touche leur programme particulier au sein du collège en particulier. L'une et l'autre des méthodes ont pour élément moteur l'intention d'accroître les inscriptions, mais les processus de recrutement par prise de contact générale exhortent les vertus de la participation à l'EPS en général et orientent les élèves éventuels pour leur permettre de voir au-delà du diplôme, du programme ou des difficultés qu'ils devront peut-être surmonter pour avoir accès de prime à bord à l'EPS, afin de constater dans quelle mesure ils obtiendront un soutien dans un système propice à l'intégration et qui attache de l'importance à leurs forces et à leurs différences. Nous pouvons illustrer ces concepts de la façon suivante :

Graphique 11 : Illustration des perspectives de recrutement



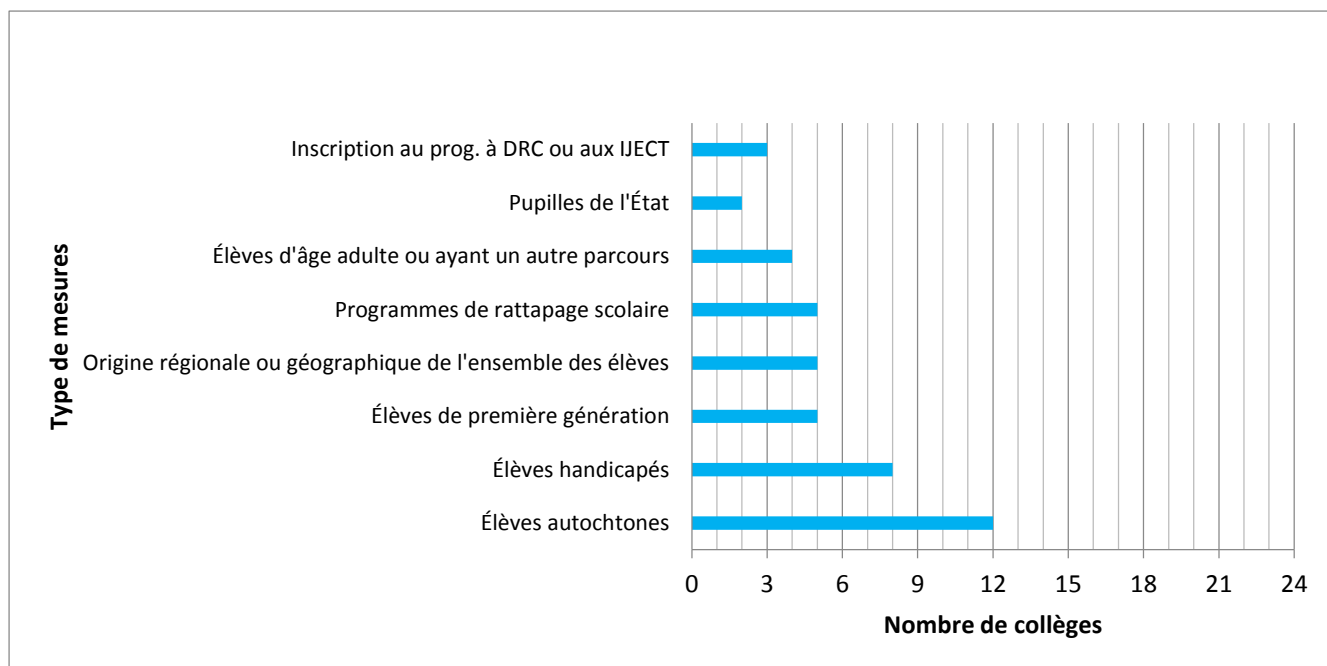
En guise de résumé des sources de données susmentionnées, outre les visites dans les écoles secondaires, les foires d'information sur les collèges, les activités générales d'accueil et la distribution de prospectus et d'articles promotionnels qui ont lieu à intervalles réguliers, certains collèges ciblent en particulier le recrutement parmi les groupes sous-représentés. Ce recrutement ciblé existe sous de nombreuses formes différentes, lesquelles peuvent entrer dans les catégories de recrutement par prise de contact générale ou propre à l'établissement d'enseignement. À titre d'exemple, certains collèges s'investissent dans des événements communautaires comme les pow-wow, proposent des ateliers ciblés ou des activités d'accueil, font appel à des spécialistes et recruteurs qui font partie du groupe cible, et demandent à des élèves de jouer le rôle de mentor pour faciliter les processus de prise de décision et de présentation de demande.

