

L'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes

Édition de 2022 du sondage d'Universités Canada
sur l'équité, la diversité et l'inclusion



Les Canadiennes et Canadiens veulent bâtir un pays inclusif, où l'équité est ancrée dans la culture et où la diversité est encouragée. L'identité canadienne s'exprime par des valeurs communes d'ouverture, d'équité et de tolérance. En s'appuyant sur cette idée, les universités canadiennes estiment que leurs activités d'enseignement, de recherche et d'engagement communautaire sont également enrichies par la diversité et l'inclusion.

En 2017, des chefs d'établissements de partout au Canada ont pris l'engagement de promouvoir activement l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sur les campus, dans les collectivités et partout au pays. Cet engagement, ainsi que plusieurs autres, a été rendu public par l'entremise de la publication des [Principes d'excellence en matière d'inclusion](#) d'Universités Canada. Les sept principes qui y sont énoncés mettent en évidence l'importance de favoriser une diversité d'identités et d'opinions dans les établissements, notamment en offrant l'égalité des chances en matière d'éducation; en cernant et en atténuant les obstacles structurels qui entravent le recrutement et la rétention de membres de la haute direction universitaire, du personnel ainsi que des corps professoral et étudiant, particulièrement les personnes

issues de groupes sous-représentés, et en leur offrant du soutien; ainsi qu'en rendant compte des progrès réalisés au fil du temps.

En 2019, Universités Canada a lancé le premier d'une série de sondages visant à connaître les efforts déployés dans les établissements en faveur de l'EDI et à mesurer les progrès ou à cerner les aspects à améliorer. Des points de référence ont ainsi pu être établis, et une deuxième édition du sondage a été lancée en 2022.

Des progrès et un engagement soutenu

Les résultats du sondage sur l'EDI de 2022 indiquent que les établissements réalisent des progrès, notamment quant à trois aspects fondamentaux : 1) la structure organisationnelle, 2) les politiques et pratiques et 3) la culture sur les campus. Ces progrès sont non seulement bien accueillis, mais essentiels. Quoiqu'il en soit, Universités Canada et ses membres reconnaissent que des lacunes persistent, et que les efforts soutenus déployés sur l'ensemble des campus pour respecter les Principes d'excellence en matière d'inclusion demeurent une priorité.



Coup d'œil sur l'EDI

L'EDI occupe un rôle important dans la planification stratégique et la vision à long terme des universités canadiennes. Les établissements recourent à cet angle primordial pour évaluer et façonner leurs initiatives. Les universités canadiennes sont résolues à intégrer les principes de diversité et d'inclusion à leurs opérations et processus décisionnels. Certaines statistiques clés donnent un aperçu des progrès réalisés depuis la dernière édition du sondage :

- 89 % des établissements réfèrent explicitement à l'EDI dans leur plan stratégique, comparativement à 77 % en 2019.
- 88 % des établissements se sont dotés d'une définition de l'EDI utilisée à l'échelle du campus, comparativement à 55 % en 2019.
- 83 % des établissements disposent d'un plan d'action en matière d'EDI ou en élaborent un, comparativement à 70 % en 2019.

L'EDI et les peuples autochtones

L'autochtonisation des universités et la réconciliation entre elles et les personnes autochtones figurent parmi les grandes priorités de l'association et de ses établissements membres. Universités Canada reconnaît l'histoire unique des peuples autochtones au Canada. Ainsi, l'autochtonisation et la réconciliation nécessitent des efforts particuliers qui recourent tout de même ceux déployés pour faire progresser l'EDI. Améliorer la représentation des personnes autochtones dans des postes de haute direction universitaire constitue un exemple de ces efforts. Selon le sondage d'Universités Canada sur l'éducation des personnes autochtones de 2022, 3,3 % des membres de la direction universitaire s'identifient comme étant des personnes autochtones, ce qui représente une légère augmentation par rapport au sondage de 2019 (2,9 %).¹ Les résultats du sondage se trouvent [ici](#) à titre d'information.

83 % des établissements disposent d'un plan d'action en matière d'EDI ou en élaborent un, comparativement à 70 % en 2019.

¹ Ces proportions se comparent à celles de l'ensemble de la population canadienne. En 2021, 5 % de la population canadienne s'identifiait comme étant autochtone. Source : Identité autochtone par statut d'Indien inscrit ou des traités et résidence selon la géographie autochtone : Canada, provinces et territoires (statcan.gc.ca).

Priorités en matière d'EDI en 2022

Les rectrices et recteurs ont été invités à dresser la liste de leurs principales priorités en matière d'EDI pour l'année à venir. Les trois principales priorités pour 2022 étaient les suivantes :

1. Mettre en œuvre des stratégies et des plans d'action en matière d'EDI et examiner et élaborer des politiques sur le sujet.
2. Instaurer une culture inclusive sur les campus.
3. Recruter et embaucher des membres de la haute direction, du personnel ainsi que des corps professoral et étudiant de groupes sous-représentés.

Ces priorités s'inscrivent dans la continuité de celles indiquées dans le sondage de 2019. La première priorité, qui visait d'abord l'élaboration de plans, de stratégies et de politiques en matière d'EDI, vise maintenant leur mise en œuvre. La deuxième priorité, qui consistait à recruter et à retenir le personnel et les étudiantes et étudiants issus de groupes sous-représentés, vise maintenant la mise en place d'une culture inclusive pour tout le monde sur les campus. Le recrutement et l'embauche de membres de la haute direction, du personnel ainsi que des corps professoral et étudiant provenant de la diversité demeurent une grande priorité. Un examen approfondi des changements structurels, des politiques et pratiques de même que de la culture sur les campus révèle que certaines des priorités énoncées dans le sondage de 2019 ont été mise en œuvre et qu'elles demeurent des priorités constantes.





Changements structurels

Que ce soit pour élaborer, mettre en œuvre ou assurer le suivi des stratégies et plans d'action en matière d'EDI, les universités doivent compter sur des structures administratives et du personnel. Par exemple, le personnel des bureaux de l'EDI offre des conseils relatifs à des politiques, procédures et protocoles en matière d'EDI, organise des activités pour souligner l'importance de l'EDI et y sensibiliser le milieu, et offre de la formation pour favoriser des campus équitables, diversifiés et inclusifs. En plus de la tenue de ces activités, le sondage met en lumière les changements structurels suivants :

- 91 % des établissements sondés disposent d'un groupe de travail sur l'EDI ou s'approprient à en mettre un sur pied, comparativement à 78,5 % en 2019.
- Les données liées à l'auto-identification indiquent une diversification accrue de la direction des universités :

Identités	Sondage de 2019	Sondage de 2022	Population canadienne en 2021 ²
Women	49 %	53 %	50,3 %
Personnes handicapées ³	4,5 %	7 %	22,3 %
Personnes racisées	8 %	15 %	26,1 %
2SLGBTQIA+	8 %	9,5 %	4 %

Bien qu'on observe une plus grande diversification dans les structures administratives, certains groupes demeurent sous-représentés dans des postes de haute direction. Une comparaison des résultats du sondage avec les données les plus récentes sur la population canadienne permet de cerner les groupes sous-représentés, notamment les personnes handicapées et racisées. Le recrutement et la rétention d'une diversité de talents issus de ces groupes devraient être une priorité.

² Sources : Estimations de la population au 1er juillet, par âge et sexe (statcan.gc.ca); Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : outil de visualisation des données (statcan.gc.ca); Minorité visible selon le genre et l'âge : Canada, provinces et territoires (statcan.gc.ca); *Le Quotidien* - Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada (statcan.gc.ca).

³ Il est possible que l'écart entre la représentation des personnes handicapées occupant un poste de direction universitaire (7 %) et au sein de la population canadienne (22,3 %) soit dû à la formulation des questions du sondage. La question sur les handicaps sera reformulée dans la prochaine édition du sondage, ce qui devrait contribuer à réduire cet écart.

Politiques et pratiques

Les universités élaborent, révisent et mettent en œuvre des politiques et des pratiques afin de s'engager envers l'EDI. Certaines pratiques en la matière méritent d'être soulignées.

- Les universités utilisent les données d'auto-identification dans de multiples circonstances. En voici les trois principales : établir des points de référence et évaluer les progrès des stratégies et plans organisationnels (64 %), élaborer des plans d'action dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada et en faire rapport (60 %), orienter le processus de recrutement des étudiantes et étudiants (51 %), et orienter les processus de recrutement, de rétention et de promotion du corps professoral et du personnel (51 %).
- 88 % des établissements communiquent leurs pratiques exemplaires avec d'autres établissements et organisations en :
 - réseautant et en collaborant avec d'autres universités et organisations sur le plan de l'EDI;
 - prenant part à différents réseaux, comités et communautés de pratique sur l'EDI;
 - Diffusant des ressources et de l'information sur leurs sites Web et réseaux sociaux à l'intention d'autres établissements postsecondaires.
- 78 % des établissements tiennent compte de l'intersectionnalité dans l'élaboration de leurs politiques et pratiques, comparativement à 67 % en 2019.

Culture sur les campus

Afin de veiller à ce que l'EDI fasse partie intégrante de la culture des campus, la plupart des universités mènent différentes initiatives pour évaluer le climat qui y règne et cerner les obstacles qui nuisent à l'excellence en matière d'inclusion :

- 64 % des établissements disposent d'un mécanisme permettant de reconnaître les contributions de leurs membres à l'égard de l'EDI, un pourcentage qui a doublé depuis 2019, alors qu'il se situait à 32 %.
- 63 % des établissements se sont dotés d'une définition de la culture ou du climat du campus, comparativement à 48 % en 2019.
- 60 % des établissements recueillent des données pour évaluer la culture du campus, comparativement à 42 % en 2019.

Des progrès considérables ont été réalisés en ce qui a trait à la culture du campus. Il persiste toutefois d'importantes lacunes, car seulement un peu plus de la moitié des établissements sondés s'adonnent à chacune des activités mentionnées ci-haut. Comme la mise en place d'une culture inclusive sur les campus figurait parmi les trois principales priorités des chefs d'établissement en 2022, il se peut que les améliorations soient davantage visibles dans le prochain sondage.

Défis

La compréhension des principaux défis qui entravent la progression de l'EDI sur les campus est essentielle pour changer la situation actuelle. Les chefs d'établissement ont ciblé et classé les cinq principaux défis ou obstacles internes liés à l'intégration des principes d'EDI dans leurs universités :

1. Le recrutement ou la rétention de membres du corps professoral et du personnel provenant de la diversité.
2. Le manque de ressources (financières, humaines, matérielles et temporelles) pour soutenir de nouvelles initiatives en matière d'EDI.
3. Le manque de données sur les défis rencontrés à l'échelle de l'établissement.
4. La culture de l'établissement (la modification de comportements profondément ancrés à l'échelle de l'établissement ainsi que des valeurs communes, des présomptions, des croyances et des idéologies existantes).
5. Les systèmes, politiques ou structures de gouvernance de l'établissement (veiller à y intégrer les principes et les objectifs d'EDI dans leur ensemble).

Une comparaison avec les résultats du sondage de 2019 révèle que les mêmes cinq défis et obstacles persistent, mais que leur classement diffère légèrement, indiquant qu'ils sont profondément enracinés et qu'il est nécessaire de les surmonter pour que l'EDI soit intégré avec succès dans les universités.

Prochaines étapes

Dans le cadre de son mandat visant à soutenir les rectrices et recteurs canadiens dans leurs travaux pour faire progresser l'EDI dans leurs universités, Universités Canada continuera de recueillir et de diffuser les pratiques exemplaires, les réussites et les données nationales en la matière. Ces initiatives continueront d'orienter les activités de promotion d'intérêts – à l'égard des membres, des partenaires, des parties prenantes et des gouvernements – quant à la nécessité d'accroître les ressources pour appuyer les efforts en lien avec l'EDI sur les campus du pays. Malgré les difficultés ciblées, de nombreuses pratiques prometteuses laissent présager des améliorations encourageantes dans les universités canadiennes.

Une nouvelle édition du sondage auprès des membres est prévue pour 2025.

Pour obtenir un complément d'information, veuillez écrire à :
Scott Lofquist-Morgan, Directeur adjoint, Relations avec les membres, smorgan@univcan.ca

À propos d'Universités Canada

Universités Canada est la porte-parole des universités canadiennes au pays et à l'étranger. À titre d'organisation mutuelle au service des rectrices et recteurs, elle offre une voix unie au profit de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Universités Canada appuie ses établissements membres dans l'exercice de leur mission qui consiste à transformer des vies, à renforcer les collectivités et à trouver des solutions aux problèmes les plus pressants du monde.

À propos de l'édition de 2022 du sondage d'Universités Canada sur l'équité, la diversité et l'inclusion

L'objectif du sondage de 2022 était de constater les progrès qui ont été réalisés pour faire progresser l'EDI, d'effectuer le suivi des changements en matière de diversité au sein de la haute direction universitaire, de promouvoir un changement de culture, de combattre toutes les formes de racisme systémique et de cerner les difficultés et les lacunes qui subsistent.

L'édition de 2022 du sondage, composée de trois parties, a été transmise à l'ensemble des établissements membres d'Universités Canada. Soixante-six établissements y ont répondu, représentant un taux de réponse de 68 %. La première partie du sondage a été distribuée à 44 chefs d'établissement, et la deuxième partie, à 47 responsables de l'EDI dans les universités. La troisième partie, qui visait à recueillir des données d'auto-identification de la part de la haute direction des universités, a été envoyée à 1 227 personnes.

