



Rapport du Comité sur l'équité, la diversité et de l'inclusion (CÉDI) de 2018-2019

État des progrès et recommandations

« *Bien que la diversité puisse être décrite comme ayant une importance internationale, elle se manifeste à l'échelle locale.* »

– Sara Ahmed (traduction libre), *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, p. 16

Le présent rapport reflète les travaux du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CEDI) au cours des années universitaires 2017-2018 et 2018-2019. Les membres actuels du Comité souhaitent remercier les anciens membres du CEDI Ivy Bourgeault (APUO), Amir Attaran (APUO) et Michelle Brown (APUO) pour leurs précieuses contributions. Bien qu'ils n'aient pas participé à la rédaction du présent rapport, leurs travaux et contributions de l'année passée l'ont façonné et inspiré. Merci également à Jamie Lundine, l'adjointe à la recherche du CEDI en 2017-2018, qui fait partie des auteurs de ce rapport et qui a effectué l'analyse environnementale des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes pour le Comité.

Nous tenons avant toute chose à reconnaître les engagements pris par l'Université et l'APUO l'année dernière en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Le Comité aimerait mentionner les engagements en ce sens convenus dans la nouvelle convention collective ainsi que les projets qui sont en cours pour traiter des questions d'équité dans le cadre des processus d'embauche et de promotion, pour former des comités de sélection de doyens et pour faire face aux écarts de salaire entre hommes et femmes soulignés par le rapport du CEDI de 2016-2017 et par les recherches et le militantisme féministes dans cette université. Il s'agit d'initiatives importantes. Le Comité soutient la nomination de Steffany Bennett, Ph.D, au poste de conseillère spéciale du recteur sur les questions de diversité et d'inclusion. Ces initiatives offrent des occasions à la fois à l'APUO et à l'Université d'améliorer la diversité du corps professoral et de créer un environnement de travail plus équitable pour les professeurs.

Le Comité demande à rencontrer le recteur de l'Université et le président de l'APUO en février 2019 pour discuter de chaque recommandation contenue dans le rapport. Nous demandons également au recteur et au président de nous tenir au courant des progrès réalisés quant aux recommandations formulées dans le rapport de 2016-2017. Veuillez noter que nous avons inclus dans l'annexe III une version longue du présent rapport qui s'étend davantage sur les recherches et les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et qui comprend une analyse théorique de diverses approches de ces questions.

Sanni Yaya et Kathryn Trevenen, coprésidents du CEDI

Introduction

Le plan stratégique de l'Université d'Ottawa, Destination 2020, révèle une volonté sans équivoque de « définir le monde de demain » pour la prochaine génération de Canadiens. Les tendances démographiques indiquent que le Canada devient un pays de plus en plus diversifié, les nouveaux immigrants et les Canadiens d'origine autochtone étant les groupes qui connaissent la croissance la plus rapide. L'Université d'Ottawa ne dispose actuellement pas de renseignements détaillés sur la diversité de son corps professoral, mais nous savons que les postes de direction ont par le passé révélé un manque de diversité. Un rapport de l'ACPPU de 2010 à l'échelle nationale a constaté que « le corps professoral canadien demeure majoritairement masculin et de race blanche » (Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2010). L'analyse faite par l'ACPPU des données du recensement révèle une sous-représentation permanente des professeurs de sexe féminin, d'origine autochtone et appartenant aux minorités visibles, ainsi que des écarts importants en matière de salaires et de chômage (Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2018).

Jusqu'à ce que nous ayons des données sur le corps professoral de l'Université d'Ottawa, il sera difficile de comprendre l'ampleur des défis en matière de diversité et d'équité auxquels fait face l'Université, tout comme de définir des stratégies précises pour affronter ces défis. Le présent rapport recommande des stratégies de collecte de données et fournit un aperçu des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion appliquées par les universités canadiennes. Bien que la collecte de données constitue une première étape importante et urgente, d'autres stratégies peuvent également être envisagées. Selon le Comité, l'Université d'Ottawa est particulièrement bien placée pour devenir un chef de file dans le domaine de l'équité et de la diversité institutionnelles en raison de ses antécédents de réflexion sur la diversité et l'inclusion fondées sur la langue, avec un engagement en faveur du bilinguisme français-anglais à l'échelle de ses campus et facultés. Le fait d'élargir cette expérience pour inclure les questions d'équité et de diversité liées notamment au statut d'Autochtone, à la race, au genre, au handicap et à la sexualité doit constituer une priorité dans les années à venir.

Les obstacles à la diversification du corps professoral ont été bien documentés dans le cadre universitaire partout au Canada et aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Les approches en matière de diversité varient selon les régions et les organisations, mais les solutions efficaces ne sont pas bien comprises. Ce rapport fournira un aperçu de ce que nous savons sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'Université d'Ottawa et dans les universités canadiennes. Nous y définirons des cadres concernant l'équité dans l'enseignement supérieur en nous appuyant sur les analyses récentes et révolutionnaires de Frances Henry et coll. contenues dans l'ouvrage *The Equity Myth*. Nous concluons en présentant des recommandations à l'Université d'Ottawa pour l'année à venir.

Méthodologie

Le présent rapport a été établi au moyen d'une analyse environnementale des pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes. Tirant parti des connaissances et de l'expertise des membres du CEDI de l'Université d'Ottawa, de la documentation publiée et parallèle a été rassemblée en juillet et août 2018. Cette documentation a été complétée par des recherches sur Internet, y compris un examen quotidien de Twitter, où se trouve une communauté active participant à des discussions sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le domaine de l'enseignement universitaire. Ont également été recueillies d'autres données axées sur les universités canadiennes qui ont constamment remporté le titre d'employeurs canadiens les plus soucieux de la diversité au cours des cinq dernières années (tableau 1). Des rencontres externes ont eu lieu avec Universités Canada et le bureau du vice-recteur responsable de l'équité et de l'inclusion communautaire de l'Université Ryerson (*Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion*), et de la documentation a été fournie par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU).

Tableau 1 – Employeurs canadiens les plus soucieux de la diversité

2018	2017	2016	2015
Université Ryerson	Université Ryerson	Université Ryerson	Université Ryerson
Université de la Colombie-Britannique			
Université de Calgary	Université de Calgary	Université de Toronto	Université de Toronto
Université du Manitoba	Université du Manitoba	Université de Victoria	Université de Victoria
Université de Toronto	Université de Toronto		
Université de Victoria	Université de Victoria		
Université de Waterloo			

Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes

Cadres concernant l'équité

Henry et coll. soutiennent que l'équité en milieu de travail au Canada s'inscrit dans trois cadres politiques : 1) les codes des droits de la personne, à la fois aux niveaux fédéral et provincial, 2) la Charte canadienne des droits et libertés, et 3) les politiques d'équité en matière d'emploi, p. ex., le Programme de contrats fédéraux (Henry et coll., 2017). En réponse à ces cadres, les universités du Canada ont adopté trois vastes approches pour traiter des questions d'équité et de diversité : 1) les droits de la personne ou les lois antidiscrimination, 2) les cadres concernant l'équité, et 3) les cadres concernant la diversité. Les approches fondées sur les droits de la personne ou les lois antidiscrimination traitent des obligations légales imposant d'offrir des environnements de travail exempts de discrimination. Cela comprend la création de politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination ainsi que la mise en place de mécanismes de signalement pour les plaintes. Il s'agit de l'approche traditionnellement adoptée par l'Université d'Ottawa par l'intermédiaire du Bureau des droits de la personne. En 2014, la majorité des universités canadiennes interrogées utilisaient un cadre fondé sur les droits de la personne. Ce cadre est important pour comprendre et traiter les plaintes et les cas individuels de discrimination une fois que des individus travaillent dans un établissement d'enseignement.

Les recherches ont toutefois mis en évidence le fait qu'un mécanisme s'appuyant sur les droits de la personne est essentiellement réactif et ne règle pas de façon proactive les iniquités structurelles, comme le racisme, le sexisme ou la discrimination fondée sur la capacité physique. Ces iniquités structurelles signifient que de nombreuses personnes appartenant à des groupes marginalisés ne sont pas embauchées en premier lieu, une iniquité que les processus de plainte liée à la discrimination et aux droits de la personne ne peuvent pas traiter. En réponse aux lacunes de l'approche fondée sur les droits de la personne, des cadres proactifs concernant l'équité ou la diversité ont commencé à voir le jour dans un petit nombre d'universités. Ces cadres visent à traiter à la fois de la discrimination et de l'environnement de travail au sein des universités, et mettent l'accent sur le fait de changer la structure de l'université. Ils sont aussi intersectionnels, prenant en compte à la fois les inconvénients traditionnels que subissent les groupes marginalisés, et les façons dont les systèmes d'oppression (comme le sexisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'islamophobie et le racisme) se recoupent.

S'appuyant sur leur analyse de ces trois différents cadres, Henry et coll. formulent une série de recommandations destinées aux universités canadiennes. Selon leur examen des politiques et documents de trente universités anglophones, Henry et coll. recommandent que les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les établissements universitaires soient soutenus par ce qui suit :

- Un leadership aux échelons supérieurs** – Cette étude indique que le soutien des initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion doit venir des recteurs, vice-recteurs et doyens des établissements universitaires pour que des changements culturels se produisent.
- Des comités consultatifs supérieurs** – Un examen des sites Web des universités du U15 révèle une tendance à la création de comités consultatifs supérieurs et de postes liés à l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Des ressources et un financement appropriés pour les comités et conseillers principaux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.**
- Une collecte minutieuse et permanente de données sur l'équité.**
- Des approches structurelles *ainsi qu'*individuelles quant à la compréhension de l'équité, de l'inclusion et de la discrimination.**

Plusieurs institutions canadiennes concernées ont pris des engagements visant à traiter des questions d'équité, de diversité et d'inclusion sur les campus partout au Canada, y compris Universités Canada et les organismes des trois conseils subventionnaires. À la suite du Gender Summit 11, qui a eu lieu à Montréal en novembre 2017, Universités Canada a publié une déclaration au nom des recteurs (Universités Canada, sans date). Celle-ci présentait l'engagement des recteurs (y compris le recteur de l'Université d'Ottawa) envers les sept principes suivants :

Adopter le pluralisme et prospérer grâce à la diversité – façonner les sciences et l'innovation

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. 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 diplômés, 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.

Ces principes mettent en évidence la valeur que des campus équitables et diversifiés offrent aux étudiants, aux employés et à la communauté en général. Ils soulignent également la nécessité d'un cadre concernant l'équité qui déjoue les obstacles structurels à l'accès.

Le **Programme des chaires de recherche du Canada** a aussi fait l'objet de critiques pour son manque de diversité. Ce programme rend compte de l'équité entre les sexes, et en avril 2018, seuls 21 % des titulaires de chaires de recherche de niveau 1 au Canada étaient des femmes. Les choses ont très peu progressé en plus de dix ans : le pourcentage de femmes titulaires de chaires n'a pas changé entre 2006 et 2016; il est resté stable à 17 % (statistiques du programme, sans date). Les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées sont aussi fortement sous-représentés. En réponse à ces critiques, le Programme des chaires de recherche du Canada a mis au point des ressources en ligne documentant les pratiques exemplaires à adopter pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion à chaque étape de la planification, du recrutement, de l'embauche et de la fidélisation d'un corps professoral diversifié.

Le programme recommande que des comités de recherche comportent des membres des groupes désignés, que ces comités soient sensibilisés aux questions d'équité et aux préjugés inconscients au moyen de formation ou d'autres activités de sensibilisation, qu'ils soient conscients de tout écart de représentation parmi les titulaires de chaires de l'université, ainsi que de la stratégie de cette dernière pour régler tout problème de sous-représentation conformément à l'exercice d'établissement d'objectifs du Programme des chaires de recherche du Canada, et que l'agent d'équité de l'université (ou l'équivalent) soit impliqué et consulté à toutes les étapes du processus.

Collecte de données, suivi et déclaration

Seule une petite minorité des universités canadiennes recueille régulièrement des données sur l'équité et la diversité (Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2018; Henry et coll., 2017). Dans un rapport de mai 2018, le groupe de travail sur l'équité et la diversité dans les secteurs de la recherche et de l'innovation de l'Université de Toronto (*Equity and Diversity in Research and Innovation (EDRI) Working Group*) a par exemple affirmé que le besoin de données de qualité propres à l'Université de Toronto étaye plusieurs de ses recommandations, et il a formulé des recommandations précises pour faciliter la collecte et l'utilisation de données. Un défi similaire a été documenté dans le rapport de 2016-2017 de notre Comité, lequel s'est heurté à des obstacles en tentant d'accéder à des données sur l'équité et la diversité dans le corps professoral à l'Université d'Ottawa (« APUO – Université d'Ottawa, Comité d'équité, de diversité et d'inclusion : Mise à jour sur les progrès de 2016-2017 », 2017). Il s'agit d'un défi touchant toutes les universités canadiennes, mais également d'une occasion de mettre sur pied une communauté de pratique autour de la collecte de données et de la création du savoir dans ce domaine.

Plusieurs universités se distinguent quant à leurs expériences en matière de processus de collecte de données sur l'équité, la diversité et l'inclusion. La campagne de recensement *Be Counted* de l'Université Dalhousie a réussi à couvrir environ 80 % des données autodéclarées sur l'équité, la diversité et l'inclusion. L'Université Ryerson et l'Université de Toronto effectuent des exercices permanents de collecte de données, lesquels sont incorporés aux systèmes en ligne de ressources humaines institutionnels. À l'Université Ryerson, chaque fois qu'un membre du corps professoral se connecte au système en ligne, une fenêtre contextuelle lui demande de répondre au sondage (si ce n'est pas déjà fait).

Une évolution vers plus de transparence et de déclaration est également en voie de devenir une exigence des organismes de financement des trois conseils. À l'instar des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) qui l'ont fait en juin 2018, le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) ont publié une déclaration commune concernant leur intention d'introduire l'auto-identification des indicateurs de diversité des candidats (Canada, sans date). De plus, au nom des organismes des trois conseils, le CRSNG mène un processus de consultation à l'échelle nationale pour l'adoption d'une version *canadienne* de la charte Athena SWAN (*Scientific Women's Academic Network*) du Royaume-Uni (« CRSNG – Consultation sur la version canadienne de l'initiative Athena SWAN », sans date). Pour se conformer aux initiatives gouvernementales en matière d'équité entre les sexes, les établissements d'enseignement supérieur ont adopté la charte Athena SWAN partout au Royaume-Uni. La charte impose le recours à l'autovérification organisationnelle pour solliciter la mention Or, Argent ou Bronze. Bien qu'elle soit largement considérée comme une pratique exemplaire, l'évaluation de la charte a révélé un impact minime et des résultats mitigés (Caffrey et coll., 2016). Ce processus de consultation fournit l'occasion de collaborer avec le CRSNG et d'autres organismes, alors que ceux-ci définissent le cadre au Canada et mettent en œuvre un projet pilote dans un certain nombre d'universités.

Embauche

Les normes de l'université et de la culture universitaire de façon plus générale mettent l'accent sur l'individualisme, l'indifférence à la couleur de la peau, l'égalitarisme, l'excellence et la liberté universitaire par rapport à toutes les autres valeurs (Ahmed, 2012). Toutefois, ces valeurs sont souvent en contradiction directe avec les approches en matière d'équité qui accordent de l'importance aux voies non universitaires menant aux connaissances et à l'expérience. Afin de recruter parmi un bassin plus diversifié de candidats, les chercheurs soutiennent que les universités doivent prendre en compte et valoriser d'autres types de connaissances. En accord

avec les recommandations du rapport de la Commission de vérité et réconciliation, par exemple, la méthode de l'embauche de groupes a été mise en avant pour embaucher des professeurs autochtones et introduire du contenu autochtone dans les programmes universitaires (Henry et coll., 2017).

La recherche soutient également qu'il est important de garantir que chaque comité d'embauche comprenne des membres des groupes protégés, ainsi que de fournir une formation axée sur l'atténuation des préjugés. Par exemple, dans un établissement d'enseignement américain, une formation à l'échelle du département s'est révélée efficace (Devine et coll., 2017). L'intervention fondée sur des données probantes a été évaluée à l'aide d'un essai comparatif aléatoire par groupe. Pendant l'essai, un atelier de deux heures et demie sur la lutte contre les préjugés a été proposé à 46 départements qui étaient associés à 46 départements témoins (représentant les six écoles/collèges de STIM de l'université). L'atelier était conçu selon le modèle des habitudes de préjugés; il était demandé aux participants de s'engager personnellement par écrit à agir pour combattre les préjugés liés au genre. Au cours des deux années suivant l'intervention, les départements où celui-ci a eu lieu ont embauché 18 % plus de femmes que les départements témoins (32 % de femmes embauchées contre 47 % dans les départements où a eu lieu l'intervention) (Devine et coll., 2017). Les ateliers axés sur l'atténuation des préjugés peuvent être efficaces en ce qui concerne l'embauche de membres d'autres groupes protégés et doivent être combinés à des stratégies de promotion et de conservation du personnel afin de fidéliser les membres des groupes protégés embauchés.

Recommandations pour l'Université d'Ottawa

En 2019, le CEDI recommande à l'Université et à l'APUO de prendre en compte les quatre priorités suivantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

1. Recueillir les données et rendre compte des progrès chaque année : il s'agit d'une exigence minimale de toute université s'étant publiquement engagée en faveur de la diversité. L'autodéclaration des mesures de diversité constitue une pratique exemplaire importante qui a été soutenue par les organismes de recherche des trois conseils. Elle sera de plus en plus exigée par les équipes de recherche, à mesure que les organismes de financement ainsi que les revues évoluent pour s'assurer de publier des recherches représentant un large éventail de points de vue. Sans données, les universités demeurent des structures opaques qui manquent de responsabilité envers les professeurs, le personnel, les étudiants et le public. La mise en place de systèmes de collecte permanente de données sur l'équité est cruciale, et ce rapport présente un outil (voir l'annexe II), tenant compte des sondages réalisés à l'Université Ryerson et à l'Université de Toronto.

2. Définir des objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion liés au genre, à la race, au handicap et au statut d'Autochtone, et rendre ceux-ci publics : selon des recherches menées à l'Université du Michigan, la responsabilité est un mécanisme important pour réaliser des gains d'équité. Les établissements d'enseignement qui définissent et publient des objectifs précis en matière d'équité peuvent être tenus responsables des progrès accomplis en vue de la réalisation de ces objectifs.

3. Offrir une formation axée sur l'atténuation des préjugés aux comités d'embauche : comme l'étude ci-dessus le prouve, cette formation peut contribuer à accroître l'attention portée aux besoins en matière d'équité et de diversité dans le cadre du processus d'embauche.

4. Désigner des membres formés de l'APUO comme agents d'équité au sein de tous les comités d'embauche : il ne doit pas obligatoirement s'agir de membres de l'unité procédant à l'embauche. Si des questions d'équité n'ont pas été prises en compte lors du processus d'embauche, ils doivent le signaler directement au doyen et au vice-recteur et provost.

5. Dégager des fonds pour que les professeurs incluent du contenu sur l'équité dans leurs cours :

l'Université d'Ottawa, par l'intermédiaire de la déclaration d'Universités Canada, s'est engagée à inclure du contenu sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses facultés. En tant qu'université située dans la capitale du pays, l'Université d'Ottawa peut avoir une influence sur un programme national et international au moyen du financement de la recherche et de l'enseignement sur l'équité dans tous les campus. Nous recommandons que l'Université établisse un programme d'attribution de bourses visant les professeurs et les étudiants en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion.

6. Mettre l'Université d'Ottawa en avant à titre d'université pilote pour la version canadienne de la charte Athena SWAN : le CRSNG dirige les consultations sur l'adaptation de la charte du Royaume-Uni sur l'égalité des genres, appelée Athena SWAN. Le comité recommande à l'Université d'Ottawa de collaborer avec le CRSNG et de se mettre en avant en tant qu'université pilote dans le cadre de l'adaptation de la charte Athena SWAN au Canada.

7. Incorporer les recommandations du rapport de la Commission de vérité et réconciliation et les résultats de la consultation des communautés autochtones dans toutes les initiatives en matière de diversité et d'équité lancées à l'Université.

Signé,

Victoria Barnham (Université d'Ottawa)

Caroline Andrew (Université d'Ottawa)

Steffany Bennett (Université d'Ottawa)

Sanni Yaya (Université d'Ottawa)

Manon Desgroseilliers (Université d'Ottawa)

Kathryn Trevenen (APUO)

Alexandre Baril (APUO)

Gulzar Charania (APUO)

Darren O'Toole (APUO)

Références

- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. London and Durham: Duke University Press.
- APUO – Université d'Ottawa, Comité d'équité, de diversité et d'inclusion : Mise à jour sur les progrès de 2016-2017, 1–39.
https://www.uottawa.ca/president/sites/www.uottawa.ca.president/files/edic_october_30_final_report_fr.pdf
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université. (2010). Corps professoral en transformation? Portrait du personnel enseignant universitaire au Canada. *Dossier en éducation de l'ACPPU*, 12 (1), 1–6. https://www.caut.ca/sites/default/files/corps-professoral-en-transformation-portrait-du-personnel-enseignant-universitaire-au-canada_jan-2010.pdf
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université. (2018). *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*
- Benedictus, R., Miedema, F., & Ferguson, M. W. J. (2016). Fewer numbers, better science. *Nature*, 538 (7626), 453–455. <https://doi.org/10.1038/538453a>
- Bowleg, L. (2008). When Black + lesbian + woman ≠ Black lesbian woman: The methodological challenges of qualitative and quantitative intersectionality research. *Sex Roles*, 59 (5–6), 312–325.
<https://doi.org/10.1007/s11199-008-9400-z>
- Bureau des droits de la personne, Université d'Ottawa. (Sans date). Diversité et inclusion. Consulté le 1^{er} septembre 2018. <https://www.uottawa.ca/respect/fr/diversite-inclusion>
- Cabinet du recteur, Université d'Ottawa. (Sans date). Diversité et inclusion. Consulté le 17 septembre 2018. <https://www.uottawa.ca/recteur/domaines-strategiques/diversite-et-inclusion>
- Caffrey, L., Wyatt, D., Fudge, N., Mattingley, H., Williamson, C., & McKevitt, C. (2016). Gender equity programmes in academic medicine: a realist evaluation approach to Athena SWAN processes. *BMJ Open*, 6 (9), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012090>
- Canada, Gouvernement du. (Sans date). Collecte de renseignements autodéclarés à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Consulté le 2 août 2018.
http://www.science.gc.ca/eic/site/063.nsf/fra/h_97615.html
- Chaires de recherche du Canada. (Sans date). Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Consulté le 12 septembre 2018. http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx
- Chaires de recherche du Canada. (Sans date) Statistiques. Consulté en septembre 2018. http://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx
- Cummins, H. A. (2005). Mommy tracking single women in academia when they are not mommies. *Women's Studies International Forum*, 28 (2–3 SPEC. ISS.), 222–231. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2005.04.009>
- Dalhousie University. (Sans date). Be Counted - Human Rights & Equity Services. Consulté le 18 septembre 2018. <https://www.dal.ca/dept/hres/equity---inclusion/be-counted.html>

- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T. L., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73 (February), 211–215. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.07.002>
- EDRI Working Group. (2018). Equity and Diversity in Research & Innovation Working Group. Consulté le 14 septembre 2018. <http://www.research.utoronto.ca/edri/>
- Farr, M. (2018). Arbitration decision on student evaluations of teaching applauded by faculty. Consulté le 29 août 2018. <https://www.universityaffairs.ca/news/news-article/arbitration-decision-on-student-evaluations-of-teaching-applauded-by-faculty/>
- Ford, L. E. (2016). Two steps forward, one step back? Strengthening the foundations of women's leadership in higher education. *Politics, Groups, and Identities*, 4(3), 499–512. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1170705>
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education*, 58 (6), 672–694. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>
- Hart, J. (2016). Dissecting a Gendered Organization: Implications for Career Trajectories for Mid-Career Faculty Women in STEM. *The Journal of Higher Education*, 87 (5), 605–34. <https://doi.org/10.1353/jhe.2016.0024>
- Henry, F., James, C., Li, P. S., Kobayashi, A. L., Smith, M., Ramos, H., & Enakshi, D. (2017). *The Equity Myth : Racialization and Indigeneity at Canadian universities*. UBC Press.
- Holman, L., Stuart-Fox, D., & Hauser, C. E. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLOS Biology*, 16 (4), e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Lundine, J., Bourgeault, I. L., Clark, J., Heidari, S., & Balabanova, D. (2018). The gendered system of academic publishing. *The Lancet*, 391, 1754–1756. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(18\)30950-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(18)30950-4/fulltext)
- Muhs, G. G. y, Niemann, Y. F., González, C. G., & Harris, A. P. (Eds.). (2012). *Presumed Incompetent: The Intersections of Race and Class for Women in Academia*. Logan: Utah State University Press. <https://muse.jhu.edu/book/18279>
- Nagel, M. (2016). Pitfalls of Diversity Management Within the Academy. *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, 16 (16), 45–74.
- Nature. (2018). Women feature only rarely as first or last authors in leading journals. *Nature* 2018 555:7698. CRSNGC – Consultation sur la version canadienne de l'initiative Athena SWAN. (Sans date). Consulté le 15 septembre 2018. http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Athena-SWAN_fra.asp
- Sheridan, J., Savoy, J. N., Kaatz, A., Lee, Y.-G., Filut, A., & Carnes, M. (2017). Write More Articles, Get More Grants: The Impact of Department Climate on Faculty Research Productivity. *Journal of Women's Health*, 26 (5), 587–596. <https://doi.org/10.1089/jwh.2016.6022>

Tamblyn, R., Girard, N., Qian, C. J., & Hanley, J. (2018). Assessment of potential bias in research grant peer review in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, *190* (16), E489–E499.
<https://doi.org/10.1503/cmaj.170901>

Universités Canada. (Sans date). Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Consulté le 1^{er} août 2018. <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>

Wilburn, A., Vanderpool, R. C., & Knight, J. R. (2016). Environmental Scanning as a Public Health Tool: Kentucky's Human Papillomavirus Vaccination Project. *Preventing Chronic Disease*, *13*, 160165.
<https://doi.org/10.5888/pcd13.160165>

Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2017). Female grant applicants are equally successful when peer reviewers assess the science, but not when they assess the scientist. *BioRxiv*, 232868.
<https://doi.org/10.1101/232868>

Online training module, in *Leading for Equity, Diversity and Inclusion in Higher Education* offered by University of Michigan. <https://www.coursera.org/learn/leading-for-equity-diversity-inclusion>

**Annexe I : Membres anciens et actuels du
CEDI 2017-2018**

Caroline Andrew (Université d'Ottawa)

Steffany Bennett (Université d'Ottawa)

Sanni Yaya (Université d'Ottawa)

Manon Desgroseilliers (Université d'Ottawa)

Michelle Brown (APUO)

Amir Attaran (APUO)

Ivy Bourgeault (APUO)

Kathryn Trevenen (APUO)

2018-2019

Victoria Barnham (Université d'Ottawa)

Caroline Andrew (Université d'Ottawa)

Steffany Bennett (Université d'Ottawa)

Sanni Yaya (Université d'Ottawa)

Manon Desgroseilliers (Université d'Ottawa)

Kathryn Trevenen (APUO)

Alexandre Baril (APUO)

Gulzar Charania (APUO)

Darren O'Toole (APUO)

Annexe II : Suggestion de sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour l'Université d'Ottawa

L'Université d'Ottawa reconnaît que son enseignement, ses recherches et ses autres activités ont lieu dans le contexte d'une société très diversifiée. L'Université attache de l'importance à cette diversité, car elle contribue à la diversification des idées et des points de vue et enrichit ainsi ses recherches, son enseignement et ses autres activités.¹ Ce sondage constitue l'une des premières étapes dans le cadre des efforts de l'Université visant à éliminer les obstacles à l'inclusion et à garantir que la diversité devient un critère d'excellence sur notre campus.

L'Université doit recueillir des données auprès de sa communauté de temps à autre afin d'évaluer ses progrès en vue de l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité et d'être en mesure de mettre au point des initiatives pour s'améliorer dans les domaines où elle ne les atteint pas.

Vos renseignements sont utilisés pour produire des données agrégées. Aucun renseignement permettant d'identifier une personne et aucune de ses données d'auto-identification sur la diversité ne seront divulgués ou communiqués, sauf aux membres du personnel travaillant avec la conseillère spéciale, Diversité et inclusion et le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui doivent consulter les renseignements pour s'acquitter de leurs responsabilités, ou sauf avec l'autorisation de la personne auprès de laquelle le renseignement est recueilli.²

Si vous ne souhaitez pas répondre au sondage, veuillez l'indiquer en cochant la case correspondante en haut de la première page. Cela permettra à l'Université de vous inclure dans le taux de réponse au sondage, même si vous avez choisi de ne fournir aucun renseignement.

Vous pouvez mettre à jour vos renseignements et répondre à un nouveau sondage à tout moment.

Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet du sondage sur l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec XXXXX.

Merci de votre appui constant envers l'Université.

ATTESTATION

J'ai lu et compris les raisons pour lesquelles l'Université d'Ottawa recueille ces renseignements d'auto-identification, la façon dont ils seront protégés et utilisés, ainsi que l'identité des personnes qui auront accès à ces renseignements.

NON-PARTICIPATION

Si vous ne souhaitez pas répondre à ce sondage, cochez la case ci-dessous. Sinon, veuillez passer à la section B.

Je refuse de répondre à ce sondage.

¹ Extrait du sondage de l'Université de Toronto

² Adaptation du sondage de l'Université Ryerson

Veillez nous expliquer pourquoi vous ne souhaitez pas répondre au sondage.

Femmes

Cette question vise à obtenir des données sur les employées qui s'identifient comme des femmes, qu'elles soient cisgenres ou transgenres. Il s'agit d'une question distincte qui porte sur l'auto-identification en fonction de l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, ainsi que l'orientation sexuelle. Vous identifiez-vous comme une femme?

1 Oui

1 Non

1 Je préfère ne pas répondre

Section X

Orientation sexuelle, identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle

LGBTQ+ est un acronyme souvent utilisé pour désigner les personnes, en tant que groupe, qui s'identifient comme appartenant à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, pansexuelle, transgenre, non conforme dans le genre, queer, en questionnement, bispirituelle ou qui exprime autrement la diversité sexuelle ou de genre.

Vous identifiez-vous comme une personne appartenant à la communauté LGBTQ+?

1 Oui

1 Non

1 Je préfère ne pas répondre

Personnes handicapées

Selon les définitions du Programme de contrats fédéraux, les « personnes handicapées » sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente affectant leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, leur état psychiatrique ou leur faculté d'apprentissage ET

A) qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de leur déficience, OU

B) qui pensent qu'elles risquent d'être perçues comme ayant des aptitudes réduites par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de leur déficience.

Cela comprend les personnes handicapées bénéficiant de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi ou dans leur milieu de travail.

Quelques exemples de handicaps sont mentionnés ci-dessous. Veuillez noter que ces définitions sont conformes aux définitions médicales du handicap.

- Lésions cérébrales acquises
- Hyperactivité avec déficit de l'attention
- Troubles du spectre autistique
- Maladie handicapante chronique (p. ex., maladie de Crohn, hémophilie, épilepsie, asthme, diabète, VIH/sida, cancer, etc.)
- Manque de coordination/dextérité (p. ex., arthrite, paralysie cérébrale, fibrose kystique, sclérose en plaques)
- Personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes

- Difficulté d'apprentissage
- Déficience mentale (p. ex., schizophrénie, dépression chronique, trouble anxieux, trouble bipolaire, etc.)
- Mobilité réduite (p. ex., amputations, paraplégie, utilisation d'un ambulateur, d'un scooter ou d'un dispositif d'aide à la mobilité en raison du handicap)
- Trouble de la parole (p. ex., aphasie, bégaiement, bredouillement, etc.)
- Perte de la vision, déficience visuelle ou cécité légale (ne pouvant être corrigée par le port de lunettes ou de lentilles cornéennes)

Vous identifiez-vous comme une personne ayant un handicap?

1 Oui

1 Non

1 Je préfère ne pas répondre

Si oui, veuillez indiquer le ou les types de handicaps dont vous souffrez :

1 Visible

1 Non visible

1 Les deux

1 Je préfère ne pas répondre

3 L'expression « handicap invisible ou non visible » est couramment utilisée pour décrire un handicap qui n'est pas évident ou qui passe relativement inaperçu pour les autres.

Section X (n'apparaît qu'en cas de réponse positive à l'écran précédent) Orientation sexuelle, identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle

Veuillez fournir des renseignements sur votre orientation sexuelle, votre identité sexuelle et/ou expression de l'identité sexuelle pour aider l'Université à mieux comprendre sa diversité et les obstacles qui touchent des groupes précis de la communauté LGBTQ+.

La liste est conçue pour être représentative et non exhaustive, donnant à l'Université d'Ottawa une certaine notion de la diversité des orientations sexuelles, identités sexuelles et expressions de l'identité sexuelle à l'Université.

Veuillez choisir toutes les réponses applicables.

1 Bisexuel/bisexuelle

1 Gai

1 Lesbienne

1 Queer

1 Bispirituel/bispirituelle

1 Trans

1 Genderqueer

1 Non binaire

1 J'aimerais préciser une identité en plus de choisir parmi celles énumérées

1 Je préfère ne pas répondre

Peuples autochtones du Canada

Aux fins de l'auto-identification sur la diversité, les Autochtones comprennent les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Le terme « Autochtones » a été établi par le gouvernement fédéral.

Vous identifiez-vous comme un(e) Autochtone du Canada?

1 Oui

1 Non

1 Je préfère ne pas répondre

Peuples autochtones du Canada

Veillez fournir des renseignements pour aider l'Université à mieux comprendre sa diversité et les obstacles qui touchent des groupes précis d'Autochtones.

Veillez noter qu'« inscrit » fait référence aux membres des Premières Nations qui sont reconnus par le gouvernement fédéral comme étant des « Indiens » en vertu de la *Loi sur les Indiens* fédérale.

L'expression « visé par un traité » désigne les membres des Premières Nations qui sont inscrits et qui appartiennent à une Première Nation ayant signé un traité avec la Couronne. L'expression « non inscrit » fait référence aux individus qui se considèrent comme étant des membres des Premières Nations, mais qui ne sont pas reconnus par le gouvernement fédéral comme étant des « Indiens » en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Veillez choisir toutes les réponses applicables.

1 Membre des Premières Nations : Inscrit (y compris les membres visés par un traité)

1 Membre des Premières Nations : Non inscrit

1 Métis/Métisse

1 Inuit/Inuite

1 J'aimerais préciser une identité en plus de choisir parmi celles énumérées

1 Je préfère ne pas répondre

(n'apparaît que si l'employé(e) indique son souhait de préciser une identité)

Peuples autochtones du Canada

Veillez indiquer l'identité que vous souhaitez préciser. _____

Personnes racisées/de couleur

Nous savons que de nombreuses personnes n'utilisent plus l'expression « minorités visibles », mais s'identifient comme étant des « personnes de couleur » ou des « personnes racisées ». Aux fins d'équité en matière d'emploi, les personnes appartenant à de tels groupes au Canada sont des personnes, autres que les Autochtones (définis ci-dessus) qui ne sont pas de race caucasienne ou qui n'ont pas la peau blanche, quels que soient leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Vous identifiez-vous comme une « personne de couleur » ou une « personne racisée »?

1 Oui

1 Non

1 Je préfère ne pas répondre

Race et ethnicité

Cette auto-identification ne vise **pas** à indiquer le lieu d'origine, la citoyenneté, la langue ou la culture d'une personne, et reconnaît qu'il existe des différences entre les sous-groupes de personnes de couleur et parmi eux.

Si vous vous êtes identifié(e) comme étant un(e) Autochtone à la question 3, veuillez répondre à cette question pour indiquer toute autre race ou tout autre groupe ethnique auxquels vous vous identifiez.

Ressources humaines et équité – Page 4 de 6 Juillet 2016

Les options ci-dessous proviennent des catégories utilisées pour la collecte de données et l'établissement de statistiques par le Programme de contrats fédéraux.

Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent.

À quelles origines raciales et ethniques vous identifiez-vous (choisissez toutes les réponses qui s'appliquent)?

a. Veuillez indiquer les origines raciales et ethniques auxquelles vous vous identifiez (choisissez toutes les réponses qui s'appliquent) :

11 Asiatique

- Asie/Caraïbes (p. ex., Guyane, Trinité-et-Tobago)
- Asie de l'Est (p. ex., Chine, Japon, Corée)
- Europe (p. ex., Angleterre, France, Espagne, Portugal)
- Asie du Sud (p. ex., Inde, Pakistan, Sri Lanka)
- Asie du Sud-Est (p. ex., Malaisie, Philippines, Vietnam)
- Autre (veuillez préciser) _____

11 Noir/Noire

- Afrique (p. ex., Ghana, Kenya, Somalie)
- Caraïbes (p. ex., Barbade, Jamaïque, Grenade)
- Europe (p. ex., Angleterre, France, Espagne, Portugal)
- Amérique du Nord (p. ex., Canada, États-Unis)
- Amérique centrale et du Sud (p. ex., Brésil, Panama)
- Autre (veuillez préciser) _____

11 Hispanique

- Caraïbes (p. ex., Cuba, Haïti)
- Amérique centrale (p. ex., Mexique, Honduras)
- Europe (p. ex., Espagne, Portugal)
- Amérique du Sud (p. ex., Brésil, Argentine)
- Autre (veuillez préciser) _____

11 Moyen-oriental/Moyen-orientale

- Afrique du Nord (p. ex., Libye, Maroc)
- Moyen-Orient (p. ex., Syrie, Liban)
- Asie de l'Ouest (p. ex., Iran, Afghanistan)
- Autre (veuillez préciser) _____

11 Blanc/Blanche

q Europe (p. ex., Angleterre, France, Pologne, Russie)

q Amérique du Nord (p. ex., Canada)

q Amérique du Sud (p. ex., Argentine, Chili)

q Autre (veuillez préciser) _____

11 Métis/Métisse

Si cette liste ne comprend pas la catégorie dont vous pensez faire partie, veuillez indiquer ci-dessous à quelles origines raciales ou ethniques vous vous identifiez :

11 Autre (veuillez préciser) _____

11 Autre (veuillez préciser) _____

11 Autre (veuillez préciser) _____

11 Je préfère ne pas répondre

Annexe III : Version longue du rapport

Introduction

Les universités canadiennes appliquent des politiques d'équité en matière d'emploi depuis les années 1980 (Henry et coll., 2017). Celles-ci peuvent être attribuées au militantisme féministe concernant la violence et la discrimination sexuelles et fondées sur le sexe sur les campus universitaires, ainsi que l'inégalité et la différence des salaires. Elles trouvent aussi leurs racines dans l'organisation antiraciste et le militantisme lié aux droits des personnes handicapées et des membres de la communauté LGBTQ, lesquels ont remis en cause la réputation du Canada en tant que nation multiculturelle et égalitaire, reconnaissant que l'égalité des chances demeure un objectif, et non une réalité à l'heure actuelle.

Le plan stratégique de l'Université d'Ottawa, Destination 2020, révèle une volonté sans équivoque de « définir le monde de demain » pour la prochaine génération de Canadiens. Les tendances démographiques indiquent que le Canada devient un pays de plus en plus diversifié, les nouveaux immigrants et les Canadiens d'origine autochtone étant les groupes qui connaissent la croissance la plus rapide (données de Statistique Canada citées par Henry et coll., 2017). Ces tendances ont été reconnues par l'Université d'Ottawa et l'accent est davantage mis sur le positionnement de celle-ci dans un contexte international. La nomination d'Adel El Zaïm au poste de dirigeant principal de l'internationalisation illustre la valeur de la collaboration internationale et la position de l'Université d'Ottawa dans la capitale du pays. De plus, l'Université d'Ottawa a de solides antécédents en matière de diversité et d'inclusion fondées sur la langue, avec un engagement en faveur du bilinguisme français-anglais à l'échelle de ses campus et facultés. La volonté de promouvoir la langue et la culture françaises en Ontario est ancrée dans notre mission. Ce mandat signifie que la communauté de l'Université est douée pour concilier les différences et voir la valeur liée à une communauté diversifiée, du point de vue de la langue et autrement.

En novembre 2016, un Comité ad hoc sur la diversité et l'inclusion a été créé pour examiner les disparités entre les sexes au sein du système universitaire. Par la suite, le recteur et vice-chancelier Jacques Frémont a nommé Steffany Bennett au poste de conseillère spéciale sur les questions de diversité et d'inclusion pour une période de deux ans. Le Bureau des droits de la personne a été déplacé pour relever directement du Secrétariat général de l'Université alors que le recteur affirmait « la ferme volonté de notre université d'accorder une attention de tous les instants aux enjeux liés à la diversité et l'inclusion ». Finalement, l'Université a annoncé que « les membres des comités de sélection pour la nomination des doyens et doyennes ainsi que des vice-recteurs et vice-rectrices sont désormais tenus de suivre une formation sur les biais implicites ». Ces initiatives offrent des occasions à la fois à l'APUO et à l'Université d'améliorer la diversité du corps professoral et de créer un environnement de travail plus équitable pour les professeurs.

Les obstacles à la diversification du corps professoral ont été bien documentés dans le cadre universitaire partout au Canada et aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Les approches en matière de diversité varient selon les régions et les organisations, mais les solutions efficaces ne sont pas bien comprises. Dans le contexte canadien, lorsque des mécanismes de diversité sont mis en œuvre, il n'y a que peu d'évaluations rigoureuses des approches ou des interventions (Henry et coll., 2017).

Méthodologie

Le présent rapport a été établi au moyen d'une analyse environnementale (Wilburn, Vanderpool et Knight, 2016) des pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes. Tirant parti des connaissances et de l'expertise des membres du CEDI de l'Université d'Ottawa, de la documentation publiée et parallèle a été rassemblée en juillet et août 2018. Cette documentation a été complétée par des recherches sur Internet, y compris un examen quotidien de Twitter, où se trouve une communauté active participant à des discussions sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le domaine de l'enseignement universitaire. Ont également été recueillies d'autres données axées sur les universités du U15 qui ont constamment remporté le titre d'employeurs canadiens les plus soucieux de la diversité au cours des cinq dernières années (tableau 1). Des rencontres externes ont eu lieu avec Universités Canada et le cabinet du vice-recteur responsable de l'équité et de l'inclusion communautaire de l'Université Ryerson (*Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion*), et de la documentation a été fournie par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU).

Tableau 2 – Employeurs canadiens les plus soucieux de la diversité

2018	2017	2016	2015
Université Ryerson	Université Ryerson	Université Ryerson	Université Ryerson
Université de la Colombie-Britannique			
Université de Calgary	Université de Calgary	Université de Toronto	Université de Toronto
Université du Manitoba	Université du Manitoba	Université de Victoria	Université de Victoria
Université de Toronto	Université de Toronto		
Université de Victoria	Université de Victoria		
Université de Waterloo			

Équité, diversité et inclusion à l'Université d'Ottawa

La direction de l'Université d'Ottawa « s'est engagée à offrir à ses étudiants, à son personnel et à ses professeurs un milieu de leadership et de savoir où règnent l'équité, la diversité et l'inclusion » (Cabinet du recteur, sans date). Avec la nomination d'une nouvelle conseillère spéciale, l'Université d'Ottawa a mis l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion. À l'heure actuelle, le Bureau des droits de la personne de l'Université déclare ce qui suit sur la diversité et l'inclusion :

La diversité est présente naturellement. Chaque personne a une combinaison unique de valeurs, de croyances et de talents, sans oublier les caractéristiques particulières, comme le sexe, l'orientation sexuelle, la culture, la langue et plus encore. La diversité existe également parmi les gens et les institutions, s'exprimant par différentes façons de faire et d'être.

L'inclusion, elle, exige un effort. Il s'agit de valoriser les forces uniques des personnes, des groupes et des institutions. Selon les recherches, c'est en adoptant, en intégrant et en gérant des pratiques et des politiques d'inclusion que les institutions et leurs membres s'épanouissent et que s'amplifient l'engagement, l'innovation et la productivité.

(Bureau des droits de la personne, sans date)

L'Université est convaincue qu'un campus inclusif comporte au moins trois éléments :

- il est sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination;
- il offre à chacun d'entre nous la possibilité de développer son plein potentiel;
- il se sert de diverses perspectives, expériences et connaissances pour créer des environnements sûrs, innovants et dynamiques.

L'Université met en application les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion au sein d'un cadre axé sur les droits de la personne (voir ci-dessous pour de plus amples renseignements), en mettant fortement l'accent sur l'individu. Le poste de conseillère spéciale a aussi potentiellement été créé au sein de ce cadre, conceptualisant l'équité, la diversité et l'inclusion comme englobant « toute question relative à tout motif énuméré dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, dont la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial et le handicap » (Cabinet du recteur, sans date).

L'Université a conceptualisé la diversité comme une caractéristique individuelle, notant que chaque personne est unique. Bien que chaque individu possède un éventail de valeurs et d'expériences, la diversité à titre d'instrument du changement doit reconnaître le besoin de justice et d'occasions équitables pour les groupes traditionnellement défavorisés (Ahmed, 2012). Il manque dans les déclarations de l'Université d'Ottawa la reconnaissance des iniquités systémiques, comme le colonialisme, la discrimination envers les personnes trans, le racisme et le sexisme (voir le tableau 2), qui constituent des obstacles structurels à l'inclusion. Alors que l'Université change sa façon de traiter les questions d'équité, de diversité et d'inclusion, le Comité l'encourage à adopter une approche intersectionnelle fondée sur l'équité qui remplace les efforts en matière de diversité dans un contexte historique et socio-économique plus large.

De la même façon, l'Université devrait être consciente des critiques des approches de gestion de la diversité dans le contexte universitaire néolibéral (Ahmed, 2012; Henry et coll., 2017). Il a été noté que l'attention accrue portée à la diversité n'a pas entraîné une plus grande transparence ou responsabilité dans l'infrastructure universitaire existante : « Étant donné l'intérêt croissant accordé à l'évaluation, que peut-on dire de quelque chose d'aussi simple que des données désagrégées en matière de recrutement et de conservation du personnel? Une université axée sur les données se murera dans le silence quant à une analyse aussi simple » (Nagel, 2016 – traduction libre).

Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes

« Quels sont les effets de la diversité? Que faisons-nous quand nous parlons la langue de la diversité? Ce sont les questions que je pose [] aux praticiens du domaine de la diversité et de l'égalité qui travaillent dans les universités... »

– Sara Ahmed (traduction libre), *On Being Included : Racism and Diversity in Institutional Life*, p. 1

Le militantisme en faveur de l'équité sur les campus universitaires canadiens a vu le jour avec des défenseurs féministes de l'égalité des genres qui ont réclamé des politiques pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe sur les campus (Henry et coll., 2017). Cela a finalement mené à l'élaboration de politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et par la suite, à la création de bureaux des droits de la personne dans diverses universités. Dans ce contexte, les iniquités des genres parmi les membres du corps professoral et du personnel des universités ont aussi fait l'objet d'un examen minutieux. Le cadre politique a changé en même temps que le contexte. En 1986, le gouvernement du Canada a lancé le Programme de contrats fédéraux qui a servi de fondement juridique pour faire pression en faveur de la création de bureaux chargés de l'équité et de politiques dans les universités

canadiennes. Le programme impose aux employeurs de recueillir et de déclarer des données sur l'équité concernant plusieurs groupes protégés : les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les minorités visibles (Henry et coll., 2017). Dans ce cadre, la première étape vers l'équité est la représentation, ce qui a entraîné la publication des déclarations sur l'équité largement reconnues que reprennent presque toutes les offres d'emploi dans les universités partout au Canada :

« Conformément aux exigences gouvernementales, toutes les personnes qualifiées sont invitées à poser leur candidature; la priorité sera toutefois accordée aux citoyens canadiens et aux résidents permanents. Lors de la soumission de votre candidature, veuillez indiquer votre statut. L'Université d'Ottawa souscrit à l'équité en matière d'emploi. Elle encourage fortement les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles à postuler. »

L'équité en milieu de travail s'inscrit donc dans trois cadres politiques au Canada : 1) les codes des droits de la personne, à la fois aux niveaux fédéral et provincial, 2) la Charte canadienne des droits et libertés, et 3) les politiques d'équité en matière d'emploi, p. ex., le Programme de contrats fédéraux (Henry et coll., 2017).

Henry et coll. (2017) décrivent trois mécanismes que les universités canadiennes ont adoptés en réponse aux changements touchant l'environnement réglementaire au Canada : les droits de la personne ou les lois antidiscrimination, les cadres concernant l'équité, et les cadres concernant la diversité. Les approches fondées sur les droits de la personne ou les lois antidiscrimination traitent des obligations légales imposant d'offrir des environnements de travail exempts de discrimination. Cela comprend la création de politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination ainsi que la mise en place de mécanismes de signalement pour les plaintes. En 2014, la majorité des établissements d'enseignement canadiens interrogés (36 sur 49) utilisaient un cadre s'appuyant sur les droits de la personne (Henry et coll., 2017). En réponse aux lacunes de l'approche fondée sur les droits de la personne, des cadres concernant l'équité ont commencé à voir le jour dans un plus petit nombre d'universités (12 sur 49). La principale critique adressée à l'encontre des approches fondées sur les droits de la personne repose sur le fait qu'elles ne permettent pas de bien corriger les iniquités structurelles, y compris le racisme (Henry et coll., 2017) (voir le tableau 2). En 2014, une université canadienne avait commencé à recourir aux droits de la personne dans un cadre axé sur la diversité. Henry et coll. (2017) soulignent les conclusions d'Agócs et Burr (2016) selon lesquelles la diversité a vu le jour aux États-Unis comme une approche moins controversée des iniquités par rapport à l'action positive.

Tableau 3 – Avantages et inconvénients liés aux cadres visant à traiter les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (créé à partir du contenu de l'étude d'Henry et coll., 2017)

Approche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	Avantages	Inconvénients
Droits de la personne	S'inscrit dans l'environnement universitaire néolibéral	Ne traite pas des iniquités structurelles plus larges Met l'accent sur l'individu N'est pas proactive (fondée sur les plaintes)

		A été mise au point principalement pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail
Équité	Est proactive Traite des iniquités structurelles Est efficace en théorie	Fait l'objet de critiques fondées sur des impressions d'« injustice » et de « discrimination à rebours » S'expose à un échec de sa mise en œuvre en raison de la résistance et du déni
Diversité	Reconnait la diversité et la pluralité culturelles	Est vague Traite rarement de l'iniquité Est axée sur la gestion de la diversité plutôt que sur les iniquités structurelles

Il est essentiel que des structures institutionnelles soutiennent les cadres pertinents dans le contexte universitaire. Dans le cadre de leur examen des politiques et documents de trente universités anglophones, Henry et coll. ont noté que la plupart comportaient des comités qui soutenaient les mécanismes grâce auxquels les universités encadraient les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (tableau 3). Un examen des sites Web des universités du U15 révèle une tendance à soutenir les comités consultatifs supérieurs à l'aide de personnel administratif membre de la haute direction (tableau 4).

Cela correspond à la recommandation d'Henry et coll. de 2017 consistant à embaucher un administrateur responsable de l'équité dont le bureau devrait être doté de ressources suffisantes, avec le financement et l'expertise appropriés, situé au sein de la structure administrative principale de l'université (p. 315). Les auteurs recommandent que le mandat concernant l'équité soit confié par un provost ou un recteur à titre de chef de file universitaire, plutôt que par le service des ressources humaines (Henry et coll., 2017). D'autres universités à signaler sont l'Université de Guelph, qui comporte un poste de vice-recteur adjoint au bureau de la diversité et des droits de la personne (*Office of Diversity and Human Rights*), et l'Université Ryerson, avec son poste de vice-recteur responsable de l'équité et de l'inclusion communautaire (*Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion*).

Tableau 4 – Comités consultatifs supérieurs des universités anglophones du U15 incluses dans l'analyse de « The Equity Myth », 2011-2014 (N=13)

	Comités sur l'équité
Dalhousie	Équité en matière d'emploi
McGill	Équité
Queen's	Autochtones, accessibilité, équité en matière d'emploi
Ottawa	CEDI
Toronto	Lutte contre le racisme, diversité, équité
McMaster	Équité, harcèlement sexuel

Waterloo	Équité
Western	Autochtones, accessibilité
Manitoba	Aucun
Saskatchewan	Aucun
Alberta	Autochtones, emploi
Calgary	Genre, harcèlement sexuel
Colombie-Britannique	Diversité, équité en matière d'emploi, droits de la personne

Tableau 5 – Universités du U15 avec un poste administratif de haut niveau responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion, 2018

	Postes
Dalhousie	S.O.
McGill	S.O.
Queen's	Vice-directeur, Opérations universitaires et inclusion
Ottawa	S.O.
Toronto	S.O.
McMaster	Vice-recteur adjoint, Équité et inclusion
Waterloo	Vice-recteur adjoint, Droits de la personne, Équité et inclusion
Western	S.O.
Manitoba	S.O.
Saskatchewan	S.O.
Alberta	S.O.
Calgary	Directeur, Bureau de la diversité, de l'équité et de la dénonciation protégée
Colombie-Britannique	Vice-recteur adjoint, Équité et inclusion

Malgré l'introduction et l'évolution de ces mécanismes, à compter des années 1980, l'ACPPU affirme que « le corps professoral canadien demeure majoritairement masculin et de race blanche » (Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2010). L'analyse des données du recensement révèle une sous-représentation permanente des professeurs de sexe féminin, membres des Premières Nations et appartenant aux minorités visibles, ainsi que des écarts importants en matière de salaires et de chômage (Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2018). L'évolution du contexte social général, en particulier le mouvement *Black Lives Matter*, la publication du rapport de la Commission de vérité et réconciliation et le mouvement #metoo, ont mis en évidence la lenteur des changements et ont entraîné un intérêt national croissant à l'égard des programmes relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les cadres scientifiques et universitaires. Plusieurs institutions canadiennes concernées ont pris des engagements visant à traiter les questions d'équité, de diversité et d'inclusion sur les campus partout au Canada, y compris Universités Canada et les organismes des trois conseils subventionnaires. Fait intéressant, diverses institutions ont adopté des éléments des trois cadres. Il semble toutefois exister une tendance en faveur de la promotion simultanée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. À la suite du Gender Summit 11, qui a eu lieu à Montréal en novembre 2017, **Universités Canada** a publié une déclaration au nom des recteurs (Universités Canada, sans date). Celle-ci présentait l'engagement des recteurs (y compris le recteur de l'Université d'Ottawa) envers les sept principes suivants :

Adopter le pluralisme et prospérer grâce à la diversité – façonner les sciences et l'innovation

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. 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 diplômés, 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.

Le Programme des chaires de recherche du Canada a aussi fait l'objet de critiques pour son manque de diversité. Ce programme rend compte de l'équité entre les sexes, et en avril 2018, seuls 21 % des titulaires de chaires de recherche de niveau 1 au Canada étaient des femmes. Les choses ont très peu progressé en plus de dix ans : le pourcentage de femmes titulaires de chaires n'a pas changé entre 2006 et 2016; il est resté stable à 17 % (statistiques du programme, sans date). Les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées sont aussi fortement sous-représentés. En réponse à ces critiques, le Programme des chaires de recherche du Canada a mis au point des ressources en ligne documentant les pratiques exemplaires à adopter pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion à chaque étape de la planification, du recrutement, de l'embauche et de la fidélisation d'un corps professoral diversifié (Programme des chaires de recherche du Canada, sans date).

Le programme recommande que des comités de recherche comportent des membres des groupes désignés, que ces comités soient sensibilisés aux questions d'équité et aux préjugés inconscients au moyen de formation ou d'autres activités de sensibilisation, qu'ils soient conscients de tout écart de représentation parmi les titulaires de chaires de l'université, ainsi que de la stratégie de cette dernière pour régler tout problème de sous-représentation conformément à l'exercice d'établissement d'objectifs du Programme des chaires de recherche du Canada, et que l'agent d'équité de l'université (ou l'équivalent) soit impliqué et consulté à toutes les étapes du processus (Programme des chaires de recherche du Canada, sans date).

Compte tenu de la lenteur du processus, nous devrions aussi garder à l'esprit que de vives critiques ont été émises à propos de l'utilisation de la diversité par les universités et de la façon dont l'apparition du terme « diversité » implique la disparition d'autres expressions (peut-être plus essentielles), comme « égalité », « égalité des chances » et « justice sociale » (Ahmed, 2012).

Collecte de données, suivi et déclaration

Malgré la prolifération des évaluations axées sur les mesures dans le cadre de ce qu'on appelle les pratiques « gestionnaires » adoptées dans les universités, seule une petite minorité des universités canadiennes recueille régulièrement des données sur l'équité et la diversité (Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2018; Henry et coll., 2017). Dans un rapport de mai 2018, le groupe de travail sur l'équité et la diversité dans les secteurs de la recherche et de l'innovation de l'Université de Toronto (*Equity and Diversity in Research and Innovation (EDRI) Working Group*) a affirmé que le besoin de données de qualité propres à l'Université de Toronto étaye plusieurs de ses recommandations, et il a formulé des recommandations précises pour faciliter la collecte et l'utilisation de données. Il n'existe malheureusement pas de données concernant l'Université d'Ottawa, mais cela ne devrait pas faire obstacle à la mise en œuvre de ces recommandations (*EDRI Working Group*, 2018). Un défi similaire a été documenté dans le rapport de 2016-2017 de notre Comité, lequel s'est heurté à des obstacles administratifs en tentant d'accéder à des données sur la répartition selon le sexe dans le corps professoral à l'Université d'Ottawa (« APUO – Université d'Ottawa, Comité d'équité, de diversité et d'inclusion : Mise à jour sur les progrès de 2016-2017 », 2017). Il s'agit d'un défi touchant toutes les universités canadiennes, mais également d'une occasion de mettre sur pied une communauté de pratique autour de la collecte de données et de la création du savoir dans ce domaine.

Parmi celles qui recueillent des données, peu se sont engagées publiquement à atteindre des objectifs d'équité. Le fait de reconnaître qu'un membre du corps professoral peut appartenir à plus d'un groupe protégé constitue un autre défi en matière de collecte de données. Cette situation est souvent appelée « intersectionnalité », un concept émanant de chercheuses féministes noires aux États-Unis qui désigne « la notion selon laquelle les identités sociales et l'inégalité sociale fondée sur l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le sexe ou genre sont interdépendantes et mutuellement constitutives, plutôt qu'indépendantes et unidimensionnelles » (Bowleg, 2008 – traduction libre).

La concrétisation du concept d'intersectionnalité pour mesurer les expériences complexes de racisme, de sexisme, de la transphobie, de discrimination fondée sur la capacité physique, de discrimination envers les homosexuels et d'autres types de discrimination, n'est pas une tâche facile (Bowleg, 2008), et l'Université doit prendre celle-ci au sérieux. Peu de travaux ont été réalisés sur ce sujet au sein des structures institutionnelles officielles. Toutefois, les travaux réalisés par Henry et coll. dans l'ouvrage *The Equity Myth* sont un exemple frappant de recherches intersectionnelles sur l'équité, la diversité et l'inclusion au Canada. Tout en reconnaissant ces défis, il est nécessaire d'apprendre des chercheurs canadiens experts en équité, diversité et inclusion.

Plusieurs universités se distinguent quant à leurs expériences en matière de processus de collecte de données sur l'équité, la diversité et l'inclusion. La campagne de recensement *Be Counted* de l'Université Dalhousie a réussi à couvrir environ 80 % des données autodéclarées sur l'équité, la diversité et l'inclusion (Université Dalhousie, sans date). L'Université Ryerson et l'Université de Toronto effectuent des exercices permanents de collecte de données, lesquels sont incorporés aux systèmes en ligne de ressources humaines institutionnels. À l'Université Ryerson, chaque fois qu'un membre du corps professoral se connecte au système en ligne, une fenêtre contextuelle lui demande de répondre au sondage (si ce n'est pas déjà fait).

Une évolution vers plus de transparence et de déclaration est également en voie de devenir une exigence des organismes de financement des trois conseils. À l'instar des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) en juin 2018, le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) ont publié une déclaration commune concernant leur intention d'introduire l'auto-identification des indicateurs de diversité des candidats (Canada, sans date). De plus, au nom des organismes des trois conseils, le CRSNG mène un processus de consultation à l'échelle nationale pour l'adoption d'une version *canadienne* de la charte Athena SWAN (*Scientific Women's Academic Network*) du Royaume-Uni (« CRSNG – Consultation sur la version canadienne de l'initiative Athena SWAN », sans date). Pour se conformer aux initiatives gouvernementales en matière d'équité entre les sexes, la charte Athena SWAN a été adoptée par les établissements d'enseignement supérieur partout au Royaume-Uni. La charte impose le recours à l'autovérification organisationnelle pour solliciter la mention Or, Argent ou Bronze. Bien qu'elle soit largement considérée comme une pratique exemplaire, la charte n'a été que minimalement évaluée quant à son impact et les résultats de cette évaluation sont mitigés (Caffrey et coll., 2016). Cela fournit l'occasion de collaborer avec le CRSNG et d'autres organismes, alors que ceux-ci définissent le cadre au Canada et mettent en œuvre un projet pilote dans un certain nombre d'universités.

Embauche

Les normes de l'université et de la culture universitaire de façon plus générale mettent l'accent sur l'individualisme, l'indifférence à la couleur de la peau, l'égalitarisme, l'excellence et la liberté universitaire par rapport à toutes les autres valeurs (Ahmed, 2012). Toutefois, ces valeurs sont souvent en contradiction directe avec les approches en matière d'équité qui accordent de l'importance aux voies non universitaires menant aux connaissances et à l'expérience. Afin de recruter parmi un bassin plus diversifié de candidats, l'Université doit prendre en compte et valoriser d'autres types de connaissances. En accord avec les recommandations du rapport de la Commission de vérité et réconciliation, par exemple, la méthode de l'embauche de groupes a été mise en avant pour embaucher des professeurs autochtones et introduire du contenu autochtone dans les programmes universitaires (Henry et coll., 2017). Le Comité recommande également à l'Université et à l'APUO d'étudier des façons de contribuer davantage à l'autochtonisation et aux efforts de réconciliation. Bien que les décisions générales en matière de programmes, de programmes d'études et d'embauche soient de toute évidence prises par l'Université, nous croyons que l'APUO joue un rôle précieux en contribuant à la formation et à la sensibilisation de ses membres en lien avec les recommandations du rapport de la Commission de vérité et réconciliation. Comme les membres de l'APUO dotent les comités d'embauche en personnel, ils doivent être

formés à lire des dossiers de candidats autochtones et à accorder la priorité à l'embauche d'Autochtones au sein de leurs diverses unités.

Il est important de garantir que chaque comité d'embauche comprenne des membres des groupes protégés, ainsi que de fournir une formation axée sur l'atténuation des préjugés. Dans un établissement d'enseignement américain, une formation à l'échelle du département s'est révélée efficace (Devine et coll., 2017). L'intervention fondée sur des données probantes a été évaluée à l'aide d'un essai comparatif aléatoire par groupe. Pendant l'essai, un atelier de deux heures et demie sur la lutte contre les préjugés a été proposé à 46 départements qui étaient associés à 46 départements témoins (représentant les six écoles/collèges de STIM de l'université). L'atelier était conçu selon le modèle des habitudes de préjugés; il était demandé aux participants de s'engager personnellement par écrit à agir pour combattre les préjugés liés au genre. Au cours des deux années suivant l'intervention, les départements où celle-ci a eu lieu ont embauché 18 % plus de femmes que les départements témoins (32 % de femmes embauchées contre 47 % dans les départements où a eu lieu l'intervention) (Devine et coll., 2017). Les ateliers axés sur l'atténuation des préjugés peuvent être efficaces quant à l'embauche de membres d'autres groupes protégés et doivent être combinés à des stratégies de promotion et de conservation du personnel afin de fidéliser les membres des groupes protégés embauchés. Comme le souligne le rapport du CEDI de 2017, bien que les choses aient un peu évolué concernant le genre, d'autres groupes protégés n'ont pas été expressément protégés par le comité d'administration et par les collectes de données dans le passé. Le Comité soutient fermement que bien que l'égalité salariale entre les sexes et la prise en compte de la discrimination fondée sur le sexe soient extrêmement importantes, il est tout aussi important d'examiner l'impact du racisme structurel à l'encontre des personnes noires, autochtones et de couleur, ainsi que l'impact de la discrimination fondée sur la capacité physique, l'homophobie, la transphobie et le classisme. Le Comité aimerait également souligner à quel point il est important de prendre en compte les questions d'équité liées aux personnes sans papiers, aux réfugiés et aux nouveaux arrivants.

Promotion et conservation du personnel

Les processus de promotion suivis dans les universités se révèlent désavantageux pour les femmes et les professeurs racisés. Les principales mesures du mérite universitaire comprennent la publication dans des revues à comité de lecture influentes, l'obtention de bourses concurrentielles et de bonnes évaluations par les étudiants. Il a été démontré que les femmes sont défavorisées en matière de publication de recherches (Lundine, Bourgeault, Clark, Heidari et Balabanova, 2018; Nature, 2018) et d'octroi de bourses, en partie à cause de préjugés implicites lors de l'évaluation de l'excellence universitaire par les comités subventionnaires (Tamblyn, Girard, Qian et Hanley, 2018; Witteman, Hendricks, Straus et Tannenbaum, 2017). Les femmes ont également moins de chances d'être nommées titulaires de chaires de recherche prestigieuses, comme l'a mis en lumière le Programme des chaires de recherche du Canada (statistiques du programme, sans date). De plus, les femmes et les membres du personnel racisés consacrent plus de temps aux activités favorisant la vie universitaire et aux services communautaires, comme l'enseignement, l'approche et la mobilisation communautaires ainsi que la participation à des comités (y compris des comités sur la diversité, l'équité et l'inclusion) que les hommes blancs (Cummins, 2005; Guarino et Borden, 2017; Henry et coll., 2017; Holman, Stuart-Fox et Hauser, 2018; Sheridan et coll., 2017). L'enseignement et les services communautaires sont rarement pris suffisamment en considération pour la promotion ou la titularisation au sein de la structure universitaire.

Une décision récente d'un arbitre de l'Université Ryerson a fourni de nouveaux motifs pour le réexamen des mesures selon lesquelles les professeurs sont évalués. Plus précisément, l'université ne peut plus recourir aux évaluations par les étudiants pour décider d'une promotion ou d'une titularisation, compte tenu des preuves flagrantes de « préjugés relatifs au genre, à l'origine ethnique, à l'accent, à l'âge, même au charme qui peuvent influencer les évaluations des professeurs par les étudiants, rendant celles-ci profondément discriminatoires à

l'encontre de nombreux membres vulnérables du corps professoral » (Farr, 2018 – traduction libre). Cette décision étaye les recherches démontrant que la race, l'accent, le handicap et d'autres facteurs ont une influence négative sur les évaluations par les étudiants.

Ailleurs, les universités commencent à repenser les critères d'évaluation. Reconnaisant les iniquités structurelles incorporées aux mesures incitatives universitaires, la *University Medical Center Utrecht*, aux Pays-Bas, commence à « créer des politiques qui garantissent que les chercheurs seront jugés en fonction de leurs contributions, et non du nombre de publications. Nous tenions à ce que nos programmes de recherche soient axés sur la production d'un impact sociétal, et non seulement l'excellence scientifique » (Benedictus, Miedema et Ferguson, 2016 – traduction libre). Le Comité recommande à l'Université d'Ottawa de suivre cet exemple.

Le mentorat s'est aussi révélé une approche efficace pour faire évoluer une carrière universitaire avec succès (Ford, 2016; Hart, 2016; Henry et coll., 2017; Muhs, Niemann, González et Harris, 2012). Tirant des leçons des initiatives de leadership de femmes dans d'autres contextes universitaires, l'Université d'Ottawa pourrait mettre sur pied un programme officiel de mentorat destiné aux membres du personnel universitaire de premier échelon appartenant à des groupes protégés. Celui-ci pourrait s'appuyer sur le programme offert par le Centre de leadership académique de l'Université d'Ottawa, un centre qui a déjà commencé à proposer des programmes ciblant les femmes, par exemple.