



## 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 ».

Soumettre et quitter

### Remarque importante

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

Veuillez 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 50000\$ 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](#).

Chaque année, l'établissement doit 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. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

**Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'EDI et au rapport concernant l'allocation relative à l'EDI :**<https://www.uqac.ca/edi/plan-daction/#documents-relies-au-plan-daction>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'EDI aux fins du PCRC?

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) :

07/01/2023

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

Satisfait aux exigences

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

Dominique Biron, Vice-rectrice aux affaires administrative et aux ressources

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 et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) 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, 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 (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

**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 Basé sur notre plan d'action institutionnel EDI:  
<https://www.uqac.ca/srh-docs/edi/plan-daction-edi.pdf>

**Obstacles systémiques -**

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

**\*\***Notre plan d'action EDI a été déposé en décembre 2019 et se termine en avril 2023. Les obstacles systémiques présentés sont donc approximativement les mêmes que le dernier rapport déposé. Par contre, dans la période donnée, d'autres consultations ont eu lieu et seront présentées dans cette section à la fin. Ces consultations ont mené parfois à identifier d'autres obstacles ou appuyer ceux déjà identifiés: •Notre première 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 professeurs et professeurs appartenant aux groupes désignés, la majorité des personnes répondantes considèrent que l'UQAC ne fait pas assez preuve de proactivité dans les actions mises en place en matière d'EDI, qu'elle est plutôt dans la réactivité. •Également, selon les personnes répondantes, des ressources sont nécessaires pour diminuer les éventuels obstacles que pourraient rencontrer les personnes des groupes désignés. • Lors des entrevues, nous avons constaté que le corps professoral est 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 personnes répondantes 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% du corps professoral ont répondu. Lors de l'analyse de ce sondage, nous avons constaté que le corps professoral provenant de groupes désignés a 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. D'autre part, notre récolte de données menées en 2022 auprès de la communauté étudiante en recherche nous a démontré que certains obstacles systémiques étaient présents notamment visibles dans l'appellation que l'UQAC utilise pour nommer les groupes sous-représentés. •Les entrevues ont révélé une volonté que la nomination des groupes sous-représentés demeure un sujet de réflexion continue dans une telle démarche. En effet, il est ressorti des entretiens le souci de questionner à nouveau les termes régulièrement, en fonction de ce qui émerge des entrevues comme enjeux d'identification. Cette pratique permettrait d'assurer que les nominations utilisées pour parler des groupes désignés évoluent en fonction des six (6) éléments de l'auto identification des membres de ces groupes. De ce fait, on réduirait les risques qu'un individu ne se sente pas interpellé par des démarches qui visent son inclusion, mais qui lui attribuent des qualificatifs qui ne correspondent pas à sa réalité. •Également, plus d'une personne consultée a mentionné avoir l'impression que la diversité culturelle était davantage instrumentalisée comme outil de promotion institutionnelle que valorisée par des actions bénéfiques pour ses membres et que l'UQAC devait s'engager fermement dans des démarches concrètes.

**Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :**

	<b>Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.</b>	<b>Progrès de l'action</b>
Mesure correspondante 1	Action 1.9 du plan d'action : Mettre en place de nouvelles mesures de consultation touchant les divers aspects des principes de l'ÉDI	Terminé
Mesure correspondante 2	Action 1.2.3 du plan d'action : Produire un plan de communication sur l'ÉDI 2022-2023	Terminé
Mesure correspondante 3	Actions 1.2.5 du plan d'action : 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 dont celles des chaires des recherches	Terminé
Mesure correspondante 4	Actions 1.2.6 du plan d'action : Lancement de la mise en place d'un guide encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive en recherche	En cours
Mesure correspondante 5	Action supplémentaire: Création de nouveaux comités en EDI (comité EDI en recherche /comité EDI de la communauté étudiante, comité EDI sur la pédagogie inclusive)	En cours
Mesure correspondante 6	Action supplémentaire: Ajouter une personne étudiante sur notre comité institutionnel de l'ÉDI	Pas encore commencé

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

Action 1.9 : Lors de notre première récolte de données: 54 % du corps professoral ont répondu à un sondage sur le climat de travail et sur l'ÉDI dont les titulaires de chaires de recherche du Canada (CRC). 10% du corps professoral appartenant à tous les groupes désignés incluant les titulaires de CRC ont participé à des entrevues individuelles. Une consultante externe a analysé le processus d'embauche des professeurs et professeures de l'UQAC, près de 500 documents et courriels ont été analysés, 10 personnes interrogées et le cheminement de 122 candidatures ont été analysés. 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. En 2022, nous avons effectué une nouvelle récolte de données auprès de la communauté étudiante incluant ceux et celles impliqués en recherche. 22 entrevues individuelles ont été réalisées incluant des personnes de tous les groupes désignés. Également en 2022, une récolte de données a été effectuée auprès du Laboratoire de recherche BioNR pour connaître les enjeux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. 100% des chercheurs et chercheuses du Laboratoire ont participé à un sondage et 90 % des étudiants et étudiantes ont participé à des entrevues individuelles. Action 1.2.3 : Dépôt et validation du plan de communication au Comité institutionnel de l'ÉDI et au Comité opérationnel de l'ÉDI. Suivi des actions 1 fois par mois. 75% des actions ont été réalisées dans la période ciblée. Action 1.2.5 : Plusieurs politiques, procédures et bonnes pratiques EDI ont été mises en place et présentées à la communauté universitaire et ce sont 3 consultations supplémentaires qui ont été complétées. (Guide ou outils sur le recrutement du corps professoral, Guide sur l'écriture inclusive, capsules de sensibilisation... ). Trimestre d'hiver 2022: 3 activités organisées et trimestre d'automne 2022: 2 activités réalisées. Pour s'assurer d'une diversité au sein des titulaires de recherche pour maximiser l'innovation et l'excellence en recherche, il faut s'assurer d'avoir un bassin de candidature interne diversifié et ce phénomène passe par des pratiques inclusives en recrutement. Action 1.2.6 : Le guide est en cours de rédaction avec le Département des arts, des lettres et du langage. Indicateur à suivre: Le nombre d'activités de promotion, le nombre de formations offertes, le nombre d'inscriptions et le nombre de communiqués écrit en écriture inclusive. Mesure 5: Création de nouveaux comités EDI. Les données énumérées précédemment nous ont démontré que la structure administrative de l'ÉDI à l'UQAC doit être pensée en fonction des obstacles systémiques. 3 nouveaux comités seront mis en place. Les indicateurs seront la création officielle des comités, le nombre de réunions par année et les actions concrètes qui en découlent. La programmation scientifique des titulaires de CRC se réalise au sein de laboratoires avec l'aide de personnel de recherche, d'étudiants et d'étudiantes. Un comité EDI en recherche va nous permettre d'aller plus en profondeur sur les enjeux rencontrés afin d'assurer un environnement sain et inclusif. Mesure 6: Ajouter une personne étudiante sur notre comité institutionnel de l'ÉDI. Les données recueillies nous ont démontré que des obstacles systémiques sont présents chez la communauté étudiante. Pour augmenter l'engagement, une personne étudiante va devenir membre du comité institutionnel de l'ÉDI. L'indicateur sera sa nomination officielle sur le comité.

## 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% dans notre plan d'action (complétées dans le rapport précédent) Action 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.2.1, 1.2.1, 1.2.2 et 1.2.4 La nouvelle action complétée pendant la période visée touchant la période ciblée est la suivante: Actions 1.9: Les nouvelles mesures de consultations présentées dans la section précédente nous ont permis de connaître davantage notre milieu concernant l'ÉDI, de connaître davantage la réalité des personnes appartenant aux groupes désignés d'autres corps d'emploi ou d'autres profils comme la communauté étudiante en recherche et certains groupes de recherches. Les résultats obtenus dans nos nouvelles consultations nous ont permis d'ajouter des actions dans notre plan d'action institutionnel dans l'objectif de maximiser les impacts positifs. Ces récoltes de données nous ont permis de travailler en collaboration avec différentes associations étudiantes et d'impliquer davantage d'acteurs et d'actrices clefs dans nos démarches. Au total, 32 personnes se sont portées volontaires pour travailler des enjeux EDI et participer à de nouveaux comités, ce qui démontre le fort engagement de notre communauté envers l'EDI. Au total, 12 actions ont été ajoutées à notre plan d'action institutionnel de l'ÉDI. Actions 1.2.3: Un premier plan de communication a été déployé en 2020-2021 et un nouveau plan a été ajusté en 2022-2023. Le nombre de demandes de soutien en EDI a augmenté de 32% du 15 décembre 2021 au 15 décembre 2022 comparativement à l'année d'avant parce que les services EDI sont davantage connus. Le nombre de projets EDI a augmenté de 47 % comparativement à l'année d'avant. Action 1.2.5: De nouvelles consultations ont eu lieu dans la période ciblée (3 supplémentaires). Environ 28 personnes se sont mobilisées. Pour les actions en cours durant cette période, les résultats ont pu être constatés l'année suivante lorsqu'elles ont été terminées. Actions 1.2.6: Lancement de la mise en place d'un guide encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive: Réalisé à 95% durant cette période Résultats par la suite l'année suivante: 90% des communications de l'UQAC respectent l'écriture inclusive (Services des communications et des relations publiques). 185 personnes ont été formées dont des titulaires de CRC. 125 outils (napperons) ont été déployés. Mesures 5 et 6 n'ont pas encore eu de résultats et d'impacts observés n'étant pas complétés.

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

Concernant l'action 1.9 nous avons rencontré plusieurs défis: 1- Il a été difficile de mobiliser la communauté étudiante pour participer à des consultations notamment les personnes qui travaillent dans les laboratoires de recherche. 2 tentatives ont été nécessaires pour atteindre notre échantillonnage ciblé. 2- Le groupe désigné autochtones et personne en situation de handicap sont les groupes moins représentés dans notre étude. Les résultats n'ont donc pas pu être toujours divulgués. Concernant l'action 1.2.6, la mise en place d'un guide sur l'écriture inclusive est un sujet très polarisé. Plusieurs personnes ont démontré leur désaccord face à certaines formes d'écriture inclusive. Devant une résistance de certains 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. Un projet pilote a été déployé pour consulter la communauté universitaire en 2022 afin de faire participer la communauté et que tout le monde puisse s'approprier l'outil. Également, cette période de résistance a permis d'ajuster les formations qui seront offertes en 2023 afin qu'elles couvrent les préoccupations et apportent des arguments scientifiques solides.

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

Actions 1.2.6: 1- Finaliser le Guide sur l'écriture inclusive (Hiver 2023) 2- Offrir de formations sur l'écriture inclusive (Automne 2023) 3- Déployer les outils sur le site web de l'UQAC (Hiver 2024) Action supplémentaire: Création de nouveaux comités en EDI 1- Officialiser le comité EDI en recherche (Automne 2023) 2-Nommer une personne responsable (Hiver 2023) 3- Officialiser le mandat et les objectifs du comité en recherche (Automne 2023) 4- Création d'un nouveau comité EDI de la communauté étudiante (Automne 2023) 5-Officialiser le comité au MAGÉ-UQAC (Automne 2023) 6- Produire une politique EDI pour la communauté étudiante (hiver 2024) 7- Officialiser le comité EDI en pédagogie inclusive 8-Ajouter des étudiants et étudiantes sur le comité (Janvier 2023) Action supplémentaire: Ajouter une personne étudiante sur notre comité institutionnel de l'EDI 1- Officialiser en déposant au Conseil d'administration de l'UQAC le nom de la personne étudiante (Hiver 2024)

## 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?

Oui

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.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

5057

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Contrat pour une professionnelle de recherche afin de mener une récolte de données en EDI auprès de la communauté étudiante de l'UQAC

## Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

## Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	7200	Nature (salaire conseillère en EDI en accompagnement aux nouvelles récoltes de données)

**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, notamment les nouvelles personnes titulaires d'une CRC 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) :**

\*\*Notre plan d'action EDI a été déposé en décembre 2019 et se termine en avril 2023. Les obstacles systémiques présentés sont donc approximativement les mêmes que le dernier rapport déposé. Par contre, dans la période donnée, d'autres consultations ont eu lieu et seront présentées dans cette section à la fin. Ces consultations ont mené parfois à identifier d'autres obstacles ou appuyer ceux déjà identifiés: •Nous avons décelé des barrières systémiques découlant de certains préjugés envers les personnes issues de groupes désignés dans notre milieu de travail, d'étude et de recherche. Effectivement, plusieurs constats découlant de la récolte de données nous démontrent la présence de préjugés et qu'ils ont un effet négatif sur le milieu de travail et affectent certaines personnes faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés. Lors du sondage confidentiel sur le climat de travail et l'ÉDI dont 54% du corps professoral ont participé dont les titulaires de CRC, nous constatons que plusieurs sont réticentes à s'identifier comme faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés. Le sondage nous a démontré que de 6 % à 17 % des personnes selon les groupes ont refusé de s'identifier. C'est le groupe désigné diversité sexuelle et de genre qui a le plus haut taux de "je préfère ne pas répondre", soit une personne sur six. Également, malgré que 14 % des personnes 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 du corps professoral appartenant à tous les groupes désignés et de titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC, quelques personnes 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 personnes 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 personnes, 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 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 personnes 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 personnes de groupes désignés et auprès des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC. Nous constatons que le nombre de personnes 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 personnes faisant partie des groupes désignés. •Nous avons constaté lors des entrevues individuelles que la majorité des personnes étaient d'accord pour affirmer qu'il n'y avait pas assez de formation offerte en continu au personnel 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 personnes 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 personnes sont d'accord pour dire que la diversité sociale n'est pas assez valorisée et que l'Université doit reconnaître davantage le personnel issu de groupes désignés. Le corps professoral exprime 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. •Lors de notre récolte de données effectuée en 2022 auprès de la communauté étudiante en recherche, nous avons ciblé plusieurs obstacles systémiques: Pour la communauté étudiante des cycles supérieurs, le contexte de recherche a ressorti fréquemment des témoignages comme une contrainte sociale en soi. Il a été mentionné qu'en recherche, les étudiant(e)s sont beaucoup plus isolé(e)s dans leur cheminement, ce qui a probablement une incidence sur la qualité des rapports sociaux (autre les enjeux liés à l'ÉDI). Également, concernant les études aux cycles supérieurs, la relativité des compétences requises pour la publication scientifique a également été soulevée, à savoir que les opportunités de publication semblent parfois être davantage liées à la direction de recherche qu'aux compétences de l'étudiant(e) chercheur(-se). Les étudiant(e) de l'international ont soulevé une préoccupation par rapport à leur sentiment d'iniquité dans les opportunités de publication. Pour finir, le manque de collaboration entre la communauté étudiante de l'international et la communauté étudiante québécoise est sorti comme un obstacle. Le désir de voir plus de collaboration entre les personnes étudiantes d'un même milieu de recherche a été presque unanimement exprimé par les répondant(e)s chercheur(-ses) provenant de l'international. Ces dernier(-ères) ont indiqué être satisfait(e)s du respect qui règne en recherche, mais déçu(e)s de ne pas voir un désir d'entraide au service d'une meilleure performance de chacun.

**Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :**

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Action 2.1.4 (A) du plan d'action : Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité.	En cours
Mesure correspondante 2	Action 2.2 Offrir de la formation en équité, diversité et inclusion	Terminé
Mesure correspondante 3	Action 2.2.4 Développer un axe de formation continue en lien avec les Premières Nations et former l'ensemble de la communauté universitaire	Terminé
Mesure correspondante 4	Action supplémentaire: Établir un plan d'action pour faciliter l'intégration des groupes sous-représentés en recherche	Terminé
Mesure correspondante 5	Action supplémentaire: 3. Créer une communauté de pratique pour les étudiants et étudiantes en recherche (partage d'outils, définir clairement les rôles, présenter une vue d'ensemble de la recherche).	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Action 2.1.4 : Un calendrier de réalisation a été produit en 2021 afin de déployer la campagne de sensibilisation. Une conseillère en développement organisationnel a été engagée en 2022 et cette initiative a été ajoutée dans ces tâches. Nous avons ciblé deux ressources mandatées pour déployer cette campagne: Une conseillère en développement organisationnel et la responsable du bureau de prévention et d'intervention. 3 outils de sensibilisation ont été produits par le Bureau de prévention et d'intervention (BPI) en 2022. Également 112 personnes ont été formées. Nous allons également comparer le pourcentage des personnes de groupes désignés, dont les titulaires de CRC, 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: Dans la période donnée, 17 formations en EDI ont été données et 345 personnes ont participé de la communauté universitaire. Action 2.2.4: Des capsules sur la réalité des personnes autochtones ont été déployées et 109 personnes de l'UQAC les ont visionnées, dont les titulaires de CRC. Également des focus groups ont été réalisés et 28 personnes de l'UQAC ont participé. Mesure 4: Un plan d'action a été déployé dans un laboratoire de recherche afin de favoriser l'intégration des personnes en recherche appartenant aux groupes sous-représentés. 4 actions ont été déployées (guide d'accueil, système de mentorat, formation sur les préjugés inconscients et focus group sur les appellations EDI à utiliser). Mesure 5: Action non réalisée.

## Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Comme une partie de cet objectif stratégique a déjà été complété dans les précédents rapports, nous présentons un résumé des actions déjà réalisées à 100% dans notre plan d'action: Actions: 2.1.1 (A), 2.1.2(A), 2.1.1(B), 2.2, 2.2.3, 2.2.5, 2.2.6 Action 2.1.4: La campagne contre l'incivilité, le harcèlement et les violences a débuté en 2021. Bien que le plan d'action déployé ne soit pas terminé, les résultats et impacts observés sont davantage au niveau des interventions effectuées par le Bureau de la prévention et de l'intervention (BPI). Le fait d'avoir communiqué davantage les mécanismes d'aide à l'UQAC cela a augmenté le nombre de personnes qui ont eu recours à des services de 30 signalements de 2020-2021 à 40 signalements de 2021-2022. De ce fait, la plupart des demandes ont été accompagnées par le Bureau de l'UQAC à communiquer un inconfort, parler et se sentir écouté face à un événement et demander certaines mesures d'accommodements ou de médiation. Action 2.2: Comme 17 formations ont été déployées dans la période donnée dont 345 personnes qui ont participé, les résultats et impacts observés est le nombre de demandes de soutien en EDI qui a augmenté de 32% du 15 décembre 2021 au 15 décembre 2022 comparativement à l'année d'avant parce que les services sont davantage connus. Le nombre de projets EDI a augmenté de 47 % comparativement à l'année d'avant. Action 2.2.4: Lors différents échanges lors des focus groups, le personnel de l'UQAC dont le corps professoral a pu échanger, apprendre et soulever de bonnes pratiques pour intégrer les personnes autochtones au sein de leur équipe, dont les équipes de recherche. Différentes initiatives ont émergées par la suite, dont la mise en place d'un comité de la communauté étudiante autochtone, l'embauche de deux femmes autochtones au sein du Centre Nikanite de l'UQAC, des nouvelles stratégies de diffusion des postes de professeur(e)s afin d'atteindre davantage de candidatures autochtones, pour de pas toutes les nommer. Mesure 4: Le plan d'action au sein d'un laboratoire - Laboratoire de recherche BioNR a permis de former 27 personnes en matière d'enjeux EDI, de créer un comité EDI au sein du Laboratoire composé de 3 étudiantes, de mettre en lumière certaines perceptions d'iniquité par rapport à la possibilité d'écrire des articles scientifiques et de mettre en place des pratiques inclusives pour favoriser l'intégration des nouvelles personnes. D'autres initiatives sont en cours et les résultats observés seront davantage observés dans les prochaines années. Indicateurs: Nombre de nouvelles personnes embauchées appartenant aux groupes désignés au sein du Laboratoire, le % d'augmentation d'articles scientifiques écrits en collaboration avec des personnes étudiantes de l'international et le niveau de satisfaction face aux initiatives mise en place afin de favoriser l'intégration des groupes sous-représentés. Mesure 5: Pas d'impacts et résultats observés. La mesure n'a pas été encore déployée.

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

Les défis rencontrés ont été de mobiliser la communauté de l'UQAC à visionner les capsules sur la réalité des personnes autochtones dont la communauté de la recherche. La haute direction a permis au personnel d'être libéré sur leur temps de travail pour suivre la formation, mais le nombre de personnes inscrites n'était pas très concluant. Nous avons remarqué que lorsqu'une direction départementale, une personne titulaire de CRC ou une direction de laboratoire prenait le dossier, cela aidait grandement à mobiliser leur personnel. Après plusieurs tentatives, sensibiliser l'ensemble des directions a été une stratégie finalement concluante. Également au niveau des formations EDI, le défi a été de composer avec des groupes de personnes hétérogènes en ce qui concerne leur sensibilité et leur connaissance concernant l'équité, la diversité et l'inclusion. Plusieurs témoignages divergents ont émergé des formations et la formatrice devait composer avec ces différentes facettes. Également, parfois certaines formes de micro-agressions étaient observées lors de questions dans des participants et participantes lors de formations. S'assurer que toutes les personnes participantes suivent la formation dans un contexte sécuritaire a été un défi en soi.

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

Action 2.1.4 (A): Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. 1- Concevoir une formation pour les titulaires de CRC, les directions, le personnel et le corps enseignant (hiver 2023) 2- Déployer le plan de communication pour atteindre un niveau d'inscription de 90% . (Automne 2023) 3- Offrir l'offre de formations à la communauté universitaire (Automne 2023) 4- Tourner des capsules de formations pour les personnes chargées de cours et les personnes qui n'ont pas pu être présentes lors des formations. (Automne 2023) 5- Déposer les capsules sur le site web de la prévention de l'UQAC (hiver 2024) Action 2.2 Offrir de la formation en équité, diversité et inclusion 1- Adapter les formations EDI en fonction des différentes demandes (En continu à chaque début de trimestre) 2- Continuer à offrir de la formation à l'ensemble de la communauté de l'UQAC dont les équipes de recherche 2- Déployer la 2e phase du projet en recrutement inclusif (offrir de la formation mieux structurée et plus adaptée) (Début automne 2023) 3-Offrir de la formation également en recrutement inclusif incluant des capsules autoportantes. (Date de lancement Avril 2024) 4- Former toutes les personnes concernées par le recrutement en recrutement inclusif, dont le corps professoral (Début Trimestre d'été 2024 et en continue) Action 2.2.4 Développer un axe de formation continue en lien avec les Premières Nations et former l'ensemble de la communauté universitaire 1- Inscrire toutes les nouvelles personnes embauchées à l'UQAC à la formation sur la réalité des personnes autochtones et faire le suivi. (En continue 2X par trimestre) Mesures 4: Établir un plan d'action pour faciliter l'intégration des groupes sous-représentés en recherche 1- Finaliser le plan d'action du Laboratoire de recherche BioNR (Fin du plan d'action= Avril 2024) 2- Faire des conférences en recherche pour partager les connaissances EDI avec la communauté universitaire (1 Conférence automne 2023, 1 conférence hiver 2023 et 1 conférence hiver 2024) 3- Prochaines actions du plan d'action (écrire un guide d'intégration, faire un sondage pour connaître les meilleurs mécanismes de communication au sein du Laboratoire, organiser un focus group avec les étudiants et étudiantes de l'international et former en EDI tous les chercheurs et toutes les chercheuses du Laboratoire) Étape prévue du 15 déc. 2022 au 15 déc. 2023) Mesures 5: Créer une communauté de pratique pour les étudiants et étudiantes en recherche (partage d'outils, définir clairement les rôles, présenter une vue d'ensemble de la recherche). 1- Présenter les données EDI de la communauté étudiante au Décanat de la recherche (Automne 2023) 2- Nommer une personne responsable du comité (Automne 2023) 3- Inclure cette action dans le plan d'action institutionnel de la communauté étudiante en recherche (Automne 2023) 4- Inclure des critères de sélection pour les membres du comité (Hiver 2024) 4- Transmettre un appel d'intérêt à notre communauté étudiante (Hiver 2024) 5-Former le comité EDI en recherche (Hiver 2024)

## 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?

Oui

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.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

12852

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

132\$ : Frais de kiosque pour la rentrée universitaire de septembre 2022 afin de sensibiliser la communauté universitaire à contrer les incivilités, la discrimination et la violence. 12 720.44\$ Salaire de la conseillère en équité, diversité et inclusion pour avoir déployé 3 formations en EDI ( Introduction de base sur l'équité, diversité et inclusion / Biais et préjugés; une prise de conscience vers de réel changement / Le recrutement inclusif en recherche.)

### Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

### Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	6000	Nature, salaire conseillère au BPI pour organiser des activités de sensibilisation contre l'incivilité, la violence et la discrimination

### 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 du corps professoral en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI. Pour s'assurer d'une diversité au sein des titulaires de recherche afin de maximiser l'innovation et l'excellence en recherche, il fait s'assurer d'avoir un bassin de candidature interne diversifié et ce phénomène passe par des pratiques inclusives en recrutement.

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

\*\*Notre plan d'action EDI a été déposé en décembre 2019 et se termine en avril 2023. Les obstacles systémiques présentés sont donc approximativement les mêmes que le dernier rapport déposé. Par contre, dans la période donnée, d'autres consultations ont eu lieu et seront présentées dans cette section à la fin. Ces consultations ont mené parfois à identifier d'autres obstacles ou appuyer ceux déjà 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 du corps professoral 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 candidatures. •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 du corps professoral 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 du corps professoral de l'UQAC (SPPUQAC). - Dans les offres d'emploi du corps professoral, les titres des postes affichés sont genrés 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 du corps professoral démontre que l'UQAC dispose de peu d'informations quant à l'appartenance de ses professeur(e)s à un groupe désigné, ce qui rend plus difficile la recherche de représentativité. Effectivement, mis à part, ce qui est visible chez la personne candidats, il n'y a pas de données ou d'informations formelles disponibles pour classer les candidatures. Récolter cette information auprès des personnes candidates permet de dresser un portrait du cheminement des candidatures issues 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 EDI. •Nous constatons également un obstacle systémique potentiel dans les stratégies et actions de diffusions des offres d'emploi du corps professoral. En effet, notre stratégie de recrutement vise les candidatures 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 insuffisants pour doter le poste. •Il y a un obstacle systémique potentiel en ce qui a trait au processus d'accueil des nouvelles personnes embauchées. Lors de l'analyse des entrevues individuelles effectuées auprès de 24 professeur(e)s. de groupes désignés et titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC affirment que leur intégration n'a pas du tout ou très peu été encadrée lors de leur entrée en poste. •Également, le corps professoral a manifesté l'insuffisance et la méconnaissance des services de soutien en EDI, et ce, également à l'embauche. Lors de ces entrevues, le corps professoral de minorités visibles a 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. •Dans la période ciblée, suite aux analyses des formulaires d'auto-identification volontaire dans les candidatures, nous observons que les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap ne sont pas nombreuses à postuler (- de 1%). Une possible barrière systémique est présente au niveau de notre bassin de candidature appartenant à ces groupes désignés et la volonté de certaines personnes à postuler. •Également, les personnes représentantes de l'université qui siègent sur les comités d'embauche et sur les comités d'attribution des chaires de recherche du Canada ont documenté dans la période donnée les questionnements, réflexions et commentaires qui touchent un des 14 motifs discriminatoires de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse afin d'adapter les formations en recrutement et les interventions des conseillers et conseillères qui sont responsable de l'EDI sur les comités d'embauche. Aucun motif discriminatoire n'a eu d'impact sur le processus de sélection. •Également, en 2022, des entrevues individuelles ont été réalisées auprès de 13 professeur(e)s nouvellement embauché(e)s appartenant aux groupes désignés. Les constats suivants concernant les obstacles systémiques ont été ciblés: •Certaines personnes ont été victimes de dévalorisation des compétences concernant le fait d'appartenir à un groupe désigné, mais aussi en fonction du statut social et de l'âge. Le groupe des femmes est celui qui vit le plus de micro-agressions. Sentiment de travailler avec un « Boys club ». Sentir qu'on ne reçoit pas le même traitement que ces collègues masculins. Ce phénomène a teinté et teinté encore aujourd'hui de façon négative leur sentiment d'appartenance et leur intégration. •Certaines personnes ont vécu de la solitude dans les premières semaines de leur arrivée. Pas beaucoup de collègues en présence sur le campus. Le fait d'être en fonction en juin semble avoir diminué cette impression. •Quelques personnes ont ressenti des frictions au sein des équipes de travail souvent relié à un historique de climat de travail bien avant leur arrivée. Les répondant(e)s ont affirmé se tenir loin des conflits et démontrer le plus de neutralité possible. Cela n'a tout de même pas eu d'incidence sur leur intégration de façon générale. • Les collègues de travail n'ont pas toujours respecté l'intégration de la personne et l'ont surchargé de travail dès son arrivée en lui proposant différents projets et implication dans des comités.

## Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Action 3.1.4: Rédiger un guide d'embauche pour le corps professoral	Terminé
Mesure correspondante 2	Action 3.1.11.1: Produire un guide d'intégration lors de l'embauche du corps professoral	Terminé
Mesure correspondante 3	Action 3.1.9.1: Phase 2 du recrutement inclusif: Ajuster notre offre de formation en recrutement inclusif	En cours
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Action 3.1.4: Rédiger un guide d'embauche pour le corps professoral Le Guide a été rédigé dans la période ciblée. Ce guide sert à répertorier l'ensemble de notre processus d'embauche incluant les bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin d'uniformiser les pratiques et de respecter ces pratiques même en cas de changement de doyen ou doyenne du Décanat des affaires départementales ou de conseillers ou conseillère en ressources humaines. Le Guide a été présenté à l'ensemble du personnel du Décanat. Depuis, toutes les bonnes pratiques ont été respectées et 100% des professionnel(le)s qui siègent sur les comités de recrutement sont habilités en matière d'EDI. Action 3.1.11.1: Produire un guide d'intégration lors de l'embauche du corps professoral Des entrevues individuelles ont été réalisées auprès de 13 nouvelles personnes professeurs embauchées appartenant aux groupes désignés afin de recueillir des témoignages et pistes de solution pour faciliter leur intégration. Ces entrevues ont permis de produire un guide d'intégration et de monter des formations EDI dès les premières semaines de leur embauche. En 2022, toutes les nouvelles personnes ont reçu le guide d'intégration. Également, une présentation EDI a été offerte à 80 % des nouvelles personnes embauchées lors de la journée d'accueil. Action 3.1.9.1: Phase 2 du recrutement inclusif: Ajuster notre offre de formation en recrutement inclusif En 2020, une formation en EDI avait été mise en place et donnée à chaque première rencontre du comité de sélection d'un processus d'embauche. Or, depuis cette formation doit être adaptée en fonction des commentaires recueillis et des nouvelles réalités. Une nouvelle formation est en construction, mais complètement en ligne. Les indicateurs sont le % de personnes qui siègent sur un comité de sélection qui ont visionné la formation.

## Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Comme une partie de cet objectif stratégique a déjà été complété dans les précédents rapports, nous présentons un résumé des actions déjà réalisées à 100% dans notre plan d'action: Actions: 3.1.1.1, 3.1.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.2.1, 3.1.3.1, 3.1.5.1, 3.1.6.1, 3.1.7.1, 3.1.8.1, 3.1.8.2, 3.1.9.2, 3.1.10.1, 3.1.10.2, 3.1.11.2 Action 3.1.4: Rédiger un guide d'embauche pour le corps professoral Depuis la rédaction du guide d'embauche, le processus est uniformisé. Un document a été produit après chaque embauche où il est inscrit chaque bonne pratique EDI respectée lors du processus de sélection. 100% des processus d'embauches sont appuyés par ce document. Tous les professionnel(le)s qui siègent sur les comités de sélection utilisent le document. Environ 82 % des bonnes pratiques EDI ont été respectées. La majorité des cas de non-respect des pratiques touchent la composition du comité impair pour délibérer de façon équitable. Action 3.1.11.1: Produire un guide d'intégration lors de l'embauche du corps professoral Une fois le guide mis en place, les différents témoignages autant de l'équipe du Décanat des affaires départementales que les nouvelles personnes embauchées ont démontré que leur intégration était beaucoup plus structurée et que le document était plus facile à lire. Également à la suite de la présentation EDI, 3 nouvelles personnes embauchées ont consulté la conseillère EDI suite aux informations se trouvant dans le guide d'intégration lors de la période ciblée. Action 3.1.9.1: Phase 2 du recrutement inclusif: Ajuster notre offre de formation en recrutement inclusif Ce processus est en cours de réalisation donc les impacts et les résultats obtenus ne sont pas encore observés. Par contre, si on compare les résultats de la première formation EDI sur le recrutement inclusif, nous constatons que les conseillers et conseillères en ressources humaines sont mieux en mesure de conseiller, de guider et d'intervenir au besoin durant tout le processus de sélection. Également, nous observons que le corps professoral, membre des comités de sélection, développe une sensibilité concernant les parcours atypiques. Rappelons ici que les embauches du corps professoral 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 en 2021 comparativement à 2020: En 2021, 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 professeurs embauchées font partie d'au moins un groupe désigné. En 2022 : sur les 42 candidatures reçues, il y avait 16 femmes, 1 personnes autochtones, 13 personnes de minorités visibles et 6 personnes de minorités ethniques ce qui représente 75% des candidatures. Également 33% des embauches par la suite sont des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes désignés.

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

Le défi important que nous avons rencontré en 2021 et également en 2022 concerne la formation offerte au corps professoral qui siège sur les comités d'embauche. 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, la phase 2 du recrutement inclusif a été mise en place pour offrir une formation développée 100% en ligne avec une attestation valide pendant 3 ans. Cela va permettre aux personnes de la visionner avant le premier comité d'embauche, à leur rythme et dans une période de temps plus courte.



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

Action 3.1.4: Rédiger un guide d'embauche pour le corps professoral 1- Faire le suivi chaque année du document produit pour chaque comité de sélection afin de vérifier si les bonnes pratiques EDI sont respectées et ajuster le processus au besoin. (1X en juillet) 2- Présenter chaque année à la doyenne du Décanat des affaires départementales les résultats des formulaires d'auto-identification volontaire provenant des candidatures de poste de professeur(e) et adapter nos actions selon les résultats. (1X en juillet) Action 3.1.11.1: Produire un guide d'intégration lors de l'embauche du corps professoral 1- Faire le suivi du processus. S'assurer chaque année que toutes les nouvelles personnes embauchées ont reçu le guide d'intégration. (2X par année décembre et juin) 2- Modifier le guide chaque année pour le rendre à jour selon les changements de l'institution. (2 X par année novembre et mai) 2- Après 3 ans, refaire une récolte de données plus complète pour adapter le guide selon les nouvelles réalités (hiver 2024) Action 3.1.9.1: Phase 2 du recrutement inclusif: Ajuster notre offre de formation en recrutement inclusif 1- Répertoire les commentaires et témoignages des personnes impliquées dans le processus de sélection du corps professoral (Fin décembre 2022) 2- Projet de recrutement inclusif avec des personnes de tous les groupes désignés qui habitent au Saguenay-Lac-Saint-Jean (SLSJ) pour recueillir leur témoignage par rapport à leur expérience d'embauche et les pratiques innovantes à mettre en place en matière de recrutement inclusif (Décembre 2022-Automne 2023) 3- Déployer un Guide pour implanter le recrutement inclusif (Automne 2023) 4- Tourner 7 capsules de sensibilisation avec des acteurs et actrices clefs au SLSJ (Automne 2023) 5- Débuter un projet de formation autoportante en collaboration avec 2 universités du réseau U.Q. (Automne 2022) 6- S'associer avec une firme externe pour construire la formation (Hiver 2024) 7. Déployer un plan de communication pour faire connaître l'ensemble des outils disponibles en recrutement inclusif (Été 2024)

**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'EDI

**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) :**

\*\*Notre plan d'action EDI a été déposé en décembre 2019 et se termine en avril 2023. Les obstacles systémiques présentés sont donc approximativement les mêmes que le dernier rapport déposé. Par contre, dans la période donnée, d'autres consultations ont eu lieu et seront présentées dans cette section à la fin. Ces consultations ont mené parfois à identifier d'autres obstacles ou appuyer ceux déjà 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 proactif pour l'obtenir. Également, comme nous avons maintenant un comité plus diversifié, il est important de mettre en place un mécanisme afin de s'assurer ne pas institutionnaliser certains membres des comités de sélection des titulaires de CRC. Étape importante qui doit être validée également par la responsable de l'EDI. Également, la formulation inclusive de l'offre d'emploi interne n'a pas complètement respecté 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 du corps professoral. Effectivement, il n'y a pas de stratégie d'affichage ciblée permettant de rejoindre spécifiquement des candidatures 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 le personnel 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 utilisée 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 la personne fait partie de la diversité sexuelle et de genre. Également, seulement 35% des du corps professoral ont complété ce formulaire d'auto identification volontaire à l'UQAC en 2021, et 61 % en 2022.

**Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :**

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Action 4.1.2 : Adopter une nouvelle politique des chaires de recherche du Canada	En cours
Mesure correspondante 2	Action 4.1.5: Augmenter le % du corps professoral qui ont complété le formulaire d'auto déclaration volontaire de l'UQAC.	Terminé
Mesure correspondante 3		Pas encore commencé
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Action 4.1.2 : Adopter une nouvelle politique des chaires de recherche du Canada (CRC) L'indicateur est le % de bonnes pratiques respectées pendant le processus d'attribution des CRC. En 2022, aucun concours n'a été fait mais en 2021, 19 pratiques ont été respectées sur 20. La seule pratique non respectée concernent le fait de composer un comité impair et cela était causé par le désistement d'un membre à la dernière minute. Également, un indicateur important est le % de professeur(e)s qui déposent leur candidature pour une Chaire de recherche du Canada appartenant aux groupes désignés. Action 4.1.5: Augmenter le % du corps professoral qui ont complété le formulaire d'auto déclaration volontaire de l'UQAC. L'indicateur est le % des personnes qui ont répondu au formulaire d'auto-identification volontaire. Également l'indicateur est le % de professeur(e)s qui déposent leur candidature pour une Chaire de recherche du Canada appartenant aux groupes désignés.

### Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Action 4.1.2 : Adopter une nouvelle politique des chaires de recherche du Canada Bien que la politique soit en cours de rédaction, elle a permis de mettre en place plusieurs pratiques EDI et de structurer nos pratiques d'attribution des Chaires de recherches du Canada. Depuis 2021, la conseillère EDI, responsable de l'application des bonnes pratiques EDI, a confirmé que 95% des pratiques EDI ont été respectées. En septembre 2021, 100% des personnes qui ont déposé leur candidature pour le PCRC appartenaient à un ou plusieurs groupes désignés. Action 4.1.5: Augmenter le % du corps professoral qui ont complété le formulaire d'auto déclaration volontaire de l'UQAC. Nous avons atteint 61% en 2022, ce qui représente une augmentation de pratiquement 50%. Le fait de connaître davantage la réalité des professeur(e)s des groupes désignés ont permis de façon générale sans cibler individuellement d'adapter certaines pratiques dans nos stratégies de diffusion des chaires de recherche du Canada. En septembre 2021, 100% des personnes qui ont déposé leur candidature pour le PCRC appartenaient à un ou plusieurs groupes désignés. En 2022, aucun concours n'a été lancé. Nous respectons depuis 2020, 100% des exigences des CRC concernant la diversité au sein des titulaires de CRC.

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

Le principal défi est d'augmenter la participation du corps professoral à s'auto-identifier en fonction des 5 groupes désignés soit les femmes, les personnes autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les minorités ethniques. Cette auto-identification est essentielle pour cibler les stratégies d'attribution des Chaires de recherche du Canada. La façon de remplir ce formulaire est d'entrer dans son portail du personnel. Or en 2021 le taux de répondant(e)s était de 35%. Des stratégies ont été mises en place pour augmenter le %. Bien que nous ayons atteint 61 % en 2022, notre objectif est de 80% pour 2023.

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

Action 4.1.2 : Adopter une nouvelle politique des chaires de recherche du Canada 1- Finaliser le projet de politique et validation auprès des services concernés à l'hiver 2023. Responsable: Doyenne de la recherche et de la création par intérim. 2- Présenter le projet de politique au conseil d'administration de l'UQAC à l'hiver 2024. Responsable: Vice-recteur à la recherche, à la création, à l'innovation et aux partenariats. Action 4.1.5: Augmenter le % du corps professoral qui ont complété le formulaire d'auto déclaration volontaire de l'UQAC. 1- Inscrire un message d'alerte sur le portail du personnel afin d'inviter les gens à répondre aux questions du formulaire d'auto-identification volontaire (Hiver 2023) 2- Faire des démarches individualisées auprès du corps professoral qui sont nées à l'étranger et qui sont susceptibles d'appartenir à un groupe désigné (Automne 2023) 3- Présenter la démarche d'auto-identification lors des assemblées départementales. (Hiver 2024)

### 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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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.

## Partie B: Défis et Possibilités

### Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. 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? (limite de 5100 caractères):

Adapter les pratiques en fonctions de certains groupes désignés Outre ce qui a été mentionné dans les précédentes sections, un défi rencontré concerne l'engagement de certains groupes de personnes dans les activités et initiatives en matière d'EDI. Par exemple, la conseillère en EDI de l'UQAC donne par année différentes formations, notamment en recherche, à différents groupes de personnes. On remarque que les interventions et le taux de participation sont plus difficiles chez les personnes autochtones et les personnes africaines. Les personnes ne participent pas activement ou ne se présentent pas aux ateliers. Plusieurs stratégies en pédagogie inclusive ont été mises en place lors des conférences et des formations, mais sans succès. Ce défi a amené le comité institutionnel de l'EDI à se questionner et à implanter différentes pratiques pour contrer ce phénomène: - Formation auprès de la responsable du comité de la pédagogie inclusive pour essayer de nouvelles stratégies de communication - Former des ambassadeurs et ambassadrices EDI appartenant à ces groupes désignés afin d'être porte-parole et les mobiliser. Travaillez activement avec des professeur(e)s-chercheur(-euse)s africain(e)s pour mobiliser notre communauté étudiante africaine et plus particulièrement les personnes du 2e et 3e cycle en recherche puisque nos données démontrent qu'elles vivent davantage d'isolement. -Programme de mentorat aux services aux étudiant(e)s afin de jumeler une nouvelle personne de l'international avec une personne de l'international déjà intégrée. - Création d'un comité de la communauté étudiante autochtone - Former un groupe de discussion avec notre communauté autochtone autour du vocabulaire (équité, diversité et inclusion). Est-ce que le mot inclusion est adapté à la réalité des personnes autochtones? - Renouveler la planification stratégique de notre centre des Premières Nations Nikanite Pandémie COVID-19 La pandémie a eu un impact sur l'application de notre plan d'action EDI à certains niveaux. Nous avons rencontré plusieurs défis, dont certains reliés au télétravail. Établir un climat de confiance est essentiel pour faire avancer les enjeux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et parfois ce climat était difficile à mettre en place à distance. Plusieurs personnes ont pris l'habitude de travailler de la maison et cette nouvelle culture a perduré même après la crise sanitaire. Cela a mené certains retards notamment dans certaines actions qui touchent les personnes autochtones, mais nous avons repensé la façon de travailler pour augmenter l'engagement de notre communauté universitaire envers les enjeux et les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion.

## Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent 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. (limite de 5100 caractères):

Valorisation de la diversité Dans le dernier rapport, nous avons exposé un défi important concernant un constat qui a émergé d'une récolte de données soit le fait que certains chercheurs et certaines chercheuses, dont les titulaires de CRC, 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 avons établi un plan d'action qui a été mené en 2022 soit de valoriser l'expertise de ces chercheur(-euse)s 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. Outre, cette initiative et ses très bons résultats présentés dans les précédentes sections, l'UQAC a décidé d'ajuster son discours afin de limiter l'utilisation du terme "cible" dans son processus de sélection du corps professoral et son processus d'attribution des chaires de recherche du Canada (CRC). Bien que des cibles en matière de diversité doivent être atteintes et que les efforts sont mis en place constamment, l'UQAC met de l'avant la richesse de la diversité au sein de son corps professoral et mise sur les avantages de cette diversité dans l'excellence de la recherche. De cette façon, nous pensons diminuer les effets négatifs comme la dévalorisation des compétences une fois l'attribution d'une chaire de recherche octroyée à une personne appartenant à un ou plusieurs désignés. Le prochain sondage mené en 2024 auprès des titulaires de CRC nous permettra d'évaluer cette initiative.

Structure organisationnelle EDI Dans chaque rapport, nous exposons la force de notre structure institutionnelle en matière d'EDI. 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 EDI. Nous avons respecté nos délais, mais également devancé plusieurs projets et nous avons pu ajouter des actions supplémentaires. Il est difficile de ne pas y faire référence puisque c'est une des plus grandes réussites du plan d'action EDI de l'UQAC. Jusqu'en décembre 2022, la force de notre structure organisationnelle nous a permis de compléter de notre plan d'action à 68% et d'ajouter environ 18 nouvelles actions en matière d'EDI. Cette structure nous amène également à être en mesure d'offrir des services adaptés à la réalité de nos secteurs. Elle a permis de faire émerger 3 autres plans d'action en matière d'EDI ( plan d'action de la communauté étudiante, plan d'action du Laboratoire BioNr et plan d'action en pédagogie inclusive) La diversité sexuelle et de genre Lors de nos récoltes de données, nous avons constaté que le groupe désigné au sein du corps professoral de la diversité sexuelle et de genre est celui qui a fait le plus souvent l'objet de comportements d'exclusion ou d'une conduite intimidante, insultante ou hostile avec un taux de réponse positive de 54 %. Ce constat nous a permis au total d'effectuer 42 actions dans le plan d'action institutionnel de l'EDI. Notre plus grande réussite est d'avoir travaillé en collaboration avec notre communauté universitaire de la diversité sexuelle et de genre afin de coconstruire ensemble les prochaines actions. Le comité UQAC+ qui représente cette communauté a participé activement à la démarche. Nous avons mis en place des canaux de communications efficaces, des échanges respectueux afin de leur permettre de s'ouvrir sur leurs défis et leurs réalités et plusieurs rencontres de travail. Voici quelques exemples : - Levée du drapeau LGBTQ lors de la journée contre l'homophobie le 11 mai - Guide sur l'écriture inclusive - Mise en place du projet "Règles pour tous et toutes" qui donne accès à des produits pour les menstruations à tout le monde - Toilettes non genrées dans le pavillon principal lors des nouvelles constructions à l'UQAC - Nouvelles signalisations inclusives pour toutes les toilettes et les vestiaires de l'UQAC - Exposition d'art queer au centre social - Capsules de sensibilisation en matière de diversité sexuelle et de genre Recrutement inclusif Pour s'assurer d'une diversité au sein des titulaires de recherche afin de maximiser l'innovation et l'excellence en recherche, il fait s'assurer d'avoir un bassin de candidature interne diversifié et ce phénomène passe par des pratiques inclusives en recrutement. Au niveau du recrutement inclusif, plusieurs initiatives ont été présentées dans les sections précédentes. Ce que nous tenons à ajouter est que de nouvelles stratégies inclusives ont été mises en place au niveau du corps professoral afin de prendre en compte les parcours atypiques et contrer certains biais inconscients. Cela consiste à faire 3 piles de curriculum vitae lors de l'étape des évaluations des candidatures; Une pile (rouge) avec les candidatures qui ne correspond pas du tout aux exigences de l'offre d'emploi, une pile (jaune) avec les candidatures avec des parcours atypiques qui suscitent des questionnements et une pile (verte) qui correspond aux candidatures idéales que le comité veut amener en entrevue. On demande ensuite au comité de choisir les meilleurs candidats ou candidates dans la pile jaune et verte et en amener obligatoirement à l'étape de l'entrevue. Étonnamment, nous avons engagé deux professeur(e)s-chercheur(-euse)s avec des parcours atypiques, dont une femme, en implantant cette pratique inclusive dans certains processus d'embauche.

## Partie C: 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 rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

### 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

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Valoriser la diversité auprès de notre corps professoral, dont les titulaires de CRC appartenant aux groupes désignés

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Produire des vidéos de parcours inspirants de professeur(e)s dont les titulaires de CRC à l'UQAC appartenant aux groupes désignés. 1) D'ici déc. 2022, répondre à l'objectif 2,3 de notre plan d'action institutionnel de l'EDI qui consiste à valoriser la diversité au sein des chercheur(-euse)s, y compris les titulaires de chaires de recherche du Canada. 2) Valoriser la diversité, levier d'innovation dans l'excellence de la recherche universitaire. 2) Diminuer les préjugés que rencontrent les chercheur(-es) appartenant à un ou plusieurs groupes désignés entre autres, la dévalorisation des compétences, préjugés mis en lumière suite à notre récolte de données effectuée en 2020.

**Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).**

En 2022, 2 vidéos ont été produits. Une femme chercheuse de minorité visible du département des sciences économiques et administratives et un homme chercheur de minorité visible du département de l'informatique ont participé à cette activité. Au total, les vidéos ont été visionnées 150 789 fois et ont reçus 3075 réactions sur les réseaux sociaux . Les vidéos ont été diffusés sur plusieurs plateformes et réseaux sociaux dont Facebook, Instagram, YouTube et le site web de l'UQAC

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	9301
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	5500
Fonds totaux dépensés :	

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	5500	(Nature) Salaire agente d'information au Service des communications et des relations publiques

### Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Les capsules ont été visionnées plus de 150 789 fois. Par la suite, la professeure africaine a reçu des dizaines de témoignages d'étudiants et d'étudiantes africaines. Cette initiative a fait émerger le Projet Grandes sœurs et grands frères de cœur. Ce projet consiste à réunir la communauté africaine étudiante afin de les soutenir dans leur parcours académique et dans leur intégration à l'UQAC. 1 rencontre a eu lieu à l'UQAC et 70 personnes étaient présentes ce qui est un record de participation. De mettre de l'avant des modèles de professeur(e)s et chercheur(-euse)s de l'UQAC avec des profils diversifiés cela a inspiré notre communauté étudiante et a donné de l'espoir à certaines personnes qu'ils pouvaient réussir leur objectif au sein de notre établissement.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

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

#### 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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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)

Titulaires de chaire de recherche du Canada En 2022, nous avons fait certaines récoltes de données supplémentaires. En ce qui concerne les données concernant les titulaires de chaires de recherche du Canada, la dernière effectuée est présentée dans les précédents rapports ( 2019-2020 et 2020-2021). Il est tout de même intéressant de mentionner qu'une titulaire de chaire de recherche siège sur le comité institutionnel de l'EDI et que la doyenne de la recherche, de la création et de l'innovation collabore activement aux enjeux d'inclusion. Intersectionnalité Également lors de ces recherches, une section avait été dédiée à l'intersectionnalité. On peut aussi constater que les recherches sur l'impact de la COVID-19 menée par 3 professeur(e)s de l'UQAC qui comprend des chercheur(-euse)s provenant des dix établissements du Réseau de l'Université du Québec a également pris en compte l'intersectionnalité dans ses résultats. Un article écrit en collaboration avec la conseillère EDI de l'UQAC démontre que les résultats observés pour la population de l'UQAC tendent à confirmer que la pandémie crée et accentue les inégalités et que ceci est encore plus vrai pour les personnes ayant des identités multiples. En effet, nous observons une association significative entre le cumul d'identités et l'augmentation des manifestations apparentées aux troubles anxieux, dépressifs et de stress post-traumatique. Il en va de même pour les idéations suicidaires qui sont plus fréquentes chez les personnes s'identifiant à au moins un des groupes désignés. Ces constats sont vrais pour les trois phases de l'étude. C'est ainsi que le fait par exemple d'être une femme, racisée, et ayant une incapacité physique accentuée le risque de voir sa santé mentale fragilisée. (<https://www.lequotidien.com/2021/05/15/diversite-et-pandemie-a3c47a12c7eb29122ae332389e3cd07d/>) Récolte de données supplémentaires Nous avons également effectué des récoltes de données dans diverses unités de recherche afin de valider si l'environnement de recherche est inclusif et si certaines lacunes sont mises en lumière. 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'EDI 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. Pour s'assurer de la participation active des personnes faisant partie des groupes sous-représentés, voici quelques actions efficaces qui ont été mises en place: - Diversifier les stratégies de récoltes de données (Sondage en ligne, entrevues individuelles en ligne et en présence, entrevues individuelles en français et en anglais, plusieurs lieux de rencontres différentes) - Apporter des mesures d'accommodements au besoin ( Possibilité d'amener son enfant pendant l'entrevue, effectuer l'entrevue selon des horaires atypiques...) - L'utilisation d'un échantillonnage plus grand pour notre récolte de données. - 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. Nous avons misé beaucoup sur le caractère confidentiel et volontaire de la démarche afin de nous assurer que les personnes faisant partie des groupes sous-représentés se sentent à l'aise de participer ; - Embauche d'une équipe de recherche de l'UQAC indépendante de la haute direction. 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.) Règle d'or; consulter les personnes concernées Dans toutes les conférences, formations et canaux de communication qui touchent l'EDI, nous martelons le message que pour construire des milieux de recherche inclusifs, nous devons consulter les personnes concernées et les intégrer dans la prise de décision. Dans cet optique nous travaillons avec certains comités, secteurs et nous avons ciblés des ambassadeurs et ambassadrices EDI dans tous les départements dans l'objectif de se référer en tout temps aux personnes sous-représentées. - Comité UQAC + (communauté de la diversité sexuelle et de genre) -Nikanite et comité étudiant des personnes autochtones ( personnes autochtones) - Comité des étudiants et étudiantes de l'international ( personne de minorité visible) - Groupe Grandes sœurs et grands frères de cœur ( personnes africaines) -Service aux étudiant(e)s (Personnes en situation de handicap) - Table des femmes en génie ( femmes) -Comité EDI syndical (femmes) Prochaines récoltes de données En 2023-2024, de nouvelles consultations seront déployées auprès des titulaires de CRC afin de mesurer si les actions mises en place se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif. À l'hiver 2024, un nouveau sondage sur le climat de travail sera effectué auprès de toute la communauté universitaire dont les titulaires de CRC afin de cibler les risques psychosociaux potentiels au sein de notre institution en fonction, notamment, des groupes sous-représentés en recherche.

## **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 dans 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)

Plan d'action EDI de la communauté étudiante (Hyperlien 1) Ce plan d'action a été construit avec notre communauté étudiante dont ceux et celles appartenant à un ou plusieurs groupes désignés. Il est basé sur notre récolte de données EDI effectuées en 2022. Plusieurs associations ont participé dont le comité UQAC+, l'association des étudiants et étudiantes de l'international et le MAGE-UQAC. Voici les 4 objectifs stratégiques qui touchent l'ensemble de la communauté universitaire (au total 28 actions): 1. Augmenter le sentiment d'appartenance envers l'UQAC de la communauté étudiante appartenant à un ou des groupes désignés 2. Favoriser une pédagogie inclusive 3. Briser l'isolement des étudiants et étudiantes en recherche appartenant à un ou plusieurs groupes désignés aux 2e et 3e cycles 4. Faciliter l'intégration des étudiants et étudiantes appartenant aux groupes désignés Plan d'action institutionnel de l'EDI (hyperlien 2) Notre plan d'action institutionnel de l'EDI touche un ensemble d'initiatives avec une portée beaucoup plus grande que les personnes titulaires de chaires de recherche. - Valorisation de la diversité en recherche - Semaine de la valorisation de la diversité - Journée de la recherche (Excellence de la recherche et la diversité) - 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) - Plusieurs outils EDI ont été développés pour accompagner les membres des comités de sélection - Guide et journée d'accueil pour les nouvelles personnes embauchées au sein du corps professoral L'écriture inclusive (Hyperlien 3) L'UQAC a mis en place un guide sur l'écriture inclusive et une série de formations afin de sensibiliser l'ensemble de sa communauté universitaire sur les avantages d'utiliser une forme de communication inclusive. Notamment appuyé sur les recherches sur "L'impact du générique masculin sur les représentations mentales" ([https://psych.wisc.edu/Brauer/BrauerLab/wp-content/uploads/2014/07/Brauer\\_-\\_Landry-2008-AP.pdf](https://psych.wisc.edu/Brauer/BrauerLab/wp-content/uploads/2014/07/Brauer_-_Landry-2008-AP.pdf)) Culture de Prévention. Évoluer dans un milieu sain et sécuritaire (Hyperlien 4) L'objectif de ce service est de créer un espace où convergent les ressources concernées par la prévention et l'intervention à l'UQAC pour favoriser un meilleur impact sur le milieu, et ce, afin d'améliorer la qualité de vie de tous les membres de la communauté universitaire qui évoluent au sein de l'institution, dont les personnes appartenant aux groupes sous-représentés. L'UQAC met de l'avant des valeurs de Prévention, de respect, d'inclusion, de sécurité et d'équité qui font appel à la mobilisation de toute la communauté universitaire, pour un milieu sain et sécuritaire. Il s'agit pour l'UQAC de se doter d'un cadre d'intervention harmonisé pour prévenir toute forme de préjugés et intervenir efficacement pour ainsi être en mesure de répondre à l'ensemble des besoins de la communauté en matière de prévention et d'intervention, et ce, dans le respect de la culture et des règles de l'enseignement supérieur. Étude sur l'EDI et la santé mentale (Hyperlien 5) Mise en place d'un projet de recherche en EDI 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-Lederc de l'UQAC. Formations et services EDI (Hyperlien 6) Il y a plusieurs formations offertes au corps professoral (Biais inconscients, EDI en recherche, principe de base de l'EDI) et un accompagnement offert aux départements et aux services dans l'objectif de se structurer en matière d'EDI afin d'offrir un climat de travail sain et respectueux exempt d'obstacles systémiques par le biais d'un plan d'action.

### **Hyperlien 1:**

[www.uqac.ca/edi/wp-content/uploads/2023/12/EDI\\_PlanActionCommunauteEtudiante.pdf](http://www.uqac.ca/edi/wp-content/uploads/2023/12/EDI_PlanActionCommunauteEtudiante.pdf)

### **Hyperlien 2:**

<https://www.uqac.ca/srh-docs/edi/plan-daction-edi.pdf>

### **Hyperlien 3:**

<https://www.uqac.ca/edi/communication-inclusive/>

### **Hyperlien 4:**

<https://prisme.uqac.ca/>

### **Hyperlien 5:**

<https://cancovid.ca/fr/grant/sante-mentale-et-accessibilite-aux-services-en-milieu-universitaire-la-diversite-constitue-t-elle-une-barriere/>

### **Hyperlien 6:**

[http://formationcontinue.uqac.ca/wp-content/uploads/2021/06/PF\\_Initiation-EDI.pdf](http://formationcontinue.uqac.ca/wp-content/uploads/2021/06/PF_Initiation-EDI.pdf)

**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:

