

Équité, diversité et inclusion

dans les universités canadiennes

Rapport sur le sondage national de 2019



**Universités
Canada.**

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	4
1. Contexte et objectifs	6
2. Méthodologie	7
3. Priorités des recteurs en matière d'EDI	8
4. Représentation au sein de la haute direction	10
5. Stratégies, plans et politiques des établissements	17
6. Structures administratives et dotation en personnel	20
7. Collecte et analyse des données	24
8. Difficultés	30
9. Pratiques prometteuses	34
10. La voie à suivre	38
Annexe A : Établissements participants	42
Annexe B : Précisions sur la méthodologie du sondage	44
Annexe C : <i>Principes d'excellence en matière d'inclusion</i> d'Universités Canada	47



Les universités sont des pôles de collaboration, de créativité et d'innovation nécessaires pour créer des collectivités dynamiques, inclusives et prospères. En cette période de bouleversements économiques, technologiques, sociaux et environnementaux sans précédent, le monde a besoin de solutions qui ne peuvent être imaginées qu'en mettant à contribution des expertises et des points de vue diversifiés.

Les membres d'Universités Canada reconnaissent l'importance de la diversité des identités et des modes de pensée, et du pluralisme des idées, des cultures et des points de vue. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, nous reconnaissons que nous pouvons et devons en faire davantage pour véritablement atteindre l'excellence en matière d'inclusion.

Universités Canada a donc lancé cette année un vaste sondage de référence national au nom des universités canadiennes. Les résultats aideront le milieu de l'éducation et les intervenants à se faire une idée plus précise de la situation actuelle et à déterminer la meilleure façon de continuer à avancer.

C'est aussi l'un des moyens que nous utilisons pour maintenir notre engagement à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sur nos campus. Cette promesse se reflète dans les sept *Principes d'excellence en matière d'inclusion* que les universités ont adoptés en 2017 et qu'elles se sont engagées à respecter de nouveau à l'automne 2018.

Nous avons choisi de miser sur des principes pour bâtir un cadre de travail afin de tenir compte de la diversité du Canada et de permettre à chaque établissement d'intégrer l'EDI d'une manière sensée. Je suis heureux d'annoncer que le sondage révèle que quatre-vingt-quatre pour cent des universités participantes utilisent les *Principes d'excellence en matière d'inclusion* et que plus des trois quarts des universités mentionnent explicitement l'équité, la diversité et l'inclusion dans leurs plans stratégiques ou leurs documents de planification à long terme.

Ces principes complètent les *Principes en matière d'éducation des Autochtones* d'Universités Canada, s'alignent sur les autres pratiques du milieu de l'éducation et s'appuient sur des mouvements internationaux, comme la campagne HeForShe des Nations Unies.

Le présent rapport montre qu'en travaillant ensemble, nous accomplissons des progrès considérables pour renforcer les capacités des établissements et favoriser l'excellence en matière d'inclusion en ce qui concerne l'enseignement et l'apprentissage, la recherche, l'engagement communautaire et la gouvernance. Et pourtant, le rapport met en évidence une vérité que nous connaissons déjà : il en reste encore beaucoup à faire.

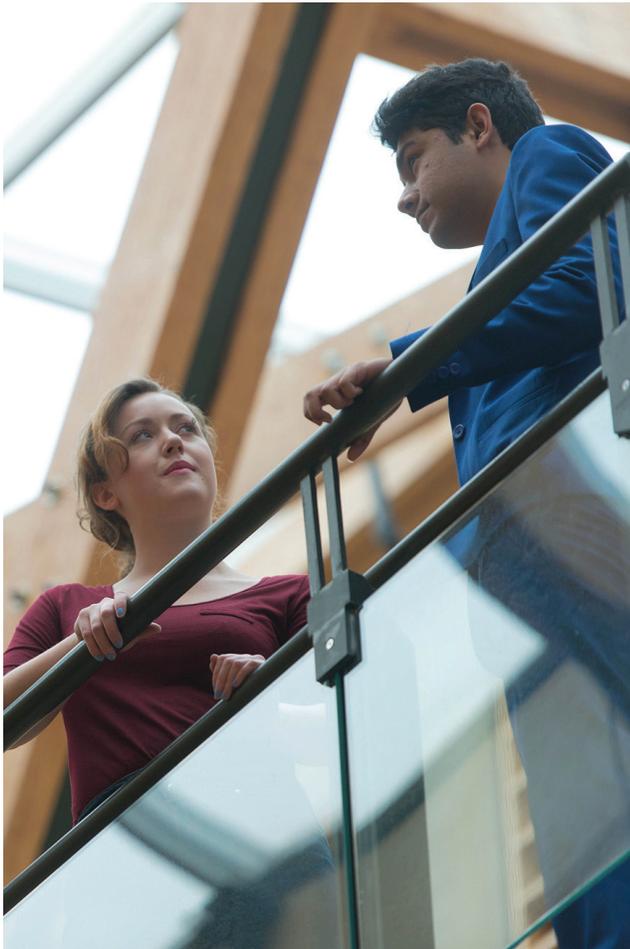
Les résultats du sondage nous rappellent également la présence de différences entre les universités canadiennes et l'importance de leur accorder l'autonomie nécessaire pour agir au profit du changement en fonction de leur contexte et de leurs besoins.

Nous sommes fermement déterminés à poursuivre le travail et à relever les défis qui s'annoncent. Nous sommes ravis de pouvoir bâtir sur nos progrès – avec le milieu de l'éducation, nos partenaires, les intervenants et la société en général – dans les semaines, mois et années à venir. Nous savons que le travail à accomplir ensemble pour créer des universités plus inclusives et novatrices est un investissement qui rendra le Canada plus fort – le genre de pays dont le monde a besoin.

Paul Davidson
Président-directeur général
Universités Canada

SOMMAIRE

Il est essentiel de mobiliser une variété d'idées, de talents et d'expériences pour créer un écosystème d'enseignement supérieur et de recherche qui répond à l'évolution de la situation démographique au Canada et aux enjeux mondiaux. Ces efforts contribuent à bâtir un Canada novateur, prospère et inclusif et créent des établissements réceptifs, dynamiques et capables d'aider la prochaine génération à naviguer dans un monde en constante évolution.



C'est dans cette optique qu'Universités Canada a créé en 2014 le Réseau de leadership des femmes universitaires pour aider les femmes à cheminer vers des postes de haute direction, et lancé en juin 2015 les [Principes en matière d'éducation des Autochtones](#) pour améliorer l'accès à l'université des étudiants, professeurs et membres du personnel autochtones, soutenir leur réussite et favoriser la réconciliation.

Reconnaissant la nécessité d'en faire plus pour remédier aux problèmes d'inégalités sur les campus canadiens les membres d'Universités Canada se sont engagés, en octobre 2017, au terme d'un processus de consultation de deux ans, à mettre en œuvre sept [Principes d'excellence en matière d'inclusion](#) pour faire progresser l'EDI.

Universités Canada a aussi promis de mettre en œuvre un [plan d'action quinquennal](#) pour appuyer les progrès de ses établissements membres. Ces principes, destinés à être appliqués sur une base volontaire, viennent compléter les *Principes en matière d'éducation des Autochtones*. Les établissements qui les adoptent s'engagent à créer ou à mettre à jour un plan d'action en matière d'EDI ainsi qu'à rendre compte des progrès réalisés au fil du temps.

Conformément à son plan d'action, Universités Canada a lancé son premier sondage national complet en février 2019 pour recueillir des données aux fins d'étalonnage et :

- connaître l'état actuel de l'EDI dans les établissements;
- permettre aux membres de comparer leurs résultats et de mettre en commun leurs pratiques prometteuses;
- orienter les activités de promotion d'intérêts et de renforcement des capacités d'Universités Canada.

Le sondage a été réalisé entre le 20 février et le 30 juin 2019. Quatre-vingt-huit universités (soit 92 pour cent des membres) – représentant l'ensemble des universités par région et par type – ont répondu à au moins une des trois sections du sondage d'Universités Canada, qui : a) interrogeait les recteurs sur leurs points de vue et leurs pratiques en matière d'EDI; b) interrogeait les responsables de l'EDI sur les structures, les politiques et les pratiques de leur établissement; c) recueillait des données à déclaration volontaire auprès des hauts dirigeants (des doyens aux membres du conseil d'administration).

Les résultats du sondage indiquent que les universités mettent en priorité les plans d'action, les stratégies et les politiques en matière d'EDI; font des efforts pour recruter et retenir une diversité de talent au sein des hauts dirigeants, des professeurs, des membres du personnel et des étudiants, et favoriser la réconciliation et l'intégration de la culture autochtone. Le sondage démontre toutefois que le milieu de l'enseignement supérieur, comme bien d'autres secteurs, doit



continuer à renforcer l'EDI et à rendre compte de ses progrès au fil du temps.

Le sondage révèle que, pour orienter les politiques et les pratiques dans la bonne direction, 77 pour cent des universités ont intégré l'EDI dans leurs plans stratégiques ou leurs documents de planification à long terme, et que 70 pour cent des établissements ont déjà adopté ou sont sur le point d'adopter un vaste plan d'action en matière d'EDI.

Les résultats du sondage confirment toutefois que même si ces activités sont bien amorcées et que les établissements ont les meilleures intentions possible, les progrès sont freinés par les obstacles suivants :

- le manque de ressources;
- la difficulté à attirer et à retenir une diversité de talent, y compris au sein de la haute direction;
- les systèmes, politiques, structures et cultures des établissements;
- le manque de données sur les obstacles de l'établissement;
- l'information insuffisante sur les pratiques exemplaires en matière d'EDI.

Les participants ont indiqué que le manque de ressources constitue un obstacle majeur, ce qui comprend l'insuffisance de fonds destinés au recrutement et à la rétention ainsi qu'au soutien du personnel et des initiatives d'EDI. Parmi les établissements ayant un bureau de l'EDI le tiers (32 pour cent) ont un seul employé équivalent temps plein ou moins.

Le manque de diversité au sein de la haute direction, particulièrement la sous-représentation des personnes racisées, représente une autre conclusion importante du sondage. Quelque 60 pour cent des hauts dirigeants universitaires disent appartenir à au moins un des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (les femmes, les personnes racisées, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de la communauté LGBTQ2S+). Les personnes racisées forment huit pour cent des hauts dirigeants, mais elles représentent 21 pour cent du corps professoral à temps plein, 31 pour cent des titulaires de doctorat et 22 pour cent de la population générale. Même si la proportion de femmes occupant des postes de haute direction dans les universités (49 pour cent) frôle maintenant la parité avec les hommes, les femmes sont encore peu nombreuses parmi les chefs d'établissement universitaire et les vice-recteurs au Canada.

La plupart des établissements (78 pour cent) comptent un groupe de travail ou un comité consultatif sur l'EDI qui est composé de membres du personnel de différents secteurs de l'établissement et appuie l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies, des politiques et des pratiques en matière d'EDI, ou sont en voie de créer un tel groupe ou un tel comité. De nombreuses difficultés continuent toutefois d'entraver la collecte et l'analyse de données pour orienter les initiatives en

ce sens. Il semble par exemple y avoir un manque de données à déclaration volontaire sur les étudiants, et il y aurait lieu d'élargir les audits de rémunération et d'améliorer la collecte de données sur la culture et le climat. Les responsables de l'EDI estiment également qu'il faut améliorer l'analyse intersectionnelle des données. Bien que 23 pour cent d'entre eux aient indiqué que leur établissement considère toujours ou presque l'intersectionnalité lors de l'élaboration de leurs politiques et de leurs programmes, 44 pour cent ont pour leur part déclaré que leur établissement le fait parfois, et treize pour cent, jamais.

PRATIQUES PROMETTEUSES

Malgré les obstacles rapportés, les établissements de partout au Canada ont aussi communiqué leurs pratiques prometteuses pour atteindre l'excellence en matière d'inclusion. Des exemples de pratiques sont présentés tout au long du présent rapport. Ils illustrent ce que font les universités pour recruter et retenir des étudiants, des professeurs, des membres du personnel et de hauts dirigeants diversifiés, ainsi que leurs efforts pour intégrer les principes, les politiques et les pratiques dans la recherche, l'enseignement, l'apprentissage, les relations avec les anciens étudiants et l'engagement communautaire. Les universités effectuent un large éventail d'activités d'EDI. Les deux tiers des établissements disent échanger des pratiques prometteuses avec les autres. Cependant, de nombreux dirigeants souhaitent une mise en commun accrue des travaux de recherche, des trousseaux d'outils et des ressources sur l'EDI en contexte canadien.

LA VOIE À SUIVRE

En plus de recueillir et de diffuser les données nationales sur l'EDI au moyen du présent rapport, Universités Canada continuera de travailler à son plan d'action quinquennal pour aider les membres à mettre en place les *Principes d'excellence en matière d'inclusion*. Les données du sondage guideront la création d'outils de renforcement des capacités et aideront à coordonner les efforts avec le personnel des trois organismes subventionnaires pour éviter le dédoublement des efforts et faire connaître les bons coups des établissements et les personnes qui se démarquent en matière d'EDI. En outre, Universités Canada continuera de collaborer avec Statistique Canada au sujet de la collecte de données sur l'EDI et avec les représentants du gouvernement afin de faire pression pour obtenir des ressources destinées à l'EDI. Un sondage de suivi auprès des membres est prévu pour 2022.

1 CONTEXTE ET OBJECTIFS

Il est essentiel de mobiliser un éventail d'idées, de talents et d'expériences pour créer un écosystème d'enseignement supérieur et de recherche qui répond à l'évolution de la situation démographique au Canada et aux enjeux mondiaux. Ces efforts contribuent à bâtir un Canada novateur, prospère et inclusif et créent des établissements réceptifs, dynamiques et capables d'aider la prochaine génération à évoluer dans un monde en constante évolution.

C'est dans cette optique qu'Universités Canada a créé en 2014 le Réseau de leadership des femmes universitaires pour appuyer l'avancement des femmes dans des postes de haute direction, et lancé en juin 2015 les *Principes en matière d'éducation des Autochtones* pour améliorer l'accès à l'université des étudiants, professeurs et membres du personnel autochtones, soutenir leur réussite et favoriser la réconciliation.

Reconnaissant la nécessité d'en faire plus pour remédier aux problèmes d'inégalités sur les campus canadiens (y compris ceux touchant les personnes qui s'identifient comme des femmes, des personnes racisées, des personnes handicapées, des Autochtones et des membres de la communauté LGBTQ2+), les membres d'Universités Canada se sont engagés, en octobre 2017, au terme d'un processus de consultation de deux ans, à mettre en œuvre sept *Principes d'excellence en matière d'inclusion* pour faire progresser l'EDI. L'engagement vise à s'assurer que l'EDI est au cœur des activités de gouvernance, d'enseignement, d'apprentissage, de recherche et d'engagement communautaire des universités. Universités Canada a aussi promis de mettre en œuvre un plan d'action quinquennal pour appuyer les progrès de ses établissements membres. Ces principes, destinés à être appliqués sur une base volontaire, viennent compléter les *Principes en matière d'éducation des Autochtones*. Les établissements qui les adoptent s'engagent à créer ou à mettre à jour un plan d'action en matière d'EDI ainsi qu'à rendre compte des progrès réalisés au fil du temps.

Parallèlement au travail d'Universités Canada, le Programme des chaires de recherche du Canada a institué en 2017 une exigence voulant que tous les établissements comptant au moins cinq titulaires de chaire se dotent d'un plan d'action en matière d'EDI. De plus, à la fin du printemps 2019, le gouvernement fédéral a lancé le programme pilote

Dimensions et sa charte. Ce programme à participation volontaire vise à promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité en favorisant l'EDI.

C'est dans ce contexte qu'Universités Canada a lancé le premier sondage sur l'EDI auprès de ses membres en février 2019, dans le cadre de son engagement à recueillir des données quantitatives et qualitatives aux fins d'étalonnage et d'analyse comparative.

Le sondage poursuivait les objectifs suivants :

- aider les universités et les intervenants à comprendre la situation actuelle de l'EDI dans les établissements;
- faciliter la communication des résultats et des pratiques prometteuses auprès des membres;
- orienter les activités de promotion d'intérêts et de renforcement des capacités d'Universités Canada.

Les résultats préliminaires ont été utilisés pour orienter les activités de promotion d'intérêts de l'association se rapportant aux initiatives fédérales sur l'EDI. Ils ont aussi été dévoilés aux hauts dirigeants universitaires en juin 2019 à l'occasion d'un atelier sur l'EDI organisé par Universités Canada à Vancouver et intitulé « Renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion sur les campus : pratiques exemplaires pour les dirigeants des universités canadiennes ».

Le présent rapport présente les résultats nationaux du sondage de référence de 2019 sur l'EDI mené auprès des membres. Au cours de la prochaine année, les données continueront d'orienter les activités de promotion d'intérêts d'Universités Canada et la création d'outils de renforcement des capacités. Un sondage de suivi auprès des membres est prévu pour 2022 afin d'évaluer les progrès.



2 MÉTHODOLOGIE

Les données du sondage ont été recueillies entre le 20 février et le 30 juin 2019. Quatre-vingt-huit des quatre-vingt-seize universités ayant reçu le sondage (soit 92 pour cent) ont rempli au moins une des trois sections du sondage, permettant ainsi à Universités Canada d'obtenir un échantillon des établissements par type et par région (la liste des établissements se trouve à l'annexe A).

L'excellence en matière d'inclusion est l'engagement d'un établissement d'enseignement envers les principes et les valeurs relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion dans sa quête de l'excellence en matière d'enseignement, de recherche, de service à la collectivité et de gouvernance.

Atteindre l'excellence en matière d'inclusion exige :

- un engagement de toute la population universitaire, à commencer par le recteur et les hauts dirigeants;
- des stratégies, des structures administratives et une dotation en personnel;
- la collecte et l'analyse de données sur une base continue;
- la capacité à trouver les exemples de réussite, les défis et les occasions de progresser;
- les ressources adéquates, autant humaines que financières, pour appuyer ces activités.

Le sondage a donc été conçu pour recueillir des données sur :

- les points de vue et pratiques des recteurs en matière d'EDI (questionnaire rempli par 80 recteurs);
- les structures, politiques et pratiques mises en œuvre par les établissements pour faire progresser l'EDI (questionnaire rempli par 72 responsables de l'EDI);
- la représentation au sein de la haute direction des universités (formulaire de déclaration volontaire rempli par 1140 dirigeants provenant de 79 établissements).

Le sondage visait plus précisément à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les priorités des recteurs en matière d'EDI?
- Les hauts dirigeants universitaires canadiens sont-ils le reflet de la diversité de leur population universitaire et de celle de la société canadienne?
- Quelle proportion d'établissements s'est dotée de stratégies ou de plans d'action sur l'EDI?

- Quelles structures administratives soutiennent l'EDI?
- Quelles données sur l'EDI sont recueillies?
- Quels sont les principaux obstacles au renforcement de l'EDI sur les campus?
- Quelles sont les pratiques prometteuses et les occasions en matière de promotion de l'EDI?
- Quelles mesures peuvent soutenir les initiatives en matière d'EDI sur les campus canadiens?

Universités Canada tient à remercier son Comité de l'éducation et son groupe consultatif sur l'EDI, composé de dirigeants et d'experts de ses établissements membres, pour leur contribution à la conception du sondage, et à la publication des résultats. Les représentants du gouvernement du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG), d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) et du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) ont également commenté le sondage.

L'annexe B présente des précisions sur la méthodologie du sondage ainsi que les taux de réponse. Nous reconnaissons que certains des termes utilisés dans le rapport évolueront. Pour nous faire part de vos commentaires sur le rapport, veuillez écrire à edi@univcan.ca.

3 PRIORITÉS DES RECTEURS EN MATIÈRE D'EDI

Le questionnaire adressé aux recteurs avait pour objectif de nous aider à mieux comprendre leurs réussites en matière d'EDI au cours des trois dernières années, leurs priorités pour la prochaine année et leur façon de montrer leur engagement personnel envers l'EDI.

« Je suis persuadé que les activités savantes, l'enseignement et l'apprentissage sont à leur mieux dans un milieu qui accueille à bras ouverts la plus grande diversité de personnes possible et encourage la libre expression de leurs points de vue. »

– Un recteur

RÉUSSITES AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

À la question sur les réussites attribuées aux politiques et aux pratiques d'EDI au cours des trois dernières années, les réponses les plus courantes des recteurs étaient les suivantes :

- augmentation de la représentation et des services offerts sur les campus, pour faire suite aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada et aux *Principes en matière d'éducation des Autochtones* d'Universités Canada;
- diversité accrue au sein des équipes de haute direction, des membres du corps professoral et des étudiants dans l'ensemble des groupes visés par l'équité;
- création de nouvelles politiques et de nouveaux programmes sur l'EDI.

PRIORITÉS POUR LA PROCHAINE ANNÉE

Les recteurs étaient invités à nommer leur priorité numérotée en matière d'EDI pour la prochaine année. Leurs priorités sont les suivantes :

- élaborer et mettre en œuvre des plans d'action, des stratégies, des politiques ou des pratiques en matière d'EDI;
- recruter et retenir des hauts dirigeants, des membres du personnel, des professeurs et des étudiants appartenant à des groupes sous-représentés;
- continuer à promouvoir la réconciliation et l'intégration (y compris recruter et retenir des professeurs, des membres du personnel et des étudiants autochtones).

L'engagement à continuer de diversifier la composition des hauts dirigeants, du personnel et du corps professoral était également manifeste dans les réponses des recteurs sur leur satisfaction à l'égard de la représentation des différents groupes par rapport à la diversité du bassin de talents. Les recteurs ont exprimé la moins grande satisfaction à l'endroit de la diversité des professionnels (29 pour cent des recteurs se disent très satisfaits ou satisfaits) et des professeurs (31 pour cent se disent très satisfaits ou satisfaits). La diversité de leur effectif étudiant leur apportait la plus grande satisfaction (74 pour cent se disent très satisfaits ou satisfaits). Trente-huit pour cent des recteurs ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits de la diversité de leur équipe de direction et 41 pour cent sont satisfaits de la diversité de leurs comités de direction.



Pratique prometteuse University of Victoria

En septembre 2018, la University of Victoria a lancé un nouveau programme d'études conjoint axé à la fois sur le droit autochtone et non autochtone, le premier du genre à l'échelle mondiale. D'une durée de quatre ans, le programme « JD/JID » permet d'obtenir deux diplômes professionnels : un en common law canadienne (*Juris Doctor*, ou JD) et un en ordres juridiques autochtones (*Juris Indigenarum Doctor*, ou JID).

DÉMONSTRATION DE L'ENGAGEMENT DES RECTEURS ENVERS L'EDI

Les recteurs déclarent que pour faire connaître leur engagement à l'égard de l'EDI, ils :

- font la promotion de l'EDI, de ses principes et de ses valeurs;
- mettent des efforts sur l'EDI en ce qui concerne les pratiques d'embauche pour les professeurs, les membres du personnel, les chaires de recherche du Canada et les membres de la haute direction;
- font de l'EDI une priorité de leur plan stratégique;
- veillent à ce que les membres du corps professoral et du personnel reçoivent de la formation sur l'EDI;
- siègent à des comités sur l'EDI ou les dirigent.

De plus, les trois quarts des recteurs ont indiqué qu'ils évaluent le rendement des membres de la haute direction en tenant compte entre autres de la façon dont ils mettent en œuvre les principes et les pratiques exemplaires en matière d'EDI dans le cadre de leur travail. Quarante-cinq pour cent des recteurs ont déclaré que l'EDI est un des critères que le conseil d'administration utilise pour évaluer leur rendement. Certains établissements ont instauré des indicateurs de rendement officiels sur l'EDI, mais pas tous.

« Les étudiants, les professeurs et les membres du personnel doivent “se voir” dans leur établissement. Attirer et retenir un éventail de talents diversifiés demeure le plus grand défi. »

– Un recteur

ÉCARTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT ET LA RÉGION

Les recteurs d'établissements polyvalents sont ceux qui ont exprimé la plus grande satisfaction à l'endroit de la diversité des professionnels (43 pour cent) et des professeurs (50 pour cent) dans leur établissement, et ils ont déclaré être très satisfaits de la diversité de leurs étudiants (79 pour cent). En revanche, les recteurs d'établissements spécialisés (génie, arts visuels, etc.) sont ceux qui se sont dits les moins satisfaits de la diversité de leurs professeurs (18 pour cent) et de leurs étudiants (55 pour cent).

L'analyse des différences régionales montre que les recteurs du Canada atlantique sont les moins satisfaits de la diversité des différents groupes sur leur campus. Par exemple, neuf pour cent d'entre eux ont déclaré être satisfaits de la diversité de leurs professionnels, alors que 35 pour cent des recteurs en Ontario, 33 pour cent des recteurs au Québec et 31 pour cent des recteurs dans l'Ouest étaient satisfaits. En outre, 18 pour cent des recteurs du Canada atlantique se sont dits satisfaits ou très satisfaits de la diversité de leur corps professoral comparativement à 42 pour cent au Québec, 32 pour cent dans l'Ouest et 31 pour cent en Ontario. Les recteurs de l'ouest du Canada étaient les plus satisfaits de la diversité au sein de leur effectif étudiant (85 pour cent), suivis par ceux de l'Ontario (73 pour cent), des provinces de l'Atlantique (64 pour cent) et du Québec (58 pour cent).

Plus de 85 pour cent des recteurs d'universités offrant des programmes de médecine et d'établissements polyvalents ont indiqué qu'ils intégraient les questions d'EDI dans l'évaluation du rendement des membres de la haute direction, alors que 50 pour cent des recteurs d'établissements fédérés ont déclaré le faire.

4 REPRÉSENTATION AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

Les Principes d'excellence en matière d'inclusion d'Universités Canada contiennent des engagements relatifs à l'équité d'accès et à l'égalité des chances pour tous : étudiants, professeurs, membres du personnel et hauts dirigeants.

Pour dresser un portrait de la diversité au sein de la haute direction des universités canadiennes, les hauts dirigeants (des doyens aux membres du conseil d'administration) devaient remplir un formulaire de déclaration volontaire. Ces données ne sont pas recueillies par Statistique Canada ou d'autres organismes. Quarante-six pour cent des hauts dirigeants des établissements (des doyens aux recteurs) ont rempli le formulaire de déclaration volontaire. Quinze pour cent des chanceliers, des membres du conseil d'administration et des présidents de sénat ont rempli le formulaire. Des précisions sur la méthodologie sont apportées à l'annexe B.

Les données indiquent qu'il reste des progrès à accomplir à différents échelons de la haute direction lorsque la diversité est comparée à celle de la population universitaire et générale.

REPRÉSENTATION AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau 1 illustre la diversité parmi les hauts dirigeants universitaires canadiens (des doyens aux membres du conseil d'administration), par rapport aux étudiants, aux professeurs et à la population canadienne. Les données révèlent ce qui suit :

- La proportion de femmes occupant des postes de haute direction dans les universités frôle la parité avec les hommes (49 pour cent contre 51 pour cent).
- Les personnes racisées sont fortement sous-représentées dans les postes de haute direction des universités canadiennes et cette situation stagne. Bien qu'elles représentent 22 pour cent de la population générale, 40 pour cent de l'effectif étudiant (tant au premier cycle qu'aux cycles supérieurs), 31 pour cent des titulaires de doctorat et 21 pour cent des professeurs à temps plein, les personnes racisées n'occupent que huit pour cent des postes de haute direction dans les universités canadiennes sondées.
- De même, les personnes handicapées représentent 22 pour cent de la population générale et 22 pour cent du corps professoral, mais elles n'occupent que cinq pour cent des postes de haute direction dans les universités canadiennes (l'écart s'explique peut-être par la réticence à déclarer volontairement un handicap et par les légères différences entre les définitions du terme « handicap » dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité et dans notre formulaire de déclaration volontaire).
- Les Autochtones constituent trois pour cent des hauts dirigeants universitaires, une proportion plus élevée que celle qu'on retrouve parmi les professeurs à temps plein et semblable à celle de l'effectif étudiant (tant au premier cycle qu'aux cycles supérieurs).
- Les personnes LGBTQ2S+ forment huit pour cent des hauts dirigeants universitaires canadiens, une proportion plus élevée que celle qu'elles représentent dans la population générale (trois pour cent)¹.

¹ Des données de Statistique Canada provenant de l'[Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2014](#) montrent que trois pour cent de la population canadienne s'identifie comme lesbiennes, gais ou bisexuels. Selon son sondage de 2017, [LGBT+ Realities Survey](#), la Fondation Jasmin Roy estime que treize pour cent de la population canadienne s'identifie comme LGBTQ+.



Pratique prometteuse University of Regina

Depuis dix ans, la University of Regina organise la conférence *Inspiring Leadership Forum* dans le cadre de la Semaine internationale des femmes. Des participants de la Saskatchewan et d'ailleurs viennent y écouter des dirigeantes reconnues mondialement raconter leur parcours inspirant. Forte populaire, l'activité est présentée à guichets fermés chaque année.

« Pour atteindre pleinement les objectifs, nous devons penser à l'EDI dès le primaire et le secondaire. Nous devons réfléchir aux types de personnes qui poursuivent des études universitaires, aux programmes et aux domaines qui les intéressent. Nous avons atteint l'équité dans quelques secteurs et catégories comme les arts, mais pas dans d'autres champs d'études comme la génie. »

– Un recteur

Tableau 1. Diversité au sein de la haute direction des universités canadiennes

	Femmes (%)	Personnes racisées (%)	Autochtones (%)	Personnes handicapées (%)	Personnes LGBTQ2S+ (%)	Déclarent appartenir à deux groupes minoritaires ou plus (%)
Hauts dirigeants universitaires ¹	48,9	8,3	2,9	4,5	8,0	10,7
Professeurs à temps plein ²	40,2	20,9	1,3	21,8 ³	S. O.	S. O.
Titulaires de doctorat ⁴	37,5	30,5	0,9	S. O.	S. O.	S. O.
Étudiants aux cycles supérieurs ⁵	54,8	40,1 ⁸	3,3	5,0	S. O.	S. O.
Étudiants au premier cycle ⁶	57,1	40,0 ⁸	3,0	22,0	S. O.	S. O.
Population générale ⁷	50,9	22,3	4,9	22,3 ³	3,09	S. O.

1 Sondage d'Universités Canada sur l'EDI

2 Statistique Canada, Système d'information sur le personnel enseignant des universités et collèges, 2016-2017; Recensement de 2016

3 Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 (comprend tous les professeurs, non seulement les professeurs à temps plein)

4 Statistique Canada, données du recensement de 2016 sur le plus haut niveau de scolarité atteint – titulaires de doctorat

5 Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, 2016-2017; Enquête canadienne auprès des étudiants à la maîtrise et au doctorat, 2016

6 Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, 2016-2017; Enquête de 2018 auprès des étudiants de dernière année – Rapport général, Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires

7 Statistique Canada, Recensement de 2016

8 Le pourcentage inclut les étudiants étrangers.

9 Les données publiées par Statistique Canada dans l'[Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2014](#) montrent que trois pour cent des Canadiens et Canadiennes se déclarent homosexuels (gay ou lesbienne) ou bisexuels.

Tableau 2. Équipe de haute direction des universités canadiennes, selon le groupe racisé (n = 93)

	Total de la population racisée (%)	Arabes ou Asiatiques occidentaux (%)	Noirs (%)	Chinois (%)	Japonais (%)	Sud-Asiatiques (%)	Personnes racisées mixtes (%)	Autres ⁷ (%)
Hauts dirigeants universitaires¹	8,3	0,8	0,8	1,4	0,5	2,9	0,5	1,4
Professeurs à temps plein ²	20,9	3,9	1,9	5,1	0,6	4,7	0,2	S. O.
Titulaires de doctorat ³	30,5	6,6	3,0	9,7	0,5	6,7	0,3	S. O.
Étudiants aux cycles supérieurs ⁴	40,1	7,1	6,1	S. O.	S. O.	8,4	4,0	S. O.
Étudiants au premier cycle ⁵	40,0	S. O.	6,0	12,0	S. O.	8,0	S. O.	S. O.
Population générale ⁶	22,3	2,3	3,5	4,6	0,3	5,6	0,7	S. O.

1 Sondage d'Universités Canada sur l'EDI

2 Statistique Canada, Recensement de 2016

3 Statistique Canada, données du recensement de 2016 sur le plus haut niveau de scolarité atteint – titulaires de doctorat

4 Association canadienne pour les études supérieures, *Enquête canadienne auprès des étudiants à la maîtrise et au doctorat de 2016*

5 Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, 2018

6 Statistique Canada, Recensement de 2016

7 Il n'existe pas de données comparables à cause des différences de définition de la catégorie « autre » des groupes racisés.

DONNÉES SUBDIVISÉES

Les personnes d'origine sud-asiatique constituent la majorité des hauts dirigeants universitaires qui s'identifient comme des personnes racisées, suivies par les personnes d'origine chinoise.

Toutefois, comme le montre le tableau 2, chaque groupe racisé analysé est sous-représenté dans les postes de haute direction. Bien que le tableau n'en fasse pas mention, le sondage a également révélé que parmi ceux qui s'identifient comme Autochtone, 52 pour cent se disent Métis et 48 pour cent se considèrent comme membre des Premières Nations.

Le sondage demandait aux hauts dirigeants universitaires s'ils s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2S+ et les invitait à indiquer leur identité de genre, mais il ne visait pas à obtenir plus de données subdivisées sur l'orientation sexuelle.

En ce qui concerne l'identité de genre, 49 pour cent des hauts dirigeants s'identifient comme étant des femmes, 51 pour cent déclarent être des hommes, et moins de cinq personnes affirment avoir une identité fluide, non binaire ou transgenre. Le sondage ne visait pas à recueillir des données subdivisées sur les personnes handicapées.

DONNÉES INTERSECTIONNELLES

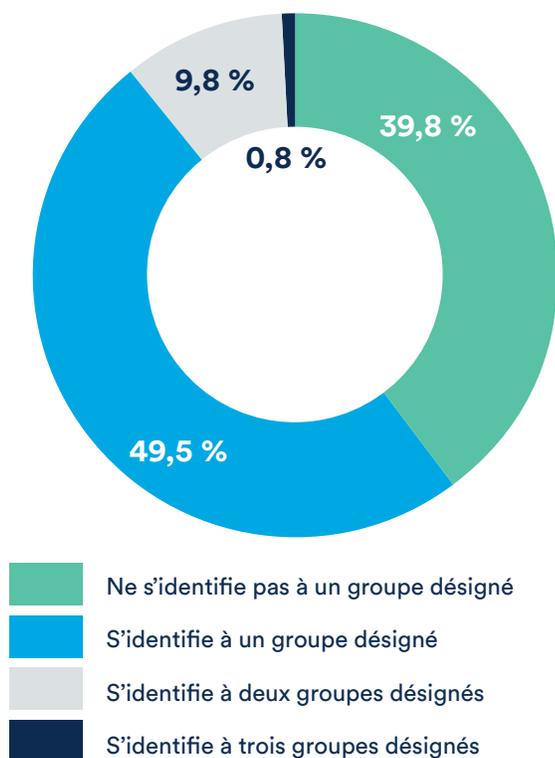
L'identité est un sujet complexe. Bien qu'une partie de l'identité d'une personne puisse lui conférer des avantages sur le plan social, une autre partie peut occasionner certains défis en matière d'EDI. Les analyses intersectionnelles sont importantes pour examiner la manière dont les interactions entre différents aspects identitaires façonnent les expériences de chacun.

Bien au fait de l'importance de l'intersectionnalité et de la nécessité de ne pas évaluer l'EDI uniquement par des dimensions identitaires uniques, les participants ont été questionnés sur les cinq groupes minoritaires désignés auxquels ils s'identifient.

Une analyse intersectionnelle des données indique que 60 pour cent des hauts dirigeants appartiennent à au moins un des cinq groupes minoritaires désignés (femmes, personnes racisées, Autochtones, personnes handicapées et personnes LGBTQ2S+) et onze pour cent déclarent appartenir à au moins deux groupes désignés (figure 1), ce qui montre l'importance de tenir compte de l'intersectionnalité.



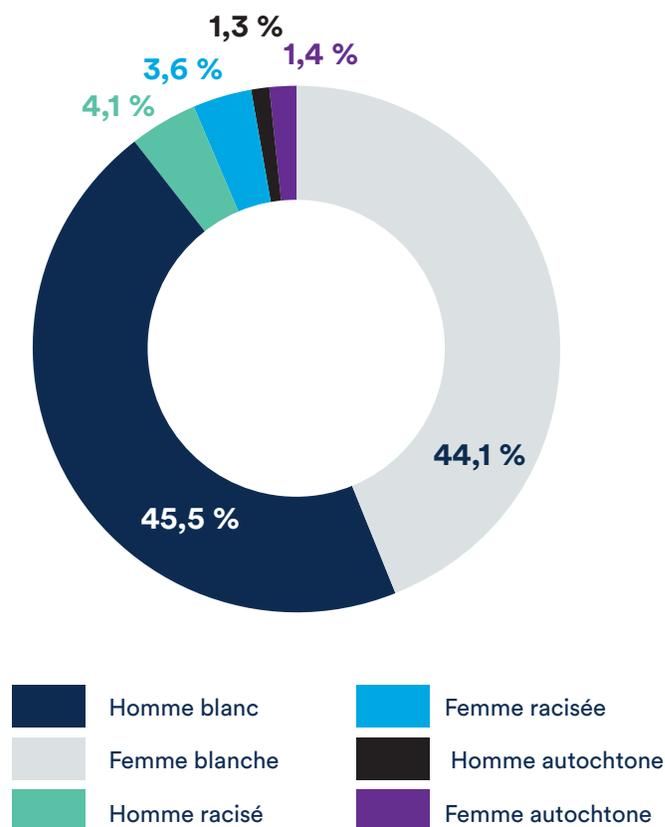
Figure 1.
Nombre d'intersections dans les groupes désignés (n = 1 070)



L'examen de l'intersection du sexe et de la race ainsi que de l'appartenance aux peuples autochtones et du sexe (figure 2) révèle que la proportion hommes-femmes est pratiquement identique parmi les hauts dirigeants racisés (4,1 pour cent contre 3,6 pour cent) et que la proportion des hommes et des femmes est identique parmi les hauts dirigeants autochtones (1,3 pour cent et 1,4 pour cent). Même si la figure ne le montre pas, le sondage a aussi établi que, parmi la population LGBTQ2S+, 6,8 pour cent des participants considèrent appartenir à un groupe racisé, et 93,2 pour cent indiquent être blancs. Aucun participant ne s'est identifié comme Autochtone.

Il a été difficile de réaliser d'autres analyses intersectionnelles compte tenu du petit nombre de hauts dirigeants dans les groupes minoritaires.

Figure 2.
Intersections entre le sexe, la race et l'appartenance aux peuples autochtones (n = 1 110)



Pratique prometteuse St. Thomas University

En 2013, le comité des candidatures au conseil d'administration de la St. Thomas University a adopté une grille de compétences et d'expérience pour guider le processus de nomination. La grille comprend des lignes directrices sur l'EDI afin d'augmenter le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres d'une minorité visible qui siègent au conseil. Au moment où la grille a été créée, le conseil était majoritairement formé d'hommes blancs. Aujourd'hui, le conseil est composé de treize hommes et de douze femmes, dont deux femmes autochtones, ainsi que d'un membre d'un groupe racisé.

REPRÉSENTATION, SELON LE POSTE AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

Dans le tableau 3, la diversité des hauts dirigeants universitaires canadiens a été subdivisée par poste, lorsque la taille de l'échantillon le permettait. Le tableau montre clairement que la proportion de femmes occupant des postes de haute direction dans les universités frôle la parité avec les hommes, mais que la représentation varie selon les postes.

Les données indiquent qu'il y a parité des genres pour les doyens dans les secteurs liés aux arts et aux sciences humaines, mais qu'il y a moins de doyennes dans les secteurs de la santé et celui des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM). On constate que la parité entre les sexes est presque atteinte pour la proportion des femmes doyennes des études supérieures et des affaires étudiantes ainsi que des vice-rectrices adjointes et associées. En outre, une proportion très élevée de femmes se définissent comme des « décideuses directement subordonnées au recteur », ce qui laisse penser que les recteurs utilisent leur influence pour nommer des femmes à des postes de haute direction. Toutefois, les données indiquent que les femmes sont moins nombreuses aux plus hauts échelons (vice-rectrices à la recherche, provosts, vice-rectrices aux études, rectrices).

Les données montrent aussi que les personnes racisées ne sont pas nombreuses à occuper les postes de recteurs, de provosts et de vice-recteurs à l'enseignement, de vice-recteurs à la recherche et d'autres postes de vice-recteurs. Les hauts dirigeants racisés occupent principalement des postes de doyen dans les secteurs de la santé et des STGM. Très peu de personnes autochtones ou handicapées exercent des fonctions de recteur, de provost ou de vice-recteur à l'enseignement, de vice-recteur à la recherche ou d'autre vice-recteur. En outre, peu d'Autochtones sont doyens.

RECTEURS

Les résultats du sondage indiquent que les recteurs ont des parcours éducatifs et professionnels variés. Nous avons appris que :

- 73 pour cent proviennent des domaines liés aux arts et aux sciences humaines, 34 pour cent du secteur des STGM et dix pour cent des disciplines liées à la santé (certains recteurs ont des parcours universitaires dans plus d'une de ces catégories);

« Des changements culturels sont nécessaires pour éliminer les préjugés inconscients et les obstacles artificiels ou conceptuels. C'est un processus qui prend du temps. »

– Un recteur

- plus des trois quarts des recteurs ont été recrutés à l'extérieur de leur établissement (55 pour cent travaillaient dans une autre université canadienne, cinq pour cent travaillaient dans une université étrangère et 18 pour cent travaillaient dans une autre organisation);
- 43 pour cent exerçaient les fonctions de vice-recteur avant de devenir chef d'établissement (parmi eux, 25 pour cent étaient vice-recteur à l'enseignement); 23 pour cent exerçaient les fonctions de doyen, 17 pour cent avaient un poste de recteur; et dix pour cent provenaient du gouvernement, d'une ONG ou du secteur privé;
- environ la moitié (49 pour cent) des recteurs sont des diplômés universitaires de première génération.

ÉCARTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT ET LA RÉGION

L'analyse des données fournies par les participants établit que les universités fédérées comptent la plus forte proportion de femmes et de personnes racisées parmi leurs hauts dirigeants. Les universités polyvalentes ont la plus grande proportion de hauts dirigeants LGBTQ2S+ et handicapés (tableau 4).



Pratique prometteuse Ryerson University, University of Waterloo, Western University et Ontario Tech

En partenariat avec Hydro One, quatre universités (Ryerson University, University of Waterloo, Western University et Ontario Tech) ont lancé une initiative pour encourager les femmes à envisager une carrière dans le secteur de l'ingénierie. Depuis 2012, les quatre universités ont vu le nombre de femmes inscrites dans des programmes de génie augmenter de 65 pour cent. De 2014 à 2016, le nombre de femmes effectuant un stage en génie électrique a triplé. À Hydro One, le nombre de femmes qui posent leur candidature à un programme de formation de deux ans a augmenté de 256 pour cent. Le partenariat est venu en aide à près de 19 000 étudiantes depuis le début.



Table 3. Diversité au sein de la haute direction des universités canadiennes, selon le poste

	Hauts dirigeants ayant répondu au sondage	Femmes (%)	Personnes racisées (%)	Autochtones (%)	Personnes handicapées (%)	Personnes LGBTQ2S+ (%)
Hauts dirigeants universitaires (total)	1140	48,9	8,3	2,9	4,5	8,0
Recteur	62	31,7	**	**	**	8,3
Provost et vice-recteur à l'enseignement	39	38,5	**	**	**	**
Vice-recteur à la recherche	30	33,3	**	**	**	0,0
Autres vice-recteurs	84	45,7	7,3	**	**	9,6
Autres décideurs directement subordonnés au recteur	94	72,0	7,5	5,3	**	8,8
Vice-recteurs associés et leurs équivalents	223	55,4	6,4	2,3	2,3	8,2
Doyens, autres facultés (p. ex. arts, sciences humaines)	116	50,0	10,4	**	4,4	8,9
Doyens, facultés des sciences de la santé	33	34,4	15,2	**	**	**
Doyens, autres entités (p. ex. école des études supérieures, affaires étudiantes)	69	46,3	**	**	9,1	7,6
Doyens, facultés des STGM	43	28,6	11,9	**	**	**

Remarque :

25 % des personnes occupant un poste de recteur s'identifient comme étant des femmes. Des précisions se trouvent à l'annexe B.

Les données de représentation établies pour des postes affichant un taux de réponse inférieur à 30 % ne sont pas incluses dans ce tableau. Des précisions se trouvent à l'annexe B.

** Échantillon trop faible pour être représenté

Tableau 4. Écarts dans la diversité de l'équipe de haute direction des universités canadiennes, selon le type d'établissement

	Femmes (%)	Personnes racisées (%)	Autochtones (%)	Personnes handicapées (%)	Personnes LGBTQ2S+ (%)	Déclarent appartenir à deux groupes minoritaires ou plus (%)
Établissements polyvalents	49,3	9,5	**	4,7	8,8	10,1
Établissements fédérés	64,5	16,1	**	**	**	**
Médecine/doctorat	46,7	8,8	3,2	3,9	7,6	9,6
Programmes de premier cycle principalement	50,3	6,3	3,7	4,5	7,5	11,4
Établissements spécialisés	44,3	9,4	**	4,6	8,4	11,0

** Échantillon trop faible pour être représenté

Un examen des données régionales (tableau 5) montre que :

- comparativement aux autres régions, l'Ontario compte parmi ses hauts dirigeants la plus grande proportion de femmes, de personnes racisées et de personnes qui déclarent appartenir à au moins deux groupes sous-représentés désignés;
- parmi les hauts dirigeants universitaires, le Québec a la plus faible proportion de femmes, de personnes racisées et de personnes qui déclarent appartenir à au moins deux groupes minoritaires désignés;
- le Canada atlantique a la plus faible proportion de hauts dirigeants LGBTQ2S+.

Tableau 5. Écarts dans la diversité de l'équipe de haute direction des universités canadiennes, selon la région

	Femmes (%)	Personnes racisées (%)	Autochtones (%)	Personnes handicapées (%)	Personnes LGBTQ2S+ (%)	Déclarent appartenir à deux groupes minoritaires ou plus (%)
Provinces de l'Atlantique	49,7	8,9	**	5,2	3,2	11,1
Ontario	51,2	9,5	3,3	4,9	7,9	12,3
Québec	41,9	5,3	**	4,0	8,6	6,0
Ouest	49,2	8,1	3,3	4,0	9,8	10,7

** Échantillon trop faible pour être représenté

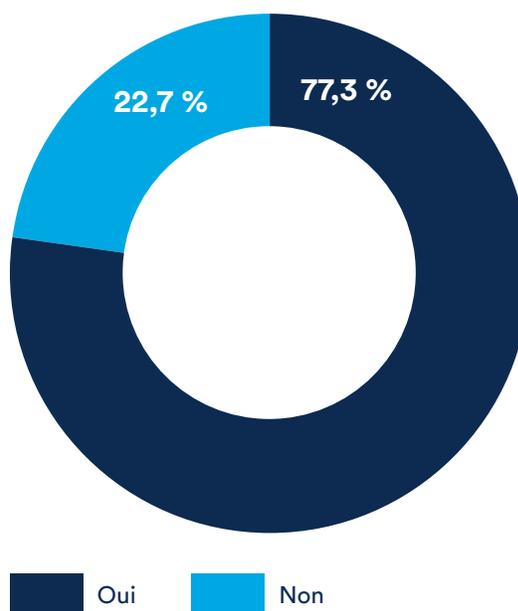


5 STRATÉGIES, PLANS ET POLITIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

Les recteurs mettent la priorité sur l'élaboration de stratégies, de plans d'action et de politiques en matière d'EDI, comme ils se sont engagés à faire selon les *Principes d'excellence en matière d'inclusion* d'Universités Canada. Le sondage montrait qu'en juin 2019 :

- la plupart des établissements (77 pour cent) mentionnent l'équité, la diversité et l'inclusion (ou au moins un de ces éléments) dans leur plan stratégique à long terme (figure 3);
- 25 pour cent des établissements se sont dotés d'un plan d'action en matière d'EDI qui se penche sur la gouvernance, la recherche, l'enseignement, l'apprentissage et l'engagement communautaire;
- 45 pour cent des établissements avaient également commencé à élaborer un tel plan.

Figure 3. Référence explicite à l'EDI dans le plan stratégique ou les documents de planification à long terme (n = 66)

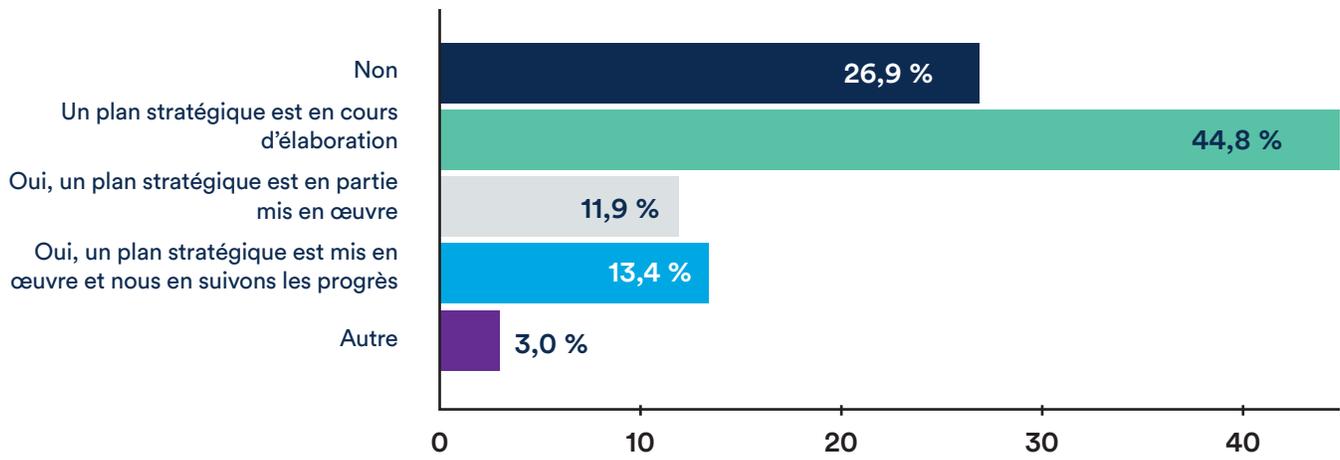


« Même si notre mission, notre vision et nos valeurs sont claires, nous avons encore beaucoup de chemin à faire pour intégrer nos initiatives dans une stratégie d'EDI cohérente qui produira son effet dans l'ensemble de notre établissement. »

– Un recteur

Figure 4.

Établissements avec un plan stratégique ou un plan d'action pour promouvoir l'EDI (n = 67)



Le sondage a révélé que les universités n'ont pas toutes adopté une définition de l'EDI qui peut être appliquée dans l'ensemble des initiatives sur le campus (figure 5). Seulement le tiers des établissements ont indiqué avoir une définition et une compréhension généralement acceptée de l'EDI qui peuvent être appliquées dans la plupart des initiatives. De plus, 22 pour cent ont indiqué avoir une définition de l'EDI, mais déclarent que l'application de celle-ci varie.

D'autres responsables de l'EDI ont indiqué qu'ils travaillent à la définition de l'EDI, ou encore qu'ils mentionnent l'EDI dans leurs stratégies, mais que les termes ne sont pas définis,

qu'ils ont un énoncé d'action sur la diversité ou qu'ils ont une définition sur l'équité, mais qui ne concerne pas la diversité et l'inclusion. D'autres ont confirmé avoir mis en place des énoncés de vision et des principes pour l'EDI.

Conformément à ce résultat, près de la moitié des recteurs (45 pour cent) ont indiqué qu'ils souhaitent que les politiques et processus décisionnels de leur établissement intègrent mieux les valeurs et priorités en matière d'EDI (figure 6).

Figure 5.

Établissements dotés d'une définition de l'EDI (n = 67)

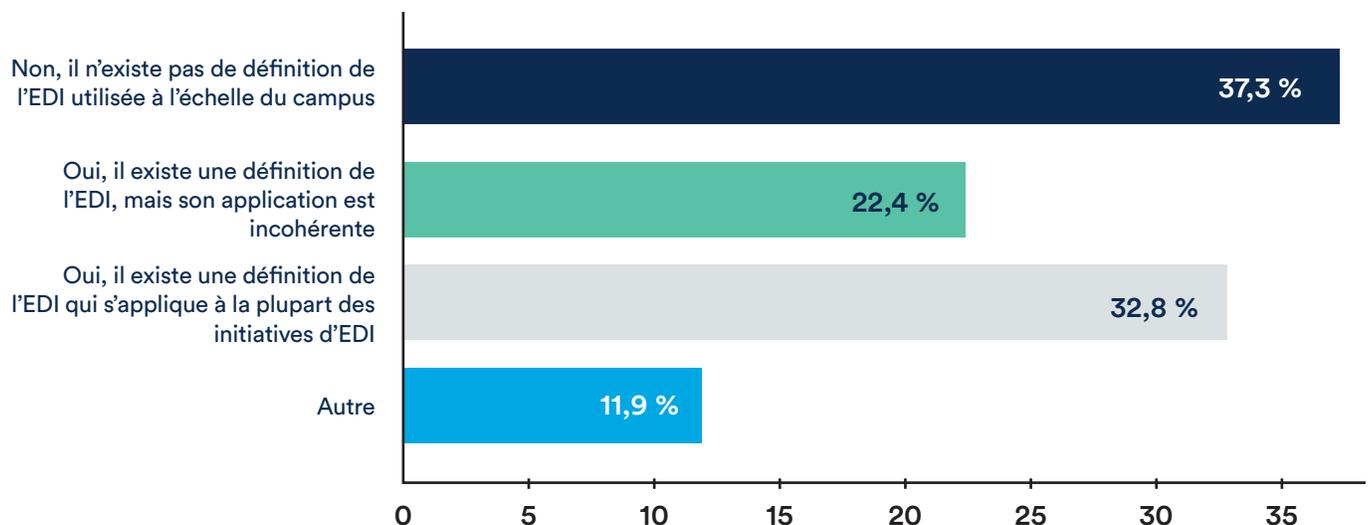
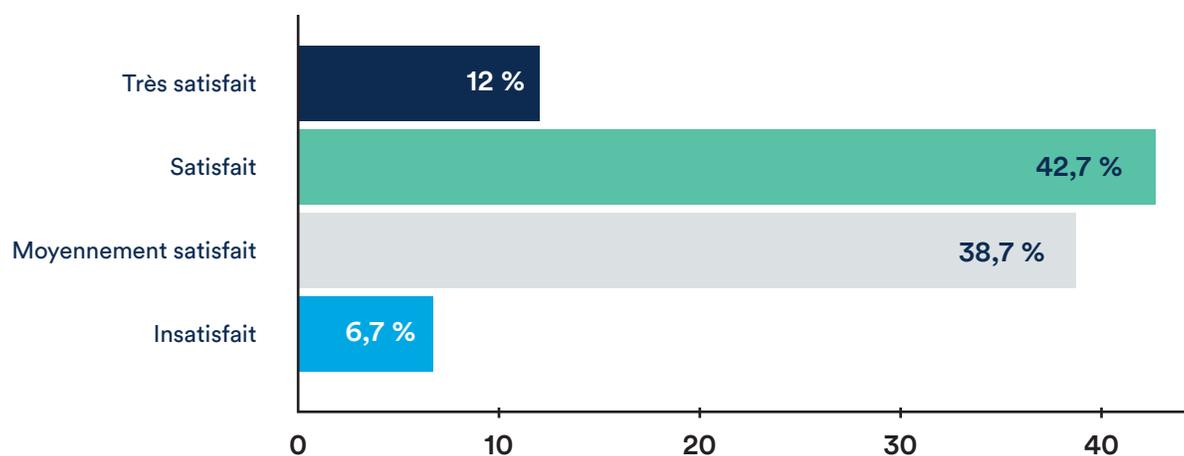




Figure 6.

Satisfaction relativement à l'intégration de l'EDI dans les politiques et les processus décisionnels (n = 75)



« Inclure les principes et les valeurs sur l'EDI dans la gouvernance et la gestion est la base qui devrait servir à orienter toutes nos décisions et nos actions. »

– Un recteur



Pratique prometteuse Dalhousie University

La Dalhousie University publie chaque année des rapports de progrès sur sa stratégie en matière de diversité et d'inclusion, qui met l'accent sur les quatre piliers des activités sur le campus : le climat, l'accès aux études et la réussite étudiante, l'enseignement et la recherche, et les structures de gouvernance. Le rapport annuel, qui présente les progrès réalisés à ce jour et les points à améliorer, est un outil de promotion précieux pour l'équité, la diversité et l'inclusion.

ÉCARTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT ET LA RÉGION

L'examen des écarts par type d'établissement montre que plus de 90 pour cent des établissements polyvalents et des universités offrant des programmes de médecine et de doctorat mentionnent explicitement l'EDI dans leur plan stratégique ou leurs documents de planification à long terme, alors que seulement 72 pour cent des universités offrant principalement des programmes de premier cycle le font. De plus, 73 pour cent des établissements offrant des programmes de médecine et de doctorat ont rapporté avoir un plan d'action en matière d'EDI, comparativement à seulement 39 pour cent des établissements polyvalents et dix pour cent des établissements offrant principalement des programmes de premier cycle. Sur le plan des écarts régionaux, plus de 80 pour cent des établissements des provinces de l'Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest ont déclaré qu'ils mentionnent l'EDI dans leurs plans stratégiques, tandis que seulement 55 pour cent des établissements du Québec ont déclaré le faire. Par contre, le tiers des établissements des provinces de l'Atlantique et du Québec ont rapporté avoir des plans d'action en matière d'EDI, comparativement à moins du quart en Ontario et dans l'Ouest.

6

STRUCTURES ADMINISTRATIVES ET DOTATION EN PERSONNEL

Les universités ont besoin de structures administratives et du personnel pour élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de leurs stratégies, plans d'action, politiques et pratiques en matière d'EDI. Les résultats du sondage montrent que ces structures varient dans l'ensemble du pays et selon le contexte de l'établissement.

« Le problème, c'est que nous n'avons aucun employé à temps plein qui s'occupe de l'EDI. Les tâches à accomplir s'ajoutent donc à la charge de travail de notre personnel. Nous sommes à travailler sur des propositions de budget et de financement pour pouvoir assigner quelqu'un à temps plein au rôle de responsable de l'EDI. Les comités ont fait un travail considérable pour faire avancer cet enjeu, mais nous avons besoin de ressources supplémentaires. »

– Un recteur

RESPONSABLES DE L'EDI ET STRUCTURES HIÉRARCHIQUES

L'examen de la hiérarchie révèle que la personne la plus haut placée faisant la promotion de l'EDI est un vice-recteur dans 44 pour cent des cas, un directeur dans 20 pour cent des cas et un vice-recteur adjoint ou une personne du même échelon dans 17 pour cent des cas. Vingt-sept pour cent de ces personnes ont un titre de poste qui mentionne l'équité ou la diversité, parmi celles-ci, quatre vice-recteurs adjoints et un vice-recteur.

Plus de la moitié (51 pour cent) des responsables de l'EDI sont directement subordonnés au recteur, 17 pour cent des responsables relèvent du provost ou du vice-recteur à l'enseignement, et 22 pour cent des responsables relèvent d'un autre vice-recteur, soit le vice-recteur aux finances ou à l'administration dans la majorité des cas.

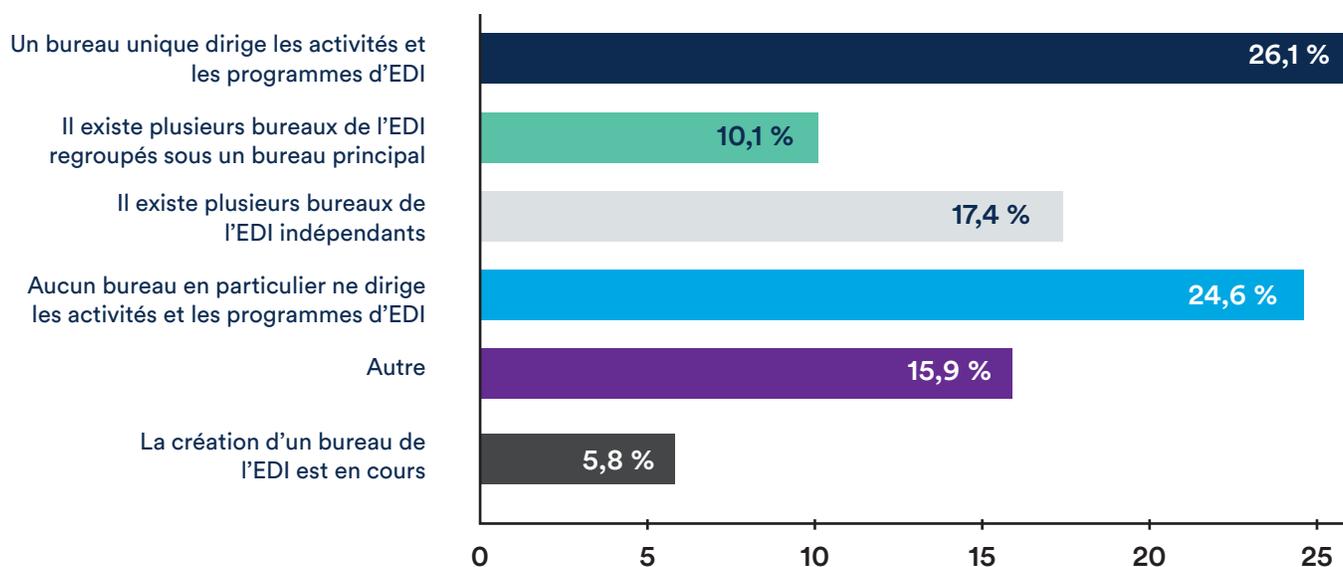
BUREAUX DE L'EDI

Les données suggèrent que plus de la moitié (54 pour cent) des établissements ont un bureau de l'EDI, sous une forme ou une autre (figure 7). Toutefois, le quart des établissements n'ont pas de bureau qui dirige les activités et les programmes d'EDI. Seize pour cent des établissements rapportent avoir mis en place d'autres types de structures. Par exemple, certains indiquent qu'ils travaillent à mettre sur pied un comité sur l'EDI. D'autres mentionnent que le service des ressources humaines ou le bureau des droits de la personne se charge des programmes et des activités d'EDI.

Les réponses montrent que les avis concernant la centralisation des activités d'EDI dans un seul bureau, par rapport à leur répartition entre divers bureaux, sont partagés. Quelques établissements mentionnent qu'il est plus efficace pour eux que les initiatives d'EDI soient gérées par plusieurs bureaux et services différents.



Figure 7.
Structure administrative (n = 69)



Pratique prometteuse University of New Brunswick

En 2018, la University of New Brunswick a ouvert le *203 Centre for Gender and Sexual Diversity*, qui offre aux étudiants, aux professeurs et aux autres membres du personnel issus de la collectivité LGBTQIA2S+ (lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, intersexuée, asexuelle et bispirituelle) un lieu sûr pour se réunir et socialiser. Dirigé par un comité consultatif composé d'étudiants, de professeurs et de membres du personnel, ce lieu a pour but d'améliorer la santé physique et mentale des membres de la collectivité LGBTQIA2S+ à la University of New Brunswick.

DOTATION EN PERSONNEL ET ACTIVITÉS D'EDI

Parmi les établissements ayant un bureau de l'EDI, un peu plus de la moitié (55 pour cent) ont au moins trois employés équivalents temps plein, alors que le tiers (32 pour cent) en ont un seul ou moins (figure 8).

Le personnel d'un bureau d'EDI peut effectuer toutes sortes de tâches (figure 9). Une très grande proportion des bureaux offre de l'éducation et de la formation. Les activités d'EDI de la catégorie « autre » comprennent la lutte contre la violence sexuelle et la prévention sur le campus, la collecte des données sur l'EDI et le suivi des progrès, et la participation à des programmes et à des initiatives externes et sectorielles (p. ex. les présentations pour les consultations gouvernementales et les exposés lors d'une conférence).

« Il n'y a pas de structure parfaite.
Centralisées ou non, les structures ont
leurs avantages et leurs inconvénients. »
– Un responsable de l'EDI

Figure 8.

Employés équivalents temps plein dans le bureau de l'EDI (n=38)

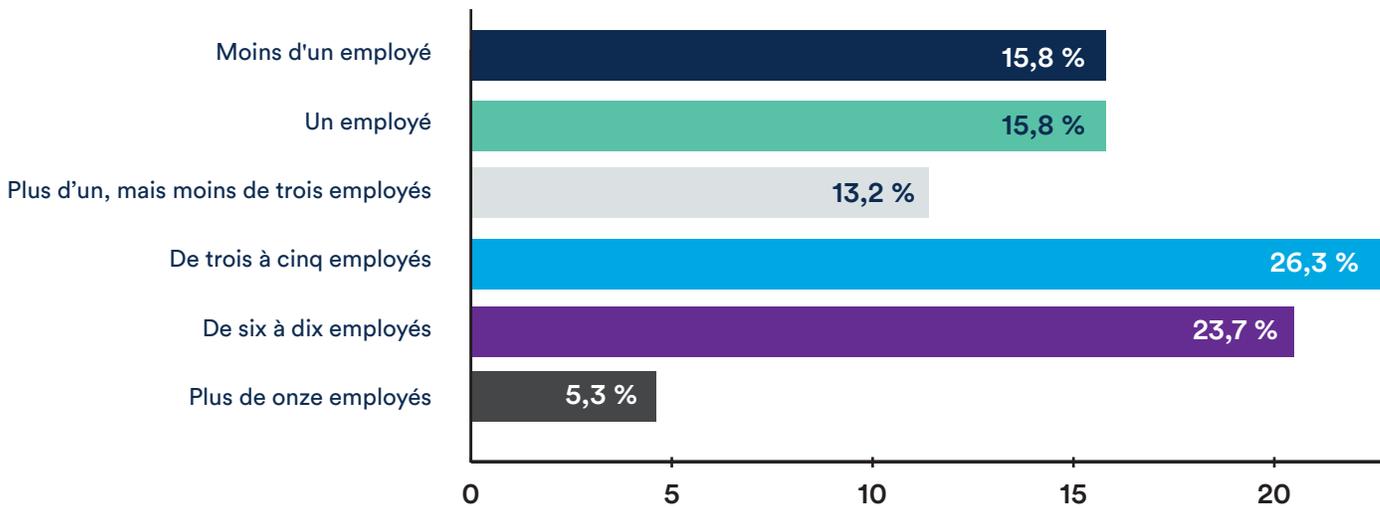
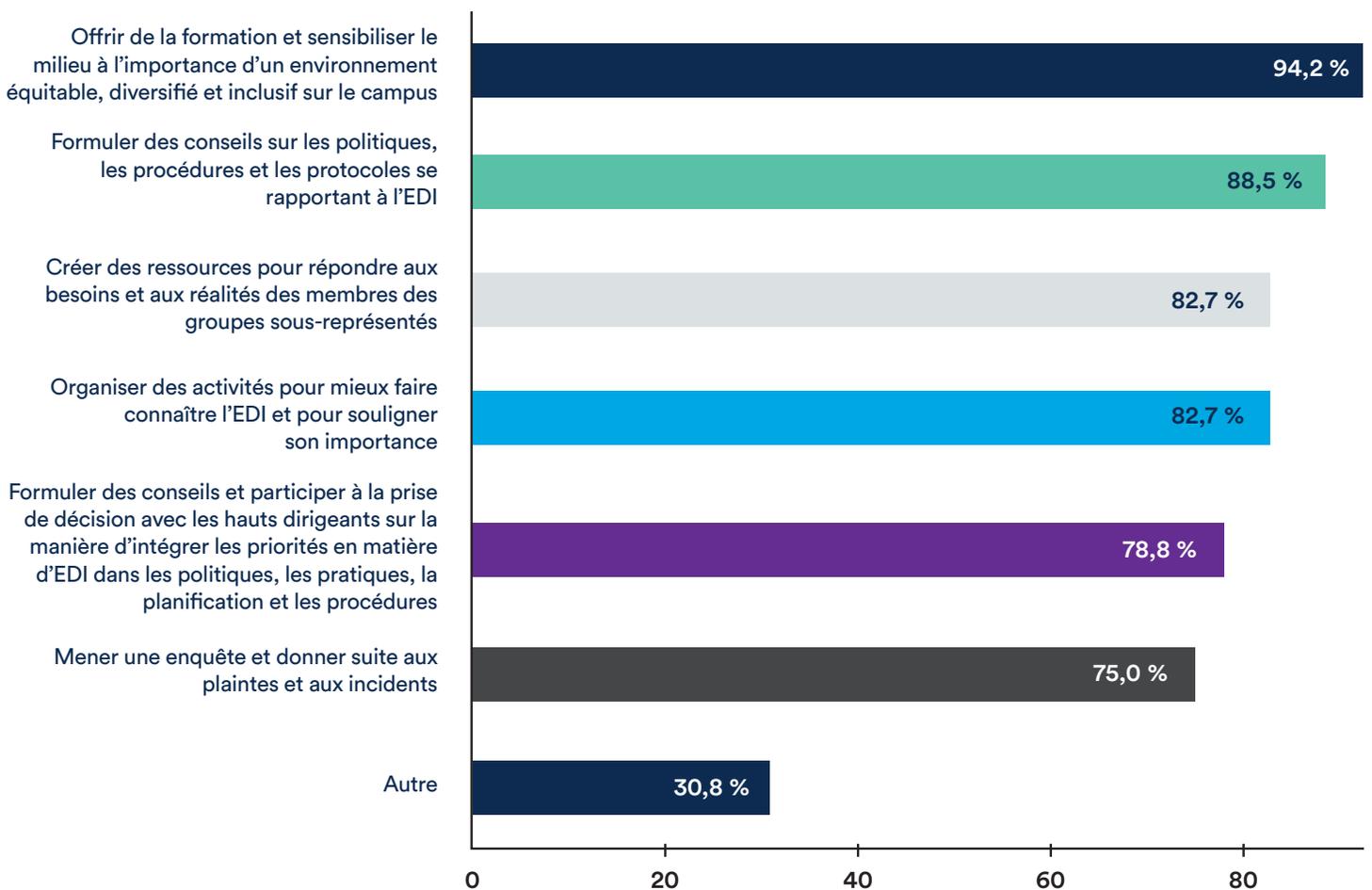


Figure 9.

Activités effectuées par les bureaux de l'EDI (n=52)

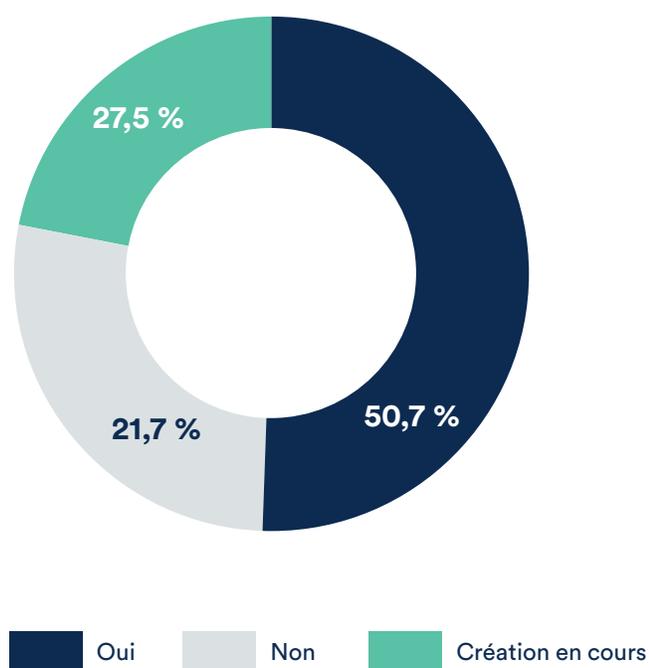




GROUPES DE TRAVAIL OU COMITÉS SUR L'EDI

Les groupes de travail ou comités sur l'EDI, qui sont composés de membres du personnel de différents secteurs de l'établissement (y compris de membres des groupes sous-représentés), jouent un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies, des politiques et des pratiques en matière d'EDI. Environ la moitié des universités comptent un groupe de travail ou comité sur l'EDI et 28 pour cent indiquent que la création d'un tel groupe ou comité est en cours (figure 10).

Figure 10.
Universités ayant un groupe de travail ou un comité consultatif sur l'EDI (n=69)



ÉCARTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT ET LA RÉGION

Les établissements offrant des programmes de médecine et de doctorat :

- sont ceux dans lesquels la personne la plus haut placée qui fait la promotion de l'EDI est la moins susceptible de relever du recteur (27 pour cent contre 47 pour cent dans les établissements offrant principalement des programmes de premier cycle, 62 pour cent dans les établissements polyvalents, 60 pour cent dans les établissements fédérés et 70 pour cent dans les établissements spécialisés);
- ont tendance à avoir un bureau de l'EDI (plus de 80 pour cent en ont un, alors que 37 pour cent des établissements qui offrent principalement des programmes de premier cycle n'ont pas de bureau particulier qui dirige les activités et les programmes d'EDI);
- ont tendance à avoir le plus de personnel dans les bureaux de l'EDI (40 pour cent ont six employés temps plein ou plus);
- sont les plus susceptibles d'avoir mis en place un groupe de travail ou un comité sur l'EDI (82 pour cent l'ont fait, contre 69 pour cent des établissements polyvalents, 37 pour cent des établissements qui offrent principalement des programmes de premier cycle et 30 pour cent des établissements spécialisés).

Écarts régionaux :

- Les établissements du Québec sont ceux qui ont des responsables de l'EDI à la haute direction étant les plus susceptibles de relever du recteur, tandis que ceux qui sont les moins susceptibles d'être subordonnés au recteur se trouvent dans l'Ouest (68 pour cent contre 36 pour cent).
- Les établissements en Ontario sont les plus susceptibles d'avoir un bureau de l'EDI (85 pour cent), tandis que les établissements du Québec sont les moins susceptibles d'en avoir un (42 pour cent).
- Les établissements dont le bureau d'EDI compte le plus d'employés se trouvent, de manière générale, en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

« Il est important que tous ceux qui gravitent autour de l'université voient la nécessité de faire progresser l'EDI dans l'établissement. Pour y arriver, nous sommes convaincus qu'il est préférable d'intégrer le travail d'EDI dans le plus grand nombre de départements et de services possible, plutôt que de centraliser les activités dans un bureau d'EDI sur le campus. »

– Un responsable de l'EDI

7

COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES

Il est nécessaire de recueillir et d'analyser des données quantitatives et qualitatives pour pouvoir déterminer les forces, cibler les obstacles qui empêchent le renforcement de l'EDI sur les campus, établir des plans, des politiques et des pratiques pour surmonter les obstacles, et surveiller et communiquer les progrès. Les résultats du sondage révèlent certaines difficultés à cet égard.



Pratique prometteuse Université McGill

La Faculté de médecine de l'Université McGill fait des efforts de recrutement pour augmenter le nombre de candidats issus des groupes sous-représentés, y compris les collectivités autochtones, les personnes noires et les étudiants à faible revenu ou provenant d'une région rurale. Chaque année depuis 2009, McGill invite des élèves du secondaire issus de groupes sous-représentés à participer au camp *Explore! Careers in Health*. Le camp, animé par des étudiants dans les deux langues, permet aux jeunes de découvrir la médecine, les soins infirmiers, la dentisterie, la physiothérapie, l'ergothérapie, l'orthophonie, la génétique et la pharmacologie.

DONNÉES DE REPRÉSENTATION

COLLECTE DE DONNÉES SUR LES GROUPES DÉSIGNÉS

L'excellence en matière d'inclusion reconnaît l'importance d'avoir une diversité d'identités et de points de vue à tous les échelons de l'établissement – de l'effectif étudiant jusqu'à la haute direction. La recherche montre que les étudiants issus des groupes sous-représentés et désavantagés ont tendance à avoir plus de succès à l'université lorsque le corps professoral et les modèles sont diversifiés.

Pour comprendre le contexte et établir des cibles d'amélioration, les établissements doivent recueillir des données à déclaration volontaire. En ce qui concerne la collecte de renseignements à déclaration volontaire (âge, sexe, appartenance à une minorité visible, handicap, identité autochtone et orientation sexuelle), nous tirons les conclusions suivantes :

- La plupart des établissements recueillent des données sur l'âge et le sexe, mais très peu en recueillent sur l'orientation sexuelle.
- De façon générale, les établissements recueillent plus de données sur le statut d'Autochtone que sur la race et les handicaps.
- Les établissements sont plus susceptibles de recueillir des données sur les membres du personnel enseignant et non enseignant que sur les étudiants (ce qui s'explique possiblement par la réglementation sur l'équité en matière d'emploi et les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada).
- Très peu d'universités recueillent des données sur les membres du conseil d'administration, du sénat et des comités.
- Les professeurs auxiliaires et les chargés de cours sont ceux qui font le moins l'objet d'une collecte de données par les universités.
- Les universités sont beaucoup plus susceptibles de recueillir des données sur les étudiants autochtones (71 pour cent et 73 pour cent) que sur les étudiants racisés (23 pour cent et 25 pour cent); et seulement 40 pour cent recueillent des données sur les handicaps au moyen de formulaires de déclaration volontaire au sein de leurs effectifs.
- Une proportion plus élevée d'établissements recueille des données sur les étudiants au premier cycle, que des données sur les étudiants aux cycles supérieurs ou au niveau postdoctoral. Ce résultat s'explique peut-être par le fait que plusieurs des établissements sondés offraient seulement des programmes de premier cycle.

**Tableau 6. Collecte de données à déclaration volontaire**

	N	Âge (%)	Sexe (%)	Race (%)	Handicap (%)	Identité autochtone (%)	Orientation sexuelle (%)
Étudiants au premier cycle	52	88,5	96,2	25,0	38,5	73,1	13,5
Étudiants aux cycles supérieurs	48	85,4	95,8	22,9	39,6	70,8	14,6
Étudiants postdoctoraux	34	82,4	97,1	35,3	38,2	55,9	23,5
Professeurs auxiliaires et chargés de cours	52	78,8	94,2	59,6	61,5	63,5	28,8
Professeurs adjoints	59	76,3	93,2	71,2	72,9	71,2	30,5
Professeurs agrégés	60	76,7	93,3	70,0	71,7	70,0	30,0
Professeurs titulaires	63	74,6	93,7	69,8	71,4	69,8	28,6
Professionnels non universitaires	60	80,0	93,3	70,0	71,7	70,0	31,7
Membres du personnel de soutien non universitaires	62	77,4	93,5	67,7	69,4	67,7	30,6
Hauts dirigeants	58	77,6	93,1	69,0	70,7	69,0	27,6
Membres du conseil d'administration	25	60,0	92,0	56,0	44,0	56,0	**
Membres du sénat	17	76,5	88,2	47,1	41,2	47,1	35,3
Membres des principaux comités de l'établissement	11	63,6	90,9	**	**	**	**

** Échantillon trop faible pour être représenté

« Dans une université de petite taille comme la nôtre, les ressources qui peuvent se consacrer à la collecte des données sont rares et il est difficile de garantir l'anonymat des participants. La collecte de données peut aussi produire des effets indésirables sur le campus, y compris un sentiment accru de surveillance. »

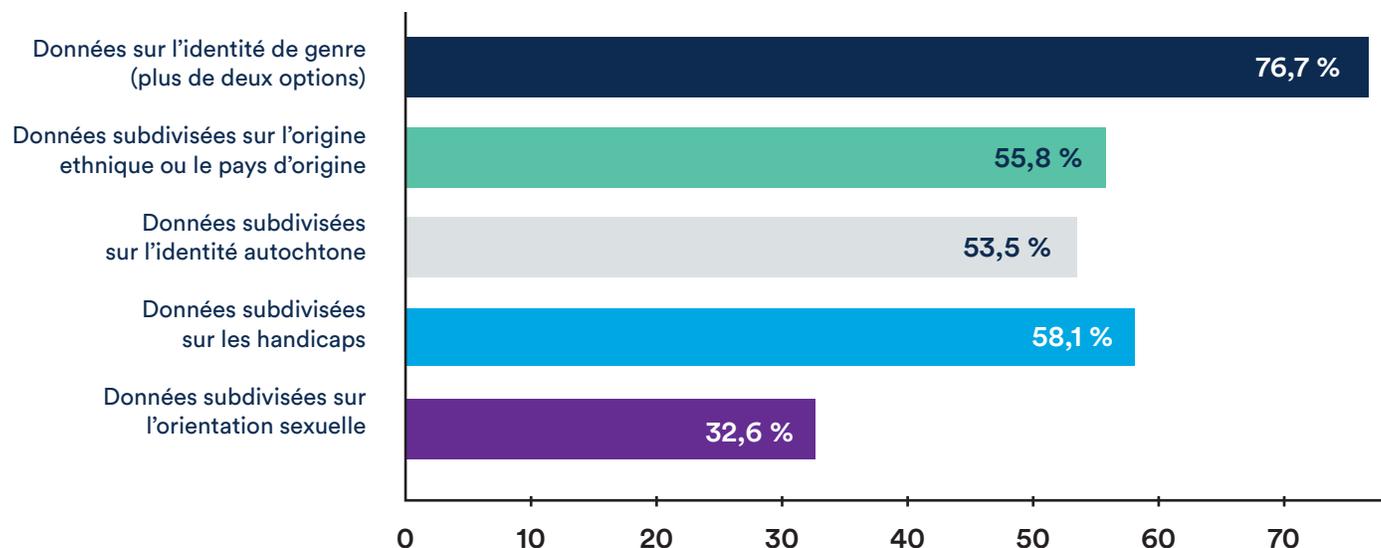
– Un responsable de l'EDI

QUELS SONT LES AUTRES TYPES DE DONNÉES RECUEILLIES?

Trente-huit pour cent des participants ont indiqué recueillir d'autres formes de données à déclaration volontaire, principalement sur la langue et la religion. Certains ont indiqué recueillir des données sur les étudiants de première génération, le statut socio-économique et la citoyenneté de leurs étudiants.

Figure 11.

Collecte des données subdivisées à déclaration volontaire (n = 43)



QUELLE PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECUEILLE DES DONNÉES SUBDIVISÉES À DÉCLARATION VOLONTAIRE?

Il est important de recueillir des données subdivisées pour comprendre les écarts et les inégalités potentielles au sein d'un groupe. La plupart des établissements (77 pour cent) ont des questionnaires proposant plus qu'une option pour le sexe. Toutefois, seulement 58 pour cent des établissements recueillent des données subdivisées sur les handicaps au moyen de formulaires de déclaration volontaire; 56 pour cent en recueillent sur l'origine ethnique ou le pays d'origine, et 54 pour cent en recueillent sur l'identité autochtone. Seulement le tiers (33 pour cent) ont confirmé qu'ils recueillent des données subdivisées sur l'orientation sexuelle (figure 11).

« Il est important d'instaurer la confiance envers la collecte des données et les mécanismes de gestion de ces données pour encourager les membres des groupes vulnérables et marginalisés à participer aux sondages. »

– Un responsable de l'EDI



Pratique prometteuse The University of Alberta

En 2018, la University of Alberta a lancé une plateforme universitaire (*Intersections of Gender*) qui vise à éclairer la recherche sur les intersections du genre, appuyer la collaboration interdisciplinaire en matière de recherche, améliorer le mentorat et l'enseignement inclusif, et favoriser l'engagement de tous les secteurs sur les questions de genre et d'intersectionnalité. Les ressources pour la recherche comprennent entre autres un répertoire recensant 250 chercheurs et leurs projets sur l'intersectionnalité et le genre. En réunissant ces initiatives de grande envergure, la University of Alberta souhaite instaurer un centre de recherche pour les étudiants et les boursiers du monde entier.



À QUELLE FRÉQUENCE LES ÉTABLISSEMENTS RECUEILLENENT-ILS DES DONNÉES À DÉCLARATION VOLONTAIRE?

La majorité (64 pour cent) des participants ont indiqué que les données à déclaration volontaire pour les membres du corps professoral et du personnel sont recueillies à l'étape de la demande d'emploi ou au moment de l'embauche, tandis que les données sur les étudiants sont recueillies à l'admission ou à l'inscription.

Environ 18 pour cent des participants ont indiqué que les données à déclaration volontaire sont compilées de manière continue, c'est-à-dire que les professeurs, les membres du personnel et les étudiants peuvent modifier leurs renseignements personnels en tout temps, sans obligation. Quelques responsables de l'EDI à la haute direction (18 pour cent) ont répondu que leur établissement recueille des données à déclaration volontaire chaque année. D'autres ont mentionné que leur établissement recueille des données à déclaration volontaire auprès de leurs employés tous les deux ans ou aux trois à cinq ans, par exemple au moyen de recensements, et qu'ils recueillent des données à déclaration volontaire auprès de leurs étudiants au moyen de sondages sur la satisfaction.

QUI EST RESPONSABLE DE LA COLLECTE DES DONNÉES À DÉCLARATION VOLONTAIRE DANS L'ÉTABLISSEMENT?

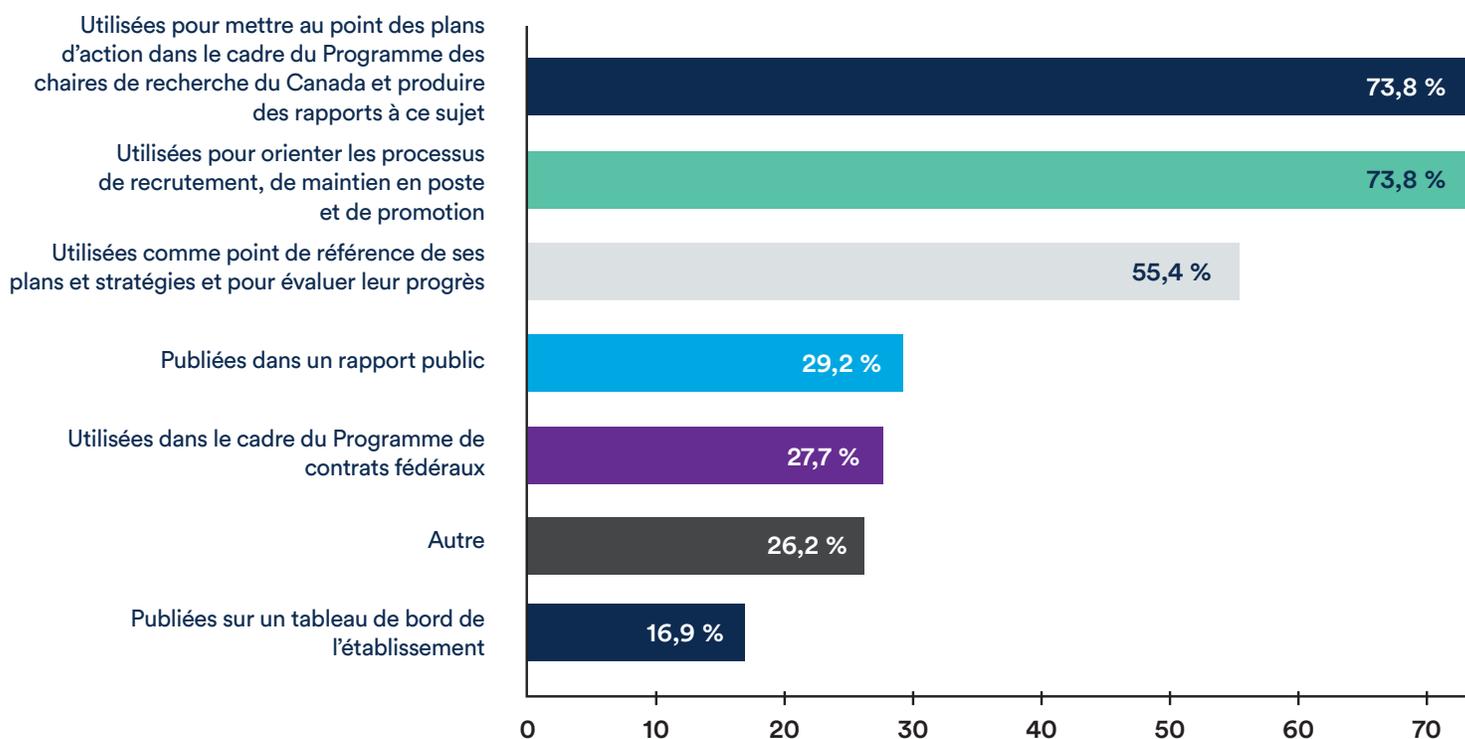
La grande majorité (81 pour cent) des participants ont indiqué que les données à déclaration volontaire sur la diversité

pour les membres du corps professoral et du personnel sont recueillies par le service des ressources humaines. Environ 22 pour cent ont répondu que le bureau de l'EDI ou le bureau des droits de la personne et de l'équité sont responsables de ces données. En revanche, la plupart des données sur les étudiants sont recueillies par le bureau du registraire. Une minorité de participants ont répondu que les données à déclaration volontaire sur la diversité sont recueillies par d'autres structures administratives de leur établissement (p. ex. le bureau de recherche, le bureau du provost, les services aux étudiants et les services d'analyse et de planification). Quelques rares participants ont confirmé que ce sont des tiers qui font la collecte des données à déclaration volontaire auprès des employés, car les employés sont réticents à fournir ces renseignements au service des ressources humaines.

COMMENT LES DONNÉES À DÉCLARATION VOLONTAIRE SONT-ELLES UTILISÉES?

La plupart des participants ont mentionné que les données à déclaration volontaire servent à orienter les activités de recrutement, de maintien aux études ou en poste et de promotion (74 pour cent), ainsi qu'à mettre au point des plans d'action dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada et à produire des rapports à ce sujet. Seulement 55 pour cent ont indiqué que les données sont utilisées comme point de référence dans les plans et stratégies de l'établissement et pour évaluer leur progrès (figure 12).

Figure 12. Utilisation des données à déclaration volontaire sur la diversité (n = 65)



QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS LIÉES À LA COLLECTE DES DONNÉES À DÉCLARATION VOLONTAIRE?

Par ordre d'importance, les participants ont signalé les quatre principales difficultés suivantes :

- la réticence à déclarer volontairement certains renseignements et les préoccupations concernant la vie privée, la confidentialité, l'anonymat et l'utilisation des données;
- le manque de ressources pour effectuer la collecte de données;
- les faibles taux de réponse (à cause du caractère volontaire des demandes ou d'une lassitude envers les sondages);
- la terminologie incohérente ou désuète dans les formulaires de déclaration volontaire.

DONNÉES SUR LA CULTURE OU LE CLIMAT DE L'ÉTABLISSEMENT

Instaurer une culture ou un climat qui soutient l'EDI fait partie intégrante de la promotion de l'EDI. Les données sur la culture ou le climat de l'établissement peuvent aider à circonscrire les réussites et les défis.

Quarante-huit pour cent des responsables de l'EDI à la haute direction ont indiqué que leur établissement a formulé une définition officielle d'une culture ou d'un climat inclusif sur le campus, et 42 pour cent des responsables ont confirmé que leur établissement recueille ces données (figure 13).

Les établissements compilent les données sur la culture ou le climat à l'aide de sondages d'opinion, d'évaluations auprès d'associations de professeurs, de sondages de départ

et de transfert interne, de sondages sur l'inclusion pour les participants au Programme des chaires de recherche du Canada, de groupes de discussion et de sondages sur la satisfaction des étudiants. Les sondages auprès des employés et des étudiants comprennent des questions sur :

- leur sentiment d'inclusion sur le campus et leur capacité à s'épanouir;
- leurs impressions au sujet de la diversité;
- la mesure dans laquelle les politiques sont connues;
- leurs points de vue sur le soutien et les ressources à leur disposition, la formation et l'équité;
- leurs points de vue et leurs expériences concernant les préjugés, le harcèlement et la discrimination.

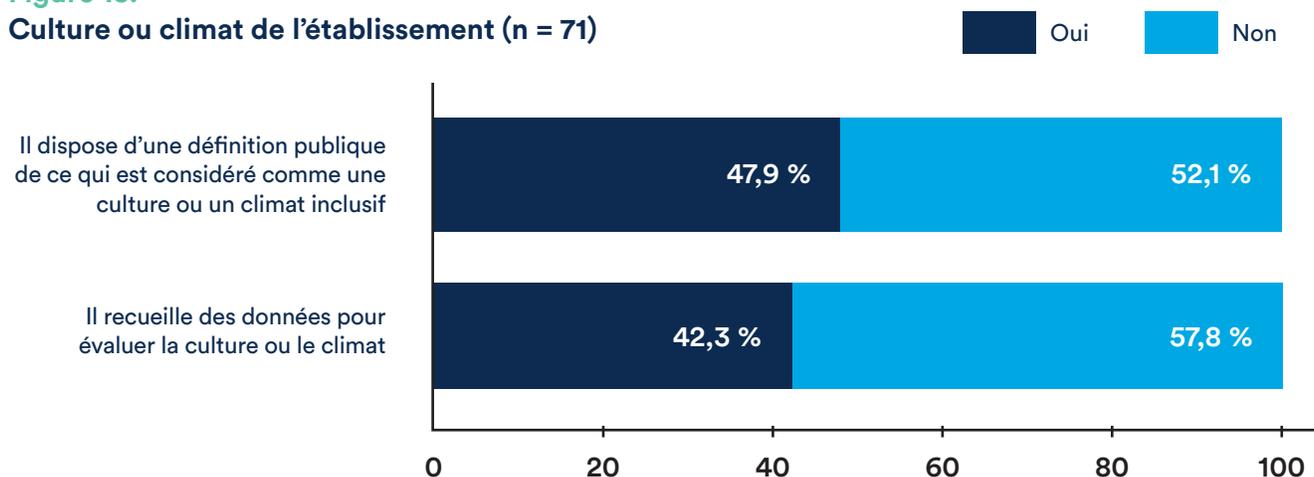
Par ordre d'importance, les participants ont signalé les quatre principales difficultés suivantes concernant la collecte des données sur la culture ou le climat de l'établissement :

- le manque de temps ou de ressources (financières et humaines) pour réaliser ce type de sondage;
- les préoccupations sur la divulgation des données, l'anonymat et la confidentialité (un sujet qui préoccupe surtout les établissements de petite taille);
- les faibles taux de réponse à cause de la nature volontaire des sondages;
- une lassitude générale envers les sondages, car les sondages externes et internes sont nombreux.

Certains participants ont manifesté le désir d'avoir à leur disposition un outil de sondage sur la culture et le climat pertinent dans le contexte canadien, et qui pourrait être utilisé à des fins de comparaison avec d'autres établissements postsecondaires du Canada.

Figure 13.

Culture ou climat de l'établissement (n = 71)





AUDITS DE RÉMUNÉRATION

Les responsables de l'EDI à la haute direction devaient indiquer si leur établissement procède à des audits de rémunération (selon le sexe, la race ou toute autre forme d'audit de rémunération) pour déterminer la présence des écarts salariaux et éliminer les écarts qui ne sauraient être justifiés. Près de la moitié des établissements (49 pour cent) réalisent des audits de rémunération selon le sexe, environ 19 pour cent des établissements effectuent d'autres formes d'audit de rémunération (généralement des comparaisons salariales externes), et seulement deux établissements procèdent à des audits de rémunération selon la race.

ANALYSES INTERSECTIONNELLES

Comme il a été mentionné, les analyses intersectionnelles sont importantes pour examiner la manière dont les interactions entre différents facteurs identitaires façonnent les expériences de chacun en ce qui concerne l'inégalité et la discrimination². Près du quart (23 pour cent) des responsables de l'EDI ont répondu que leur établissement considère toujours ou presque l'intersectionnalité lors de l'élaboration de leur politique et de leur programme, tandis que 44 pour cent ont mentionné qu'il le fait parfois, et treize pour cent, jamais (figure 14).

Les responsables de l'EDI ont évoqué les difficultés suivantes en ce qui concerne l'intégration de l'intersectionnalité dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques (par ordre d'importance) :

- le manque de connaissances sur l'intersectionnalité;
- le manque de données pour réaliser des analyses intersectionnelles;
- le manque de ressources.

« Nous devons avoir accès à des données pertinentes et significatives qui mettent en relief le contexte et qui peuvent nous aider à renforcer nos capacités en matière de prise de décisions importantes. »

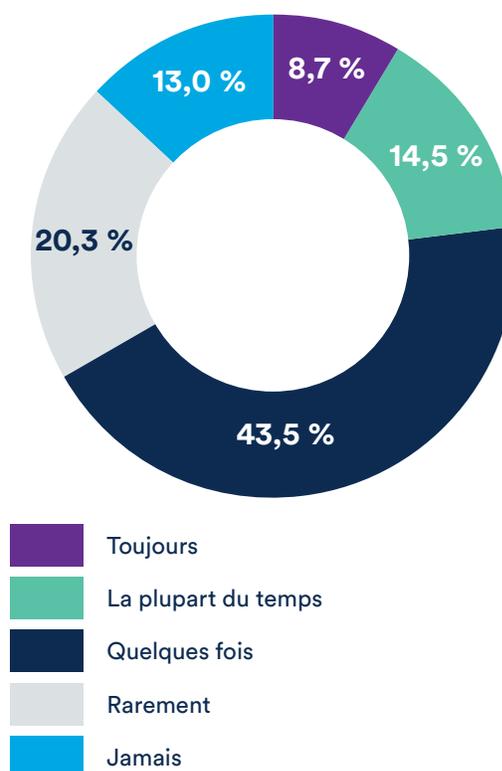
– Un recteur

ÉCARTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT ET LA RÉGION

Les données suggèrent que les établissements offrant des programmes de doctorat et de médecine sont ceux qui réussissent le mieux sur le plan de la collecte et de l'analyse des données. Par exemple, plus de 90 pour cent d'entre eux confirment utiliser les données sur l'EDI pour établir des points de référence dans leurs plans et stratégies, évaluer leurs progrès et compiler des données sur la culture et le climat, 82 pour cent affirment effectuer des audits de rémunération selon le sexe et un établissement réalise un audit de rémunération selon la race. Ces établissements sont également plus susceptibles de toujours procéder ou presque à des analyses intersectionnelles (54 pour cent).

Les universités de l'ouest du Canada (56 pour cent) sont plus susceptibles de recueillir des données sur le climat ou la culture en matière d'EDI, suivies par celles de l'Ontario (45 pour cent). Les universités de l'Ontario sont les plus susceptibles d'effectuer des audits de rémunération selon le sexe, suivies par celles des provinces de l'Ouest.

Figure 14.
Intersectionnalité prise en considération par l'établissement (n = 69)



² <https://notesdelacollline.ca/2017/05/26/lanalyse-comparative-entre-les-sexes-plus-au-canada/>

8 DIFFICULTÉS

Les questionnaires destinés aux recteurs et aux responsables de l'EDI comprenaient plusieurs questions sur les difficultés à intégrer des initiatives d'EDI sur le campus. Il est essentiel de comprendre les principaux obstacles à la promotion de l'EDI sur le campus pour pouvoir améliorer la situation.

« Trouver l'équilibre budgétaire est un défi quotidien, et il est très difficile d'allouer des ressources à des nouvelles initiatives. Malgré tout, nous avons réussi à affecter des ressources à des projets d'EDI importants. »

– Un recteur

Les recteurs et les responsables de l'EDI s'entendent sur le fait que les principales difficultés sont les suivantes :

- le manque de ressources (financières, humaines, matérielles et temporelles);
- la difficulté à attirer et à retenir le talent;
- les systèmes, les politiques et les structures de gouvernance de l'établissement;
- la culture de l'établissement et l'opposition provenant tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'établissement;
- le manque de données sur l'EDI.

POINTS DE VUE DES RECTEURS SUR LES DIFFICULTÉS

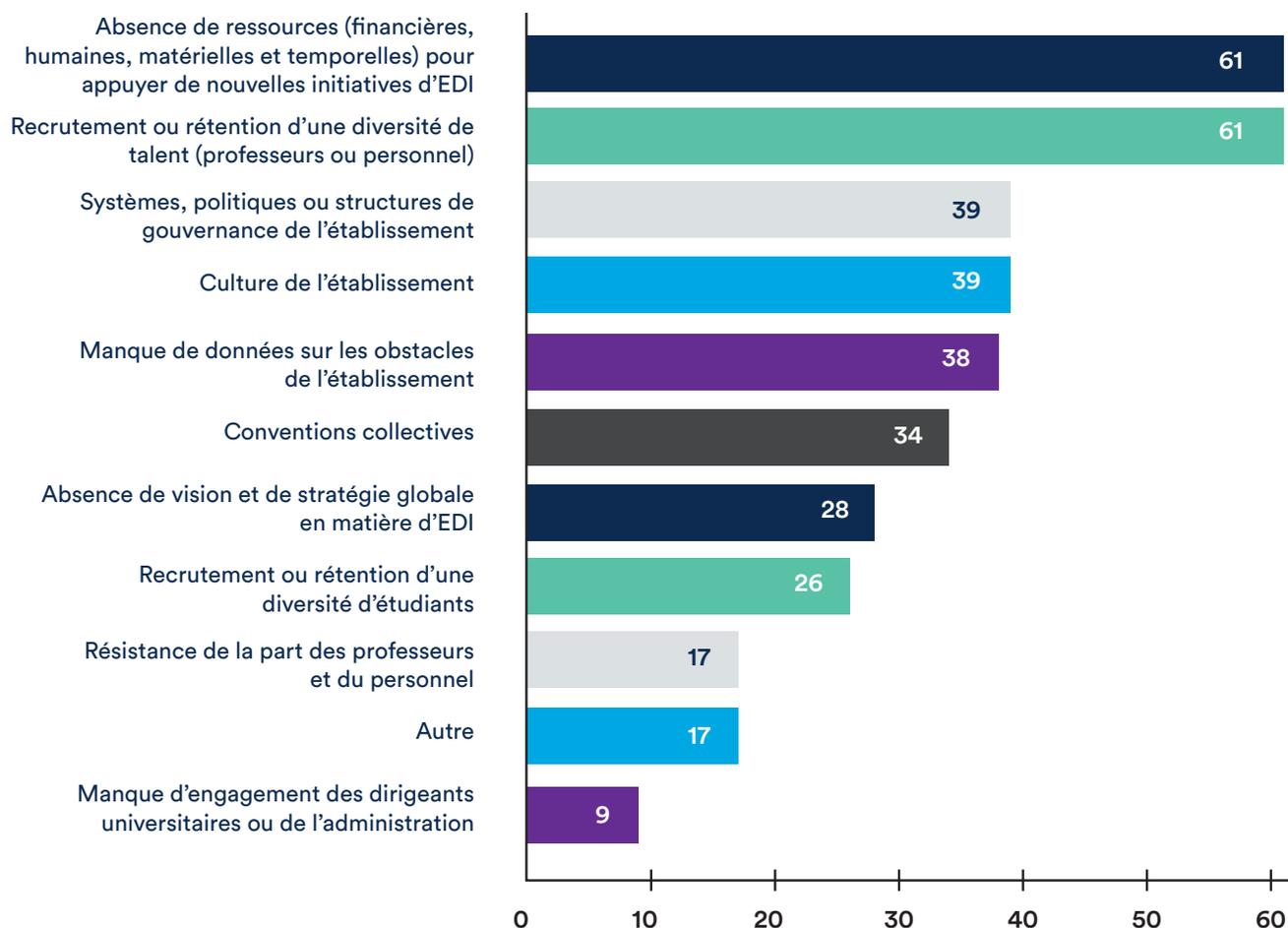
Les recteurs devaient classer selon leur ordre d'importance les cinq principaux défis ou obstacles internes que leur université doit surmonter pour mettre en œuvre les priorités d'EDI afin de faire avancer la mission de l'établissement (figure 15). Les principales difficultés internes concernent le manque de ressources (financières, humaines, matérielles et temporelles) pour soutenir les initiatives d'EDI et la capacité à attirer ou à retenir les talents diversifiés (professeurs ou membres du personnel).

Les recteurs devaient également classer selon leur ordre d'importance les trois principaux défis ou obstacles externes que leur université doit surmonter pour mettre en œuvre les priorités d'EDI afin de faire avancer la mission de l'établissement (figure 16). Encore une fois, le manque de ressources (financières, humaines, matérielles et temporaires) s'avère la principale difficulté, suivie des obstacles structurels ou culturels présents dans la société.

De nombreuses personnes interrogées ont mentionné parmi les difficultés le manque de ressources (y compris de personnel) pour faire progresser les initiatives d'EDI et pour assurer la sensibilisation et le soutien continu à cet égard. Les participants au sondage ont aussi souligné l'insuffisance de ressources pour recruter et retenir une diversité de candidats, la concurrence féroce pour attirer le talent et le manque de candidats qualifiés, particulièrement d'universitaires autochtones. Les établissements du Québec se heurtent à un obstacle supplémentaire, puisqu'ils doivent trouver des candidats des groupes sous-représentés qui maîtrisent le français. Certains participants au sondage ont déclaré que les salaires relativement peu élevés offerts dans leur établissement, leur emplacement géographique hors d'un grand centre, la population locale peu diversifiée et accueillante (y compris son racisme), ainsi que la nature même de l'établissement (p. ex. non axé sur la recherche) nuisaient au recrutement d'une diversité de membres du corps professoral et du personnel.



Figure 15.
Principaux défis ou obstacles internes



D'autres ont indiqué que des facteurs financiers les empêchaient de remplacer des membres du personnel et du corps professoral quittant leur poste et d'offrir des mesures de soutien aux personnes embauchées issues des groupes sous-représentés. De nombreux participants ont souligné qu'il était difficile de changer la composition des effectifs de leur établissement étant donné le faible roulement de personnel, particulièrement au sein du corps professoral. Certains ont indiqué que la pratique de l'embauche préférentielle prévue par les conventions collectives compliquait l'atteinte d'une plus grande diversité. D'autres ont dénoncé la forte décentralisation des processus décisionnels d'embauche, de promotion et de titularisation, et croient qu'il faut transformer les systèmes et la culture pour parvenir aux résultats voulus. De plus, certains ont indiqué que la représentation accrue des groupes désignés dans certains domaines repose sur la hausse de la diversité parmi les étudiants, les futurs universitaires, ce qui exigera des investissements.

Parmi les autres défis mentionnés en matière d'EDI figurent la nécessité de s'éloigner des indicateurs d'excellence habituels, l'impression que l'EDI est déjà une réalité, la perception selon laquelle l'EDI est une simple question de chiffres, l'accent souvent mis sur les problèmes plutôt que sur les occasions à saisir et la difficulté à amener les gens à percevoir le lien entre leur travail et l'EDI. Enfin, les recteurs ont aussi souligné qu'il est difficile d'intégrer les diverses initiatives dans une stratégie d'EDI cohérente qui se répercutera dans l'ensemble de l'établissement, que la fragmentation des processus de prise de décisions et de gouvernance compliquait les choses et qu'il existe un manque de données pertinentes et significatives qui mettent le contexte en relief et peuvent éclairer les décisions.



Pratique prometteuse Université Concordia

L'Université Concordia tient chaque année un festival hivernal consacré à l'enseignement et à l'apprentissage. Dans le cadre du Projet d'apprentissage nouvelle génération de l'Université, le festival de 2019 a prévu 12 séances différentes sur le thème de l'enseignement inclusif, y comprise : une séance sur les stratégies pour lutter contre le racisme en classe, des ateliers de stratégies pour prendre part à des conversations délicates, et un atelier pour améliorer les connaissances sur la décolonisation et l'intégration de la culture autochtone.

POINTS DE VUE DES RESPONSABLES DE L'EDI SUR LES DIFFICULTÉS

Les membres de la haute direction responsables des questions d'EDI dans leur établissement devaient nommer un ou deux défis et obstacles dans les secteurs indiqués ci-dessous. Le tableau 7 présente les réponses les plus courantes, selon leur fréquence. Le manque de données sur l'EDI, les ressources et l'opposition sont les obstacles les plus répandus dans la plupart des secteurs.

« Le manque de ressources nous empêche de bien réussir à recruter et à retenir les professeurs. La lourde tâche d'enseignement et la faiblesse de l'échelle salariale dans notre établissement y contribuent énormément. Le manque de ressources limite aussi notre capacité à mettre en place le type de soutien que nous aimerions offrir aux membres du corps professoral et du personnel qui font partie des groupes minoritaires. »

– Un recteur

Figure 16.
Principaux défis ou obstacles externes

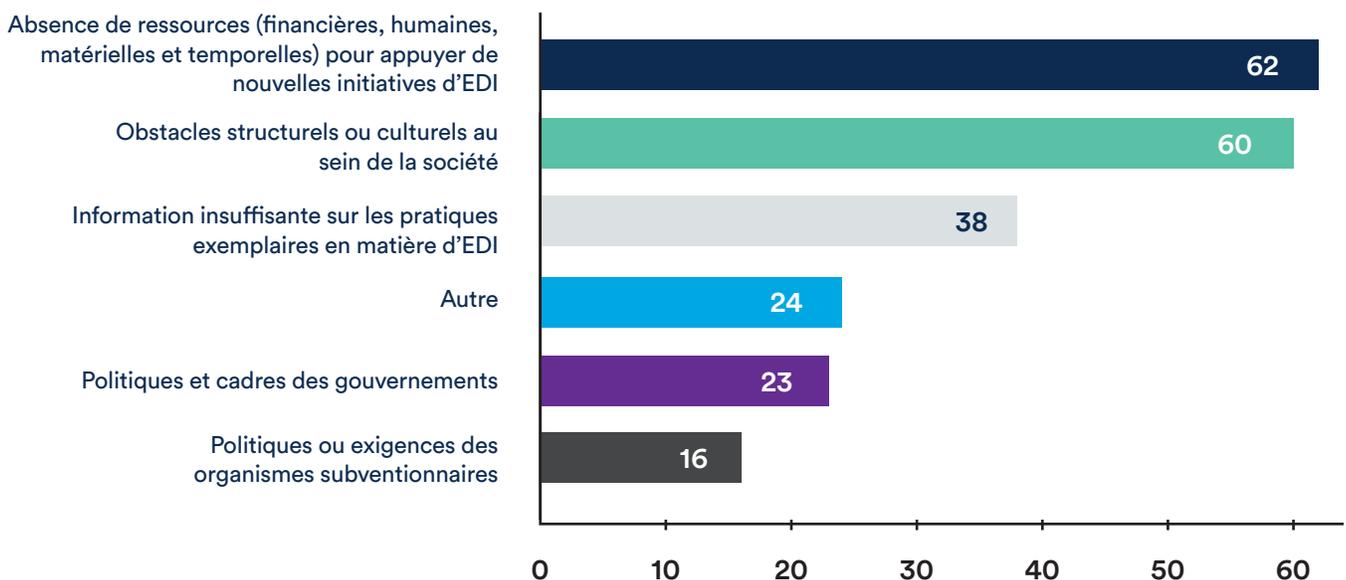




Tableau 7. Cinq principaux défis et obstacles rapportés par les responsables de l'EDI à la haute direction

DÉFIS ET OBSTACLES	
Recruter et retenir une diversité d'étudiants	<ol style="list-style-type: none">1. Manque de données sur l'EDI concernant les étudiants2. Manque de ressources ou de services de soutien3. Obstacles financiers (p. ex. offre de bourses d'études attrayantes, frais de scolarité élevés, logements abordables)4. Lieu de l'établissement5. Concurrence avec les autres établissements
Recruter et retenir une diversité de professeurs et favoriser leur avancement	<ol style="list-style-type: none">1. Nombre limité de candidats diversifiés (surtout pour les Autochtones titulaires d'un doctorat)2. Manque de données sur l'EDI concernant le corps professoral3. Lieu de l'établissement4. Concurrence avec les autres établissements5. Ressources ou services de soutien limités <p>** Autre obstacle ou défi d'importance : l'établissement exige que les candidats maîtrisent le français, ce qui limite le nombre de candidats diversifiés qui postulent à un emploi.</p>
Recruter et retenir une diversité de professionnels et favoriser leur avancement	<ol style="list-style-type: none">1. Manque de données sur l'EDI concernant les professionnels2. Ressources ou services de soutien limités3. Lieu de l'établissement4. Résistance au changement5. Faibles salaires et manque de financement
Recruter et retenir une diversité de hauts dirigeants (y compris les membres du c.a. et du sénat) et favoriser leur avancement	<ol style="list-style-type: none">1. Manque de données sur l'EDI concernant les responsables de la haute direction2. Membres élus et nommés (p. ex. par province)3. Ressources ou services de soutien limités4. Résistance au changement5. Bassin limité de candidats diversifiés
Intégrer les questions liées à l'EDI à la recherche	<ol style="list-style-type: none">1. Ressources ou services de soutien limités2. Résistance au changement3. Manque de données sur l'EDI4. Importance accordée à l'excellence en recherche plutôt qu'aux mesures traditionnelles du mérite et aux différents types de savoir5. Frontières entre disciplines
Intégrer les principes d'EDI à l'enseignement et à l'apprentissage	<ol style="list-style-type: none">1. Politiques et réglementation de l'établissement, et frontières entre les disciplines2. Liberté universitaire3. Ressources limitées4. Manque de données sur l'EDI5. Campus difficilement accessible
Intégrer les principes d'EDI aux relations avec les anciens et à l'engagement communautaire	<ol style="list-style-type: none">1. Manque de données sur l'EDI concernant les anciens étudiants2. Ressources limitées3. Anciens étudiants d'un groupe minoritaire désigné moins susceptibles de participer à des activités réunissant des anciens étudiants4. Manque de diversité parmi les anciens étudiants5. Fonctionnement indépendant des associations d'anciens étudiants

« Dans notre établissement, bien des gens perçoivent l'EDI comme une simple question de chiffres. Le travail de fond nécessaire au changement de culture est donc beaucoup plus difficile, car il n'est pas toujours bien compris ni apprécié. » – Un recteur

9

PRATIQUES PROMETTEUSES

Nous avons demandé aux recteurs et aux responsables de l'EDI de nommer quelques exemples de réussite dans leur établissement, malgré leurs nombreuses difficultés à mettre en place des initiatives d'EDI. Nous avons aussi demandé aux responsables de l'EDI d'indiquer les leçons apprises dans le cadre de leur travail et de donner des précisions sur la façon dont ils communiquent les pratiques prometteuses.

PRATIQUES DE PROMOTION DE L'EDI SUR LE CAMPUS

Les participants ont mentionné qu'ils révisent les politiques et les pratiques de leur établissement pour éliminer les obstacles à l'EDI. Des exemples de pratiques de promotion de l'EDI sur le campus sont présentés ci-dessous. Le site Web d'Universités Canada (univcan.ca) montre aussi quelques exemples de réussites et de pratiques prometteuses, ainsi que des liens vers des outils et des ressources sur l'EDI.

« Les établissements doivent travailler sans relâche pour garder l'EDI à l'avant-plan. Pour produire de véritables changements, nous devons intentionnellement intégrer l'équité dans tous les aspects de notre travail. »
– Un responsable de l'EDI

A. POUR RECRUTER, RETENIR ET SOUTENIR LES ÉTUDIANTS SOUS-REPRÉSENTÉS :

- Établir des partenariats avec des entreprises et des groupes communautaires pour les activités de mobilisation, de recrutement et de soutien aux étudiants.
- Mettre l'accent sur les bourses d'études et de soutien, les prêts et les exemptions de frais de scolarité pour les étudiants au parcours non traditionnel.
- Améliorer le système de transfert du collège à l'université.
- Offrir des programmes de préparation à l'université.
- Leur proposer des offres d'admission anticipée.
- Créer des lieux sûrs sur le campus pour raconter des expériences et renforcer la communauté dans le respect de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle et des handicaps, y compris des espaces pour des associations étudiantes qui font la promotion de l'équité.
- Mettre à leur disposition des toilettes neutres.
- Organiser des activités pour célébrer la diversité des étudiants et faire la promotion de l'EDI (p. ex. souligner la Journée internationale des femmes et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale).
- Proposer diverses mesures d'aide, comme un centre pour étudiants autochtones ainsi qu'un bureau d'aide, un centre d'accessibilité et un centre d'orientation pour les étudiants noirs.

B. POUR RECRUTER ET RETENIR UNE DIVERSITÉ DE PROFESSEURS ET DE MEMBRES DU PERSONNEL ET FAVORISER LEUR AVANCEMENT :

- Fixer des cibles de recrutement qui correspondent aux populations régionales, provinciales et nationales des groupes minoritaires, et cibler des postes pour les professeurs sous-représentés.
- Exiger que les listes de candidats présélectionnés comprennent au moins un candidat d'un groupe minoritaire désigné.
- Faire du recrutement ciblé en partenariat avec les collectivités autochtones, faciliter des embauches par grappes pour les professeurs autochtones, considérer les équivalents aux doctorats pour les professeurs autochtones, et mettre davantage l'accent sur le maintien en poste et la promotion des étudiants autochtones doctorants et postdoctorants dans l'établissement en les embauchant pour des postes menant à la permanence.
- Fournir de la formation sur l'EDI à tous les doyens, directeurs de département et comités de sélection qui participent au recrutement, à la promotion et à la titularisation (p. ex. formation sur les préjugés



inconscients et implicites).

- Demander aux candidats de faire part de leurs expériences visant à faire progresser l'EDI.
- Créer des postes qui viennent en aide aux professeurs et membres du personnel issus de la diversité (conseiller principal pour les professeurs racisés).
- Offrir aux nouveaux professeurs et membres du personnel des séances de formation complètes qui abordent le sujet de l'EDI.
- Faire en sorte que les professeurs et les membres du personnel peuvent suivre de la formation continue et des ateliers sur des sujets comme les communications, la diversité, les compétences culturelles, les préjugés sournois et la gestion des conflits.
- Prendre en considération le service dans les contrats d'enseignement (p. ex. le travail effectué pour un comité et le mentorat) et réduire la charge d'enseignement en conséquence.
- Créer des espaces et des réseaux inclusifs pour permettre à toutes les voix de s'exprimer.
- Veiller à ce que les conventions collectives contiennent des clauses qui font la promotion de l'EDI

C. POUR RECRUTER ET RETENIR UNE DIVERSITÉ DE HAUTS DIRIGEANTS ET FAVORISER LEUR AVANCEMENT :

- Voir à ce que toutes les entreprises de recrutement donnent accès à des candidats diversifiés pour les postes de haut dirigeant.
- Accorder la priorité à l'embauche de hauts dirigeants issus de groupes sous-représentés.
- Financer les occasions de perfectionnement et la formation en leadership pour les hauts dirigeants et hauts dirigeants potentiels issus des groupes sous-représentés.
- Être un allié pour les candidats issus de groupes sous-représentés qui postulent à des emplois de professeurs, d'employés ou de dirigeants, et favoriser le mentorat et le parrainage.
- Mettre sur pied un groupe consultatif spécial pour réviser les règlements du Sénat qui régissent les élections afin d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'inclusion dans les fonctions de gouvernance de haut rang.
- Établir des lignes directrices en matière d'EDI ainsi qu'une grille de compétences et d'expérience pour guider le processus de nomination au conseil d'administration



Pratique prometteuse Carleton University

Mis sur pied en 1990, le Centre Paul Menton à la Carleton University coordonne une large gamme de services de soutien pour les étudiants handicapés – mesures d'adaptation aux études, prêts d'équipement, ressources financières, counseling, stratégies d'apprentissage, mentorat, etc. De concert avec l'initiative READ (Recherche, Éducation, Accessibilité et Design) de l'Université, le Centre offre divers programmes, comme le programme d'aide à la transition professionnelle pour les étudiants et les anciens étudiants qui ont des problèmes d'accessibilité.

afin d'atteindre les objectifs de diversité et de parité entre les sexes.

D. POUR INTÉGRER LES PRINCIPES D'EDI À LA RECHERCHE :

- Embaucher du personnel issu des groupes sous-représentés désignés pour le Programme des chaires de recherche du Canada.
- Réviser ce qui définit l'excellence en recherche.
- Donner de la formation sur l'EDI aux membres des comités d'évaluation pour l'attribution de subventions, de bourses et de prix.
- Organiser des activités et des ateliers axés sur l'EDI dans la recherche.
- Créer des lignes directrices à l'intention des chercheurs sur les pratiques exemplaires en matière de mobilisation des collectivités autochtones et d'engagement communautaire.
- Faire la promotion de la recherche non traditionnelle.
- Intégrer l'EDI dans les plans stratégiques de recherche.

« Les établissements doivent travailler sans relâche pour garder l'EDI à l'avant-plan. Pour produire de véritables changements, nous devons intentionnellement intégrer l'équité dans tous les aspects de notre travail. »

– Un responsable de l'EDI

E. POUR INTÉGRER LES PRINCIPES D'EDI À L'ENSEIGNEMENT ET À L'APPRENTISSAGE :

- Créer des centres, des ressources et des ateliers pour aider les chargés de cours à intégrer l'EDI et les principes de conception universelle dans leurs pratiques d'enseignement.
- Voir à ce que les programmes d'études sont favorables à l'EDI et comprennent des engagements envers l'équité, l'enseignement inclusif, l'accessibilité, la décolonisation, l'apprentissage chez les Autochtones et la durabilité.
- Consacrer des fonds à l'intégration des points de vue des Autochtones dans les salles de classe.
- Améliorer l'accès à l'éducation en proposant des possibilités d'enseignement à distance et en ligne.
- Fournir de la formation sur l'EDI aux assistants à l'enseignement et aux nouveaux superviseurs d'étudiants aux cycles supérieurs.
- Fournir aux étudiants sous-représentés plus d'occasions d'apprentissage par le service et d'occasions internationales, et créer des occasions d'apprentissage par le service qui mobilisent les collectivités autochtones.

F. POUR INTÉGRER LES PRINCIPES D'EDI AUX RELATIONS AVEC LES ANCIENS ET À L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE :

- Intégrer des questions liées à l'EDI dans les prix remis aux anciens étudiants.
- Organiser des activités et de la formation axées sur l'EDI à l'intention des anciens étudiants (p. ex. série de conférences sur les Autochtones, retrouvailles pour les personnes queers).
- Renforcer les relations entre l'établissement et les groupes marginalisés et historiquement exclus.
- Établir des partenariats avec les anciens étudiants et les collectivités pour soutenir les programmes et les bourses à l'intention des étudiants défavorisés.

« Nous en sommes aux premières étapes de nos initiatives d'EDI. Avec les travaux réalisés à ce jour, nous voyons déjà les avantages d'un processus consultatif et collaboratif. Il y a des éléments importants à inclure dans le processus, comme laisser du temps pour réfléchir à l'information et prévoir un mécanisme pour poser des questions afin d'accroître la compréhension et la sensibilisation à l'égard de l'EDI. »

– Un responsable de l'EDI



Pratique prometteuse Université de Sherbrooke

Avril est le mois de la pédagogie universitaire à l'Université de Sherbrooke. Tous les mois d'avril depuis 2004, le Service de soutien à la formation de l'université organise une série d'activités pour mettre en valeur les réalisations de ses chargés de cours et les pratiques novatrices en pédagogie universitaire. L'établissement propose entre autres une série d'ateliers sur la démarche inclusive de la formation universitaire, y compris la planification, l'enseignement et l'évaluation dans les classes inclusives.



RECONNAISSANCE PUBLIQUE DES DÉFENSEURS DE L'EDI

Reconnaître publiquement les personnes qui font la promotion de l'EDI sur le campus réaffirme la valeur de leur travail. On a demandé aux membres de la haute direction responsables des questions d'EDI si leur établissement reconnaît publiquement les membres du milieu universitaire (étudiants, professeurs et membres du personnel) qui font la promotion de l'EDI sur le campus. Trente-deux pour cent des membres de la haute direction responsables de l'EDI ont indiqué avoir un moyen de rendre hommage publiquement au travail des membres qui font la promotion de l'EDI, tandis que la majorité (68 pour cent) n'en a pas.

QUELQUES EXEMPLES DE PRIX POUR L'EDI

Prix pour le leadership en diversité et en inclusion : Mount Saint Vincent University

Prix équité et esprit communautaire : Université McGill

Prix de la diversité et de l'équité pour les étudiants et prix de l'équité pour les professeurs : École d'art et de design de l'Ontario

Prix étudiant pour les droits de la personne, la diversité et l'équité : MacEwan University

PRINCIPALES LEÇONS APPRISSES EN FAISANT LA PROMOTION DE L'EDI SUR LE CAMPUS

Les responsables de l'EDI ont rapporté quelques éléments importants pour l'élaboration et la mise en œuvre des structures, politiques et pratiques faisant la promotion de l'EDI dans leur établissement. En voici quelques-uns :

- la consultation et la collaboration à grande échelle
- la prise de décision éclairée par des données
- une variété d'outils et de stratégies
- un solide appui de la direction
- des méthodes systémiques – les pratiques d'EDI doivent être intégrées aux politiques et aux pratiques dans l'ensemble de l'établissement
- des méthodes centralisées et décentralisées avec chacune leurs avantages et leurs inconvénients
- du temps, de l'argent et des ressources humaines pour soutenir les progrès

COMMUNIQUER LES PRATIQUES PROMETTEUSES ET ÉPROUVÉES

Au sein de leur établissement, les responsables de l'EDI communiquent les réussites et les échecs de l'EDI d'une multitude de façons :

- rapports et plans stratégiques en matière d'EDI publiés en ligne;
- rapports internes à l'administration supérieure;
- rencontres avec les conseils administratifs, les comités et les groupes de travail sur l'EDI;
- courriels à tous les membres du personnel ou à la liste de diffusion relative à l'EDI;
- articles publiés dans les médias d'information sur le campus ou dans les médias sociaux;
- sites Web des départements ou des bureaux de l'établissement (p. ex. bureau du recteur, bureau de l'EDI);
- structures informelles.

Les responsables de l'EDI devaient également indiquer si leur établissement communique activement ses pratiques exemplaires ou éprouvées en matière d'EDI à d'autres établissements et organisations. La plupart des participants (66 pour cent) ont répondu que leur établissement diffuse ses pratiques exemplaires en matière d'EDI à d'autres établissements et organisations. Beaucoup le font au moyen des réseaux existants (p. ex. le Research Council of BC, le réseau EDI des Universités du Québec, les groupes provinciaux d'équité en matière d'emploi, les groupes communautaires universitaires comme le consortium régional de Waterloo pour l'équité, le réseau autochtone des collèges et universités et les comités d'accessibilité du milieu universitaire). D'autres diffusent leurs pratiques exemplaires en organisant des tables rondes avec d'autres établissements, en donnant l'information de manière informelle ou en demandant des conseils et en participant à des sondages.

Ceux qui ne diffusent pas leurs pratiques prometteuses ou éprouvées ont mentionné les obstacles suivants : ils n'ont pas les ressources nécessaires (ressources humaines, temps, argent); ils n'ont pas de bureau central de l'EDI; les travaux de leur établissement en matière d'EDI sont trop récents pour être communiqués; ou ils n'ont pas encore eu l'occasion de le faire.

De nombreux responsables de l'EDI aimeraient avoir davantage d'occasions de communiquer les recherches, les outils et les ressources sur l'EDI qui sont adaptés au contexte canadien (p. ex. au moyen d'un réseau d'échange de pratiques sur le sujet). Les recteurs ont aussi indiqué qu'il serait utile d'avoir de l'aide pour recueillir et diffuser les pratiques exemplaires et les exemples de réussite.

10 LA VOIE À SUIVRE

Le sondage national sur l'EDI dans les universités canadiennes montre que les établissements se sont engagés à ce que les principes d'EDI guident la gouvernance, l'enseignement et l'apprentissage, la recherche et l'engagement communautaire. Mais elle montre aussi que le milieu de l'enseignement supérieur, comme bien d'autres secteurs, doit poursuivre ses efforts pour faire la promotion de l'EDI et rendre compte des progrès réalisés au fil du temps. Chaque personne sur les campus, à commencer par les hauts dirigeants universitaires, a un rôle à jouer pour favoriser l'excellence en matière d'inclusion.

Voici quelques-unes des principales observations :

1. DES RESSOURCES ADDITIONNELLES (FINANCIÈRES, HUMAINES, MATÉRIELLES) AIDERAIENT À ACCÉLÉRER LES PROGRÈS DANS LES UNIVERSITÉS.

- Les participants ont indiqué que le manque de ressources financières constitue un obstacle majeur pour recruter et retenir les étudiants, les professeurs, les professionnels et les hauts dirigeants.
- Parmi les établissements possédant un bureau de l'EDI, 32 pour cent ont un seul employé équivalent temps plein ou moins. Les recteurs et les responsables de l'EDI à la haute direction ont indiqué que le manque de ressources consacrées à la gestion et au soutien des initiatives d'EDI est un obstacle majeur. C'est surtout le cas pour les établissements de petite taille, quoique des établissements de grande taille ont rapporté que leurs ressources servant à fournir du soutien à l'ensemble du milieu universitaire sont limitées. Le financement public pour soutenir l'EDI sur le campus serait bénéfique.

2. DIVERSES MESURES DOIVENT ÊTRE EXPLORÉES POUR AUGMENTER LE NOMBRE DE PERSONNES ISSUES DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS PARMIS LES HAUTS DIRIGEANTS UNIVERSITAIRES.

- Les personnes qui s'identifient comme étant racisées sont largement sous-représentées dans les postes de haute direction, représentant seulement huit pour cent des hauts dirigeants comparativement à 21 pour cent des professeurs à temps plein, 31 pour cent des titulaires de doctorat et 22 pour cent de la population générale. Les données subdivisées indiquent que certaines personnes racisées sont encore plus sous-représentées que d'autres dans les postes de haute direction.
- Seulement cinq pour cent des hauts dirigeants ont déclaré avoir un handicap, contre 22 pour cent des professeurs et 22 pour cent dans l'ensemble de la population. D'autres données sont nécessaires pour mieux comprendre si les résultats s'expliquent en partie par la réticence des gens à déclarer volontairement un handicap ou par le fait qu'ils ne voient pas la nécessité de le faire, car ils ne se sentent pas désavantagés sur le plan de l'emploi.
- Trois pour cent des hauts dirigeants universitaires



s'identifient comme Autochtones, contre un pour cent des professeurs à temps plein, un pour cent des titulaires de doctorat et cinq pour cent dans la population générale. Il y a des occasions à saisir pour augmenter le nombre d'Autochtones qui occupent des postes de haut dirigeant.

- Les femmes représentent 49 pour cent des hauts dirigeants universitaires, 40 pour cent des professeurs, 38 pour cent des titulaires de doctorat et 51 pour cent de la population générale. Les femmes sont encore peu nombreuses parmi les chefs d'établissements et les vice-recteurs. S'intéresser à la manière dont les femmes sont devenues plus nombreuses à occuper d'autres postes de haute direction pourrait offrir des pistes de solution pour augmenter leur représentation dans les hautes sphères.
- Les données montrent qu'il est complexe de définir ce qui constitue un poste de haute direction, car les universités comptent de nombreux postes de décideurs, d'adjoints et de vice-recteurs adjoints comblés par des personnes qui proviennent de l'extérieur du milieu universitaire et qui ont peu de chances de gravir les échelons vers un poste de recteur, de provost ou de vice-recteur à l'enseignement ou à la recherche.
- Les établissements pourraient considérer mettre en place des programmes et des pratiques de développement du leadership (en évaluant le potentiel de leadership sous l'angle de l'excellence en matière d'inclusion) afin d'éliminer les obstacles de façon proactive et d'accélérer la croissance des bassins de talents diversifiés, y compris les personnes racisées.

3. IL FAUT EN FAIRE PLUS POUR AMÉLIORER LA GOUVERNANCE, LA CULTURE, LES PLANS ET LES POLITIQUES DES ÉTABLISSEMENTS EN VUE DE PROMOUVOIR L'EDI.

- Nous pouvons nous attendre à ce que la majorité des établissements se soient dotés d'un plan d'action en matière d'EDI d'ici les deux prochaines années, compte tenu du fait que 25 pour cent des établissements en ont déjà un et que 45 pour cent des établissements ont confirmé être en train d'en établir un pour éliminer les obstacles systémiques à l'EDI.
- La plupart des universités comptent déjà un groupe de travail ou un comité consultatif sur l'EDI (qui réunit des membres de l'ensemble de la collectivité universitaire et des membres des groupes sous-représentés) ou sont en voie de créer un tel groupe ou un tel comité, ce qui signifie que les universités mettent l'EDI en priorité et



Pratique prometteuse The University of British Columbia

Depuis une dizaine d'années, l'efficace programme des ambassadeurs de l'équité de la University of British Columbia permet aux étudiants d'acquérir des compétences en leadership et crée un environnement inclusif sur le campus. Chaque année, de quinze à 20 étudiants sont choisis pour être ambassadeurs de l'équité. À ce titre, ils animent des activités et des dialogues avec leurs pairs sur la justice sociale et les droits de la personne.

travaillent à obtenir un engagement à grande échelle visant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et des politiques en matière d'EDI. Parallèlement à ces efforts, les hauts dirigeants doivent être conscients des risques de discrimination si le même bassin de personnes est continuellement appelé à siéger à ces comités. Il est donc nécessaire de diversifier les membres du personnel et du corps professoral, et de valoriser la diversité dans l'ensemble de l'université pour que tous les groupes jouent un rôle clé pour passer des principes aux pratiques.

- Valoriser et inclure l'EDI dans les indicateurs de rendement, au même titre que les autres mesures, pourrait aider les gens à accorder de l'importance à l'EDI et à intégrer ses principes dans leurs activités, ainsi qu'à faire évoluer la culture des établissements. Souligner le travail des personnes qui font la promotion de l'EDI sur le campus pourrait aussi être utile – le tiers des établissements ont indiqué accorder des prix pour l'EDI.
- Le taux de réponse pour les chancelliers et les membres du conseil et du sénat était de quinze pour cent. Il sera important d'insister sur la valeur de l'EDI et de la déclaration volontaire auprès des membres du conseil et du sénat et de s'assurer que l'EDI est au cœur de leurs décisions.

4. IL EST MANIFESTEMENT NÉCESSAIRE D'AVOIR DE

MEILLEURS SYSTÈMES DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES DONNÉES SUR L'EDI.

- Les participants au sondage ont indiqué que le manque de données sur l'EDI fait partie des principales difficultés à promouvoir l'EDI sur le campus. Ils ont exprimé le besoin d'avoir des définitions et des méthodes communes de collecte des données, ainsi que des directives claires sur les politiques de collecte de données et leurs ramifications juridiques.
- Compiler des données à déclaration volontaire sur les groupes sous-représentés aide les établissements à favoriser leur réussite. Les résultats du sondage démontrent que les universités ne recueillent pas de données à déclaration volontaire sur leurs étudiants aussi systématiquement que pour les membres du corps professoral et du personnel, ratant ainsi l'occasion de dresser un portrait clair de la diversité parmi les nouveaux étudiants admis et les diplômés. Ils passent aussi à côté de la chance de comprendre le parcours universitaire des étudiants diversifiés, et ils ratent des occasions d'attirer et de retenir une population étudiante diversifiée de doctorants et de postdoctorants qui pourraient éventuellement occuper des postes universitaires et de direction. Cet enjeu est important, car attirer et retenir une diversité de talents fait partie des priorités des recteurs.
- Il y a des occasions d'améliorer les audits de rémunération (la plupart des universités effectuent seulement un audit de rémunération selon le sexe) ainsi que la collecte de données sur la culture et le climat.
- Onze pour cent des hauts dirigeants ont déclaré appartenir à deux groupes minoritaires désignés ou plus. Toutefois, le sondage montre que les universités n'utilisent pas toutes les analyses intersectionnelles pour élaborer leurs politiques et leurs pratiques. Il serait nécessaire d'offrir de la formation sur les analyses intersectionnelles et d'aborder les enjeux liés à l'intersectionnalité.

5. LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES BÉNÉFICIERAIENT

D'UN PLUS GRAND NOMBRE D'OCCASIONS DE COMMUNIQUER LES LEÇONS APPRISSES ET LES PRATIQUES PROMETTEUSES PROFITERAIENT AUX ÉTABLISSEMENTS MEMBRES.

- Le manque d'information sur les pratiques exemplaires en matière d'EDI fait partie des principales difficultés externes évoquées par les recteurs. Le tiers des responsables de l'EDI ont confirmé qu'ils ne communiquent pas leurs pratiques prometteuses à d'autres établissements et organisations. Les responsables de l'EDI ont mentionné qu'ils aimeraient avoir plus d'occasions de le faire.
- Les pratiques exemplaires qui ont été utilisées pour promouvoir l'équité entre les sexes devraient être appliquées à d'autres groupes en quête d'équité, particulièrement les groupes racisés.
- Il y a des possibilités d'utiliser les pratiques exemplaires tirées du travail sur l'EDI exécuté pour le compte du Programme des chaires de recherche du Canada pour appuyer toutes les missions des universités, au-delà de la recherche.
- Le contexte est crucial. Il serait utile de pouvoir communiquer les leçons apprises et les pratiques prometteuses avec les établissements du même type et les établissements au contexte géographique semblable. Par exemple, la satisfaction en matière d'EDI semble être associée au type d'établissement ainsi qu'à sa taille et à son emplacement. Cela signifie que les établissements des régions moins diversifiées et à l'extérieur des grands centres doivent adapter leurs pratiques et politiques d'EDI à leurs réalités, surtout pour le recrutement et le maintien en poste. En plus de faire la promotion de l'EDI sur le campus, ces établissements doivent mettre en place des ressources pour aider leurs employés, leurs chercheurs et les étudiants dans leur vie personnelle.



PROCHAINES ÉTAPES

Dans le cadre de son mandat pour aider les recteurs canadiens à faire la promotion de l'EDI dans leur établissement, Universités Canada continuera à compiler et à communiquer les pratiques exemplaires, les exemples de réussite et les données nationales sur l'EDI. Ces activités contribueront à promouvoir auprès de tous les membres, partenaires, intervenants et ordres gouvernementaux l'importance d'obtenir des ressources supplémentaires pour soutenir l'EDI sur les campus canadiens.

Le tout premier sondage national sur les structures, politiques et pratiques en matière d'EDI dans les universités faisait partie du plan d'action quinquennal d'Universités Canada pour aider les membres à mettre en place les *Principes d'excellence en matière d'inclusion*.

Alors que nous continuons de mettre en œuvre le plan quinquennal, les données du sondage aideront à créer des outils de renforcement des capacités qui seront élaborés en collaboration avec les organismes subventionnaires fédéraux. Les données guideront aussi la collaboration continue d'Universités Canada avec les universités membres et les intervenants du gouvernement et ceux du secteur privé et communautaire pour orienter l'élaboration de pratiques et de politiques publiques.

Universités Canada affichera les données recueillies pour décrire les exemples de réussite des établissements et les personnes qui font la promotion de l'EDI sur son site Web, dans les médias sociaux et dans d'autres communications.

Enfin, Universités Canada continuera d'échanger avec Statistique Canada au sujet de la collecte des données sur l'EDI et avec les représentants du gouvernement afin de demander des ressources pour soutenir l'EDI. Un sondage de suivi auprès des membres est prévu pour 2022.



Pratique prometteuse University of Toronto

La University of Toronto estime que ses étudiants en médecine devraient tenir compte de la diversité de la population de la ville. Pour réaliser sa vision, elle a lancé l'initiative *Community of Support* en mars 2017. Elle souhaite augmenter le nombre d'étudiants en médecine qui s'identifient comme Autochtones, Noirs, Philippins, défavorisés sur le plan économique ou handicapés. L'initiative fournit aux étudiants de l'information sur les admissions, un accès à des mentors et de l'aide à chacune des étapes du processus d'admission.

Depuis le début de l'initiative, la University of Toronto a obtenu des résultats extrêmement positifs et le nombre de demandes d'admission augmente chaque année.

ANNEXE A : ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANTS

Médecine/doctorat*

Dalhousie University	University of Alberta	University of Saskatchewan
Université McGill	University of Calgary	Université de Sherbrooke
McMaster University	Université Laval	University of Toronto
The University of British Columbia	University of Manitoba	
Queen's University	Université d'Ottawa	

* Ces universités offrent de nombreux programmes de doctorat et de recherche; toutes les universités de cette catégorie ont une école de médecine.

Polyvalentes*

Brock University	Simon Fraser University	University of Victoria
Carleton University	University of Guelph	University of Waterloo
Université Concordia	Université du Québec à Montréal	University of Windsor
Memorial University of Newfoundland	University of New Brunswick	Wilfrid Laurier University
Ryerson University	University of Regina	Université York

* Les universités polyvalentes ont un niveau d'activités de recherche important et offrent un vaste éventail de programmes au premier cycle et aux cycles supérieurs, y compris des programmes menant à un diplôme professionnel.

Spécialisées*

Athabasca University	NSCAD University	Redeemer University College
École de technologie supérieure	OCAD University	Royal Military College of Canada
Emily Carr University of Art + Design	Ontario Tech University	Royal Roads University
Institut national de la recherche scientifique	Polytechnique Montréal	TÉLUQ

* Les universités spécialisées offrent des programmes dans un domaine d'études très pointu ou utilisent des méthodes d'enseignement particulières. À noter que Polytechnique Montréal est aussi une université fédérée et affiliée.



Programmes de premier cycle*

Algoma University	Mount Royal University	Université de Moncton
Acadia University	Mount Saint Vincent University	University of Northern British Columbia
Université Bishop's	Nipissing University	University of Prince Edward Island
Brandon University	Saint Mary's University	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
Canadian Mennonite University	St. Francis Xavier University	Université du Québec à Chicoutimi
Cape Breton University	St. Thomas University	Université du Québec en Outaouais
Concordia University of Alberta	The King's University	Université du Québec à Rimouski
Kwantlen Polytechnic University	The University of Lethbridge	Université du Québec à Trois-Rivières
Lakehead University	Thompson Rivers University	Université de Saint-Boniface
Université Laurentienne	Trent University	University of Winnipeg
MacEwan University	Trinity Western University	Vancouver Island University
Mount Allison University	University of the Fraser Valley	
	University of King's College	

* Les universités qui proposent principalement des programmes de premier cycle mettent l'accent sur les études de premier cycle et comptent généralement moins de programmes et d'étudiants aux cycles supérieurs.

Fédérés et affiliés*

Brescia University College	Université Saint-Paul	University of St. Michael's College
Campion College	St. Jerome's University	Université de Sudbury
Huron University College	St. Paul's College	University of Trinity College
Luther College	St. Thomas More College	Victoria University

* Les établissements fédérés et affiliés offrent des programmes de niveau postsecondaire dans le cadre d'une entente avec une grande université qui décerne des grades.

ANNEXE B : PRÉCISIONS SUR LA MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

Le sondage a été lancé en février 2019. Les réponses ont été recueillies entre le 20 février et le 30 juin 2019.

Quatre-vingt-huit membres (92 pour cent) ont rempli au moins une section du sondage, permettant ainsi à Universités Canada d'obtenir un échantillon complet d'établissements par type et par région. Les trois sections du sondage visaient à recueillir des données sur ce qui suit :

1. Points de vue et pratiques des recteurs en matière d'EDI
2. Structures, politiques et pratiques mises en œuvre par les établissements pour faire progresser l'EDI
3. Formulaire de déclaration volontaire pour les hauts dirigeants universitaires

Les participants pouvaient remplir les questionnaires en ligne au moyen de la plateforme Qualtrics Inc. Les données ont été analysées avec l'outil STATA 12.0. Seules les données groupées ont été présentées pour garantir la confidentialité. En ce qui concerne les formulaires de déclaration volontaire, les cases avec moins de cinq réponses n'ont pas été affichées.

QUESTIONNAIRE POUR LES RECTEURS

Les recteurs étaient invités à répondre à un questionnaire sur leurs points de vue et pratiques en matière d'EDI. Le questionnaire a été rempli par 80 des 96 recteurs, pour un taux de réponse total de 83 pour cent. Les tableaux 1 et 2 présentent le taux de réponse selon le type d'établissement et la région.

QUESTIONNAIRE POUR LES RESPONSABLES UNIVERSITAIRES DE L'EDI

Les recteurs devaient nommer la personne chargée des questions d'EDI dans leur établissement. Les responsables de l'EDI à la haute direction devaient ensuite répondre à un questionnaire sur les structures, les politiques et les pratiques mises en œuvre par les établissements pour faire progresser l'EDI. Le questionnaire a été rempli par 72 responsables de l'EDI, pour un taux de réponse total de 75 pour cent. Les tableaux 3 et 4 indiquent le taux de réponse selon le type d'établissement et la région.

Tableau 1. Taux de réponse au sondage selon la région

Région	Nombre	Participation au sondage 1	Taux de réponse
Provinces de l'Atlantique	15	12	80,0
Ontario	31	27	87,1
Québec	19	13	68,4
Ouest	31	28	90,3
Total	96	80	83,3

Tableau 2. Taux de réponse au sondage selon le type d'établissement

Type d'établissement	Nombre	Participation au sondage 1	Taux de réponse
Établissements polyvalents	15	14	93,3
Établissements fédérés	13	9	69,2
Médecine/doctorat	15	12	80,0
Programmes de premier cycle principalement	38	33	86,8
Établissements spécialisés	14	12	85,7
Total	95	80	

Remarque : Le nombre total n'est pas de 96 établissements, puisque l'Université du Québec est l'entité administrative du réseau des UQ. L'entité est membre d'Universités Canada, mais elle ne peut pas être considérée comme un type d'établissement puisqu'elle ne compte aucun étudiant ou professeur.



FORMULAIRE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE POUR LES HAUTS DIRIGEANTS UNIVERSITAIRES

Les responsables de l'EDI étaient invités à envoyer le formulaire de déclaration volontaire à tous les hauts dirigeants universitaires (des doyens aux membres du conseil d'administration) de leur établissement. Par souci d'uniformité, nous avons posé des questions identiques à celles du formulaire de déclaration volontaire que les candidats des programmes de financement des organismes subventionnaires doivent remplir. Universités Canada a toutefois ajouté une question sur l'orientation sexuelle.

Le formulaire de déclaration volontaire a été rempli par 1140 hauts dirigeants, et 79 établissements ont envoyé au moins un formulaire. En ce qui concerne la participation des universités du groupe U15, douze des quinze établissements ont envoyé au moins un formulaire rempli.

À l'heure actuelle, le nombre de hauts dirigeants universitaires au Canada n'est pas connu. Il est donc difficile de déterminer si les réponses au formulaire de déclaration volontaire représentent la population de hauts dirigeants universitaires au Canada.

Universités Canada a estimé le nombre de hauts dirigeants universitaires au moyen de données fournies par les responsables de l'EDI, de chiffres trouvés sur le Web et de listes internes. Le nombre de dirigeants faisant partie de la catégorie des « décideurs directement subordonnés au recteur » n'est pas facile à évaluer. Ce nombre a été estimé en faisant une moyenne des réponses reçues de la part des établissements de chaque type et en appliquant cette moyenne à tous les établissements de ce type.

Le taux de réponse total au formulaire, selon l'estimation d'Universités Canada, est de 29 pour cent. Les établissements étaient invités à envoyer le formulaire de déclaration à tous les hauts dirigeants universitaires. Les taux de réponse les plus bas (moins de 30 pour cent) ont été enregistrés parmi les membres du conseil d'administration, les présidents du conseil d'administration, les présidents du sénat et les chanceliers. Les données sur la représentation selon le type de poste n'ont donc pas été incluses pour ces hauts dirigeants (annexe B : tableau 5).

Le taux de participation fractionné pour les doyens aux recteurs est de 46 pour cent, et le taux de participation pour les membres du conseil d'administration, les présidents du conseil d'administration, les présidents du sénat et les chanceliers est de quinze pour cent.

Afin que les données des formulaires de déclaration volontaire soient représentatives des hauts dirigeants universitaires canadiens, Universités Canada a aussi compté sur le Web le nombre de femmes qui occupent des postes de hautes dirigeantes universitaires au moyen de recherches sur les sites Web, des photos, des biographies (pour les pronomes

et, au besoin, en prenant des décisions en fonction des noms. Malgré les limites de la méthode, l'estimation a permis de comparer la proportion de femmes dans l'échantillon du sondage à celle dans la population générale. La comparaison entre le nombre de femmes estimées par Universités Canada et la proportion de femmes qui ont rempli le formulaire de déclaration volontaire révèle que le taux de réponse est plus élevé chez les femmes qui occupent les postes suivants : membres du conseil d'administration, chancelières, doyennes (arts, sciences humaines; facultés des sciences de la santé; STGM; autre) et les rectrices (tableau 6).

Tableau 3. Taux de réponse au sondage selon la région

Région	Nombre*	Participation au sondage 2	Taux de réponse
Provinces de l'Atlantique	15	12	80,0
Ontario	31	22	71,0
Québec	19	13	68,4
Ouest	31	25	80,6
Total	96	72	75,0

Tableau 4. Taux de réponse au sondage selon le type d'établissement

Type d'établissement	Nombre*	Participation au sondage 2	Taux de réponse
Établissements polyvalents	15	13	86,7
Établissements fédérés	13	7	53,8
Médecine/ doctorat	15	11	73,3
Programmes de premier cycle principalement	38	30	78,9
Établissements spécialisés	14	11	78,6
Total	95	72	

Remarque : Le nombre total n'est pas de 96 établissements, puisque l'Université du Québec est l'entité administrative du réseau des UQ. L'entité est membre d'Universités Canada, mais elle ne peut pas être considérée comme un type d'établissement puisqu'elle ne compte aucun étudiant ou professeur.

Tableau 5. Taux de réponse au formulaire de déclaration volontaire selon le poste

	Estimation d'Universités Canada	Formulaires de déclaration volontaire remplis (n)	Taux de réponse (%) basé sur les estimations d'Universités Canada
Hauts dirigeants universitaires (total)	3 978	1 137*	28,7
Président du sénat	96	9	9,4
Président du conseil d'administration	96	22	22,9
Membres du conseil d'administration	1 946	301	15,5
Chancelier	96	12	12,5
Recteur	96	62	64,6
Provost et vice-recteur à l'enseignement	82	39	47,6
Vice-recteur à la recherche	77	30	39,0
Autres vice-recteurs	174	84	48,3
Autres décideurs directement subordonnés au recteur	260	94	36,2
Vice-recteurs associés et leurs équivalents	452	223	49,3
Doyens, autres facultés (p. ex. arts, sciences humaines)	275	116	42,2
Doyens, autres entités (p. ex. école des études supérieures, affaires étudiantes)	96	69	71,9
Doyens, facultés des sciences de la santé	96	33	34,4
Doyens, facultés des STGM	136	43	31,6

* 1140 personnes ont rempli le formulaire, mais trois d'entre elles ont omis d'indiquer leur poste.

Tableau 6. Hautes dirigeantes dans l'échantillon du sondage comparativement à la population totale estimée, selon le poste

	Pourcentage de femmes dans la population totale estimée	Pourcentage de femmes dans l'échantillon du sondage
Présidente du sénat	S. O.	25,0
Présidente du conseil d'administration	40,2	22,7
Membres du conseil d'administration	42,9	51,5
Chancelière	40,9	50,0
Rectrice	25,0	31,7
Provost et vice-rectrice à l'enseignement	39,0	38,5
Vice-rectrice à la recherche	37,7	33,3
Autres vice-rectrices	47,1	45,7
Autres décideuses directement subordonnées au recteur	S. O.	72,0
Vice-rectrices associées et leurs équivalents	S. O.	55,4
Doyennes, autres facultés (p. ex. arts, sciences humaines)	40,5	50,0
Doyennes, autres entités (p. ex. école des études supérieures, affaires étudiantes)	31,3	46,3
Doyennes, facultés des sciences de la santé	47,9	34,4
Doyennes, facultés des STGM	26,1	28,6



ANNEXE C : PRINCIPES D'EXCELLENCE EN MATIÈRE D'INCLUSION D'UNIVERSITÉS CANADA

Les Canadiens veulent bâtir un pays inclusif, où l'équité est profondément ancrée dans la culture et où la diversité est encouragée. Notre identité s'exprime par nos valeurs communes d'ouverture, d'équité et de tolérance.

Les membres d'Universités Canada incarnent ces valeurs par leurs méthodes d'enseignement et de recherche, et par leur service à la collectivité. Les universités reconnaissent l'importance de la diversité des identités et des modes de pensée, et du pluralisme des idées, des cultures et des points de vue. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, nous reconnaissons que nous pouvons – et devons – en faire davantage pour véritablement atteindre l'excellence en matière d'inclusion.

Afin de compléter les [Principes en matière d'éducation des Autochtones](#) d'Universités Canada et en s'appuyant sur des initiatives internationales, comme la [campagne HeForShe](#) des Nations Unies, les membres d'Universités Canada s'engagent à attirer et à retenir des étudiants, des professeurs, du personnel et des leaders de tous les horizons. Pour accomplir leur mission, les chefs d'établissement s'engagent à se faire les champions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur les campus, dans les collectivités et partout au pays.

À cette fin, les membres d'Universités Canada s'engagent publiquement à respecter les sept principes suivants. Ces principes prennent en compte les différences entre les universités canadiennes et permettent à chacune d'elles d'agir au profit du changement en fonction du contexte et des besoins locaux.

1. Nous croyons que la diversité et l'inclusion enrichissent nos universités. À titre de chefs d'établissements qui aspirent à la diversité, à l'équité et à l'ouverture, nous nous investissons personnellement et expressément en faveur de la diversité et de l'inclusion.
2. Nos établissements s'engagent à élaborer ou à maintenir un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en consultation avec les étudiants, les professeurs, le personnel et les administrateurs, et en particulier avec les personnes appartenant aux groupes sous-représentés.¹ Nous nous engageons à rendre compte des progrès réalisés au fil du temps.
3. Nous nous engageons à prendre des mesures pour favoriser l'égalité des chances en matière d'éducation. Pour y parvenir, nous devons cerner et éliminer les obstacles au recrutement et au maintien des hauts dirigeants universitaires, des membres des conseils d'administration et des sénats universitaires, ainsi que des professeurs, du personnel et des étudiants – en particulier les personnes appartenant aux groupes sous-représentés, et fournir du soutien.
4. De concert avec nos professeurs, notre personnel, les agences de recrutement et nos conseils d'administration, nous veillerons à ce que les candidats de tous les horizons reçoivent le soutien nécessaire dans leur parcours professionnel et puissent accéder à des postes de direction au sein de nos établissements.
5. Nous chercherons les moyens d'intégrer l'excellence en matière d'inclusion dans l'enseignement, la recherche, la gouvernance universitaires ainsi que dans le service à la collectivité. Nous voulons ainsi sensibiliser les étudiants, les professeurs, le personnel, les membres des conseils d'administration et des sénats, ainsi que les anciens, et les inciter à poursuivre leurs efforts.
6. Nos efforts reposeront sur des données probantes, y compris des mesures éprouvées pour lever les obstacles pouvant entraver l'avancement des membres des groupes sous-représentés. Nous nous engageons à partager les pratiques exemplaires du Canada et d'ailleurs avec les établissements d'enseignement supérieur.
7. Par l'entremise d'Universités Canada, notre organisation mutuelle nationale, nous nous emploierons à mieux faire comprendre l'importance de l'excellence en matière de diversité et d'inclusion dans le milieu universitaire canadien.

¹ Les groupes sous-représentés comprennent les groupes mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi (à savoir les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées) ainsi que, sans s'y limiter, les membres de la communauté LGBTQ2S+ et les hommes qui exercent une profession à prédominance féminine.



**Universités
Canada.**

Pour obtenir un complément d'information,
veuillez écrire edi@univcan.ca