

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 ».

1. Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

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.

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

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

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université du Québec à Chicoutimi

Nom de la personne-ressource :

Josianne Gauthier

Titre du poste :

Responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion

Adresse électronique de l'établissement :

communications@uqac.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

418 545-5011

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :<https://www.uqac.ca/edi/>

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

Oui

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

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

12/22/2020

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

Satisfaisant

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

Dominique Biron, vice-rectrice aux affaires administratives

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

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

Objectif principal 1

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

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

Obstacles systémiques -

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

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

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

• Action 1.1.1 : La résolution (CAD-11885) du Conseil d'administration créant le comité institutionnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI). La résolution (CAD-12139) du Conseil d'administration ajoutant des membres au CIÉDI. Le calendrier de rencontre du CIÉDI et le procès-verbal des rencontres du CIÉDI. • Action 1.1.2 : Le directeur du SRH a reçu le mandat de l'ÉDI. Une nouvelle structure institutionnelle de l'ÉDI a été mise en place et présentée à la communauté universitaire. • Action 1.1.3 : La résolution (CAD-12126) du Conseil d'administration nommant la nouvelle responsable de l'ÉDI, Josianne Gauthier. • Action 1.1.4 : La résolution (CAD-12384) du Conseil ajoutant le groupe désigné LGBTQAI2S+ à l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI et la résolution (CAD-12384) du Conseil d'administration ajoutant le groupe LGBTQAI2S+ a été incluse. • Action 1.1.5 : Le comité COÉDI a été formé et les noms des personnes faisant du comité ont été présentés à la communauté universitaire. Procès-verbaux des rencontres du COÉDI. • Action 1.1.6 : Le comité COÉDI a été formé et les noms des personnes faisant du comité ont été présentés à la communauté universitaire. L'avancement des projets de l'équipe de recherche et le Rapport final produit par l'équipe de recherche. • Actions 1.1.7 : 54 % des professeur.e.s ont répondu à un sondage sur le climat de travail et sur l'ÉDI. 24 entrevues individuelles ont été réalisées auprès des professeur.e.s de tous les groupes désignés et des titulaires de Chaires de recherche du Canada (CRC). Une consultante externe a analysé le processus d'embauche des professeur.e.s de l'UQAC, près de 500 documents et courriels ont été analysés, 10 personnes interrogées et le cheminement de 122 candidatures examinés. Un rapport final a été déposé. La consultante a également analysé notre processus d'attribution et de mise en candidature des CRC. Près de 32 documents ont été consultés, 2 personnes ont été interrogées et le cheminement de 14 candidatures de CRC a été examiné. • Actions 1.2.1 : La résolution (CAD-12044) démontrant l'adoption de l'engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion. • Action 1.2.2 : Mise en ligne du site Web institutionnel ÉDI de l'UQAC. <https://www.uqac.ca/edi/> • Action 1.2.3 : Dépôt et validation du plan de communication au COÉDI et au CIÉDI. • Action 1.2.4 : Indicateur : Le nombre de rencontres effectuées auprès des différents services, Décanats et Départements. • Actions 1.2.5 : Indicateur : Nombre d'actions afin d'informer la communauté. • Actions 1.2.6 : La politique sur l'utilisation de l'écriture inclusive a été rédigée. L'adoption de la politique est à venir. Le nombre d'actions réalisées pour informer et former la communauté universitaire.

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

Progrès : Toutes les actions présentées à l'objectif 1.1 ainsi que les actions 1.2.1, 1.2.2 et 1.2.3 sont réalisées. L'action 1.2.6 Lancement de la mise en place d'une politique encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive est réalisée à 60%. La politique a été rédigée et le lancement est prévu en 2021. Impacts : La réalisation de ces actions nous a permis de mettre en place une solide structure en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'impact le plus significatif est le fait que nous sommes en mesure de nous structurer davantage en matière d'ÉDI, de réaliser des actions concrètes en matière d'ÉDI, d'améliorer nos communications et de répondre efficacement à différentes demandes en ÉDI. Elle nous permet également d'impliquer plusieurs personnes de différents corps d'emploi, de différents niveaux hiérarchiques, de différents services, décanats et départements et de différents groupes désignés. Cela permet d'amener les enjeux ÉDI de manière plus transversaux. Résultats : Cette structure nous a permis de réaliser plus de 31 actions en ÉDI de notre plan d'action institutionnel ÉDI, dont 8 formations sur différents volets de l'ÉDI (Concepts ÉDI, ÉDI en recherche et la réalité des Peuples autochtones). Au total 158 personnes à l'interne ont été formées. Cette structure nous a permis de réaliser une récolte de données auprès du corps professoral (24 entrevues individuelles et 54% de taux de participation à un sondage sur le climat de travail et l'ÉDI).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Nous avons rencontré plusieurs défis afin d'augmenter l'engagement de l'UQAC envers les enjeux en matière d'ÉDI. Dans un premier temps, pour augmenter son engagement, il faut comprendre la réalité des personnes des groupes désignés dans notre milieu, spécifiquement à l'UQAC. Nous pouvons démontrer un engagement en mettant en place une structure organisationnelle ÉDI qui va travailler sur des actions en ÉDI, mais si ces actions ne sont pas adaptées à notre milieu, l'engagement n'a pas beaucoup d'impacts. Pour récolter des données, le premier défi était d'arrimer les lois provinciales et fédérales en matière de récoltes des données. Le deuxième défi était d'augmenter le taux de participation des professeur.e.s à notre récolte de données. Un sondage avait déjà été mis en place en 2019 et le taux de participation des professeur.e.s. avait été de 5%. Avec notre campagne de communication, nous avons réussi à atteindre un taux de participation de 54% à notre sondage de 2020.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Nous avons deux actions à compléter pour finaliser cet objectif stratégique : Action 1.2.4 : Lancement officiel du plan d'action institutionnel ÉDI. Notre plan d'action a été déposé en décembre 2020 et le lancement est prévu pour les trimestres d'hiver 2021 et automne 2021. Voici notre échéancier pour la présentation du plan d'action au sein des équipes de travail : Trimestre d'hiver 2021: Comité de gouvernance (Rectorat, Vice-Rectorats, Décanats) : 12 avril 2021, par la responsable de l'ÉDI Syndicats des professeurs et professeurs de l'UQAC : 7 mai 2021, par la Responsable de l'ÉDI Bureau Prévention et intervention et la responsable de la santé, sécurité et mesure d'urgence : 7 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Laboratoire Vivant, comité sur la santé mentale dirigé par la professeure Christiane Bergeron-Leclerc : 9 avril 2021 Responsable de l'ÉDI Décanat de la recherche et de la création: 15 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Décanat des affaires départementales : 12 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Nikanite, École de langue française et culture québécoise et la Formation continue: 13 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Service des ressources humaines : 19 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Le Bureau du Registraire: 21 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Invitation lancée aux directions départementales pour céder la présentation du plan d'action institutionnel ÉDI auprès de leur département respectif : 23 avril 2021 par la Doyenne du Décanat des affaires départementales et la Responsable de l'ÉDI Syndicat des employés de soutien, Syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s de l'UQAC et Syndicat des professionnelles et professionnelles de l'UQAC : 26 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Bureau de l'International: 28 avril 2021 par la Responsable de l'ÉDI Syndicat des chargé.e.s de cours de l'UQAC: 5 mai 2021 par la Responsable de l'ÉDI Cadres, directions départementales et directions d'unité pédagogique: 28 avril 2021 et le 11 mai 2021 par la Conseillère ÉDI du réseau de l'Université du Québec et la Responsable de l'ÉDI Décanat des études : 11 mai 2021 par la Responsable de l'ÉDI Service de la Bibliothèque: 10 mai par la Responsable de l'ÉDI Trimestre d'automne 2021 : Services des technologies de l'information: à déterminer, Responsable de l'ÉDI Service des ressources financières: à déterminer, Responsable de l'ÉDI Service des immeubles et équipements: à déterminer, Responsable de l'ÉDI Lancement officiel du plan d'action institutionnel ÉDI de l'UQAC : Infolettre à l'ensemble de la communauté universitaire : 17 mai 2021 par l'Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Communiqué de Presse : 17 mai 2021 par l'Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Action 1.2.5 : Organiser des activités auprès de la communauté universitaire visant à présenter les politiques et les procédures ayant été modifiées et adoptées par les instances au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI et des objectifs poursuivis et des résultats en matière d'ÉDI. Voici notre échéancier : Présentation des modifications suggérées en ÉDI pour la convention collective des professeur.e.s: Syndicats des professeur.e.s. de l'UQAC et la haute direction: Hiver 2021, Comité paritaire de l'UQAC Assemblée générale professorale: Automne 2021, Comité paritaire de l'UQAC Présenter les modifications en ÉDI qui touchent les politiques et procédures de l'UQAC: Présenter les changements dans la vision, mission et valeurs de l'UQAC concernant la communauté LGBTQIAS2+ via un communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire: Hiver 2021, Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Présenter la nouvelle politique d'écriture inclusive de l'UQAC: Automne 2021, Agente d'information, Service des communications et des relations publiques

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

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 :

36819

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

Les fonds ont servi pour l'action 1.1.7 : Mettre en place de nouvelles mesures de consultation touchant les divers aspects des principes de l'ÉDI : • Contrat accordé à une firme externe Segma Recherche afin d'effectuer un sondage sur l'ÉDI auprès de l'ensemble de la communauté universitaire incluant le corps professoral. • Contrats accordés à des professionnels de recherche pour analyser les résultats du sondage et pour effectuer des entrevues individuelles auprès des professeurs appartenant aux groupes désignés et analyser les données quantitatives. • Contrat accordé à une consultante externe pour analyser notre processus de recrutement des professeurs et notre processus de mise en candidature et d'attribution des chaires de recherche du Canada.

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

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

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

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

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	40870	En nature
2	0	0

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2

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

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

Obstacles systémiques -

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Objectif spécifique 2.1 A) : Sensibiliser la communauté universitaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion • Action 2.1.1 : Mettre en place une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans un milieu de travail. • Action 2.1.2 : Organiser des séances d'information sur la présentation des concepts clés liés à l'ÉDI dans les assemblées départementales. Objectif spécifique 2.1 B) : Sensibiliser la communauté sur la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité en milieu de travail • Action 2.1.3 : Ajouter un énoncé de principe sur le harcèlement et l'incivilité dans la convention collective des professeur.e.s de l'UQAC. • Action 2.1.4 : Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. La campagne vise l'ensemble de la communauté universitaire et certaines stratégies seront déployées pour sensibiliser la communauté à la discrimination que peuvent vivre les personnes issues de groupes désignés. Objectif spécifique 2.2 : Offrir de la formation en équité, diversité et inclusion • Action 2.2.1 : Former les membres de la haute direction sur les enjeux en matière d'ÉDI. • Action 2.2.2 : Offrir de la formation concernant les biais inconscients et les retombées positives de l'ÉDI pour la recherche auprès des professeur.e.s de l'UQAC. • Action 2.2.3 : Offrir de la formation au regard des enjeux de l'ÉDI aux cadres, directeur.trice.s de départements et directeur.trice.s de programmes. • Action 2.2.4 : Offrir des outils et de la formation afin de sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandation faisant montre de préjugés inconscients.

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

• Action 2.1.1 : Un calendrier de réalisation a été produit. Indicateurs : le nombre d'outils de sensibilisation produits, le nombre d'actions réalisées et le taux de participation. • Action 2.1.2 : Indicateurs : le nombre de séances d'information et le taux de participation. • Action 2.1.3 : L'article 27 de la Politique sur le harcèlement a été ajouté à la convention collective des professeur.e.s de l'UQAC. La convention collective a été signée par les deux parties : <https://www.uqac.ca/dad-docs/convention-collective-sppuqac.pdf>. • Action 2.1.4 : Un calendrier de réalisation a été produit. Indicateurs : le nombre d'outils de sensibilisation produits, le nombre d'actions réalisées, la diminution du pourcentage des professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés qui disent avoir subi un comportement d'exclusion ou de conduites inacceptables dans la dernière année lors du sondage qui aura lieu en 2023 comparativement au dernier sondage effectué en 2020. • Action 2.2.1 : Tous les membres de la haute direction ont reçu une formation sur les enjeux ÉDI en milieu de travail dans le contexte universitaire donné par Julie Gagné, responsable de l'ÉDI au Réseau UQ. Le taux de participation est de 100%. • Action 2.2.2 : Quatre séances de formation ont été offertes aux professeur.e.s. 54 professeur.e.s ont participé à la formation pour un taux de participation d'environ 25%. Les professeur.e.s ont complété un questionnaire d'évaluation à la suite de la formation. Les commentaires ont été analysés, dépersonnalisés et présentés au CIÉDI. La compréhension générale des concepts ÉDI est passée de 2.8/5 à 3/5 après la formation. • Action 2.2.3 : Une formation a été conçue pour répondre à nos besoins en matière d'ÉDI. Indicateurs : Le nombre de personnes qui ont participé à la formation et le nombre de séances de formation offertes. • Action 2.2.4 : Indicateurs : élaboration d'un document en la matière. La formation offerte aux directeur.trice.s de départements lors de leur réunion mensuelle et le taux de participation.

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

Voici la liste des actions réalisées à 100% (complétées) : action 2.1.3 - Énoncé de principe sur le harcèlement et l'incivilité dans la convention collective des professeur.e.s de l'UQAC, action 2.2.1 - Former les membres de la haute direction sur les enjeux en matière d'ÉDI et action 2.2.2 séances de formation offertes aux professeur.e.s.) Impacts : Nous avons inclus dans la convention collective de professeur.e.s un énoncé sur le harcèlement et l'incivilité. L'Université et le Syndicat reconnaissent que tous les membres de la communauté universitaire ont droit à un milieu de travail et d'étude exempt de toute forme d'incivilité ou de harcèlement. Comme nos données ont démontré que l'incivilité et le harcèlement touchaient particulièrement les personnes issues des groupes désignés, cet énoncé nous a permis de nous construire une solide collaboration avec le syndicat des professeur.e.s afin de travailler ensemble sur des obstacles en ÉDI qui touchent le climat de travail. Par exemple, un point sur l'ÉDI est discuté à chaque rencontre du comité de relation de travail avec la partie syndicale et nous avons décidé d'un commun accord de former un comité paritaire pour travailler principalement les enjeux ÉDI qui touchent la convention collective. Pour ce qui est des formations réalisées en ÉDI, elles ont permis de se donner un langage commun en ÉDI et de faire une première approche de sensibilisation. Résultats : Nous avons maintenant une convention collective qui comprend un énoncé sur le harcèlement et l'incivilité. 100% de la haute direction a reçu la formation en ÉDI et 54 professeur.e.s ont suivi la formation ÉDI en recherche pour un taux de participation d'environ 25%. Suite à ces formations, le taux de demande pour de l'accompagnement en ÉDI faite auprès du Dcéanat de la recherche et de la création et de la responsable de l'ÉDI a augmenté. À ce jour, nous avons répondu à une vingtaine de demandes émanant de professeurs soit pour les éléments en ÉDI à considérer dans leur demande de subvention ou encore au sein de leur unité accréditée de recherche en vue du recrutement des étudiants de cycles supérieurs.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi pour cet objectif était au niveau du taux de participation aux formations. Avec le contexte du télétravail causé par la pandémie, les formations données à distance sont de moins en moins attrayantes et le nombre de courriels a augmenté considérablement ce qui fait que les invitations peuvent se perdre dans la boîte courriel. Un plan de communication a été nécessaire afin d'augmenter le taux de participation. Un défi de taille qui nous a frappés en 2020 est la pandémie ayant occasionné dans certains secteurs, une surcharge de travail et nous avons pris un certain retard dans notre calendrier de réalisation. Également, réaliser des campagnes de communication massives contre le harcèlement et l'incivilité et sur les enjeux ÉDI dans un contexte de télétravail est une nouvelle réalité pour l'équipe de l'équité, diversité et inclusion. Les campagnes de communications visuelles sur le campus n'étant plus les moyens les plus efficaces, il a fallu adapter nos stratégies de communication. Pour finir, il a fallu tenir compte dans notre plan de travail de la lutte contre le harcèlement et l'incivilité, des nouvelles formes d'incivilité plus marquée dans un contexte de télétravail comme la cyberintimidation par exemple.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Action 2.1.1 : Mettre en place une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans un milieu de travail : Moyen : mettre en place une Semaine de la valorisation de la diversité se veut une démarche de sensibilisation et de conscientisation sur la réalité des personnes membres des 5 groupes désignés, soit les femmes, les personnes de minorités racisées, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les membres de la communauté LGBTQAI2S+ qui s'inscrit à travers un programme d'activités d'une semaine : Lancement des offres de projet: mars 2021 par le Comité organisateur ÉDI Choix des projets retenus : mars 2021 par le Comité institutionnel de l'ÉDI Campagne de communication pour inviter la communauté universitaire à participer : avril et mai 2021, Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Semaine de la Valorisation de la diversité : du 17 au 21 mai, Conférenciers et conférencières : 9 professeur.e.s, 2 chargés de cours, 4 étudiants, 3 professionnel.le.s, 1 cadre et 2 formatrices externes.
Action 2.2.3 : Offrir de la formation au regard des enjeux de l'ÉDI aux cadres, directeur.trice.s de départements et directeur.trice.s de programmes : Première séance de formations offerte aux cadres, direction départementale et direction des unités pédagogiques : 28 avril 2021 par la Conseillère ÉDI du réseau de l'U.Q. et la Responsable de l'ÉDI Deuxième séance de formations offerte aux cadres, direction départementale et direction des unités pédagogiques : 11 mai 2021, par la Conseillère ÉDI du réseau de l'U.Q. et Responsable de l'ÉDI Action 2.1.2 : Organiser des séances d'information sur la présentation des concepts clés liés à l'ÉDI dans les assemblées départementales : Présenter la démarche à la réunion mensuelle des directions départementales : avril 2021, Doyenne du Décanat des affaires départementales et Responsable de l'ÉDI Organiser des séances d'informations avec les directions départementales : Automne 2021 à Hiver 2022, Responsable de l'ÉDI • Action 2.1.4 : Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. La campagne vise l'ensemble de la communauté universitaire et certaines stratégies seront déployées pour sensibiliser la communauté à la discrimination que peuvent vivre les personnes issues de groupes désignés : Plan de communication : janvier 2022, Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Mise en œuvre de la campagne de sensibilisation : avril 2022, Directeur du Service des ressources humaines Action 2.2.4 : Offrir des outils et de la formation afin de sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandation faisant montre de préjugés inconscients : Développer un outil de sensibilisation pour les lettres de références : octobre 2021, Responsable de l'ÉDI Mettre l'outil en ligne sur le site web de l'ÉDI de l'UQAC: décembre 2021, Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Présenter l'outil à la rencontre mensuelle des directions départementales : décembre 2021, Doyenne du Décanat des affaires départementales et Responsable de l'ÉDI

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 :

2400

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

Les fonds ont servi à concevoir et présenter un plan d'action institutionnel de l'ÉDI qui utilise l'écriture inclusive est une étape des plus importantes pour que tous les groupes désignés se sentent concernés lors de la lecture. Le plan d'action est utilisé de manière transversale et touchent l'ensemble de la communauté universitaire. Il est notre outil de travail pour sensibiliser la communauté universitaire, pour s'assurer d'un suivi efficace des actions mises en place et il est notre référence en ce qui concerne l'ÉDI à l'UQAC.

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

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

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

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

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	31932	Nature
2	0	0

Objectif principal 3

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

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

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

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

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

- Action 3.1.1 : 100% de l'inventaire des politiques et directives du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisé. 100% de l'analyse du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisé. Un comité paritaire avec la partie patronale et syndicale a été formé afin d'étudier et de proposer des suggestions pour améliorer la convention collective dans les bonnes pratiques en matière d'ÉDI. Indicateurs : Le nombre de rencontres du comité paritaire. Le rapport du comité paritaire a été déposé et présenté au Syndicat et à la haute direction. Le nombre d'ajouts et de modifications dans la convention collective des professeur.e.s en regard de l'ÉDI.
- Action 3.1.2 : Un document a été produit afin de faire un rappel de la méthode de gestion des documents utilisés auprès des personnes concernées. Le document de rappel a été envoyé par courriel aux personnes concernées. La représentante du DAD fait un rappel auprès des directions de département lors de leur rencontre mensuelle et lors de la première rencontre des comités de sélection. Toutes les personnes interpellées dans le processus de sélection des professeur.e.s respectent la politique relative à la gestion des documents administratifs et des archives de l'UQAC et les documents à produire tels que décrits dans la nouvelle politique d'embauche des professeur.e.s.
- Action 3.1.3 : Un modèle d'offre d'emploi a été produit. Le modèle d'offre d'emploi a été envoyé aux directeur.trice.s des départements. Les offres d'emploi publiées à l'automne 2021 respectent la formulation inclusive telle que décrite dans la politique sur l'écriture inclusive.
- Action 3.1.4 : Les membres des comités de sélection ont reçu la formation nécessaire pour être sensibilisés aux bonnes pratiques en matière d'ÉDI concernant les interruptions de carrière. La représentante du DAD qui siège aux comités de sélection a reçu la formation nécessaire en ÉDI afin de s'assurer que les interruptions de carrière sont considérées équitablement.
- Action 3.1.5 : Un formulaire d'auto-identification volontaire a été mis en place. Le formulaire d'auto-identification volontaire est envoyé à tous les candidat.e.s souhaitant postuler un poste de professeur.e embauché.e pour le 1er juin 2022. Un premier rapport qui présente l'avancement des candidat.e.s de groupes désignés dans le processus de sélection des professeur.e.s a été produit.
- Action 3.1.6 : Une grille d'évaluation uniforme a été produite. Tous les directeur.trice.s de départements ont reçu le nouveau modèle de grille d'évaluation. La représentante du DAD qui siège aux les comités de sélection encouragent l'utilisation de la grille d'évaluation et en fait un rapport à la doyenne du DAD par la suite.
- Action 3.1.7 : À l'automne 2021, des stratégies d'affichage de postes ciblés ont été mises en place. Le nombre d'ajouts de médias externes ou pour la publication des offres d'emploi afin de cibler davantage de candidatures issues des groupes désignés. Le nombre de candidatures reçues issues des groupes désignés à l'hiver 2022. Le % de candidatures qui ont été convoqués en entrevue. Le % de candidat.e.s embauché.e.s issu.e.s des groupes désignés.
- Action 3.1.8 : Un mandat au regard de l'ÉDI a été rédigé pour les représentantes du DAD qui siègent aux comités de sélection des professeur.e.s. Le mandat à l'égard de l'ÉDI a été communiqué à 100% des représentantes du DAD qui siègent aux comités de sélection. 100% des professionnelles du DAD qui siègent au comité d'embauche ont complété la formation sur les biais inconscients offerte par le Programme des chaires de recherche du Canada avant de débiter la première rencontre du comité de sélection des professeur.e.s qui entrent en poste le 1er juin 2022. 100% des professionnelles du DAD qui siègent au comité d'embauche ont complété la formation en matière d'ÉDI offerte par le réseau de l'UQAC. 100% des membres des comités ont reçu une formation de 15 minutes récapitulative des pièges et préjugés inconscients d'un processus d'embauche lors de la première rencontre des comités de sélection.
- Action 3.1.9 : Lors de la première rencontre du comité de sélection, 100% des membres des comités de sélection ont reçu une formation de 15 minutes récapitulative des pièges et préjugés inconscients d'un processus d'embauche. Le pourcentage du nombre de professeur.e.s qui ont suivi la formation sur les biais inconscients offerte par le Programme des Chaires de recherche du Canada avant de débiter les rencontres des comités de sélection.
- Action 3.1.10 : Le pourcentage de représentativité des membres issu.e.s des groupes désignés dans les comités de sélection des professeur.e.s.
- Action 3.1.11 : Un guide d'accompagnement a été produit pour les nouveaux professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés. Un suivi individuel a été effectué auprès des nouveaux professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés embauchés le 1er juin 2022, 6 mois et 1 an après l'embauche. Le degré de satisfaction des nouveaux professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés concernant leur intégration à l'UQAC.

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

Voici la liste des actions réalisées : Action 3.1.1 (50%) : La récolte de données concernant notre processus d'embauche des professeur.e.s est terminée. Le comité paritaire qui représente la direction et le syndicat des professeur.e.s a été formé afin d'analyser les articles à ajouter ou à modifier dans la convention collective qui touchent les enjeux en ÉDI. Action 3.1.5 : Un formulaire d'auto-identification volontaire a été mis en place pour les candidat.e.s qui vont postuler dans le futur sur des postes de professeur.e.s. Action 3.1.6 : Une grille d'évaluation uniforme a été produite. La représentante du Décanat des affaires départementales (DAD) qui siège aux comités de sélection encourage l'utilisation de la grille d'évaluation et en fait un rapport à la doyenne du DAD par la suite. Action 3.1.8 : 100% des professionnelles du DAD qui siègent au comité d'embauche ont complété la formation sur les biais inconscients offerte par le Programme des chaires de recherche du Canada. 100% des professionnelles du DAD qui siègent au comité d'embauche ont complété la formation en matière d'ÉDI offerte par Julie Gagné du réseau UQ. Impacts : Comme nous sommes au tout début des changements à apporter à notre processus de sélection des professeur.e.s, les impacts ne sont pas encore très significatifs. Par contre, nous constatons que la formation du comité paritaire qui représente la direction et le syndicat des professeur.e.s aide à maintenir une collaboration et une communication efficace afin de faire avancer les enjeux en matière d'ÉDI. Également, étant donné que les représentantes du DAD ont suivi plusieurs formations en matière d'ÉDI, elles sont plus outillées pour accompagner, intervenir et répondre aux différents questionnements des membres des comités de sélection des professeur.e.s. Résultats : Les résultats qui vont découler de ces différentes actions seront visibles dans la prochaine année.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi que nous avons dû relever est le fait que nous avons une convention collective des professeur.e.s qui encadrent le processus de sélection des professeur.e.s. Comparativement aux processus d'attribution de chaires de recherche qui n'est pas encadré dans la convention collective, nous avons mis en place une série d'initiatives afin de collaborer avec les professeur.e.s de l'UQAC pour travailler sur les enjeux importants de l'ÉDI qui touchent la convention collective des professeur.e.s. Défis qui se sont avérés être une opportunité, car l'implication des professeur.e.s est essentiel pour travailler sur les enjeux ÉDI qui touchent leur réalité.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Voici les prochaines étapes qui seront mises en place dans la prochaine année : Action 3.1.1 : Le comité paritaire va déposer des travaux et recommandations quant aux changements de la convention collective des professeur.e.s proposés : juin 2021, Comité paritaire Action 3.1.2 : Document des pratiques de gestion des documents utilisés lors des processus d'embauche a été produit : automne 2021, Doyenne du Décanat des affaires départementales et la Responsable de l'ÉDI Action 3.1.3 : Un modèle d'offre d'emploi qui respectent les bonnes pratiques ÉDI a été produit: automne 2021, Doyenne du Décanat des affaires départementales et la Responsable de l'ÉDI Action 3.1.4 Mettre en place une formation pour les membres des comités de sélection, automne 2021, Doyenne du Décanat des affaires départementales et Responsable de l'ÉDI Action 3.1.7 Mettre en place des stratégies d'affichage ciblées: automne 2021 Responsable de l'ÉDI et Agente d'information, Service des communications et des relations publiques Action 3.1.11 : Un guide d'accompagnement a été produit pour les nouveaux professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés: hiver 2022, Doyenne du Décanat des affaires départementales et responsable de l'ÉDI à l'UQAC

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

Non

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

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

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

Obstacles systémiques -

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

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

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

• Action 4.1 : 100% de l'inventaire des politiques et directives du recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada a été réalisé. 100% de l'analyse du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de Chaires de recherche du Canada a été réalisée. La nouvelle politique sur les Chaires de recherche du Canada a été adoptée au conseil d'administration de l'UQAC. • Actions 4.2 : 4.2.1 : Un énoncé sur l'ÉDI de l'UQAC a été rédigé. L'engagement sur l'UQAC envers l'ÉDI est clairement indiqué sur les annonces des postes de titulaires de CRC. 4.2.2 : La liste des critères de sélection a été élaborée et incluse dans le processus d'évaluation. 4.2.3 : Les affichages de poste de titulaire de CRC à l'interne ont été publiés pendant 30 jours lors du concours lancé en mars 2019. Un décompte des jours à partir de la date de publication est réalisé et respecté pour les prochains affichages de postes. 4.2.4 : Le nombre d'offres d'emploi consulté et validé par la responsable de l'ÉDI. Les offres d'emploi interne respectent la formulation inclusive telle que décrite dans notre politique d'écriture inclusive. 4.2.5 : Un formulaire d'autodéclaration volontaire a été produit. 100 % des candidat.e.s ont complété le formulaire d'autodéclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés lors du dernier affichage de poste de titulaire de CRC en mars 2019. Le pourcentage de candidat.e.s issu.e.s des groupes désignés qui vont postuler sur les prochains concours. 4.2.6 : L'énoncé de confidentialité est présent dans le formulaire de déclaration volontaire. Une base de données a été créée. 4.2.7 : Les membres des groupes désignés étaient représentés sur le dernier comité de sélection qui a eu lieu en avril 2019. 67% des membres du comité de sélection proviennent des groupes désignés lors du dernier concours en avril 2019. 4.2.8 : 100% des membres du comité de sélection interne ont suivi la formation sur les biais inconscients lors du dernier comité qui a eu lieu en avril 2019. Le % de membres qui ont suivi la formation lors des prochains comités d'embauche. L'information importante en ÉDI a été acheminée aux membres des comités de sélection. 100% des membres ont pris connaissance des informations relatives à l'ÉDI. La responsable de l'ÉDI s'assure que les bonnes pratiques en matière d'ÉDI aient été respectées et en fait état dans le rapport final à remettre à la haute direction. 4.2.9 : Un formulaire de justification d'interruptions de carrière a été produit. Le formulaire de justification d'interruptions de carrière a été intégré dans les offres d'emploi des professeur.e.s. Les membres des comités de sélection ont reçu la formation nécessaire pour être sensibilisés aux bonnes pratiques en matière d'ÉDI concernant les interruptions de carrière. Le % de candidat.e.s qui ont complété le formulaire. La représentante de l'ÉDI qui siège aux comités de sélection a reçu la formation nécessaire en ÉDI afin de s'assurer que les interruptions de carrière sont considérées équitablement. 4.2.10 : La responsable de l'ÉDI a consulté et approuvé la dernière annonce de poste de titulaire de CRC que la responsable de l'ÉDI qui a eu lieu en mars 2019. La responsable de l'ÉDI ou un représentant du comité CIEDI était présent à chacune des étapes du processus lors du dernier concours en mars 2019. La responsable de l'ÉDI fait le suivi avant chaque comité des membres des comités de sélection et s'assure que les personnes issues de groupes désignés ne reçoivent pas de façon disproportionnée des demandes pour siéger aux comités en raison de cette appartenance. • Action 4.3 : Un modèle de grille d'évaluation a été produit. La grille d'évaluation est déposée sur le site Web de l'UQAC avant l'affichage d'un poste de titulaire de CRC. Tous les membres du dernier comité de sélection en avril 2019 ont reçu le nouveau modèle de grille d'évaluation. La responsable de l'ÉDI est présente lors de la délibération du comité de sélection pour s'assurer du respect de la grille d'évaluation. L'utilisation active de la grille d'évaluation lors des délibérations des prochains comités d'évaluation. • Action 4.4 : Le pourcentage d'employé.e.s qui ont complété le formulaire d'auto déclaration volontaire.. • Action 4.5 : Le nombre de candidatures internes reçues issues des groupes désignés. Le % de candidat.e.s embauché.e.s issu.e.s des groupes désignés pour un poste de titulaire de CRC.

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

Voici la liste des actions réalisées : Action 4.1 (L'inventaire des politiques et l'analyse du processus a été complété) . Les actions 4.2.1, 4.2.3, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7, 4.2.8, 4.2.10 et 4.3 sont toutes réalisées. Impacts : Depuis 2019, le Décanat de la recherche et de la création a apporté plusieurs modifications dans son processus d'attribution des CRC afin de respecter les bonnes pratiques en matière d'ÉDI conformément aux exigences du programme. Pour ce faire, il a interpellé les acteurs institutionnels susceptibles d'être impliqués dans le processus de dotation des CRC. Ceci a permis, lors du dernier concours, de respecter les exigences et l'atteinte de nos cibles pour les membres des groupes désignés. Résultats : Les cibles ont été atteintes suite au dernier concours de 2019.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi auquel l'UQAC fait face en matière d'ÉDI est en lien avec le processus d'embauche des ressources professorales. Il est sous la responsabilité du Décanat des affaires départementales qui relève du Vice-rectorat aux études. Le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation a la responsabilité de gérer le Programme des CRC dans son entièreté, responsabilité déléguée au Décanat de la recherche et de la création. Le processus de collaboration entre ces vice-rectorats doit être formalisé et certaines pratiques uniformisées. Sans oublier que les départements sont les acteurs de premier plan pour établir les profils des ressources professorales dont ils ont besoin.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Action 4.1 : La nouvelle politique des chaires de recherche a été adoptée au conseil d'administration de l'UQAC : décembre 2021, Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation, Décanat de la recherche et de la création et la Responsable de l'ÉDI Action 4.2.2 : La liste des critères de sélection a été élaborée et incluse dans le processus d'évaluation : automne 2021, Décanat de la recherche et de la création et la Responsable de l'ÉDI Action 4.2.4 : Le nombre d'offres d'emploi consulté et validé par la responsable de l'ÉDI. Les offres d'emploi interne respectent la formulation inclusive telle que décrite dans notre politique d'écriture inclusive: automne 2021, Décanat de la recherche et de la création et la Responsable de l'ÉDI Action 4.2.9 : Un formulaire de justification d'interruptions de carrière a été produit. Le formulaire de justification d'interruptions de carrière a été intégré dans les offres d'emploi des professeur.e.s. Les membres des comités de sélection ont reçu la formation nécessaire pour être sensibilisés aux bonnes pratiques en matière d'ÉDI concernant les interruptions de carrière : automne 2021, Décanat de la recherche et de la création et la Responsable de l'ÉDI

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 :

10781

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

Embauche à contrat d'une consultante externe pour analyser notre processus de mise en candidature et d'attribution des chaires de recherche du Canada. Trois personnes en charge du processus ont été interrogées, plus de 32 documents ont été analysés et le cheminement des 14 candidatures a été analysé. Un rapport final a été produit.

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

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

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

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

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	20529	Nature
2	0	0

Objectif principal 5

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

Objectif principal 6

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

Défis et possibilités

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

Structure organisationnelle ÉDI Comme présenté dans notre premier objectif stratégique, notre récolte de données nous a permis de constater que l'implication de l'UQAC face aux enjeux ÉDI était perçue comme insuffisante. Ce qui nous a amenés dans la dernière année à davantage nous structurer afin de mettre en place une solide structure en équité, diversité et inclusion. Comme l'ÉDI était la volonté de représenter davantage le caractère transversal des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, cela a inspiré de nombreux changements dans notre structure administrative. Notons ici qu'en 2019, la responsabilité des enjeux institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion a glissé directement sous la responsabilité du Vice-rectorat aux affaires administratives (VRAA). Ce positionnement permet d'élever l'ÉDI au niveau institutionnel incluant les dimensions tant académiques qu'administratives. C'est par le biais du Service des ressources humaines, sous la supervision du directeur du SRH, Pierre Ouellet, que le lien transversal se réalise. Le dossier de l'ÉDI, bien que situé au VRAA touche autant le Bureau de la planification et du développement stratégiques (BPDS), le Service des communications et des relations publiques (SCRPP), le Secrétariat général (SG), le Vice-rectorat aux partenariats, aux affaires internationales et autochtones (VRPAIA), le Vice-rectorat aux études (VRE) et le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI). Un facteur de succès en ÉDI est l'implication de nos ressources internes. Nous avons ajouté des membres à notre comité institutionnel de l'ÉDI afin de représenter le plus de groupes désignés possibles et différents corps d'emploi, de niveau hiérarchique différents et de secteurs différents. Plusieurs comités soutiennent le comité institutionnel et travaillent des enjeux plus spécifiques en ÉDI. Collaboration et communication efficace avec les professeur.e.s. Un défi rencontré est le fait que nous devons offrir un environnement de confiance aux professeur.e.s membres d'un ou de plusieurs groupes désignés afin de leur permettre de livrer leur témoignage et leur vécu : données importantes pour connaître notre milieu afin d'apporter des actions concrètes pour diminuer les obstacles rencontrés. Il fallait absolument augmenter le taux de répondants à notre récolte de données. Pour mettre en place un climat de confiance, voici les actions réalisées : • L'utilisation d'un échantillonnage plus grand pour notre récolte de données. • La validation juridique, le respect des règles éthiques et la validation de la protection des renseignements personnels à chaque étape de notre collecte de données. • L'élaboration d'un plan de communication institutionnel qui avait pour objectif de : • Expliquer les raisons et les motifs des différentes consultations; • Expliquer la méthodologie de notre récolte de données et comment les informations recueillies vont être utilisées; • Expliquer les mesures prises pour assurer la confidentialité de l'information recueillie; • Rejoindre le plus de personnes possible; • Sensibiliser la communauté à l'importance des enjeux d'ÉDI au sein de notre établissement; • Remercier la communauté de sa participation. • L'embauche d'une firme externe pour consulter notre communauté universitaire par le biais d'un sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et l'équité, diversité et inclusion. Cette firme répondait à nos exigences élevées en matière de protection des renseignements personnels. • La constitution d'une équipe de recherche composée d'un professeur chercheur de l'UQAC, d'une professionnelle contractuelle et d'une étudiante stagiaire contractuelle pour analyser les données du sondage et pour diriger la récolte de données qualitatives, et ce, en respectant les pratiques exemplaires en recherche (confidentialité des données, dépersonnalisation des données, etc.) • L'embauche d'une ressource externe pour l'examen des systèmes de recrutement. Également dans notre structure administrative de l'ÉDI, les professeur.e.s sont représenté.e.s dans presque tous les comités (comité institutionnel de l'ÉDI, comité paritaire de l'ÉDI, équipe de recherche en ÉDI...). Une façon de collaborer et de permettre à l'UQAC de rester informé de leur réalité. Pour terminer nous avons un point à l'ordre du jour en comité de relation de travail avec le syndicat des professeur.e.s afin d'informer, de consulter et de travailler ensemble sur les enjeux ÉDI. Lois provinciales et fédérales Un autre défi rencontré est le fait que certaines exigences au niveau des bonnes pratiques en matière d'ÉDI du Programme des chaires de recherche du Canada ne sont pas nécessairement arrimées avec certaines lois provinciales. Comme par exemple, le fait de poser des questions à un employé concernant son orientation sexuelle et de genre est un débat d'actualité encore en vigueur au Québec. Nous nous sommes donc entouré du Secrétariat général de l'UQAC pour nous assurer que chaque démarche de récolte de données en matière d'ÉDI respectait à la fois les exigences provinciales, mais également fédérales. Voici quelques exemples de meilleures pratiques en ÉDI de l'UQAC : • Créer un climat de confiance pour la récolte de données. • En collaboration avec l'équipe du Service des communications et des relations publiques, mettre en place des plans de communications pour informer, pour inviter et pour sensibiliser la communauté universitaire en ÉDI. • Créer des canaux de communication efficace avec le corps professoral et le syndicat des professeur.e.s afin de travailler en collaboration les enjeux en matière d'ÉDI. • Mettre en place des mesures afin d'impliquer l'ensemble de la communauté universitaire dans les enjeux en matière d'ÉDI. • Structure administrative en ÉDI qui implique plusieurs corps d'emploi, plusieurs niveaux hiérarchiques, plusieurs secteurs et plusieurs personnes des groupes désignés. • Campagne de communication afin de présenter le plan d'action institutionnel à l'ensemble de la communauté universitaire et de sensibiliser les employé.e.s sur les concepts en matière d'ÉDI. (Tous les syndicats, décanats, services, directions départementales.) • Offrir différentes formations à la communauté universitaire en ÉDI. • Appel de projets pour permettre à l'ensemble de la communauté de partager leur expertise en ÉDI ou leur témoignage comme membre des groupes désignés dans le cadre d'une semaine d'activité en ÉDI : https://www.uqac.ca/wp-content/uploads/2021/05/Programmation_SemaineValorH21.pdf

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 :

N/A

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.

N/A

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

N/A

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	0
Fonds totaux dépensés :	

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	0
2	0	0

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 :

ne sais pas

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

N/A

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3****Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4****Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5****Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6****Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés**

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

Formulaire d'auto-identification Voici les actions réalisées pour notre récolte de données effectuées en 2020 : • Un examen des données fournies par le réseau de l'Université du Québec (UQ) sur les professeur.e.s de l'UQAC, particulièrement celle portant sur les femmes professeur.e.s de l'UQAC. • Un sondage sur la mobilisation, l'auto-identification et sur l'équité, diversité et inclusion a été envoyé à l'ensemble de la communauté universitaire avec un taux de participation de 54 % chez les professeur.e.s. • 24 entrevues individuelles ont été réalisées auprès des professeur.e.s appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés. Les cinq groupes désignés sont représentés dans l'échantillon recueilli. • Un examen approfondi du système de recrutement des professeur.e.s a été réalisé : • Une consultation de l'ensemble des documents produits dans le cadre de l'exercice du processus de création et d'ouverture de poste 2020-2021. • Les pratiques, outils et mécanismes des différents départements ont été comparés et analysés au regard des bonnes pratiques. • Une entrevue de groupe a été menée auprès des agentes et conseillères en personnel du Décanat des affaires départementales (DAD). • Trois entrevues individuelles ont été menées auprès des directeur.trice.s de départements responsables des comités de sélection. • Les constats et recommandations ont été documentés et validés par les instances concernées. • Un examen du système d'attribution des chaires de recherche du Canada a été effectué. • Huit nouvelles entrevues individuelles ont été réalisées auprès des anciens et des nouveaux. velle.s titulaires de Chaire de recherche du Canada. Des entrevues individuelles ont été effectuées par le Décanat de la recherche et de la création en 2019 auprès de titulaires de chaire de recherche du Canada de l'UQAC et nous avons pu comparer les résultats et mettre en lumière les changements qui ont eu un impact significatif dans les deux dernières années. • Deux entrevues individuelles ont été menées avec les ressources responsables du processus d'attributions des chaires de recherche. • Une consultation de l'ensemble des documents produits dans le cadre de l'exercice du processus d'attribution des chaires de recherche du printemps 2019 a été réalisée. • Les constats et recommandations ont été documentés et validés par les instances concernées. Pour ce faire nous avons travaillé à mettre en place un climat de confiance et voici les actions qui ont été réalisées : • L'utilisation d'un échantillonnage plus grand pour notre récolte de données. • La validation juridique, le respect des règles éthiques et la validation de la protection des renseignements personnels à chaque étape de notre collecte de données. • L'élaboration d'un plan de communication institutionnel qui avait pour objectif de : - Expliquer les raisons et les motifs des différentes consultations; - Expliquer la méthodologie de notre récolte de données et comment les informations recueillies vont être utilisées; - Expliquer les mesures prises pour assurer la confidentialité de l'information recueillie; - Rejoindre le plus de personnes possible; - Sensibiliser la communauté à l'importance des enjeux d'ÉDI au sein de notre établissement; - Remercier la communauté de sa participation; • L'embauche d'une firme externe pour consulter notre communauté universitaire par le biais d'un sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et l'équité, diversité et inclusion. Cette firme répondait à nos exigences élevées en matière de protection des renseignements personnels. • La constitution d'une équipe de recherche composée d'un professeur chercheur de l'UQAC, d'une professionnelle contractuelle et d'une étudiante stagiaire contractuelle pour analyser les données du sondage et pour diriger la récolte de données qualitatives, et ce, en respectant les pratiques exemplaires en recherche (confidentialité des données, dépersonnalisation des données, etc.) • L'embauche d'une ressource externe pour l'examen des systèmes de recrutement. Comme 54% des professeur.e.s ont participé au sondage et 24 ont participé aux entrevues individuelles nous avons également eu la chance de récolter des données sur les mesures et actions à mettre en place pour contrer les obstacles rencontrés par les personnes membres des groupes désignés. Il est important de garder des données à jour concernant l'ÉDI et également de récolter des données de l'ensemble des employé.e.s de l'UQAC. Une première phase a été effectuée auprès du corps professoral. Et voici les différentes démarches de récoltes de données qui seront mises en place : • Afin de connaître les conséquences de la pandémie en milieu universitaire, une étude longitudinale co-dirigée par Christiane Bergeron-Leclerc et Danielle Maltais et à laquelle collaborent Jacques Cherblanc, Jacinthe Dion et Eve Pouliot, également professeurs à l'UQAC, s'est amorcée au mois d'avril 2020 (www.uqac.ca/impactcovid). Les données sur les groupes désignés seront accessibles en 2021. • Une récolte de donnée sera effectuée par le biais de notre semaine d'activités en ÉDI en mai 2021 qui donne la chance à toute la communauté universitaire de partager leur témoignage et leur expertise en matière d'ÉDI. • Une récolte de données pour la communauté étudiante est prévue pour l'automne 2021. • Un projet pilote de récolte de données avec une équipe de recherche (Professeur.e.s, technicien.ne.s et professionnel.le.s.) est prévue pour l'automne 2021. • Une récolte de données avec les nouveaux et nouvelles professeur.e.s est prévue pour l'hiver 2022. • Il est essentiel de tenir à jour et d'augmenter les données en ÉDI de notre milieu. Pour ce faire, cette récolte de données sera faite à nouveau à l'hiver 2023 afin de comparer les résultats du corps professoral.

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 dans la mesure du possible. 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)

Notre plan d'action institutionnel de l'ÉDI présente l'ensemble des initiatives faites par l'UQAC qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Voici brièvement les initiatives mises en place : Engagement de l'UQAC face aux enjeux ÉDI : Mission, vision et valeurs de l'UQAC qui inclut l'ÉDI : Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC | Manuel de gestion; Un Énoncé ÉDI a été rédigé; Modifier le nom du Vice-rectorat aux partenariats par un nom plus porteur et inclusif pour les membres des Premières Nations par Vice-rectorat aux partenariats, affaires internationales et autochtones. https://www.uqac.ca/direction_services/vrpaia/ Une nouvelle responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a été nommée. La responsabilité des enjeux ÉDI au sein de notre établissement a été déplacée au Service des ressources humaines. L'élaboration d'un calendrier de réalisation ÉDI. L'élaboration d'un plan de communication ÉDI. Les modifications et ajouts de membres au comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) de l'UQAC. Le mandat et la fréquence des rencontres ont été définis. La formation d'un comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI) de l'UQAC. Le mandat et la fréquence des rencontres ont été définis. La formation d'une équipe de recherche pour la récolte de données quantitatives et qualitatives. Deux contrats d'embauche et 0.5 dégrèvement d'enseignement ont été octroyés au.à la professeur.e effectuant la coordination de cette équipe. L'embauche d'une ressource externe pour la réalisation de l'analyse de notre processus de recrutement des professeur.e.s et notre processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada. La mise en place d'une formation en recherche sur l'ÉDI à laquelle environ 50 professeur.e.s de l'UQAC ont participé. La sensibilisation auprès d'environ 50 cadres, professeur.e.s ayant un rôle administratif et professionnel.le.s sur les enjeux ÉDI et leur participation à l'élaboration de ce plan d'action institutionnel. Développer un site web ÉDI. Adhésion à la charte Dimensions Arrimer le processus d'attribution des chaires de recherches avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI : <http://www.uqac.ca/edi/ledi-en-recherche-et-creation/> Formation d'un comité paritaire ÉDI composé de trois professionnelles et trois professeurs afin d'ajouter ou modifier la convention collective des professeur.e.s afin d'inclure des bonnes pratiques en matière d'ÉDI. Formations et présentations offertes en 2020 à l'UQAC : Formation concernant les biais inconscients et les retombées positives de l'ÉDI pour la recherche auprès des professeur.e.s de l'UQAC, Formation sur la réalité des peuples autochtones, Formation au regard des enjeux de l'ÉDI, Présentation du plan d'action institutionnel ÉDI (2021) Mai 2021 : Semaine de la Valorisation de la diversité qui offre une série d'activités d'une semaine auxquelles plusieurs membres de la communauté universitaire ont généreusement accepté de participer à titre de conférencière ou de conférencier, pour partager leur expertise et leur vécu. Rappelons que cette initiative se veut une démarche de sensibilisation et de conscientisation sur la réalité des personnes membres des cinq groupes désignés, soit les femmes, les personnes de minorités racisées, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les membres de la communauté LGBTQAI2S+. https://www.uqac.ca/wp-content/uploads/2021/05/Programmation_SemaineValorH21.pdf <http://www.uqac.ca/edi/semaine-de-la-valorisation-de-la-diversite/> Soutien offert aux étudiants autochtones pour les accompagner dans leur cheminement académique : <http://nikanite.uqac.ca/> Développement de l'enjeu Premières Nations identifié dans la planification stratégique du Vice-rectorat aux partenariats, affaires internationales et autochtones. Offrir de la formation en sécurisation culturelle : <http://formationcontinue.uqac.ca/>

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.

TABLE DES MATIÈRES

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

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

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre.

Administré conjointement par:

