

# Programme des chaires de recherche du Canada – Rapport de l'établissement (2025)

Université du Québec à Rimouski (UQAR)

## Section « Équité, diversité et inclusion 1 »

**Établissement :** Université du Québec à  
Rimouski

**Période de référence :** [1 avril au 31 mars]

La recherche démontre que la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif conduit à une excellence, une innovation et un impact accrus. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est fondamentale pour atteindre l'excellence dans la recherche.

Principales mesures appliquées par l'établissement pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte du Programme :

**Veuillez mentionner jusqu'à trois des principales mesures favorisant l'EDI, dans le contexte du Programme, entreprises pendant la période de référence, ainsi que leurs répercussions.**

## Première mesure

### Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)

L'UQAR a déployé une série d'activités de sensibilisation et de formations afin de diminuer la stigmatisation et de favoriser l'ouverture au sein de la communauté universitaire. Ces initiatives, destinées tant au personnel qu'aux personnes étudiantes, visent à renforcer les connaissances sur les pratiques inclusives et à encourager l'adoption de comportements respectueux des principes EDI dans les milieux d'études, de recherche et de travail.

Plus spécifiquement, plusieurs formations ont été offertes à l'ensemble de la communauté universitaire, couvrant des sujets tels que les biais inconscients, la communication interculturelle et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Parallèlement, des capsules vidéo ont été créées : la première partage les témoignages inspirants de membres de la communauté universitaire sur l'importance de l'inclusion, alors que la seconde vise à faire connaître le processus de changement de prénom, de nom et de genre offert à l'UQAR.

Des activités de sensibilisation marquantes ont également été organisées, notamment l'expérience immersive William 360, réalisée à l'aide de casques de réalité virtuelle. Cette activité vise à susciter l'empathie et à favoriser une compréhension plus profonde des impacts des pensionnats sur les communautés autochtones.

Enfin, des formations sur les réalités autochtones, des publications sur les réseaux sociaux et une conférence sur la diversité culturelle ont consolidé cette démarche.

### Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme? (obligatoire)

- ☒ Oui  
☐ Non

**Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)**

Oui, cette mesure est liée à l'objectif 5 : « Intégrer positivement les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion à la culture institutionnelle avec une sensibilité intersectionnelle ». De cet objectif découlait la mesure concernant la mise en œuvre d'une série d'activités de sensibilisation et de formations visant à diminuer la stigmatisation et à améliorer l'ouverture au sein de la communauté universitaire.

Cet objectif traduit la volonté de transformer durablement les pratiques et la culture organisationnelle de l'UQAR. Il met l'accent sur la reconnaissance et la valorisation des contributions de chaque personne, tout en favorisant l'inclusion des groupes historiquement marginalisés. Il vise également à assurer que les actions en matière d'EDI soient intégrées de manière transversale et durable dans les politiques, les programmes, ainsi que dans les activités de recherche et d'enseignement. Par cet engagement, l'UQAR réaffirme sa volonté de bâtir un environnement universitaire inclusif, équitable et respectueux, où chaque membre de la communauté universitaire peut pleinement s'épanouir et développer son potentiel.

**Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)**

Les retombées de ces initiatives sont multiples. Elles contribuent à une meilleure compréhension des enjeux d'EDI par les membres du personnel et les personnes étudiantes, à une réduction des préjugés et des stéréotypes et à l'émergence d'un environnement universitaire plus respectueux et collaboratif. Elles renforcent également la capacité institutionnelle à intégrer les perspectives et les besoins des groupes historiquement marginalisés dans ses pratiques, politiques et services.

En somme, les activités de sensibilisation et les formations mises en place par l'UQAR témoignent d'un engagement concret et soutenu en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Elles constituent un avancement important vers une transformation durable de la culture institutionnelle et de la recherche. Ces actions permettent de diminuer la stigmatisation, d'améliorer l'ouverture et de bâtir un milieu universitaire où chaque personne peut s'épanouir et contribuer pleinement. Cela favorise également l'élaboration de projets de recherche plus respectueux des bonnes pratiques en équité, diversité et inclusion.

**Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)**

Le premier obstacle rencontré concerne la surcharge informationnelle au sein de la communauté universitaire. La multiplicité des courriels et communications provenant des différents services peut créer un excès d'information, limitant la visibilité et la promotion des initiatives EDI. Les membres du personnel et les personnes étudiantes, déjà engagées dans de nombreuses responsabilités, peuvent aussi être moins enclins à participer aux activités proposées.

Le second obstacle est lié au profil des participantes et participants. Les formations attirent principalement des personnes déjà sensibilisées aux enjeux EDI, tandis que celles et ceux moins engagés participent parfois moins. Cette situation représente un défi pour l'objectif institutionnel de transformation culturelle, qui requiert l'implication de l'ensemble de la communauté.

Pour atteindre efficacement l'ensemble de la communauté universitaire, l'UQAR utilise différents canaux de diffusion, adaptés aux publics. Cette diversification permet de renforcer la visibilité des activités.

La collaboration avec les cadres constitue un autre levier stratégique important. En invitant activement leur personnel à participer, les cadres contribuent à mobiliser des personnes qui seraient autrement moins intéressées par les activités en EDI.

L'accessibilité et la qualité des contenus sont également prioritaires. Par exemple, les modules autoportants offerts permettent un apprentissage flexible et à son rythme.

**Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure? (obligatoire)**

- ☒ Oui  
☐ Non

## Deuxième mesure

### Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)

Une deuxième mesure mise en œuvre a été de poursuivre la veille de la documentation des outils de formation pertinents et assurer une formation continue du personnel de l'UQAR impliqué dans l'EDI.

L'université a d'abord procédé à un recensement et à une analyse des ressources disponibles en EDI, en particulier en contexte de recherche, afin d'identifier des outils, de bonnes pratiques et des références reconnus. À partir de cette démarche, un guide pratique sur l'EDI en recherche a été élaboré et diffusé auprès du personnel concerné. Ce guide offre un cadre commun pour évaluer et améliorer les pratiques des équipes de recherche.

Parallèlement, l'UQAR a soutenu l'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux. Un sous-comité dédié a été créé pour identifier et partager les bonnes pratiques. Des consultations auprès des étudiantes et étudiants internationaux, ainsi qu'une revue de la littérature, ont permis de concevoir un guide et des formations spécifiques à l'attention du personnel, afin de mieux inclure et accompagner les personnes étudiantes de l'international.

Enfin, la coordonnatrice EDI de l'UQAR joue un rôle actif au sein du Groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion du réseau des universités du Québec (GEDIRUQ), où elle échange sur les pratiques et outils avec les responsables EDI d'autres universités. Ces échanges enrichissent les formations internes et contribuent à l'inclusion et à la rétention des membres de l'UQAR.

### Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme? (obligatoire)

- ☒ Oui  
☐ Non

**Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)**

Oui, cette mesure est directement liée à l'objectif 6 du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) établi dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada, soit « mettre en place des mécanismes de suivi du plan d'action et de surveillance de l'environnement pour favoriser la rétention et l'inclusion ». De cet objectif découle la mesure inscrite au plan d'action « poursuivre la veille de la documentation des outils de formation pertinents et assurer une formation continue du personnel de l'UQAR impliqué dans l'EDI. ».

Cet objectif vise à garantir que les actions menées en matière d'EDI soient suivies de manière structurée et régulière, et que l'environnement soit évalué afin de détecter les besoins, identifier les lacunes et adapter des actions pour renforcer l'inclusion et la rétention notamment des groupes sous-représentés.

**Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)**

La mise en œuvre de cette mesure a eu des impacts significatifs dans le domaine de la recherche et dans la vie universitaire en général. La formation continue a renforcé les compétences du personnel de l'UQAR en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI), en offrant un accès à des outils et à des pratiques actualisées. Cela permet aux équipes de recherche et au personnel d'agir de manière éclairée et cohérente, en créant un environnement où chaque personne se sent valorisée et incluse.

Le recensement et l'analyse des ressources existantes ont conduit à l'élaboration d'un guide complet sur l'EDI en recherche, intégrant un autodiagnostic et des pistes d'actions concrètes pour améliorer les pratiques des équipes. Parallèlement, un guide et des formations spécifiques ont été développés pour soutenir l'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux, renforçant ainsi les compétences du personnel et la capacité des équipes à adopter des pratiques inclusives au quotidien.

La veille continue des outils et ressources EDI assure l'actualisation des formations et favorise l'intégration des meilleures pratiques. La participation de la coordonnatrice EDI au GEDIRUQ a permis d'échanger avec d'autres universités, d'identifier des solutions innovantes et d'enrichir les ressources internes.

Ces initiatives contribuent à instaurer une culture institutionnelle et de recherche plus accueillante, soutenant la rétention et l'inclusion des personnes issues de groupes sous-représentés.



**Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)**

La mise en œuvre de la mesure visant la veille documentaire et la formation continue du personnel en équité, diversité et inclusion (EDI) à l'UQAR a révélé quelques obstacles. Le personnel présente des niveaux de connaissances et d'expérience variés en EDI, ce qui complique la conception de programmes de formation uniformes. La charge de travail et la disponibilité limitée du personnel constituent un second obstacle, tandis que la diversité des besoins et contextes propres à chaque service et département rend difficile la standardisation des pratiques inclusives.

Pour y répondre, l'UQAR a mis en place plusieurs stratégies d'atténuation. Un guide pratique sur l'EDI en recherche permet aux équipes d'évaluer leurs pratiques et de planifier des actions adaptées à leur contexte. Des formations modulaires et autoportantes ont été offertes et ont permis un apprentissage flexible et autonome, tandis que des formations ciblées ont permis d'approfondir les connaissances selon le rôle et le niveau de compétence du personnel. La participation active au GEDIRUQ favorise l'intégration de pratiques éprouvées issues d'autres universités. Enfin, des consultations auprès des étudiantes et étudiants internationaux ont permis d'adapter les outils et formations aux besoins réels de la communauté, renforçant l'inclusion et la rétention.

**Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure? (obligatoire)**

- ☒ Oui  
☐ Non

## Troisième mesure

### Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)

Dès leur embauche, chaque nouvelle et nouveau professeur est convié à une rencontre individuelle, qui a pour objectif d'accompagner la nouvelle professeure ou le nouveau professeur. Durant cette rencontre, une documentation complète est remise. Celle-ci comprend la liste des directions d'unités et des départements, le plan des campus, la convention collective, la politique visant à prévenir et contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement, la politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et plus encore. Les procédures d'accès aux différents outils institutionnels y sont également détaillées.

Au-delà de cette première rencontre personnalisée, l'UQAR organise également deux rencontres d'accueil institutionnelles regroupant les nouvelles professeures et les nouveaux professeurs. Ces activités permettent non seulement de transmettre de l'information, mais également de créer un espace d'échanges.

Finalement, des activités et événements ponctuels, auxquels l'ensemble du corps professoral est convié, sont organisés afin de favoriser l'inclusion, les échanges et de créer des liens.

L'UQAR assure un soutien continu à l'intégration des professeur-es en mettant en place des évaluations respectueuses des principes d'EDI. Une boîte à outils EDI complète, créée par l'UQAR, est utilisée par des comités d'évaluation. Elle fournit des recommandations pour intégrer les bonnes pratiques EDI tout au long du processus d'évaluation.

### Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme? (obligatoire)

- ☒ Oui  
☐ Non

### Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)

Oui, cette mesure était directement liée à l'objectif suivant de notre plan d'action en matière d'EDI : améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux professeurs et nouvelles professeures dans notre communauté universitaire.

Plus concrètement, une mesure inscrite au plan sous cet objectif consistait à répertorier et à encourager les meilleures pratiques d'accueil et d'intégration mises en place par les départements et services de l'UQAR.

Lors des consultations menées pour l'élaboration du plan d'action, un obstacle important a été soulevé, soit la difficulté d'intégration vécue par les personnes issues de groupes minoritaires ou marginalisés. La mesure en question a donc pour visée de réduire cet obstacle en favorisant l'inclusion et le sentiment d'appartenance de ces personnes au sein de la communauté universitaire.

Cette mesure et l'objectif qui l'accompagne contribuent à un milieu universitaire plus équitable, diversifié et inclusif.



**Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)**

La mise en place de cette mesure a permis de structurer l'accueil et l'intégration des nouvelles et nouveaux professeurs, en offrant un soutien concret et personnalisé dès leur arrivée. Les rencontres individuelles et institutionnelles, ainsi que la remise de documentation complète, ont favorisé une meilleure connaissance des services et ressources de l'UQAR, tout en favorisant un accueil chaleureux et inclusif. L'utilisation de la boîte à outils EDI dans les évaluations professorales a sensibilisé les membres des comités aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, contribuant à des pratiques plus équitables et respectueuses des parcours diversifiés des professeures et professeurs. Globalement, ces mesures ont renforcé le sentiment d'inclusion et d'appartenance, facilité l'intégration professionnelle et soutenu un climat universitaire plus équitable, inclusif et propice à l'engagement et à la participation active de l'ensemble des professeur-es.

**Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)**

Un des principaux obstacles réside dans le fait que la boîte à outils EDI sur l'évaluation professorale contient des recommandations et ne garantit pas l'application systématique des pratiques par l'ensemble des comités d'évaluation. Certaines recommandations peuvent ne pas être appliquées de manière uniforme. Pour pallier cet obstacle, l'UQAR a mis en place plusieurs stratégies : sensibiliser les membres des comités à l'utilisation de la boîte à outils, recommandation concernant la désignation d'une personne gardienne de l'EDI pour accompagner et conseiller les comités tout au long du processus et encourager la rétroaction des personnes évaluées, en particulier celles issues de groupes sous-représentés. Ces actions visent à renforcer l'adhésion aux bonnes pratiques EDI, à réduire l'impact des biais et à assurer que l'accueil et l'intégration des nouvelles et nouveaux professeurs se déroulent dans un environnement équitable, inclusif et respectueux.

**Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure? (obligatoire)**

- ☒ Oui  
☐ Non

## Section « Équité, diversité et inclusion 2 »

**Établissement :** Université du Québec à  
Rimouski

**Période de référence :** [1 avril au 31 mars]

La recherche démontre que la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif conduit à une excellence, une innovation et un impact accrus. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est fondamentale pour atteindre l'excellence dans la recherche.

### **Allocation relative à l'EDI du Programme**

**Veillez indiquer dans quelle mesure l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a aidé votre établissement à appliquer des mesures d'EDI visant à éliminer les obstacles systémiques. (obligatoire)**

- ☐ Pas important
- ☐ Assez important
- ☐ Important
- ☒ Très important
- ☐ Ne sait pas
- ☐ Sans objet

## **Autres initiatives d'EDI**

**Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratissant plus large que les initiatives associées au Programme et visant à résoudre des obstacles systémiques et à cultiver un environnement de recherche équitable, diversifié et inclusif.**

**Par exemple, y a-t-il des projets en cours qui soulignent l'importance de l'EDI dans l'excellence de la recherche? Y a-t-il des formations supplémentaires offertes globalement dans la faculté? Y a-t-il des initiatives visant à améliorer le climat sur le campus? Le cas échéant, veuillez fournir des hyperliens dans l'encadré ci-dessous. Les URL doivent inclure « https:// ». À noter : la compilation de ces renseignements constitue une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 (clause 39.e), et contextualise le travail mené par l'établissement pour éliminer les obstacles dans le cadre du Programme.**

Un exemple concret d'initiative en cours à l'UQAR, dépassant le cadre spécifique du Programme, réside dans la mise en œuvre des actions inscrites au Plan d'action institutionnel EDIA 2024-2028. Voici le lien vers ce plan d'action : [https://www.uqar.ca/app/uploads/2024/06/edia\\_plan\\_daction\\_vf.pdf](https://www.uqar.ca/app/uploads/2024/06/edia_plan_daction_vf.pdf).

Cette démarche, transversale et structurante, vise à réduire les obstacles rencontrés par les groupes marginalisés, à favoriser l'égalité des chances et à promouvoir un environnement de recherche, d'enseignement et d'études équitable, diversifié et inclusif.

Durant la période visée par les questions de ce rapport, l'UQAR a mis en œuvre plusieurs mesures inscrites à son plan d'action institutionnel EDIA. Par exemple, les résultats des diagnostics EDI réalisés auprès du personnel et de la communauté étudiante ont été diffusés pour sensibiliser la communauté universitaire aux obstacles rencontrés par les groupes marginalisés. Un plan de communication spécifique à l'EDI a été élaboré et une directive de soutien aux parents aux études a été adoptée. Voici le lien vers la directive : <https://www.uqar.ca/app/uploads/2024/12/41C2.pdf>. Pour continuer, une analyse des dispositifs de protection en cas de harcèlement, discrimination, incivilité et violences à caractère sexuel a été réalisée à l'aide de l'ADS+ (Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle), tandis que du matériel de sensibilisation a été diffusé pour promouvoir les pratiques inclusives. Nous avons également poursuivi la mise en place des mesures inscrites au plan d'action sur l'EDI en recherche ([https://www.uqar.ca/app/uploads/2024/06/plan\\_daction\\_edi\\_en\\_recherche\\_2023vf.pdf](https://www.uqar.ca/app/uploads/2024/06/plan_daction_edi_en_recherche_2023vf.pdf)).

L'UQAR s'engage à assurer la continuité de la mise en œuvre des mesures inscrites au plan d'action institutionnel EDIA 2024-2028. Ces mesures visent à favoriser un environnement de recherche, d'enseignement et d'études respectueux des pratiques exemplaires en matière d'EDI.