



## TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada- Objectif principal/Objectifs principaux

### Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le bouton radio qui l'accompagne.)

Veillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#). Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche doivent être éliminés de vos rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

## Coordonnées

**Veillez remplir les champs ci-dessous.**

### Nom de l'établissement :

Université du Québec à Chicoutimi

**Nom de la personne-ressource :**

Josianne Gauthier

**Titre du poste :**

Conseillère EDI

**Adresse électronique de l'établissement :**

josianne1.gauthier@uqac.ca

**Numéro de téléphone de l'établissement :**

14185495011

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

Oui

**PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion** – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

12/22/2020

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :

SATISFAISANT

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Dominique Biron, Vice-rectrice aux affaires administratives

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et minorités racisées et les personnes LGBTQ2+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

## Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif stratégique 1 : Augmenter l'engagement de l'Université relativement aux enjeux en matière d'ÉDI

### Obstacles systémiques -

**Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :**

• La récolte de données nous a permis de constater qu'il y a un obstacle systémique potentiel dans la structure organisationnelle de l'ÉDI à l'UQAC. En effet, lors des entrevues individuelles menées auprès de 24 professeures et professeurs appartenant aux groupes désignés, la majorité des répondant·es considèrent que l'UQAC ne fait pas assez preuve de proactivité dans les actions mises en place en matière d'ÉDI, qu'elle est plutôt dans la réactivité. • Également, selon les répondant·es, des ressources sont nécessaires pour diminuer les éventuels obstacles que pourraient rencontrer les personnes des groupes désignés. • Lors des entrevues, nous avons constaté que les professeur·es sont d'avis qu'un engagement institutionnel ferme doit être mis en place et communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire afin de vivre un changement de culture plus important. Plusieurs répondant·es ont mentionné qu'il est difficile de savoir si l'UQAC a les ressources nécessaires pour diminuer les éventuels freins que pourraient rencontrer les personnes des groupes désignés, car ces ressources ne sont pas vraiment présentées ou rendues visibles. L'accès n'est donc pas facilité. Selon eux ou elles, il y aurait donc un travail de communication à faire à ce chapitre. • Nous avons également mis en place un sondage confidentiel portant sur le climat de travail et sur l'ÉDI. Près de 54% des professeur·es. Lors de l'analyse de ce sondage. Nous constatons que les professeur·es provenant de groupes désignés ont généralement une plus faible impression d'impartialité à l'UQAC à l'égard de leur propre groupe, mais également à l'égard des autres groupes désignés à l'exception du groupe des femmes.

### Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Objectifs spécifique 1.1 : Mettre en place une structure organisationnelle de l'ÉDI • Action 1.1.1 : Constituer un comité institutionnel de l'ÉDI ayant pour rôle de s'assurer de la prise en compte de l'ÉDI dans le processus d'attribution des CRC et ajouter des membres au CIÉDI pour assurer une meilleure diversité des groupes désignés et des différents quarts d'emploi. • Action 1.1.2 : Transférer le projet ÉDI sous la responsabilité du Vice-rectorat aux affaires administratives pour lui donner une portée institutionnelle. • Action 1.1.3 : Nommer un·e nouveau·elle responsable de l'ÉDI. • Action 1.1.4 : Ajuster l'engagement de l'UQAC à l'égard de l'ÉDI en y incluant le groupe désigné LGBTQAI2S+ et ajouter le groupe désigné LGBTQAI2S+ dans le 7e énoncé de la mission de l'UQAC. • Action 1.1.5 : Former un comité opérationnel de l'ÉDI. • Action 1.1.6 : Former une équipe de recherche en ÉDI. • Action 1.1.7 : Mettre en place de nouvelles mesures de consultation touchant les divers aspects des principes de l'ÉDI. Objectif spécifique 1.2 : Communiquer l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI auprès de la communauté universitaire • Action 1.2.1 : L'Université s'engage fermement envers l'équité, la diversité et l'inclusion. • Action 1.2.2 : Mise en ligne d'une page Web témoignant de l'importance de l'ÉDI au sein de notre établissement (Initiatives, services, formations disponibles, lexique, avancement des travaux du plan d'action, rayonnement des réalisations) et les exigences de la reddition de comptes à la population. • Action 1.2.3 : Produire un plan de communication sur l'ÉDI 2021-2023. • Action 1.2.4 : Lancement officiel du plan d'action. • Actions 1.2.5 : Organiser des activités auprès de la communauté universitaire visant à présenter les politiques et les procédures ayant été modifiées et adoptées par les instances au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI et des objectifs poursuivis et des résultats en matière d'ÉDI. • Actions 1.2.6 : Lancement de la mise en place d'une politique encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive.

### Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative : • Action 1.1.1 : La résolution (CAD-11885) du conseil d'administration créant le comité institutionnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI). La résolution (CA-12139) du conseil d'administration ajoutant des membres au CIÉDI. Le calendrier de rencontre du CIÉDI et le procès-verbal des rencontres du CIÉDI. • Action 1.1.2 : Le directeur du SRH a reçu le mandat de l'ÉDI. Une nouvelle structure institutionnelle de l'ÉDI a été mise en place et présentée à la communauté universitaire. • Action 1.1.3 : La résolution (CAD-12126) du conseil d'administration nommant la nouvelle responsable de l'ÉDI, Josianne Gauthier. • Action 1.1.4 : La résolution (CAD-12384) du Conseil ajoutant le groupe désigné LGBTQAI2S+ à l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI et la résolution (CA-12384) du conseil d'administration ajoutant le groupe LGBTQAI2S+ a été incluse. • Action 1.1.5 : Le comité COÉDI a été formé et les noms des personnes faisant du comité ont été présentés à la communauté universitaire : Procès-verbaux des rencontres du COÉDI. • Action 1.1.6 : Le comité COÉDI a été formé et les noms des personnes faisant du comité ont été présentés à la communauté universitaire: L'avancement des projets de l'équipe de recherche et le Rapport final produit par l'équipe de recherche. • Actions 1.1.7 : 54 % des professeur·es ont répondu à un sondage sur le climat de travail et sur l'ÉDI. 24 entrevues individuelles ont été réalisées auprès des professeur·es de tous les groupes désignés et des titulaires de CRC. Une consultante externe a analysé le processus d'embauche des professeur·es de l'UQAC, près de 500 documents et courriels ont été analysés, 10 personnes interrogées et le cheminement de 122 candidatures a été analysé. Un rapport final a été déposé. La consultante a également analysé notre processus d'attribution et de mise en candidature des CRC. Près de 32 documents ont été consultés, 2 personnes ont été interrogées et le cheminement de 14 candidatures de CRC a été analysé. • Actions 1.2.1 : La résolution (CAD-12044) démontrant l'adoption de l'engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion. • Action 1.2.2 : Mise en ligne du site Web ÉDI de l'UQAC. <https://www.uqac.ca/edi/> • Action 1.2.3 : Dépôt et validation du plan de communication au COÉDI et au CIÉDI. • Action 1.2.4 : Pour le lancement du plan d'action, nous avons rencontré le comité de gouvernance de l'UQAC, les cadres et les directions académiques, 5 comités ( Sentinelles, Laboratoire vivant, comité paritaire EDI, comité institutionnel de l'ÉDI et le comité du Prisme de prévention), les 5 syndicats de l'UQAC, 7 services, et les 3 Décanats ( Décanat des études, Décanats des affaires départementales et le Décanat de la recherche et de la création) pour un total de 215 personnes. Nous avons également fait un lancement du plan d'action sur notre site web de l'ÉDI et également dans des infolettres de l'UQAC. • Actions 1.2.5 : Plusieurs politiques sont en cours de rédaction et ce sont plus de 5 consultations qui ont été complétées auprès de la communauté universitaire. (Politique sur le recrutement, Politique des Chaires de recherche du Canada, Lettre d'entente EDI dans la convention collective du corps professoral). Autres indicateurs à venir: Le nombre d'actions tenues par trimestre. • Actions 1.2.6 : La politique est en cours de rédaction avec le Département des arts, des lettres et du langage. L'adoption de la politique est à venir. Le nombre d'actions réalisées pour informer et former la communauté universitaire.

## Progress et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

\*\* Comme cet objectif stratégique était pratiquement complété dans le dernier rapport, nous présentons un résumé des actions déjà réalisées à 100% (complétées dans le rapport précédent) Action 1.1.1, Action 1.1.2, Action 1.1.3, Action 1.1.4, Action 1.1.5, Action 1.1.6, Actions 1.1.7, Action 1.2.1, Action 1.2.2 et Action 1.2.3 La nouvelle action complétée pendant la période visée touchant la période ciblée est la suivante: 1.2.4 Lancement officiel du plan d'action. Impacts : Le lancement du plan d'action nous a permis d'établir de solides canaux de communication pour faire connaître les initiatives EDI et les ressources disponibles, mais également pour sensibiliser et encourager les chercheurs et les chercheuses à s'intéresser aux enjeux EDI afin de faire une réelle différence dans tous les aspects de leur recherche. Suite au lancement du plan d'action, nous avons reçu de nombreuses demandes des chercheurs et chercheuses. Notamment dispenser des ateliers EDI aux étudiants et étudiantes de 2e et 3e cycle, d'intégrer un plan d'action EDI au département des sciences fondamentales, de faire un projet pilote avec un Laboratoire dans le département des sciences de la santé afin de rendre ce Laboratoire 100% ÉDI. Bref, le lancement a permis de faire naître des projets EDI au sein de la recherche et de belles collaborations. Résultats : Nous avons présenté le plan d'action à 215 personnes directement. Suite à cette présentation, les professeurs et professeurs du département des sciences fondamentales (16 personnes) ont été sensibilisés et ont décidé de se structurer en matière d'ÉDI au sein de leur département. Un comité diversifié EDI au sein du département a été créé et une femme a été intégrée au sein de leur comité exécutif. Également, nous avons débuté un projet pilote avec le Laboratoire BioNR et ce sont 5 chercheurs et chercheuses du Laboratoire qui se sont mobilisées pour travailler les enjeux EDI. Nous avons reçu dans la période visée plus de 60 demandes et questions concernant l'ÉDI ( par courriel, zoom, téléphone, contact informel à l'UQAC, pendant des rencontres). Progrès : Voici la liste des actions en cours de réalisation pendant la période visée: Action 1.2.5: Nous avons consulté à 5 reprises la communauté universitaire pour l'application de nouvelles politiques qui sont en cours ( Politique sur les chaires de recherche, politique sur le recrutement et la lettre d'entente pour ajouter des volets EDI dans la convention collective du corps professoral) Actions 1.2.6 Lancement de la mise en place d'une politique encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive: Réalisé à 90% Nous avons collaboré avec le Réseau de l'Université du Québec pour développer un guide et une fiche synthèse sur l'écriture inclusive: <https://www.uquebec.ca/reseau/fr/publications/equite-diversite-et-inclusion/communication-inclusive> Novembre 2021, une formation sur l'écriture inclusive a été offerte à 12 personnes clés à l'UQAC par le Réseau U.Q. La politique est travaillée en collaboration avec le Département des arts et lettres et le lancement est prévu pour l'hiver 2023.

## Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Concernant le lancement du plan d'action, nous avons rencontré des défis concernant le fait que les participants et participantes n'étaient pas tous et toutes au même niveau concernant les prises de conscience et les enjeux qui touchent l'ÉDI. Cela pouvait créer des inconforts pendant les présentations. Concernant la dernière action à réaliser (1.2.6) en cours soit la mise en place une politique d'écriture inclusive de façon institutionnelle, elle sera également diffusée au niveau de la recherche. Nous avons rencontré plusieurs défis puisque les opinions concernant ce style d'écriture sont assez polarisées. Nous avons collaboré avec le réseau U.Q pendant cette période afin de bien comprendre les enjeux et pouvoir trouver une stratégie à l'UQAC afin de faire adhérer notre communauté universitaire à ce style d'écriture. Devant une résistance de certains de membres de notre communauté, nous avons décidé de travailler notre politique avec des experts et expertes internes qui proviennent du Département des arts, des lettres et du langage.

## Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Objectif 1.2.5 : Organiser des activités auprès de la communauté universitaire visant à présenter les politiques et les procédures ayant été modifiées et adoptées par les instances au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI et des objectifs poursuivis et des résultats en matière d'ÉDI. Voici notre échéancier : Projet : Présentation de la lettre d'entente qui comprend les modifications suggérées en ÉDI pour la convention collective des professeur.e.s. Actions: Présenter le projet à l'Assemblée professorale à l'hiver 2022. Responsable: Syndicat du corps professoral. Actions : Présenter aux différents services et Décanats qui sont touchés les modifications apportées à l'automne 2022. Responsable: Conseillère en ÉDI. Projet: Présentation de la nouvelle politique sur les chaires de recherche du Canada. Actions: Présenter la politique au conseil d'administration de l'UQAC à l'automne 2022. Responsable: Vice-recteur à la recherche, à la création et à l'innovation. Actions: Rencontre à cédule auprès du corps professoral pour présenter la nouvelle politique à l'automne 2022. Responsable: Doyenne de la recherche et de la création par intérim. Projet: Présentation de la nouvelle politique sur le recrutement du corps professoral. Actions: Rédiger la politique à l'été 2022. Responsable: Conseillère en ÉDI. Actions: Présenter la politique au conseil d'administration de l'UQAC à l'automne 2022. Responsable: Vice-rectrice aux études. Actions : Rencontrer le syndicat du corps professoral pour présenter la politique à l'hiver 2023. Responsable: Doyenne du Décanat des affaires départementales. Actions: Rencontrer le corps professoral pour présenter la nouvelle politique à l'hiver 2023. Responsable: Doyenne du Décanat des affaires départementales. Objectif 1.2.6: Lancement de la mise en place d'une politique encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive. Actions: Terminer l'écriture de la politique sur l'écriture inclusive en collaboration avec le Département des arts, des lettres et du langage à l'automne 2022. Responsable: Le Service des communications et des relations publiques. Actions: Présentation de la politique au conseil d'administration de l'UQAC à l'hiver 2023. Responsable: La directrice du Service des communications et des relations publiques. Actions: Céduler des rencontres avec la communauté universitaire pour présenter la politique à l'hiver 2023. Responsable: Le Service des communications et des relations publiques. Actions: Prévoir des ateliers de formations à l'hiver 2023. Responsable: Le Service des communications et des relations publiques.

## Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

## Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

### Objectif principal 2

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif stratégique 2 : Faciliter l'intégration des personnes provenant des groupes désignés au sein du milieu universitaire.

**Obstacles systémiques -**

**Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :**

• Nous avons décelé de possibles barrières systémiques découlant de certains préjugés envers les personnes issues de groupes désignés dans notre milieu de travail. Effectivement, plusieurs constats découlant de la récolte de données nous mènent à croire en la présence de préjugés et qu'ils ont un effet négatif sur le milieu de travail et affectent certain.e.s professeur.e.s faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés. Lors du sondage confidentiel sur le climat de travail et l'ÉDI dont 54% professeur.e.s ont participé, nous constatons que plusieurs sont réticent.e.s à s'identifier comme faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés. Le sondage nous a démontré que de 6 % à 17 % des professeur.e.s, selon les groupes désignés, ont refusé de s'identifier. C'est le groupe désigné LGBTQAI2S+ qui a le plus haut taux de "je préfère ne pas répondre", soit une personne sur six. Également, malgré que 14 % des professeur.e.s lors du sondage aient manifesté avoir un handicap mental ou physique, nous avons eu un faible taux de participation à la récolte de données qualitatives. • On peut présumer que cette réticence s'explique de plusieurs façons. Lors des entrevues individuelles menées auprès de professeur.e.s appartenant à tous les groupes désignés et de titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC, quelques professeur.e.s ont affirmé qu'il existait des préjugés envers les personnes appartenant à tous les groupes désignés dans leur milieu de travail. Notons également que les professeur.e.s appartenant à plus d'un groupe désigné considéraient qu'ils ont suffisamment de défis en tant que personnes d'un groupe désigné visible pour ne pas vouloir affirmer d'autres volets de leur identité, de peur d'être victime de plus de préjudices. La majorité des participant.e.s, y compris les titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC ont mentionné que l'apparence de discrimination positive lors de certains processus d'embauche des professeur.e.s ou d'attribution des chaires de recherche du Canada est la cause de commentaires dénigrants (dévalorisation des compétences) de la part de collègues de travail. • De façon générale, l'analyse du sondage sur le climat de travail et l'ÉDI nous a permis de mettre en lumière les comportements d'exclusion ou les conduites inacceptables que peuvent subir les professeur.es appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés. En général, ces comportements ne sont pas des événements isolés, mais ils sont survenus plusieurs fois dans la dernière année. Ce constat s'est imposé de nouveau lors des entrevues individuelles auprès des professeur.es issues de groupes désignés et auprès des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC. Nous constatons que le nombre de professeur.es qui ont répondu oui à l'affirmation suivante : Avez-vous subi un comportement d'exclusion ou conduite intimidante, insultante ou hostile dans la dernière année était beaucoup plus élevé chez les professeur.es faisant partie des groupes désignés. • Nous avons constaté lors des entrevues individuelles que la majorité des professeur.es étaient d'accord pour affirmer qu'il n'y avait pas assez de formation offerte en continu aux employé.es de l'UQAC, et ce, dans toutes les sphères d'activités. Cette formation est nécessaire pour diminuer les préjugés, limiter la discrimination et améliorer le climat de travail. • Également, toujours lors des entrevues individuelles, les professeur.es ont mentionné qu'il y avait une méconnaissance des services de soutien en équité, en diversité et en inclusion. • Lors des entrevues, nous constatons que la majorité des professeur.es sont d'accord pour dire que la diversité sociale n'est pas assez valorisée et que l'Université doit reconnaître davantage les employé.es issu.es de groupes désignés. Les professeur.es expriment qu'en valorisant la diversité sociale, l'Université participerait à la fois à favoriser la connaissance de l'autre (y compris des personnes qui ne sont pas membres des groupes désignés) et à réduire les préjugés relatifs au recrutement basé sur la discrimination positive.

**Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :**

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.1 A) : Sensibiliser la communauté universitaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion • Action 2.1.1 : Mettre en place une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans un milieu de travail. • Action 2.1.2 : Organiser des séances d'information sur la présentation des concepts clés liés à l'ÉDI dans les assemblées départementales. • Action 2.1 (A).3 Amorcer une réflexion sur le développement d'un volet sur les Premiers Peuples du Québec dans les parcours de formations universitaires menant à une pratique professionnelle (médecin, travailleur.euses sociaux, infirmier.ère, professeur.e, etc.) afin de sensibiliser les futur.es employé.es aux préjugés et à la discrimination systémique que vivent les personnes autochtones. OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.1 B) : Sensibiliser la communauté sur la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité en milieu de travail • Action 2.1.3 : Ajouter un énoncé de principe sur le harcèlement et l'incivilité dans la convention collective des professeur.es de l'UQAC. • Action 2.1.4 : Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. La campagne vise l'ensemble de la communauté universitaire et certaines stratégies seront déployées pour sensibiliser la communauté à la discrimination que peuvent vivre les personnes issues de groupes désignés. OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.2 : Offrir de la formation en équité, diversité et inclusion • Action 2.2.1 : Former les membres de la haute direction sur les enjeux en matière d'ÉDI. • Action 2.2.2 : Offrir de la formation concernant les biais inconscients et les retombées positives de l'ÉDI pour la recherche auprès des professeur.es de l'UQAC. • Action 2.2.3 : Offrir de la formation au regard des enjeux de l'ÉDI aux cadres, directions départementales et directions de programmes. • Action 2.2.4 : Offrir des outils et de la formation afin de sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandation faisant montre de préjugés inconscients.

## Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

- Action 2.1.1 : Un calendrier de réalisation a été produit. Mise en place d'une Semaine de la valorisation de la diversité du 17 au 21 mai 2021. - Environ 300 participant·es - 13 activités qui ont touché tous les groupes désignés - 21 conférencier·ères dont 9 professeur·es, 2 chargé·es de cours, 4 étudiant·es ou finissant·es, 1 cadre, 3 professionnel·les, 2 formatrices externes - Plus de 40 pistes d'action et de bonnes pratiques recueillies en matière d'ÉDI - 3 articles dans le journal Le Quotidien
- Action 2.1.2 : Depuis octobre 2020, un point sur l'ÉDI est présenté régulièrement (5 reprises) aux rencontres mensuelles des directeur·trices de département. Le taux de participation des directions académiques est d'environ 90% à chaque présentation.
- Action 2.1.3 : L'article 27 de la Politique sur le harcèlement a été ajouté à la convention collective des professeur·es de l'UQAC. La convention collective a été signée par les deux parties : <https://www.uqac.ca/dad-docs/convention-collective-sppuqac.pdf>.
- Action 2.1.4 : Un calendrier de réalisation a été produit. 2 outils de sensibilisation produits par le Bureau de prévention et d'intervention. Indicateurs: Le nombre d'actions réalisées. La diminution du pourcentage des professeur·es issu·es de groupes désignés qui disent avoir subi un comportement d'exclusion ou de conduites inacceptables dans la dernière année lors du sondage qui aura lieu en 2023 comparativement au dernier sondage effectué en 2020.
- Action 2.2.1 : Tous les membres de la haute direction ont reçu une formation sur les enjeux ÉDI en milieu de travail dans le contexte universitaire donné par Julie Gagné, responsable de l'ÉDI au Réseau de l'UQ. Le taux de participation est de 100%.
- Action 2.2.2 : Quatre séances de formation ont été offertes aux professeur·es, 54 professeur·es ont participé à la formation pour un taux de participation d'environ 25%. Les professeur·es ont complété un questionnaire d'évaluation à la suite de la formation. Les commentaires ont été analysés, dépersonnalisés et présentés au CIÉDI. La compréhension générale des concepts ÉDI est passée de 2,8/5 à 3/5 après la formation.
- Action 2.2.3 : Une formation a été montée pour répondre à nos besoins en matière d'ÉDI. Deux séances de formation ont été offertes le 28 avril et le 11 mai 2021(11 participant·es).
- Action 2.2.4 : L'élaboration d'un document en la matière. La formation offerte aux directeur·trices de départements lors de leur réunion mensuelle et le taux de participation.

## Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Progrès : Au dépôt du dernier rapport, voici la liste des actions réalisées à 100% (complétées) Action 2.1(B).1, 2.1.3, 2.2.1, 2.2.2 Pour la période visée, voici les nouvelles actions qui ont été complétées: 2.1 (A).2, 2.2.3, 2.2.4 Impacts : Depuis le dernier rapport produit, les actions réalisées touchent dans un premier temps la formation et la sensibilisation de nos gestionnaires et de nos directions académiques. Que ce soit par les nombreuses présentations en EDI dans les réunions des directions départementales ou la formation offerte à l'ensemble des personnes qui jouent un rôle administratif et de gestion à l'UQAC, les personnes clés sont en mesure de mieux comprendre les enjeux EDI au sein de leur milieu et d'intervenir adéquatement. La première Semaine de la valorisation de la diversité a eu lieu pendant 1 semaine. Le 2e volet complété est celui d'avoir mis à la disposition de la communauté étudiante et aux organismes externes de la formation en sécurisation culturelle pour comprendre la réalité des personnes autochtones. Pour ce qui est de l'interne, on débute le visionnement de capsules et il n'est pas possible pour le moment de mesurer les impacts. Résultats : 5 présentations EDI ont été réalisées dans le cadre des réunions des directions départementales (9 personnes présentes) et la formation pour les cadres et les directions académiques ont été données à 11 personnes à deux reprises. Depuis ces formations, la conseillère EDI a été interpellée 22 fois dans la période visée par une personne gestionnaire ou une direction académique pour un questionnement en EDI, rapporter une situation qui touche l'ÉDI ou demander conseil pour mieux intervenir auprès d'une personne des groupes désignés. Également, suite à la sensibilisation exposée dans l'objectif 1, plusieurs professeur·es-chercheur·ses se sont mobilisé·es et se sont structurés·es pour faire avancer des enjeux EDI dans le milieu de travail. (Exemple: 1 projet pilote dans un Laboratoire, 1 comité paritaire a été créé dans un département, etc.). Pour la semaine de la Valorisation de la diversité, près de 300 participants et participantes, plus de 14 activités sous forme de conférences, témoignages, panels de discussions et formation, 21 personnes impliquées, dont des professeur·es, chargé·es de cours, cadre et professionnel·les. La Semaine de la valorisation de la diversité a permis de récolter plus de 45 pistes d'actions possibles pour faire de l'UQAC, une université davantage équitable, diversifiée et inclusive. À partir de la période donnée, c'est plus de 15 actions qui ont été mises en place suite à cet événement. Progrès : Voici la liste des actions en cours de réalisation: Actions 2.1 (A).1 Mettre en place une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans un milieu de travail. Réalisé à 75% Action 2.1 (A).3 Amorcer une réflexion sur le développement d'un volet sur les Premiers Peuples du Québec dans les parcours de formations universitaires menant à une pratique professionnelle (médecin, travailleur·euses sociaux, infirmier·ière, professeur·e, etc.) afin de sensibiliser les futur·es employé·es aux préjugés et à la discrimination systémique que vivent les personnes autochtones. Réalisé à 30% Action 2.1(B).4 Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. La campagne vise l'ensemble de la communauté universitaire et certaines stratégies seront déployées pour sensibiliser la communauté à la discrimination que peuvent vivre les personnes issues de groupes désignés. Réalisé à 30%

## Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le plus grand défi à relever pour les présentations et les formations offertes aux cadres et aux directions académiques est de trouver dans un premier temps les motivations profondes qui inspirent la majorité des personnes à s'intéresser aux enjeux EDI et de vouloir en faire une priorité. Ce ne sont pas toutes les personnes qui ont les mêmes besoins, les mêmes motivations et le même parcours. Un travail a été fait préalablement pour comprendre ces motivations et adapter les formations afin que le plus de personnes clés à l'UQAC se sentent concernées. ( Exemples de motivations: améliorer le climat de travail (diminuer les préjugés et les micro-agressions), augmenter le sentiment d'appartenance et l'intégration de tous et toutes au sein des équipes de travail, se structurer en EDI dans les demandes de subventions, augmenter l'innovation au sein d'une recherche).

## Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Objectif 2.1 (A).1 Mettre en place la 2e édition de la Semaine de la valorisation de la diversité qui se veut une démarche de sensibilisation et de conscientisation sur la réalité des personnes membres des groupes désignés, soit les femmes, les personnes de minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones, les membres de la diversité sexuelle et de genre et les personnes immigrantes qui s'inscrivent à travers un programme d'activités d'une durée d'une semaine. Actions: Lancer les offres de projet en mai 2022. Responsable: Comité organisateur ÉDI. Actions :Choisir les projets retenus en juin 2022. Responsable: Comité institutionnel de l'ÉDI. Actions: Lancer la campagne de communication pour inviter la communauté universitaire à participer à l'automne 2022. Responsable: Service des communications et des relations publiques. Actions: Tenir l'événement de la Semaine de la valorisation de la diversité, du 14 au 18 septembre 2022. Objectif 2.1(B).2 : Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. La campagne vise l'ensemble de la communauté universitaire et certaines stratégies seront déployées pour sensibiliser la communauté à la discrimination que peuvent vivre les personnes issues de groupes désignés. Actions: Lancer le plan de communication en décembre 2022. Responsables: Service des communications et des relations publiques et le Service des ressources humaines. Actions: Mettre en œuvre la campagne de sensibilisation en janvier 2022. Responsable: Directeur du Service des ressources humaines. Actions: Développer une plateforme de formation en ligne à l'automne 2023. Responsables: Service des communications et des relations publiques, le Service des ressources humaines et le Bureau de prévention et d'intervention.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

### Objectif principal 3

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif stratégique 3: Adapter le processus de sélection des professeur.e.s en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

•L'analyse de l'examen du processus d'embauche effectué par une consultante externe nous a permis de constater qu'il n'y avait pas de documents écrits pour décrire l'ensemble des procédures du processus général d'embauche des professeur·es qui permettrait d'appliquer uniformément les pratiques et de démontrer en toute transparence nos façons de faire. Également, lors de cet examen nous avons constaté que plusieurs étapes importantes ne sont pas suffisamment documentées et conservées correctement. Il s'agit d'une pratique importante à respecter afin d'éliminer toute perception d'impartialité, notamment lors de l'analyse des demandes de création de postes et lors des délibérations des comités de sélection pour les choix des candidat·es. •Également, pour engager une personne professeure externe dans l'objectif de lui attribuer une chaire de recherche du Canada, le processus d'embauche est lié à la convention collective des professeur·es et est chapeauté par le Décanat des affaires départementales. Or, nous constatons que certaines exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada ne sont pas respectées dans le cas d'un processus d'embauche externe comparativement au processus d'attribution d'une CRC à une personne professeure à l'interne chapeauté par le Décanat de la recherche. Or, comme mentionné précédemment, ce processus d'embauche externe est couvert par une convention collective et tout changement doit passer par un accord mutuel entre la direction et le syndicat des professeur·es de l'UQAC (SPPUQAC). - Dans les offres d'emploi des professeur·es, les titres des postes affichés sont génériques et la formulation inclusive n'est pas utilisée. - L'engagement de l'UQAC au regard de l'ÉDI est peu visible dans les affichages de poste. - Les affichages de postes ne sont pas uniformes d'un département à l'autre. - Prendre en compte les parcours atypiques. - Les critères utilisés par les membres des comités de sélection pour sélectionner la meilleure candidature sont parfois subjectifs. - Les membres des comités des sélections n'ont pas tous suivi la formation sur les biais inconscients. - Les attentes au regard des représentantes du Décanat des affaires départementales quant à l'ÉDI et aux barrières systémiques ne sont pas formalisées et communiquées clairement. Également, les professionnelles au Décanat des affaires départementales n'ont pas reçu toute la même formation à l'égard de l'ÉDI. L'examen du processus d'embauche des professeur·es démontre que l'UQAC dispose de peu d'informations quant à l'appartenance de ses professeur·es à un groupe désigné, ce qui rend plus difficile la recherche de représentativité. Effectivement, mis à part, ce qui est visible chez le candidat, il n'y a pas de données ou d'informations formelles disponibles pour classer les candidat·es. Récupérer cette information auprès des candidat·es permet de dresser un portrait du cheminement des candidat·es issu·es de groupes désignés à travers un processus de recrutement et est donc un indicateur important afin d'ajuster nos pratiques d'embauche à l'égard de nos enjeux en ÉDI. Nous constatons également un obstacle systémique potentiel dans les stratégies et actions de diffusion des offres d'emploi des professeur·es. En effet, notre stratégie de recrutement vise les candidat·es passives et elle n'est pas assez orientée vers le ciblage des candidatures issues de groupes désignés. Lors du processus de recrutement en 2019, le nombre de candidatures reçues était limité et dans certains cas insuffisant pour doter le poste. •Il y a un obstacle systémique potentiel en ce qui a trait au processus d'accueil des nouveaux professeur·es. Lors de l'analyse des entrevues individuelles effectuées auprès de 24 professeur·es, de groupes désignés et titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC affirmant que leur intégration n'a pas du tout ou très peu été encadrée lors de leur entrée en poste. Également, les professeur·es ont manifesté l'insuffisance et la méconnaissance des services de soutien en ÉDI, et ce, également à l'embauche. Lors de ces entrevues, les professeur·es de minorités visibles ont partagé, lors de la récolte de données sur le contexte des freins importants lors de leur arrivée en fonction, que ce soit dans l'adaptation des codes (sociaux, institutionnels ou autres) ou l'apprentissage de la langue française.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : • Action 3.1.1 : Mettre en place une politique d'embauche des professeur·es. • Action 3.1.2 : Uniformiser la gestion des documents utilisés dans le cadre du processus de sélection des professeur·es. • Action 3.1.3 : Adapter nos offres d'emploi avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI afin d'attirer davantage de candidat·es issu·es de groupes désignés. • Action 3.1.4 : Considérer les interruptions de carrière lors du processus d'embauche. • Action 3.1.5 : Récupérer de l'information sur l'appartenance des candidat·es à un ou à plusieurs groupes désignés qui postulent sur les offres d'emploi. • Action 3.1.6 : Accompagner les comités de sélection dans le choix de critères objectifs lors de leurs délibérations. • Action 3.1.7 : Adopter des stratégies de recrutement de professeur·es de manière à rejoindre davantage de candidat·es issu·es des groupes désignés. • Action 3.1.8 : Sensibiliser davantage les représentantes du Décanat des affaires départementales qui siègent aux comités de sélection des professeur·es sur les enjeux d'ÉDI. • Action 3.1.9 : Sensibiliser davantage les membres des comités de sélection des professeur·es sur les enjeux en ÉDI. • Action 3.1.10 : Encourager une représentativité des professeur·es issu·es des groupes désignés dans les comités de sélection. • Action 3.1.11 : Améliorer l'intégration des nouveaux professeur·es issu·es des groupes désignés.

## Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

- Action 3.1.1 : 100% de l'inventaire des politiques et directives du processus d'embauche des professeur·es a été réalisé. 100% de l'analyse du processus d'embauche des professeur·es a été réalisée. Un comité paritaire avec la partie patronale et syndicale a été formé afin d'étudier et de proposer des suggestions pour améliorer la convention collective dans les bonnes pratiques en matière d'ÉDI. Indicateurs : nombre de rencontres du comité paritaire, le rapport du comité paritaire a été déposé et présenté au Syndicat et à la haute direction, le nombre d'ajouts et de modifications dans la convention collective des professeur·es en regard de l'ÉDI.
- Action 3.1.2 : Un document a été produit afin de faire un rappel de la méthode de gestion des documents utilisés auprès des personnes concernées. Le document de rappel a été envoyé par courriel aux personnes concernées. La représentante du Décanat des affaires départementales fait un rappel auprès des directions de département lors de leur rencontre mensuelle et lors de la première rencontre des comités de sélection. Toutes les personnes interpellées dans le processus de sélection des professeur·es respectent la politique relative à la gestion des documents administratifs et des archives de l'UQAC et les documents à produire tels que décrits dans la nouvelle politique d'embauche des professeur·es.
- Action 3.1.3 : Un modèle d'offre d'emploi a été produit à l'automne 2021. Le modèle d'offre d'emploi a été envoyé aux directeur·trices des départements. Les offres d'emploi publiées depuis l'automne 2021 respectent l'ensemble des bonnes pratiques EDI.
- Action 3.1.4 : Les membres des comités de sélection ont reçu la formation nécessaire pour être sensibilisés aux bonnes pratiques en matière d'ÉDI concernant les interruptions de carrière. La représentante du Décanat des affaires départementales qui siège aux comités de sélection a reçu la formation nécessaire en ÉDI afin de s'assurer que les interruptions de carrière sont considérées équitablement.
- Action 3.1.5 : Un formulaire d'auto-identification volontaire a été mis en place. Le formulaire d'auto-identification volontaire est envoyé à tous les candidat·es souhaitant postuler un poste de professeur·e embauché·e pour le 1er juin 2022. Dans la période visée, nous avons analysé 51 formulaires et 76% des personnes qui ont déposé une candidature appartenaient à un ou plusieurs groupes désignés. 33% des professeur·es nouvellement embauché·es font partie d'au moins un groupe désignés. Puisque c'est la première année que nous avons mis en place ce formulaire, nous serons en mesure de comparer et mesurer l'impact de nos stratégies de recrutement avec les données de l'année prochaine.
- Action 3.1.6 : Une grille d'évaluation uniforme a été produite. Tous les directeur·trices de départements ont reçu le nouveau modèle de grille d'évaluation. La représentante du Décanat des affaires départementales qui siège aux comités de sélection encourage l'utilisation de la grille d'évaluation et en fait un rapport à la doyenne par la suite.
- Action 3.1.7 : À l'automne 2021, des stratégies d'affichage de postes ciblés ont été mises en place. Indicateurs : le nombre d'ajouts de médias externes ou pour la publication des offres d'emploi afin de cibler davantage de candidatures issues des groupes désignés. Un premier rapport qui présente l'avancement des candidat·es de groupes désignés dans le processus de sélection des professeur·es a été produit à l'automne 2021 et un autre le sera à l'hiver 2023. 76% des 52 candidatures reçues proviennent de personnes appartenant aux groupes désignés selon le dernier rapport produit. Il sera possible de comparer l'année prochaine les données pour valider si nos stratégies de communication fonctionnent et les adapter au besoin.
- Action 3.1.8 : Un mandat au regard de l'ÉDI a été rédigé pour les représentantes du Décanat des affaires départementales qui siègent aux comités de sélection des professeur·es. Le mandat à l'égard de l'ÉDI a été communiqué à 100% à ces dernières. 100% des professionnelles du Décanat des affaires départementales qui siègent au comité d'embauche ont complété la formation sur les biais inconscients offerte par le Programme des Chaires de recherche du Canada avant de débiter la première rencontre du comité de sélection des professeur·es qui entrent en poste le 1er juin 2022. 100% des professionnelles dont complété la formation en matière d'ÉDI offerte par Julie Gagné du réseau UQ. 100% des membres des comités ont reçu une formation de 15 minutes récapitulative des pièges et préjugés inconscients d'un processus d'embauche lors de la première rencontre des comités de sélection.
- Action 3.1.9 : À l'automne 2022 nous avons débuté un projet pilote auprès de 3 processus d'embauche. Une formation EDI a été présentée à l'ensemble des professeur·es membres des comités de sélection. Au total, 16 professeur·es ont suivi la formation. Nous avons recueilli les commentaires et un nouveau projet est en cours afin de rendre cette formation accessible en ligne.
- Action 3.1.10 : Une analyse a été effectuée en 2020 et dans tous les processus de sélection des professeur·es, au moins une personne professeur·e des groupes désignés faisait partie du comité d'embauche. Afin de pérenniser cette bonne pratique, une lettre d'entente est en cours pour ajouter cette exigence dans la convention collective des professeur·es.
- Action 3.1.11 : 14 entrevues individuelles ont été réalisées à l'automne 2022 auprès des professeur·es nouvellement embauché·es. L'analyse des résultats a été présentée à l'équipe du Décanat des affaires départementales et au comité institutionnel de l'ÉDI. Un guide d'accompagnement est en cours de rédaction. Un suivi individuel a été effectué auprès des nouveaux professeur·es issu·es de groupes désignés embauchés le 1er juin 2020 et le 1er juin 2021, 6 mois et 1 an après l'embauche. Nous avons analysé le degré de satisfaction des nouveaux professeur·es issu·es de groupes désignés concernant leur intégration à l'UQAC et elles sont en majorité très satisfaites.

## Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Voici la liste des actions réalisées dans le rapport précédent : Action 3.1.1, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.8. Voici la liste des actions réalisées dans la période donnée: Actions 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.7, 3.1.10. Impacts : L'ensemble des outils développés ont permis d'uniformiser le processus de sélection du corps professoral d'un département à l'autre et de sensibiliser les membres des comités de sélection sur les enjeux EDI. Avec les formations EDI offertes aux conseillères en ressources humaines, elles sont mieux en mesure de conseiller, de guider et d'intervenir au besoin durant tout le processus de sélection. Également, nous observons que les professeur·es membres des comités de sélection développent une sensibilité concernant les parcours atypiques. Rappelons ici que les embauches des professeur·es entrent dans le bassin des potentiels titulaires de chaires de recherche et donc toutes les stratégies de recrutement et de bonnes pratiques EDI mises en place ont un impact au niveau de l'excellence de la recherche à l'UQAC. Résultats : Sur les 51 candidatures reçues dans la période donnée, 76% provenaient des groupes désignés ce qui nous indique que nos stratégies de recrutement fonctionnent relativement bien. Par contre, nous n'avons pas reçu de candidature de personnes autochtones ou de personnes en situation de handicap. 33% des personnes professeur·es embauchées font partie d'au moins un groupe désigné. Comme c'est la première année que nous avons pu comptabiliser les résultats, nous pourrions mesurer certaines de nos actions l'année prochaine. Tous les rapports EDI provenant des conseillères en ressources humaines, gardiennes des bonnes pratiques EDI ont été analysés et aucun motif discriminatoire ne s'est glissé dans les processus de sélection. Nous avons également fait l'embauche de professeur·es avec des parcours atypiques ( une femme en réorientation de carrière par exemple). Finalement, nous avons analysé la composition des comités de sélection dans la période donnée et 100% des comités de sélection comprenaient au moins une personne des groupes désignés. Voici les actions en cours de réalisation: 3.1.9 (75%), 3.1.11 (75%)



**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

Le défi le plus important relevé concernait la formation sur l'ÉDI (préjugés inconscients, conflits d'intérêts et bonnes pratiques EDI) offerte à l'ensemble des professeur·es membres des comités de sélection. Un projet pilote a été mis en place et nous avons préparé une formation à donner au comité de sélection lors de la première rencontre. Plusieurs personnes étaient membres de plusieurs comités de sélection ce qui les amenait à assister à la même formation plusieurs fois. Également, comme souvent le temps alloué pour la première rencontre était dédié à l'analyse des dossiers de candidatures, cela nous amenait à donner le contenu rapidement. Autre défi, certains points abordés pendant la formation exposaient de bonnes pratiques EDI à mettre en place lors de l'analyse des dossiers de candidatures, donc avant la première rencontre des comités de sélection. La formation arrivait trop tard dans le processus. Pour contrer les problématiques rencontrées, nous avons décidé de remplacer cette formation en présence par une formation développée 100% en ligne avec une attestation valide pendant 3 ans. Autre défi rencontré concerne la formation EDI offerte aux conseillères en ressources humaines qui siègent sur les comités de sélection des professeur·es. La formation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse offre la formation "Recruter dans discriminer". Or, les formatrices ne sont pas toujours disponibles. Nous avons décidé de développer notre expertise à l'interne en recrutement inclusif et la conseillère en équité, diversité et inclusion donne la formation à l'UQAC ce qui facilite grandement la planification de cette formation.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Projet: 3.1.9 Développer une formation sur les bonnes pratiques EDI 100% en ligne offerte à tous les professeur·es membres des comités de sélection Actions: Développer des partenariats avec d'autres universités du Réseau de l'U.Q à l'hiver 2022. Responsable: Conseillère en ÉDI. Actions: Développer un plan de projet à l'hiver 2022. Responsable: Conseillère en ÉDI. Actions: Développer le contenu de la formation à l'automne 2022. Responsable: Comité Réseau de l'U.Q. Actions: Montage technique de la formation à l'hiver 2023. Responsable: Comité Réseau de l'U.Q. Actions: Lancement de la formation à l'UQAC à l'hiver 2023. Responsable: Le Service des communications et des relations publiques. Projets: 3.1.11 Développer un guide pour le corps professoral nouvellement embauché Actions: Entrevues individuelles avec 14 professeur·es nouvellement embauché·es à l'automne 2021. Responsable: Conseillère en ÉDI. Actions: Développer le contenu du Guide à l'hiver 2022: Responsable: Conseillère en ÉDI. Actions: Lancement du Guide à l'été 2022. Responsable: Le Décanat des affaires départementales. Projet: 3.1.1 (4) Écrire une politique sur le processus de sélection des professeur·es Actions: Produire une ébauche de la politique à l'été 2022: Responsable: Conseillère en ÉDI. Actions: Validation du guide auprès des acteurs et actrices concernées à l'automne 2022. Responsables: Doyenne du Décanat des affaires départementales et la Conseillère en ÉDI. Actions: Approbation du guide au conseil d'administration de l'UQAC à l'automne 2022. Responsable: Vice-rectrice aux études. Actions: Lancement du Guide à l'hiver 2023: Responsable: Le Service des communications et des relations publiques.

**Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?**

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

**Objectif principal 4**

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif stratégique 4: S'assurer que le processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de Chaires de recherche du Canada est arrimé avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI

**Obstacles systémiques -**

**Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :**

Nous avons embauché une consultante externe pour analyser notre processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada. Elle a soulevé le fait qu'il n'y avait pas encore de politique pour ce processus afin de mettre en lumière de façon transparente les différentes étapes. Cette préoccupation de transparence a également été soulevée lors de l'analyse comparative. Lors des entrevues individuelles menées auprès des titulaires de chaire de l'UQAC, ils ont indiqué qu'il n'y a pas suffisamment d'informations quant aux critères utilisés pour l'analyse des dossiers de candidature. Ce point également a été soulevé par la majorité des titulaires de CRC n'ayant pas encore demandé de renouvellement de chaire de recherche du Canada concernant le manque de connaissance du processus de renouvellement des CRC. Certaines personnes interviewées ont affirmé qu'elles ne trouvaient pas cette information suffisamment accessible et qu'il fallait être proactive pour l'obtenir. Également, comme nous avons depuis 2019 un comité plus diversifié, il est important de mettre en place un mécanisme afin de s'assurer ne pas institutionnaliser certain·es membres des comités de sélection des titulaires de CRC. Étape importante qui doit être validée également par la responsable de l'ÉDI. Également, la formulation inclusive de l'offre d'emploi interne n'a pas complètement respectée lors du dernier affichage de poste de titulaire de CRC. Il y a un obstacle systémique potentiel lors des délibérations des comités de sélection. Effectivement, nous constatons que les critères utilisés par les membres des comités de sélection sont parfois subjectifs. Nous constatons également un obstacle systémique potentiel dans nos stratégies et actions de diffusions des offres d'emploi internes des professeur·es. Effectivement, il n'y a pas de stratégie d'affichage ciblée permettant de rejoindre spécifiquement des candidat·es des groupes désignés à l'interne. L'obstacle important qui réduit la portée de nos stratégies d'affichage, c'est que l'UQAC ne dispose pas de données quant à la représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral. Au niveau provincial, le programme d'accès à l'égalité en emploi invite les employé·es à remplir un formulaire d'auto déclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés. Or, nous constatons deux problématiques. Le formulaire d'auto déclaration volontaire utilisé dans le cadre de ce programme ne répond pas aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada. À titre d'exemple, il ne permet pas d'identifier si l'employé fait partie de la communauté LGBTQAI2S+. Également, seulement 35% des professeur·es ont complété ce formulaire d'auto déclaration volontaire à l'UQAC.

## Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Action 4.1 : Mettre en place une politique sur les Chaires de recherche du Canada.
- Action 4.2 : Respecter l'ensemble des bonnes pratiques en matière d'ÉDI du Programme des chaires de recherche du Canada.
- Action 4.3 : Accompagner les comités de sélection des titulaires de CRC dans le choix de critères objectifs lors de leurs délibérations.
- Action 4.4 : Augmenter le pourcentage d'auto-identification volontaire d'appartenance à un ou des groupes désignés des employé·es de l'UQAC.
- Action 4.5 : Adopter des stratégies de recrutement de professeur·es de manière à rejoindre davantage de candidatures internes issues des groupes désignés

## Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

- Action 4.1 : 100% de l'inventaire des politiques et directives du recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada a été réalisé. 100% de l'analyse du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de Chaires de recherche du Canada a été réalisée. La nouvelle politique sur les Chaires de recherche du Canada est en cours de rédaction et va être adoptée au conseil d'administration de l'UQAC.
- Actions 4.2
  - 4.2.1 : Un énoncé sur l'ÉDI de l'UQAC a été rédigé. L'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI est clairement indiqué sur les annonces des postes de titulaires de CRC.
  - 4.2.2 : La liste des critères de sélection a été élaborée et incluse dans le processus d'évaluation.
  - 4.2.3 : Les affichages de poste de titulaire de CRC à l'interne sont publiés pendant 30 jours lors du concours lancé en mars 2019. Un décompte des jours à partir de la date de publication est réalisé et respecté pour les prochains affichages de postes.
  - 4.2.4 : Pendant la période donnée, 100% des offres d'emploi ont été consultés et validés par la responsable de l'ÉDI. Les offres d'emploi interne respectent la formulation inclusive telle que décrite dans notre politique d'écriture inclusive.
  - 4.2.5 : Un formulaire d'auto-déclaration volontaire a été produit. Pendant la période donnée, 100 % des candidat·es ont complété le formulaire d'auto-déclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés lors du dernier affichage de poste de titulaire de CRC et ce, également depuis mars 2019. Au dernier concours, 100% des candidat·es qui ont déposé leur candidature étaient issu·es des groupes désignés ce qui nous laisse penser que nos stratégies de diffusion sont efficaces.
  - 4.2.6 : L'énoncé de confidentialité est présent dans le formulaire de déclaration volontaire. Une base de données a été créée.
  - 4.2.7 : Les membres des groupes désignés étaient représentés sur le dernier comité de sélection, et ce, depuis 2019. 67% des membres du comité de sélection proviennent des groupes désignés lors du dernier concours en avril 2019 et pour le concours de 2022, 75% des membres proviennent des groupes désignés.
  - 4.2.8 : 100% des membres du comité de sélection interne ont suivi la formation sur les biais inconscients lors du dernier comité, et ce, depuis 2019. Pour le dernier concours, la conseillère en EDI a transmis à tous les membres du comité de sélection, l'ensemble de l'information relative à l'ÉDI (déclaration solennelle, guide sur les conflits d'intérêts, règles d'archivage et bonnes pratiques en matière d'ÉDI. La conseillère de l'ÉDI s'assure que les bonnes pratiques en matière d'ÉDI aient été respectées et en fait état dans le rapport final à remettre à la haute direction. Le dernier rapport a été transmis au vice-recteur à la recherche, à la création et à l'innovation et aucun motif discriminatoire s'est retrouvé dans le processus.
  - 4.2.9 : Un formulaire de justification d'interruptions de carrière a été produit. Le formulaire de justification d'interruptions de carrière a été intégré dans les offres d'emploi des professeur·es. Lors du dernier concours, 10% des candidat·es ont complété ce formulaire. La conseillère en EDI qui siège aux comités de sélection a reçu la formation nécessaire en EDI afin de s'assurer que les interruptions de carrière sont considérées équitablement. Voici les 4 formations en EDI: - Recruter sans discriminer de la CDPJ - Formation sur les préjugés inconscients des ISRC - Introduction aux bonnes pratiques EDI de l'UQAC - Plan d'action EDI de l'UQAC - Formation en équité, diversité et inclusion de l'Université de Sherbrooke
  - 4.2.10 : La responsable de l'ÉDI a consulté et approuvé la dernière annonce de poste de titulaire de CRC. La responsable de l'ÉDI était présente à chacune des étapes du processus lors du dernier concours, et ce, depuis 2019. Au dernier concours, la conseillère en EDI s'est assurée auprès des membres des comités de sélection, que les personnes provenaient des groupes désignés ne recevait pas de demandes excessives.
- Action 4.3 : Un modèle de grille d'évaluation a été produit. La grille d'évaluation est déposée sur le site Web de l'UQAC avant l'affichage d'un poste de titulaire de CRC. Tous les membres du dernier comité de sélection depuis 2019 ont reçu le nouveau modèle de grille d'évaluation. Dans le dernier rapport produit, la conseillère en EDI a confirmé l'utilisation de la grille dans le dernier concours des CRC.
- Action 4,4 : Le pourcentage d'employé·es qui ont complété le formulaire d'auto déclaration volontaire de l'UQAC. Le dernier rapport produit en 2020, 35% des professeur·es avaient répondu.
- Action 4.5 : Pendant la période visée, sur les 51 candidatures reçues dans la période donnée, 76% provenaient des groupes désignés ce qui nous indique que nos stratégies de recrutement fonctionnent relativement bien. Par contre, nous n'avons pas reçu de candidature de personnes autochtones ou de personnes en situation de handicap. 33% des personnes professeures embauchées font partie d'au moins un groupe désigné. Lors du dernier concours des Chaires de recherche du Canada, toutes les personnes sélectionnées pour présenter leur dossier, provenaient des groupes désignés.

## Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Voici la liste des actions réalisées dans le rapport précédent: Actions 4.1.1, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7, 4.2.8, 4.2.10 et 4.3 sont toutes réalisées. Voici les actions réalisées dans la période visée: 4.2.4, 4.2.9, 4.5

Impacts : Depuis 2019, le Décanat de la recherche et de la création a apporté plusieurs modifications dans son processus d'attribution des CRC afin de respecter les bonnes pratiques en matière d'ÉDI conformément aux exigences du programme. Pour ce faire, il a interpellé les acteurs institutionnels susceptibles d'être impliqués dans le processus de dotation des CRC. Ceci a permis, lors du dernier concours, de respecter les exigences et l'atteinte de nos cibles pour les membres des groupes désignés.

Résultats : Les cibles ont été atteintes suite au dernier concours de 2019. Résultats: Lors du dernier concours, 100% des professeur·es chercheur·es faisaient partie d'au moins 1 groupe désigné. Nos stratégies de diffusion des concours des CRC, ainsi que les différentes actions mises en place dans le plan d'action institutionnel EDI démontrent l'avantage de la diversité au niveau de la richesse et se reflètent dans nos candidatures reçues. Comme le formulaire d'auto-déclaration volontaire est inclus dans les demandes de candidature depuis seulement le dernier concours, nous serons en mesure de comparer les résultats au prochain concours. Également le rapport complété par la conseillère en EDI pour les derniers concours des CRC ouverts a été analysé et démontre l'efficacité des mesures mises en place pour intégrer les bonnes pratiques EDI puisque l'ensemble de ces pratiques ont été respectées.

## Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi auquel l'UQAC fait face en matière d'ÉDI est en lien avec le processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada afin de s'assurer que tous les membres du comité puissent répondre aux exigences en matière d'ÉDI. Par exemple, la formation sur les préjugés inconscients est obligatoire et plusieurs documents sont à lire avant de siéger sur le comité. Pour ce faire, nous nous sommes davantage structurés pour faciliter le processus tout en respectant les bonnes pratiques EDI: - Envoyer un courriel avec les différentes actions à réaliser pour siéger sur le comité, et ce, plusieurs semaines avant la première rencontre. - Indiquer dans le courriel le temps à allouer pour chaque action. - Faire plusieurs rappels. - Présence de la conseillère EDI pour accompagner les professeurs sur le comité en matière d'ÉDI.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Projet 4.1.2 : Adopter une nouvelle politique des chaires de recherche du Canada Actions: Finaliser le projet de politique et validation auprès des services concernés à l'hiver 2022. Responsable: Doyenne de la recherche et de la création par intérim.  
 Actions: Présenter le projet de politique au conseil d'administration de l'UQAC à l'automne 2022. Responsable: Vice-recteur à la recherche, à la création et à l'innovation. Projet 4.5: Augmenter le % de professeur·es qui ont complété le formulaire d'auto-déclaration volontaire de l'UQAC. Actions: Finaliser la réforme informatique du formulaire dans le portail des employé·es à l'hiver 2022: Responsable: Service des ressources humaines. Actions: Campagne de communication auprès du corps professoral à l'été 2022. Responsable: Service des communications et des relations publiques.

**Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?**

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

**Objectif principal 5**

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

**Objectif principal 6**

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

**Défis et possibilités**

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Structure organisationnelle ÉDI Nous avons exposé dans le précédent rapport, la force de notre structure institutionnelle en matière d'ÉDI. L'efficacité de nos comités EDI mis en place a un impact majeur sur l'avancement de nos enjeux exposés dans notre plan d'action ÉDI. Nous avons respecté nos délais, mais également devancé plusieurs projets et nous avons pu ajouter des actions supplémentaires. Voici les actions qui ont été ajoutées: - Débuter un guide pour accompagner les professeur·es-chercheur·ses en EDI dans leur demande de subvention. - Récolte ÉDI auprès de la communauté étudiante. - Projet pilote avec un Laboratoire de recherche du Département des sciences de la santé afin d'implanter un plan d'action ÉDI et instaurer une culture d'inclusion. - Formations en ÉDI données auprès des plusieurs intervenant·es, des agent·es de sécurité, d'étudiant de 2e et 3e cycle de certains secteurs. - Création d'un comité ÉDI et accompagnement auprès du Département des sciences fondamentales en matière d'ÉDI. - Création de 5 capsules de sensibilisation en ÉDI en ligne et d'un guide d'accompagnement pour implanter un plan d'action ÉDI. Forces de la structure organisationnelle ÉDI: - Comité institutionnel EDI ( Comité stratégique). Comité qui représente l'ensemble des groupes désignés, avec plusieurs corps d'emploi et plusieurs niveaux hiérarchiques. L'animation et la structure des rencontres par la conseillère ÉDI (ordre du jour, plusieurs personnes viennent présenter des résultats et des projets) - Comité organisationnel (Comité terrain). Présence de la Vice-rectrice aux affaires administrative sur le comité qui agit à titre de courroie de communication avec la haute direction. - Implication de plusieurs comités pour faire avancer les projets ÉDI ( comité syndical, comité de recherche,...) - Ambassadeur·rices EDI dans les départements et les services pour promouvoir l'ÉDI et assurer le suivi. Récolte de données Une force importante et une bonne pratique en matière d'ÉDI sont d'aller chercher des données pour alimenter nos réflexions et nos priorités en matière d'ÉDI. Au total, c'est 11 récoltes de données qui ont été menées à l'UQAC ce qui permet de mettre des actions en place qui reflètent la réalité de notre milieu de travail et qui donnent des résultats concrets. Nous avons également établi un climat de confiance pour améliorer notre échantillonnage. Le défi le plus important était au niveau de la récolte de données de la communauté étudiante. Nous avons rencontré des difficultés à obtenir la participation des étudiant·es. Pour relever ce défi, nous avons décidé d'entamer certains projets pilotes avec des professeur·es-chercheur·ses pour que ces personnes deviennent des alliées et encouragent la participation de leurs étudiant·es. Également, nous allons travailler davantage avec les comités étudiant·es pour augmenter leur mobilisation face aux enjeux ÉDI et finalement nous allons innover dans nos stratégies de communication. Semaine de la Valorisation de la diversité Également une force à l'UQAC et la sensibilisation effectuée dans le cadre de la Semaine de la Valorisation de la diversité: [https://www.uqac.ca/wp-content/uploads/2021/05/Programmation\\_SemaineValorH21.pdf](https://www.uqac.ca/wp-content/uploads/2021/05/Programmation_SemaineValorH21.pdf) <http://www.uqac.ca/edi/semaine-de-la-valorisation-de-la-diversite/> Ce sont plus de 300 personnes qui ont participé à l'évènement, 3 articles diffusés dans le journal local et nous avons recueilli plus de 45 pistes d'action pour faire de l'UQAC, une université davantage inclusive, diversifiée et équitable. La 2e édition est prévue pour l'automne 2022. Valorisation et inclusion des professeur·es-chercheur·es faisant partie des groupes désignés. Un défi rencontré et mis en lumière par les différentes récoltes de données menées auprès des professeur·es-chercheur·es est le fait que certains et certaines vivent des préjugés surtout de la valorisation des compétences en lien avec une perception de discrimination positive ( le fait de recevoir une subvention, une CRC ou un poste et d'appartenir à un groupe désigné, par exemple). Pour contrer ce phénomène, nous allons valoriser l'expertise de ces chercheur·es par la mise en place de vidéos qui exposent leur expertise, leur recherche et comment la diversité contribue à l'excellence et à l'innovation dans les milieux universitaires. Également, les formations sont mises en place pour sensibiliser davantage notre communauté à prendre conscience des effets nuisibles des micro-agressions et des préjugés et exposer les différents mécanismes de dénonciation offerts.

## **Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A**

### **Instructions :**

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

### **Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement**

**Tableau C1.** Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1**

### **Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)**

**Tableau C1.** Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6**

## Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Pour la récolte de données, voici les stratégies employées pour obtenir la participation de la communauté. Il était primordial de créer un climat de confiance pour que les personnes consultées se sentent à l'aise de partager leur vécu et leurs expériences. Les enjeux en matière d'ÉDI sont souvent des sujets sensibles et les récits qui les accompagnent deviennent parfois émotifs. Cette volonté d'établir un climat de confiance auprès de notre communauté s'est reflétée par de nombreuses actions :

- L'utilisation d'un échantillonnage plus grand pour notre récolte de données.
- La validation juridique, le respect des règles éthiques et la validation de la protection des renseignements personnels à chaque étape de notre collecte de données.
- L'élaboration d'un plan de communication institutionnel qui avait pour objectif de : - Expliquer les raisons et les motifs des différentes consultations; - Expliquer la méthodologie de notre récolte de données et comment les informations recueillies vont être utilisées; - Expliquer les mesures prises pour assurer la confidentialité de l'information recueillie; - Rejoindre le plus de personnes possible; - Sensibiliser la communauté à l'importance des enjeux d'ÉDI au sein de notre établissement; - Remercier la communauté de sa participation;
- L'embauche d'une firme externe pour consulter notre communauté universitaire par le biais d'un sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et l'équité, diversité et inclusion. Cette firme répondait à nos exigences élevées en matière de protection des renseignements personnels.
- La constitution d'une équipe de recherche composée d'un professeur-chercheur de l'UQAC, d'une professionnelle contractuelle et d'une étudiante stagiaire contractuelle pour analyser les données du sondage et pour diriger la récolte de données qualitatives, et ce, en respectant les pratiques exemplaires en recherche (confidentialité des données, dépersonnalisation des données, etc.)
- L'embauche d'une ressource externe pour l'examen des systèmes de recrutement. Pour la participation active de la communauté afin de participer aux différents comités EDI, voici les actions réalisées: -La mise en place de cibles pour que chaque groupe désigné soit représenté. - La création d'un espace de discussion où tout le monde est libre de s'exprimer (transparence, autonomie du comité, tour de parole, implication de tous et de toutes dans la prise de décisions) - Planification, suivi et résumé des rencontres. Pour la participation de la communauté universitaire aux différents événements EDI: - Plan de communication (sensibilisation, transparence de la démarche, rappel de l'importance de ces événements et suivi des actions concrètes qui en découlent.) - Implication de la communauté dans les comités organisateurs - Implication de la haute direction - Présentation dans les équipes de travail Pour la participation du corps professoral - Création d'un comité paritaire EDI (3 professeures et 3 professionnelles) - Nomination de plusieurs professeurs et professeures dans les différents comités ÉDI institutionnels - Point EDI à toutes les rencontres syndicales - Formations ÉDI offertes au corps professoral (Biais inconscients, EDI en recherche, Principe de base de l'ÉDI...)

## PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure <https://>). Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

Voici les principales actions qui ont une portée plus grande que celle reliée au PCRC: - Semaines de la Valorisation de la diversité - Plusieurs formations offertes au corps professoral ( Biais inconscients, EDI en recherche, principe de base de l'ÉDI) - Formation et accompagnement offerts aux départements et aux services dans l'objectif de se structurer en matière d'ÉDI afin d'offrir un climat de travail sain et respectueux exempt d'obstacles systémiques. - 4 Formations EDI offertes aux conseillères en ressources qui siègent sur les comités de sélection afin de s'assurer qu'aucun motif discriminatoire ne se glisse dans les processus de sélection (Principe de bases EDI, biais inconscients, recruter sans discriminer, plan d'action ÉDI) -Plusieurs outils ÉDI ont été développés pour accompagner les membres des comités de sélection en ÉDI. - Formation sur l'écriture inclusive offerte à l'ensemble de la communauté universitaire. -Démarche de sécurisation culturelle auprès des services et des départements (Formation sur la réalité des peuples autochtones offerte au corps professoral et au personnel, cercles de discussions, ...) - Récolte de données EDI auprès de la communauté étudiante et plan d'action en cours. - Projet Laboratoire Vivant qui consiste à faire une récolte de données en EDI dans toutes les universités du Réseau afin de produire par la suite un guide des meilleures pratiques EDI et des recommandations souhaitées. Projet mené par la professeure Christiane Bergeron-Leclerc de l'UQAC.

<https://www.uqac.ca/edi/semaine-de-la-valorisation-de-la-diversite/>

<http://formationcontinue.uqac.ca/plan-daction-pour-la-gestion-de-lequite-la-diversite-et-linclusion-edi-en-milieu-de-travail-2/>

<https://www.uqac.ca/dad/directeurs-de-departement/dotation/>

<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/formation-recruter-sans-discriminer>

<https://www.uqac.ca/blog/2022/01/12/luqac-recoit-100-000-pour-la-sante-mentale-de-la-communaute-universitaire/>

<https://www.uquebec.ca/reseau/fr/publications/equite-diversite-et-inclusion/communication-inclusive>

**Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes.  
Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.**

**Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes  
à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur « Soumettre ». Vous recevrez par la  
suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.**

Administré conjointement par:

