



LES CHEMINS QUI MÈNENT À LA JUSTICE

Un parcours de l'EDI pour
la communauté de la STLHE/SAPES

*Rapport du groupe de travail de la
STLHE/SAPES sur l'équité, la diversité et l'inclusion*

LE 29 OCTOBRE 2021

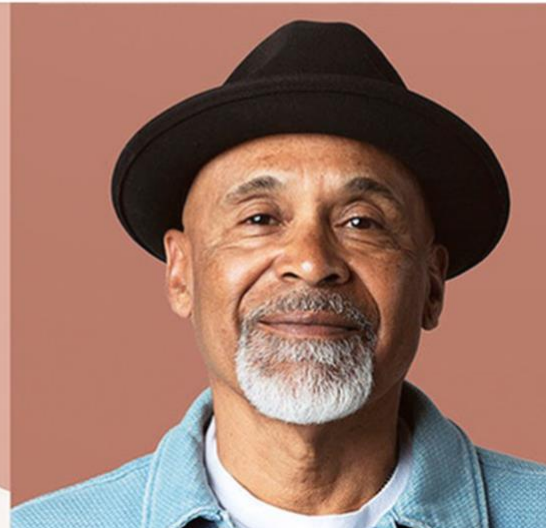


TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	1
Préambule	3
Sommaire exécutif	3
1. Introduction	4
1.1 Création, membres du groupe et termes de référence	4
1.2 Clarification des termes	7
2. Activités du groupe de travail sur l'EDI	10
3. Collecte des informations	12
3.1 Sondage auprès des membres, « partagez votre histoire » et groupe de discussion	12
3.2 Séance du congrès « Mise en oeuvre de nos valeurs communes »	13
3.3 Déclaration et liste de demandes préparées par le groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M et du Prix national d'excellence en enseignement 3M	13
3.4 Lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M	13
3.5 Site web de la STLHE/SAPES	14
4. Analyse des résultats	14
4.1 Enquête auprès des membres, « partagez votre histoire » et groupe de discussion	14
Informations sur la taille des échantillons et sur les participants	14
Sondage auprès des membres	16
Groupe de discussion	27
Analyse thématique	28
Thème 1 : Absence de minorités parmi les membres de la STLHE/SAPES	28
Thème 2 : La voix de la STLHE/SAPES est cachée	28
Thème 3 : Absence de minorités dans le leadership de la STLHE/SAPES	29
Thème 4 : Obstacles financiers	29

Thème 5 : Groupes constitutifs / Absence de caucus identitaires spécifiques adaptés aux situations sociales et démographiques	29
4.2 Séance du Congrès intitulée « Mise en oeuvre de nos valeurs communes »	30
4.3 Déclaration et liste de demandes préparées par le groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M et du Prix national d'excellence en enseignement 3M	31
4.4 Lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M	32
4.5 Analyse du site web de la STLHE/SAPES	33
5. Discussion	34
6. Recommandations et pratiques directrices	35
Recommandation 1 : Établir un comité permanent sur l'équité, la diversité et l'inclusion	35
Recommandation 2 : Adopter une nouvelle approche au leadership et à la gouvernance	36
Recommandation 3 : Sensibiliser à l'EDI et soutenir l'EDI	37
Recommandation 4 : Garantir l'intégration de l'EDI lors des congrès, des réunions et autres activités organisées par la SAPES	38
Recommandation 5 : Promouvoir l'inclusion et l'équité par le biais de prix et de langage approprié	40
Conclusion	41
Remarque finale	42
Annexe A	43

PRÉAMBULE

Au cours de l'année universitaire 2019-2020 (automne et hiver), le Conseil d'administration de la STLHE/SAPES a entrepris d'organiser des discussions sur la nécessité de s'engager dans un examen sérieux et de porter de son attention sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation, en réponse à un certain nombre d'appels à la fois de groupes constitutifs et de membres qui souhaitaient qu'un tel examen soit entrepris. La nécessité d'entreprendre ce travail est devenue encore plus urgente suite au meurtre horrible et très public de George Floyd le 25 mai 2020, qui a joué le rôle de catalyseur pour des protestations antiracistes de foules aux États-Unis, au Canada et dans le monde entier. Ce meurtre a été l'acte qui a réveillé beaucoup de gens et qui leur a fait apprécier la réalité des expériences vécues chaque jour par les Noirs, et ce depuis très longtemps. Au même moment, la pandémie enragée de la Covid-19 a affecté chaque aspect de nos vies quotidiennes. Elle a mis en lumière les inégalités qui existent dans nos systèmes et nos services sociaux ainsi que leur impact défavorable sur les personnes historiquement marginalisées et désavantagées, y compris les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de groupes racialisés, les personnes ayant un statut socio-économique différent et les membres des communautés 2SLGBTQ+. Par dessus tout, cela a favorisé l'éveil du monde entier aux réalités du racisme systémique et structurel généralisé et l'injustice raciale, en particulier contre les communautés de Noirs, d'Autochtones et de personnes racialisées.

Dans ce contexte, de nombreuses organisations, y compris les établissements d'enseignement supérieur et leurs divers réseaux de soutien, ont commencé à se demander : « Est-ce qu'on en fait assez? Jusqu'à quel point agissons-nous afin de réduire les préjugés et le racisme, le sexisme et l'ethnocentrisme, la discrimination et l'iniquité, la xénophobie et autres intolérances connexes qui continuent à fracturer notre monde? » De nombreux groupes ont fait des déclarations pour condamner le racisme sous toutes ses formes et plusieurs ont créé des comités, des groupes de travail ou des postes de leadership afin d'explorer de quelles manières répondre à ces défis. La STLHE/SAPES n'a pas fait exception.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) de la Société pour l'avancement de la pédagogie dans l'enseignement supérieur (STLHE/SAPES) a été établi par le Conseil d'administration de la société au cours de l'été 2020. Son mandat était d'examiner les pratiques actuelles de la STLHE/SAPES en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) afin d'identifier les lacunes et les opportunités d'amélioration et, pour finir, de recommander un ensemble de directions stratégiques et de mesures proactives pour intégrer l'EDI dans le travail et la culture de la STLHE/SAPES. Le groupe de travail sur l'EDI s'est réuni toutes les deux semaines, du 22 septembre 2020 jusqu'au 29 octobre 2021. Ce rapport décrit les activités du groupe de travail, qui comprennent :

- la collecte d'informations par le biais d'un sondage auprès des membres de la STLHE/SAPES
- une invitation demandant aux membres de « partager leurs histoires » liées à leurs expériences en matière d'EDI au sein de la STLHE/SAPES
- l'organisation d'un groupe de discussion composé de membres
- l'organisation d'une séance interactive lors du Congrès annuel de la STLHE/SAPES

- l'organisation d'une orientation sur l'EDI pour les adjudicateurs des prix et récompenses
- un examen des communications écrites envoyées par les groupes constitutifs de la STLHE/SAPES
- un examen du site web de la STLHE/SAPES

Le rapport analyse les résultats de ces diverses sources de données et présente une liste de recommandations pour améliorer l'EDI au sein de la STLHE/SAPES.

Nous souhaitons souligner ici que nos résultats, nos déductions et nos analyses sont basés sur les informations obtenues d'un sous-groupe de membres et ne représentent pas nécessairement l'ensemble des membres de la STLHE/SAPES. Toutefois, bien que ces données soient basées sur un petit échantillon, l'expertise et les expériences collectives des membres du groupe de travail sur l'EDI, auxquelles s'ajoutent les sources supplémentaires d'information examinées, nous donnent une base solide sur laquelle nous pouvons présenter des recommandations. Ce qui est important, c'est que le groupe de travail sur l'EDI perçoit l'EDI comme une lorgnette, une perspective et un ensemble de valeurs qui guident un processus continu, plutôt qu'un produit ou un état final à atteindre. En tant que tel, nos recommandations ne sont pas une liste complète de ce qui doit être fait, ce sont plutôt des suggestions qui indiquent là où il faut commencer. Elles nous invitent tous et toutes à nous engager dans une réflexion constante, à repenser nos actions, à insister sur le fait que les déclarations peuvent – et doivent – toujours être encore plus affinées alors que de nouvelles expériences et de nouvelles connaissances se font jour.

Dans l'ensemble, alors que le groupe de travail sur l'EDI a trouvé que les pratiques actuelles au sein de la STLHE/SAPES étaient dignes d'éloges, un certain nombre de ces pratiques n'étaient pas totalement intégrées à travers toute l'organisation. Nous avons identifié de nombreuses autres manières où la STLHE/SAPES doit donner la priorité à l'EDI, y compris : les structures de leadership et de gouvernance, les prix et les récompenses, les congrès et les réunions et autres activités, et par le recrutement et la rétention de ses membres. Dans le reste de ce rapport, nous présentons nos analyses des informations que nous avons recueillies ainsi que la justification de nos conclusions, et pour terminer, une liste plus complète de recommandations. Nous encourageons tous ceux et toutes celles qui liront ce rapport à le considérer comme le début d'un processus continu, plutôt qu'une fin.

1. INTRODUCTION

1.1 Création, membres du groupe et termes de référence

On June 2, 2020, STLHE/SAPES President Denise Stockley communicated [Message sur la lutte contre le racisme](#). Plus tard ce même mois, le Conseil d'administration de la STLHE/SAPES a accepté de créer un groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion, présidé par Joy Mighty, PhD. Mme Mighty a été nommée conjointement par le Réseau de formateurs en pédagogie de l'enseignement supérieur (RFPEs) et par la présidente de la STLHE/SAPES. Le mandat énoncé du groupe de travail était de :

1. Examiner les pratiques actuelles en matière d'EDI, identifier les lacunes et les opportunités d'amélioration.

2. Recommander un ensemble de directions stratégiques et de mesures proactives pour intégrer l'EDI dans le travail et la culture de la STLHE/SAPES.
3. Présenter un rapport final aux membres de la STLHE/SAPES.

Le 2 août 2020, la STLHE/SAPES a publié un appel à manifestation d'intérêt à faire partie du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion. L'appel invitait les candidats et les candidates à envoyer une déclaration d'intérêt de 150 mots exposant les raisons de leur désir de faire partie du groupe de travail sur l'EDI. L'appel demandait aux candidats et aux candidates de mettre en avant leurs expériences universitaires et/ou leurs expériences de vie concernant les problèmes liés à l'EDI, ainsi que d'exprimer leurs passions, leurs engagements ou leur activisme en rapport avec l'EDI. De plus, l'appel demandait aux candidats et aux candidates s'ils souhaitaient être pris en considération en tant que représentants et représentantes des trois groupes constitutifs officiels de la Société (le Conseil des lauréats 3M, le Réseau de formateurs en pédagogie de l'enseignement supérieur et l'Avancement des connaissances en enseignement et en apprentissage Canada). Il était clairement précisé que de tels représentants et représentantes seraient choisis par le comité exécutif du groupe constitutif qu'ils se proposaient de représenter.

Le groupe de travail sur l'EDI consiste de dix membres dont les perspectives sont différentes et qui ont vécu des expériences personnelles liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Le groupe est une bonne représentation des membres de la STLHE/SAPES : collèges, universités, professeurs et professeures, étudiants et étudiantes, divers groupes constitutifs ainsi que diverses identités sociales, dont la plupart des membres s'identifient comme faisant partie de l'un ou de plus d'un des groupes méritant l'équité, tel qu'identifiés par les trois conseils¹. De plus, tous les membres ont eu des expériences en recherche, en enseignement, en organisation ou pour diriger des initiatives portant sur des questions liées à l'équité, à la justice sociale, à la compétence interculturelle, à la lutte contre le racisme, dans leurs établissements ou dans leurs communautés respectives. Les membres du groupe de travail sur l'EDI sont :

- Joy Mighty, présidente, membre de l'ACEA Canada
- Ann Braithwaite, membre à titre individuel, membre de l'ACEA Canada et membre du Conseil des lauréats 3M (à compter du printemps 2021)
- Jacky Deng, membre étudiante, membre de l'ACEA Canada et membre de l'AAEECS
- Shaobo Huang, représentante de l'ACEA Canada, membre de l'AAEECS
- Brian Leacock, membre à titre individuel et membre de l'ACEA Canada
- Valerie Lopes, membre d'office assurant la liaison avec le Conseil d'administration de la STLHE/SAPES, membre du RFPES, membre de l'ACEA Canada et membre du Conseil des lauréats 3M
- Michelle MacDonald, directrice générale de la STLHE/SAPES, AOR Solutions

¹ Les trois conseils font référence aux trois organismes fédéraux principaux de financement de la recherche, c'est-à-dire : les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).

(administration/soutien du groupe de travail)

- Rodrigo Narro Pérez, membre étudiant, membre de l'ACEA Canada
- Bre-Anna Owusu, membre étudiante, assistante de recherche
- Pamela Rose Toulouse, représentante du Conseil des lauréats 3M

Pour consulter les courtes biographies des membres du groupe de travail, veuillez cliquer [ici](#).

Il est important de noter que le comité exécutif et les comités de sélection du Réseau de formateurs en pédagogie de l'enseignement supérieur (RFPES) se sont opposés au processus par lequel le groupe de travail sur l'EDI a été établi et par la suite, ils ont proposé à leurs membres que le RFPES ne participe pas au groupe de travail sur l'EDI. Lors d'une réunion spéciale tenue le 14 décembre 2020, 30 membres du RFPES ont voté pour refuser l'invitation à participer au groupe de travail. Le 18 décembre 2020, le Conseil de la STLHE/SAPES a envoyé un message ([annexé à ce rapport](#)) à la communauté du RFPES pour exprimer son regret face à cette décision et pour réaffirmer son engagement envers les 216 membres du RFPES ainsi qu'envers le groupe de travail sur l'EDI et son travail continu.

Au cours des premières réunions, le groupe de travail sur l'EDI a établi ses [termes de référence](#) qui décrivent les rôles et les responsabilités qui allaient gouverner la manière dont le groupe allait accomplir son travail. Ce document articulait également une [Déclaration des valeurs fondamentales](#), y compris l'engagement de lutter activement contre le racisme sous toutes ses formes et de promouvoir les principes d'équité et d'inclusion pour garantir l'accès équitable aux opportunités et aux services pour tous les individus et tous les groupes qui ont été historiquement désavantagés, y compris mais sans s'y limiter : les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de groupes racialisés, les personnes ayant un statut socioéconomique différent et les membres des communautés 2SLGBTQ+. La déclaration des valeurs reflétait un engagement envers l'EDI, particulièrement en relation avec l'enseignement et l'apprentissage, tant dans les programmes de la STLHE/SAPES que de façon plus générale, avec une concentration sur :

- les pratiques et les politiques qui favorisent l'inclusion et une représentation plus vaste;
- les pratiques en salle de classe et les programmes de cours qui décentralisent les approches à la connaissance centrées sur les personnes de race blanche, la culture occidentale, la masculinité, le capacitisme, les approches hétéronormatives et autres approches privilégiées, ainsi que les manières dont celles-ci sont souvent incorporées aux idées sur ce qu'est la connaissance et sur la connaissance de qui doit être reflétée dans l'enseignement et la recherche; et
- la garantie que les politiques, les pratiques et les programmes fonctionnent pour décentrer les assomptions incorporées.

Le groupe de travail sur l'EDI s'est également engagé à la transparence et à l'inclusion dans ses rapports avec la STLHE/SAPES et ses groupes, en particulier par le biais de consultations et de liaisons régulières avec ses membres et en envoyant des mises à jour sur son travail par les canaux de communication officiels de la STLHE/SAPES.

Le groupe de travail sur l'EDI a passé un certain temps à examiner les questions potentielles à

poser aux membres de la STLHE/SAPES concernant les manières selon lesquelles la STLHE/SAPES aurait pu ne pas être inclusive ainsi que sur les mesures possibles que la société, dans ses initiatives, pourrait adopter pour être davantage inclusive à l'avenir. Le groupe de travail sur l'EDI a identifié les domaines suivants où des questions spécifiques demandent à être résolues :

- Prix et récompenses
- Congrès et réunions
- Langage approprié
- Leadership et gouvernance
- Membres et comités
- Ressources
- Rôle de la STLHE/SAPES en tant que voix nationale en enseignement et en apprentissage

De plus, le groupe de travail sur l'EDI a identifié d'autres sources d'informations importantes à prendre en considération :

- la « liste de demandes pour la lutte contre le racisme » envoyée au Conseil de la STLHE/SAPES par le groupe de travail ad hoc dirigé par des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M
- une lettre d'excuses publique du Conseil des lauréats 3M envoyée aux groupes de Noirs, d'Autochtones, de personnes racialisées et autres groupes marginalisés accompagnée d'un ordre du jour pour passer à l'action

Le 21 janvier 2021, une demande de budget pour soutenir les activités du groupe de travail sur l'EDI a été approuvée par le Conseil. Par la suite, un appel à candidatures pour un poste d'assistant(e) de recherche a été envoyé et, après avoir interviewé plusieurs candidats et candidates, un comité de sélection présidé par la présidente du groupe de travail sur l'EDI a engagé une doctorante de l'Université McMaster pour combler le poste.

1.2 Clarification des termes

Le travail qui consiste à rendre les organisations plus équitables, plus inclusives et plus justes donne souvent lieu à des conflits, non seulement de la part de ceux qui ne pensent pas que ce travail doit être accompli, mais également – et avec davantage de difficultés – de la part de ceux qui pensent qu'il doit l'être. Les désaccords sur ce qui doit être fait, sur la manière de le faire et sur la manière d'en évaluer la réussite donne le jour à un certain nombre de conflits. Un de ces conflits principaux est la question de savoir qui va « décider » de ces questions à n'importe quel moment. De plus, le travail sur l'EDI peut être défini de deux manières parfois concurrentes : i) les efforts qui visent exclusivement les personnes marginalisées et qui excluent les groupes « méritant l'équité », et ii) les efforts qui ont pour but de changer la « culture » de l'organisation, c'est-à-dire de changer les pratiques et les croyances quotidiennes considérées comme acquises afin qu'elles reflètent la situation d'un éventail plus vaste de personnes. Bien qu'il s'agisse là de comportements reliés entre eux, la question de savoir où commencer et où concentrer les efforts peut mener à des accentuations différentes. Tout au long de son travail, dont l'aboutissement est le présent rapport accompagné d'une série de recommandations présentées à la fin, le groupe de travail sur l'EDI a

œuvré au sein des paramètres de ces deux manières. Le résultat est que certaines des recommandations du groupe de travail sur l'EDI sont organisées autour de programmes et d'initiatives qui visent spécifiquement l'augmentation de l'inclusion et de la représentation pour les groupes méritant l'équité, alors que d'autres visent plus largement à engager tous les membres à repenser les pratiques quotidiennes dans le milieu académique qui sont incorporées dans les pratiques organisationnelles de la STLHE/SAPES (congrès et réunions, critères pour l'attribution des prix, etc.).

Ces deux objectifs principaux sont issus des termes « équité », « diversité » et « inclusion » (EDI) ainsi que des interprétations différentes des contraintes et à l'intérieur de ces contraintes. De plus, l'EDI, qui est peut-être l'acronyme de plus commun pour cette attention qui demande de repenser les structures et les pratiques organisationnelles, peut également être exprimé par d'autres acronymes : DEI (diversité, équité et inclusion), EDIA (équité, diversité, inclusion et accessibilité), IDEA (inclusion, diversité, équité et accessibilité), JEID (justice, équité, inclusion et diversité), et même, dans certains contextes, EDID (équité, diversité, inclusion et décolonisation). Bien qu'il y ait un débat sur la question de savoir si la décolonisation (et l'indigénisation) devraient être combinées plus généralement avec l'EDI, nous avons choisi de les considérer comme faisant partie du même processus général, même si celui-ci est quelque peu différent (en termes historiques et contextuels). La fusion de ces termes est partiellement reflétée dans les termes « Noir, Autochtone et racialisé », ainsi que dans l'identification du gouvernement canadien des peuples autochtones dans ses propres politiques sur l'EDI (pour les bourses du CRC et des trois conseils, par exemple). Nous voulons être clairs sur ce point : dire que ces termes sont reliés ne veut pas dire que nous ne reconnaissons pas les différences, ni que nous ne soutenons pas un plan stratégique qui se concentre uniquement sur la décolonisation. Alors que les tentatives de définition des termes sont vastes, et vastement utilisées, du fait que n'importe lesquelles de ces définitions sont certainement controversées, nous offrons les définitions suivantes en tant que directives rapides pour comprendre comment le groupe de travail sur l'EDI a interprété ces mots, ainsi que les perspectives rendues possibles dans notre compréhension de chacun d'entre eux.

« Diversité » : Nous comprenons la diversité comme étant à la fois descriptive et ambitieuse. Nous commençons avec la reconnaissance que la diversité est un fait. Nous vivons et nous travaillons avec différents groupes de personnes, quelle que soit la définition que l'on veut donner au mot. Les gens viennent de milieux différents. D'un côté, le terme diversité décrit les réalités qui entourent la plupart d'entre nous, les gens, les idées, les valeurs et les perspectives. La diversité fait souvent référence à qui se trouve « dans la pièce » et prend pour acquis que la diversité peut être perçue par des signifiants visuels tels que l'invalidité, le genre et la race. Nous reconnaissons également les intersections entre de tels signifiants du fait que nous sommes tous bien plus qu'une seule dimension de nous-mêmes. D'un autre côté, la diversité est également ambitieuse. Un des objectifs des initiatives sur l'EDI est d'augmenter la diversité de n'importe quel groupe ou de n'importe quelle organisation. Cela a souvent pour résultat la création de programmes qui visent à augmenter la représentation des groupes traditionnellement sous-représentés et privés de leurs droits.

« Inclusion » : Pour nous, l'inclusion décrit le but ultime d'incorporer davantage de « diversité » dans une organisation ou dans une structure. Une fois que les gens sont « dans la pièce », que doit-on faire pour qu'ils y restent? L'inclusion est bien plus qu'une question de représentation, c'est-à-dire, bien plus que le simple fait d'avoir une plus grande diversité de personnes présentes. L'inclusion se concentre sur le fait de garantir que les gens sont entendus, qu'on les écoute, et que leurs perspectives et leurs connaissances sont incorporées. L'inclusion rejette l'approche assimilationniste qui exige que les gens « s'intègrent ». Au contraire, elle englobe leur présence et

invite les organisations et les structures à opérer les changements nécessaires. L'inclusion n'est pas simplement additive, son objectif est d'être transformative.

« Équité » : Le terme « équité » décrit la manière importante dans laquelle l'« inclusion » de la « diversité » est reflétée et incorporée. L'équité est différente de l'égalité. L'égalité se concentre sur le fait de traiter toutes les personnes de la même manière, alors que l'équité reconnaît que différents groupes de personnes peuvent être traités différemment afin de garantir leur inclusion. L'égalité suppose que les structures et les pratiques sont neutres et universelles et que le problème d'exclusion et d'absence de diversité reflète la manière dont certains individus sont traités par d'autres individus. L'équité se concentre sur le fait de reconnaître comment ces structures et ces pratiques reflètent uniquement certaines manières particulières d'être dans le monde et fonctionne dans le but de les changer pour garantir une plus grande inclusion de davantage de personnes.

Un exemple : (Remarque : cet exemple se trouve dans [l'enregistrement de la séance](#) Mise en oeuvre de nos valeurs communes). Examinons la structure des toilettes publiques, avec la division trop fréquente des genres en deux groupes avec une porte correspondant à chacun qui reflète un ensemble de suppositions sur quelles identités et quelles expressions (et quels corps) appartiennent à chacun de ces groupes. Le désir à la fois d'inviter et d'inclure davantage de « diversité » dans l'identité et l'expression du genre – lors d'un congrès ou d'une réunion, par exemple – signifie souvent qu'une organisation va s'assurer qu'il y aura des toilettes mixtes en plus des deux options déjà existantes. Ceci est un exemple d'initiative qu'a prise en considération un groupe particulier exclu et qui a agi pour inclure ce groupe en offrant une pratique modifiée pour ce groupe de personnes. Une autre option serait de désigner toutes les toilettes comme étant mixtes, de retirer la structure binaire existante et de changer toute la structure des options de toilettes. Ces deux changements sont importants mais leurs objectifs sont différents : le premier est un changement qui vise un groupe particulier (bien qu'en réalité, il faut espérer que personne ne vérifie réellement qui utilise quelles toilettes), alors que le second se concentre sur le changement d'un ensemble plus vaste de pratiques culturelles concernant les toilettes publiques. Ces deux changements sont sans doute nécessaires dans des contextes particuliers, mais ils visent des objectifs différents – avec des conséquences différentes. Le premier apporte un changement pour certaines personnes, le second change quelque chose pour tout le monde, ce qui a pour résultat une meilleure prise de conscience de l'exclusion dont il est question.

Les deux approches différentes brièvement décrites dans cet exemple mettent en évidence les deux principaux points forts du travail sur l'EDI présentés ci-dessus. Ce sont des emphases qui nous positionnent dans diverses relations par rapport à ces changements et qui, souvent, ont pour résultats des réponses très différentes. Nous soulignons ce point car il est important de comprendre comment même les personnes dévouées aux principes de l'EDI risquent de se trouver en conflit sur la manière d'accomplir ce travail ou sur la décision de savoir quel travail doit être fait. Toutefois, les conflits et les désaccords ne sont pas nécessairement la même chose que l'oppression continue. Il ne fait aucun doute que différents groupes de personnes se positionnent différemment par rapport aux systèmes d'oppression et d'exclusion, et il est évident que nous avons tous des responsabilités différentes que nous assumons différemment pour que les changements nécessaires soient accomplis afin d'en arriver à des systèmes justes. Le groupe de travail sur l'EDI a toujours abordé le conflit comme une chose qui doit être reconnue et négociée et qui doit refléter notre croyance continue selon laquelle ce travail est un processus pour nous tous et que nous devons tous nous y investir.

2. ACTIVITÉS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'EDI

Tel que mentionné plus haut, le travail sur l'EDI consiste à inculquer une perspective, une lorgnette et un ensemble de valeurs dans chaque aspect d'une organisation. Ceci comprend les politiques et les procédures, le leadership et les structures de gouvernance, ainsi que les programmes et les activités – allant, par exemple, de la composition et des critères des comités des prix jusqu'à la planification des congrès et des réunions. Le travail sur l'EDI, tel que présenté ici, implique le travail qui vient du sein de l'organisation afin de tenir celle-ci, et nous-mêmes, responsables des valeurs que nous défendons. Nous reconnaissons que la lutte pour ces valeurs se déroule également dans toute une variété d'autres contextes externes à l'organisation, et nous croyons qu'il faut de nombreux efforts différents pour apporter un changement social significatif ainsi qu'un monde plus juste à davantage de personnes. Nous reconnaissons également que ce travail ne consiste pas uniquement à mettre en oeuvre un processus constant et continu, mais qu'il s'agit plutôt de négocier de multiples différences qui partagent peut-être des priorités et des perceptions différentes (en fait, le groupe de travail sur l'EDI lui-même a tenu de nombreuses discussions de cet ordre au cours de l'année écoulée). Nous exprimons ceci ici pour préciser que le travail sur l'EDI n'est pas une entreprise sans faille, simple et sans détours, il est souvent plein de complexités et de conflits, il est même parfois apparemment contradictoire. Mais c'est néanmoins un travail qui mérite d'être accompli, un travail auquel nous devons tous nous attacher.

Les paragraphes suivants résument les activités que le groupe de travail sur l'EDI a entreprises.

1. Au tout début de février 2021, le groupe de travail sur l'EDI a publié un document intitulé « Déclaration des valeurs fondamentales », dans lequel nous avons présenté notre engagement envers un ensemble de valeurs qui à la fois identifiait le travail à accomplir et guidait nos activités futures. Dans ce document, nous avons maintenu notre attention générale sur : « identifier et lutter activement contre le racisme, le sexisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie, la xénophobie systémiques et structurelles, et les autres formes de discrimination et d'exclusion. Nous reconnaissons que ce sont là des systèmes d'oppression qui se croisent et qui affectent les vies des gens de façons différentes, et nous nous engageons à nommer, confronter et contester ces oppressions systémiques dans nos multiples lieux sociaux et économiques. » Le reste de ce document souligne le besoin d'apporter cette déclaration des valeurs fondamentales sur de nombreuses scènes – allant des processus et des procédés internes de la STLHE/SAPES jusqu'à sa position plus générale en tant que défenseur des droits en matière d'enseignement et d'apprentissage.
2. Cette Déclaration des valeurs fondamentales a été partagée avec les membres de la société sur le site web de la STLHE/SAPES et leur a également été envoyée par courriel. Elle a également constitué un cadre pour orienter les coordinateurs et les coordinatrices des prix, ainsi que les adjudicateurs et les adjudicatrices des prix, afin d'examiner les processus de nomination et d'adjudication à travers la lorgnette de l'EDI. Ceci les a également aidés à reconnaître qu'il existait un grand nombre de manières de répondre aux critères des prix. Nous leur avons également fourni des documents publiés et des ressources alors qu'ils commençaient leurs délibérations sur les prix de la STLHE/SAPES pour le cycle de 2021 des prix : le Prix national d'excellence en enseignement 3M, le Prix national d'excellence pour étudiants 3M, le Prix Alan Blizzard et le Prix d'innovation en pédagogie D2L.
3. La documentation publiée que nous avons fournie fait partie de la longue [Liste de ressources](#) rassemblées et conservées par le groupe de travail sur l'EDI. Cette liste, qui est réexaminée et

mise à jour continuellement, est divisée en six catégories principales qui se croisent et se recoupent clairement. Elle fournit toute une gamme de documents, dans des formats divers, pour améliorer les connaissances des membres sur la manière dont les valeurs fondamentales concernant l'EDI peuvent être incorporées à l'enseignement et à l'apprentissage.

4. En mai 2021, en préparation pour le Congrès annuel de la STLHE/SAPES (qui s'est tenu en ligne en juin 2021), le groupe de travail sur l'EDI a préparé un document présenté en direct intitulé « Mise en oeuvre de nos valeurs communes ». Dans ce document (dont certaines parties alimentent notre liste de recommandations qui figurent à la fin de ce rapport), nous présentons plusieurs manières de partager les valeurs fondamentales communes qui pourraient se refléter dans l'organisation et la planification des congrès et des réunions. Ce document, qui a été rédigé comme une invitation aux membres à se lancer ensemble dans le processus qui consiste à mettre ces valeurs en oeuvre, souligne une série d'actions individuelles et de pratiques organisationnelles qui pourraient renforcer l'accent mis sur une plus grande inclusion. Il a délibérément évité l'emploi de langage négatif ou de ton punitif, il s'est plutôt concentré sur le fait de rapprocher les gens en tant que partie du processus qui consiste à réexaminer et à décentraliser les manières prises pour acquis de faire les choses, qui excluent trop souvent (par inadvertance) certains groupes de personnes.
5. « Mise en oeuvre de nos valeurs communes » a également été le titre d'une séance spéciale organisée par le groupe de travail sur l'EDI durant le Congrès annuel de la STLHE/SAPES en juin 2021. Cette séance – ouverte à tous les membres et non pas seulement aux personnes qui participaient au congrès – a engagé environ 60 participants et participantes qui ont réfléchi sur l'idée de « mettre en oeuvre » nos valeurs par le biais du partage de l'information et de petits groupes de discussion. Ces discussions dynamiques ont suscité un certain nombre d'observations sur la STLHE/SAPES et sur l'enseignement supérieur plus généralement et ont généré toute une variété d'idées et de suggestions supplémentaires à considérer par le groupe de travail sur l'EDI. Les notes prises durant ces séances, rédigées par des preneurs de notes sur un Padlet pendant les séances, alimentent également nos recommandations.
6. La majeure partie de toutes les activités du groupe de travail sur l'EDI depuis janvier 2021 a consisté d'une série d'engagements avec les membres pour rassembler davantage d'informations sur les expériences liées à l'EDI et sur la perception des pratiques de la STLHE/SAPES, tel que vécu par les membres. Nous avons envoyé un certain nombre de courriels directement aux membres, ainsi que plusieurs appels publiés dans Sphère, pour inviter les membres à partager leurs expériences au sein de la société, et ce par le biais de trois options (les membres pouvaient répondre en utilisant n'importe laquelle de ces options ou les trois options) : un sondage auprès des membres, l'envoi d'un témoignage « partagez votre histoire » et la participation à un groupe de discussion. Malgré les nombreux rappels, ces invitations n'ont suscité qu'un total de 61 réponses. Bien que ce faible taux de réponses ait été décevant, combinées avec les commentaires des petits groupes de discussion et les commentaires additionnels produits par les membres indépendamment du groupe de travail sur l'EDI – les déclarations faites par le groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme et la lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M – nous pensons qu'elles nous ont présenté une image assez claire des variétés d'expériences vécues par les membres au sein de la STLHE/SAPES et nous ont fourni des informations sur lesquelles nous avons pu baser certaines de nos recommandations.
7. Pour finir, outre les documents mentionnés ci-dessus (la déclaration du groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme et la lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M), le groupe de

travail sur l'EDI a examiné la face publique de la STLHE/SAPES – le site web – pour sa réflexion sur les valeurs et les perspectives sur l'EDI. Ceci a inclus l'examen des sites reliés au site web principal, à l'exception du site Continuer à enseigner et celui de La revue canadienne sur l'avancement des connaissances en enseignement et en apprentissage.

3. COLLECTE DES INFORMATIONS

Pour les besoins de ce rapport, le groupe de travail sur l'EDI a examiné plusieurs sources différentes lors de sa collecte d'informations, comme suit :

1. L'option d'un sondage, l'option « partagez votre histoire » et l'option d'un groupe de discussion, conçues par le groupe de travail sur l'EDI et envoyées aux membres par les moyens de communications de la STLHE/SAPES.
2. Une séance spéciale lors du Congrès annuel de la STLHE/SAPES en juin 2021, qui a inclus des commentaires rassemblés durant les petits groupes de discussion.
3. La déclaration contre le racisme et la liste de demandes préparées par le groupe de travail ad hoc des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence en enseignement 3M et du Prix national d'excellence pour étudiants 3M.
4. La lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M.
5. Le site web de la STLHE/SAPES.

3.1 Sondage auprès des membres, « partagez votre histoire » et groupe de discussion

Le groupe de travail sur l'EDI a préparé un sondage pour inviter les membres de la STLHE/SAPES à identifier et à exprimer leurs préoccupations et leurs expériences en matière d'EDI au sein de la STLHE/SAPES. Le sondage a été préparé sur la base des discussions avec tous les membres du groupe de travail sur l'EDI et certains éléments ont été adaptés à partir de questionnaires établis utilisés dans d'autres universités (par ex. l'Université McMaster, l'Université d'Ottawa). Un mélange de méthodes quantitatives (échelle de Likert) et qualitatives (questions ouvertes) a été employé. Les questions du sondage se concentraient sur l'opinion des membres concernant : 1) leurs sentiments d'inclusion et de sécurité au sein de la STLHE/SAPES, 2) leur perception de l'état de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES, 3) leurs suggestions sur la manière dont l'EDI pourrait être améliorée au sein de la STLHE/SAPES. Un exemplaire complet du sondage est **annexé à ce rapport**. Le sondage (géré par SurveyMonkey) a été envoyé aux membres 9 fois par les moyens de communication de la STLHE/SAPES et a suscité un taux de réponses d'un peu plus de 6 %.

De même, l'invitation à participer au groupe de discussion a été envoyée 9 fois aux membres par les moyens de communication officiels de la STLHE/SAPES. La rencontre du groupe de discussion, qui s'est déroulée en juillet 2021 avec 2 membres de la STLHE/SAPES, a été organisée par deux membres du groupe de travail sur l'EDI (une animatrice et une preneuse de notes) avec pour objectif de faciliter une conversation en profondeur sur l'état de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES. Un protocole de groupe de discussion a été préparé par le groupe de travail sur l'EDI pour discuter des perceptions des participants concernant le respect, l'appartenance et l'autonomisation au sein de la STLHE/SAPES. Les questions du groupe de discussion ainsi qu'un rapport sommaire sont

inclus dans notre analyse des résultats.

Pour finir, les membres de la STLHE/SAPES ont été invités à partager leurs expériences concernant l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la STLHE/SAPES en tant qu'organisation, par le biais de l'option « partagez votre histoire ». Il était suggéré d'envoyer, au choix, une vidéo, un enregistrement audio, un collage de photos, une oeuvre d'art ou un texte écrit. Le groupe de travail sur l'EDI a reçu deux soumissions.

3.2 Séance du congrès « Mise en oeuvre de nos valeurs communes »

Le jeudi 10 juin, le groupe de travail sur l'EDI a dirigé une séance interactive lors du Congrès annuel de la STLHE/SAPES tenu virtuellement, séance ouverte à tous les membres de la STLHE/SAPES ainsi qu'aux personnes qui participaient au congrès. La séance comprenait des mises à jour concernant le groupe de travail sur l'EDI, des observations concernant l'EDI en général et son importance pour repenser plus spécifiquement la situation dans les organisations, des thèmes de discussion et les commentaires recueillis suite aux rencontres de petits groupes de discussion, ainsi qu'une séance de discussion plénière. De plus, la séance a été ouverte par une cérémonie de bienvenue présentée par l'Aîné anishinaabe William Nelson Toulouse (du clan Pike Dodem), originaire de la Première nation des Sagamok, en Ontario, qui est resté présent pendant toute la durée de la séance.

Avant la séance, nous avons partagé deux documents avec les personnes inscrites : la « [Déclaration des valeurs fondamentales](#) » et un document partagé « en direct » intitulé « [Mise en oeuvre de nos valeurs communes](#) ». Ces documents ont servi d'amorce pour la discussion durant les rencontres des petits groupes de discussion.

Environ 60 personnes ont assisté à cette séance.

3.3 Déclaration et liste de demandes préparées par le groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M et du Prix national d'excellence en enseignement 3M

Lors de l'AGA de 2020 du Conseil des lauréats 3M, qui s'est tenue le 5 juin 2020, un groupe de travail a été formé avec pour objectif de réfléchir sur la manière dont le Conseil des lauréats 3M et la STLHE/SAPES pourraient répondre par le biais d'actions spécifiques au racisme contre les Noirs qui sévit au sein de l'organisation. Ce groupe s'est réuni tout au long des mois de juin et de juillet et a préparé une liste de demandes pour le court terme et le long terme, exhortant le Conseil des lauréats 3M et la STLHE/SAPES à s'engager à lutter contre le racisme dans tous les domaines de leurs activités. Cette [déclaration](#) a porté sur 5 domaines particuliers : le financement, l'infrastructure, le renforcement des capacités, les plate-formes spécialisées et les nominations proactives.

3.4 Lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M

Le 23 septembre 2020, le comité exécutif du Conseil des lauréats 3M a envoyé une [lettre](#) à tous les membres de la Société pour présenter des excuses spécifiques aux Noirs, aux Autochtones, aux

personnes racialisées et aux autres groupes marginalisés membres de la STLHE/SAPES pour les inégalités systémiques et les traumatismes continus que ces personnes ont subis, et pour s'engager à prendre des actions concrètes afin de créer ensemble un meilleur espace pour l'enseignement et l'apprentissage. Le Conseil a proposé une série d'actions immédiates et d'autres à plus long terme concernant les questions de représentation, de rémunération, de recherche et de financement du leadership éducationnel, de programmes lors des congrès, d'apprentissage communautaire, d'adjudication des prix et de renforcement de la capacité et de l'apprentissage.

3.5 Site web de la STLHE/SAPES

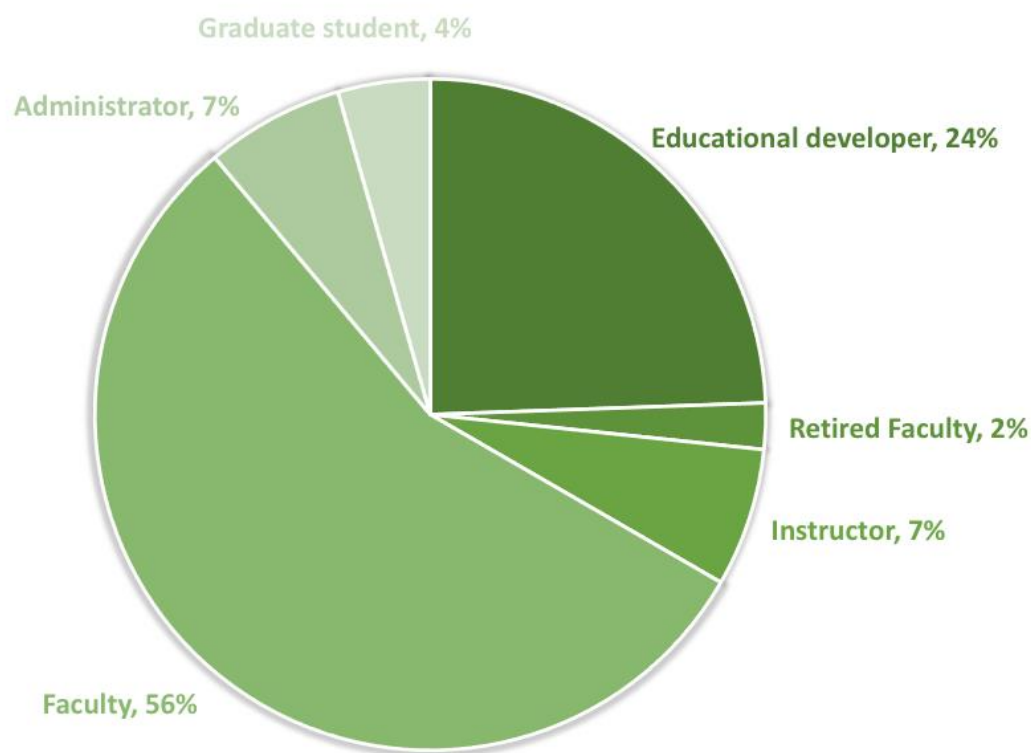
Le groupe de travail sur l'EDI a examiné le site web de la STLHE/SAPES afin de déterminer de quelle manière la narration textuelle et visuelle concernant les valeurs explicites et implicites de la société se rapportaient à l'EDI. Cet examen s'est concentré uniquement sur la version en langue anglaise du site. De plus, les sites associés à la STLHE/SAPES, tels que le site Continuer à enseigner (keep-teaching.ca) et le site de La revue canadienne sur l'avancement des connaissances en enseignement et en apprentissage (https://ojs.lib.uwo.ca/index.php/cjsotl_rcacea/), n'ont pas fait partie de l'examen.

4. ANALYSE DES RÉSULTATS

4.1 Enquête auprès des membres, « partagez votre histoire » et groupe de discussion

INFORMATIONS SUR LA TAILLE DES ÉCHANTILLONS ET SUR LES PARTICIPANTS

Au total, 55 membres de la STLHE/SAPES ont participé au sondage auprès des membres. Quarante-cinq répondants et répondantes ont indiqué leurs rôles institutionnels en réponse à la Question 40 ($n = 11$ conseillers pédagogiques; $n = 3$ administrateurs; $n = 25$ professeurs; $n = 1$ professeur à la retraite; $n = 3$ instructeurs; $n = 2$ étudiants des cycles supérieurs) (Voir *Figure 1*).

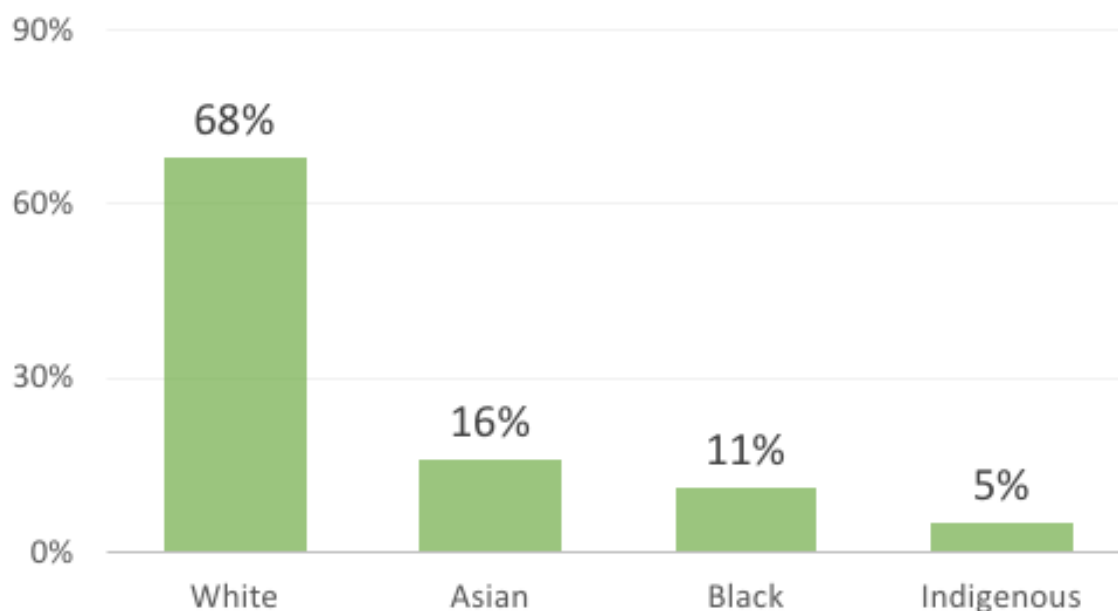


Traductions :

- Graduate student—Étudiants des cycles supérieurs, 4 %
- Administrator—Administrateurs, 7 %
- Educational developer—Conseillers pédagogiques, 24 %
- Retired Faculty—Professeur à la retraite, 2 %
- Instructor—Instructeurs, 7 %
- Faculty—Professeurs, 56 %

Figure 1 : les répondants et les répondantes ont indiqué leurs rôles institutionnels.

Les données suggèrent une absence de diversité raciale et ethnique parmi les personnes qui ont répondu au sondage. Alors que 55 personnes ont répondu à ce sondage, à la Question 33, qui était « Comment vous identifiez-vous racialement et/ou ethniquement? », seulement 19 personnes ont répondu (1 réponse spécifique était « chinois »). Malgré cette visible absence de diversité raciale, nous avertissons les lecteurs et les lectrices de ne pas interpréter ces données comme étant généralisables à l'ensemble des membres de la STLHE/SAPES. Toutefois, ces données de l'échantillon peuvent fournir un repère utile pour identifier les défis potentiels concernant la diversité au sein de la STLHE/SAPES. (voir la Figure 2).



Traductions :

- White—Blancs, 68 %
- Asian—Asiatiques, 16 %
- Black—Noirs, 11 %
- Indigenous—Autochtones, 5 %

Figure 2 : les répondants et les répondantes ont indiqué leur identité raciale/ethnique

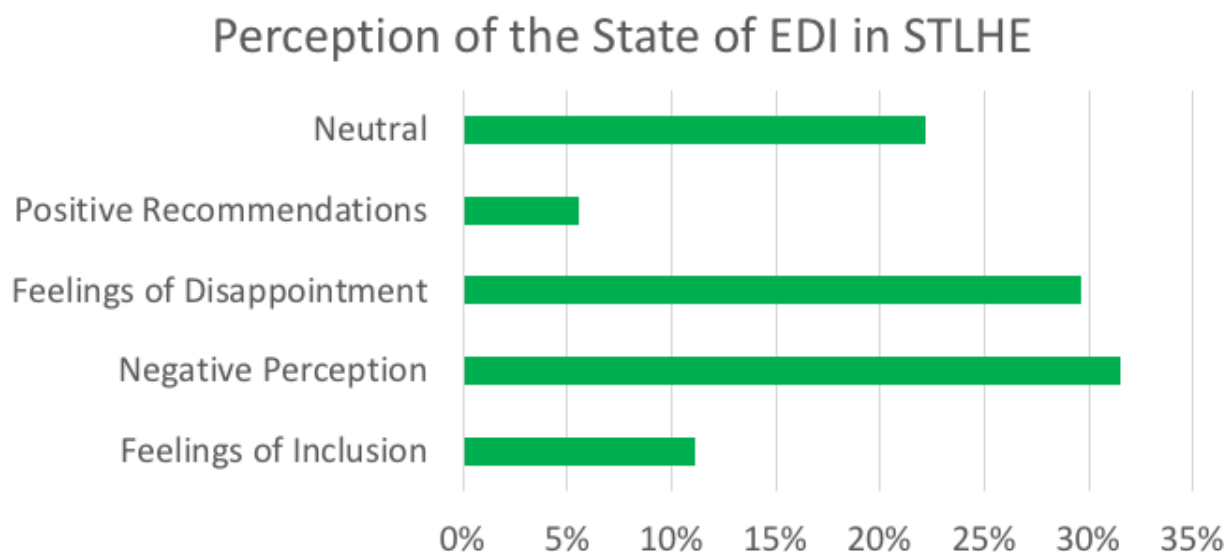
Un taux de réponses relativement identique a été rapporté par 52 participants et participantes qui ont déclaré être membres de la STLHE/SAPES depuis 5 à 10 ans (27 %) ou plus de 10 ans (29 %). Dix-sept pour cent ont indiqué être membres de la STLHE/SAPES depuis moins de 2 ans et 21 % ont indiqué être membres de la STLHE/SAPES depuis 2 à 5 ans, ce qui laisse un faible pourcentage de participants et de participantes qui ont préféré de pas répondre à cette question (Question 38).

Parmi la majorité des participants et des participantes qui ont répondu à la Question 45, « Dans laquelle des langues officielles du Canada communiquez-vous? », 47 des 49 personnes qui ont répondu ont indiqué que l'anglais était leur langue de communication et 5 des 49 personnes qui ont répondu ont indiqué que le français était leur langue de communication. Les commentaires qualitatifs relatifs à cette question indiquent plusieurs autres langues dans lesquelles quelques participants et participantes communiquent : espagnol, hongrois, italien et turc.

SONDAGE AUPRÈS DES MEMBRES

Étant donné le faible taux de réponses, nous ne pouvons pas généraliser les perspectives partagées dans le sondage à la totalité des membres de la STLHE/SAPES. Alors que les résultats indiquent qu'il existe des pratiques d'EDI dignes d'éloges au sein de la STLHE/SAPES, ils indiquent également diverses manières pour faire en sorte que les activités de la société améliorent davantage l'état de

l'EDI. Certaines personnes ont exprimé des perceptions favorables sur la question fondamentale de l'engagement de la STLHE/SAPES dans les questions liées à l'EDI, mais il y avait malgré tout suffisamment de perceptions négatives pour susciter des inquiétudes. Les réponses aux questions ouvertes (Questions 2-10, 34 et 46) du sondage auprès des membres ont été analysées sur un plan thématique et sont résumées à la Figure 3. Dans l'ensemble, ces réponses suggèrent que les membres se sentent moins inclus à la STLHE/SAPES par rapport au nombre plus important de répondants et de répondantes qui ont exprimé une perception négative et/ou des sentiments de déception concernant l'état de l'EDI au sein de la société. Jusqu'à 30 % des personnes qui ont répondu au sondage auprès des membres ont exprimé des « sentiments de déception » concernant l'état actuel de l'EDI, alors que seulement 11 % ont exprimé des « sentiments d'inclusion ».



Traductions :

- Neutral—Neutre
- Positive Recommendations—Recommandations positives
- Feelings of Disappointment—Sentiments de déception
- Negative Perception—Perception négative
- Feelings of Inclusion—Sentiments d'inclusion

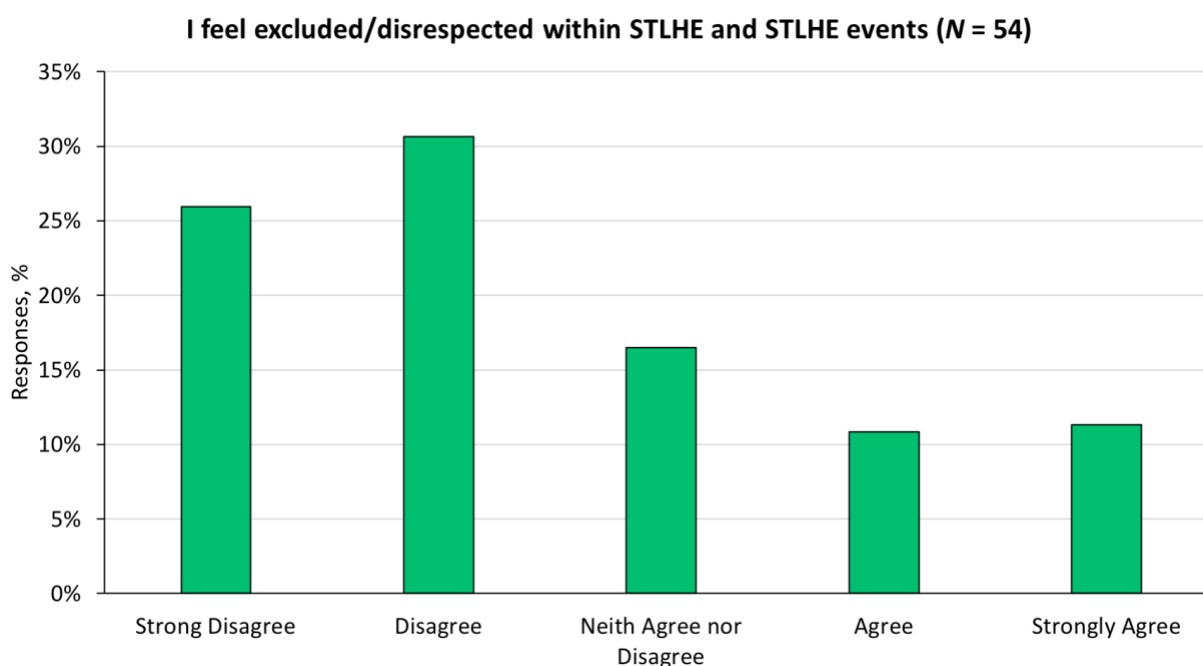
Figure 3 : Thèmes identifiés à partir des réponses aux questions ouvertes concernant l'état de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES.

Il est également intéressant de noter qu'environ 22 % des répondants et des répondantes au sondage auprès des membres étaient neutres concernant l'état de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES. Ces réponses mixtes pourraient indiquer des différences dans le niveau de connaissance au sujet de l'EDI, des perceptions inégales de son importance dans les structures et les pratiques organisationnelles (ainsi que dans l'enseignement supérieur en général), ou encore un manque d'intérêt.

Les réponses aux échelles de Likert du sondage auprès des membres ont été agrégées et résumées. Ces données suggèrent également un mélange de perspectives sur l'état de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES. Par exemple, alors que la Figure 4 (Questions 15, 16, 21 et 23) indique que 55 % des répondants et des répondantes ne se sentent pas exclus ou méprisés au sein de la STLHE/SAPES, la Figure 5 (Questions 11-14, 17-20, 22, 24) suggère qu'un nombre moins élevé (46 %) de répondants et de répondantes se sentent inclus et respectés.

À partir des échelles de Likert à six et sept points où les membres devaient indiquer leur accord avec divers facteurs, les moyennes pondérées sur les perspectives des membres concernant divers aspects de la STLHE/SAPES et les activités organisées par la STLHE/SAPES sont indiquées aux Figures 6 et 7 (Questions 1, 3-10). Pour ces figures, les valeurs les plus hautes représentent un accord plus fort avec le facteur en question, alors que les valeurs moins hautes représentent un accord moins fort (par ex. à la Figure 6, ces données suggèrent que davantage de membres étaient d'accord pour dire qu'ils étaient « traités équitablement » plutôt que pour dire qu'ils « se sentaient proches des autres »). En termes de leurs expériences au sein de la STLHE/SAPES et des activités organisées par la STLHE/SAPES, les répondants et les répondantes ont évalué la « sécurité » et le fait d'être « traité équitablement » le plus positivement, alors que le facteur « se sentir proche des autres » a été évalué le moins positivement (Figure 6). Les répondants et les répondantes ressentent que la STLHE/SAPES et les activités organisées par la STLHE/SAPES sont « amicales », « respectueuses » et « accueillantes », mais qu'elles « ne soutiennent pas » (Figure 7). Dans l'ensemble, les résultats des données des échelles de Likert suggèrent que les répondants et les répondantes se sentent respectés par les membres mais qu'ils n'ont pas le sentiment de faire partie d'une communauté forte dans laquelle ils sont soutenus et/ou dans laquelle ils peuvent trouver du soutien.

Je me sens exclu(e)/non respecté(e) au sein de la SAPES et des activités organisées par la SAPES (N = 54)

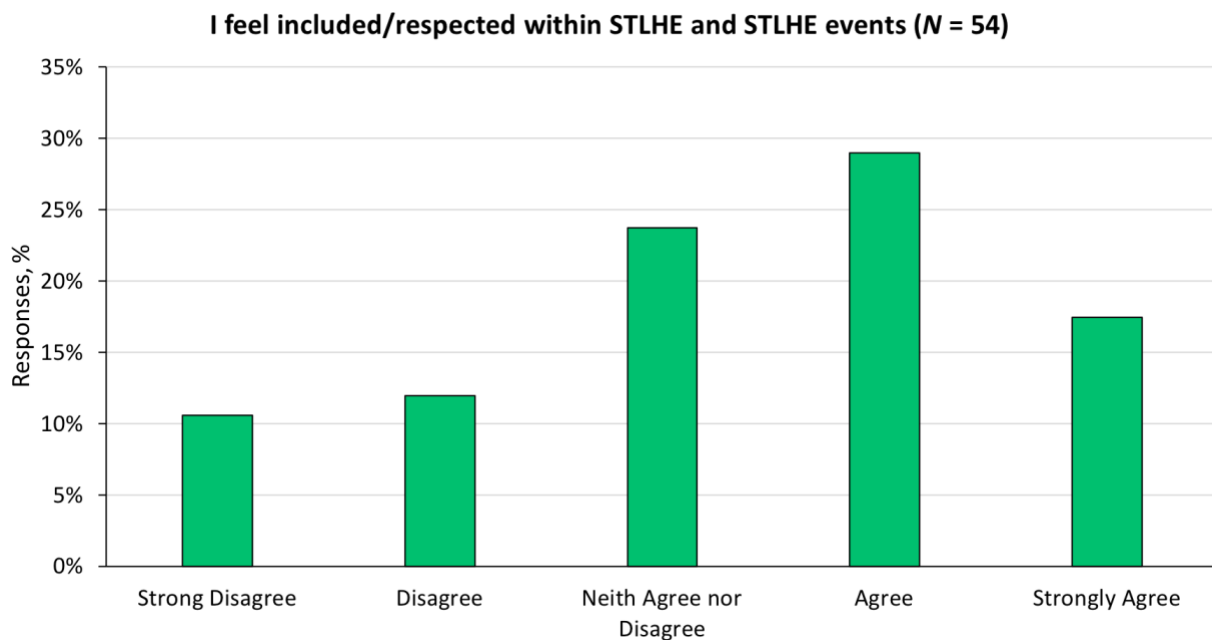


Traductions :

- Responses—Réponses
- Strong Disagree—Pas du tout d'accord
- Disagree—Pas d'accord
- Neither Agree nor Disagree—Ni d'accord ni en désaccord
- Agree—D'accord
- Strongly Agree—Tout à fait d'accord

Figure 4 : Sentiments d'exclusion et de manque de respect au sein de la STLHE/SAPES et des activités organisées par la STLHE/SAPES rapportés par les répondants et les répondantes.

Je me sens inclus(e)/respecté(e) au sein de la SAPES et des activités organisées par la SAPES (N = 54)



Traductions :

- Responses—Réponses
- Strong Disagree—Pas du tout d'accord
- Disagree—Pas d'accord
- Neither Agree nor Disagree—Ni d'accord ni en désaccord
- Agree—D'accord

- Strongly Agree—Tout à fait d'accord

Figure 5 : Sentiments d'inclusion et de respect au sein de la STLHE/SAPES et des activités organisées par la STLHE/SAPES rapportés par les répondants et les répondantes

Veillez évaluer avec quelle fréquence vous avez fait l'expérience des déclarations suivantes en tant que membre de la SAPES et lors d'activités organisées par la SAPES (N = 54)



Traductions :

- Weighted average—Moyenne pondérée
- Feel close to others—Proche des autres
- Free to express self—Libre de m'exprimer
- Sense of belonging—Sentiment d'appartenance
- Safety— En sécurité
- Treated fairly— Traité(e) équitablement
- Happy to be part of— Heureux/se de faire partie de la SAPES
- Know where to get help— Sais où m'adresser pour de l'aide
- STLHE would support if harmed— La SAPES me soutiendrait si je suis blessé(e)

Figure 6 : Les répondants et les répondantes ont indiqué se sentir en sécurité et être traités équitablement, mais ne pas se sentir proche des autres.

Veillez évaluer avec quelle fréquence vous avez fait l'expérience de chacune des déclarations suivantes en tant que membre de la SAPES et lors d'activités organisées par la SAPES (N = 54)



- Proche des autres
- Libre de m'exprimer
- Sentiment d'appartenance
- D'accord
- En sécurité
- Traité(e) équitablement
- Heureux/se de faire partie de la SAPES
- Sais où m'adresser pour de l'aide
- La SAPES me soutiendrait si je suis blessé(e)

Figure 7 : Les répondants et les répondantes ont indiqué que la STLHE/SAPES et les activités organisées par la

STLHE/SAPES sont amicales et respectueuses, mais qu'elles ne les soutiennent pas nécessairement.

Les analyses des commentaires en réponse aux questions ouvertes du sondage montrent également une perception mixte concernant la présence et la valeur de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES. Les réponses positives étaient caractérisées par des déclarations de soutien explicites pour les activités du groupe de travail sur l'EDI et son importance pour faire de la STLHE/SAPES une organisation plus inclusive. Par exemple :

« J'ai grandement apprécié les activités du groupe de travail. Merci. De nombreux documents intéressants sur l'EDI ont été récemment publiés par AERA et par le Congrès des sciences humaines [...]. J'aimerais encourager le groupe de travail à examiner ces documents. »

« Merci de faire tout ça. S'il vous plaît, regardez dans toutes les directions et respectez toutes les personnes et tous les groupes (ce que la STLHE/SAPES va faire, je n'en doute pas). Parfois nous faisons de l'excès de zèle quand on essaie de déclarer un problème et nous ne reconnaissons pas que les groupes avantagés sont constitués de personnes. Ces personnes (tout au moins, celle-ci) seraient heureuse de participer à la création et au soutien d'opportunités qui pourraient faire participer tout le monde. »

« Merci de faire ce travail important. J'attends avec impatience de voir quelques résultats tangibles! Je pense qu'un défi important et assez significatif sera de savoir quelles dimensions d'identité doivent être visées avec des interventions spécifiques. Je sais que c'est important pour tout le monde de se sentir inclus, mais quand vous désignez des programmes et des ressources spécifiques, vous devez parfois prendre de telles décisions, ce qui peut s'avérer difficile. »

D'autres réponses se concentraient sur des suggestions pour des directions futures de la STLHE/SAPES, y compris de savoir quelles ressources, quels soutiens et quelles politiques pourraient avoir l'impact le plus important pour améliorer les directives de l'EDI au sein de l'organisation. Par exemple :

« Pour ceux et celles qui sont nouveaux ou relativement nouveaux à la STLHE/SAPES, nous accueillons avec plaisir les occasions de nous connecter avec les autres. Encourager les nouveaux membres à se connecter avec les personnes nouvellement devenues membres de la STLHE/SAPES leur offre quelque chose en commun et pourrait améliorer leur expérience. »

Les réponses critiques ont exprimé du scepticisme sur les intentions de la STLHE/SAPES liées à l'EDI, y compris : 1) les croyances qui favorisent l'EDI sont une « mode passagère » et non nécessaire; 2) les croyances selon lesquelles la STLHE/SAPES et le groupe de travail sur l'EDI se sont engagés dans un travail qui a été malavisé et nuisible à la communauté. Par exemple :

« Jusqu'ici les initiatives en matière d'EDI ont causé la division et les mauvais comportements [...]. Elles ne parlent pas en notre nom à tous [en particulier, les sous-groupes de la STLHE/SAPES]. Le groupe a été kidnappé par des idéologues de la rue et les gens quittent l'organisation, moi y compris... J'aime la STLHE/SAPES mais l'EDI est en train de ruiner l'organisation. »

« Le niveau d'exposition demandé, la concentration des problèmes sur la personne, la normativité blanche dans la démographie, l'hypothèse intégrée de sécurité et le libellé de l'invitation, tout cela m'a donné froid dans le dos du fait que votre sondage représente de grands risques d'insécurité pour moi et pour la communauté. »

« Arrêtez de vous tordre les mains à propos des modes passagères et arrêtez de vous plier aux voix les plus fortes qui, par coïncidence, proclament également être les plus lésées. »

« Moins de concentration sur la race. Ne ramenez pas la ségrégation en accordant un privilège à une race par rapport à une autre. »

« La STLHE/SAPES est comme une clique de « méchantes filles » (des femmes blanches qui ne veulent pas de changement). »

Les réponses critiques peuvent être en partie attribuées à la division entre le RFPES et la STLHE/SAPES. Comme l'a fait remarquer une répondante :

« Depuis que je suis devenue membre, toutes les activités de la STLHE/SAPES ont été éclipsées par la division politique avec le RFPES. »

De leur perspective,

« La STLHE/SAPES a peu fait, si tant est qu'elle ait fait quelque chose, pour combler le fossé. »

De même, les soumissions reçues dans le cadre de l'option « partagez votre histoire » ont souligné la tension particulière entre le RFPES et la STLHE/SAPES, comme l'a décrit un répondant :

« J'ai l'impression que je n'ai jamais été traité si injustement et avec un tel manque de professionnalisme de toute ma vie. »

Bien que cette tension continue ne soit pas nécessairement spécifique à l'EDI, elle a clairement alimenté certaines des réponses.

Arrêter, commencer, continuer

Pour finir, un ensemble de questions ouvertes demandait aux répondants et aux répondantes de partager leurs perspectives sur ce que la STLHE/SAPES devrait « arrêter », « commencer » et « continuer » de faire concernant l'EDI. Plusieurs personnes ont suggéré que la STLHE/SAPES devrait « arrêter » les pratiques qui limitent la transparence entre le Conseil et les membres. Par exemple :

« Ne pas publier les procès-verbaux des réunions du Conseil - même des résumés généraux seraient les bienvenus. »

« Le fait d'être secrets et prescriptifs. »

« Elle devrait arrêter de nommer des gens profondément ancrés dans les “vieilles manières de penser”. »

« Exprimer la tristesse et le chagrin mais ne pas faire grand chose, perpétuer la narration selon laquelle “Nous faisons un travail magnifique!” Marginaliser les voix de ceux et celles qui critiquent l'organisation – la critique est nécessaire à la croissance. »

« Je viens d'un collège et dans le passé, il y avait moins de respect pour les membres venus de collèges. »

Les recommandations des répondants et des répondantes concernant ce que la STLHE/SAPES pourrait « commencer » à faire se concentraient sur plusieurs thèmes principaux, y compris l'administration, le renforcement de la communauté, la direction du travail sur l'EDI et l'éducation. Par exemple :

« Principes pour un code de conduite. »

« Recruter activement davantage d'hommes pour participer aux activités de la société et fournir un espace pour les divers maniérismes et les différentes perspectives politiques envers l'éducation qui accompagnent l'augmentation de la diversité des genres. Si vous n'êtes pas sûrs de ce que je veux dire par tout cela, allez simplement consulter les diverses ventilations nationales basées sur le genre des sondages politiques au cours des années récentes. »

« J'aimerais voir la création d'une initiative de groupe d'écriture en collaboration qui porterait sur divers sujets liées à l'EDI, dont les textes pourraient être publiés mais ceux-ci retourneraient également à la STLHE/SAPES pour voir ce qui pourrait être mis en oeuvre. »

« Organiser davantage de discussions ouvertes où toutes les voix peuvent être entendues. Les membres doivent se sentir entendus et respectés et il est évident qu'en ce moment, tout le monde ne se sent pas inclus. Le fait de ne pas avoir eu de rencontre en personne depuis si longtemps a entravé la réparation des relations endommagées. Le besoin de communiquer aux membres les objectifs et la vision du Conseil est plus pressant que jamais. »

« Préparer un kit de bienvenue pour les nouveaux membres afin de leur donner une orientation dans l'organisation. Cela permettrait aux nouveaux membres de se sentir davantage bienvenus et inclus. »

« Organiser une campagne de recrutement. Recrutement délibéré et intentionnel de minorités, en particulier d'Autochtones. Invitez-les. »

« Le concept de santé mentale est absent dans votre conversation. Étant donné la tendance à l'augmentation des cas de maladies mentales parmi les étudiants et les étudiantes (ainsi que les membres du personnel et du corps professoral) dans l'enseignement supérieur, ceci devrait constituer une partie importante des discussions. »

« J'espère sincèrement que la STLHE/SAPES va agir et offrir des remèdes au modèle organisationnel actuel du fait qu'il est clair que celui-ci ne fonctionne pas. Il est temps de grandir. Il s'agit là d'une excellente occasion de créer quelque chose de nouveau et de meilleur pour tout le monde. C'est comme ça que nous pourrions grandir ensemble. »

« Davantage d'activités de rayonnement dirigées vers les établissements d'enseignement supérieur. Pas seulement dans les programmes d'éducation ni auprès des défenseurs des droits sélectionnés dans des établissements... il faut jouer un rôle de leader et offrir du soutien en matière d'EDI en ce que ces questions se rapportent à l'éducation. »

Les réponses concernant ce que la STLHE/SAPES devrait « continuer » à faire étaient généralement favorables concernant le travail actuel sur l'EDI. Par exemple :

« Encourager une diversité de membres qui font partie de groupes traditionnellement sous-représentés ou qui les représentent. »

« Faire un effort délibéré autour de l'EDI. En tant que membre d'un groupe avantagé, je comprends que je ne vais pas voir les déséquilibres ou faire l'expérience des inégalités qui entourent la participation, l'inclusion et la représentation. Je soutiens ce type d'initiatives et je suis contente de me reculer afin que d'autres puissent avoir l'occasion de participer. »

« Ce que la STLHE/SAPES fait à l'heure actuelle. Nous avons la responsabilité envers chaque membre d'être respectueux, inclusifs et

professionnels. Ceux et celles qui ont récemment partagé leurs sentiments si publiquement ne respectaient pas ces principes. »

« Écouter et être prêt à rencontrer les gens sur leur propre terrain. »

« Être une organisation autoréflexive. »

« Essayer de communiquer avec les membres. »

GRUPE DE DISCUSSION

Le groupe de travail sur l'EDI a organisé un groupe de discussion, deux personnes (toutes deux membres du corps professoral) y ont participé. Par conséquent, nous ne pouvons pas généraliser les réponses de ces participants à l'ensemble des membres de la STLHE/SAPES. Le groupe de discussion s'est réuni par Zoom le 21 juillet 2021 de 13 h 00 et 14 h 00, heure de l'Est, il était dirigé par Joy Mighty (présidente du groupe de travail sur l'EDI) et Bre-Anna Owusu (preneuse de notes et assistante de recherche pour le groupe de travail sur l'EDI).

Les participants ont été invités à partager leurs perspectives sur l'EDI au sein de la STLHE/SAPES. En particulier, le protocole du groupe de discussion a inclus les questions suivantes :

1. De quelle manière êtes-vous associés à la STLHE/SAPES?
2. Est-ce que vous pensez que vos attributs uniques, tels que vos traits, vos caractéristiques, vos compétences universitaires, vos expériences et vos antécédents sont appréciés à leur juste valeur au sein de la STLHE/SAPES?
3. Pouvez-vous réfléchir à vos expériences au sein de la STLHE/SAPES? Est-ce que la STLHE/SAPES est invitante? Est-ce que vous vous sentez à l'aise en tant que membres de la STLHE/SAPES? Pouvez-vous décrire une situation où vous vous êtes sentis inclus ou exclus en tant que membres de la STLHE/SAPES? Avez-vous été confrontés à des obstacles en tant que membres de la STLHE/SAPES?
4. Pensez-vous que la STLHE/SAPES valorise les Noirs, les Autochtones, les personnes racialisées/non blanches?
5. Pensez-vous qu'il existe des opportunités égales pour les membres qui ne s'identifient pas comme personnes blanches ou comme femmes? Pensez-vous qu'il y a d'autres membres qui ne pensent pas comme vous?
6. Pensez-vous que la STLHE/SAPES devrait avoir différents caucus avec des membres ayant des identités spécifiques?

7. Que pensez-vous du leadership de la STLHE/SAPES? Pouvez-vous identifier des personnes comme vous dans un rôle de leadership au sein de la STLHE/SAPES?
8. Selon vous, quels sont les caractéristiques, les traits, les contributions et les comportements qui sont les plus valorisés et récompensés au sein de la STLHE/SAPES?
9. Qu'est-ce que la STLHE/SAPES pourrait faire de plus pour soutenir l'EDI au sein de l'organisation?
10. Qu'est-ce que la STLHE/SAPES pourrait faire de mieux pour vous soutenir?

ANALYSE THÉMATIQUE

Les réponses des participants ont été regroupées selon cinq thèmes principaux :

Thème 1 : Absence de minorités parmi les membres de la STLHE/SAPES

« Des actions et des articulations explicites sont nécessaires, sinon nous risquons d'en arriver à ce que l'organisation donne l'impression d'être performante avec des déclarations et des groupes de travail. J'aime vraiment l'idée d'inviter des membres divers. Pour ajouter à cela, il faudrait donner à ces membres [divers] l'occasion de contribuer aux structures de la STLHE/SAPES, ce n'est donc pas seulement le fait qu'ils deviennent membres mais celui de favoriser la croissance de la société. Par exemple, avoir des rôles de leadership et faire partie de ceux et celles qui proposent les changements. Parce que nous devons mettre les structures à jour afin de répondre aux besoins des nouveaux membres. »

Nous n'avons trouvé aucune preuve de stratégie intentionnelle pour recruter des membres. En fait, il semblerait que les membres gravitent vers la STLHE/SAPES par le biais des réseaux de leurs propres établissements. Ceci a pour résultat que l'ensemble des membres est relativement homogène.

Thème 2 : La voix de la STLHE/SAPES est cachée

« De nombreux professeurs et professeures à temps plein ne savent pas que cette société existe. Je pense que cela [la STLHE/SAPES] est un secret bien caché. Nous devons faire en sorte que davantage de gens la connaissent. »

Les participants et les participantes ont indiqué que selon eux, l'enseignement et l'apprentissage sont marginalisés dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur au Canada. Ils pensent que bien souvent, quand il y a seulement un(e) professeur(e) d'« éducation » dans un département, celui-ci/celle-ci est obligé(e) de définir lui/elle-même plusieurs normes quand il s'agit de faire des demandes de financement, de promotion et même peut-être de publications, du fait que les professeurs et les professeures qui ne sont pas en éducation ne connaissent pas ces normes. Les participants et les participantes pensent que cette marginalisation est la cause de

nombreux niveaux de problèmes d'équité au sein de l'enseignement supérieur.

Thème 3 : Absence de minorités dans le leadership de la STLHE/SAPES

« Tout ce à quoi je peux penser, c'est que les anciens présidents sont tous des Blancs et cela illustre bien la situation. Alors, la STLHE/SAPES peut dire qu'elle soutient ces membres ou la diversité, mais ce n'est pas la même chose que d'avoir quelqu'un dans ce rôle [de leadership] qui représente une communauté différente [autre que les Blancs]. »

Ces commentaires sur le leadership sont conformes aux commentaires du Thème 1 concernant l'absence de diversité parmi les membres.

Thème 4 : Obstacles financiers

« Il y avait des obstacles financiers pour assister aux congrès [quand j'étais étudiante], mais même là [concernant le fait de lever les obstacles financiers], en tant que membre étudiante, je vois que la STLHE/SAPES est plus progressive que d'autres organisations professionnelles. »

Ce thème fait écho à la préoccupation sur l'absence de ressources spécialisées pour faciliter la participation aux activités de la STLHE/SAPES des membres étudiants et/ou des membres à faibles revenus, tel qu'exprimé dans les documents envoyés par le groupe de travail ad hoc et le Conseil des lauréats 3M sur la lutte contre le racisme.

Thème 5 : Groupes constitutifs / Absence de caucus identitaires spécifiques adaptés aux situations sociales et démographiques

« Je vois des pour et des contre. Cela peut être puissant et constituer une déclaration, mais ça peut aussi créer la séparation et donner lieu à des émotions mixtes. Par exemple, un membre de l'association des étudiants et des étudiantes en médecine noirs du Canada a déclaré que leur première réunion était tellement puissante parce qu'ils étaient tous assis ensemble dans une pièce et c'était la première fois qu'ils avaient jamais vu tellement de personnes qui partageaient la même identité dans la même pièce. C'était à la fois joyeux et douloureux. Mais ça a créé une communauté en tant que groupe défenseur des droits des étudiants et des étudiantes noirs du Canada. »

« Par exemple, nous [des identités spécifiques] avons besoin d'un espace pour parler entre nous et partager et articuler les différentes manières de

« survivre » dans une salle de classe dominante ou partager nos expériences. Cela rendra la STLHE/SAPES plus forte. »

Bien que les répondants et les répondantes aient perçu un certain avantage à avoir des groupes constitutifs et des caucus spécifiques adaptés aux situations sociales et démographiques, ils reconnaissent que cela présente également un potentiel pour des conflits.

4.2 Séance du Congrès intitulée « Mise en oeuvre de nos valeurs communes »

Une analyse des discussions de nos quatre petits groupes de discussion qui se sont réunis durant la séance du groupe de travail sur l'EDI lors du Congrès de la STLHE/SAPES en juin 2021 suggère que les membres sont prêts à prendre du recul par rapport à leurs propres suppositions « normatives » auxquelles ils adhèrent à l'heure actuelle sur ce que l'EDI signifie pour eux. En fait, les discussions qui ont eu lieu dans chacun des petits groupes ont indiqué un fort désir et une forte volonté d'écouter différentes perspectives et diverses histoires de la part des communautés de Noirs, d'Autochtones et de personnes racialisées de la STLHE/SAPES – tout en reconnaissant que les approches symboliques ou même le fait de surcharger les membres avec des questions qui se rapportent aux groupes méritant l'équité peut s'ensuivre. Les participants et les participantes ont indiqué que pour éviter le symbolisme afin de tenter de mieux entendre ce que les divers groupes de la STLHE/SAPES ont à dire, l'équité et l'inclusion doivent être intégrées dans n'importe quelle approche. Un des commentaires a suggéré d'offrir une compensation aux personnes appartenant à des groupes méritant l'équité pour avoir partagé leurs expériences vécues.

Du fait que l'enseignement et l'apprentissage constituent la mission clé de la STLHE/SAPES, une des questions, à savoir : « Comment pouvons-nous mettre en oeuvre les principes d'EDI dans nos interactions quotidiennes et dans l'enseignement et l'apprentissage? » a donné lieu dans tous les petits groupes à une vaste discussion sur la colonisation. Les membres ont reconnu et ont exprimé qu'il était difficile de développer des cours et des programmes de cours sans perspective coloniale. Cette reconnaissance confirme la notion omniprésente que les pratiques et les principes d'EDI sont absents dans les établissements canadiens et dans nos vies quotidiennes. L'héritage des perspectives coloniales est peut-être l'obstacle le plus important auquel nous faisons face quand nous voulons progresser vers la mise en oeuvre des principes d'EDI dans notre pédagogie, et encore moins dans nos interactions quotidiennes. Plusieurs membres ont suggéré qu'afin de mettre effectivement en oeuvre l'EDI dans notre enseignement et notre apprentissage et dans nos comportements quotidiens, nous devons d'abord nous concentrer sur la décolonisation et/ou la décentralisation des visions du monde normatives et ensuite intégrer diverses voix, diverses connaissances et diverses épistémologies.

La question finale était : « Comment pouvons-nous, en tant que communauté, intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de la STLHE/SAPES? » Deux thèmes principaux ont été soulignés dans tous les petits groupes : le langage et l'accès. Les membres ont suggéré que la communauté de la STLHE/SAPES devait incorporer un langage inclusif dans tous les aspects de l'organisation (par ex. le site web de la STLHE/SAPES). Une personne a attiré l'attention de son

groupe sur l'expression « nos peuples autochtones du Canada » fréquemment employée dans la vie quotidienne. Le terme « nos », qui pourrait paraître insignifiant, renforce le sentiment d'oppression privilégiée et systémique. De plus, les membres se sont accordés pour dire que le fait de chercher de l'aide et/ou des ressources hors du milieu universitaire peut promouvoir des pratiques équitables et améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Par exemple, une personne a partagé l'anecdote d'une personne atteinte de nanisme qui ne pouvait pas travailler à sa pleine capacité parce que les gants et les bancs du laboratoire n'étaient pas appropriés à ses besoins. Ce laboratoire particulier a demandé des conseils à l'extérieur de l'établissement car il a reconnu qu'il n'y avait en place aucun effort d'équité et d'inclusion de la part de l'établissement universitaire. L'accessibilité a été discutée dans chaque petit groupe et le consensus général a été que la prise de conscience des divers besoins en matière d'accessibilité est critique, toutefois, il ne devrait pas être nécessaire de lutter ou d'avoir à demander des remèdes pour combler cette absence d'accessibilité. Ceci est conforme à de nombreux commentaires sur la décolonisation et sur la reconnaissance et le rejet de suppositions normatives qui sont communes actuellement.

Le groupe de travail sur l'EDI a reçu une longue liste de suggestions sur la manière dont la STLHE/SAPES pourrait faire avancer l'EDI. Ces suggestions sont incluses dans nos recommandations à la fin de ce rapport.

4.3 Déclaration et liste de demandes préparées par le groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M et du Prix national d'excellence en enseignement 3M

Les documents préparés à la fois par le groupe de travail ad hoc contre le racisme et par le Conseil des lauréats 3M (4.4 ci-dessous) suggèrent qu'il existe une plus grande sensibilisation et une plus grande préoccupation sur ce qu'ils perçoivent comme un manque d'attention aux questions d'EDI au sein de la STLHE/SAPES. En partie, cette sensibilisation semble avoir été motivée par le meurtre de George Floyd (et de plusieurs autres personnes) par la police ainsi que par les inégalités rendues si évidentes tout au long de la pandémie de la COVID-19.

En juin 2020, un groupe de lauréats et de lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M et du Prix national d'excellence en enseignement 3M a été formé et chargé de préparer une déclaration et une liste de demandes pour la STLHE/SAPES afin de répondre aux problèmes continus de racisme contre les Noirs que le groupe a identifiés au sein de l'organisation. Dans le cadre du processus pour préparer la déclaration et la liste de demandes, ce groupe a également organisé un webinaire et une pétition envoyée aux membres. Alors que la déclaration elle-même n'est signée que par un petit groupe (7 personnes), les membres du groupe font remarquer, et ceci est important, que leur travail est soutenu par un groupe beaucoup plus important (comme le prouvent les 31 signatures supplémentaires au bas de la pétition), ainsi que par le travail préalable d'autres membres.

La déclaration indique que le racisme n'est pas limité à « des actes discriminatoires intentionnels et inter-personnels, il est plutôt perpétué d'une myriade de manières qui sont enracinées dans la culture de l'université : suprématie blanche, colonisateur colonial, capacitisme et modes cis-hétéro-patriarcaux de raison et d'action. » Alors que le reste de la déclaration se concentre spécifiquement sur la lutte contre le racisme au sein de l'organisation, comme l'indique cette

citation, elle reconnaît que les changements dans la culture de l'organisation vont également avoir des effets sur beaucoup d'autres groupes de personnes. Cette déclaration reflète les deux approches et l'inter-connexion au travail d'EDI discuté plus haut (voir 1.3 ci-dessus). C'est-à-dire qu'elle identifie l'absence de Noirs, d'Autochtones et de personnes racialisées dans l'organisation en général – au niveau du leadership et de la gouvernance, dans les comités des prix ainsi que parmi les lauréats et les lauréates de prix – et plus généralement, dans la composition des membres et à travers les activités organisées pour les membres (congrès, etc.). De plus, la déclaration reconnaît les nombreuses manières par lesquelles les pratiques et les structures de l'organisation perpétuent ces exclusions et comment les changements dans ces domaines sont également nécessaires pour combattre le racisme continu. En abordant ces deux points forts, le groupe de travail suggère : i) un nombre d'initiatives qui visent spécifiquement une plus grande inclusion des Noirs, des Autochtones et des personnes racialisées, et ii) des changements nécessaires à la structure et aux pratiques organisationnelles de la STLHE/SAPES. Les demandes se concentrent sur cinq domaines principaux d'intervention et de changement : le financement, l'infrastructure, le renforcement des capacités, les plate-formes spécialisées et les nominations proactives. La plupart de ce qui est identifié dans cette déclaration avait également été réitéré pendant les discussions des petits groupes lors de la séance du congrès intitulée « Mise en oeuvre de nos valeurs communes » en juin 2021 (discuté au paragraphe 4.2 ci-dessus).

Certains exemples de lacunes identifiées et traitées qui démontrent cette approche à deux volets à l'EDI comprennent : i) la nécessité de financement et de rémunérations spécifiquement consacrés à ces questions, le renforcement des capacités et des espaces pour des groupes particuliers marginalisés et privés de leurs droits, ainsi que la reconnaissance de la « taxe culturelle », par laquelle le travail de lutte contre le racisme tombe trop souvent exclusivement ou de manière disproportionnée sur les Noirs, les Autochtones et les personnes racialisées; et ii) la reconnaissance que de nombreuses structures et de nombreuses pratiques – allant des critères pour l'attribution des prix aux séances durant les congrès – perpétuent les suppositions racistes/coloniales et le besoin de « désapprendre » dans le cadre de leur transformation.

Les recommandations du groupe de travail sur l'EDI sont alimentées et réitérées par plusieurs des demandes qui figurent dans la liste présentée par ce groupe de travail ad hoc et dans la déclaration.

4.4 Lettre d'excuses du Conseil des lauréats 3M

En septembre 2021, le comité exécutif du Conseil des lauréats du Prix national d'excellence en enseignement 3M a envoyé une « lettre d'excuses » en réponse à la déclaration du groupe de travail ad hoc de lutte contre le racisme (voir 4.3 ci-dessus). Cette lettre reconnaissait les inégalités soulignées dans la déclaration et s'engageait envers un ensemble d'actions immédiates et à long terme pour y répondre. Les actions présentées dans la lettre réitérent l'accent mis sur les demandes faites dans la déclaration. Par exemple, la lettre du Conseil indique un engagement envers le besoin de reconnaître la répartition inégale du travail pour combattre le racisme et à la fois d'éviter une « taxe culturelle » et/ou de rémunérer ceux et celles qui en sont victimes. En particulier, tant la lettre que la déclaration mentionnée plus haut font remarquer le besoin de rémunérer le travail des étudiants et des étudiantes ainsi que celui des membres à faibles revenus. De plus, elle s'engage à oeuvrer en vue d'une inclusion plus importante au niveau de la représentation, par le biais d'actions telles que le mentorat, des appels directs et des invitations, et une attention particulière lors des congrès et dans les publications.

Il est important de noter que dans sa lettre, le Conseil « s'engage à créer des opportunités pour l'apprentissage continu dans la communauté sur les inégalités importantes et systémiques auxquelles nous participons et à travailler ensemble pour redresser ces inégalités. » Dans sa lettre, le Conseil reconnaît que la culture organisationnelle perpétue également ces inégalités et reconnaît que tout le monde doit apprendre et désapprendre à propos d'un certain nombre d'inégalités.

Plusieurs des actions identifiées dans cette lettre ont éclairé les recommandations du groupe de travail sur l'EDI présenté à la fin de ce rapport.

4.5 Analyse du site web de la STLHE/SAPES

L'objectif de l'examen du site web de la STLHE/SAPES par le groupe de travail sur l'EDI était de déterminer la mesure dans laquelle le site web s'aligne avec les valeurs de l'EDI. L'inclusion d'une section séparée sur l'EDI est un élément important et louable du site web car elle signale la valeur que le leadership et les membres de la STLHE/SAPES souhaitent accorder à l'EDI. La création du groupe de travail sur l'EDI renforce davantage le sens de dévouement aux valeurs et aux actions en matière d'EDI. Toutefois, malgré ce cadrage positif, il existe des sections préoccupantes qui suggèrent que les choses pourraient être améliorées pour promouvoir l'EDI sur le site web de la STLHE/SAPES. Des exemples de ces sections sont présentés ci-dessous.

- La reconnaissance territoriale brille par son absence dans les pages principales d'accueil du site.
- Pour les pages spécifiques aux membres, peu d'importance est accordée au texte qui souligne la diversité des membres. Du fait que la diversité des membres est un élément critique de la STLHE/SAPES et des valeurs d'EDI auxquelles celle-ci adhère, la référence actuelle à la valeur et à l'importance de la diversité semble insuffisante.
- Bien qu'il semble y avoir un ensemble diversifié de voix dans les clips profilés de la section intitulée « Vitrine sur des membres importants de la STLHE/SAPES », nous avons remarqué que l'accent porte principalement sur des membres venus d'universités et qu'il n'y a aucune voix venant de collègues. Les personnes mises en valeur ont toutes été suggérées par les membres, par conséquent l'absence de nomination de personnes venues de collègues semble souligner le besoin de sensibiliser davantage l'EDI parmi les membres en général.
- Une des forces des textes qui figurent sur le site web est la célébration des divers prix de la STLHE/SAPES. Toutefois, dans cette section, nous avons également remarqué que les textes soulignaient principalement une perspective occidentale des valeurs éducationnelles. En particulier, les manières autochtones de savoir et de faire sont insuffisamment représentées dans les textes, dans la structure et dans les suppositions sous-jacentes de la narration.
- Un autre aspect des pages sur les prix semblent être que celles-ci sont inconsistantes dans les types de diversité. Par exemple, les Prix D2L décernés au cours d'une période de dix ans semblent mettre à l'honneur une vaste gamme de types de profils (par ex. domaines d'études, types d'innovation, lieux géographiques, niveaux de carrière [allant de chargés de cours sessionnels à professeur titulaire], âges, genres et diversités culturelles). L'exception notoire est l'absence de diversité institutionnelle car le secteur collégial n'est pas

représenté. Les critères d'éligibilité invitent clairement les candidatures de « groupes de l'enseignement post-secondaire », il n'y a donc aucune explication évidente au manque de représentation collégiale parmi les lauréats et les lauréates. Nous avons également remarqué qu'il semble n'y avoir aucun lauréat ou lauréate autochtone. Les questions de représentation sont peut-être liées aux structures des prix et au processus de nomination, tels que l'auto-nomination, les critères des prix et le processus d'adjudication.

- Il est louable qu'en ce qui concerne le Prix Alan Blizzard, il apparaît que les connaissances autochtones semblent être reconnues et mises à l'honneur. Par exemple, dans la liste des lauréats et des lauréates, on trouve une chercheuse métisse en 2021, un projet pour étudiants autochtones en 2019 et le projet pour entrepreneurs autochtones du Nord-Ouest du Canada en 2016. Toutefois, il semble qu'un seul prix ait été décerné à un établissement francophone, l'Université Laval, en 2002. Il est également important de noter que les collègues indépendants n'ont jamais été honorés de cette manière.
- Il semble y avoir toute une gamme de diversité parmi les lauréats et les lauréates du Prix de l'AAEECS. Le seul problème possible est que seulement une personne francophone a obtenu le prix.
- En général, le site web ne représente pas suffisamment la voix du secteur collégial. En fait, le seul prix du secteur collégial a été supprimé en 2015. Toutefois, un contre-pied notable à cela est le fait qu'il y a une référence spécifique au secteur collégial dans la section de co-rédaction de la RCACEA.
- Pour finir, nous notons que le site web met en valeur un éventail impressionnant de diversité (par ex. champs d'études, géographie, genres, appartenances culturelles, etc.) au fil des années pour le Prix national d'excellence en enseignement 3M et le Prix national d'excellence pour étudiants 3M. Ces prix semblent être exemplaires en matière de diversité.

5. DISCUSSION

L'examen de l'EDI au sein de la STLHE/SAPES par le groupe de travail sur l'EDI a montré que, dans l'ensemble, l'organisation embrasse les valeurs de l'EDI. Toutefois, sa structure et ses pratiques ne s'alignent pas toujours clairement avec ces valeurs. En général, l'évidence suggère que les messages concernant l'EDI ne sont pas toujours clairs ou semblent être contredits par diverses politiques et pratiques. Ceci pourrait expliquer le faible taux de participation au processus d'examen car la question n'a peut-être pas été perçue comme étant essentielle ou même importante pour l'organisation. En fait, quelques participants et participantes ont exprimé leur ignorance sur ce que la STLHE/SAPES fait exactement en matière d'EDI ou si elle fait même quoi que ce soit. D'autres participants et participantes ont exprimé de l'ambivalence sur la pertinence de l'EDI, et quelques personnes ont spécifiquement critiqué ce qu'elles percevaient comme étant l'insuffisance de réponse de la part de la STLHE/SAPES sur cette question. Il ne fait aucun doute, toutefois, que le contexte actuel de la reconnaissance raciale au Canada (récemment exacerbée par la découverte tragique de milliers de tombes non marquées d'enfants autochtones qui avaient été maltraités dans les pensionnats où on les avait envoyés de force) pourrait avoir stimulé un intérêt nouveau ou accru pour articuler un engagement plus fort et plus certain à l'EDI au sein de la STLHE/SAPES.

Une des questions qui préoccupe est celle de la perspective, reflétée dans plusieurs sources de données, selon laquelle les prix sont orientés vers des groupes particuliers (par ex. les universités

plutôt que les collègues, les personnes de race blanche et la capacité, avec leurs notions de « productivité » qui reflètent la quantité de ce que les gens font basée sur les systèmes de connaissances occidentaux, etc.). Il s'agit là d'un élément pour une discussion continue qui illustre les tensions existantes au sein de l'enseignement supérieur ainsi que les notions d'excellence qui imposent des limites sur qui ou ce qui est inclus. La conscience de cela semble très pertinente à ce stade, quand nous reconnaissons que nous vivons et travaillons tous dans le contexte de l'enseignement post-secondaire qui est plus vaste que la STLHE/SAPES.

De même, les données ont révélé qu'une préoccupation récurrente est celle de l'absence de réflexion sur les questions autochtones – tant au niveau de la représentation (qui est reconnu et inclus) qu'à celui des suppositions prises pour acquies qui restent coloniales. Ceci est lié au point ci-dessus mais nous le soulignons ici pour noter que la STLHE/SAPES, tout comme l'enseignement post-secondaire plus généralement, ont beaucoup de travail à faire afin de se décoloniser et d'adopter les manières autochtones de savoir et de faire.

La section qui suit propose une synthèse des recommandations et des pratiques directrices suggérées par les personnes et les groupes qui ont participé au processus d'examen et qui, combinées avec les expériences et l'expertise collectives du groupe de travail sur l'EDI, présentent un ensemble de directions stratégiques et de mesures proactives pour améliorer et promouvoir les initiatives en matière d'EDI et pour intégrer l'EDI dans le travail et la culture de la STLHE/SAPES. Chaque recommandation est suivie d'exemples d'actions spécifiques qui sont proposées pour guider leur mise en œuvre, elles ne sont pas présentées selon un ordre hiérarchique. Il est important de souligner que ces recommandations et ces pratiques directrices sont proposées pour examen, toutefois elles ne sont pas impératives et nécessitent une consultation et une discussion supplémentaires avec les membres de la STLHE/SAPES et avec ses partenaires communautaires. De plus, les recommandations et les pratiques directives qui leur sont associées sont clairement interconnectées. Il pourrait s'avérer difficile de poursuivre une direction stratégique particulière sans s'engager d'une manière ou d'une autre dans une autre ou plus d'une autre. Pour cette raison, il serait peut-être sage que la STLHE/SAPES crée une liste de priorités ou un plan d'action pour identifier ce qui peut raisonnablement être mis en œuvre immédiatement et ce qui demanderait une mise en œuvre à plus long terme, basé sur les ressources disponibles telles que le temps, le budget et le personnel. Il est également nécessaire d'établir des processus pour une responsabilité et une transparence afin d'informer régulièrement les membres sur les progrès des recommandations.

6. RECOMMANDATIONS ET PRATIQUES DIRECTRICES

Recommandation 1 : Établir un comité permanent sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Nous recommandons qu'un comité permanent sur l'EDI soit créé immédiatement, dont la tâche serait d'examiner de façon continue les processus et les procédures de l'organisation pour garantir l'attention continue sur les valeurs et les perspectives d'EDI dans les activités organisées par la STLHE/SAPES; de mener de vastes consultations et d'engager les membres afin de s'appuyer sur

les documents « Déclaration des valeurs fondamentales » et « Mise en oeuvre des valeurs communes »; de garantir la responsabilité et la transparence à travers l'organisation par le biais de communications régulières avec les membres; d'assurer la formation continue des membres sur les valeurs de l'EDI en pédagogie.

Recommandation 2 : Adopter une nouvelle approche au leadership et à la gouvernance

Il est difficile de faire avancer l'EDI et les changements significatifs vont exiger que la STLHE/SAPES réponde aux problèmes systémiques et structureaux qui créent actuellement des sentiments de déception et de manque de soutien. Nous suggérons l'adoption d'une nouvelle approche au leadership, telle que celle proposée par le modèle « Le leadership partagé en matière d'équité ». Cette approche, préconisée par Kezar, Holcombe et Dizon (2021)², développe ou renforce l'engagement des leaders envers l'équité par le biais de l'examen et de la compréhension de leur propre identité, de leurs expériences et de leurs relations personnelles. Ce « trajet personnel vers la conscience critique » non seulement va les aider à développer les valeurs nécessaires pour partager le leadership de manière équitable parmi les divers groupes au sein de la STLHE/SAPES, mais il leur permettrait également de mettre en oeuvre ces valeurs grâce à des pratiques collectives de leadership. Cette approche contribuerait grandement à combler les lacunes perçues entre le leadership de la STLHE/SAPES (par ex. le Conseil) et les membres d'autres groupes constitutifs de la STLHE/SAPES, et donc à soutenir l'EDI en incorporant ses valeurs dans la structure du leadership en tant que processus continu, par opposition à un événement unique ou occasionnel. L'EDI devrait pénétrer dans les structures de gouvernance de la STLHE/SAPES.

Pratiques directrices :

Des exemples de pratiques directrices pour répondre au besoin de changer les structures de leadership et de gouvernance afin de faire avancer l'EDI, sans ordre particulier, comprennent :

- Inviter et faciliter l'établissement de caucus de membres sur des identités ou des intérêts sociaux.
- Établir, pour une transparence et une responsabilité accrues, une liste de « comptage/comptabilisation » pour tous les comités, tous les conseils, toutes les nominations aux prix, toutes les propositions relatives aux congrès, etc. : c'est-à-dire, inscrire qui a fait une demande, qui a été proposé et qui a été élu ou choisi.
- Réfléchir sur la manière de renforcer la représentation ou les capacités parmi les membres afin que la « diversité » soit reflétée dans les postes de gouvernance, la composition des comités, la participation aux congrès, etc. Veuillez noter que cette idée se concentre sur le « qui » et non pas sur des pratiques normatives. La formation concernant les idées normatives de leadership et les présomptions incorporées dans ce terme favoriseront

² <https://pullias.usc.edu/blog/new-paper-suggests-equity-leadership-is-everones-work/>

également la diversification car les membres deviendront davantage sensibilisés aux présomptions « invisibles » reflétées par ce mot.

- Encourager le recrutement spécifique et intentionnel à la STLHE/SAPES et aux postes de leadership au sein de la STLHE/SAPES de Noirs, d'Autochtones, de personnes racialisées et d'autres membres de communautés méritant l'équité.
- Établir une procédure pour l'utilisation officielle du nom de la société, STLHE/SAPES, tout en faisant attention de ne pas décourager la liberté de parole ou une diversité de perspectives à travers la société. Ces questions sont débattues depuis longtemps dans des listes de distribution qui n'incluent pas la totalité des membres mais qui se servent du nom STLHE/SAPES.
- Développer une déclaration explicite où il est annoncé que la STLHE/SAPES s'engage à respecter les valeurs de l'EDI. Cette déclaration devrait figurer dans un endroit très visible sur le site web de la STLHE/SAPES et mise en valeur parmi toutes les communications de la STLHE/SAPES (par ex. les appels à nomination, les prix, etc.).
- Signer le document intitulé « Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation en sciences humaines » qui figure dans ce rapport sur « Susciter le changement » publié par le comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation de la Fédération des sciences humaines. Le fait de signer la Charte est censé démontrer un engagement à la mise en oeuvre d'actions qui répondent à toutes les formes de discrimination, de bigoterie, de préjugé et d'injustice contre les groupes méritant l'équité.

Les membres du groupe de travail sur l'EDI ont signé la Charte à la fois en tant que groupe et en tant qu'individus.

Recommandation 3 : Sensibiliser à l'EDI et soutenir l'EDI

Il est important d'établir un environnement inclusif pour soutenir les objectifs qui visent à augmenter la diversité et à répondre aux inégalités au sein de la STLHE/SAPES. Une des manières d'établir un environnement inclusif est de mettre en oeuvre des programmes qui favoriseront la prise de conscience et soutiendront l'EDI parmi tous les membres de la STLHE/SAPES. Ceci implique une formation continue pour garantir que tous les membres comprennent les principes et les valeurs communes de l'EDI. Étant donné que la composition des membres change continuellement au sein de l'organisation, il est nécessaire que des ateliers de formation sur la signification et les différences entre équité, diversité et inclusion, ainsi que d'autres initiatives semblables, soient organisés de façon continue et soient incorporés dans les diverses structures de la STLHE/SAPES. Alors que nous recommandons ce travail de formation dans notre première recommandation par voie de la création d'un comité permanent, nous le réitérons ici en tant qu'objectif autonome afin de souligner certaines activités du travail complexe impliqué, travail qui pourrait également impliquer davantage de personnes que les membres du comité permanent.

Pratiques directrices :

Des exemples de pratiques directrices visant à sensibiliser à l'EDI et à soutenir l'EDI, sans ordre particulier, comprennent :

- Organiser des ateliers, des webinaires et des modules en ligne pour mieux former les membres (et d'autres personnes hors de l'organisation) et garantir que les valeurs et les perspectives de l'EDI sont présentes dans toutes les activités.
- Maintenir et élargir la page web des ressources sur l'EDI pour promouvoir la formation continue et les actions appropriées sur les principes, les valeurs et les initiatives en matière d'EDI.
- Recueillir des informations pour déterminer la représentation démographique de la STLHE/SAPES et établir des données de base sur la composition des membres afin de déterminer les implications des actions aux fins de recrutement, d'inclusion et de rétention.

- Développer, examiner et/ou réviser les processus de résolution des conflits en vue d'augmenter la compréhension de la complexité et des difficultés qui entrent en ligne de compte pour garantir l'inclusion.
- Mettre en oeuvre des programmes de mentorat à l'intention des membres qui sont en début de carrière afin d'identifier et de comprendre les normes spécifiques au milieu universitaire, y compris les accents mis sur les personnes de race blanche, les mâles cisgenre hétérosexuels et les personnes valides.
- Créer des structures de soutien telles que des programmes de mentorat et d'aide à la recherche qui visent les Noirs, les Autochtones et les personnes racialisées comme moyens de recrutement et de rétention des Noirs, des Autochtones et des personnes racialisées et de réduire l'isolement typiquement associé au fait d'être « le seul » ou « l'une des rares ».
- S'engager à établir des programmes ou des mécanismes au sein de la STLHE/SAPES là où il peut exister des lacunes. Par exemple, mettre en oeuvre des ateliers sur la neurodiversité et la santé mentale qui incorporent l'EDI.
- Financer des bourses d'équité pour encourager les Noirs, les Autochtones et les étudiants racialisés et les étudiantes racialisées à devenir membres.

Recommandation 4 : Garantir l'intégration de l'EDI lors des congrès, des réunions et autres activités organisées par la SAPES

Étant donné que le renforcement de l'enseignement représente une partie principale de la mission de la STLHE/SAPES, nous recommandons qu'une attention particulière soit portée à l'intégration complète des perspectives d'EDI dans la planification et l'organisation des congrès, des réunions et autres activités. Pour être efficaces, les organisateurs des congrès, les personnes qui font des présentations et celles qui assistent aux activités ont besoin de soutien pour renforcer leurs connaissances et leurs compétences en matière d'EDI et pour faciliter des opportunités d'apprentissage diverses, inclusives et équitables pour la communauté de la STLHE/SAPES.

Pratiques directrices :

Des exemples de pratiques directrices visant à garantir l'intégration de l'EDI lors des congrès, des réunions et autres activités, sans ordre particulier, comprennent :

- Encourager les participants et les participantes aux congrès à adopter des pratiques qui encouragent un environnement sans parfum.
- Inviter des Aînés autochtones à ouvrir les congrès (ainsi que d'autres événements importants) avec des protocoles traditionnels (cérémonie de purification et reconnaissance du territoire, etc.) en reconnaissance de la responsabilité autochtone de la terre. Le travail et la participation des Aînés autochtones et des gardiens du savoir lors des activités de la STLHE/SAPES devraient être respectés grâce à des protocoles et des honoraires. Bien qu'il soit important de reconnaître et de préparer les lieux pour les cérémonies de purification et autres pratiques, il est également nécessaire de reconnaître qu'il faut négocier les besoins d'autres participants (tels qu'un environnement sans parfum).
- Examiner les espaces publics où les congrès se déroulent et confirmer que ces espaces sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Reconnaître que cela comprend le fait d'être au courant des handicaps à la fois physiques et sensoriels.
- Communiquer avec les organisations de Noirs, d'Autochtones et de personnes racialisées (par ex. Black Teachers Federation, Indigenous Teachers Alliance) quand de tels groupes existent et les inviter à collaborer avec la STLHE/SAPES, à devenir membres ou à donner une conférence.
- Désigner un espace pour les prières ou autres activités religieuses, en particulier pour les membres de la foi islamique.
- Créer des espaces sécuritaires pour les réunions de caucus des groupes méritant l'équité. Faire en sorte qu'un espace approprié ainsi que le temps requis soient prévus pour ces réunions de groupe et que celles-ci ne soient pas toujours planifiées pour se dérouler au tout début ou à la toute fin de la journée.
- Garantir que toutes les options de nourriture et de boissons respectent de nombreuses pratiques diététiques et que tous les ingrédients soient clairement indiqués.
- Faire les arrangements nécessaires pour qu'un(e) interprète en langue des signes soit présent(e) et garantir le sous-titrage des vidéos lors de toutes les séances et activités du congrès.
- Offrir aux professeurs et professeures en début de carrière ainsi qu'aux étudiants et aux étudiantes un soutien pour : le financement, les frais de déplacement, le logement et autres ressources pour que ces personnes puissent pleinement participer.
- Garantir que les participants et les participantes aux congrès aient à leur disposition des options qu'ils peuvent choisir pour leur présentation. Par exemple : distribuer à ceux qui le désirent des documents imprimés en grands caractères, éviter les vidéos où il y a des lumières qui clignotent et des sons trop bruyants, inviter les personnes qui le désirent ou qui en sont capables à se tenir debout, présenter les gens en utilisant des pronoms appropriés. Garantir autant que possible, en fonction des informations disponibles, une représentation équitable de tous les groupes d'identité (genre, race et ethnicité, handicaps, etc.) et également garantir que cette représentation soit présente dans tous les panels et

dans toutes les séances (et non pas tous uniquement dans la même séance).

- Donner des badges d'identification avec un espace où les participants et les participantes pourront inclure les pronoms et tout autre renseignement qu'ils souhaitent inclure pour garantir leur complète participation.
- Répondre aux besoins en matière de garde d'enfants et de membres de la famille (par ex. grâce à des subventions pour l'accueil familial).
- Établir des relations avec les communautés locales, peut-être en collaboration avec les hôtes locaux du congrès.

Recommandation 5 : Promouvoir l'inclusion et l'équité par le biais de prix et de langage approprié

Afin de favoriser un environnement qui célèbre la diversité au sein de la STLHE/SAPES et une compréhension, une acceptation et un respect mutuel parmi les membres, la STLHE/SAPES a absolument besoin de développer et de mettre en oeuvre des plans et des activités pour soutenir une diversité de milieux, d'expériences et de perspectives qui se déroulent dans la communauté de la STLHE/SAPES. Tant les activités organisées à l'échelle de l'organisation que celles qui s'adressent aux sous-groupes devraient encourager l'engagement et la participation des membres de la STLHE/SAPES en utilisant un langage approprié, allouer des ressources adéquates aux programmes actuels de prix et en créer de nouveaux qui feront avancer l'EDI au sein de la société.

Pratiques directrices :

Des exemples de pratiques directrices visant à promouvoir l'inclusion et l'équité par le biais de prix et de langage approprié, sans ordre particulier, comprennent :

- Garantir l'emploi d'un langage inclusif qui ne perpétue pas les normes sur le genre, la race et les handicaps, par exemple, pour toutes les communications et la correspondance avec les membres lors des réunions et des activités, ainsi que dans les communications écrites ou numériques (appels à communications, directives concernant les prix, et.). Voir par exemple :
 - <https://buffer.com/resources/inclusive-language-tech/>
 - <https://www.queensu.ca/styleguide/inclusivelanguage>
 - <https://www.uvic.ca/brand/story/style/inclusivity/index.php>
- Inviter les membres francophones à participer plus souvent aux activités organisées par la STLHE/SAPES. Pour une organisation qui proclame être la voix nationale de l'enseignement et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, la STLHE/SAPES doit encourager une représentation et une participation plus importantes de Francophones.
- Chercher intentionnellement à augmenter la diversité dans les programmes de prix en

invitant expressément les candidatures qui reflètent un éventail de diversité en enseignement et en apprentissage dans l'enseignement supérieur.

- Créer de nouveaux prix pour récompenser les jeunes chercheurs et chercheuses qui se concentrent sur l'enseignement et l'apprentissage, en reconnaissant qu'il existe un grand écart d'étapes de carrière entre le Prix national d'excellence pour étudiants 3M et le Prix national d'excellence en enseignement 3M.
- Augmenter le nombre de bourses actuelles et créer des bourses spécifiques pour les étudiants membres de groupes méritant l'équité qui n'y ont peut-être pas accès à l'heure actuelle.
- Consacrer des ressources pour rémunérer le travail de comité accompli par des collègues en situation financière précaire ou non salariés et les chercheurs et chercheuses en début de carrière.
- Créer des systèmes de prix et de récompenses (à la fois pour les individus et pour les établissements) qui reconnaissent les contributions à la mission de l'EDI.
- Garantir que le contenu du site web de la STLHE/SAPES reflète l'EDI et les perspectives de décolonisation, et que les modifications futures s'alignent sur ces perspectives.
- Faire des déclarations publiques sur des questions d'actualité afin d'augmenter la présence de la STLHE/SAPES, en particulier en ce qui concerne les questions liées à l'EDI.

CONCLUSION

Ce rapport décrit les activités du groupe de travail sur l'EDI qui se sont déroulées sur une période de quatorze mois pendant lesquels les membres du groupe ont examiné les pratiques actuelles de la STLHE/SAPES en matière d'EDI. Le processus d'examen a compris une consultation des membres afin d'obtenir leurs perspectives et une analyse de documents clés et du site web principal de la STLHE/SAPES. Bien que le taux de participation des membres ait été faible, et par conséquent qu'il ne représente pas la totalité des membres, nous avons confiance en la valeur de nos conclusions principales tirées du processus, sur la base de nos analyses des données recueillies et des expériences collectives des membres du groupe de travail sur l'EDI. L'évidence suggère qu'en général, la STLHE/SAPES embrasse les valeurs d'EDI mais que ces valeurs ne sont pas toujours pratiquées et ne semblent pas être entièrement intégrées à tous les niveaux de l'organisation. Nous recommandons diverses manières qui permettraient à la STLHE/SAPES de s'appuyer sur ses bonnes intentions en accordant la priorité à l'EDI dans ses structures de leadership et de gouvernance, dans les prix, les congrès et autres activités, le recrutement et la rétention des membres et l'emploi d'un langage inclusif.

Nous réitérons ici que nos recommandations ne sont pas des produits finis complets mais plutôt qu'elles constituent des pratiques directrices qui peuvent constamment être explorées. De plus, nous encourageons fortement la réflexion continue et la réévaluation des progrès accomplis lors de la mise en oeuvre des valeurs de l'EDI et leur intégration dans la culture de la STLHE/SAPES. Pour cette raison, nous demandons instamment à l'organisation d'établir en priorité un comité permanent sur l'EDI (voir la Recommandation 1) qui aura la responsabilité de surveiller de façon continue des valeurs, les perspectives et les pratiques en matière d'EDI de la STLHE/SAPES. Nous encourageons également la STLHE/SAPES à être plus réactive et à davantage réfléchir au contexte dans lequel elle existe, en particulier à surveiller l'augmentation de la diversité de la population. À

cet égard, nous remarquons le manque relatif d'attention à la décolonisation et à l'indigénéité au sein de la STLHE/SAPES. Nous encourageons donc le nouveau comité permanent sur l'EDI à explorer les manières de promouvoir la réconciliation avec les communautés autochtones. Pour finir, nous demandons aux membres de s'impliquer davantage dans le processus continu pour transformer cette organisation, à laquelle nous sommes tous très attachés, en une communauté plus équitable, plus diverses et plus inclusive.

REMARQUE FINALE

Le groupe de travail sur l'EDI tient à remercier la STLHE/SAPES de lui avoir donné l'occasion de travailler sur cette question au cours de l'année écoulée. Les membres du comité ont été exceptionnels et notre expérience pour ce travail accompli ensemble a été à la fois gratifiante et enrichissante. Nous souhaitons également remercier les membres de la société pour leur participation à ce travail et nous espérons qu'ils trouveront leurs contributions reflétées dans ce rapport. En particulier, nous voulons remercier les membres qui ont pris l'initiative de faire entendre leur voix en nous envoyant leurs propres documents et leurs propres déclarations qui ont fait avancer ce travail, en particulier le groupe de travail ad hoc sur la lutte contre le racisme des lauréats et des lauréates du Prix national d'excellence pour étudiants 3M et du Prix national d'excellence en enseignement 3M, ainsi que le Conseil des lauréats 3M. Les membres de AOR Solutions, et tout spécialement Michelle MacDonald, ont grandement facilité chaque étape de notre travail et nous les remercions infiniment. Nous avons hâte de continuer ce travail avec tout le monde alors que nous suivons de nombreux chemins vers une STLHE/SAPES plus équitable et plus inclusive.

ANNEXE A

- [Anti-Racist Demands from Working Group](#)
- [Council Apology Sept 23_EN](#)
- [EDITF Statement of Core Values](#)
- ["Enacting Our Shared Values" Document](#)
- ["Enacting Our Shared Values" Unconference presentation recording](#)
- [Mandate and Terms of Reference.docx](#)
- [Member Survey](#)
- [Message on Challenging Racism from STLHE/SAPES President Denise Stockley](#)
- [Message to EDC](#)
- [Showcase of Significant STLHE/SAPES Members](#)
- [STLHE/SAPES EDI Resource List, curated by EDITF](#)
- [STLHE/SAPES EDI Task Force Member Biographies](#)