



OFDIG

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre



La gouvernance de l'égalité femmes-hommes et du développement inclusif en milieu universitaire au Québec et au sein de la francophonie canadienne

Linda Cardinal

Veika Bedia Donatien

Cahier de recherche, No 04-2022



OFDIG

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre

Mention légale

Le contenu de ce cahier de recherche n'engage que ses auteurs·rices

Cahiers de recherche OFDIG no 03-2022

«La gouvernance de l'égalité femmes-hommes et du développement inclusif en milieu universitaire au Québec et au sein de la Francophonie canadienne» Veika Bedia Donatien et Linda Cardinal

ISBN : 978-2-9821216-3-8

Dépôt légal : 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

**OFDIG**

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre

Notes sur les autrices

Veika Beida Donatien (Université d'Ottawa, Canada)

Doctorante en administration publique à l'Université d'Ottawa, Veika Bedia Donatien est spécialiste de politique municipale et locale au Canada et dans la francophonie ainsi que des enjeux liés à l'égalité de genre et les politiques publiques, notamment en Haïti. Avant ses études supérieures, Veika Donatien travaillait comme responsable genre dans une institution de défense des droits des migrantes et comme chargée de projet à ONU FEMMMES, l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Linda Cardinal (Université de l'Ontario français, Canada)

Linda Cardinal est professeure à l'Université de l'Ontario français depuis 2021. Experte dans le domaine des politiques linguistiques et des politiques identitaires, elle est également reconnue au plan international pour ses travaux sur les enjeux des minorités linguistiques au Canada et ailleurs. Ses intérêts de recherche portent aussi sur la mobilisation des connaissances, la gouvernance universitaire et communautaire ainsi que la francophonie. Elle est associée au Centre d'études en gouvernance et professeure émérite à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa où elle a également été titulaire de la Chaire de recherche sur la francophonie et les politiques publiques de 2004 à 2019. De 2020 à 2021, elle a été Directrice régionale pour les Amériques au sein de l'Agence Universitaire de la Francophonie. À ce titre elle a œuvré au rayonnement de la francophonie internationale et à la promotion de la langue française sur l'ensemble des Amériques.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	V
INTRODUCTION.....	6
1. MISE EN CONTEXTE.....	9
2. La première génération de gouvernance en matière d'égalité femmes-hommes et de développement inclusif (1960-2000).....	14
2.1. <i>L'équité en matière d'emploi.....</i>	14
2.2. <i>Les études des femmes et de genre.....</i>	15
2.3. <i>La féminisation et l'écriture inclusive.....</i>	16
2.4. <i>Le développement inclusif : langue, autochtonie et handicap.....</i>	17
3. La deuxième génération de gouvernance en matière d'égalité femmes-hommes et de développement inclusif (depuis 2000).....	18
3.1. <i>Pour un environnement de travail sécuritaire.....</i>	19
3.2. <i>L'enchevêtrement des enjeux de première et de deuxième génération.....</i>	21
3.3. <i>Les minorités.....</i>	22
3.4. <i>Une nouvelle gouvernance pour le développement inclusif explicitement labellisée « Équité, Diversité et Inclusion ».....</i>	23
CONCLUSION.....	27
ANNEXES.....	28
BIBLIOGRAPHIE.....	47

RÉSUMÉ

Le présent cahier de données identifie les principales mesures (politiques, comités, services, outils) en matière d'égalité femmes-hommes et de développement inclusif au sein des universités du Québec et des autres régions francophones du Canada depuis les années 1960. Il souligne l'existence de deux générations de mesures, dont une première de 1960 à 2000 et une deuxième depuis 2000. À partir des années 2000, les politiques d'égalité femmes-hommes prennent un caractère plus générique. De plus, elles sont labellisées « équité, diversité et inclusion » à la suite de la publication du programme des Chaires de recherche du Canada (CRC) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du gouvernement canadien en 2017. Le cahier de données montre qu'il existe des périodes de convergence importantes sur le plan des mesures adoptées par les universités, en raison de l'adoption de politiques gouvernementales favorables à l'égalité femmes-hommes et au développement inclusif. En conclusion il soulève un certain nombre de questions à approfondir pour de futures recherches et plaidoyers.

INTRODUCTION¹

Le principal objectif de ce cahier de données est de proposer une contribution scientifique originale et pertinente sur le thème de la gouvernance de l'égalité femmes-hommes et du développement inclusif au sein des universités au Québec et des autres régions francophones au Canada. Par « gouvernance », nous entendons l'ensemble des mesures (politiques, comités, services, outils) mises en place depuis les années 1960, ainsi que les rôles et responsabilités, les actions et les résultats en vue de la progression de l'égalité femmes-hommes et le développement inclusif en milieu universitaire². En contexte canadien, le développement inclusif comprend quatre groupes visés par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés : les femmes³, les minorités visibles⁴, les personnes en situation de handicap et les autochtones, auxquels il faut également ajouter les LGBTQIA2S+. Les francophones représentent aussi un groupe visé par le développement inclusif, d'une part en raison du caractère bilingue du pays et, d'autre part, parce que la majorité des établissements d'enseignement supérieur au Québec et au sein de la francophonie canadienne ont des politiques linguistiques destinées à la promotion du français.

¹ Nous remercions l'Observatoire pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) de son soutien financier pour réaliser la recherche en vue de ce rapport ainsi que la professeure Anne Lévesque de ses commentaires et suggestions.

² Notre travail est circonscrit au milieu universitaire pour le moment, mais nous avons aussi des données sur les collèges et les cégeps. Nous souhaitons colliger les données pour les milieux éducatifs, dont les conseils scolaires et les milieux économiques, en particulier le secteur financier.

³ Les femmes font partie de l'ensemble des catégories du développement inclusif, d'où l'importance d'une lentille intersectionnelle pour bien saisir les relations entre ses différentes composantes incluant en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. En simplifiant, l'intersectionnalité est un concept clé de la sociologie contemporaine : <https://edi.uqam.ca/lexique/autres-termes-reference/>. Il postule que les différentes formes de différenciations sociales peuvent constituer des facteurs de discrimination, d'oppression ou de domination chez certains individus ou groupes et conférer des privilèges à d'autres catégories de la population. Pour une synthèse des différents débats sur la notion d'intersectionnalité, voir le lien suivant : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/intersectionnalite>. Le terme « intersectionnalité » a été popularisé en 1989 par la juriste Kimberlé Williams Crenshaw. Il convient de souligner qu'au sein de la francophonie, la question de la multiplicité des facteurs discriminants pour expliquer les oppressions multiples est déjà identifiée chez Awa Thiam (1978) en Afrique et chez Danielle Juteau (1983) au Canada. Depuis, l'analyse intersectionnelle est intégrée à de nombreux guides et politiques. À titre d'exemple, l'approche intersectionnelle a été adoptée par la Commission ontarienne des droits de la personne et par le gouvernement canadien. Elle privilégie l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Voir la publication suivante : <https://www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintes-relatives-aux-droits-de-la-pr%C3%A9sentation-de-l%E2%80%99approche-intersectionnelle>.

⁴ Le Canada utilise le terme « minorité visible », mais il est fortement critiqué au profit de la notion de personnes racisées

(<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhstz6Kqb8xvweVxiwIinyzEnrSQTaImuyoLPtH1p%2B%2FB0A9aSpHnHOaSTR3D%2BGaG21xFo2B95JnqHNgalSwJoOiSGBGOUk6xxJIGD9T1UIJq2pb%2BLbXWwAtxJ%2FiP6NJCzvYQ%3D%3D>). Cependant, les employeurs au Canada font de la collecte de données sur les « minorités visible » au sein de leurs entreprises. L'utilisation du terme personnes racisées n'est pas généralisée dans ces milieux.

Dans ce cahier, nous mettons l'accent sur la gouvernance de l'égalité femmes-hommes eu égard au développement inclusif, considérant que les femmes continuent d'échapper à celui-ci (UNESCO, 2018)⁵. Nous avons toutefois jugé opportun de ne pas colliger un énième état des lieux exposant les problèmes largement connus et documentés auxquels les femmes sont exposées ainsi que tout autre groupe visé par les politiques de développement inclusif. Nous avons colligé des données sur les mesures en matière d'égalité femmes-hommes et de développement inclusif mises en place dans 18 universités québécoises, 48 cégeps, 70 collèges privés et 4 établissements publics affiliés québécois et 22 établissements francophones ou bilingues (collèges et universités) dans le reste du Canada (voir les tableaux 1 et 2)⁶. Le rapport porte de façon plus précise sur le milieu universitaire. Il comprend des données sur leurs principales caractéristiques, dont l'année d'adoption des politiques et de révision ainsi que les rôles et les responsabilités des intervenant-e-s en vue de leur mise en oeuvre.

L'ampleur des données à colliger va au-delà de notre capacité à tout consigner dans un document. De fait, la taille de notre échantillon constitue une limite importante à notre recherche, car nous n'avons pas été en mesure de tout traiter dans le menu détail. Au fur et à mesure de l'avancement de notre travail, non seulement nous avons constaté qu'il n'existait pas de répertoires ni de registres des différentes politiques en matière de développement inclusif, mais nous devions également bâtir notre base documentaire et faire un travail de repérage systématique des mesures adoptées dans les universités. Nous avons le souci de situer ces mesures sur la durée, car du point de vue de l'action publique, nous voulions voir s'il était possible de parler de différentes générations en matière de gouvernance de l'égalité femmes-hommes et de développement inclusif. Pour cette raison, nous avons privilégié un seul type d'établissement, soit le milieu universitaire, afin de faciliter le travail de mise en récit des politiques. Nous souhaitons aussi voir si nous étions en présence d'un phénomène de convergence entre l'action gouvernementale dans le domaine de l'égalité femmes-hommes et le développement inclusif et les mesures adoptées par les universités.

Le cahier de données comprend trois sections. D'abord, la première propose une mise en contexte des différentes générations de mesures favorables à l'égalité femmes-hommes et au développement

⁵ Voir <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261655>.

⁶ Le rapport comprend des tableaux pour l'ensemble des données colligées, incluant la liste des universités composant notre échantillon. Les tableaux ont été regroupés en annexe pour faciliter la lecture du cahier.

inclusif. En simplifiant, nous avons identifié deux générations de mesures, dont une première de 1960 à 2000 et une deuxième depuis 2000⁷. La deuxième section présente ensuite les principales mesures pour l'égalité femmes-hommes et le développement inclusif au Québec et dans la francophonie canadienne depuis les années 1960. Finalement, la troisième poursuit la synthèse des différentes mesures existantes au sein des universités de notre échantillon depuis 2000.

⁷ Notre découpage s'explique du fait qu'il existe un avant et un après les années 2000 dans le domaine de l'égalité femmes-hommes et du développement inclusif.

1. MISE EN CONTEXTE

L'objectif de cette section est de donner un aperçu du chemin parcouru par les universités au sein du Canada francophone et du Québec afin d'y accueillir les femmes et les autres groupes d'intérêts. Cette première partie propose une chronologie non exhaustive des principales transformations au sein du secteur de l'enseignement supérieur depuis le XIX^e siècle. Ces changements ont eu des effets importants pour favoriser l'accès des femmes au milieu universitaire. Toutefois, comme le montre cette section, il existe aussi des différences importantes entre les femmes, en plus de la persistance des inégalités entre les minorités et les majorités.

1.1. Un peu d'histoire

En 1912, L'Université McGill procède à la nomination de la première femme professeure d'université au Canada. Il s'agit de Carrie Derick, professeure titulaire en morphologie comparative et en génétique (Benoit, 2013). Pour leur part, l'Université de Montréal et l'Université Laval accueillent des femmes, respectivement en 1908 et 1920 (Plante, 2000 ; Charron, 2003, p. 63). En 1937, l'Université Laval embauche la première femme, une professeure d'espagnol à la Faculté des lettres. En 1938, l'Université Laval décerne son premier diplôme de médecine à une femme (Charron, 2003)⁸.

À l'extérieur du Québec, en 1908, l'Université de l'Alberta ouvre officiellement ses portes aux femmes. Depuis, au Canada, la progression de l'effectif féminin au sein de la population estudiantine s'effectue à une vitesse fulgurante. Selon Gaskell (2014), les Canadiennes comptent, dès 1920, pour 16 % de l'effectif étudiant au premier cycle. Elles forment près de 20 % du corps étudiant de 1930 à 1960 et 35 % en 1970 (*Ibid.*). L'équilibre femmes-hommes à l'université est atteinte au tournant des années 1986-1990. Les femmes représentent alors plus de 50 % des effectifs au sein des universités canadiennes en 1986 et dans les années 1990 (*Ibid.*).

⁸ En 2020, lors de la Journée internationale des femmes, l'Université Laval a souligné le parcours de ces pionnières avec la publication d'une capsule vidéo disponible sur son site: <https://www.ulaval.ca/notre-universite/salle-de-presse/communiqués-de-presse/communiqués-2020/la-journée-internationale-des-femmes-parcours-de-pionnières>. Nous souhaitons également rappeler qu'en 1960, seulement 13 % des francophones du Québec ont terminé leur 11^e année et 4 % des francophones des deux sexes du Québec arrivent à accéder à l'université (Dupuis, 2020).

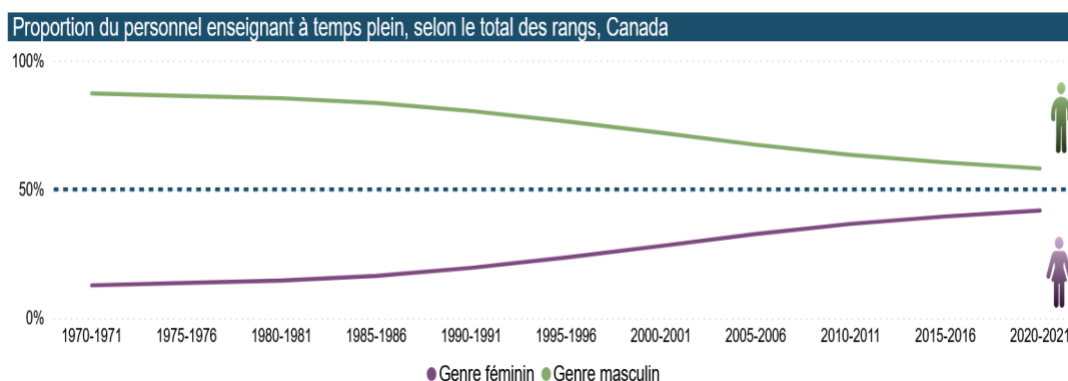
En 1960, le Québec compte 21 collèges classiques pour jeunes femmes et 54 collèges pour garçons (Dupuis, 2020). Ces femmes n'avaient pas accès aux mêmes programmes que les garçons jusqu'en 1938 et ne pouvaient compter que sur un nombre limité de formations. La plupart de ces programmes étaient spécifiquement dédiés aux femmes et spécialement conçus pour la reproduction des rôles sociaux traditionnellement féminins et la perpétuation de la division sexuelle du travail (Charron, 2003). Cette division genrée des programmes universitaires et des filières, bien qu'elle soit plus prononcée au Québec sous l'effet de facteurs spécifiques au contexte découlant notamment de la religion catholique, existe aussi dans le reste du Canada.

En 1984, un rapport du Conseil des Sciences du Canada signale la sous-représentation des femmes dans les programmes de physique et propose de modifier les programmes d'études, les méthodes d'enseignement et les stratégies d'orientation professionnelle afin de promouvoir la participation d'un plus grand nombre de femmes dans les filières en sciences et en technologie (Conseil des Sciences du Canada, 1984). Par contraste, la majorité des étudiantes inscrites à l'université au cours des premières décennies intègrent des programmes de sciences infirmières ou de technologie médicale, des techniques de secrétariat ou encore des formations en « sciences ménagères » (Comité sur la situation des femmes dans le système d'enseignement, 1984 ; Gaskell, 2014 ; Charron, 2003 ; Plante, 2000⁹). Les études montrent que plus de 90 % de la population estudiantine en sciences infirmières, en réadaptation médicale et en techniques de secrétariat ou administratives sont des femmes. Ces dernières représentent plus de 80 % des inscriptions dans le domaine du travail social (Gaskell, 2014). Les femmes continuent d'être minoritaires dans les secteurs plus traditionnellement masculins comme l'ingénierie, les sciences forestières, la médecine dentaire, l'architecture, l'informatique, pour ne citer que les plus connus. En 2015-2016, ces programmes ne comptaient que 19 % de femmes (Belletête et al., 2017). Certaines filières comme les techniques de génie mécanique et industriel qui comprennent 11% d'étudiantes dans leur programme tout comme l'aéronautique (9%), l'électronique et d'informatique (5 %) se profilent encore comme des chasses gardées pour les hommes (Ordre des ingénieurs du Québec, 2021). Seulement 15 % des membres de l'Ordre québécois des ingénieurs sont des femmes (Ordre des ingénieurs du Québec, 2022).

⁹ Les cours de « sciences ménagères » sont les cours d'art culinaire et de nutrition. (Plante, 2000) <http://www.forum.umontreal.ca/numeros/1999-2000/Forum00-03-06/article07.html>

Enfin, malgré les obstacles, les femmes parviennent à représenter une part de plus en plus importante du personnel enseignant dans les universités canadiennes. La figure 1 montre qu'elles constituent 12,8 % du personnel enseignant à temps plein, tous rangs confondus, en 1970-1971, mais 41,8 % en 2022-2021 selon Statistiques Canada (2019).

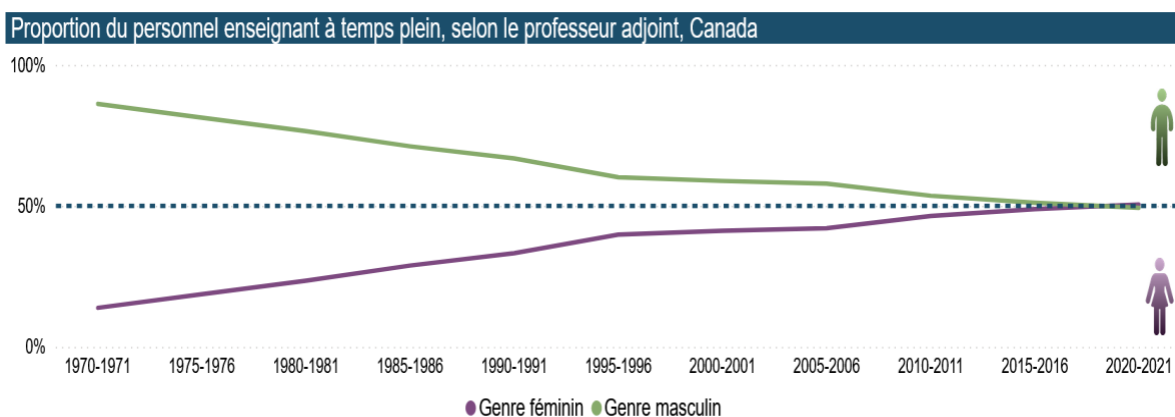
Figure 1 Proportion du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes selon le total des rangs. Canada 1970-2021



Source : Statistique Canada (2022). *Les statistiques sur le personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes, 2020-2021* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019027-fra.htm>

La figure 2 révèle que les femmes représentent aujourd'hui 50,5 % des professeures adjointes dans les universités alors qu'elles n'étaient que de 14 % en 1970 et qu'elles occupaient 28 % des postes de rangs inférieurs. En 2018-2019, 55 % des postes aux rangs inférieurs à celui de professeur-e adjoint-e sont toujours occupés par des femmes.

Figure 2 Personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes selon le rang de professeur adjoint. Canada 1970-2021



Source : Statistique Canada (2022). *Les statistiques sur le personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes, 2020-2021* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019027-fra.htm>

Les données présentées aux figures 1 et 2 montrent des évolutions qui peuvent, en partie, être attribuées à l’incidence de la Commission royale d’enquête sur la situation de la femme au Canada (Commission Bird) mise sur pied en 1967 par le gouvernement fédéral. Les travaux de la Commission Bird ont accordé une importance particulière aux enjeux affectant l’insertion des femmes sur le marché de l’emploi (Morris, 2016). Le rapport de cette commission, déposé le 7 décembre 1970, comporte un ensemble de recommandations cruciales pour l’égalité femmes-hommes en matière de travail, de conciliation vie professionnelle et vie de famille, et des mesures spécifiques pour les femmes autochtones. Il invite les pouvoirs publics à mettre en place des politiques d’équité salariale, un congé de maternité de 18 semaines au sein du programme de l’assurance chômage, et un réseau national de garderies financées par les fonds publics. Il recommande aussi le libre accès à la contraception et à l’avortement et ajoute une liste de propositions sur le droit familial, l’éducation non sexiste, la condition des femmes au foyer et des femmes autochtones.

En 1961, au Québec, six ans avant la Commission Bird, la création de la Commission Parent, mandatée par le gouvernement d’alors pour étudier les problèmes d’inégalités d’accès à l’éducation de la population du Canada français, a aussi changé la donne pour les femmes en matière d’enseignement supérieur (Commission royale d’enquête sur l’enseignement dans la province de

Québec, 1963). La réforme propulsée par la Commission Parent vise, notamment, à démocratiser l'accès aux savoirs et compte rendre l'éducation plus accessible aux francophones et groupes jusque-là exclus ou mal desservis par le système éducatif québécois (Dupuis, 2020 ; Plante, 2000 ; Collin, 1986). Elle propose l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, la création des cégeps en 1967, la fondation de nouveaux centres universitaires, la gratuité des études préuniversitaires, la mise en place de campus régionaux et l'établissement du régime de prêts et bourses. Ces mesures portées par la réforme ont facilité de manière considérable l'accès des femmes et des francophones à l'éducation (Dupuis, 2020). Elles contribuent à normaliser leur accès à l'université. Comme les figures 1 et 2 permettent de le constater, les femmes ont dorénavant une place qui leur revient dans le milieu de l'enseignement supérieur.

Cependant, en dépit des avancées insufflées par les travaux des Commissions Bird et Parent, des disparités sociales, ethnoculturelles et socio-spatiales persistent dans l'accession des femmes à l'enseignement supérieur, notamment chez les femmes autochtones ou celles touchées par des situations de précarité économique et/ou vivant dans des zones rurales ou éloignées. Ferguson constate que l'écart le plus marqué existe entre les femmes autochtones et non autochtones (2016). À titre d'exemple, en 2011, 18 % des Métisses et 47 % des Inuites n'avaient aucun certificat, diplôme ou grade (*Ibid.*). Ce sont 28 % des Canadiennes non autochtones âgées entre 25 et 64 ans qui détiennent un diplôme par rapport à 12 % chez les femmes autochtones (Ferguson, 2016).

En 2013, les régions métropolitaines présentaient aussi des proportions plus élevées de personnes ayant un grade universitaire. Les territoires comme le Nunavut (46,0 %) et les Territoires du Nord-Ouest (21,6 %) accusaient les proportions les plus élevées de la population n'ayant aucun certificat, diplôme ou grade. Le même constat s'effectue pour Terre-Neuve-et-Labrador (20 %) qui compte parmi les provinces détenant l'une des plus fortes populations rurales au Canada (Statistique Canada, 2013).

En conclusion, malgré l'ouverture des portes aux femmes, les inégalités persistent. Le survol historique et les données présentées sont parcellaires. Il y a lieu d'une analyse intersectionnelle plus approfondie de la question, car les femmes qui bénéficient des changements apportées appartiennent aux groupes dominants. C'est sans compter qu'en 2021, les disparités salariales entre hommes et femmes perdurent (Smith-Carrier et al., 2021). Les données sociodémographiques du

personnel enseignant montrent aussi une moins grande participation et reconnaissance des femmes en milieu universitaire (Larivière et al., 2013).

2. La première génération de gouvernance en matière d'égalité femmes-hommes et de développement inclusif (1960-2000)

Cette section présente les principales mesures concernant l'égalité femmes-hommes et le développement inclusif depuis les années 1960 dans les universités du Québec et de la francophonie canadienne. Son objectif est de dresser un tableau des changements apportés dans les universités pour favoriser l'égalité femmes-hommes et le développement inclusif.

Trois principaux secteurs d'intervention caractérisent la première génération de gouvernance en matière d'égalité femmes-hommes dans les universités du Québec et de la francophonie canadienne: la mise en place des premiers comités sur l'équité et le statut des femmes à l'université, la création de programmes en études des femmes et du genre ainsi que la publication de guides de féminisation et d'écriture inclusive (voir tableau 3 en annexe).

2.1. L'équité en matière d'emploi

Dans les années 1970, l'Université de l'Alberta et l'Université de Montréal sont les premiers établissements au pays à mettre en place des comités sur le statut de la femme au sein de leur établissement respectif. Ces derniers se penchent de façon particulière sur l'équité salariale. À l'époque, l'enjeu mobilise de nombreux groupes de femmes qui exercent des pressions en vue de l'adoption d'une politique d'équité en matière d'emploi par le gouvernement fédéral canadien. Cette politique est publiée en 1986 et représente une étape charnière pour l'avancement de la situation des femmes dans les universités.

Sans établir de relation de cause à effet entre cette politique et la promotion de l'équité salariale dans les universités, nous constatons, à partir de ce moment, une certaine convergence dans l'adoption des mesures favorables aux femmes dans les universités.

À titre d'exemple, certaines universités, dont l'Université du Québec à Montréal (UQAM) en 1988, adoptent politiques d'accès à l'égalité des femmes à l'emploi afin de corriger les pratiques ou les

obstacles, comme la discrimination systémique, et de favoriser l'embauche de femmes dans des postes détenus en majorité par des hommes. En 1989, l'Université Simon Fraser en Colombie-Britannique adopte son *Employment Equity Policy*. En 1993, l'Université de Montréal se dote aussi d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes. Nous assistons aussi à l'embauche de conseillères pour les femmes et de coordonnatrices de l'équité en matière d'emploi dans de nombreuses universités (voir tableau 4 en annexe pour une mise à jour de ces politiques dans les universités de la francophonie canadienne).

2.2. Les études des femmes et de genre

Au début des années 1970, les premiers cours d'études des femmes et de genre voient le jour dans les universités canadiennes (Eichler, 2006 ; Doré, 1998, p. 253). Ces programmes servent à étudier l'importance du genre en tant que catégorie d'analyse critique dans l'ensemble des champs disciplinaires. Ils bousculent les cadres théoriques établis, les idéologies et les identités. Ils appellent à une véritable révolution épistémologique.

Au Québec, les premiers cours sur la condition des femmes sont créés à l'Université Concordia en 1970 (en anglais) et à l'UQAM en 1972 (en français). Ces programmes constituent de véritables « lieux d'innovation et de questionnement » (Van Dam, 2021) et détiennent un rôle clé dans les changements sociaux pour l'égalité des genres. L'UQAM fonde le Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche féministe (GIERF) qui voit à la coordination, au développement, au soutien et à la diffusion de la recherche féministe et sur les femmes, par la création de cours¹⁰.

Pendant les années 1980, les universités emboîtent le pas l'une après l'autre en vue de créer des programmes d'études des femmes et de genre et de se doter de chaires en études des femmes. Ainsi, en 1983, l'Université d'Ottawa crée un programme bilingue en études des femmes (Université d'Ottawa¹¹. En 1984-1985, le Secrétariat d'État - aujourd'hui le ministère du Patrimoine canadien - accorde des chaires en études des femmes à plusieurs universités, dont une première chaire conjointe entre l'Université d'Ottawa et l'Université Carleton en 1985, une deuxième à l'Université

¹⁰ Pour plus d'informations, voir UQAM *Historique*, <https://iref.uqam.ca/page-d-exemple/historique/>.

¹¹ Voir Université d'Ottawa, Institut d'études féministes et de genre, <https://sciencessociales.uottawa.ca/etudes-feministes-genre/institut-bref/chemin-parcoursu>.

de Winnipeg et à l'Université du Manitoba la même année, une troisième à l'Université Laval en 1988 et une quatrième à l'Université Simon Fraser en Colombie-Britannique la même année.

En 1987, l'UQAM crée le Centre de recherches féministes suivi, en 1990, de l'Institut de recherche et d'études féministes (IREF). Disponible en annexe, le tableau 5 présente un échantillon d'unités ou de programmes en études des femmes et de genre au pays.

2.3. La féminisation et l'écriture inclusive

Depuis les années 1980, les universités font preuve d'une certaine volonté de faire évoluer la langue pour qu'elle représente également les femmes, comme en témoignent les tableaux 6 et 7 en annexe. L'idée d'inclusion est mise de l'avant à travers un ensemble de ressources telles des guides, des règlements, des manuels ou des trousseaux à outils. Certaines universités utilisent l'expertise et la documentation existantes au sein des autres universités comme référence pour mieux assister leur population étudiante et professionnelle dans la marche vers l'inclusion et l'utilisation d'un langage non sexiste. En dehors du Québec, les premières mesures sont adoptées en Ontario en 1985, à l'Université York – Collège universitaire Glendon. Pour sa part, en 1991, l'Université d'Ottawa adopte une première politique sur la neutralisation et la féminisation des textes, et l'Université Simon Fraser dispose d'une ressource qui inclut à la fois la féminisation des textes et l'écriture anti-raciste, *Inclusive & Antiracist Writing Resources : Overview*.

Au Québec, dès les années 1990, l'UQAM met au point un guide de féminisation. Depuis, la plupart des autres établissements du réseau ont suivi la tendance en adoptant progressivement leur propre outil relatif à l'écriture épicienne. Récemment, l'Université du Québec, avec le soutien des établissements du réseau, a publié un guide de communication inclusive et des fiches aide-mémoire pour mieux systématiser les efforts de la communauté de pratique en équité, diversité et inclusion de la province sur cet enjeu. D'autres universités québécoises non membres du réseau disposent aussi de guides ou de règlements relatifs à l'écriture inclusive. Celles qui n'en disposent pas comptent sur les ressources disponibles dans les autres universités. Le tableau 7 en annexe illustre la disponibilité des mesures pour l'écriture épicienne et inclusive au Québec à ce jour.

2.4. Le développement inclusif : langue, autochtonie et handicap

En plus du mouvement des femmes dans les années 1960-1970, d'autres groupes souhaitent transformer le milieu de l'enseignement supérieur pour le rendre plus accessible, en particulier aux francophones qui accusent un retard important à l'époque. En effet, les enjeux linguistiques mobilisent le Québec. En 1968, nous assistons à la création du réseau de l'Universités du Québec en vue de permettre aux francophones d'accéder aux études supérieures. Le militantisme pour la reconnaissance du français est également important au sein de la francophonie canadienne. En 1957, en matière d'enseignement supérieur, l'Université de Sudbury voit le jour, suivi, en 1961, de la fondation de l'Université Laurentienne. En 1965, l'Université d'Ottawa, créée en 1840, inscrit sa responsabilité envers la francophonie ontarienne dans sa loi. Dans cette foulée, l'Université de Moncton voit le jour en 1968. Au même moment, des anciens collèges gérés par les communautés religieuses, comme la Faculté St.-Jean, se modernisent.

De façon concomitante, les mouvements de reconnaissance des peuples autochtones et des personnes en situation de handicap mobilisent aussi de nombreux acteur·rice·s à l'intérieur comme à l'extérieur des campus universitaires. L'adoption de mesures favorables au développement inclusif pour ces groupes est plus modeste. En matière d'autochtonie, l'Université d'Alberta fait œuvre de pionnière et crée un service aux étudiants autochtones (*First People House*) en 1973¹².

En matière d'inclusion des personnes vivant avec un handicap, l'Université d'Alberta et l'UQAM se démarquent. Dès 1980, la première met en place un service d'appui pour ces personnes. Pour sa part, en 1987, l'UQAM adopte la première politique pour les étudiants·e·s en situation de handicap. Cette mouvance se poursuit au cours des décennies suivantes. En effet, en 1991, l'Université York, Collège universitaire Glendon, adopte la politique « Academic Accommodation for Students with Disabilities et Physical Accessibility of University Facilities ».

Enfin, le mouvement des femmes dans le domaine de l'enseignement supérieur marque de façon importante la gouvernance des universités dans le cadre de cette première génération de politiques de développement inclusif. La mise en place de nouvelles mesures en vue d'assurer la promotion

¹² Les informations ne permettent pas de dire si ces services avaient des mesures ciblées pour les femmes autochtones à l'époque.

des professeures et l'accès des femmes à l'ensemble des disciplines participe à la transformation de la représentation de l'université comme une institution repliée sur elle-même et détachée des besoins de sa société. Le changement se poursuit comme le montrera la mise en place d'une deuxième génération de mesures en matière de développement inclusif.

3. La deuxième génération de gouvernance en matière d'égalité femmes-hommes et de développement inclusif (depuis 2000)

Les années 2000 inaugurent une nouvelle vague de politiques favorables à l'égalité femmes-hommes et au développement inclusif. Malgré l'essoufflement de la deuxième vague féministe, il y a lieu de parler d'une deuxième génération de mesures favorables à l'égalité femmes-hommes. Cependant, ces dernières prennent un caractère plus générique. Ces mesures ciblent de façon particulière des enjeux liés à la création d'un environnement de travail libre de toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement. L'accent mis sur ces questions suscite de nombreuses interventions de la part des autorités universitaires.

Nous constatons également une forte convergence entre les mesures adoptées et les législations en cours dans les provinces respectives (violences, agressions sexuelles) ou au palier fédéral (équité salariale) sur l'orientation des mesures de deuxième génération ainsi que le choix des outils adoptés. En effet, l'adoption des mesures prônant le développement inclusif au sein des universités s'inspire des avancées législatives au niveau fédéral, notamment des exigences découlant de la Charte canadienne des droits et libertés adoptée en 1982, en matière de non-discrimination¹³. À partir de 2017, la nouvelle génération de politiques portera le label « équité, diversité et inclusion » (ÉDI) en raison de la décision du gouvernement canadien de créer le programme des Chaires de

¹³ Les provinces vont aussi adopter leurs propres déclinaisons des régulations fédérales, renforçant même certaines dispositions. La Saskatchewan promulgue la première loi sur les droits de la personne en 1947. Toutefois, l'Ontario est la première province à créer un régime de droits de la personne, mais dès 1944, elle interdit la discrimination raciale avant. En 2000, le gouvernement ontarien crée « *l'Ontario Human Rights Commission policy on preventing discrimination and harassment based on gender identity* ». En 2001, il adopte la Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement. En 2006, il renomme sa commission Ontario Human Rights Commission policy on preventing discrimination and harassment based on sexual orientation. En 2012, l'Ontario complète son arsenal de dispositifs pour le développement inclusif avec la Workplace Discrimination and Harassment Prevention Policy et la Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap en 2016. Le gouvernement incite les universités à emboîter le pas et à devenir imputable eut égard aux mesures adoptées afin de répondre aux exigences des politiques provinciales.

recherche du Canada (CRC) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ainsi s'amorce une nouvelle période de convergences en matière de développement inclusif.

3.1. Pour un environnement de travail sécuritaire

Parmi les mesures adoptées par les universités afin de créer un environnement de travail sécuritaire, la première politique générique de prévention de la violence est adoptée à l'Université de Régina en 2004. En 2021, la nouvelle Université de l'Ontario français (UOF) est la dernière en date à avoir s'être dotée d'une politique en matière de violence, discrimination et harcèlement.

Comme susmentionné, ces politiques ne portent pas spécifiquement sur l'égalité femmes-hommes. Toutefois, leurs contenus et la plupart des dispositifs qu'elles créent montrent que ces lois participent fortement au renforcement des mesures adoptées contre le harcèlement et les agressions sexuelles, visant à rendre les campus plus sécuritaires et respectueux pour les femmes.

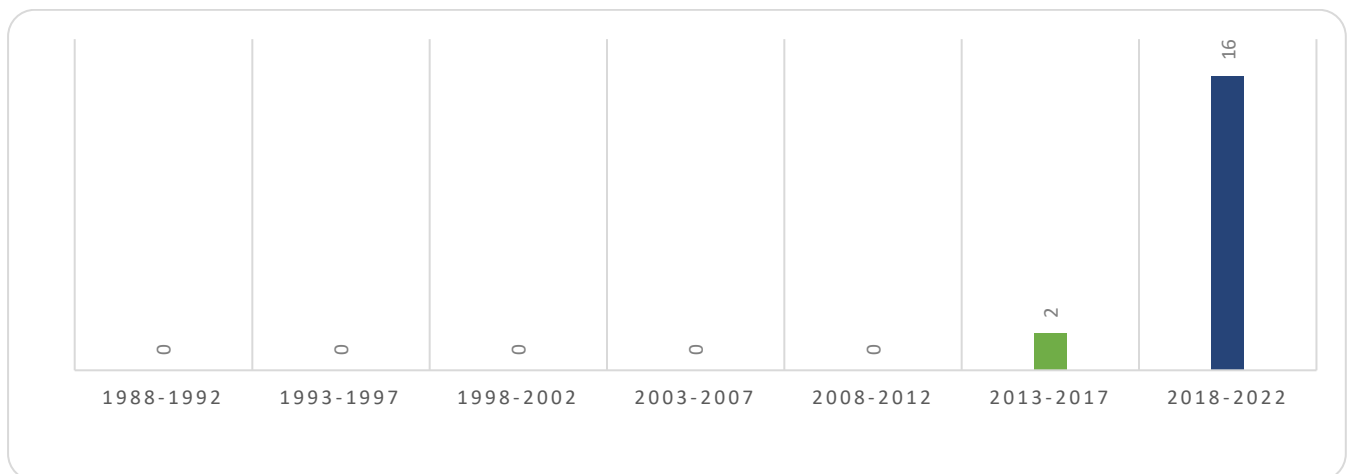
Cependant, dans le contexte du mouvement #MeToo, la violence faite aux femmes et la question de la culture du viol sur les campus forcent les directions universitaires à adopter des mesures plus précises pour cibler les agressions sexuelles¹⁴. Ces mesures serviront, en priorité, à déconstruire les perceptions existantes qui considèrent le corps de la femme comme objet et qui légitiment la complaisance dont jouissent en général les auteurs d'actes d'agressions sexuelles en milieu universitaire. Les universités comptent sur des programmes de sensibilisation pour décourager les commentaires et comportements sexistes qui participent à la remise en cause et à la banalisation de la parole des personnes violentées. Elles organisent des séances de formation, publient des affiches et des supports communicationnels, réalisent des activités de mobilisation (conférences, débats, expositions, groupes de réflexion, etc.). Certaines ont des pages web spécifiques contenant des informations pertinentes et utiles sur la promotion d'une culture non violente sur les campus, le signalement des actes répréhensibles et la prise en charge des personnes violentées.

