



TABLE DES MATIÈRES

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

Soumettre et 

Remarque importante

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

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

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50000\$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

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

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#).

Chaque année, l'établissement doit afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#) dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université du Québec à 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

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'EDI et au rapport concernant l'allocation relative à l'EDI :https://uqar.ca/uqar/recherche/unites_de_recherche/informations_relatives_a_l_equite/plan_action_edi_uqar_v3_2019_final.pdf

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

Oui

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

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

09/27/2019

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

Satisfait aux exigences

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

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 et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action, ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

Objectif principal 1

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

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

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) :

Faible représentativité des groupes désignés parmi les titulaires de CRC et le professorat. Les cibles de représentativité pour les titulaires de CRC 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 peu représentées. À ces obstacles s'ajoute les enjeux plus récents liés à l'acceptabilité sociale des mesures d'équité pour corriger les sous-représentations. Pour chaque embauche d'une ou d'un professeur issu d'un groupe sous-représenté, des questions liées au choix de cette candidature sont susceptibles d'être soulevées, ébranlant ainsi le sentiment de compétence de la personne embauchée.

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

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	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 épiciène 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.	En cours
Mesure correspondante 2	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.	En cours
Mesure correspondante 3	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.	En cours
Mesure correspondante 4	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.	Terminé
Mesure correspondante 5	Recueillir des données relatives aux profils des personnes qui posent leur candidature à l'aide d'un formulaire de déclaration volontaire.	Terminé
Mesure correspondante 6	---	Pas encore commencé

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

Mesure 1 : 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. Mesure 2 : 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 %) Mesure 3 : Nombre de dossiers reçus faisant état d'un parcours de vie. Mesure 4 : Un dossier complet par concours Mesure 5 : Taux de personnes posant leur candidature répondant au formulaire de déclaration volontaire. Nombre de dossiers de titulaires maintenus à jour.

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

La dernière 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. Cela dit, un concours pour une nouvelle CRC-CRSH a été lancé en novembre 2021, ce qui a permis de cheminer grandement vers l'atteinte de l'objectif 1 : Les meilleures pratiques actuelles de recrutement et d'embauche ont été employées afin d'attirer un bassin de candidature diversifié. Avec la collaboration étroite de l'agente d'équité, l'affichage a été rédigé selon les principes de l'écriture épiciène et a intégré une version améliorée de l'énoncé d'équité habituel. En effet, celui-ci stipulait que l'Université reconnaît les répercussions que les interruptions de carrière et la conception traditionnelle de l'excellence peuvent avoir sur l'évaluation du dossier des réalisations en recherche. La possibilité d'obtenir des accommodements quant à l'évaluation du dossier était également mentionnée. Enfin, l'énoncé stipulait que tous les membres des comités d'évaluation avaient été formés sur les biais, avaient signé un engagement à l'EDI, et que l'ensemble du processus bénéficiait de l'accompagnement de l'agente d'équité. On pouvait enfin y lire que les membres des groupes sous-représentés étaient particulièrement invités à postuler. L'agente d'équité, le comité de sélection et le service des communications ont maximisé la visibilité de l'affichage auprès des groupes désignés. Une liste de plateformes professionnelles s'adressant aux groupes sous-représentés en milieu universitaires a été dressée, tant au Québec, que dans l'ensemble du Canada et à l'étranger. Nous nous sommes assurés que la majorité des plateformes visait spécifiquement des associations et regroupements dédiés aux GD. L'affichage y a été diffusé, en plus des plateformes habituelles. Enfin, le département a procédé à une sollicitation proactive et personnalisée visant des personnes candidates de qualité appartenant aux GD. En date du 15 décembre 2022, l'ensemble des dossiers de candidatures reçus (2) provient de membres d'un ou de plusieurs groupes désignés. Cependant, il est prévu d'allonger la période pour postuler dans l'objectif de recevoir davantage de candidatures. À cette occasion, une nouvelle ronde d'affichage sera réalisée, dans le respect des bonnes pratiques décrites plus haut. Malgré l'application de toutes les bonnes pratiques établies de recrutement inclusif, il n'en demeure pas moins qu'aucune embauche de titulaire de CRC n'a été réalisée depuis 2019. Par conséquent, les cibles de représentativité ne sont toujours pas atteintes. Un effort substantiel de sensibilisation et formation des comités de sélection et d'évaluation a été déployé cette année. En complément aux fiches sur les évaluations professorales diffusées il y a quelques mois, des feuillets sur le recrutement professoral exempt de biais ont été diffusés au sein du corps professoral en cours d'année; ceux-ci abordaient les thèmes des biais fréquents, de l'élaboration des outils de sélection, de la conduite de l'entrevue, de l'établissement des critères d'évaluation ainsi que la question de l'excellence inclusive. Puis, l'UQAR a embauché une firme externe spécialisée en EDI pour réaliser une formation asynchrone sur les biais inconscients dans le recrutement professoral. Cette formation, composée de 4 capsules à visionner de manière autonome, a été offerte au comité de sélection réuni cette année pour le recrutement d'un titulaire de CRC de niveau 2 CRSH ainsi qu'à l'ensemble du corps professoral. Les membres du comité ont dû signer un engagement EDI avant d'entamer leurs fonctions, dans lequel ils et elles devaient attester avoir suivi une formation sur les biais inconscients (et indiquer laquelle) : ainsi l'ensemble des membres des comités de sélection ont été formés aux biais inconscients dans les processus d'embauches professorales. Par ailleurs, tous les titulaires de CRC ont suivi une formation sur les biais inconscients. La question plus large de l'EDI dans la carrière professorale a fait l'objet de nombreuses activités de sensibilisation. D'abord, la communauté de pratique en EDI du réseau de l'Université du Québec a offert à ses constituantes une série d'ateliers sur les récents développements de l'EDI en recherche à laquelle une quinzaine de membres du corps professoral a participé. Puis, la communauté de pratique pour l'EDI en recherche à l'UQAR a offert une programmation axée sur les particularités des groupes désignés en recherche. En effet, des séances de travail ont été consacrées à l'inclusion des personnes issues des minorités visibles, des personnes en situation de handicap et à l'ACS+. Cette communauté de pratique rassemble une quarantaine de membres issus du corps professoral, dont la majorité des titulaires de CRC (4). On peut donc conclure que ces activités de sensibilisation ont eu un impact sur le caractère inclusif des recrutements à l'Université. Comme des changements de pratiques et de cultures est souhaité, il est prévu de poursuivre l'effort de sensibilisation tant que ce sera nécessaire. Étant donné qu'aucun dossier de titulaire de Chaire n'a été soumis durant la période visée par l'exercice, l'ajout au dossier de candidature d'une description du parcours de vie de la personne candidate n'a pu être mis en place. Cependant, puisque les affichages indiqueront désormais la possibilité de faire état de son parcours de vie et de circonstances particulières ayant pu avoir une incidence sur le cheminement de carrière, l'ajout d'un tel élément au dossier de candidature sera facilement mis en place dès le prochain exercice. Grâce à l'expérience acquise durant le concours pour les CERC, la constitution d'un dossier relatif au respect de l'EDI dans chaque concours est maintenant une pratique bien établie. Chaque dossier contient l'affichage, la liste des plateformes de diffusion, l'ensemble des dossiers reçus (incluant le formulaire de déclaration volontaire pour chaque candidature reçue), l'engagement EDI dûment complété et signé par chaque membre du comité de sélection (incluant les détails sur la formations sur les biais suivie), des notes consignées par l'agente d'équité concernant l'ensemble du processus, les documents de travail du comité, ainsi que toute autre communication relative à l'EDI dans le processus de recrutement.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pour espérer opérer des changements systémiques, il faut impérativement implanter des pratiques plus inclusives soutenues par des efforts de sensibilisation permettant à la communauté de participer au changement de culture. En dépit de l'absence d'embauche de nouveau titulaire de CRC cette année, l'UQAR a néanmoins opéré d'importants changements dans les pratiques de recrutement de titulaires, et maintenu un effort de sensibilisation soutenu sur les questions d'équité et d'inclusion dans le recrutement professoral. Ces éléments constituent des atouts importants pour la suite de la mise en œuvre du présent plan d'action.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Sur le plan des pratiques de recrutement, il est prévu au cours de l'année 2023 de produire et diffuser un outil supplémentaire pour soutenir le recrutement professoral inclusif. Cette fois, cet outil présentera les bonnes pratiques quant à la présélection des candidatures. Un atelier parcourant l'ensemble des bonnes pratiques de recrutement sera offert aux comités de sélection formés pour attribuer les nouvelles CRC. Une formation sur la rédaction inclusive épiciène sera offerte à l'ensemble du corps professoral, ce qui confirmera la capacité des comités de sélection à rédiger des appels à candidatures inclusifs. La 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 est prévue. La possibilité de faire état d'interruptions de carrière ou d'obstacles particuliers sera valorisée auprès des bassins de candidature, de manière à réduire davantage les biais dans l'évaluation des dossiers. Quant à la sensibilisation, tous les efforts seront maintenus afin de maintenir un climat propice au recrutement, à l'accueil et à la rétention des titulaires et du professorat en général. La cible intermédiaire fixée à décembre 2022 n'est pas atteinte. Trois CRC détenues à l'UQAR ont été renouvelées cette année. L'un des titulaires n'a pas souhaité poursuivre son mandat, ce qui a donné lieu au processus de recrutement évoqué plus haut. Au vu des candidatures reçues à ce jour, qui appartiennent toutes à au moins un groupe désigné, il nous est permis de penser que le prochain recrutement permettra de se rapprocher l'atteinte des cibles. Cependant, le mandat des deux autres titulaires de CRC a été renouvelé, ce qui n'a pas permis de cheminer vers l'atteinte des cibles (les titulaires n'appartenant à aucun GD). Cette situation rétrécit la fenêtre de temps dont dispose l'UQAR pour combler les lacunes présentes en matière de représentativité, ce qui est susceptible d'altérer l'opinion publique quant aux cibles de recrutement des CRC, opinion laquelle il faudra répondre par une stratégie de sensibilisation sérieuse et bien réfléchie.

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

Non

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

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2

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

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

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) :

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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Faire une réflexion à l'interne sur les critères d'excellence en recherche, l'épistémologie et les diverses cultures disciplinaires.	Terminé
Mesure correspondante 2	Accompagner tous les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC dans leur réflexion sur les besoins d'équipements et d'infrastructures.	En cours
Mesure correspondante 3	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.	En cours
Mesure correspondante 4	Encourager la valorisation de la diversité des disciplines de recherche dans les médias de l'UQAR.	En cours
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Mesure 1 : Répertoire des 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. Mesure 2 : Soumissions par des titulaires de CRC du CRSH et des IRSC au programme FCI Fonds des leaders John-R.-Evans. Mesure 3 : Rapport sur la collecte de données présenté au VRFR. Mesure 4 : Pourcentage annuel des capsules UQAR-info mettant en lumière la recherche dans des domaines majoritairement féminins.

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

En ce qui a trait à l'état de la réflexion sur les critères d'excellence en recherche, l'épistémologie et les diverses cultures disciplinaires, nous n'avons pu répertorier aucune demande de fonds provenant de l'UQAR portant sur l'étude des critères d'excellence en recherche. En revanche, nous pouvons avancer avec certitude que l'Université et son corps professoral ont bel et bien amorcé l'importante réévaluation de la notion d'excellence en recherche. La communauté de pratique sur l'EDI en recherche de notre université se penche de manière régulière sur cette question. Chacune des rencontres de la communauté est l'occasion d'aborder une facette de la notion disciplinaire d'excellence et de ses écueils, notamment les obstacles systémiques nuisant au cheminement des carrières en recherche, la diversité des cultures disciplinaires, les méthodologies non traditionnelles, l'intégration des savoirs traditionnels à la pratique scientifique, les profils atypiques et les groupes sous-représentés en recherche, etc. Par ailleurs, la communauté professorale a été sensibilisée cette année aux enjeux d'excellence inclusive appliquée à la carrière professorale par la mise à disposition d'outils pour intégrer l'EDI dans les embauches et les évaluations. La diffusion de ce matériel a permis de transporter la réflexion sur l'évaluation de l'excellence à l'intérieur des départements. Enfin, la discussion sur les critères d'excellence en recherche s'est poursuivie à l'intérieur de la Sous-commission de la recherche. L'adhésion aux grands principes précédemment étudiés et adoptés a été maintenue. Cette année, nous avons maintenu notre participation au groupe interuniversitaire de réflexion sur l'excellence universitaire, piloté par le Réseau interuniversitaire québécois pour l'EDI (RIQEDI). Ce groupe de travail est formé de représentantes et représentants issus de la plupart des universités québécoises et réunis 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 s'est affairé à établir une cartographie des enjeux actuels liés à l'excellence dans l'objectif de répondre à la question suivante : Comment pouvons-nous convaincre la communauté en enseignement supérieur et en recherche de la nécessité de viser l'excellence inclusive en recherche, et ce, en considérant les trois aspects de la tâche professorale de même que les spécificités des trois grands domaines de recherche? À la suite de cet exercice, le groupe a choisi de travailler à l'élaboration d'un document de référence proposant des définitions et un état des lieux sur les enjeux en présence, le tout appuyé sur la littérature scientifique récente. En ce qui concerne l'accompagnement des titulaires de CRC du CRSH et des IRSC dans leur réflexion sur les besoins d'équipements et d'infrastructures, aucun de ceux-ci n'a fait de demande de financement au Fonds des leaders John R.-Evans. Par ailleurs, la collecte 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 est bien entamée. Un diagnostic EDI a toutefois été mené pour connaître les besoins du personnel, y compris ceux du corps professoral en matière de recherche : cet exercice a permis de récolter un certain nombre de besoins du corps professoral. Par ailleurs, 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. 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'attiré, 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. La valorisation de la diversité des disciplines de recherche dans les médias de l'UQAR a fait l'objet d'une attention soutenue cette année encore. Pour l'année à l'étude, 37 capsules dans 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 désignés, ou issus de domaines ou de pratiques en émergence. Ce nombre représente 20 % de l'ensemble des capsules de l'UQAR-info pour la période visée. Plus spécifiquement, 8% de l'ensemble des capsules ont mis en valeur la recherche dans des domaines traditionnellement féminins (soins infirmiers, travail social, éducation) alors que 16 % ont présenté des chercheuses et des chercheurs des groupes désignés. Enfin, 6 % évoquaient des pratiques émergentes en recherche. Si l'on étudie uniquement le corpus d'articles portant sur la recherche, c'est plutôt 20 % d'entre eux qui valorisaient la recherche dans les domaines traditionnellement féminins, et 40 % qui présentaient les travaux de personnes issues des groupes désignés (essentiellement des femmes et des membres de minorités visibles). 15 % d'entre eux évoquaient des pratiques émergentes en recherche. Un peu plus du tiers des articles portant sur la recherche à l'UQAR était dédié à l'océanographie, qui correspond au secteur certainement le plus prestigieux pour l'Université. On constate en effet que les sciences de la mer et le thème de la nordicité incarnent l'excellence en recherche; les travaux touchant d'autres thèmes sont susceptibles d'attirer moins l'attention médiatique.

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 via un grand travail concerté visant à opérer les changements souhaités dans une majorité d'établissements. Puis, malgré la surreprésentation des disciplines marquées du sceau d'excellence en recherche de l'UQAR (principalement les sciences de la mer et l'étude de la nordicité), une attention médiatique appréciable a été dédiée aux autres domaines de recherche. Il a fallu composer cette année avec la mobilisation d'une fraction du corps professoral québécois pour dénoncer certains aspects des critères EDI dans les fonds des conseils de recherche. Par exemple, une lettre de dénonciation a été transmise au scientifique en chef du Québec. Celle-ci, signée par deux titulaires de CRC de l'UQAR, remettait en question la place des critères EDI dans l'évaluation des demandes de financement. Ce phénomène risque de ne pas s'éteindre en quelques mois : aussi il importera d'anticiper ses impacts sur notre communauté de recherche et de mettre en forme un discours à la fois rassurant et convaincu sur les bénéfices de l'EDI en recherche.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

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. Les modalités d'attribution du Fonds institutionnel de recherche (FIR) seront également soumises à une ADS+ pour en identifier les angles morts et les écueils. Également, pour que les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC puissent communiquer efficacement leurs besoins et préoccupations, les suivis périodiques par le décanat de la recherche se poursuivront. 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, une séance plénière de discussion annuelle dédiée à cette question sera proposée à tous les titulaires de CRC par le décanat de la recherche. 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. Un souci de faire rayonner les chercheuses et chercheurs issus de tous les groupes désignés sera aussi intégré à cet objectif.

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

Non

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

Objectif principal 3

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

Pallier les 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	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.	En cours
Mesure correspondante 2	Modifications à certaines politiques de la recherche pour améliorer la période d'admissibilité des professeur(e)s après une ou des interruptions de carrière.	Terminé
Mesure correspondante 3	Reconsidérer l'espace offert pour l'allaitement sur le campus de l'UQAR à Rimouski.	En cours
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Mesure 1 : 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. Mesure 2 : Nombre de professeur(e)s bénéficiant des changements aux politiques. Mesure 3 : Taux de fréquentation de l'espace pour l'allaitement au campus de Rimouski.

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

Il a été bien établi que la pandémie des dernières années 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 en 2021 a permis de recueillir une quantité importante de perceptions et de témoignages confirmant que cette réalité est présente à l'UQAR. Bien que la pandémie se soit essouffée en 2022, il semble que les obstacles rencontrés tardent à s'estomper. C'est la raison pour laquelle beaucoup d'énergies ont été investies dans la sensibilisation aux enjeux liés à la conciliation travail-famille et aux obstacles différenciés selon les genres. Au cours de l'année visée par ce rapport, au moins neuf activités formelles ont été organisées pour sensibiliser le corps professoral aux obstacles liés au genre en recherche. De ce nombre, les activités organisées par la communauté de pratique pour l'EDI en recherche ont suscité la participation de quatre des six titulaires de CRC. Lorsque sondés sur la question, les membres de la communauté scientifique de l'UQAR indiquaient un taux de satisfaction de plus de 80 %. Par ailleurs, les outils sur le recrutement professoral ainsi que la formation sur les biais dans le recrutement, diffusés à l'ensemble du corps professoral, comportaient plusieurs éléments de sensibilisation liés aux obstacles liés au genre. L'admissibilité au Fonds institutionnel de recherche (FIR) a été réévaluée pour éviter aux professeures et professeurs d'être pénalisés pour des interruptions de carrière en 2020. Pour poursuivre l'abolition des obstacles résultant de la structure encadrant de près ou de loin les activités de recherche, nous avons procédé à un dénombrement des documents normatifs susceptibles d'avoir un impact plus ou moins grand en matière d'égalité des genres. Une formation a été donnée à des membres du personnel ciblés sur la manière de conduire une ADS+ sur les documents normatifs. Ces actions complétées, nous serons à même de mener l'an prochain une ADS+ sur les documents en question dans l'espoir d'améliorer l'équité des chercheuses à l'UQAR. Depuis l'avènement du télétravail en 2020 dû à la pandémie, 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 une nouvelle fois. Quoiqu'il en soit, les espaces réservés à cette fin ont été maintenus.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi rencontré dans le cadre de l'aplanissement des obstacles liés à la CTF réside dans le changement de culture au sein de l'écosystème scientifique. Pour y travailler, nous avons mobilisé beaucoup d'efforts pour sensibiliser notre communauté.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Une ADS+ sera conduite sur les documents normatifs les plus susceptibles d'impacter la CTF et d'aplanir les obstacles liés au genre en recherche; Un « bulletin EDI » pour aborder les notions EDI sera produit et distribué aux titulaires de CRC; Une analyse mise à jour des espaces dédiés à l'allaitement et au soin des jeunes enfants. L'ajout d'espaces d'allaitement en partenariat avec Allaitement Québec est prévue en 2023 au campus de Lévis

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

Non

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

Objectif principal 4

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

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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Répertoire et encourager les meilleures pratiques d'accueil et d'intégration des départements et services de l'UQAR.	En cours
Mesure correspondante 2	Analyser les pratiques d'accueil à la famille de la nouvelle ou du nouveau professeur(e).	En cours
Mesure correspondante 3	Accroître le soutien aux personnes dont le français n'est pas fonctionnel (cours de français, révision linguistique, introduction à la culture québécoise).	En cours
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Mesure 1 : Taux de satisfaction élevé des mesures d'accueil et d'intégration des nouvelles et des nouveaux professeur(e)s. Mesure 2 : Nombre de membres des familles des nouvelles et des nouveaux professeur(e)s ayant bénéficié de services d'accueil. Mesure 3 : 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.

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

La pandémie et ses répercussions sur l'accueil des nouveaux membres du corps professoral et leurs modalités de travail a poussé l'Université à prendre un pas de recul pour repenser la manière d'aborder cette question. De plus, en 2021, un service dédié à l'EDI a été constitué à l'UQAR (mise sur pied d'un comité institutionnel et embauche d'une professionnelle à temps plein). C'est donc plutôt via un diagnostic EDI mené auprès du personnel qu'ont été mises au 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. Puis, la recension et le monitoring des bonnes pratiques en matière d'accueil et d'intégration s'est poursuivie en continu. De plus, le processus de recrutement pour une CRC amorcé en 2022 a permis de recenser les meilleures pratiques actuelles en matière de recrutement, d'accueil et d'intégration, bonnes pratiques qui seront appliquées dans le cadre de ce processus. Selon le succès obtenu, ces pratiques pourront être exportées et adaptées à l'ensemble des recrutements professoraux à venir. Mentionnons aussi qu'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, a été produite et diffusée au printemps 2022. Nous travaillons actuellement à finaliser une charte d'inclusion à adopter par les départements, ainsi qu'un guide EDI, outils importants pour assurer l'intégration des nouveaux membres du personnel. Étant une université francophone, la presque totalité des recrutements professoraux ont mené à l'embauche d'une ou d'un candidat francophone. Cependant, une professeure a été embauchée à l'étranger et celle-ci a pu bénéficier d'un soutien dans l'apprentissage du français.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Durant la période visée par ce rapport, l'UQAR a procédé à 17 recrutements et accueils de nouvelles et nouveaux professeurs.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

La recension et la promotion des bonnes pratiques se poursuivra. Par ailleurs, nous comptons travailler à une meilleure communication des mesures institutionnelles et des outils en place (politique EDI, directive sur le choix du prénom, du nom et du genre, dispositifs de protection en cas de discrimination, boîtes à outils en EDI). Enfin, les données recueillies concernant l'accueil et le soutien aux nouveaux membres du personnel et leur famille seront analysées et transformées en objectif institutionnel intégré au plan EDI de l'Université.

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

Non

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

Objectif principal 5

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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	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.	Terminé
Mesure correspondante 2	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.).	En cours
Mesure correspondante 3	Publiciser les politiques en lien avec le harcèlement et l'incivilité et les canaux de support existants en lien avec ces enjeux.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Mesure 1 : Nombre de titulaires de CRC adoptant une charte ÉDI. Mesure 2 : Nombre et types d'activités de sensibilisation. Quantité de personnes de la communauté universitaire touchées par ces activités. Mesure 3 : Nombre et méthodes de communication utilisées pour faire connaître les ressources et politiques.

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

Les exigences élevées du Programme des CRC et la démarche EDI mise sur pied pour la recherche à l'UQAR ont incité l'ensemble des titulaires de CRC adopter une Charte EDI. Une part importante des efforts en EDI ont été consacrés cette année à la sensibilisation de notre communauté. Ainsi, en plus de la boîte à outils destinée aux membres du corps professoral, une vingtaine de formations ont été proposées à toute la communauté universitaire sur les thèmes jugés prioritaires (communication inclusive, diversité sexuelle et de genre, EDI en recherche, enjeux autochtones, pédagogie, racisme, etc.) Des centaines de personnes ont participé à ces activités. De plus, le lancement de la Communauté de pratique pour l'EDI en recherche a permis d'organiser 6 séances portant sur les thèmes choisis par la communauté (inclusion en contexte de diversité, handicap, leadership inclusif, recherche autochtone, etc.) Ces activités ont touché une soixantaine de personnes, dont quatre titulaires de CRC. De plus, des publications régulières sur les réseaux sociaux et dans les médias universitaires ont contribué à cet objectif. Le portail et la page publique pour l'EDI ont été revus et bonifiés de ressources utiles en EDI et d'une programmation d'activités. Enfin, une vaste tournée des services et de la communauté étudiante a été amorcée pour présenter les résultats du diagnostic EDI et préparer un plan d'action institutionnel. Ces rencontres ont fourni l'occasion de sensibiliser directement les membres de la communauté universitaire et de contribuer à neutraliser les préjugés et les réticences liés aux mesures EDI.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le travail de sensibilisation, une tâche colossale, est central à l'objectif de transformation de la culture organisationnelle. Le travail accompli en ce sens cette année est considérable. Une partie de celui-ci a été réalisé en collaboration avec les autres établissements du réseau de l'Université du Québec, ce qui permet de proposer une offre concertée et de cheminer au même rythme que les autres établissements québécois.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Nous considérons qu'avec le travail de sensibilisation accompli cette année, la table est bien mise pour travailler directement l'an prochain à l'élaboration d'outils de vulgarisation des dispositifs de protection contre la discrimination ainsi qu'auprès des titulaires de CRC. En plus de poursuivre le travail de sensibilisation, nous travaillerons avec des spécialistes de la communication pour élaborer un plan de communication, des outils et capsules vidéo vulgarisant les dispositifs en place. De plus, nous lancerons un plan d'action EDI spécifique à la recherche pour travailler de manière plus spécifique aux enjeux que rencontre nos professeur.es et notre personnel de recherche. Enfin, nous poursuivrons l'élaboration du plan d'action institutionnel en EDI, lequel marquera le coup d'envoi d'une stratégie concertée pour intégrer les principes d'EDI au cœur de la culture institutionnelle.

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

Non

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

Objectif principal 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et faire un sondage EDI anonyme récurrent auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.	En cours
Mesure correspondante 2	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'EDI.	En cours
Mesure correspondante 3		Pas encore commencé
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

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

Mesure 1 : Nombre d'actions mises en œuvre et indicateurs associés ayant atteint leur cible. Approbation d'un rapport d'avancement semi-annuel au Comité ÉDI. Mesure 2 : Nombre d'inscriptions de membres de l'UQAR aux activités du RIQEDI.

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

Le suivi de la mise en œuvre du plan et de l'évolution du climat d'inclusion a progressé significativement en cours d'année. Des 19 actions annoncées au plan d'action 15 sont désormais complétées en tout ou en partie. Des 31 indicateurs identifiés, 17 ont pu être observés et documentés. Par ailleurs, un sondage EDI anonyme a été transmis à toute la communauté universitaire et analysé. Celui-ci faisait suite au sondage transmis à l'ensemble du personnel; ces deux exercices constituent la base de travail du plan d'action institutionnel pour l'EDI en cours de préparation. Ce plan d'action comprendra des mesures, des indicateurs et des responsables clairement définis de manière à assurer la réalisation des objectifs annoncés. Malgré sa portée institutionnelle, ce plan appuiera la réalisation du plan d'action pour les CRC, puisqu'ils partagent plusieurs objectifs en commun. Quant à la veille et la formation continue du personnel en EDI, le réseautage, la collecte de bonnes pratiques et la familiarisation avec les nouveaux enjeux et tendances se sont accentués cette année. Les liens avec les communautés de pratique ont été consolidés et des collaborations prometteuses ont été initiées. Les activités du RIQEDI, du GEDIRUQ et du groupe excellence en recherche ont été fréquentées par l'agente d'équité et d'autres membres de la communauté universitaire engagée en EDI. Enfin, le comité institutionnel en EDI a pu parfaire ses compétences en recevant une formation sur le programme Dimensions et les bonnes pratiques recommandées. Enfin, ce comité et ses différents membres ont maintenu leurs compétences à jour à l'aide des dossiers traités durant l'année.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La consultation du personnel de l'Université pour dresser un diagnostic EDI constitue une réalisation précieuse qui permettra de baliser la poursuite des activités en EDI. 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 EDI, en raison notamment de l'intérêt manifeste d'une partie de la communauté à l'égard de ce chantier.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Dans le cadre des travaux visant à baliser l'EDI dans les activités de recherche au moyen d'un plan d'action élargi pour la recherche, la possibilité d'inscrire une action visant à améliorer les mécanismes de suivi sera étudiée. En ce qui concerne le sondage récurrent sur le climat d'inclusion, devant l'ampleur de la tâche que pour une seule ressource à temps plein en EDI, un travail pour développer un sondage à l'échelle du réseau UQ est prévu avec les autres conseillères et conseillers EDI des établissements partenaires.

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

Non

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

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis? (limite de 5100 caractères):

Les personnes initialement mandatées pour assurer la rédaction et la mise en œuvre du présent plan d'action ont changé de fonction au cours des dernières années, de sorte que la responsabilité du plan EDI a dû être redistribuée. Étant donné cette transition, le suivi de la mise en œuvre et la progression vers l'atteinte des objectifs a subi un ralentissement imprévu. Cette situation a toutefois connu un dénouement positif puisque les nouvelles ressources ont pu s'approprier rapidement et mettre à jour les indicateurs et mécanismes de suivi. De plus, la reprise post-pandémique des activités universitaires s'est faite à un rythme effréné, occasionnant une surcharge de travail à l'intérieur de plusieurs services et équipes de recherche, ce qui n'a pas nécessairement favorisé l'innovation et le dynamisme dans la conception des nouvelles pratiques EDI en recherche. Cela dit, cette période de transition a été de courte durée, étant donné l'importance que revêtent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion pour le personnel de l'UQAR. Pour chaque objectif du plan, nous avons identifié les parties prenantes et avons noué des collaborations fructueuses afin de progresser. Par ailleurs, misant sur la mobilisation et la responsabilisation des différentes équipes, nous avons tenté de répartir de manière plus décentralisée les responsabilités liées au présent plan d'action, initiative qui s'est avérée très bénéfique. L'exercice de consultation complété cette année aura permis de mettre au jour les 31 grands constats et défis sur lesquels le chantier EDI, autant en recherche qu'au plan institutionnel, se penchera au cours des prochaines années : Constats touchant le personnel de l'UQAR : Constat # 1 : 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; Constat # 2 : Les attentes et la vigilance envers l'UQAR sont élevées en matière d'EDI, particulièrement chez les personnes issues des groupes désignés. Une partie du personnel a exprimé la crainte que l'engagement pour l'EDI se résume à une manœuvre politique et que les groupes désignés n'en récoltent pas les bénéfices; Constat # 3 : 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; Constat # 4 : Les femmes ont évoqué abondamment les obstacles systémiques liés au genre et à la charge familiale, particulièrement en temps de pandémie; Constat # 5 : La représentation et la sous-représentation des personnes issues des groupes désignés pourraient être davantage documentées, afin de mieux connaître la composition du personnel, ses besoins et les mesures d'équité à mettre en place; Constat # 6 : Le personnel est divisé entre les moyens d'égalité et d'équité pour arriver à des pratiques plus justes; Constat # 7 : 17 % des femmes et 22 % des personnes issues des autres groupes désignés n'ont pas confiance d'être traitées équitablement au travail. Cette proportion envoie un signal important quant à la nécessité de prendre en compte les besoins en équité de ces groupes; Constat # 8 : Les personnes n'appartenant à aucun groupe désigné ont observé moins de situations discriminatoires à l'UQAR que celles qui appartiennent à un ou à plusieurs groupes désignés. La discrimination et les comportements problématiques sont moins visibles aux yeux des personnes qui n'en ont jamais fait l'expérience; Constat # 9 : La moitié des personnes ayant déclaré appartenir à un ou à plusieurs groupes désignés ont déjà vécu au moins une expérience de discrimination. Chez les femmes, 34 % disent avoir déjà vécu du sexisme et 31 % d'entre elles, un traitement différent en raison de leur charge familiale; ; Constat # 10 : Les personnes ayant indiqué avoir vécu personnellement une situation discriminatoire ont une perception moins favorable de l'engagement de l'UQAR envers l'EDI, de l'équité des politiques en matière de ressources humaines et du climat de travail à l'Université; Constat # 11 : Le phénomène des biais inconscients modulant les pensées et les attitudes n'est pas suffisamment connu au sein du personnel. La presque totalité des personnes répondantes estiment être ouvertes et respecter les principes de l'EDI; c'est donc dire qu'elles arrivent à constater les problèmes chez les autres ou dans le système, mais pas dans leurs propres perceptions; Constat # 12 : Une frange du personnel s'oppose à l'EDI et exprime une crainte à savoir que le groupe majoritaire en sortira perdant, sera dépourvu d'une partie de ses acquis; Constat # 13 : Il importe de mieux étudier les enjeux EDI spécifiques aux activités de recherche (notamment les lacunes sur le plan de l'équité et de la sous-représentation résultant de barrières systémiques) et de permettre à l'écosystème de recherche d'atteindre un niveau minimal de connaissances sur ce thème; Constat # 14 : Le milieu de la recherche a besoin d'un soutien renforcé pour intégrer les différentes facettes de l'EDI dans les projets de recherche. Faisant suite aux consultations réalisées auprès de la communauté étudiante de l'UQAR, voici les principaux constats ressortis en matière d'EDI : Constat # 15 : Une partie de la communauté étudiante demeure dubitative, et parfois déçue, du leadership de l'UQAR : écoute insuffisante, sincérité remise en question, retombées qui tardent à se faire sentir et manque de protection adéquate contre les diverses formes d'agression. Cette réaction peut s'expliquer en partie par la manière dont les communications ont été formulées et diffusées jusqu'à maintenant sur les thèmes liés à l'EDI et une inadéquation perçue entre les attentes de la communauté étudiante et les priorités de l'UQAR en matière d'EDI; Constat # 16 : Au sein de la communauté étudiante, seulement une personne sur deux considère que les mécanismes de protection nécessaires en matière de IDH et de VACS sont présents. Certains de ses membres ont mentionné des ratés en matière de protection, qui ont eu des incidences sur les personnes ayant été victimes, mais plus largement aussi, la confiance étudiante; Constat # 17 : Une part importante de l'échantillon ne connaît pas suffisamment les mécanismes pour porter plainte en cas de IDH et de VACS. Bien que ces dispositifs constituent des remparts érigés pour la protection de groupes particulièrement vulnérables, ce sont les membres de ces groupes qui les connaissent le moins; Constat # 18 : L'adhésion et l'engagement de la communauté étudiante de l'UQAR à l'égard des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion sont élevés. Ces éléments indiquent la présence d'un certain nombre d'attentes à l'égard de l'Université quant aux mesures à prendre et à l'efficacité de celles déjà prises. Ils pourraient devenir un levier pour stimuler la collaboration avec la communauté étudiante; Constat # 19 : Les critiques à l'égard de l'approche EDI, qu'elles proviennent des personnes qui remettent en question son bien-fondé, ou encore de personnes en faveur de l'EDI et appartenant à un groupe minorisé, semblent puiser leur source dans un sentiment d'injustice à l'endroit du groupe d'appartenance; Constat # 20 : Les femmes ont une perception légèrement supérieure à la moyenne en ce qui concerne l'équité et l'inclusion dans l'expérience étudiante : elles semblent se considérer adéquatement prises en compte par l'approche proposée; Constat # 21 : L'appartenance à un groupe minorisé ou sous-représenté influence les perceptions des répondantes et des répondants : pour l'ensemble des questions portant sur l'équité et l'inclusion dans l'expérience étudiante, l'appréciation des personnes appartenant à l'un de ces groupes (hormis celui des femmes) est systématiquement inférieure à la moyenne. L'écart est particulièrement visible pour les thèmes de l'accessibilité des stages, du sentiment de sécurité psychologique et de sécurité culturelle, du recrutement et des formules pédagogiques. D'une part, ces écarts supposent une adéquation à parfaire entre la conception des mesures et les besoins spécifiques des personnes issues de ces groupes historiquement marginalisés. Puis, ces éléments laissent présager l'impact important que peut avoir l'appartenance à un groupe marginalisé sur le sentiment général à l'égard de l'établissement et de la communauté qui la fréquente; Constat # 22 : Plusieurs éléments de vécu, qu'ils découlent de l'expérience individuelle ou d'une dynamique systémique, contribuent à diminuer le sentiment de sécurité psychologique des personnes issues des groupes désignés, ce qui impacte le niveau de confiance de celles-ci envers l'Université et l'expérience étudiante; Constat # 23 : Le groupe des personnes LGBTQ+ et celui des personnes en situation de handicap présentent des perceptions particulièrement critiques à l'égard de l'expérience étudiante à l'UQAR. Entre autres, ces groupes évaluent moins positivement l'accessibilité aux cycles supérieurs, l'encadrement de la recherche; de plus, une plus grande proportion a déjà songé à abandonner les études. Ces éléments réunis lancent un signal quant à la rétention des membres de ces groupes dans la carrière scientifique. Si l'on cumule la perception des personnes issues des différents groupes désignés à l'exception des femmes (dont on a vu que la perception ne diffère pas de la moyenne), la perspective d'un abandon des études est plus fréquente chez celles-ci; Constat # 24 : Il s'est avéré difficile de dégager des tendances claires pour les étudiantes et les étudiants autochtones en raison du nombre restreint de répondants et de répondantes. L'analyse permet néanmoins de supposer une expérience collective parfois plus difficile chez les personnes issues de ce groupe, un élément qui devra être validé lors d'analyses ultérieures. Du côté de l'Université, il semble que peu d'information sur les efforts faits pour optimiser l'accessibilité des différentes activités universitaires et assurer un cadre sécuritaire soit transmise à ce groupe; Constat # 25 : Les personnes issues des minorités ethniques et visibles sont plus susceptibles de rencontrer une problématique au niveau de l'inclusion à la vie collective étudiante et aux activités pédagogiques; Constat # 26 : Les personnes en situation de handicap ont signalé plusieurs éléments problématiques, notamment en ce qui a trait au parcours étudiant et au climat de sécurité psychologique. Leurs réponses permettent de conclure à un manque à gagner, aux yeux des personnes concernées, sur le plan de l'efficacité, de l'accessibilité et de la communication des mesures leur permettant une pleine participation aux activités universitaires; Constat # 27 : L'attitude d'ouverture et les comportements d'inclusion de la communauté universitaire pourraient être davantage développés; Constat # 28 : Les étudiants de l'échantillon n'appartenant à aucun groupe historiquement marginalisé ou sous-représenté estiment plus favorablement que les membres de ces groupes la manière dont ces derniers sont accueillis, inclus, ce qui illustre le phénomène de l'invisibilité des obstacles rencontrés par ceux-ci; Constat # 29 : Les efforts faits pour assurer l'équité et l'inclusion dans l'expérience étudiante ne sont pas toujours suffisamment connus de la communauté étudiante : il existe un manque à gagner sur le plan de la communication des mesures mises en place; Constat # 30 : Peu de personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, des Premiers Peuples, des minorités religieuses et celle en situation de handicap invisible dévoilent leur appartenance à la communauté universitaire. Ce sont ces mêmes groupes qui estiment le moins positivement le climat de sécurité psychologique dans lequel ils évoluent. Cette faible participation à l'effort d'auto-identification entraîne nécessairement des difficultés à offrir des services adaptés à ces groupes marginalisés et mal connus; Constat # 31 : La consultation révèle que 39 % des personnes trans, non binaire ou à l'identité de genre fluide ont vécu de la discrimination dans le cadre de leurs activités étudiantes à l'UQAR, ce qui en fait le groupe ayant vécu le plus souvent de la discrimination, et ce, même si plus des deux tiers des personnes qui composent ce groupe ne révèlent habituellement pas y appartenir.

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. (limite de 5100 caractères):

La mise à jour des données de consultation, de l'état des lieux et des constats sur l'état de l'EDI à l'UQAR, rendue possible par le vaste exercice de diagnostic et de consultation de 2021-2022, constituent un élément essentiel et précieux qui servira à maintenir la pertinence du plan d'action : plusieurs de ses mesures et objectifs ont été validés par cet exercice, d'autres ont été mis à jour. Le matériel servira également à mieux enrichir la culture institutionnelle en ce qui a trait à l'EDI, puisque nous sommes sur le point d'amorcer la rédaction d'un plan d'action institutionnel pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Par ailleurs, ce processus d'analyse et de consultation a permis de donner une crédibilité à la démarche EDI, puisque toutes les étapes ultérieures auront été conçues par et avec la communauté universitaire. C'est donc à partir des constats précédemment nommés que les pistes d'action pour aller plus loin dans l'implantation de l'EDI ont été identifiées : 1. Poursuivre l'effort de sensibilisation et le développement des attitudes favorisant le vivre-ensemble Étant donné la complexité et la multiplicité des enjeux que couvre le chantier EDIA, l'invisibilité de plusieurs des obstacles rencontrés par les groupes minoritaires, l'importance méconnue des biais inconscients ainsi que la présence d'éléments de discours réfractaires à certaines pratiques d'équité, la sensibilisation est l'un des piliers incontournables du plan d'action. Les thématiques à prioriser comprennent les habiletés interculturelles, les comportements d'inclusion, les particularités et les défis des groupes historiquement défavorisés, la bienveillance, les biais inconscients et les obstacles systémiques. 2. Assurer un climat de sécurité et cultiver la confiance des personnes appartenant aux groupes historiquement marginalisés Les membres de ces groupes sont particulièrement susceptibles de subir de l'incivilité, de la discrimination, du harcèlement et diverses autres formes de violences. Le vécu de discrimination d'une personne influe sur la confiance portée envers l'institution et ses initiatives en EDIA. Il importe donc de porter une attention particulière à la protection des groupes vulnérables, mais aussi aux impacts des mesures mises en œuvre pour ceux-ci. Par ailleurs, l'implantation de telles mesures ne peut être envisagée en vase-clos et nécessite une approche participative, dans le cadre de laquelle les personnes expertes seront impliquées. 3. Imaginer des pratiques favorisant l'accès équitable à la réussite académique et à au développement professionnel Les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes sous-représentés perçoivent plus fréquemment des enjeux en matière d'équité, d'inclusion et d'accessibilité dans leur parcours. L'analyse des perceptions de la communauté a aussi pu dégager une quantité d'éléments systémiques que l'étude des problématiques individuelles ne peut mettre en lumière. Puisque les éléments repérés touchent des thèmes centraux du bien-être (à savoir l'appartenance, le sentiment de sécurité, le sentiment de justice et la persévérance) il est nécessaire de poser des gestes bien réfléchis. Le plan d'action englobe des mesures concrètes pour assurer des chances égales à toutes et tous, sans quoi il s'avère impossible de corriger les sous-représentations et de s'attaquer aux causes systémiques des iniquités. 4. S'allier avec la communauté universitaire et mettre ses forces à contribution Une bonne partie de la communauté universitaire se mobilise déjà pour défendre l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Il faut également souligner la présence d'une expertise importante en matière d'EDIA parmi les chercheuses et chercheurs. Par ailleurs, les attentes élevées des membres du personnel, des étudiantes et des étudiants reflètent les dynamiques sociales à l'œuvre et continueront de croître. Faire équipe avec la communauté universitaire permettra de susciter l'adhésion aux mesures déployées, de mobiliser ses membres pour en faire des agents de changement et de jouir de ses idées novatrices. 5. Approfondir la connaissance des réalités vécues par les groupes historiquement marginalisés La production de données qualitatives et quantitatives concernant la communauté universitaire et ses enjeux est critique pour bien planifier les mesures à mettre en œuvre. À terme, l'ensemble des connaissances produites pourra être diffusé pour améliorer la littératie en EDIA et inspirer à la communauté de nouvelles pistes de solution. 6. Réviser les stratégies de communication Les défis à relever sont colossaux : la participation du plus grand nombre est capitale. La consultation de la communauté a permis d'observer que la charge émotive des questions relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité est importante. Tant du côté des personnes réfractaires aux changements proposés que de celui des personnes ayant vécu des exclusions ou des discriminations, un sentiment d'injustice est susceptible de générer un discours d'insatisfaction. Au-delà de ces considérations importantes, la communauté s'attend à être tenue informée des travaux et à observer des retombées concrètes. Il s'avère donc important de formuler un ensemble de messages clairs, réfléchis, transparents, sensibles et inspirants.

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

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

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

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

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

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

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

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

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

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

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6****Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés**

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

À l'heure actuelle, les cibles de représentativité du PCRC ne sont pas atteintes à l'UQAR. Plus largement, les groupes en quête d'équité sont sous-représentés à l'intérieur du corps professoral. 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, [REDACTED] en situation de handicap, [REDACTED] auto-identifiée comme autochtone ou comme appartenant 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 [REDACTED] 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 Par ailleurs, la stratégie pour atteindre les cibles de représentativité se déploie en deux grands volets. D'abord, comme détaillé dans ce rapport, un grand effort de bonification des méthodes de dotation et la sensibilisation qui doit l'accompagner est en cours. En résumé, les pratiques du processus d'embauche de titulaires de CRC s'inspirent des meilleures pratiques d'inclusion et d'accessibilité. 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 2022. 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). En second lieu, comme le recrutement des membres des GD passe aussi par la présence de modèles et par la diffusion d'une image institutionnelle axée sur l'inclusion, un effort important a été fait en ce sens. 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. Un message positif sur l'EDI est diffusé; l'image institutionnelle a fait l'objet d'une révision et d'une actualisation. En ce qui concerne la participation des groupes en quête d'équité à la construction, à l'application et à la mise à jour du plan d'action, le présent rapport a présenté comment un vaste processus de consultation a été déployé au sein de l'Université. Dans le cadre du sondage sur l'EDI, les personnes répondantes étaient invitées à indiquer leur appartenance à différents groupes. Cette auto-identification a permis d'isoler la perception de ces groupes pour mieux les mettre en lumière leur expérience et ainsi planifier les mesures nécessaires. Ce processus de consultation a également compris des entretiens individuels avec des personnes issues de ces groupes, de même que l'instauration ou le maintien d'un dialogue avec les associations étudiantes et groupes de travail les représentant. Devant les résultats positifs de cette démarche, sur le plan des données récoltées et de la crédibilité acquise, le plan d'action EDIA institutionnel entend miser sur une approche participative. Des mesures spécifiques concernant la participation des GD ont été incluses, tout en recourant à des objectifs SMART, l'identification d'indicateurs et de personnes imputables pour en garantir la mise en place. Il est également prévu de former des comités consultatifs chargés de documenter et de récolter des données et de consulter certains groupes sous-représentés. En ce qui concerne la participation des professeurs et titulaires de CRC issus des groupes en quête d'équité, la Communauté de pratique pour l'EDI en recherche a constitué un espace privilégié pour stimuler la participation et la réflexion par pour et avec elles et eux. Le comité organisation de cette communauté de pratique est porté par une majorité de professeur.es appartenant à un ou des GD; ce groupe, ainsi que les personnes participant aux séances (dans lesquelles les GD sont surreprésentés) ont l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et suggestions en matière d'EDI (lesquelles sont retransmises aux personnes responsables). Enfin, il semble que la multiplication, au cours des dernières années, 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. Par ailleurs, nous sollicitons présentement la contribution des différents groupes en quête d'équité pour développer une stratégie de promotion des dispositifs de protection en place. Nous comptons développer des outils de vulgarisation mettant l'emphase sur la réalité des GD pour assurer la protection de l'ensemble de la communauté universitaire. Cette initiative permettra de renforcer le sentiment de sécurité et de confiance des GD, une condition préalable à la pleine participation de ceux-ci aux activités universitaires.

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

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours dans l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offrez-vous 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)

Engagée pour opérer de réels changements au plan de l'EDIA, nous entendons nous attaquer aux causes systémiques des iniquités à l'UQAR. Le présent rapport présente une longue liste d'initiatives mises en œuvre ou prévues à cet effet. Voici un résumé des principales initiatives : Élaboration d'une stratégie spécifique aux Premiers Peuples pour s'engager sur le chemin de la réconciliation et de la guérison sur la base de la revalorisation des territoires sur lesquels l'Université déploie ses activités. Collaboration avec des personnes expertes (dont des expert.es de vécu) pour planifier et mettre en œuvre les mesures spécifiques aux groupes en quête d'équité. Conception d'un plan d'action articulé à partir de grands objectifs axés sur l'élimination des obstacles systémiques. Conception de mesures s'adressant à des groupes autres que les GD traditionnellement pris en compte, également susceptibles d'être privés d'équité. Réalisation d'une ADS+ sur une série de documents normatifs spécifiquement identifiés comme étant porteurs de biais et de préjudices potentiels à l'égard des groupes désignés. Développement d'outils pour mesurer (sur le plan quantitatif) la sous-représentation en recherche et pour maximiser l'auto-identification des membres de la communauté. Les données obtenues à la suite de cet exercice (qui sera idéalement récurrent) permettra de dresser un portrait de la représentation actuelle et donc des principaux groupes encore victimes d'obstacles les empêchant d'accéder à notre université. Élaboration d'une politique EDI qui reconnaîtra la présence d'obstacles systémiques et pérenniser les grands principes pouvant servir à les éliminer. Poursuite des activités de la communauté de pratique sur l'EDI en recherche, dont une grande partie des activités se concentre sur les obstacles rencontrés par les GD. Vaste offre de formations sur le sujet : biais dans le recrutement, homophobie/transphobie, excellence en recherche, neurodiversité, etc. Diffusion d'outils à la communauté de recherche : communication inclusive, recrutement, évaluation et promotions inclusives et équitables, accueil des premiers peuples, etc. Adoption de pratiques exemplaires pour l'accueil des personnes appartenant à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres : toilettes neutres, directive sur le choix du prénom, du nom et du genre, adaptation des systèmes informatiques, sensibilisation. Production d'un rapport sur les obstacles à l'accès aux études supérieures. Participation aux travaux du groupe de travail sur l'excellence en recherche (FRQ et RIQEDI) Remise annuelle d'un prix de reconnaissance EDI Charte des comportements attendus et directive pour les séjours en région éloignée (ces documents portent une attention toute particulière aux enjeux vécus par les membres de groupes sous-représentés) Etc.

Hyperlien 1:

https://uqar.ca/uqar/universite/a-propos-de-luqar/politiques_et_reglements/politiques/77c3.pdf

Hyperlien 2:

<https://www.uqar.ca/nouvelles/uqar-info/3890-lancement-d-une-communaute-de-pratique-pour-l-edi-en-soutien-aux-equipes-de-recherche-de-l-uqar>

Hyperlien 3:

<https://reseau.quebec.ca/fr/a-propos/equite-diversite-et-inclusion>

Hyperlien 4:

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

Hyperlien 5:

<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>

Hyperlien 6:

https://www.rqm.quebec/wp-content/uploads/2022/03/OSL2020_charte_comportements_attendus_NR-1.pdf

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

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

Administré conjointement par:

