



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 ».

Remplir le rapport au complet

Remarque importante

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

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

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

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

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

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

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

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université du Québec à Rimouski

Nom de la personne-ressource :

Mélanie Gagnon

Titre du poste :

Vice-rectrice à la planification et aux partenariats

Adresse électronique de l'établissement :

vrpp@uqar.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

418 723-1986

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

Oui

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

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

09/27/2019

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

Satisfait aux exigences

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

Mélanie Gagnon

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

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

Objectif principal 1

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

Améliorer la représentativité des groupes désignés chez les titulaires de CRC selon l'échéance établie par le programme

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) :

Faible représentativité des groupes désignés parmi les titulaires de CRC et le professorat. Les cibles de représentativité ne sont pas atteintes à l'UQAR. Dans les secteurs où la recherche est établie, les CRC sont plus fréquentes, mais les personnes des groupes désignés y sont souvent moins représentées.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Adopter les meilleures pratiques pour la diffusion des offres d'embauche et augmenter les efforts pour constituer les bassins de candidatures les plus larges et diversifiés possibles en 1) utilisant l'écriture épicienne inclusive dans la rédaction des offres d'emploi, 2) augmentant la visibilité des mises en candidatures à l'extérieur de la province, 3) misant sur les nouvelles plateformes de diffusion, 4) visant spécifiquement des associations et autres organismes liés aux GD dans les envois et 5) incitant les départements à faire une sollicitation proactive et personnalisée visant des candidat(e)s de qualité appartenant aux GD; Sensibilisation et formation des comités de sélection et d'évaluation aux préjugés inconscients, à l'importance des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, aux apports positifs de la diversité, aux effets des interruptions de carrières et parcours atypiques, etc.; Ajouter au dossier de candidature demandé pour les CRC un document sur le parcours de vie de la candidate ou du candidat (s'inspirant du modèle du CV narratif) et les inciter à faire part d'interruptions de carrière; Constituer un dossier rassemblant les informations relatives au respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) pour chaque processus d'embauche de titulaire de CRC; Recueillir des données relatives aux profils des personnes qui posent leur candidature à l'aide d'un formulaire de déclaration volontaire.

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

Nombre d'invitations, d'annonces, d'envois. Nombre de révision d'appel à candidatures par l'agent(e) d'équité. Nombre de candidatures des GD retenues à chaque étape du processus. Atteintes des cibles du PCRC relatives aux GD. Nombre de formations et d'activités déployées. Nombre de participant(e)s aux activités de sensibilisation et de formation. Taux de professeur(e)s ayant suivi la formation sur les préjugés inconscients des IRSC. (Cible en décembre 2020 : 60 %) Nombre de dossiers reçus faisant état d'un parcours de vie. Un dossier complet par concours. Taux de personnes posant leur candidature répondant au formulaire de déclaration volontaire. Nombre de dossiers de titulaires maintenus à jour.

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

Le dernier concours pour l'attribution d'une CRC à l'UQAR remonte à 2019 : aucune nouvelle CRC n'a donc été attribuée durant la période visée par cet exercice. En préparation au prochain concours, une série d'outils et de formations ont été proposées au corps professoral et à la communauté de la recherche pour travailler à une meilleure représentativité des groupes désignés : - Série d'ateliers sur l'ÉDI en recherche - Formations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur la discrimination dans les processus de recrutement et sur l'auto-identification en contexte universitaire - Formation de l'Office québécois de la langue française sur la rédaction épicienne - Diffusion et promotion du Guide de la communication inclusive de l'Université du Québec - Création d'une boîte à outils portant sur l'évaluation inclusive des professeurs et professeurs (comprenant une formation spécifiquement développée par l'UQAR, des fiches-synthèse et une feuille de route pour guider les comités d'évaluation vers une évaluation plus inclusive et ainsi, favoriser la progression de carrière des personnes issues des groupes désignés). Au-delà du PCRC, ces activités ont permis à l'ensemble du corps professoral de s'outiller davantage en matière d'équité et d'inclusion.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucune nouvelle CRC n'a été attribuée pendant la période visée par le rapport : il n'a donc pas été possible de poursuivre la correction de la sous-représentation des titulaires de CRC. Un travail appréciable a toutefois été mené pour revoir et améliorer les outils de recrutement professoral en prévision des prochaines embauches de titulaires de CRC.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le prochain concours, qui sera lancé pour une CRC de niveau 2 (CRSH) pourra bénéficier des nombreux outils, formations, expertises et bonnes pratiques développées depuis 2020 en ÉDI. Une veille sur les meilleures pratiques pour l'embauche de titulaire de CRC ainsi qu'une mise à jour en continu des outils de recrutement inclusif seront réalisés de façon à se maintenir à jour et résorber l'écart par rapport aux cibles en matière de représentativité. Par ailleurs, l'outil de mesure visant à établir la proportion de membres du corps professoral ayant suivi une formation sur les biais inconscients sera revu puisque cette année, cette donnée n'a pu être collectée. De plus, nous développerons les éléments suivants : Formation approfondie sur les biais inconscients dans le processus d'embauche professorale (printemps 2022); Élaboration et diffusion d'un répertoire de plateformes d'affichage d'emploi spécifiquement dédiés aux personnes issues des groupes désignés, au Québec et à l'extérieur du Québec (printemps 2022); Bonification de l'énoncé relatif à l'ÉDI dans les affichages (printemps 2022); Développement d'un outil de sensibilisation visant à expliquer l'importance de compléter le formulaire de déclaration volontaire (automne 2022); Organisation d'une série de formations dynamiques sur l'écriture et la communication inclusives en contexte de recrutement et de recherche (automne 2022); Mise à l'essai d'une nouvelle formule d'entrevue comportant une séance d'accueil personnalisée et pensée de manière à minimiser les biais inconscients des comités de sélection et le phénomène d'auto-exclusion des candidates ou candidats issues des GD (automne 2022);.

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 :

7000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi aux honoraires de la personne agente EDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

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		outils de sensibilisation développés à l'interne

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) :

Valoriser la diversité des disciplines et les domaines de recherche en émergence.

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) :

Manque de ressources et de valorisation dans les domaines de recherche plus typiquement féminins. Raison d'être: Malgré la diversité observée dans le corps professoral à l'UQAR, les femmes et les personnes membres des minorités visibles sont plus présentes dans les disciplines où la recherche est moins établie et, par conséquent, où les subventions de recherche sont généralement moindres et les ressources plus limitées.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Faire une réflexion à l'interne sur les critères d'excellence en recherche, l'épistémologie et les diverses cultures disciplinaires. Accompagner tous les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC dans leur réflexion sur les besoins d'équipements et d'infrastructures. Collecter des données sur les espaces alloués et les besoins au sein de l'UQAR pour les titulaires de CRC et l'ensemble des professeur(e)s. Encourager la valorisation de la diversité des disciplines de recherche dans les médias de l'UQAR.

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

Répertorier les dépôts de demandes de subventions ayant comme sujet l'étude des critères d'excellence en recherche. Discussion annuelle des critères d'excellence utilisés par les comités d'évaluation du concours des Fonds institutionnels de recherche à la Sous-commission de la recherche. Soumissions par des titulaires de CRC du CRSH et des IRSC au programme FCI Fonds des leaders John-R.-Evans. Rapport sur la collecte de données présenté au VRFR. Pourcentage annuel des capsules UQAR-info mettant en lumière la recherche dans des domaines majoritairement féminins.