Question de recherche n° 3 : Comment les collèges de l'Ontario mesurent-ils les retombées des activités de recrutement axées sur les élèves issus de groupes sous-représentés?

La réponse à cette question est tirée de deux sources : l'analyse des EMS et les entrevues auprès d'intervenants clés. D'une part, les résultats de l'analyse des EMS révèlent que tous les CAAT font le suivi du nombre et du pourcentage d'élèves autochtones, d'élèves de première génération, d'élèves handicapés, d'élèves francophones et d'élèves prestataires du RAFEO à l'aide de mesures exigées par le gouvernement provincial à l'échelle du système. Les données tirées des EMS des collèges montrent également une vaste gamme d'initiatives supplémentaires pour faire le suivi des élèves ayant des besoins particuliers. Cependant,

nous pouvons déduire de la plupart des mesures répertoriées dans les EMS que l'attention prêtée à ce suivi est restreint aux mesures de réussite, aux chiffres sur l'utilisation des services et la fidélisation, ainsi qu'au pourcentage d'élèves au sein de groupes particuliers. Il ressort de l'analyse des EMS les fréquences suivantes quant à la désignation de mesures particulières par les établissements d'enseignement :

Graphique 12 : Indication des mesures dans les EMS des collèges



D'autre part, les renseignements en provenance des intervenants clés donnent un autre son de cloche. Les participants aux entrevues devaient répondre à des questions précises sur les initiatives de recrutement : « Comment (nom du CAAT) mesure-t-il les retombées de vos activités sur les taux de présentation de demande et d'inscription chez les groupes sous-représentés? ». Ils devaient ensuite révéler si leur établissement d'enseignement examinaient les changements aux chiffres relatifs à la présentation de demandes, aux admissions et aux inscriptions au fil du temps, pendant combien de temps et relativement à quels groupes. En outre, on posait aux participants des questions sur les autres éléments d'information envisagés par leur établissement d'enseignement lorsqu'il fallait évaluer les retombées des initiatives de recrutement, et s'il existait des plans en vue d'une évaluation ultérieure.

De nombreux intervenants ont signalé qu'ils en faisaient peu au chapitre du suivi ou de l'évaluation à l'étape du recrutement; les initiatives de suivi se rapportaient essentiellement aux admissions et à la fidélisation. D'autres intervenants ont mentionné que leurs initiatives de suivi respectives étaient très récentes, leur conception et leur mise en œuvre ne datant que d'un à trois ans. Pour sa part, l'intervenant d'un autre

collège a mentionné que l'évaluation des efforts de prise de contact était très qualitative et empirique. Toutefois, dans presque chaque entrevue, on a avancé que le fait de s'en remettre à la volonté d'autoidentification des élèves issus de groupes sous-représentés constitue le plus grand obstacle à la réussite du suivi des initiatives, dont celles touchant l'évaluation ciblée. Dans la même veine, l'intersectionnalité qui découle du fait que certains élèves fassent partie de plus d'un groupe (p. ex., un élève de première génération ayant un trouble d'apprentissage) créent des difficultés supplémentaires quant aux initiatives de suivi et d'évaluation des programmes, car il est possible que les différents groupes obtiennent des services provenant de différents secteurs de l'établissement d'enseignement. En outre, nombreux sont les intervenants qui ont signalé la difficulté d'élaborer et de mettre en œuvre des efforts de suivi à l'échelle du système des établissements d'enseignement parce que, plus souvent qu'autrement, les services de recrutement, de fidélisation et de soutien sont séparés les uns des autres par des obstacles départementaux, notamment de nature bureaucratique, organisationnelle ou proximale. À l'inverse, les intervenants des collèges où les départements travaillent en collaboration ont fait état d'une réussite accrue, non seulement en ce qui touche l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives de suivi, mais en ce qui concerne la prestation des programmes et les services de soutien dans leur ensemble.

Conclusions

Dans le déroulement de la présente recherche, il est devenu manifeste que le processus de définition de la sous-représentation se révèle complexe et difficile. Plus nous examinons la documentation pertinente, plus la liste de concepts s'y rapportant s'allongeait. Le manque d'une justification explicite quant à la désignation d'un groupe particulier comme étant sous-représenté constitue un problème considérable au niveau des établissements d'enseignement. En matière de définition, il semble que les collèges s'inspirent souvent des volets de financement ou initiatives du MFCU au sens large; si les réalités démographiques à l'échelle locale diffèrent des préoccupations à l'échelle provinciale, une tension surgit alors entre la nécessité de satisfaire au mandat de sensibilité aux besoins de la région propre au secteur collégial et celle de respecter les définitions provinciales. L'harmonisation des définitions à l'aide d'une justification claire à ce chapitre pourrait enrichir le discours entourant les initiatives de politiques et de programme, de façon à améliorer les services donnés aux groupes cibles.

Pour définir des cibles régionales et mettre en place des réseaux d'échange de pratiques, il importe que les collèges travaillent étroitement avec les collectivités auxquelles ils donnent des services. L'élaboration de définitions claires et cohérentes dans le contexte du mandat de sensibilité aux besoins des collectivités servies pourrait appuyer l'évolution des initiatives de programmation en période de mutation démographique. À l'heure actuelle, il semble que les trois principaux groupes que les collèges de l'Ontario définissent comme sous-représentés soient les élèves autochtones, les élèves handicapés et les élèves de première génération. Cependant, il semble y avoir également des différences régionales en ce qui touche les autres populations cibles.

En ce qui concerne le recrutement et l'accès, on a relevé constamment que le fait de s'en remettre à l'autoidentification des élèves constitue un important obstacle au processus d'évaluation des efforts visant à

rehausser l'accès et la fidélisation des élèves issus de groupes sous-représentés. Cependant, imposer aux élèves le fardeau de la preuve pour qu'ils se déclarent membres de l'un ou de plusieurs des groupes sous-représentés s'appuie sur la présomption voulant que les élèves conviennent du caractère bénéfique de l'autoidentification dans le contexte des établissements d'enseignement de l'EPS, ce qui fait fi de la réalité selon laquelle les élèves ont pu faire face à des situations extérieures à l'établissement d'enseignement, où l'autoidentification leur a porté préjudice. Les établissements d'enseignement devraient peut-être envisager des moyens par lesquels présenter une structure et manifester une culture où l'on accorde constamment de l'importance à l'identification et à la participation des membres de groupes sous-représentés. Par exemple, les collèges pourraient envisager un examen de la terminologie employée dans leurs moyens de recrutement et d'admission ainsi que leur processus de promotion pour faire en sorte que cette terminologie soit propice à l'intégration, qu'elle favorise le respect de la diversité et qu'elle présente les avantages de celle-ci. Les établissements d'enseignement devraient alors également équilibrer leur volonté de parvenir à de tels renseignements en fonction des lois sur la protection des renseignements personnels; parallèlement, ils auront à respecter la panoplie de raisons pour lesquelles les membres de certains groupes sous-représentés décident de ne pas s'autodéclarer.

Les entrevues menées auprès d'intervenants clés de certains des collèges donnent à penser qu'il existe un mouvement allant dans ce sens. Un intervenant a signalé que l'insertion d'une case à cocher optionnelle à l'étape du processus de présentation de demande a augmenté du double le taux d'autoidentification chez les membres de groupes sous-représentés. De même, les intervenants d'un autre collège ont signalé que leur établissement d'enseignement avait modifié sa procédure d'autoidentification pour y ajouter des questions qui véhiculent et favorisent l'intégration, notamment par des éclaircissements aux élèves quant aux raisons pour lesquelles on leur demandait de s'autoidentifier. Après avoir modifié la formulation et étoffer le contenu et le contexte des questions, cet établissement d'enseignement a constaté que les élèves avaient davantage tendance à déclarer leur appartenance à un ou plusieurs de ces groupes.