¹⁴ Selon ONU Femmes, l'entité des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes, il faut comprendre que la culture du viol est un ensemble de comportements qui banalisent et excusent les agressions sexuelles, ou les transforment en plaisanteries (UN Women, 2019). Pour plus d'informations : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2019/11/compilation-ways-you-can-stand-against-rape-culture>.

Les universités se dotent aussi d'instruments normatifs pour le dépôt de plaintes formelles et informelles. Dans le premier cas, un-e responsable ou un comité gère la plainte en suivant les normes définies au niveau institutionnel. Dans le second cas, ce comité fait appel à la médiation. Ces mesures ont pour objectif de sanctionner tout comportement violent dans les enceintes universitaires et de lutter contre les problèmes de misogynie et de phobie contre les personnes transgenres, tout en offrant de meilleures ressources aux dirigeant-e-s des universités pour mieux desservir les minorités sexuelles et les femmes.

Les politiques contre les violences à caractère sexuel (VACS) voient le jour au cours de la période 2010 à 2020. À titre d'exemple, au Québec, la majorité des politiques contre les violences à caractère sexuel (VACS) sont adoptées pendant cette période (voir la figure 3)

Figure 3 Répartition des politiques contre les VACS adoptées au Québec. 1988-2022



Source : Linda Cardinal et Veika Donatien (2022)

Seulement deux politiques contre les violences à caractère sexuel sont adoptées entre 2013 et 2017 à l'Université Concordia et à l'Université McGill. Les 16 autres politiques sont adoptées entre 2018 et 2022. Elles comprennent un socle commun d'outils, dont des codes de conduite, des procédures de dépôt de plainte et d'enquête, des sanctions, des services de protection et de prise en charge des victimes ainsi que des programmes de formation et de sensibilisation.

3.2. L'enchevêtrement des enjeux de première et de deuxième génération

Malgré la nature générique des politiques adoptées pendant la deuxième génération de mesures favorables à l'égalité femmes-hommes et au développement inclusif, il faut noter qu'en dépit de leur accès à l'université, les femmes représentent la grande proportion des étudiant-e-s à temps partiel (Gaskell, 2014). Elles sont aussi plus enclines à abandonner leurs études avant l'obtention du diplôme. De surcroît, l'abandon scolaire touche de manière différenciée les femmes des milieux défavorisés et des communautés autochtones ainsi que celles ayant des « difficultés d'adaptation, d'apprentissage ou d'autres handicaps » (Statistique Canada, 2018).

Il convient également de mentionner la plus grande propension des universités à se doter de moyens matériels et logistiques dédiés aux questions relatives à la promotion des droits des femmes. Par exemple, l'Université York a mis en place une clinique psychologique pour l'appui aux victimes. Pour sa part, l'Université d'Alberta s'est dotée d'un *Sexual Assault Centre* aux mêmes fins. Au niveau de la formation universitaire, les années 2000 annoncent aussi la création de nouveaux programmes de maîtrise et de doctorat en études des femmes. L'Université d'Ottawa crée deux nouveaux programmes en 2008 et l'Institut d'études féministes et de genre en 2014.

En matière de développement inclusif, les débats sur l'avenir du français au Québec comme au sein de la francophonie canadienne se poursuivent, et de nouvelles interventions de la part des universités sont attendues. Ainsi, nous assistons à l'adoption de politiques linguistiques dans la majorité des établissements d'enseignement supérieur du Québec et de la francophonie canadienne, comme le montre les tableaux 8 et 9 en annexe.

Les établissements universitaires adoptent des mesures pour la prise en compte des besoins particuliers et des intérêts des peuples autochtones tardivement, mais depuis la Commission Vérité et Réconciliation (Moran, 2020)¹⁵, elles accélèrent le rythme en vue de leur transformation. Le tableau 10, disponible en annexe, montre que les universités canadiennes comptent de plus en plus de centres et d'instituts en études autochtones, de stratégies ou plans d'éducation préparés avec les conseils d'éducation autochtones, des fonds et des projets de recherche traitant des questions

¹⁵ Moran, Ry, « Commission Vérité et Réconciliation du Canada », *Encyclopédie canadienne*, 2020. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/commission-de-verite-et-reconciliation-du-canada>

autochtones. La convergence entre les mesures prises par les autorités universitaires est importante pour la réconciliation avec les autochtones et la disponibilité de financements publics spéciaux. Les questions autochtones font dorénavant partie des grandes priorités des universités partout au pays.

Les tableaux 12 et 13 permettent aussi de constater le même type d'engagement de la part des établissements d'enseignement supérieur en ce qui a trait aux mesures qui sont adoptées en vue de l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu universitaire. À l'exception de certaines mesures qui remontent aux années 1990, les outils pour accommoder ces personnes sont adoptés pendant les années 2000. Ils comportent des lignes directrices en matière d'accommodement, des centres d'accessibilité à l'apprentissage, ou encore des mesures d'adaptation au travail.

3.3. Les minorités

À partir des années 2000, la plupart des universités disposent de politiques et de mesures qui prennent en compte les besoins spécifiques aux nouveaux groupes, dont les personnes appartenant à une minorité sexuelle ou les LGBTQIA2S+ ainsi que les minorités visibles et ethnoculturelles ou groupes racisés. Certes, les reconnaissances de ces groupes ne sont pas le fait des années 2000. L'Ontario a été, en 1962, la première province à légiférer contre les torts susceptibles d'être causés par les discriminations. Au Québec, en 1977, la Charte des droits et libertés de la personne est la première à reconnaître l'orientation sexuelle comme motif de discrimination. En dépit de ses avancées dans les législations provinciales, les politiques et dispositifs administratifs pour contrer les discriminations à l'égard de la communauté LGBTQIA2S+ restent encore très timides. En général, il s'agit de déclarations et d'appels à l'action. Comme le montre le tableau 12 en annexe, les revendications de ces groupes sont également prises en compte dans les politiques génériques contre les discriminations, le harcèlement et la violence en milieu de travail et d'études, et les codes de conduites dans pratiquement toutes les universités de notre échantillon (en dehors du Québec). Enfin, selon nos constats, très peu d'établissements ont des politiques explicitement destinées aux personnes de la communauté LGBTQIA2S+.

De même, les enjeux relatifs à l'inclusion des minorités visibles comme les personnes d'ascendance africaine font aussi l'objet d'un traitement générique. Les dispositifs de gouvernance de la diversité et de l'inclusion dans les universités qui s'attaquent aux discriminations se trouvent dans les politiques génériques dites « politiques contre les discriminations, le harcèlement et la violence pour un milieu de travail et d'études respectueux » (voir tableau 14).

3.4. Une nouvelle gouvernance pour le développement inclusif explicitement labellisé « Équité, Diversité et Inclusion »

L'année 2017 constitue un point tournant dans la trajectoire en matière de développement inclusif et d'égalité femmes-hommes depuis les années 1960 au Québec et dans le reste du pays. Nous constatons une mobilisation accrue en vue de l'amélioration et de la mise à jour des politiques et dispositifs existants dans le milieu universitaire. Cette tendance coïncide, de façon plus précise, avec la mise en place du programme des Chaires de recherche du Canada (CRC) en matière d'ÉDI par le gouvernement canadien (Secrétariat des programmes interorganismes, 2022)¹⁶. Ce dernier exhorte et contraint les institutions universitaires qui se sont vues attribuer plus de cinq chaires d'excellence en recherche à mettre en place un plan d'action présentant des objectifs et des cibles à atteindre en matière d'ÉDI. L'objectif est de pallier les problèmes de sous-représentation et d'accessibilité aux chaires de recherche des personnes issues des quatre groupes désignés : les femmes, les membres des groupes de minorités visibles, les autochtones et les personnes vivant avec un handicap.

Les politiques d'ÉDI sont adoptées et élaborées en conformité avec des lignes directrices clairement énoncées par le programme des CRC. Ce dernier a produit de nombreux documents et outils spécifiquement dédiés à la promotion de l'ÉDI dans les universités¹⁷. Soulignons qu'en 2022, l'Université d'Ottawa a explicitement inclus la notion de racisme dans sa récente politique en matière d'ÉDI : Politique d'équité, de diversité et d'antiracisme.

¹⁶ Pour plus de détails sur les Chaires de recherche du Canada, consultez le site <https://www.chairs-chaire.gc.ca/home-accueil-fra.aspx>

¹⁷ Parmi les principaux documents, mentionnons : *l'Équité, diversité et inclusion : pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste* et *Lignes directrices pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et de mise en candidature*. <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx>

En effet, nous constatons qu'il existe, dans l'administration universitaire au Québec et comme dans le reste du Canada, une multiplication des ressources institutionnelles dédiées à la promotion de l'ÉDI : la création de comités spéciaux ainsi que l'embauche de conseillères ou de conseillers pour l'inclusion. Il s'agit de doter les universités de personnel pouvant offrir une meilleure expérience étudiante aux personnes provenant des communautés racisées, de créer des outils pour faciliter la diversification du corps enseignant et d'aider à sensibiliser les communautés universitaires aux enjeux touchant les groupes désignés. Dans les données colligées, sont recensés entre autres des programmes de mentorat, des ressources financières, des ressources en santé mentale, des propositions de nouveaux curricula, des projets de recherche diversifiés et inclusifs, des activités de formation, pour ne citer que ceux-là.

Par ailleurs, l'application des recommandations doit respecter un délai fixé par le CRC. Selon les informations recueillies, ce délai imposé est de 18 à 24 mois, ce qui permet également aux universités de se doter de plans ou de politiques concomitants en matière d'ÉDI. Toutes les universités doivent montrer un engagement de longue date envers les valeurs d'ÉDI et de justice sociale. L'objectif est de créer un environnement inclusif et équitable pour toutes et tous. Mentionnons toutefois que l'adoption des mesures exigées par le programme des CRC peut varier d'un établissement à l'autre selon l'état des processus. À titre d'exemple, l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQAT) ainsi que l'École de technologie supérieure (ETS) ont adopté leurs premières politiques et leur plan d'action en matière d'ÉDI dès 2017-2018 (voir tableau 15 en annexe). La tendance se remarque très fortement au Québec : 15 des 18 institutions d'enseignement supérieur observées disposent de politiques ou de plans ÉDI. Pour sa part, l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) a lancé le projet d'élaboration de son plan ÉDI en 2021. Celui de TELUQ est prévu pour 2022. L'Université Bishop a, pour sa part, un plan en cours de développement, bien qu'elle réalise déjà des actions répondant aux exigences des chaires de recherche du Canada en matière d'ÉDI.

La mise en œuvre du programme d'ÉDI comprend aussi des structures particulières, dont le soutien de secrétariats ainsi que des comités et sous-comités ÉDI. Ces structures servent à valider le développement d'un ensemble de dispositifs et d'instruments pour rendre effective l'application des recommandations et exigences du CRC. Les plus couramment utilisés sont, entre autres, la Charte du programme Dimensions : Équité, diversité, inclusion, les enquêtes et recensements sur

l'inclusion au sein des universités, la révision des processus d'embauche, les formations et campagnes de sensibilisation.

À l'extérieur du Québec, les mêmes tendances s'observent. L'Université Simon Fraser et l'Université d'Ottawa ont adopté leurs plans ÉDI en 2017 tandis que l'Université de l'Alberta a élaboré son premier plan stratégique ÉDI en 2018-2019 (voir tableau 16 en annexe).

Enfin, nous constatons que l'engouement actuel pour l'implantation des programmes, plans et stratégies ÉDI renvoie au phénomène de convergences entre les politiques gouvernementales et le milieu universitaire. La durabilité, la pérennité et l'avenir de tels programmes, en l'absence des financements, soulèvent des inquiétudes. Entre autres, nous pouvons nous demander si les universités maintiendront les processus de révision, d'adaptation, d'amélioration, d'évaluation et de suivi des programmes ÉDI. La question se pose : les nouveaux postes de professeur-e créés dans le cadre de la mise en œuvre de ces politiques seront-ils supprimés une fois que les priorités gouvernementales changeront ?

Faut-il également s'inquiéter que l'attention accordée par les universités en vue de répondre aux exigences du programme d'ÉDI ne donne lieu à une dilution des enjeux adressés à travers les politiques de première génération ? Par ailleurs, devons-nous cerner les enjeux d'inclusion dans cette perspective uniquement à travers des variables quantitatives ? Adaptons-nous une approche féministe/intersectionnelle dans les programmes EDI pour identifier et éliminer les barrières auxquelles se heurtent les femmes autochtones, femmes racisées, femmes avec handicap ? Comment pouvons-nous faire pour prendre en compte les enjeux qualitatifs soulevés par la représentation des minorités dans la gouvernance universitaire et éviter que la présence quantitative ne soit pas un silo ?

Nous constatons aussi que la langue, en particulier le français, n'apparaît pas comme un élément à prendre en compte dans les critères d'ÉDI. Celle-ci fait appel à des mesures spécifiques, alors que les difficultés associées à la promotion du français comme langue scientifique est de plus en plus

une source de débats dans les milieux universitaires au Québec et dans la francophonie canadienne¹⁸.

¹⁸ Les nombreuses interventions de l’Acfas sur le sujet du français comme langue scientifique en témoignent depuis 2020.

CONCLUSION

Notre principal objectif était de présenter les mesures adoptées par les universités en matière de développement inclusif depuis les années 1960 au Québec et au sein de la francophonie canadienne. Nous avons privilégié une présentation de ces mesures sur la longue durée, ce qui a permis de montrer tout le chemin parcouru au sein des établissements. Nous avons vu qu'il existe des moments charnières caractérisés par l'adoption de politiques gouvernementales, dont la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral en 1986 et la politique d'ÉDI dans les années 2000. Ces moments ont donné lieu à des périodes de convergence sur le plan des mesures adoptées par la suite dans les universités.

Les données collectées montrent qu'après les premières mesures en vue de favoriser l'accès des femmes et de groupes spécifiques comme les autochtones et les francophones, les universités ont adopté de façon systématique des politiques à partir des années 1980. Depuis, l'architecture du développement inclusif et de l'égalité femmes-hommes dans les universités au Québec et au sein de la francophonie canadienne est de plus en plus complexe et imposante.

Enfin, le cahier de données permet de proposer une première catégorisation de mesures, dont les instruments et les outils existants. Les données proposées servent aussi à mettre en valeur tout le travail nécessaire dans les universités en vue de l'atteinte de l'égalité en milieu universitaire.

Toutefois des questions subsistent au terme de cet exercice : est-ce que les politiques, instruments ou outils ont été conçus en consultation avec les parties prenantes? Est-ce que ces mesures reposent sur des analyses intersectionnelles ? Quelles sont les bonnes pratiques au Québec et au sein de la francophonie canadienne en matière de développement inclusif et l'égalité femmes-hommes? Ces quelques questions invitent à poursuivre le dialogue sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes et du développement inclusif.

ANNEXES

Tableau 1 Universités et collèges par province. Canada hors Québec

Province	Universités et collèges
Ontario	Collège Boréal Collège militaire Royal du Canada Collège universitaire Dominicain Collège universitaire Glendon (Université York) La Cité Université de Hearst Université de l'Ontario français Université Laurentienne Université d'Ottawa Université Saint-Paul Université Sudbury
Nouveau-Brunswick	Centre de Formation Médicale du NB Collège Communautaire du NB Université de Moncton
Colombie-Britannique	Collège Éducacentre Université Simon Fraser
Alberta	Université de l'Alberta – Faculté St-Jean
Nouvelle-Écosse	Université Sainte-Anne
Saskatchewan	Collège Mathieu La Cité Universitaire francophone – Université de Régina
Manitoba	Université de Saint-Boniface
Île-du-Prince-Édouard	Collège de l'Île
Yukon	Collège Nordique

Tableau 2 Universités. Québec

Québec	Université
	Université du Québec à Montréal (UQAM)
	Université du Québec en Outaouais
	Université du Québec à Chicoutimi
	Université du Québec à Rimouski
	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
	Université du Québec à Trois-Rivières
	École Nationale de l'Administration Publique (ÉNAP)
	Institut national de la Recherche Scientifique (INRS)
	École des Hautes Études Commerciales de Montréal (HEC)
	École de Technologie Supérieure (ETS)
	Polytechnique Montréal
	Université Laval
	Université de Montréal
	Université McGill
	Université Concordia
	Université de Sherbrooke
	Université Bishop's
	Université TELUQ

Tableau 3 Principaux secteurs d'intervention en matière d'égalité femmes-hommes. Québec et Canada 1960-2000

Année	Équité et comité sur le statut des femmes	Études des femmes et / ou chaire	Féminisation
1970		Université Concordia	
1972		UQAM	
1976	Université de Montréal		
1977	Université de l'Alberta – Faculté St.-Jean		
1983	Université Simon Fraser	Université d'Ottawa	
1984-1985		Université d'Ottawa et Université Carleton Université du Manitoba et Université de Winnipeg	Université York/ Collège universitaire Glendon
1987		UQAM	
1988		Université Laval	
1990		Université d'Ottawa	
1991			Université d'Ottawa
1993	Université de Montréal		

Tableau 4 Politiques d'équité en matière d'emploi. Canada hors Québec

Université	Désignation	Entrées en vigueur	Révision	Responsable
Université de Régina	Employment Equity and Diversity EMP-010-010	2018	2018	Vice-Président Administration; Associate Vice-President, Human Resources
Université de Moncton	Politique d'équité en matière d'emploi	1997	NA	Coordonnateur/trice Équité emploi; Recteur/Recteure; Comité d'équité en matière d'emploi
Université d'Ottawa	Programme d'équité en emploi	1989	NA	
Université de l'Ontario français	Politique d'embauche du personnel administratif et de soutien	2020	NA	Direction Exécutive
Collège universitaire Glendon – Université York	<i>Affirmative Action Plan for Non-Academic Hiring to Achieve Employment Equity</i>	1994	2003	<i>Vice President, Finance & Administration; Department of Human Resources/Employee Relations (DHR/ER); Department of Occupational Health and Safety (DOHS)</i>
	<i>Employment Equity</i>	1991	NA	<i>Board of Governors</i>
Université Laurentienne	Politique d'équité d'emploi	2014	2019	Directrice générale des Ressources humaines et du développement organisationnel (RHDO)
Université Saint-Paul	Équité, diversité et inclusion RHR-226	2021	NA	Secrétaire général
Université de l'Alberta Faculté St.-Jean	<i>Employment equity policy</i>	1990	NA	<i>Vice-President Academic; Vice-President Finance and Administration; Vice-President Student and Academic Services Board of Governors, General Faculties Council; Deans, Department Chairs and Directors; Office of human rights</i>

Université	Désignation	Entrées en vigueur	Révision	Responsable
	<i>Opening door: a plan for employment equity</i>	1994	NA	<i>Deans, Department Chairs and Directors; Vice-President Academic; Vice-President Finance and Administration; Vice-President Student and Academic Services; Office of Human Rights</i>
	<i>General Faculties Council Policy Manual (section 48) on Employment Equity</i>	1987	NA	NA
Université Simon Fraser	<i>Employment Equity GP 19</i>	1989	1992	<i>President; Employment Equity Advisory Committee; Equity, Diversity & Inclusion (Faculty Relations); Specialist, Equity, Diversity & Inclusion (Human Resources</i>

Tableau 5 Les études des femmes et de genre. Québec et Canada hors Québec

Québec			
Université	Unité	Année	Formation
Université du Québec à Montréal	Institut de recherches et d'études féministes	1990	Certificat et concentrations de 1 ^{er} cycle, de 2 ^e cycle et de 3 ^e cycle
Université du Québec à Trois-Rivières	Laboratoire en études féministes	NA	NA
Université Laval	Groupe de recherche multidisciplinaire féministe (GREMF)	1982-1983	Revue, cours et séminaires dans divers départements et écoles; Certificat sur les féminismes, les genres et les sociétés; Microprogramme de 2 ^e en études du genre
Université de Montréal	Programme d'études	2016-2017	Mineure, DESS
Université McGill	<i>Institute for Gender, Sexuality, and Feminist Studies</i>	NA	NA
Université Concordia	<i>Simone de Beauvoir Institute (SdBI)</i>	1978	Majeure, mineure, Baccalauréat interdisciplinaire; Maitrise et Doctorat
Université de Sherbrooke	Programme en études féministes	2022	Certificat en études féministes et des genres; Microprogramme de 1 ^{er} cycle en études féministes et des genres (Département d'histoire)
Francophonie canadienne			
Université de Régina	<i>Department of Gender, Religion, and Critical Studies</i>	NA	<i>Bachelor of Arts, Major and minor in Women's and Gender Studies; Master and Phd in Women's and Gender Studies</i>
Université de l'Alberta – Faculté St.-Jean	<i>Department of Women's and Gender Studies</i>	2013	Programmes de 1 ^{er} cycle en études des femmes et de genre; Maitrise en genre et justice sociale
Université Simon Fraser	<i>Department of Gender,</i>	2009	Certificat, programmes de 1 ^{er} cycle, maitrise et doctorat

Québec			
Université	Unité	Année	Formation
	<i>Sexuality, and Women's Studies</i>		
Université d'Ottawa	Institut d'études féministes et de genre	1999	Programmes de 1 ^{er} cycle maîtrise et doctorat
Université York - Collège universitaire Glendon	<i>School of Gender, Sexuality & Women's Studies</i>	1992	Certificat, programmes de 1 ^{er} cycle, maîtrise et doctorat

Tableau 6 L'écriture inclusive et épïcène dans les universités francophones ou bilingues. Canada hors Québec

Université	Écriture inclusive/ épïcène	Année
Université d'Ottawa	Règlements 20 : Neutralisation et féminisation des textes	1991
Université de l'Ontario français	Directive sur l'écriture inclusive	2020
Université York – Collège universitaire Glendon	Guide vers un français plus inclusif par rapport au genre du Collège universitaire Glendon	2019 (2022 révisions)
Université de Saint-Boniface	Guide de rédaction épïcène	2014 (révision)
Université de Moncton	Politique sur la neutralisation et la féminisation des textes	1987
Université Simon Fraser	Inclusive & Antiracist Writing Ressources: Overview	NA
Université de l'Alberta – Campus St-Jean	Référence au Guide de l'écriture épïcène de Saint Boniface et de McGill	NA

Tableau 7 Mesures pour l'écriture inclusive et épïcène. Québec

Université	Écriture inclusive/ épïcène	Année
Université de Montréal	Guide d'écriture pour toutes et tous	2019
Université McGill	Guide de recherche sur l'écriture inclusive	2018
Université du Québec À Montréal	Guide de féminisation ou la représentation des femmes dans les textes	1991-1992
École de technologie supérieure	Référence à une ressource de l'Office Québécois de la langue française.	NA
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Écriture Inclusive : Lignes directrices	NA
INRS	Inclusivement vôtres ! Guide de rédaction inclusive	2020-2022
Université Sherbrooke	Guide relatif à la rédaction épïcène : respect des genres masculin et féminin	2008
Université Laval ¹⁹	Guide de rédaction inclusive	2021
Université du Québec à Chicoutimi	Référence aux ressources de l'Office Québécois de la langue française	NA
Université du Québec en Outaouais	Exposition de la bibliothèque du pavillon Alexandre-Taché : Du sexisme dans le langage à l'écriture inclusive	NA
Université Concordia	Référence aux guides d'autres universités	NA

¹⁹ Il s'agit d'une version mise à jour en 2021.

Tableau 8 Politiques linguistiques dans les universités francophones hors Québec

Province	Université	Politique	Année
Ontario	Université Laurentienne	Politique de bilinguisme de l'Université Laurentienne	1992
	Université d'Ottawa	Règlement 106 Services linguistiques	2017
		Règlement sur le bilinguisme à l'Université d'Ottawa	2016
	Université de l'Ontario français	Politique sur les services en français	2020
	Université Saint Paul	Langue des diplômes	2018
		Langues officielles	2018
	Université Sudbury	Politique sur les communications	2021
	Université York – Collège universitaire Glendon	Guide stylistique de Glendon	2019
Université de Hearst	Mission de l'Université	NA	
Manitoba	Université Saint Boniface	Loi sur l'Université de Saint-Boniface	2011
Nouveau-Brunswick	Université de Moncton	Politique linguistique	1995
Colombie-Britannique	Université Simon Fraser	Bureau des affaires francophones et francophiles (BAFF) de l'Université Simon Fraser (SFU)	2003-2004
		Inclusive & Antiracist Writing Resources	NA
Alberta	Université de l'Alberta – Campus St-Jean	Planification Stratégique 2016-2021	2016
Nouvelle-Écosse	Université Sainte-Anne	Politique linguistique	2020

Tableau 9 Politiques linguistiques dans les universités québécoises²⁰

Université	Politique linguistique	Année
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Politique linguistique	2005
Université du Québec à Rimouski	Politique linguistique de l'Université du Québec à Rimouski	2004
École nationale d'administration publique	Politique relative à l'usage et à la qualité de la langue française	2004
Institut national de la recherche scientifique	Politique linguistique de l'Institut national de la recherche scientifique	2004
Université Laval	Politique sur l'usage du français à l'Université Laval	2004
Université de Sherbrooke	Politique linguistique	2004
Université Bishop's	Policy on the Use and Quality of the French Language	Sans date
Université du Québec à Trois-Rivières	Politique linguistique de l'Université du Québec à Trois-Rivières	2002
École des hautes études commerciales de Montréal	Politique linguistique de HEC Montréal	2004
École de technologie supérieure	Politique linguistique	2004

²⁰ Nous remercions Virginie Hébert, post-doctorante à l'Université du Québec à Trois Rivières, de nous avoir fourni ces renseignements afin de réaliser ce tableau.

Université	Politique linguistique	Année
Polytechnique Montréal	Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française	2005
Université Concordia	Politique linguistique	2004
Université de Montréal	Politique linguistique de l'Université de Montréal	2001
Université McGill	Politique sur l'emploi et la qualité du français	
Université du Québec à Montréal	Politique no 50 - Politique relative à la langue française	2004
Université du Québec en Outaouais	Politique linguistique	2004
Université du Québec à Chicoutimi	Politique linguistique	2003
Université TÉLUQ	Politique linguistique de la Télé-université	2002

**Tableau 10 Politiques et mesures en matière d'autochtonie dans les universités francophones.
Canada hors Québec**

Université	Politiques et mesures	Année	Responsable
Université de Moncton	Comité « Mawioimi Mi'kmaq et Université de Moncton sur la vérité et la réconciliation	2019	NA
	Comité de réflexion sur la décolonisation et l'autochtonisation de l'Université de Moncton	NA	NA
	Centre autochtone UMCE	NA	NA
	Déclaration d'engagement envers les peuples autochtones	2020	NA
Université de Régina	<i>Respectful Engagement with Elders, Traditional Knowledge Keepers, and/or Old Ones (GOV-040-025)</i>	2018	<i>Associate Vice-President, Indigenous Engagement</i>
	<i>Smudging/Pipe Ceremonies (GOV-040-020)</i>	2007	<i>Associate Vice-President, Facilities Management</i>
Université de Saint-Boniface	L'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg (signataire)	2017	NA
Université Simon Fraser	<i>Indigenous Research Institute</i>	2009	NA
	<i>Indigenous Student Centre</i>	NA	NA
	<i>Aboriginal Strategic Plan</i>	2007-2012	<i>Aboriginal Steering Committee</i>
	<i>Office for aboriginal studies</i>	2009	NA
Université d'Ottawa	Institut de recherche et d'études autochtones	1998	Faculté des arts
	Centre de ressources autochtones Mashkawaziwogamig	1997	Directeur des affaires autochtones
	Principes en matière d'éducation des Autochtones	2013	NA
	Dispositions concernant les pratiques rituelles autochtones lors d'événements sur le campus de l'Université	2019	NA
	Bureau des affaires autochtones	NA	Directeur des affaires autochtones, déléguée universitaire à la participation autochtone

Université	Politiques et mesures	Année	Responsable
Université de Sudbury	Politique de visibilité culturelle et communication à l'Université de Sudbury	2016	2019
	Language and Culture Policy Framework	2015	2019
	Tonnelle le Nishnaabe-gkendaaswin Teg	NA	NA
	Politique : Cérémonies de purification et du calumet	2010	2021
Université York – Collège universitaire Glendon	<i>Indigenous Council</i>	NA	NA
	<i>Indigenous Studies Program</i>	NA	<i>Department of Humanities</i>
	<i>History of Indigenous Peoples Network</i>	NA	<i>Liberal Arts & Professional Studies - Department of History</i>
	<i>Indigenous Framework for York University: A Guide to Action</i>	2017	
	<i>Centre for Indigenous Knowledges and Languages</i>	NA	NA
Université Saint-Paul	Procédure d'embauche pour des postes réservés aux Autochtones RHR-227	2011	Vice-recteur à l'administration
Université Laurentienne	Centre autochtone de partage et d'apprentissage	NA	NA
	Bureau de l'enseignement et des programmes autochtones	NA	Bureau de la vice-rectrice associée à l'enseignement et aux programmes autochtones; Conseil de l'Université Laurentienne pour la formation des autochtones (CULFA))
	Bureau des affaires étudiantes autochtones	NA	NA
	Institut de recherche autochtone Maamwizing	NA	NA
Université de l'Alberta – Faculté St.-Jean	<i>Aboriginal Student Admission Policy</i>	1997	<i>Faculty of Graduate Studies and Research; Board of governors</i>
	<i>Faculty of Native Studies</i>	1984 ²¹	<i>General Faculties Council. Board of governors</i>
	<i>Indigenous student services (known as First People's House)</i>	1973	<i>General Faculties Council</i>
	<i>Standing Committee on Native Studies</i>	1978	<i>General Faculties Council, Native people communities, Faculties members</i>
	<i>Canadian Indigenous Languages and Literacy Development Institute</i>	2000	<i>Faculties of Arts, Education, and Native Studies.</i>

²¹ Selon les informations disponibles en 1984: *The School of Native Studies and the Bachelor of Arts in Native Studies are approved by the General Faculties Council and the Board of Governors. En 1972: Representatives of the Indian Association of Alberta propose a unit for the study of Native Studies during a meeting with the University's Senate. Pour plus d'informations, consulter le site : <https://www.ualberta.ca/native-studies/index.html>*

Tableau 11 Politiques et mesures en matière d'autochtonie au Québec

Université	Mesures et Politiques	Date	Responsable
Université du Québec à Rimouski	Cours disponibles dans certains programmes	NA	NA
Université du Québec en Abitibi-Temiscamingue	Plan d'action : L'UQAT et les peuples autochtones	2005	Vice-recteur adjoint au développement de services et de partenariats
	École d'études autochtones	2016	Directeur de l'École
	Service Premiers Peuples (SPP)	NA	NA
Institut National de la Recherche Scientifique	Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones	2020	Comité Équité, Diversité et Inclusion
Université Bishop	<i>Indigenous Student Support</i>	NA	<i>Community liaison officer</i>
Université Laval	Plan d'action L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples	NA	Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes; Comité d'appui à la formation autochtone (prévu); Comité de mise en œuvre et une coordination de mise en oeuvre (prévu); Comité-conseil de haut niveau (prévu); Comité de réflexion sur la réconciliation
Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université du Québec à Trois-Rivières	2018	NA
Université Sherbrooke	Plan d'action 2021-2026 pour et avec les peuples autochtones	2021	NA
	Comité institutionnel	NA	Co-présidence : vice-rectrice aux études et directrice du Bureau du Ndakina du Grand Conseil de la Nation Waban-Aki
	Centre de recherche collaborative autochtone	2020	Directeur du centre
HEC	École des dirigeants des Premières Nations (EDPN)	2021	Directrice de l'École
Université de Montréal	Place aux Premiers Peuples Plan d'action 2020-2023	2020	Conseillère principale aux relations avec les Premiers Peuples
École Polytechnique de Montréal	Programme de bourses d'études pour les étudiants autochtones (Husky Energy)	NA	Programme Aide financière aux études
Université Concordia	Études des peuples autochtones	2020	<i>Office of Indigenous Directions</i>
	<i>Concordia University's Indigenous Directions Action Plan</i>	2020	<i>The Indigenous Directions Leadership Council</i>
Université McGill	<i>First peoples house</i>	1997	<i>McGill Students services</i>
	Service des initiatives autochtones		Bureau du vice-principal exécutif
	Programme d'études autochtones	2020	Faculté des arts
	Institut d'études autochtones et d'engagement communautaire	En cours	Groupe de travail

Université	Mesures et Politiques	Date	Responsable
Université du Québec à Montréal	Études autochtones (programmes consacrés aux questions autochtones)	2016	Faculté des sciences humaines
	Plan d'action 2021-2026 – Poursuivre l'engagement avec les Premiers Peuples	2021	Rectorat
Université du Québec en Outaouais	Bureau de liaison autochtone	2020	Direction des Services aux étudiants
Université du Québec à Chicoutimi	Centre des Premières Nations Nikanite	1991	Vice-rectorat aux partenariats, aux affaires internationales et autochtones

Tableau 12 Politiques et mesures destinées aux personnes vivant avec un handicap. Canada hors Québec

Université	Désignation	Année	Révision	Outils
Université Simon Fraser	<i>Accessibility for Students with Disabilities Policy</i>	1995	2003	<i>Accommodation for students; Centre for Accessible Learning</i>
	<i>Animal/Pet Policy</i>	2003	2006	NA
	<i>Disability accomodation in the Workspace</i>	2009	Tous les 5 ans	<i>Disability Accommodation in the Workplace Procedures</i>
Université d'Ottawa	Accessibilité - Règlement 119	2018	NA	Lignes directrices en matière d'accessibilité ; Pratiques et procédures d'accessibilité dans l'emploi ; Pratiques et procédures d'accessibilité pour le transport ; Conception d'espaces accessibles ; Service à la clientèle accessible ; Pratiques et procédures d'accessibilité dans l'information et les communications officielles ; Plan d'accessibilité pluriannuel; Rapport annuel ; Rapport et évaluation pour l'accessibilité ; Législation ontarienne sur l'accessibilité
	Règlement académique I-16 Accommodements académiques (handicapés) Accommodements académiques	2019	NA	Code des droits de la personne de l'Ontario ; Normes d'inscription et d'admission claires et inclusives ; Dialogue entre les éducateurs et les étudiants ; Conceptions universelles dans l'enseignement, les évaluations, les activités académiques et les cours ; Mécanismes de traitement des accords, des plaintes et des appels
Université de Saint-Boniface	Politique-cadre sur l'accessibilité	2017	2021	Procédures du Service d'accessibilité aux études ; Mesures d'adaptation au travail ; Procédure sur les mesures d'adaptation au travail ; Procédure sur les mesures d'adaptation pour la population étudiante

Université	Désignation	Année	Révision	Outils
	Politique sur les animaux d'assistance	2017	* Prévues pour Janvier 2023 (tous les 5 ans)	Procédure à l'égard des animaux d'assistance
Université de Regina	<i>Workplace Accommodation</i>	2009	2019	<i>Requête pour accommodation ; hierarchy of accommodations ; Workplace accommodation procedures</i>
Université de l'Ontario français	Politique d'accessibilité	2021	NA	Formation ; Évaluation ; Processus de rétroaction
Université York – Collège universitaire Glendon	<i>Academic Accommodation for Students with Disabilities</i>	1991	2017	<i>Guidelines ; Accommodation Agreements and Dispute Resolution Well-Being and Counselling Centre</i>
	<i>Accommodation in Employment for Persons with Disabilities</i>	1994	1999	<i>Accommodation in Employment for Persons with Disabilities (procedure)</i>
	<i>Physical Accessibility of University Facilities</i>	1994	NA	<i>Procedure: Physical Accessibility of University Facilities</i>
Université de Hearst	Politique sur les normes d'accessibilité aux services à la clientèle	2010	2014	Formation ; Processus de rétroaction ; Plainte
Université de Sudbury	Politique d'accessibilité et Plan d'action pluriannuel	2020	NA	Formation ; Processus de rétroaction ; Plainte
Université Laurentienne	Politique touchant les normes d'accessibilité aux services à la clientèle	2022	2018	Formation ; Processus de rétroaction ; Plainte
Université Saint-Paul	Accessibilité RHR-223	2018	NA	Formation du personnel ; Processus de rétroaction ; Avis de perturbation ou d'interruption de service
Université de l'Alberta – Faculté St.-Jean	<i>Disability Management/Health Recovery Support Policy</i>	2000	2018	<i>Disability Management/Health Recovery Support program ; Medical and rehabilitation management, return to work planning, network of speciality service providers, Guideline for the Management of Personal Health Information ; Wellness worker ; Mental health service</i>
	<i>Policy for students with disabilities</i>	1988	NA	<i>Registration assistance ; Accessibility resources ; registration assistance ; interpreting arrangements ; advocacy ; liaison with departments and faculties ; loans ; specialized equipment ; volunteer assistance including assessment of needs; services of referrals to additional services or external agencies ; Special parking and housing unit adapted</i>
	<i>Student Support and Disability Services</i>	1980	NA	NA