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

La réflexion concernant les critères d'excellence s'est poursuivie à l'intérieur d'un groupe de travail codirigé par le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) et le Fonds de recherche du Québec (FRQ). L'équipe est maintenant formée de représentantes et représentants d'une quinzaine d'organisations québécoises animées par le désir de faire avancer la réflexion collective sur les problèmes soulevés par le modèle actuel d'excellence et de méritocratie. L'objectif de cette réflexion est de proposer une approche qui relève plutôt de l'excellence inclusive. Le groupe en est à faire le bilan de ses réflexions, de l'expertise de chacun de ses membres, la mise à jour de la revue de la littérature sur le thème de l'excellence inclusive pour mieux planifier ses prochains objectifs. À l'UQAR, la discussion sur les critères d'excellence en recherche s'est poursuivie à l'intérieur de la Sous-commission de la recherche. Formation et développement d'outils sur l'évaluation inclusive des professeurs et professeurs, portant notamment sur les obstacles rencontrés par les GD, les parcours atypiques, les interruptions de carrière, l'excellence inclusive, les écueils des outils traditionnels d'évaluation de la science, la manière d'évaluer les travaux issus de champs, de pratiques ou employant des méthodes non traditionnelles, collaboratives ou interdisciplinaires; Constitution d'une communauté de pratique en EDI s'adressant à la communauté de recherche et ayant pour objectif de partager des bonnes pratiques et de contribuer à l'avancement des réflexions sur différents thèmes pertinents comme : les obstacles systémiques nuisant au cheminement des carrières en recherche, l'excellence inclusive, la diversité des cultures disciplinaires, les méthodologies non traditionnelles, l'intégration des savoirs traditionnels à la pratique scientifique, etc. En ce qui a trait à la réflexion sur les équipements et infrastructures, plusieurs suivis ont été réalisés pour valider les besoins auprès des titulaires des CRC concernées et offrir de l'accompagnement pour l'obtention d'un fonds FCI Fonds des leaders John-R.-Evans, le cas échéant. Par rapport aux espaces alloués, la procédure prévoit qu'en général des discussions ont lieu avec les titulaires de CRC quant à leurs besoins et aux façons d'y répondre au moment de préparer la demande pour une chaire. Cet exercice peut aussi être réalisé une fois la demande déposée. On prend alors connaissance des besoins en se référant aux spécifications de la demande. D'après les données recueillies, toutes les personnes détentrices d'une CRC ont un local d'attitré, parfois plus, d'en moyenne 85 m². Pour ce qui est des espaces attribués à l'ensemble des professeur(e)s, le fonctionnement est sensiblement le même. Une rencontre est organisée afin de connaître les besoins et voir les options possibles. Par la suite, ce qui est offert peut varier en fonction de ce qui est requis et des disponibilités des locaux. S'il n'est pas possible d'obtenir ce qui est recherché, un plan de transition peut être mis en place. Publication de 47 capsules de l'UQAR-info qui concernaient des travaux scientifiques réalisés à l'intérieur de disciplines majoritairement féminines, par des chercheuses et des chercheurs issus des groupes désigné, ou issus de domaines ou de pratiques en émergence. Ce nombre représente 21 % de l'ensemble des capsules de l'UQAR-info pour la période visée.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Dans l'écosystème universitaire, les critères traditionnels d'excellence demeurent fortement ancrés dans la culture de recherche. Cela peut s'expliquer notamment par le fait qu'une partie de cette communauté doit son avancement professionnel auxdits critères. Il arrive donc que les principes et les inégalités justifiant le développement d'une conception inclusive de l'excellence se situent dans l'angle mort des chercheurs bien établis. Cette réalité contribue à maintenir à la marge les personnes des GD, les disciplines traditionnellement associées au féminin, les thèmes et méthodes de recherche en émergence. Le groupe de travail sur l'excellence inclusive s'est donc attaqué aux défis d'élargir le bassin de scientifiques reconnaissant la notion d'excellence inclusive, de développer un argumentaire solide et convainquant et d'amorcer un grand travail concerté visant à opérer les changements souhaités dans une majorité d'établissements.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

En 2022-2023, le groupe de travail interuniversitaire sur l'excellence inclusive en recherche prévoit 1. concevoir une cartographie du système complexe d'évaluation de l'excellence en recherche; 2. se doter de priorités et d'un plan d'action pour amorcer un travail concerté visant à faire progresser la perception des critères de l'évaluation de l'excellence; 3. Développer et mettre à l'essai des outils de sensibilisation à l'intention des communautés universitaires. En ce qui a trait à la discussion annuelle sur les critères d'excellence dans le cadre du concours des Fonds institutionnels de recherche, elle se répétera dans les années à venir. Également, pour que les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC réévaluent périodiquement leurs besoins en équipements et infrastructures, les suivis se poursuivront, et ce, à des moments clés comme au démarrage ou au renouvellement d'une chaire. Le Service des terrains, bâtiments et de l'équipement de l'UQAR continuera à valider auprès de l'ensemble des professeur(e)s, incluant les titulaires de CRC, leurs besoins en matière d'espaces. Enfin, pour continuer à faire rayonner la recherche faite dans des domaines majoritairement féminins, il est prévu que les publications se poursuivent dans les différents médias déjà utilisés au cours de la prochaine année. Un souci de faire rayonner les chercheuses et chercheurs issus de tous les groupes désignés sera aussi intégré à cet objectif. En ce sens, nous allons mieux répertorier les dépôts des demandes de subventions ayant comme sujet l'étude des critères d'excellence en recherche.

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 :

7000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action.

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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré 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		Outils de sensibilisation développés à l'interne
2		Honoraires des membres du personnel sollicités dans le cadre de cet objectif (sous-commission de la recherche, décanat de la recherche, service des communications).

Objectif principal 3

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

Pallier aux iniquités de genre dans la conciliation travail-famille (CTF) pour les titulaires de CRC et le corps professoral en général.

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

Rôles sociaux stéréotypés, iniquité dans la charge mentale/émotionnelle et dans la sphère domestique. Raison d'être: Plusieurs femmes rencontrées durant les consultations ont parlé d'une adaptation parfois difficile pour concilier leur travail et leur famille, de même que pour remplir leurs différents rôles sociaux (mère, conjointe, professeure, chercheuse, etc.). Ces enjeux ont été exacerbés en contexte de pandémie alors que le télétravail et les fermetures d'écoles et de services de garde sont devenus la norme.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Tenir des activités de sensibilisation sur les effets des interruptions de carrière, les stéréotypes sociaux et les privilèges, la charge mentale/émotionnelle, les parcours atypiques et les iniquités dans le partage des tâches dans la sphère domestique. Modifications à certaines politiques de la recherche pour améliorer la période d'admissibilité des professeur(e)s après une ou des interruptions de carrière. Reconsidérer l'espace offert pour l'allaitement sur le campus de l'UQAR à Rimouski.

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

Nombre et types d'activités de sensibilisation. Nombre de titulaires de CRC et de professeur(e)s touchés par ces activités. Taux de satisfaction satisfaisant sur les retombées des activités de sensibilisation. Nombre de professeur(e)s bénéficiant des changements aux politiques. Taux de fréquentation de l'espace pour l'allaitement au campus de Rimouski.

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

La pandémie qui s'est poursuivie en 2021 a davantage impacté les femmes en recherche, principalement pour des raisons de conciliation travail-famille, de répartition inégale des tâches domestiques et parentales et de charge mentale alourdie. Un diagnostic EDI réalisé cette année a permis de recueillir une nouvelle fois le vécu et les perceptions du personnel quant à cette réalité. Dans ce cadre de cette démarche, nous avons pu comparer l'expérience des hommes, des femmes et des membres des autres groupes désignés en matière de conciliation travail-famille, ce qui a confirmé la persistance de certains obstacles. Les données recueillies seront très précieuses afin de mieux connaître les besoins des titulaires de CRC et des autres membres du corps professoral et d'offrir le soutien nécessaire pour corriger ces iniquités. De plus, la consultation du personnel sur ces questions a permis de poursuivre la conversation collective amorcée à l'UQAR dans le cadre de ce plan d'action sur les iniquités qui touchent les femmes et sur la manière de les réduire. Étant donné le contexte pandémique et le maintien des activités à distance, la sensibilisation sur les enjeux de la CTF a été faite au moyen d'outils diffusés au sein de la communauté de recherche, plutôt que par des activités de formation. S'il est vrai que des formations en virtuel auraient pu être envisagées dans ce contexte, nous avons préféré ne pas ajouter de surcharge à l'horaire des membres du corps professoral concernés par ces questions pour plutôt leur donner la possibilité de consulter des outils aux moments de leur choix. Enfin, avec la poursuite du télétravail pour la majorité du personnel, l'espace pour l'allaitement au campus de Rimouski a été beaucoup moins achalandé. C'est pourquoi l'évaluation de son taux de fréquentation a été reportée.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'UQAR a poursuivi le dialogue avec son personnel de recherche afin de rester au fait des difficultés que les femmes pouvaient rencontrer au niveau de la CTF susceptibles d'entraîner un ralentissement de la productivité scientifique et une évaluation inéquitable. Par ailleurs, l'Université a fait preuve de sensibilité et de flexibilité pour accommoder les titulaires de CRC et l'ensemble du corps professoral en lien avec les défis engendrés par la CTF depuis le début de la pandémie.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Poursuite en continu des efforts de sensibilisation sur les effets des interruptions de carrière et les défis de la CTF; identification des politiques de la recherche pouvant être bonifiées et révision au moyen d'une ACS+ (automne 2022); formation sur la manière d'intégrer l'ACS+ à la révision de politiques institutionnelles (été 2022); ajustement des indicateurs de progression et de retombées pour les ajuster au contexte pandémique (automne 2022).

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 :

7000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action.

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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré 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 fournies par l'établissement (s'il y a lieu)

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1		Diagnostic EDI réalisé auprès du personnel
2		Honoraires des membres du personnel sollicités dans le cadre de cet objectif (décanat de la recherche, service des terrains et bâtiments, service des communications).

Objectif principal 4

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

Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux membres du corps professoral dans notre communauté 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) :

Difficulté d'intégration des personnes minoritaires ou marginalisées. Raison d'être: Les personnes des GD, et d'autres n'en faisant pas partie, interviewées lors des consultations ont rapporté que l'intégration à leur arrivée en poste était insuffisante, malgré certaines activités officielles d'accueil.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Répertoire et encourager les meilleures pratiques d'accueil et d'intégration des départements et services de l'UQAR. Analyser les pratiques d'accueil à la famille de la nouvelle ou du nouveau professeur. Accroître le soutien aux personnes dont le français n'est pas fonctionnel (cours de français, révision linguistique, introduction à la culture québécoise).

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

Taux de satisfaction élevé des mesures d'accueil et d'intégration des nouvelles et des nouveaux professeur(e)s. Nombre de membres des familles des nouvelles et des nouveaux professeur(e)s ayant bénéficié de services d'accueil. Suivi du nombre de personnes non francophones bénéficiant de ce soutien. Adéquation du soutien offert à la communauté non francophone avec le sentiment de progrès des aptitudes en français et d'intégration.

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

La situation pandémique s'étant poursuivie pendant la période visée par ce rapport, les pratiques d'accueil et d'intégration ont été modifiées pour respecter les exigences sanitaires. Devant l'obligation de poursuivre les activités à distance et en virtuel, les pratiques départementales n'ont pu être enrichies des meilleures pratiques d'accueil et d'intégration inclusives. Cela dit, le diagnostic EDI mené auprès du personnel a permis de mettre à jour les préoccupations et les problématiques actuelles relativement aux pratiques d'accueil et d'intégration et de recenser de bonnes pratiques déjà en cours dans certains départements. Par ailleurs, la mise en place d'une communauté de pratique pour l'EDI en recherche a permis aux membres du corps professoral d'échanger sur la thématique de l'inclusion du personnel issu des groupes désignés. Enfin, une directive institutionnelle a été adoptée pour permettre à chaque membre de la communauté universitaire de choisir le nom, le prénom et le genre par lequel il souhaite être identifié, une mesure essentielle pour assurer un accueil dans le respect et la sécurité pour le nouveau personnel.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Malgré la nécessité de maintenir les activités à distance, l'UQAR a tout de même réussi à recruter et à accueillir 18 professeurs et professeurs et à développer de bonnes pratiques adaptées au contexte pandémique. Lors du prochain recrutement de titulaire de CRC, les bonnes pratiques développées pourront être mises en application afin d'assurer un processus inclusif et respectueux pour les personnes issues des GD.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

La recension et le monitoring des bonnes pratiques en matière d'accueil et d'intégration se poursuivront en continu. Ils serviront à proposer une formule pour soutenir les titulaires de CRC et les autres équipes de recherche dans le développement de leur propre plan EDI. De plus, certaines bonnes pratiques déjà éprouvées dans certains départements pourront être proposées aux autres départements et appliquées au processus de recrutement de titulaires de CRC (automne 2022); Développement d'une boîte à outils (formation, fiches-synthèse, feuille de route) pour la dotation professorale, incluant les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'intégration (printemps 2022); Co-développement (à l'intérieur de la communauté de pratique pour l'EDI en recherche) d'un gabarit de charte d'inclusion à utiliser par les titulaires de CRC et les autres équipes de recherche (automne 2022-printemps 2023); poursuite de la sensibilisation sur la nécessité des mesures d'équité pour les personnes issues des groupes désignés, notamment en matière d'accueil et d'intégration; intensification du suivi des indicateurs de progression prévus au plan d'action (automne 2022).

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 :

7000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'EDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente EDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action.

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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré 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 fournies par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1		production d'un diagnostic EDI et d'une directive relative aux choix du prénom, du nom et du genre
2		Honoraires des membres du personnel ayant contribué à l'atteinte de cet objectif.

Objectif principal 5

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Intégrer positivement les enjeux d'ÉDI à la culture institutionnelle avec une sensibilité intersectionnelle.

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) :

Culture dominante en recherche académique peu inclusive; capacitisme, racisme, homophobie et sexisme ordinaire. Raison d'être: Durant les consultations, des personnes qui appartiennent à un ou à plusieurs GD ont fait part de sentiments d'isolement et d'invisibilisation en raison des obstacles différents qu'elles vivent, en plus d'évoquer des réticences à porter plainte en situation de harcèlement.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Encourager les titulaires de CRC à adopter une charte ÉDI basée sur la charte Dimensions et à la diffuser à leur équipe et sur le site web de leur Chaire. Tenir des activités de sensibilisation et des formations pour diminuer la stigmatisation et améliorer l'ouverture (ex. de sujets: inclusion des personnes handicapées, privilèges, diversité sexuelle, culture/savoir autochtones, microagressions, sexisme et racisme ordinaire, etc.). Publiciser les politiques en lien avec le harcèlement et l'incivilité et les canaux de support existants en lien avec ces enjeux.

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

Nombre de titulaires de CRC adoptant une charte ÉDI. Nombre et types d'activités de sensibilisation. Quantité de personnes de la communauté universitaire touchées par ces activités. Nombre et méthodes de communication utilisées pour faire connaître les ressources et politiques.

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

15 formations offertes à la communauté universitaire, certaines spécifiquement à la communauté professorale (enjeux autochtones en recherche, accommodements raisonnables, leadership des femmes en science, communication inclusive, diversité sexuelle et de genre, etc.); participation à deux (2) grands événements d'envergure provinciale, soit le Symposium de l'Université du Québec (UQ) sur le racisme en milieu universitaire et le 5e Forum national sur la réconciliation ayant pour thème central l'accès des Autochtones aux études supérieures; poursuite des activités du Comité institutionnel EDI; embauche d'une firme de consultants spécialisés pour s'outiller plus rapidement concernant certains enjeux EDI (communications, mise en place des processus inclusifs, former les cadres, vitaliser la communauté de pratique, etc.); Sur le plan de communications, nous avons multiplié les plateformes et les publications pour augmenter de manière significative la visibilité de l'ÉDI à l'UQAR : - 15 publications thématiques via les réseaux sociaux selon un calendrier EDI préétabli; - Publication de 47 textes dans l'UQAR-info; - Mise à jour d'une section dédiée à l'ÉDI sur le site Web; - Ajout de 3 sections au site EDI du Portail interne dédié à la communauté universitaire (soit un calendrier des activités EDI, une boîte à outils à l'intention du corps professoral et le Guide de la communication inclusive de l'UQ; - Création et diffusion d'un lexique EDI à la communauté universitaire; - Création d'un prix de reconnaissance en EDI pour les membres de la communauté universitaire;

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Avec l'embauche d'une agente EDI à temps complet, il a été possible de dresser un état des lieux général en matière d'EDI et de multiplier les activités pour atteindre plus d'équité pour les groupes désignés dans les activités de recherche. Le travail de concertation s'est poursuivi avec les autres établissements afin de partager des bonnes pratiques et de l'expertise bénéfiques pour nos communautés respectives. Le Symposium sur le racisme et le Forum sur la réconciliation sont des exemples de cette concertation fructueuse. Par ailleurs, la communauté universitaire a pu bénéficier d'une offre accrue d'activités de sensibilisation aux différents thèmes et groupes visés par l'EDI.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Redéfinition et suivi accru des indicateurs de progression (fin 2022); Offrir du soutien aux équipes de recherche dans le développement de leur propre plan EDI (automne 2022); formation sur l'ACS+ tant en recherche que dans l'élaboration de politiques (été-automne 2022); poursuite de la sensibilisation et de la formation du personnel de recherche (plusieurs activités prévues en continu); adoption d'une politique et d'un plan d'action EDI pour l'ensemble de la communauté universitaire, lancement d'un plan d'action EDI spécifique aux activités de recherche (automne 2022); mieux faire connaître les mécanismes de protection déjà en place (politiques en lien avec le harcèlement, l'incivilité, la discrimination, la violence à caractère sexuel) via les différents médias de l'UQAR (fin 2022-début 2023); développement d'un plan de communication spécifique à l'EDI et basé sur les constats découlant de l'état des lieux réalisé au cours de la dernière année (été 2022).

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 :

7000

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

L'enveloppe de l'allocation relative à l'EDI a servi majoritairement aux honoraires de la personne agente EDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec d'autres membres du personnel de l'Université.

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 majeur (l'allocation a eu un impact majeur 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 fournies par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1		Honoraires des employées et employés ayant participé à la création du portail Web EDI.

Objectif principal 6

Décrivez l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Mettre en place des mécanismes de suivi du plan d'action et de surveillance de l'environnement pour favoriser la rétention et l'inclusion.

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) :

Cet objectif n'est pas relié à un obstacle précis, mais recoupe tous les autres identifiés.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et faire un sondage ÉDI anonyme récurrent auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Poursuivre la veille de la documentation et des outils de formation pertinents, et assurer une formation continue du personnel de l'UQAR impliqué dans l'ÉDI.

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

Nombre d'actions mises en œuvre et indicateurs associés ayant atteint leur cible. Approbation d'un rapport d'avancement semi-annuel au Comité ÉDI. Nombre d'inscriptions de membres de l'UQAR aux activités du RIQEDI.

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

Un questionnaire pour connaître les perceptions et recueillir les besoins de la communauté universitaire en matière d'ÉDI a été distribué et un diagnostic ÉDI a été produit à partir des données recueillies; La veille d'information et de bonnes pratiques ainsi que la collaboration aux principales communautés de pratiques en ÉDI se sont accentuées (RIQEDI, GEDIRUQ, groupe RIQEDI-FRQ sur l'excellence inclusive); En mettant à contribution la nouvelle section ÉDI du portail, plusieurs activités du RIQEDI et de la Communauté de pratique en ÉDI du réseau UQ (GEDIRUQ) ont été relayées (Conférences, ateliers, Symposium sur le racisme, webinaires). Au moins une cinquantaine de membres de la communauté de recherche de l'UQAR ont pris part à l'offre d'activités proposées; Sur le portail, des outils en ÉDI ont aussi été rendus disponibles (lexique, fiches-conseil, formations asynchrones, guides et autres ressources); un rapport d'avancement a été présenté au Comité institutionnel ÉDI à chacune de ses rencontres;

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La consultation du personnel de l'Université pour dresser un diagnostic ÉDI constitue une réalisation précieuse qui permettra de baliser la poursuite des activités en ÉDI. Malgré le contexte pandémique, l'environnement de recherche de l'UQAR a pu bénéficier d'un contexte particulièrement dynamique et propice à l'amélioration des compétences en ÉDI.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les initiatives pour bonifier les compétences en ÉDI de l'environnement pour favoriser la rétention et l'inclusion seront poursuivies et enrichies davantage; les indicateurs de progression seront revus pour mieux les arrimer à la réalité changeante de l'ÉDI en contexte universitaire (fin 2022); le portail et la page Web seront alimentés en continu sur les aspects pouvant bénéficier à notre communauté.

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 :

5000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les autres membres du personnel impliqués dans l'atteinte de cet objectif.

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 majeur (l'allocation a eu un impact majeur 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 fournies par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1		Temps nécessaire à la production du diagnostic (membres du CIEDI, professeure ayant soutenu le travail d'analyse et de rédaction, service des communications, CSTI)
2		Site Web et portail de l'Université.

Défis et possibilités

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

L'exercice que constitue la mise en œuvre du plan d'action en EDI a permis de confirmer que la communauté de recherche de l'UQAR comporte des forces qui faciliteront les changements souhaités. Le présent bilan permet d'apprécier le travail déjà bien amorcé. Parmi les forces motrices en présence, nous pouvons compter sur la mobilisation et l'expertise d'une bonne partie de la communauté de recherche gravitant autour des CRC et, plus largement, de l'ensemble du corps professoral. De plus, la quantité d'outils développés et d'opportunités de formation offertes en matière d'EDI au cours de la période visée contribueront très certainement à atteindre et à maintenir les meilleures pratiques d'équité et d'inclusion en contexte universitaire. L'exercice de consultation du personnel ayant mené à un portrait EDI constitue un outil important pour mieux poursuivre et ajuster le plan d'action. Cet examen s'est conclu par la formulation de 14 constats qui confirment ou enrichissent l'analyse préparatoire au plan d'action du programme des CRC. Puis, 5 pistes d'action sur lesquelles les travaux en EDI s'appuieront au cours des prochaines années ont été identifiées : Piste 1 | Poursuivre la sensibilisation du personnel et l'amélioration des pratiques. Devant le nombre de constats le rappelant, la mise sur pied de mesures de sensibilisation et d'amélioration des pratiques constitue un élément-clé de la séquence à mettre en œuvre. La mise de l'avant d'un discours promouvant les mesures d'équité permettra d'ouvrir la porte au dialogue sur la question des obstacles systémiques rencontrés par les groupes défavorisés. Il importe de sensibiliser le personnel sur ces notions et d'ouvrir le dialogue sur la question des obstacles systémiques rencontrés par ces personnes. Piste 2 | Assurer un climat de sécurité et cultiver la confiance des membres des groupes désignés. L'analyse des perceptions des personnes issues de l'ensemble des groupes désignés (incluant les femmes) dévoile que plusieurs d'entre elles ont vécu au moins une expérience de discrimination à l'UQAR au cours des cinq dernières années. Elles ont par ailleurs moins confiance d'être traitées équitablement au travail et identifient plus fréquemment les multiples formes de discrimination présentes. Les constats sont éloquentes quant à l'importance de prendre en considération la perception des personnes historiquement marginalisées et sous-représentées dans l'élaboration de mesures de protection et d'équité pour le personnel, puisque c'est d'elles qu'il est question. Dans ce contexte, le développement de mécanismes de consultation récurrente apparaît comme élément de solution incontournable à la mise en œuvre de mesures efficaces, adaptées et reconnues par le milieu. C'est d'ailleurs l'un des engagements pris par tous les signataires de la Charte Dimensions. Puisqu'il a été établi par l'analyse des questionnaires que le vécu de discrimination influe sur la confiance portée envers l'institution et ses initiatives en EDI et que les personnes des groupes désignés sont susceptibles d'éprouver un manque de confiance en raison de leur parcours, il sera important de porter une attention particulière à la pertinence des mesures mises en œuvre, en s'assurant qu'elles bénéficient aux groupes les plus vulnérables. Piste 3 | Optimiser l'adhésion au changement de culture proposé. Ne se limitant pas aux groupes désignés, l'enjeu de la confiance du personnel est central au succès du déploiement de l'EDI. Les attentes et la vigilance élevées du personnel ajoutent une certaine obligation de résultat à l'obligation de moyens pour assurer l'adhésion du personnel aux projets initiés. La surveillance étroite de la mise en œuvre d'un plan d'action EDI, axé sur les retombées positives pour les membres de la communauté universitaire, porté avec sincérité et qui inscrit l'EDI comme principe durable, est incontournable. À cet effet, les méthodes de monitoring des indicateurs de succès seront revues et bonifiées pour la poursuite de la mise en œuvre du plan. Piste 4 | Approfondir la connaissance des réalités des groupes rencontrant des difficultés. Malgré l'exercice de diagnostic réalisé, certains aspects de la réalité des personnes issues de groupes minoritaires demeurent insuffisamment circonscrits. En ce sens, certains aspects ont été signalés par le personnel et pourraient être examinés. Une connaissance affinée des besoins et des enjeux propres orientera vers les meilleures actions pour implanter durablement l'EDI. La participation des groupes concernés à la collecte de données sera précieuse à plusieurs égards, notamment pour bonifier la justesse et le caractère inclusif des outils de collecte, fournir des données qualitatives directes (au moyen d'entretiens par exemple), orienter vers les problématiques à étudier, stimuler la participation de leurs pairs à la collecte de données. Piste 5 | Planifier une stratégie de communication. Une stratégie de communication permettra d'articuler les différents messages à transmettre et de rejoindre directement le personnel, qui semble bien disposé à les recevoir. Elle servira à mieux faire connaître les dispositifs de protection des personnes victimes de discrimination, à diffuser les avancées et les défis rencontrés, à forger l'adhésion du personnel. Du même souffle, elle contribuera à minimiser les résistances, à poursuivre la sensibilisation quant aux obstacles et aux biais, puis à intégrer la communauté dans cet effort collectif. Le contexte de la COVID-19 a limité à plusieurs égards le déploiement du plan d'action. Plusieurs personnes ont vu leurs disponibilités réduites et, ce faisant, n'ont pu contribuer autant qu'elles l'auraient souhaité. Certaines mesures n'ont pas pu être achevées et, dans les circonstances, ont présenté peu de solutions de remplacement. Pour d'autres mesures, la difficulté aura été davantage de mesurer leur impact. Néanmoins, la pandémie aura offert quelques opportunités, dont celle de rendre plus facile la participation à des formations sans les contraintes liées au territoire en raison de leur mode virtuel. Pour positionner encore plus l'EDI comme une priorité organisationnelle, une politique et un plan d'action institutionnel en matière d'EDI sont en cours d'élaboration. Avec l'actuel plan d'orientation stratégique qui intègre déjà l'EDI dans ses indicateurs, le message s'en trouvera renforcé.

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

Instructions :

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

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

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

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

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

L'objectif est de rehausser les normes ÉDI et de favoriser l'adoption des meilleures pratiques en la matière. Cet objectif sera mesuré par la rédaction d'un énoncé d'engagement favorisant l'ÉDI par les titulaires de CRC et permettra donc de conscientiser les titulaires sur l'état des connaissances en termes de meilleures pratiques et d'opérationnaliser leur mise en œuvre. L'embauche d'un(e) agent(e) de recherche en matière d'ÉDI permet la mise en place d'un processus de réflexion et d'action pour guider les titulaires de CRC dans cette démarche. Plus spécifiquement, l'agent(e) de recherche assume les tâches suivantes: 1) effectuer une collecte de données sur les pratiques ÉDI mises en place par les titulaires de CRC de l'UQAR, 2) effectuer une analyse des résultats et s'en servir d'intrant pour construire un atelier de travail à l'intention des titulaires de CRC, 3) réaliser l'atelier de travail pour divulguer les résultats de l'analyse de cette collecte de données, et ainsi partager les bonnes pratiques recensées à l'UQAR, tout en lançant des pistes de réflexion pour mettre en place de nouvelles pratiques ayant déjà fait leurs preuves, 4) accompagner les titulaires de CRC dans la production d'un énoncé d'engagement favorisant l'ÉDI.

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.

Nombre de titulaires de CRC et autres professeur(e)s de l'UQAR qui adopteront un énoncé d'engagement favorisant l'ÉDI dans leur équipe de recherche.

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

L'ensemble des titulaires de CRC a été invité à rédiger un énoncé qui reprend l'esprit de la charte Dimensions. Certaines personnes ont opté pour un texte personnalisé et d'autres ont choisi le libellé commun proposé. En tout, 6 sites de CRC sur 7 font mention de la charte. De façon complémentaire, plusieurs titulaires de CRC ont discuté de cette charte avec leur équipe de recherche ou leur ont partagé des informations sur celle-ci. Relativement aux autres professeur(e)s, il n'y a pas eu de démarche spécifique auprès de ce groupe, mais, tout comme les titulaires de CRC, ils et elles ont reçu une invitation avec tous les détails pour assister à la présentation du CRSNG à propos de cette charte. Lors de l'événement, des professeur(e)s, incluant quelques titulaires de CRC, étaient présents.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	9000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	9923
Fonds totaux dépensés :	

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

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

L'allocation a permis à la personne agente ÉDI de promouvoir auprès des titulaires de CRC la charte Dimensions. De plus, elle a contribué à ce qu'un texte commun leur soit proposé et mis en ligne. Également, l'allocation a servi à organiser la logistique entourant la présentation offerte par le CRSNG.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

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

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

L'objectif est de mettre en place un processus d'examen des pratiques d'embauche qui permettra de colliger des données temporelles stables sur l'embauche de titulaires de CRC. Ce travail sera effectué par un(e) agent(e) de recherche en ÉDI. Cet exercice aura pour but d'éliminer les obstacles systémiques qui peuvent mener à une sous-représentation des GD au sein des CRC et favoriser l'atteinte des cibles du PCRC pour 2029. Cet examen de pratiques d'embauche sera aussi étendu pour proposer des recommandations permettant de rehausser la composante ÉDI dans le cadre des processus de recrutement pour tous les postes de professeur(e)s à l'UQAR. Pour l'examen des pratiques d'embauche, nous allons utiliser les directives se trouvant dans le Guide des pratiques exemplaires produit par le PCRC en août 2019. Ce projet se fera en six étapes: A) analyse des pratiques de recrutement actuelles favorisant l'ÉDI à l'UQAR et recension des meilleures pratiques existantes utilisées dans d'autres établissements et proposées dans la littérature, B) production d'un document recommandant un ensemble de bonnes pratiques à adopter à l'UQAR, accompagné d'un mécanisme de collecte de données, C) préparation et réalisation d'une ronde de consultations à l'interne avec les parties prenantes de l'université (bureau de la doyenne ou du doyen des affaires départementales, syndicat des professeur(e)s, service des ressources humaines (SRH), secrétariat général (SG), service des communications, les départements de l'UQAR ainsi que l'Institut des sciences de la mer de Rimouski, le vice-rectorat à la formation et à la recherche (VRFR)) pour bonifier et valider les recommandations faites, et D) analyse et synthèse des consultations et validation avec les parties prenantes, E) production d'un document final intégrant les commentaires provenant de la consultation et F) créer et offrir une ou des formations aux membres du VRFR (doyennes, doyens, direction de services) et aux directrices et directeurs de département sur le document des meilleures pratiques et la collecte de données.

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.

Les principaux indicateurs des progrès de cette initiative sont les suivants: 1) Approbation d'un formulaire d'autodéclaration par les parties prenantes (syndicat, SRH, SG, VRFR), 2) Approbation de la mécanique de cueillette de données par les parties prenantes, 3) Les formations sur la collecte de données ont eu lieu ou bien les dates sont déterminées.

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

Une recension des pratiques et des outils existants au sein de l'établissement pour l'embauche de titulaires de CRC a été réalisée. Une fois le matériel collecté, des recherches ont été menées pour le bonifier. Pour ce faire, la personne agente ÉDI a entre autres consulté des livres et des guides en ressources humaines ou traitant de l'ÉDI, lu des plans d'action en ÉDI d'autres universités, et visité les pages des organismes subventionnaires fédéraux qui font mention des meilleures pratiques, incluant celle du PCRC. À partir des idées recueillies, des fiches sur les grandes étapes du processus de dotation ont été produites à l'intention des professeur(e)s. Dans ces documents, on propose notamment différentes grilles à construire pour structurer encore plus le processus d'embauche. Par ailleurs, on traite des biais inconscients qui peuvent se manifester en contexte de dotation (ex. : exigences d'emploi irréalistes, a priori négatif face aux diplômes acquis à l'étranger, langage genré dans les appels de candidatures, etc.) et des moyens de les neutraliser. Également, des suggestions sont faites en termes de stratégies de recrutement pour diversifier la main-d'œuvre engagée afin d'éviter toute sous-représentation au sein des GD. Quelques avantages de la diversité en milieu de travail sont aussi évoqués. À terme, il est prévu de mettre en valeur visuellement les fiches et de concrétiser plusieurs conseils qui y sont formulés.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 19077

Fonds totaux dépensés :

Tableau C2. 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, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

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

L'allocation a servi à la personne agente ÉDI à répertorier les outils existants de façon à bien maîtriser le processus d'embauche de titulaire de CRC à l'UQAR et voir les améliorations possibles. Elle lui a aussi permis d'effectuer les recherches dans différentes sources pour obtenir les plus récentes pratiques et celles ayant fait leurs preuves. Enfin, l'allocation a rendu possible la rédaction du contenu de ces fiches.

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

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

L'objectif est de favoriser une bonne compréhension et une adhésion générale aux pratiques ÉDI, en élaborant et en mettant en œuvre une stratégie de communication efficace comprenant des outils pour faciliter leur identification tout en diminuant les éventuels biais inconscients s'y rattachant. 1) L'un de ses outils sera un guide des bonnes pratiques en matière d'ÉDI. L'agent(e) de recherche en matière d'ÉDI qui sera embauché(e) colligera l'ensemble des bonnes pratiques ayant cours à l'UQAR, mais également plus largement dans le secteur de la recherche. Ces intrants et ceux provenant du guide des bonnes pratiques produit par le PCRC, constitueront un aide-mémoire pour les détenteur(trice)s de CRC. Une promotion de ce guide devra être faite pour s'assurer de l'adhésion et l'appropriation de son contenu par les détenteur (trice)s de CRC. 2) Une promotion ciblée du formulaire d'autodéclaration sera également effectuée. Il est important que soit compris par tout le monde l'importance de fournir les renseignements pertinents à l'identification des personnes appartenant à des GD. Une bonne compréhension de ces raisons encouragera plus de détails dans les formulaires et permettra d'obtenir un portrait plus juste des proportions d'individus appartenant à chacun des GD. 3) La stratégie de communication inclura également la tenue d'ateliers et de formation à la fois sur les outils développés à l'intérieur de la présente demande, mais également au sujet des principes ÉDI. 4) La section ÉDI sur le site web sera plus renseignée et permettra d'accéder facilement aux outils développés.

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.

1) Quantifier l'utilisation qui est faite du guide à l'aide des outils statistiques du site web. 2) Étude comparative avant/après de la promotion de la pertinence de renseigner adéquatement les formulaires d'autodéclaration. 3) Quantifier le nombre de participant(e)s aux formations et faire remplir des sondages de satisfaction. 4) Quantifier le nombre de personnes consultant la section ÉDI du site web.

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

Pour ne pas dédoubler les fiches créées qui portaient justement sur de bonnes pratiques à implanter dans le milieu de la recherche, la stratégie de communication a passé par la création d'une nouvelle section ÉDI sur le portail de l'UQAR (novembre 2020) ainsi que sur son site web (avril 2021). Du matériel a été conçu pour inciter les gens à aller les visiter. Sur le portail, on peut trouver la liste des formations offertes prochainement en ÉDI. Celles-ci peuvent être une initiative de partenaires ou répondre à des besoins internes. On compte aussi un lexique qui présente une cinquantaine de termes pour se familiariser avec l'ÉDI. Le portail inclut également une banque qui rassemble de nombreux outils développés par différentes organisations (ex. : webinaires, vidéos, ateliers, etc.). Sur le site institutionnel, on retrouve notamment des définitions pour chacun des principes de l'acronyme ÉDI et quelques exemples des effets positifs d'une plus grande diversité en contexte universitaire. Malgré sa récente existence, la nouvelle section ÉDI compte déjà des pages ayant été consultées plus de 90 fois. Pour un historique plus long, les articles de l'UQAR-info portant sur l'ÉDI diffusés entre septembre 2020 et avril 2021 ont été analysés. En excluant les lectures faites à partir de Facebook, ceux-ci ont été vus en moyenne 270 fois. Relativement aux préoccupations qui peuvent exister vis-à-vis du fait de s'identifier à un ou à plusieurs GD, il est prévu, dans le cadre du questionnaire et des entretiens individuels à venir, d'insister sur la confidentialité de ces exercices afin que les personnes répondantes se sentent libres de partager leur témoignage.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 12000

Fonds totaux dépensés :

Tableau C2. 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, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

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

L'allocation a permis à la personne agente ÉDI de travailler, en collaboration avec d'autres, à mettre sur pied les nouvelles sections ÉDI et créer le contenu présenté.

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

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

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

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

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

À l'heure actuelle, les cibles de représentativité du PCRC ne sont pas atteintes à l'UQAR. En dépit des efforts déployés, l'établissement ne parvient pas encore à recruter des personnes de tous les GD. D'après les données disponibles, le corps professoral se compose de 44 % de femmes, de 12 % de personnes ayant déclaré appartenir à une minorité visible. Un très petit nombre (inférieur à 5) de membres du corps professoral a déclaré vivre une situation de handicap, ou encore appartenir à une Première Nation ou à la communauté LGBTQ2+. De plus, les GD se répartissent de façon inégale au sein de l'institution. Les femmes sont très peu présentes dans les secteurs des sciences naturelles et du génie, et ne composent qu'un maigre 9,6 % des effectifs professoraux des départements d'informatique et de génie. Les personnes issues des minorités visibles, elles, sont essentiellement concentrées au sein de deux départements : mathématiques, informatique et génie, et sciences de la gestion. La prise de conscience de cette sous-représentation a fait émerger la possibilité que la réalité des groupes désignés, leurs perceptions et leurs besoins soient mal évalués dans la mise en œuvre du plan d'action EDI. Pour contrer cette invisibilisation potentielles des réalités et perceptions propres aux GD, plusieurs gestes structurants ont été posés au cours du plan d'action. Nous avons profité de la mise sur pied du comité institutionnel en EDI (CIEDI) par le C.A. de l'établissement pour offrir une voix et une tribune à des membres du personnel issus des GD; ainsi ce comité au rôle stratégique de premier plan se compose de personnes issues de tous les groupes désignés et de plusieurs secteurs différents de l'Université (administration, corps professoral, ressources enseignantes, communauté étudiante, etc.). Les membres du comité ont à se prononcer sur les propositions d'amélioration pour la communauté universitaire. Le CIEDI a aussi piloté l'élaboration du questionnaire EDI qui a servi de base à la consultation de la communauté universitaire. Grâce aux recommandations émises, l'outil a été en mesure de mettre en lumière les barrières auxquelles se heurtent les membres de la communauté universitaire et, en particulier, les membres des GD. Pour ce faire, les perceptions et le vécu des personnes issues des groupes sous-représentés ont été isolés et analysés, avant d'être comparés à ceux du reste de la communauté universitaire. Cette méthode d'analyse a permis de lever le voile sur certaines réalités vécues spécifiquement par ces personnes, notamment :

- Les mécanismes pour recevoir les plaintes et contrer la discrimination sont mal connus et reconnus, particulièrement chez les femmes et les personnes issues des autres groupes désignés.
- Les attentes et la vigilance envers l'UQAR sont plus élevées en matière d'EDI chez les personnes issues des groupes désignés.
- Les personnes des autres groupes désignés évaluent moins positivement le niveau d'équité des pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Elles remarquent aussi la présence de biais lors du processus d'embauche et lors de l'évaluation de la performance au travail; ceux-ci tendent à favoriser les personnes qui ne sont issues d'aucun groupe désigné.
- Les femmes ont évoqué abondamment les obstacles systémiques liés au genre et à la charge familiale, particulièrement en temps de pandémie.
- La représentation et la sous-représentation des personnes issues des groupes désignés devraient être documentées de manière plus précise, afin de mieux connaître la composition du personnel, ses besoins et les mesures d'équité à mettre en place.
- Une proportion plus grande que la moyenne des personnes issues des groupes désignés n'a pas confiance d'être traitées équitablement au travail.
- Une bonne proportion des personnes ayant déclaré appartenir à un ou à plusieurs groupes désignés a déjà vécu au moins une expérience de discrimination à l'UQAR.

Comme conclusion de ce rapport, la mise sur pied de mécanismes récurrents de consultation se pose comme élément de réponse aux constats soulevés et fait ainsi partie des recommandations essentielles. Par ailleurs, le plan d'action a cherché par d'autres moyens à rendre le milieu encore plus invitant pour les GD. Dans les activités de sensibilisation et de formation diffusées, on s'est assuré qu'à travers les enjeux abordés tous les GD soient représentés (ex. : égalité des minorités sexuelles et de genre, télétravail et handicap, réalités et droits des peuples autochtones, violences sexuelles en contexte de diversité, données socioéconomiques propres à la population canadienne noire, diversité culturelle en entreprise, etc.). De plus, on a révisé les pratiques du processus d'embauche de titulaires de CRC pour qu'elles soient les plus diversifiées et inclusives possibles de façon à favoriser les candidatures des GD. Ceci inclut entre autres l'utilisation de l'écriture inclusive, la reconnaissance des interruptions de carrière et de leurs conséquences sur le dossier des réalisations en recherche, la possibilité d'obtenir des mesures d'adaptation tout au long du processus. Des fiches, rédigées sous la forme de bonnes pratiques, ont été développées à l'intention des membres du corps professoral en mars 2021. Celles-ci fournissent des stratégies pour diversifier les personnes embauchées à chacune des grandes étapes du processus de dotation (description de poste, recrutement, présélection et sélection). Comme le recrutement des membres des GD passe aussi par la présence de modèles, et plus largement par une visibilité auprès des personnes étudiantes inscrites aux cycles supérieurs, des articles présentant la recherche menée dans des disciplines diversifiées ont été placés, au cours des deux dernières années, dans l'UQAR-info et dans les journaux locaux. Au printemps 2021, des énoncés sur la charte Dimensions ont été intégrés sur les sites des CRC pour envoyer un signal positif à l'égard des membres des GD qui souhaiteraient faire partie des équipes de recherche ou qui aspiraient un jour à devenir titulaire de CRC. En somme, il semble que la multiplication des initiatives en matière d'EDI, l'intensification de la communication sur ce thème et la consultation réalisée aient libéré une parole chez les personnes issues des GD au sein de notre établissement. En effet, plus que jamais, des situations problématiques, des insatisfactions, des demandes, des rétroactions sont portées à l'attention des personnes responsables de l'EDI. À nos yeux, il s'agit d'un élément positif qui permet de supposer une mobilisation et une confiance accrue des personnes issues des GD quant aux défis à relever et aux iniquités à combattre. Les propos reçus sont donc traités avec le plus grand sérieux et intégrés aux travaux en cours. Durant la réalisation du plan d'action, certains freins à la pleine participation des GD ont émergé. L'un d'eux est inhérent à la conception même du plan d'action. Telles que libellées, la plupart des mesures s'adressent à la communauté universitaire dans son ensemble, et non pas spécifiquement aux GD. Bien que sur le plan de la sensibilisation ce soit plus rassembleur, cela a aussi pour effet de rendre difficile l'évaluation de l'impact auprès des GD des actions mises en œuvre. Cela ne crée pas non plus d'occasion pour solliciter leur participation. Un autre obstacle, déjà évoqué, tient au formulaire de déclaration volontaire présentement utilisé. Comme il ne permet pas de préciser l'identité de genre ni l'orientation sexuelle, le portrait actuellement détenu des GD est partiel et ne prend pas bien en compte l'intersectionnalité. La réalisation de la consultation EDI a permis de pallier à certains manques à ce niveau, mais il faudra se pencher davantage sur la manière de prendre en compte l'intersectionnalité dans la planification des travaux. Une révision du formulaire de déclaration volontaire est prévue. L'intersectionnalité, elle, sera assurée par l'introduction de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACSP) comme principe directeur dans les politiques institutionnelles. Il est aussi prévu d'initier la communauté de recherche à cette approche par le biais d'une programmation d'activités (formation et discussions dans le cadre de la communauté de pratique pour l'EDI en recherche). Dans une démarche d'amélioration continue, on revisitera les outils de recrutement et de sélection utilisés dans le processus d'embauche du personnel de recherche. Pour ce qui est des mesures en soi, elles cibleront les GD tant directement (ex. : consulter les étudiant(e)s des GD pour identifier les freins au cheminement vers les études supérieures) qu'indirectement (ex. : encadrer le processus d'évaluation et former les cadres sur les critères d'évaluation qui ont un impact sur le maintien en emploi et l'avancement de carrière de recherche des GD). Par ailleurs, le contexte particulier de la COVID-19 a pu, comme dans l'ensemble du milieu académique, affecter de manière plus grande la production scientifique et la capacité de recueillir des fonds pour entreprendre des recherches de façon plus marquée chez les membres des GD. Pour

éviter que les personnes en quête d'équité ne soient pénalisées à différentes étapes de leur carrière, tous les individus siégeant sur les comités d'évaluation et de promotion seront sensibilisés aux obstacles que celles-ci pourraient rencontrer au cours des années à venir. En ce qui concerne la représentativité au sein de l'établissement, l'UQAR a établi, conformément aux directives du PCRC, les cibles à atteindre pour les années 2022, 2025, 2027 et 2029, et a élaboré un plan pour y arriver.

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

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

Consciente de la nécessité d'aplanir les obstacles systémiques pour l'ensemble de sa communauté, l'UQAR a adopté plusieurs pratiques et implanté diverses initiatives, comme mentionné tout au long du présent rapport. Voici un résumé des principales initiatives : - Obtention d'une subvention de 400 000 \$ du programme subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'ÉDI du CRSNG. Celle-ci s'attaquera à 3 objectifs, soit 1. Se doter de principes de gouvernance favorisant l'ÉDI; 2. Améliorer les pratiques en matière de recrutement inclusif et 3. Implanter les meilleures pratiques EDI dans tous les aspects de la recherche. Embauche d'une agente EDI à temps complet qui a élaboré une planification bisannuelle pour l'atteinte de ces objectifs. - Adhésion à la Charte Dimensions - Réalisation d'une consultation et d'un diagnostic qui serviront de base à un plan d'action institutionnel EDI. - Intensification des communications faisant la promotion de l'ÉDI : publications officielles de l'Université, publications sur les réseaux sociaux, page du site Web dédiée à l'ÉDI, un portail EDI regorgeant de ressources et mis à jour en continu. - Élaboration de documents officiels supportant le changement de culture visé : directive relation au choix du prénom, du nom et du genre, politique institutionnelle EDI, politique visant à intégrer l'ACS+ dans les pratiques de gouvernance et la planification, adoption et promotion du Guide de l'Université du Québec sur la communication inclusive - Mise sur pied d'une communauté de pratique pour l'ÉDI en recherche (COPEDI) - Développement d'outils pour se familiariser et adopter de bonnes pratiques (évaluation professorale, recrutement inclusif, etc.) - Mise sur pied d'un programme de formation en équité, diversité et inclusion - Mise sur pied d'un prix de reconnaissance en EDI remis annuellement à un membre du personnel et à un membre de la communauté étudiante - Élaboration d'une programmation d'activités de sensibilisation dédiée à l'ensemble de la communauté universitaire - Participation au 6e forum national sur la réconciliation et au Symposium de l'Université du Québec sur le racisme en milieu universitaire. - Participation aux travaux du groupe de travail sur l'excellence en recherche (FRQ et RIQEDI)

<https://uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/edi>

https://uqar.ca/uqar/universite/a-propos-de-luqar/politiques_et_reglements/politiques/108c3.pdf

https://www.uquebec.ca/reseau/fr/system/files/documents/edi/guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf

<https://www.uqar.ca/etudes/etudier-a-l-uqar/programmes-d-etudes/9035>

<https://www.uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/ceremonies-et-distinctions/distinctions-pour-etudiants-et-diplomes/prix-de-reconnaissance-en-equite-diversite-et-inclusion-de-l-uqar>

<http://cdeacf.ca/evenement/2021/09/21/forum-national-reconciliation-2021-sengager-etudiants>

**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.**

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrable suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

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:

