

# Sommaire exécutif

## Situation actuelle concernant l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) au sein de CentrEau

### Contexte de la recherche

Afin de développer une stratégie sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), CentrEau a sondé ses membres à l'hiver 2020-2021 afin de dresser un portrait de la perception des enjeux liés à l'ÉDI au sein du regroupement.

### Faits saillants

- **87** personnes ont répondu au sondage, soit **20 %** du **bassin de membres** du regroupement.
- **80 %** des personnes répondantes considèrent important ou très **important de créer une Stratégie ÉDI**.
- **78 %** des personnes répondantes se sentent **incluses** dans leur milieu académique.
- **96 %** des personnes répondantes n'appartenant à aucun groupe sous-représenté se sentent très **bien incluses** (83 %) ou bien incluses (13 %) et 0 % a indiqué se sentir peu inclus (4 % modérément inclus). Par contraste, chez les groupes sous-représentés, **22 %** des femmes, **50 %** des membres de groupes linguistiques sous-représentés et **64 %** des membres de groupes racisés se sentent peu ou modérément incluses.
- **93 %** des personnes répondantes du sondage faisant partie de groupes racisés sous-représentés perçoivent que leur appartenance à ce groupe a un impact sur leur **sentiment d'injustice** en milieu de travail, ce qui est également rapporté par **90 %** des personnes appartenant à un groupe linguistique sous-représenté, **75 %** pour la communauté LGBTQ2S+, **72 %** pour les femmes et **77 %** pour les groupes culturels.
- **Plus de la moitié** des personnes répondantes s'identifiant à un groupe sous-représenté perçoit un impact de cette appartenance sur leur **degré de confiance ou de confort** à s'exprimer au sein d'un groupe de travail.
- **64 %** de toutes les femmes répondantes **ayant eu des enfants** ont déjà été désavantagées par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique, comparé à **30 %** pour les hommes.
- En contexte de la COVID-19, seulement **14 %** des femmes ayant des enfants ne se sont jamais senties **désavantagées par les pratiques institutionnelles** en place en milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales, contre **62 %** des hommes ayant des enfants. Hors pandémie, ce pourcentage était de 36 % chez les femmes alors qu'il n'a pas varié pour les hommes.

### Enjeux les plus importants

Aux yeux des personnes répondantes (en ordre d'importance, selon les réponses aux questions ouvertes), les enjeux d'ÉDI les plus importants sont :

- Congé parental, obligations familiales et conciliation travail-famille (23 mentions);
- Accès aux opportunités, aux bourses et critères de demande de subvention (11 mentions);
- Racisme, discrimination et harcèlement (11 mentions);
- Barrières linguistiques et difficulté de communication dans les activités (9 mentions);
- Sous-représentation (8 mentions);
- Égalité des sexes et biais inconscients par les pairs masculins (8 mentions);
- Surmenage/pression de performance (7 mentions);
- Conditions de travail en général dans le milieu académique (4 mentions).

### Conclusion

L'analyse de la situation actuelle de l'ÉDI au sein du regroupement CentrEau confirme qu'il est nécessaire de mettre en place une stratégie ÉDI à l'image de la communauté CentrEau, et ce, afin de diminuer le sentiment d'être désavantagés de la part de certains groupes dans leur milieu académique. Une telle stratégie contribuera à améliorer le sentiment d'équité et d'inclusion au sein de la communauté CentrEau, ainsi qu'à valoriser la diversité au sein du regroupement.