Université	Désignation	Année	Révision	Outils
Université de Moncton	Politique sur l'accessibilité des installations physiques	2015	NA	Règles de sécurité ; Adaptation des édifices ; Éclairage et affichage ; Aménagement d'espaces adaptés ; Stationnements appropriés ; Rapport annuel ; Plan d'accessibilité des édifices ; Formulaire pour l'accessibilité ; Service d'accès et de soutien à l'apprentissage

Tableau 13 Politiques et mesures destinées aux personnes vivant avec un handicap au Québec

Université	Politiques et mesures	Date	Responsable
Université du Québec à Rimouski	Plan d'embauche. Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées	1984	Comité exécutif
	Aide aux besoins particuliers	NA	NA
Université du Québec à Trois-Rivières	Procédure Mesures d'accommodement : étudiant en situation de handicap ou à besoins particuliers reconnu par les SAÉ	2015	Services aux étudiants (SAÉ)
	Politique de soutien aux étudiants vivant une situation de handicap	2015	Vice-rectrice aux études et à la formation
Université du Québec à Chicoutimi	Services aux étudiants: Étudiants en situation de handicap (Site web)	NA	NA
	Politique d'accueil et de soutien aux étudiants en situation de handicap	2016	Vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création
Université Laval	Politique institutionnelle de soutien aux étudiants en situation de handicap à l'Université Laval	2002	Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes ; Services en « accueil et soutien spécialisé en situation de handicap
Université Bishop	Policy Regarding Student Accessibility & Accommodation Services	2010	Student Accessibility & Accommodation Service
École de Technologie Supérieure	Accommodements pour les étudiants en situation de handicap ou ayant des limitations temporaires	NA	Services à la vie étudiante
École Nationale d'Administration Publique	Politique de soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap (019-11)	2017	Direction de l'enseignement et de la recherche; Conseiller aux services aux étudiants
HEC	Politique d'intégration des personnes en situation de handicap	2010	Secrétaire Générale
Université du Québec à Montréal	Politique d'accueil et de soutien des étudiantes, étudiants en situation de handicap	1987	Vice-rectorat à la vie académique ; Comité institutionnel pour l'accueil et le soutien des étudiantes, étudiants en situation de handicap ; Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante des Services

Université	Politiques et mesures	Date	Responsable
			de soutien et de développement académiques
	Politique de soutien aux étudiants en situation de handicap	2009	NA
Université de Sherbrooke	Directive relative à l'intégration des étudiantes et des étudiants en situation de handicap	24 Mars 2014	Vice-rectrice ou Vice-recteur aux études
Université Concordia	Congé d'invalidité à court terme	2003	Service des ressources humaines
	Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés	2003	Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques
Université de Montréal	Politique-cadre sur l'intégration des étudiants en situation de handicap à l'Université de Montréal	1994	Service de Soutien aux étudiants en situation de handicap (S.E.S.H)
	Traitement des demandes d'accommodement (Directive)	2020	NA
Université McGill	Politique visant les droits des étudiants handicapés	1986	Agents de liaison de l'Université; Service aux étudiants handicapés
Université du Québec en Outaouais	Politique de soutien aux étudiants en situation de handicap	2009	Bureau du registraire et des services aux étudiant

Tableau 14 Politiques et mesures contre la discrimination, le harcèlement et la violence pour un milieu de travail d'études respectueux

Université	Politiques et mesures	Adoption	Révision	Outils	Responsable
Université de Moncton	Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux	2010	2020	Programme de sensibilisation ; Procédure pour la réception et le traitement des plaintes ; Procédures de médiation ; Mesures préventives, correctives et administratives	Ombud ; Personne responsable de la politique; vice-recteur ou vice-rectrice aux ressources humaines et à l'administration (campus de Moncton) ; Recteur/Rectrice; Vice-Recteur/Vice-Rectrice

Université	Politiques et mesures	Adoption	Révision	Outils	Responsable
Université d'Ottawa	Politique d'équité, de diversité et d'anti-racisme	2022	2027	Plan d'action pour l'EDI et l'antiracisme ; Bourses d'études pour les étudiants des groupes désignés ; Espaces pour activités de promotion des groupes désignés ; Activités de recherche et de formation; Révision du processus d'admission ; Recrutement de personnel administratif diversifié ; Canaux pour répondre aux préoccupations et aux plaintes	Cabinet de la Secrétaire Générale ; Bureau des droits de la personne
	Prévention du harcèlement et de la discrimination 67-A	2012	NA	Procédures de signalement de situation de harcèlement et de discrimination ; Conduite d'enquêtes ; Procédures et mécanismes de dépôt de plaintes et de sanctions ; Mesures préventives, activités de sensibilisation	Bureau des Ressources Humaines ; Bureau d'intervention en matière de discrimination et de harcèlement ; Service d'appui au succès scolaire
Université de l'Ontario français	Politique en matière de violence, discrimination et harcèlement	2021	NA	La Directive administrative applicable aux employé.e.s ; La Directive administrative applicable étudiant.e.s ; La Directive administrative applicable étudiant.e.s ; Procédures de plainte et de signalement	Rectorat
Université York Collège Universitaire Glendon	Workplace Harassment Prevention	2010	2020	NA	NA

Université	Politiques et mesures	Adoption	Révision	Outils	Responsable
Université de Sudbury	Politique de l'Université de Sudbury sur le harcèlement en milieu de travail	2004	2007-2019	Énoncé de politique sur le harcèlement et la discrimination ; Procédure de résolution des plaintes ; Comité consultatif sur les droits de la personne	Recteur ; Inspecteur choisi; Président du Conseil des régents
Université Laurentienne	Politique pour un milieu respectueux de travail et d'études	2007	2021	NA	Vice-rectrice à l'administration ; Vice-rectrice aux études
Université Saint-Paul	Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage RHR-224-a	2018	NA	Formation personnelle ou en ligne obligatoire ; Comité institutionnel contre le harcèlement et la discrimination ; Procédure pour signaler un incident ou pour déposer une plainte de harcèlement ou de discrimination ; Procédure informelle de sensibilisation ; Procédure de médiation ; Mesures de correction incluant sanctions	Secrétaire général ; Comité institutionnel contre le harcèlement et la discrimination
	Prévention de la violence en milieu de travail RHR-224-b	2018	NA	Formation personnelle ou en ligne obligatoire ; Comité institutionnel contre la violence en milieu de travail ; Procédure pour signaler un incident ou pour déposer une plainte de harcèlement ou de discrimination ; Procédure informelle de sensibilisation ; Mesures de correction incluant sanctions	Secrétaire général; Comité institutionnel contre la violence

Université	Politiques et mesures	Adoption	Révision	Outils	Responsable
Université de Saint-Boniface	Politique de prévention de la violence	2013	NA	Formation, sensibilisation ; Enquêtes, procédures de gestion des situations violentes ; mesures disciplinaires, équipe-conseil spéciale ; rapports-évaluation	Équipe-conseil en matière de prévention
	Respect en milieu de travail et D'apprentissage	2004	2018	Services d'écoute et de soutien, traitement des plaintes ; équipe de conseillères ; rapport annuel ; procédures de gestion des plaintes et mesures disciplinaires	Direction des ressources humaines, Rectorat
Université Saint-Anne	Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux	2012	NA	Procédure de gestion de plaintes et mesures de correction incluant sanctions ; comité institutionnel	Le Recteur ; Comité de médiation ; Directeur des affaires étudiantes ; syndicats
Université de Hearst	Politique en matière de harcèlement	2009	2020	Formulaire de plainte ou de signalement ; Procédures et délais pour la résolution des plaintes	Responsables en matière de harcèlement
Université de l'Alberta – Faculté St.-Jean	<i>Discrimination, Harassment and Duty to Accommodate Policy</i>	2012	2022	<i>Duty to Accommodate Procedure ; Accommodation process ; Discrimination and Harassment Prevention Procedure ; Advice and/or referral services entities ; Complaint reporting ; Training and Prevention</i>	<i>Vice Provost and Dean of Students; Vice-Provost & Associate Vice-President, Human Resources</i>

Université	Politiques et mesures	Adoption	Révision	Outils	Responsable
	<i>Bullying and Harassment Policy GP 47</i>	2021	NA	<i>Bullying and Harassment Procedures ; Education and Prevention (Respectful Workplace Educational</i>	<i>Vice President, Finance and Administration ; Vice President, Academic and Provo t; Office of Student Support, Rights ; Chief Safety Officer</i>
	<i>Helping Individuals at Risk Policy</i>	2010	2017	<i>System for identifying Individuals At Risk. Record retention protocols, report ; University policies, and collective agreements ; Protocol for Urgent Cases of Disruptive threatening or violent conduc t; Education; Training and awareness</i>	<i>Office of accountability ; Provost and Vice-President, Academic ; Vice-President, Finance and Administration</i>
	<i>Institute for Sexual Minority Studies & Services (iSMSS)22</i>	2008	NA	<i>Scholarships and Awards ; Social Support Group for Sexual-Minority Students ; Research Assistantship ; Study and services functions ; Intersections of Gender academic hub23 ; Awareness program and tools</i>	<i>Faculty of Education</i>

Tableau 15 Politiques et plans équité, diversité, inclusion. Québec

Université	Désignation	Adoption	Révision	Responsable
Université du Québec à Montréal	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les chaires de recherche du Canada (version antérieure 2018-2019)	2020	NA	Rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion

²² The institute replaced Agape (2000-2008) and subsumed Inside/OUT (2003- 2008). Among others groups of the sexual and gender minority campus network: *SIDERITE* (1998) to raise awareness of the safety and security of UofA LGBTQ students; *OUTreach* (more than 20 years). But, since 1975, UAlberta students had created *GATE* (Gay Alliance towards Equality), one of the first gay-affirming campus organizations in Canada!

²³ This academic hub has more than 250 researchers across all 18 faculties, schools and campuses currently conducting gender--related research at the university relating to Gender issues.
<https://www.ualberta.ca/intersections-gender/index.html>

Université	Désignation	Adoption	Révision	Responsable
Université du Québec en Outaouais	Plan d'action: équité, diversité et inclusion 2020	2020	NA	NA
Université du Québec à Chicoutimi	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des chaires de recherche du Canada	2017	2019	Décanat de la recherche et de la création
Université du Québec à Rimouski	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAR (version antérieure 2015-2018)	2019	NA	Comité EDI de l'UQAR
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Plan d'action de l'UQAT pour les chaires de recherche du Canada en matière d'équité et d'inclusion 2017-2020	2017	2022 ²⁴	Comité en matière d'équité et d'inclusion
Université du Québec à Trois-Rivières	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQTR	2018	NA	NA
École Nationale de l'Administration Publique	Projet plan d'action EDI lancé début 2021	NA	NA	Conseillère EDI à temps plein
École des Hautes Études Commerciales de Montréal	Équité, diversité et inclusion : des clés de l'excellence en recherche (première politique sur l'EDI en 2020)	2020	NA	Table étudiants sur l'EDI et le bien-être ; Comité EDI ; Conseillère EDI ; Groupe de travail EDI
	Plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion : Bâtir ensemble une communauté à faire de HEC Montréal une institution inclusive et innovante	2019	NA	
	Politique sur EDI	2020	NA	NA
École de Technologie Supérieure	Plan d'action équité, diversité et inclusion	2019	NA	Direction de la recherche et des partenariats ; Comité élargi en EDI ; Sous-comité objectifs féminins pluriels ; Sous-comité embauche du personnel enseignant ; Sous-comité prévention et résolution du harcèlement ; Sous-comité nomination des titulaires du CRC
Polytechnique Montréal	Plan d'action Chaires de Recherche du Canada : agir pour la diversité 3.0 2019	2019	NA	Service Ressources Humaines ; Direction Recherche et Innovation ; Direction des affaires académiques et de l'expérience étudiante ; Conseil d'orientation EDI ; Comité de travail EDI
	Politique institutionnelle en matière d'EDI	2022	NA	
Université Laval	Plan d'action équité, diversité et inclusion	2017	2018-2019-2020	Comité institutionnel EDI ; Bureau EDI prévu dans le plan
Université de Montréal	Diversifier l'excellence, plan d'action équité, diversité, inclusion en recherche	2017	2019	NA

²⁴ Suivi des progrès en juin 2022

Université	Désignation	Adoption	Révision	Responsable
McGill University	<i>Equity, diversity & inclusion strategic plan 2020-2025 (previously 2019)</i>	2019	NA	<i>Equity team within the office of the Provost and vice principal academic ; Senior employment equity advisor</i>
Concordia University	<i>Equity, diversity and inclusion action plan</i>	2019	NA	<i>Equity, diversity and inclusion advisory group</i>
Université de Sherbrooke	Plan d'action équité 2017-2022	2017	2021	Comité stratégique EDI ; Comité de travail pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre ; Comité de travail des compétences culturelles et linguistiques ; Comité institutionnel sur les affaires autochtones ; Comité de travail EDI ; Comité CRC EDI
Université Bishop's	<i>EDI action plan under development</i>	NA	NA	<i>Joint Board and Senate task force on EDI ; Advisory committee</i>
Université TELUQ	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion prévu pour 2022	NA	NA	Comité institutionnel EDI (à créer)
Institut National de la Recherche Scientifique	Plan d'action en matière d'équité et d'inclusion	2020	NA	Comité EDI ; Comité d'étudiants EDI; Conseillère EDI ; Comité orientation stratégique des affaires autochtones ; Comité permanent sur les violences à caractère sexuel

Tableau 16 Politiques et plans équité, diversité et inclusion. Canada hors Québec

Universités	Politiques et mesures	Adoption	Révision
Université de l'Alberta – Faculté St.-Jean	<i>Equity, Diversity, and Inclusion Action Plan</i>	2019	NA
Université de Saint-Boniface ²⁵	Plan d'action 2021 Université de Saint-Boniface	2021	2022
Université d'Ottawa	Politique d'équité, de diversité et d'anti-racisme	2022	2027
	<i>U Ottawa institutional Equity, diversity action plan</i>	2017	2019
	Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion 2022-2027	2022 ²⁶	NA

²⁵ La Politique d'équité en matière d'emploi de l'Université de Saint-Boniface tient d'ores et déjà compte des questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Elle sera révisée en 2022 afin de prévoir des mesures pour le traitement des plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi. L'Université de Saint-Boniface ne détient qu'une seule Chaire de recherche du Canada. Elle ne soumet donc pas de cibles d'établissement en matière d'équité pour la période 2021-2029. Ceci dit, elle entérine tout de même les objectifs du Programme des chaires de recherche du Canada en matière d'équité, diversité et inclusion et des mesures seront prises en matière d'équité.

²⁶ Ébauche : https://www.yorku.ca/vpepc/wp-content/uploads/sites/310/2022/03/21-212_EDI-Strategy-2022-27_FR_r6.pdf

Universités	Politiques et mesures	Adoption	Révision
Université de York – Collège universitaire Glendon	<i>York University CRC Equity, diversity and inclusion action plan</i>	2017	NA
Université Saint-Paul	Équité, diversité et inclusion RHR-226	2021	NA
Université Laurentienne	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des Chaires de recherche du Canada	2020	NA
Université de Moncton	Équité, diversité et inclusion (ÉDI)	2021	NA
Université Simon Fraser	<i>Canada Research Chairs Program: Equity, Diversity and Inclusion Action Plan</i>	2017	NA
Université de Régina	<i>CRC Diversity and Inclusion action plan</i>	2019	NA

BIBLIOGRAPHIE

- Belletête, V., et al. (2017). Statistiques sur les inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2016. [*Document statistique de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG)*]. Université de Sherbrooke, Sherbrooke. Québec. Consulté en ligne sur <https://affestim.org/wp-content/uploads/2020/05/Disponible-en-version-pdf-periode-entre-2005-et-2016-1.pdf>
- Benoit, M. (2013). Femmes et carrières universitaires. *Magazine de l'Acfas*. Consulté en ligne sur <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2013/03/femmes-carriere-universitaire>.
- Charron, H. (2003). Un parcours inachevé! Les femmes à l'Université. *Cap-aux-Diamants*, (72), 62–66.
- Comité sur la situation des femmes dans le système d'enseignement. (1984). *La situation des femmes dans le système d'enseignement : une double perspective*. Consulté en ligne sur <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/50-0331-AV-situation-femmes-dans-systeme-denseignement.pdf>
- Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (1963). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec*. [Québec]: Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, 1963. 3 tomes en 5 vol. Consulté en ligne sur https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=2710
- Conseil des Sciences du Canada (1984). À l'école des sciences : la jeunesse canadienne face à son avenir [abrégé du rapport]. Gouvernement du Canada. Consulté en ligne sur https://issp.uottawa.ca/sites/issp.uottawa.ca/files/rapport_no._36_-_a_lecole_des_sciencesla_jeunesse_canadienne_face_a_son_avenir.pdf
- Dagenais, H. (1997). L'institutionnalisation des études féministes à l'université du Québec. *Les cahiers du CEDREF*, (6), pp. 35-58.
- Dupuis, S. (2020). La Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (Commission Parent). Dans *L'Encyclopédie canadienne*. Consulté en ligne sur <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-commission-royale-d-enquete-sur-l-enseignement-dans-la-province-de-quebec-commission-parent>
- Eichler, M. (2014). Femmes, étude des. Dans *l'Encyclopédie Canadienne*. Consulté en ligne sur <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/femmes-etude-des>
- Ferguson, S. J. (2016). Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies dans Femmes au Canada [Rapport statistique fondé sur le sexe]. *Statistique Canada*. Consulté en ligne sur <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14640-fra.pdf>

- Gaskell, J. (2014). Femmes et éducation. Dans *L'Encyclopédie canadienne*. Consulté en ligne sur <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/femmes-et-education>.
- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., Sugimoto, C. R. (2013). Bibliometrics : Global gender disparities in science. *Nature, Volume* (504), Article 7479. <https://doi.org/10.1038/504211a>
- Moran, R. (2020). Commission de vérité et réconciliation du Canada. Dans *L'Encyclopédie Canadienne*. Consulté en ligne sur <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/commission-de-verite-et-reconciliation-du-canada>
- Morris, C. (2016). Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Dans *L'Encyclopédie Canadienne*. Consulté en ligne sur <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/commission-royale-denquete-sur-la-situation-de-la-femme-au-canada>
- Miller, M.D (2018). Guide de recherche sur l'écriture inclusive. Bibliothèque de l'Université McGill, Montréal. Consulté en ligne sur <https://libraryguides.mcgill.ca/ecritureinclusive>.
- Plante, D. (2000). L'Université au féminin. *Forum*, Division des archives de l'Université de Montréal, Montréal, Québec. Consulté en ligne sur <http://www.forum.umontreal.ca/numeros/1999-2000/Forum00-03-06/article07.html>
- Smith-Carrier, T., Penner, M., Cecala, A. and Agócs, C. (2021). It's Not Just a Pay Gap: Quantifying the Gender Wage and Pension Gap at a Post-Secondary Institution in Canada. *Canadian Journal of Higher Education, Volume* (51), no 2, pp. 74–84. DOI: 10.47678/cjhe.vi0.189215.
- Van Dam, E. J. (2021). Le féminisme face aux limites institutionnelles des universités québécoises : Progrès ou Combat ? *La Gazette des femmes*. Consulté sur <https://gazettedesfemmes.ca/21365/le-feminisme-face-aux-limites-institutionnelles-des-universites-quebecoises/>

Sites internet

- Bibliothèque nationale du Québec (sans date). *Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, 1963-66*. Consulté en ligne sur <http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/guides/fr/les-commissions-d-enquete-au-quebec-depuis-1867/7548-commission-parent-1963-66>
- Comité institutionnel de féminisation de l'UQAM (2017, juin) *Guide de féminisation ou la représentation des femmes dans les textes*. Consulté en ligne sur <https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2017/06/Guide-de-f%C3%A9minisation-ou-la-repr%C3%A9sentation-des-femmes-dans-les-textes.pdf>
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2017) *Concluding observations on the combined twenty-first to twenty-third periodic reports of Canada*. Consulté en ligne sur

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhstz6Kqb8xvweVxiwIinyzEnrSQTaImuyoLPtH1p%2B%2FB0A9aSpHnHOaSTR3D%2BGaG21xFo2B95JnqHNgalSwJoOiSGBGOuk6xxJIGD9T1UIIq2pb%2BLbXWwAtxJ%2FiP6NJCzvYQ%3D%3D>

Global Education Monitoring Report Team (2018). *Rapport mondial de suivi sur l'éducation, résumé sur l'égalité des genres 2018: Tenir nos engagements en faveur de l'égalité des genres dans l'éducation*. Consulté en ligne sur <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261655>

Institut d'études féministes et de genre (2022, 25 août). Consulté en ligne sur <https://sciencessociales.uottawa.ca/etudes-feministes-genre/institut-bref/chemin-parcours>

Institut de recherches et d'études féministes (sans date). *L'UQAM au cœur des études et de la recherche féministes*. Consulté en ligne sur <https://iref.uqam.ca/page-d-exemple/historique/>

L'Encyclopédie Canadienne (2020, 18 juin). *La Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (Commission Parent)*. Consulté en ligne sur www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-commission-royale-d-enquete-sur-l-enseignement-dans-la-province-de-quebec-commission-parent

Office québécois de la langue française (sans date). *Formation sur la rédaction épiciène*. Consulté en ligne sur <https://www.etsmtl.ca/docs/recherche/soutien-aux-chercheurs/equite-diversite-et-inclusion-recherche-ets/Documents/redaction-epicene>

ONU Femmes (2019, 18 novembre). *16 façons de lutter contre la culture du viol*. Consulté en ligne sur <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2019/11/compilation-ways-you-can-stand-against-rape-culture>

Ordre des ingénieurs du Québec (2021, avril). *Profil de l'ingénieur d'aujourd'hui et de demain*. Consulté en ligne sur https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/public/Etude_OIQ_Faits_saillants_Profil_Ing_2021.pdf

Ordre des ingénieurs du Québec (2022). *Une profession ouverte à tous et à toutes*. www.oiq.qc.ca/. <https://www.oiq.qc.ca/grands-dossiers/diversite>

Secrétariat des programmes interorganismes (2022). *Chaires de recherche du Canada*. Gouvernement du Canada. Consulté en ligne sur https://www.chairs-chaire.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/index-fra.aspx/#

Statistique Canada (2013). *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études. Enquête nationale auprès des ménages, 2011*. Gouvernement du Canada. Consulté en ligne sur <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011001-fra.pdf>

Statistique Canada (2018). *Femmes au Canada, Rapport statistique fondé sur le sexe*. Gouvernement du Canada. Consulté en ligne sur <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-503-X>

Statistiques Canada (2019, 25 novembre). *Nombre et salaires du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes (données définitives), 2018-2019*. Gouvernement du Canada. Consulté en ligne sur <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/191125/dq191125b-fra.pdf?st=GBly6S4z>

Université McGill (2022). *10 histoires en vedette*. Consulté en ligne sur <https://www.mcgill.ca/about/fr/histoire/10-histoires-en-vedette/les-femmes-de-mcgill>

Université York (2022). *Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion 2022-2027*. Consulté en ligne sur https://www.yorku.ca/vpepc/wp-content/uploads/sites/310/2022/03/21-212_EDI-Strategy-2022-27_FR_r6.pdf

University of Alberta (2022). *Intersections of gender*. Consulté en ligne sur <https://www.ualberta.ca/intersections-gender/index.html>

University of Alberta, Faculty of Graduate Studies and Research (2022). *Aboriginal Student Admission Policy*. Consulté en ligne sur www.ualberta.ca.

<https://www.ualberta.ca/graduate-studies/about/graduate-program-manual/section-5-admissions/5-19-aboriginal-student-admission-policy.html>.

Université du Québec à Montréal (sans date). *Équité, Diversité, Inclusion: autres termes de référence*. Consulté en ligne sur <https://edi.uqam.ca/lexique/autres-termes-reference/>



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Relations
internationales
et Francophonie
Québec 



Commission
canadienne
pour l'UNESCO

UQÀM | IREF
Institut de recherches
et d'études féministes

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal