

Extrait du rapport annuel du Programme des chaires de recherche du Canada relatif – Section équité, diversité et inclusion – Université du Québec à Chicoutimi

Principales mesures appliquées par l'UQAC pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

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

1. Description de la principale mesure favorisant l'EDI : Nouvelle structure institutionnelle de gouvernance de l'ÉDI

Une experte en équité, diversité et inclusion a été embauchée pour un mandat d'une durée de 6 mois. L'ÉDI ayant un impact direct sur l'innovation en recherche, pour pouvoir profiter de ses avantages, il faut s'attaquer aux barrières systémiques. Dans les dernières années, plusieurs sondages et entrevues individuelles semi-dirigées ont été réalisées. Le mandat ciblé de la conseillère en équité, diversité et inclusion embauchée consistait à recueillir de l'information sur les enjeux ÉDI, les bonnes pratiques et sur la structure administrative ÉDI en place. Il comprenait notamment les enjeux en recherche. La démarche touchait tous les services impliqués dans les actions institutionnelles en matière d'ÉDI. Les deux principaux objectifs étaient de mieux identifier quelles actions liées à l'ÉDI sont actuellement portées par chacun des services et renforcer la structure de collaboration des différents acteurs de l'ÉDI au sein de l'institution.

1.1 Objectif connexe

Notre plan d'action institutionnel de l'ÉDI comprenait initialement l'objectif stratégique 1 : Augmenter l'engagement de l'Université relativement aux enjeux en matière d'ÉDI, l'objectif spécifique 1.1 : Mettre en place une structure organisationnelle de l'ÉDI. La mesure présentée ci-dessus est une phase revisitée et améliorée de cette action après une première phase test de quatre ans.

1.2 Résultats et impact générés par cette mesure

Les impacts que nous pouvons mesurer dans la période de référence sont, notamment :

- Renforcer l'engagement de la haute direction de l'institution relativement aux enjeux en matière d'ÉDI;
- Renforcer la collaboration et la collégialité entre les acteurs et actrices importantes en ÉDI de notre communauté;
- Donner une voix et une écoute aux ressources en recherche qui travaillent des projets, enjeux ou procédures en ÉDI;
- Offrir plus de soutien aux chercheurs et chercheuses.

1.3 Obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre

Nous n'avons pas rencontré beaucoup d'obstacles pour cette mesure. La communication et la collaboration de tous les services impliqués dans les actions institutionnelles en matière d'ÉDI étaient omniprésentes. Nous avons tout de même ciblé certains obstacles mineurs dont :

- Difficulté de faire arrimer les horaires du personnel pour céder une rencontre;
- Des visions ÉDI divergentes entre le personnel d'un même secteur ce qui occasionnait parfois certains inconforts, mais les commentaires étaient toujours amenés de façon respectueuse;
- Parfois dans un même secteur, le langage des termes ÉDI était différent ce qui rendait parfois l'interprétation et la compréhension des propos de certaines personnes plus difficiles;
- Il y avait parfois une méconnaissance de l'ÉDI de façon générale ce qui demandait d'ajuster la durée des rencontres pour introduire certains concepts de base.

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

☒ Oui

☐ Non

2. Deuxième mesure favorisant l'ÉDI : Récoltes de données en termes de risques psychosociaux notamment chez les chercheurs et chercheuses appartenant à des groupes désignés avec des partenaires externes (projet de recherche BEST (UQAR) et Emprunte Humaine Indépendante (UL))

L'UQAC prône un environnement de travail sain, sécuritaire et épanouissant, mettant l'accent sur la prévention et le bien-être au travail de toute la communauté universitaire, et ce, en valorisant la diversité. Nous avons lancé un questionnaire en 2019 entre autres sur l'ÉDI. Il y avait une volonté institutionnelle de rafraîchir nos données pour adapter nos actions en ÉDI dans un nouveau plan d'action intentionnel de l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous avons travaillé un questionnaire sur les risques psychosociaux qui touchaient tout le personnel de l'UQAC, dont la communauté de la recherche appartenant à des groupes désignés. C'est une suite logique pour venir renforcer cette mission de prévention. Il est important de connaître son milieu pour adapter les actions en fonction de la réalité de notre communauté universitaire. Grâce à une approche participative, cette démarche encourage la collaboration entre le personnel et la direction pour codévelopper des interventions organisationnelles efficaces.

2.1 Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'ÉDI établi dans le cadre du Programme?

☒ Oui

☐ Non

2.2 Brève description de l'objectif connexe

Cet objectif était également mentionné dans notre plan d'action en matière d'EDI en lien avec l'objectif stratégique 1 : Augmenter l'engagement de l'Université relativement aux enjeux en matière d'ÉDI, l'objectif spécifique 1.1 : Mettre en place une structure organisationnelle de l'ÉDI. La mesure présentée fait partie de l'action 9 : Mettre en place de nouvelles mesures de consultation touchant les divers aspects des principes de l'ÉDI. Cette action reste un engagement en continu pour toujours être à l'affût des changements et adapter nos actions en fonction de la réalité de notre milieu, de la recherche.

2.3 Résultats et impact générés par cette mesure

Dans la période de référence, le projet n'est pas terminé en totalité. Nous avons trouvé nos partenaires externes, mis en place le questionnaire dont les questions sur l'autoidentification des groupes désignés et rédigés un plan de travail pour les trois prochaines années. Nous pouvons tout de même mesurer certains impacts dans la période de référence dont : renforcer l'engagement de la haute direction relativement aux enjeux en matière d'ÉDI

2.4 Obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre

À ce stade nous avons rencontré certains obstacles dans ce projet :

- Trouver une équipe de recherche externe. Nous avons ciblé l'INSPQ qui a décliné finalement notre demande de collaboration ce qui a occasionné des délais plus longs;
- L'équipe de recherche n'était pas toujours d'accord avec les termes employés pour les questions sociodémographiques en lien avec l'ÉDI. Comme nous étions dans un projet de recherche, trouver l'équilibre entre la validité scientifique des questions et la réalité de notre université a été un bon défi que nous avons finalement relevé;
- Les questionnaires n'étaient pas toujours adaptés pour tous les corps d'emploi. Nous avons dû garder certaines questions même si cela avait un impact sur l'interprétation des questions pour ne pas nuire à la validité scientifique du questionnaire.

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

☐ Oui

☒ Non

3. Allocation relative à l'EDI du Programme

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

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

4. Autres initiatives d'EDI

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

Voici une liste non exhaustive d'initiatives en cours touchant l'ensemble de la communauté universitaire :

- La Semaine de la prévention
Cette semaine offerte chaque année vise à promouvoir la santé globale, sensibiliser à l'importance de la prévention et favoriser la création d'un espace participatif. Elle offre différentes formations, conférences et atelier en prévention dont des thématiques sur les enjeux en équité, diversité et inclusion. <https://www.ugac.ca/evenement/6578-semaine-de-la-prevention-ensemble-pour-un-milieu-sain-et-securitaire/>
- Mécanismes en cas de discrimination.
L'UQAC a adopté une politique en cas de discrimination afin de mieux accompagner la communauté. Pour vous citer un exemple, nous avons un bureau de prévention et d'intervention dirigé par une travailleuse sociale qui offre un service confidentiel afin de soutenir, accompagner et diriger notre communauté appartenant à des groupes désignés en cas de problématique (micro-agressions, discriminations, harcèlement, incivilité...). <https://www.ugac.ca/mgestion/chapitre-5/reglement-relatif-au-milieu-de-vie-et-a-la-securite/politique-pour-promouvoir-la-civilite-prevenir-et-contrer-la-discrimination-le-harcèlement-et-la-violence/>
- Formations EDI
La conseillère EDI offre une formation pour notre nouveau personnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : Introduction aux concepts de base de l'équité, la diversité et l'inclusion. Pour une culture de travail, d'étude et de recherche bienveillante axée sur le bien-

être de sa communauté. Les objectifs sont : de comprendre les concepts de base de l'équité, de la diversité et de l'inclusion; se sensibiliser à la réalité des groupes désignés et à l'importance de la diversité au sein d'une organisation; Se doter d'un langage commun et inclusif au sein de l'organisation <https://www.uqac.ca/srh/formation-equite-diversite-et-inclusion/>

- Service d'accompagnement pour implanter de bonnes pratiques EDI au sein de la communauté