Il ne faut pas percevoir l'intersectionnalité sous l'angle des pertes; les départements des établissements d'enseignement devraient plutôt envisager le travail en collaboration de façon à établir l'autoidentification à partir d'un point de vue axé sur les forces. De coutume, l'identification à ce chapitre est perçue dans l'optique de la recherche des distinctions chez les élèves. Or, il convient davantage de présenter l'autoidentification comme un moyen de glorifier les forces véhiculées par chaque différence au sein de la collectivité collégiale. Plutôt que de tenter de classer les personnes selon une catégorie exclusive, il y aurait lieu d'adopter un système sans heurts où l'ensemble des unités, départements et services de soutien travailleraient de façon intégrée, ce qui aurait pour effet de raffermir l'établissement d'enseignement dans son ensemble et de faciliter la mise en commun des ressources et connaissances. En ce sens, on ne cherchera ni à déterminer le groupe auquel l'élève appartient le plus au cours d'une période donnée, ni à savoir si le particulier est membre d'un ou de dix groupes cibles sous-représentés différents. La priorité absolue consistera alors en une transition, dans laquelle on fera en sorte que tous les services de soutien soient en place pour tous les élèves, quel que soit le besoin, et d'accroître l'accès à l'EPS et la réussite dans celle-ci.

Thèmes clés

La cohérence du système ou la diversité régionale

Comme nous l'avons relevé au préalable, le fait de parvenir à des définitions claires de ce que sont les groupes sous-représentés et des raisons pour lesquelles ils sont considérés comme sous-représentés s'est révélé difficile. De nombreux intervenants des collèges ont signalé que leurs définitions découlaient de celles du MFCU; d'autres ont discuté de l'évolution des définitions de concert avec les intervenants et partenaires communautaires en vue d'optimiser les services fournis à leur région. En ce qui touche l'élaboration des programmes, une définition dite « universelle » de la sous-représentation risque de ne pas fournir le modèle le plus fonctionnel; de fait, une telle définition ne s'inscrit pas dans le mandat d'origine des collèges, lequel se rapporte à la sensibilité aux besoins des collectivités locales.

Le mode actif ou le mode passif

Le recrutement *en mode actif* par rapport à celui *en mode passif* correspond à la distinction présente entre les efforts de recrutement axés sur une mobilisation active des élèves et collectivités comparativement au recrutement passif à l'aide de campagnes de promotion, de prospectus, de sites Web et de services qui existent essentiellement aux fins de la mobilisation et de la fidélisation des élèves une fois ceux-ci inscrits, lesquels peuvent servir simultanément d'outils de recrutement.

Concertés ou autonomes

Dans notre recherche, nous avons découvert une distinction entre les systèmes de recrutement *concertés* et *autonomes*. Les systèmes dits concertés sont caractérisés par une communication et une collaboration ouvertes entre les départements, une méthode qui semble faciliter chez les élèves une transition sans heurts allant de l'éventualité d'une EPS jusqu'au soutien dans celle-ci, en passant par la présentation de la demande et son acceptation. Au sein des collèges qui font appel à un modèle dit autonome, les départements responsables du recrutement, du soutien ou de certains groupes sous-représentés évoluent plutôt de façon distincte, la mise en commun des connaissances étant relativement restreinte au fur et à mesure que les élèves cheminent dans leurs études collégiales.

Il ressort clairement des recherches faites jusqu'à présent que les méthodes concertées sont plus efficaces que les méthodes cloisonnées. À l'échelle du système, une méthode concertée permettra de fournir des éclaircissements quant à la prise de contact, au recrutement et à l'accès, et de rationaliser les services dans un contexte où les unités scolaires et administratives collaborent en vue de rehausser les services fournis aux élèves issus de groupes sous-représentés. Un processus concerté permettra d'atténuer la redondance au sein des services de soutien et de contribuer à résoudre les difficultés décrites par les participants en entrevue quant aux questions ayant trait à l'auto-identification et à l'intersectionnalité des élèves.

Le recrutement par prise de contact générale ou propre à l'établissement d'enseignement

La dichotomie entre *recrutement par prise de contact générale* et *recrutement propre à l'établissement d'enseignement* constitue un thème important. Les initiatives de recrutement sont mues par l'intention d'accroître les inscriptions. Cependant, nous avons relevé une différence fondamentale de point de vue entre d'une part, le recrutement qui cherche à augmenter l'intérêt et la motivation des élèves afin qu'ils suivent une EPS quel qu'en soit le lieu et, d'autre part, le recrutement ayant pour objet de rehausser les inscriptions d'un établissement d'enseignement en particulier. Le point de vue lié à la prise de contact générale permet d'orienter les élèves éventuels afin qu'ils se perçoivent dans un milieu d'EPS où leurs forces et leurs différences seront prises en compte et feront l'objet d'un soutien. Dans le cadre de la prise de contact générale, la collectivité et la famille participent au processus de recrutement de l'EPS et tous les membres des groupes sous-représentés cibles sont invités à concevoir l'EPS au-delà des difficultés auxquelles ils font face et qui constituent des obstacles à l'accès.

Les partenariats communautaires de même que la mobilisation des partenaires communautaires locaux peuvent favoriser la création d'un milieu d'EPS accueillant et propice à l'intégration. La mobilisation de la collectivité et des familles joue un rôle crucial dans l'adoption d'un comportement positif relativement à l'EPS et la manifestation d'un intérêt et d'une motivation pour suivre une EPS, tout particulièrement dans le cas des groupes sous-représentés. Nos constatations portent à croire que les initiatives de prise de contact sont davantage réussies lorsque l'attention est prêtée non seulement à ce que les élèves éventuels peuvent apprendre ou réaliser au moyen de l'EPS (p. ex., comment ils en tireront parti sur le plan scolaire et au chapitre des débouchés), mais à la mesure dans laquelle ils bénéficieront d'un soutien sur les plans social émotif tout au long de leur cheminement en EPS.

Clarté de l'évaluation

La SRSA a mis en relief d'autres incohérences dans sa mise en comparaison des indicateurs et définitions dont les établissements d'enseignement de l'EPS au Canada se servent pour décrire les groupes sous-représentés; elle fait remarquer en particulier que « [...] chaque outil compte une question visant, la plupart du temps, à définir chacune de ces populations ». [SRSA (2009b), p. 10]. Essentiellement, la formulation de la question et le type de réponse fournie déterminent la façon dont les élèves sont mis en groupe; à titre d'exemple, certains outils poseront des questions sur l'ascendance autochtone, alors que d'autres demanderont aux répondants « s'ils se considèrent comme étant autochtones ». En ce qui touche la définition de « première génération », elle désigne peut-être le premier membre de la famille à suivre une EPS à l'exclusion de ses frères et sœurs, la première personne de la famille à fréquenter l'université, ou la première personne de la famille à suivre une EPS au Canada. Le contenu des questions et leur formulation peuvent comporter de fortes retombées non seulement sur la collecte des données, mais en ce qui touche leur évaluation.

Sommaire

Les membres de certains groupes continuent d'être sous-représentés dans l'EPS partout en Ontario; cependant, grâce au soutien continu des administrations des collèges de l'Ontario, les membres de certains groupes sous-représentés continuent de chercher à suivre une éducation de niveau collégial dans une mesure accrue. L'EPS constitue un facteur clé quant à la viabilité économique, et l'élargissement de l'accès à l'EPS des groupes sous-représentés joue un rôle vital au chapitre de la croissance communautaire. Les collèges de l'Ontario continuent de tenter de répondre aux besoins des collectivités qu'ils desservent et contribuent activement à élargir l'accès et rehausser le recrutement de membres de groupes sous-représentés. Les intervenants des collèges de l'Ontario s'investissent dans des initiatives qui fournissent globalement des services aux groupes sous-représentés en étant réceptifs aux besoins des collectivités et en favorisant l'intégration. Si cette tendance favorable se maintient, elle aura pour effet de raffermir un secteur collégial déjà dynamique. De plus, les intervenants ont à cœur l'élaboration et la mise en œuvre d'outils servant à évaluer la réussite de telles initiatives. Au fur et à mesure de la conception de méthodes améliorées d'évaluation ainsi que de l'apparition et de la mise en œuvre globale de pratiques exemplaires, les collèges seront davantage à même de suivre l'évolution des collectivités auxquelles ils fournissent des services.

Bibliographie

- Conseil des ressources humaines autochtones, *It's good for Canada*. Extrait de : <https://www.aboriginalhr.ca/en/about/link2> (document en anglais seulement).
- Collège d'arts appliqués et de technologie Algonquin (2014), *Strategic Mandate Agreement (2014-2017)*, Toronto, Imprimeur de la Reine (document en anglais seulement).
- Arbuckle, A., Williams, G. et K. Williams (2015), « A description of policies and practices regarding international students in Ontario's postsecondary education system », présenté à l'occasion du Symposium sur les projets de recherche sur les politiques du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, le 24 mars 2015, Toronto (Ontario).
- Association des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario (ACAATO) (2004), *Canada's most important economic investment: Increasing access to college education and training*, Toronto, auteur (document en anglais seulement).
- Burdett, K. (2003), « How students choose a college: Understanding the role of internet based resources in the college choice process », dans *Educational Administration: Theses, Dissertations, and Student Research*, article de recherche n° 153. Extrait de : <http://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/153>.
- Cabrera, A. F. et S.M. La Nasa (2000), « Understanding the college-choice process », dans *New Directions for Institutional Research*, vol. 2000 n° 107, p. 5-22.
- Collège d'arts appliqués et de technologie Cambrian (2014), *Strategic Mandate Agreement (2014 – 2017)*, Toronto, Imprimeur de la Reine (document en anglais seulement).
- Conseil canadien sur l'apprentissage (2010), *Explorer l'enseignement postsecondaire au Canada : le défi d'un milieu en mutation*, Ottawa, auteur.
- Center for Mental Health in Schools (2010), *Interventions to support readiness, recruitment, access, transition, and retention for postsecondary education success: An equity of opportunity policy and practice analysis*, Los Angeles (Californie), auteur.
- Clark, I. D., Moran, G., Skolnik, M. L. et D. Trick (2009), *Academic transformation: The forces reshaping higher education in Ontario*, Montréal et Kingston, Queen's Policy Studies series, McGill-Queen's University Press.
- Conseil à l'éducation de Toronto (2014), *2014 Stakeholder report*, Toronto, auteur (document en anglais seulement).

- Conference Board du Canada (2007), *Ontario's looming labour shortage challenges: Projections of labour shortages in Ontario, and possible strategies to engage unused and underutilized human resources*. Extrait de : http://www.workforcecoalition.ca/downloads/conference_board_report.pdf (document en anglais seulement).
- Deloitte (2012), *Breaking down barriers to student success: Expanding a high-performance workforce*. Extrait de : <http://www.collegesontario.org/research/external-reports/Deloitte%20Final%20Report%20%20July%202012.pdf> (document en anglais seulement).
- Diamond, L. (2009), « Georgia colleges recruit growing populations of Latino students », dans *Atlanta Journal Constitution*. Extrait de : <http://www.ajc.com/news/local/georgia-colleges-recruit-growing-population-of-lat/nQYjD/>.
- Collège d'arts appliqués et de technologie Durham (2014), *Strategic Mandate Agreement (2014 – 2017)*, Toronto, Imprimeur de la Reine (document en anglais seulement).
- Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44.
- Finnie, R., Childs, S. et A. Wismer (2011a), *Access to post-secondary education among under-represented and minority groups: Measuring the gaps, assessing the causes*, Ottawa, Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation, Université d'Ottawa (document en anglais seulement).
- Finnie, R., Childs, S. et A. Wismer (2011b), *Groupes sous-représentés à des études postsecondaires : Éléments probants extraits de l'Enquête auprès des jeunes en transition*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Gulf Coast Community College (2011), *Community college retention and recruitment of "at-risk" students*, Floride, auteur.
- Hansen, R. et C. Dishke Hondzel (2015), *Le Programme de persévérance scolaire des apprentis : Évaluation et répercussions pour l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Hendricks, W. M. (2006), *The influence of the Internet on the choice set of prospective college students during the search and choice stages of the college selection process*, thèse de doctorat inédite, Université du Minnesota, Dissertation Abstracts International, 42/10, 4321. (AAT 3255642).
- Holmes, D. (2005), *Faire place aux différences : l'éducation postsecondaire parmi les autochtones, les personnes handicapées et les personnes ayant des enfants*, Montréal (Québec), Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.
- Collège d'arts appliqués et de technologie Humber (2014), *Strategic Mandate Agreement (2014 – 2017)*, Toronto, Imprimeur de la Reine (document en anglais seulement).

Malik, S. S., Guan, J., Vetere, H. L. et R. Abramovitch (2011), *Accès, participation, persévérance et réussite des groupes sous-représentés à l'Université Ryerson : Sous l'angle des programmes Bridges to Ryerson, Tri-Mentoring et Road to Ryerson*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

MacAllum, K., Glover, D. M., Queen, B et A. Riggs (2007), *Deciding on postsecondary education: Final report*, Washington (DC), National Postsecondary Education Cooperative.

Miner, R. (2011), *GTA post-secondary access initiatives: Pointing the way to success*. Extrait de : http://www.minerandminer.ca/data/TD_Access_Report.pdf.

Minnesota State Colleges and Universities System (2002), *A summary of 'Best Practices' for recruitment and retention of students of color*. Extrait de : <http://www.academicaffairs.mnscu.edu/studentaffairs/documents/BestPractices.pdf>.

National College Access Network. (2015), *Target populations: An overview*. Extrait de : http://www.collegeaccess.org/Target_Populations.

Collège d'arts appliqués et de technologie Niagara (2014), *Strategic Mandate Agreement (2014 – 2017)*, Toronto, Imprimeur de la Reine (document en anglais seulement).

Norrie, K. et S. Lin (2009), *Rapport En question n° 1 : Participation aux études postsecondaires en Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Norrie, K. et H. Zhao (2011), *Rapport En question n° 8 : L'accessibilité de l'éducation postsecondaire en Ontario : survol*, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario (1967), *Colleges of Applied Arts and Technology: Basic Documents*. Toronto, Ministère de l'Éducation de l'Ontario. Extrait de : cclp.mior.ca/index.php/download_file/-/view/26 (document en anglais seulement).

Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2013), *Programme à double reconnaissance de crédit : Politique et exigences des programmes*, Toronto, Imprimeur de la Reine.

Ministère des Finances de l'Ontario (2011), *Budget de l'Ontario 2011 : Chapitre I : Plan de l'Ontario pour stimuler la création d'emplois et la croissance*. Extrait de : <http://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/ontariobudgets/2011/ch1a.html>.

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2013), *Cadre stratégique de l'Ontario pour la différenciation du système d'éducation postsecondaire*. Toronto, Imprimeur de la Reine.

Cabinet de la Première ministre (2010), Discours du Trône - Plan Ontario ouvert sur le monde. Extrait de : <http://news.ontario.ca/opo/fr/2010/03/discours-du-trone---plan-ontario-ouvert-sur-le-monde.html>.

Université Queen's (s.d.), Human Resources: Employment Equity. Extrait de : <http://www.queensu.ca/humanresources/policies/employment/employmentequity.html>.

Rae, B. (2005), *L'Ontario : Chef de file en éducation – rapport et recommandations*, Toronto, Imprimeur de la Reine.

Université Ryerson (s.d.). University Administrative Policies: Employment Equity Policy. Extrait de : <http://www.ryerson.ca/policies/board/employmentequitypolicy.html>.

Smith, C. et S. Gottheil (2011), « Increasing Accessibility: Lessons learned in retaining special population students in Canada », dans *College and University*, vol. 86 n° 4, p. 47-52.

Société de recherche sociale appliquée (2009a), *Post-secondary access and retention strategies: Literature review*, préparé pour la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Extrait de : http://www.srdc.org/uploads/PAR_Literature_review.pdf (document en anglais seulement).

Société de recherche sociale appliquée (2009b), *Rapport sur la pertinence des données des programmes d'accès et de maintien aux études postsecondaires destinés aux groupes sous-représentés*, préparé pour la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Extrait de : http://www.srdc.org/media/10632/PAR_Institute_Data_Report_FR.pdf.

Collège d'arts appliqués et de technologie St. Lawrence (2014), *Strategic Mandate Agreement (2014 – 2017)*, Toronto, Imprimeur de la Reine (document en anglais seulement).

Statistique Canada (2013a), *Les peuples autochtones au Canada : Première Nations, Métis et Inuits*, n° 99-011-X2011001 au catalogue. Extrait de : <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.pdf>.

Statistique Canada (2013b), *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*, n° 99-011-X2011001 au catalogue. Extrait de : <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm>.

Services économiques TD (2011), *Special report: Post-secondary education is a smart route to a brighter future for Canadians*. Extrait de : http://www.td.com/document/PDF/economics/special/sf0911_education.pdf (document en anglais seulement).

Université de Windsor (s.d.), Office of Human Rights, Equity & Accessibility : Employment Equity. Extrait de : <http://www.uwindsor.ca/ohrea/45/employment-equity>.

Wiggers, R. et C. Arnold (2011), *Rapport En question n° 10 : Définir, mesurer et assurer la « réussite des étudiants » des collèges et universités de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Wynne, K. (2014), Lettre de mandat 2014 : Formation et Collèges et Universités : Directives de la première ministre au ministre concernant les priorités de 2014. Extrait de : <http://www.ontario.ca/fr/page/lettre-de-mandat-2014-formation-et-colleges-et-universites>.

