

TABLE DES MATIÈRES

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

Remplir le rapport au complet

Remarque importante

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

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

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

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

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 Laval

Nom de la personne-ressource :

Marie-José Naud

Titre du poste :

Conseillère en équité, diversité et inclusion au vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

Adresse électronique de l'établissement :

EDI-recherche@vrr.ulaval.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

(418) 656-2131

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.services-recherche.ulaval.ca/system/files/Documents/Financement/Chaires%20CRC/EDI/plan-action-edi-crc.pdf>

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) :

11/30/2020

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

Satisfait entièrement aux attentes

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

Eugénie Brouillet

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) :

S'assurer que les processus de sélection sont ouverts et transparents (4.1. dans le plan d'action).

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) :

Les principaux obstacles visés par cet objectif SMART sont le manque d'ouverture et de transparence dans le processus décisionnel d'attribution des CRC qui ont été soulevés lors des consultations auprès des titulaires de CRC puis du corps professoral ayant eu lieu lors de la mise à jour du plan d'action en 2020. La majorité des personnes rencontrées s'entendaient pour dire qu'il y avait autrefois un manque important de transparence et de clarté dans la sélection des personnes nommées comme titulaire de CRC par l'institution. La perception est à l'effet qu'il existait des jeux politiques ou du favoritisme interférant avec les processus d'évaluations à l'interne et qui défavorisait les personnes des groupes cibles. À la lumière des consultations de 2019 et 2020, une incompréhension subsistait quant à ce processus de sélection des CRC.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour adresser ces obstacles, plusieurs activités ont été entreprises au cours de la période visée par le présent rapport, soit : 4.1.1) Décortiquer et diffuser le processus de sélection des CRC par une instance centrale, 4.1.2) Développer un réseau de représentantes et représentants ÉDI dans les facultés, 4.1.3) Faire la diffusion publique des concours de CRC et 4.1.4) Assurer par suivi la conformité du processus de sélection à toutes les étapes.

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

Les indicateurs choisis pour les activités mentionnées au point précédent sont les suivant : 4.1.1) disponibilité du processus d'attribution dans la trousse des outils élaborés pour soutenir les facultés dans la sélection des candidatures pour les concours de CRC. 4.1.2) nombre de personnes représentantes facultaire ÉDI. 4.1.3) nombre de concours affichés publiquement et 4.1.4) nombre de facultés ayant suivi un processus de recrutement conforme au processus élaboré au point 4.1.1 et tenant compte de l'approche ÉDI.

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

Les cibles fixées pour chacun des quatre indicateurs ont été presque toutes atteintes. Afin de s'assurer que toutes et tous les candidats potentiels, provenant de l'interne ou de l'externe, puissent avoir l'opportunité de déposer leur candidature et avoir des chances équitables d'être sélectionnés, et afin de limiter les incompréhensions et d'éventuels conflits liés au respect des conventions collectives, les différentes étapes du processus de sélection des candidatures provenant de l'interne ou de l'externe ont été décortiquées et publiées sur le site du VRRCI-Chaires de recherche, disponible également au public. Ce processus a été présenté aux directions de la recherche des facultés ainsi qu'aux personnes représentantes ÉDI en faculté. La clarification du processus a été bien reçue par les facultés et le corps professoral. Afin d'assurer le respect, l'ouverture et la transparence des processus de sélection au sein de chaque faculté, une personne, identifiée comme étant la/le représentant ÉDI facultaire, a été nommée par la doyenne ou le doyen de 16 facultés sur 17. Chacune de ces personnes est formée aux principes ÉDI par l'agente d'équité institutionnelle du VRÉDIRH, participe à toutes les étapes du processus de sélection et élabore un rapport sur le processus et les moyens utilisés par leur faculté. La nomination des personnes représentantes ÉDI a été bénéfique pour le processus car elle a permis une meilleure transmission des bonnes pratiques de l'agente ÉDI vers les facultés et a permis une certaine surveillance du processus du point de vue de l'ÉDI. La synergie positive de ce réseau confirme l'adhésion et l'engagement de ses membres. L'offre de service de ce réseau est très appréciée par les directions de recherche des facultés et les comités de sélection. Cent pourcent des concours ont été affichés publiquement durant la période visée par le présent rapport. L'ensemble des facultés ayant soumis des candidatures aux concours ont suivi un processus de recrutement conforme, tel que démontrés dans les rapports complétés par comités de sélection.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le développement du réseau de représentation ÉDI dans les facultés s'est bien déroulé mais une faculté n'a pas encore nommé une personne pour ce dossier. Un défi était de s'assurer que toutes les personnes intervenant dans les concours possédaient toute l'information nécessaire afin de s'assurer que l'offre de service soit uniforme et équitable pour toutes les personnes candidates, indépendamment de leur faculté de rattachement. Plusieurs formations ont été offertes et une trousse à outils a été développée pour supporter cette communauté de pratique. Une communication efficace et soutenue était donc centrale au bon déroulement du processus.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

La diffusion publique des annonces et le suivi du processus par la représentation facultaire ÉDI et la conseillère ÉDI du VRRCI devront se poursuivre au prochain concours (été 2021) compte tenu des défis à venir en lien avec les nouvelles cibles à atteindre. Conséquemment, l'équipe du VRRCI est toujours à l'écoute des préoccupations pouvant être soulevées en lien avec le processus de sélection afin d'accroître le bassin de candidatures et les sélections futures. Pour bonifier la diffusion des annonces et constituer les bassins de candidatures les plus variés possibles, une liste des réseaux par groupe désigné sera constituée (été 2021).

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

Non

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

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

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

Valoriser les candidatures de personnes s'auto-identifiant à un groupe désigné et atteindre les cibles de représentation (4.2. dans le plan d'action).

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) :

L'obligation institutionnelle d'atteinte des cibles de représentation parmi les titulaires de CRC accentue l'impression de « tokenism » que vivent les personnes des groupes sous-représentés et qui subissent ainsi des pressions pour appliquer aux concours des CRC depuis l'instauration des mesures de redressement par le programme. Les consultations menées lors de l'élaboration du PA ont en effet soulevé que les personnes des groupes cibles ont peur d'être stigmatisées si on leur octroie une chaire en fonction du ou des groupes auxquels elles appartiennent.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les actions adoptées sont les suivantes : 4.2.1) Expliquer les obligations de l'institution pour combler les écarts de représentation à chaque concours, 4.2.2) Encourager les personnes des groupes désignés à postuler et à s'auto-identifier et 4.2.3) Concours de nomination préférentielle.

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

Les indicateurs pour ces actions sont les suivants : 4.2.1) Disponibilité et diffusion d'un document explicatif, 4.2.2) nombre d'annonces de concours qui intègrent des sections liées à l'ÉDI et 4.2.3) nombre de nouvelles personnes titulaires s'identifiant aux groupes ciblés à chaque concours.

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

L'agente ÉDI a préparé un gabarit d'annonce de concours de CRC incluant des sections sur les aspects importants pour accroître la participation des groupes sous-représentés tel qu'une section invitant les personnes candidates à mentionner l'impact des interruptions de carrière et une demandant si des besoins d'adaptation étaient nécessaires pour le processus de candidature. Onze concours de CRC ont eu lieu durant la période visée par le présent rapport, soit en 2018 et 2019. Le modèle d'annonce a été utilisé dans la totalité des affichages par les facultés et le vice-rectorat à la recherche et les annonces ont toutes été validées par l'agente ÉDI avant leur affichage. Six concours étaient à nomination préférentielle pour les personnes des groupes cibles. Au terme de ces onze concours 18 personnes s'identifiant à un ou plusieurs groupes cibles ont été nommés.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Les actions entreprises favorisent un nombre accru de candidatures de personnes s'identifiant aux groupes cibles mais elles n'adressent pas directement l'obstacle (l'impression de tokenism) qui avait été soulevés lors des consultations. Adresser cette préoccupation est un gros défi et requiert des changements transformationnels de culture dans le monde de la recherche (voir prochaines étapes). Des initiatives institutionnelles telles que soulevées à l'objectif 6 et la partie E du présent rapport permettent également d'adresser cet obstacle dans une optique de transformation à plus long terme.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Un document présentant le contexte spécifique aux CRC et l'obligation d'atteinte des cibles de représentation sera développé, diffusé et rendu accessible en ligne. Par ailleurs, pour adresser la préoccupation soulevée avec cet objectif la communauté universitaire doit repenser les notions de compétence et de mérite à la lumière des discussions que nous avons autour des approches ÉDI. Ce travail est entamé, entre autres par la constitution d'un groupe de travail EDI-recherche piloté par le VRRCI (première rencontre à venir à l'automne 2021) et doit se faire en collaboration étroite avec les organismes subventionnaires qui imposent les critères d'excellence qui sont utilisés par les universités. Il faut parallèlement faire comprendre à toute la communauté de la recherche que les personnes sélectionnées dans le cadre des concours de chaire sont compétentes et méritantes, peu importe leur identité. Ceci se réalisera grâce aux actions de niveau institutionnel qui sont en cours (voir partie E du présent rapport). Les sections ÉDI dans les annonces reflète une bonne pratique qui sera conservés (concours 2021 et en continu) et les concours préférentiels auront lieu jusqu'à ce que les cibles soient atteintes (jusqu'en 2029 au besoin).

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

Non

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

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

Intégrer les principes ÉDI dans l'évaluation des candidatures (4.3. dans le plan d'action).

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

Certains membres de comités de sélection ont affirmé manquer de connaissance quant aux meilleures pratiques en EDI. Ce manque de sensibilisation et de capacité à appliquer de bonnes pratiques EDI peut contribuer à discriminer les personnes historiquement marginalisées.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les actions entreprises pour remédier à l'obstacle décrit au point précédent sont : 4.3.1) Diversifier la composition des comités d'évaluation; 4.3.2) Formation des membres des comités d'évaluation; 4.3.3) Participation active d'un représentant ou d'une représentante ÉDI facultaire au sein de chaque comité.

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

Les indicateurs pour ces actions sont les suivants : 4.3.1) Présence/absence d'au moins une personne d'un des groupes désignés sur les comités d'évaluation des candidatures; 4.3.2) attestation/confirmation que l'ensemble des membres des comités d'évaluation ont suivi la formation du SPIIE sur les biais inconscients; et 4.3.3) Présence/absence d'une ou d'un représentant EDI sur chaque comité d'évaluation des candidatures.

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

L'agente d'équité et le VRRCI ont constitué une boîte à outils afin de soutenir les représentations EDI facultaire. Cette boîte comprend des instructions à fournir aux membres de comité ainsi que des consignes sur le rôle de la représentation EDI au sein de chaque comité et sur l'importance d'établir un lien fort entre cette représentation et la présidence du comité d'évaluation. Afin d'assurer la conformité du processus de sélection facultaire, chaque faculté a présenté, pour chaque concours, un rapport du comité relatant le processus qui a mené à la sélection ainsi que le nombre de candidatures reçues pour les groupes désignés (un gabarit de rapport était fourni à la personne représentante facultaire EDI). Ces rapports ont été transmis à l'agente d'équité institutionnelle qui a validé la conformité et l'équité du processus. Les indicateurs ont été mesurés grâce au contenu des rapports. Tous les comités comportaient au moins un membre votant s'identifiant dans un groupe désigné et une personne représentante ÉDI non-votante présente pour s'assurer que les aspects ÉDI étaient tenu en compte pendant le processus et qui a récoltés les attestations de la formation du SPIIE par les membres des comités. Nous observons de manière qualitative, via les rapports de comités et les discussions avec les personnes représentante ÉDI facultaire, que la présence de ces personnes dans le processus de sélection a été bénéfique. Ces rapports ont permis à l'agente ÉDI institutionnelle de faire de la rétroaction constructive aux facultés pour accroître l'intégration des principes ÉDI dans le processus d'évaluation des candidatures.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le plus grand défi en lien avec ces actions était de fournir le support nécessaire aux personnes représentantes ÉDI dans les facultés. Ces dernières mentionnaient manquer de formation pour faire valoir les bonnes pratiques et parfois manquer d'autorité auprès des membres des comités évaluateurs. L'agente ÉDI et l'équipe du vice-rectorat à la recherche ont donc rédigé et rassemblé une série d'outils pour les supporter. L'Institut ÉDI2 de l'Université Laval produit également des formations et des outils qui ont été partagés avec les personnes représentantes ÉDI dans les facultés. Une formation continue est nécessaire pour améliorer le sentiment de compétence et de légitimité de ces personnes appeler à intervenir lorsqu'elles perçoivent des problèmes potentiels dans le processus d'attribution des chaires.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Ces actions seront menées dans les concours à venir (donc en 2021) et nous désirons également ajouter une action qui consistera en la circulation d'un sondage post-concours aux évaluateurs et évaluatrices afin de faire un suivi auprès d'eux, de comprendre les défis auxquels ils et elles ont fait face durant le processus et les lacunes de ce dernier. Cette étape de suivi formelle permettra de mesurer de façon claire les impacts et retombées de ces actions. Cette action sera entreprise lors du concours 2021.

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) :**

Assurer une équité des mesures de soutien aux titulaires de CRC (4.4).

Obstacles systémiques -

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

Cet objectif tente de répondre aux préoccupations qui ont été mentionnées lors des consultations en lien avec le soutien offert par les unités et les facultés aux personnes candidates s'ils ou elles sont retenues et le soutien dans la préparation de la candidature à déposer au PCRC. Plusieurs personnes consultées ont relevé avoir eu de la difficulté à obtenir un engagement de soutien et elles perçoivent des formes d'iniquités dans cette allocation. Bien que les analyses comparatives n'aient pas décelées de différences de niveau de soutien chez les personnes membres d'un ou de plusieurs groupes désignés, des personnes titulaires ont souligné le peu de soutien de la part de leur faculté et d'autres que certains engagements antérieurs n'ont pas été respectés. Les mesures de soutien se déclinent également dans le soutien reçu pour l'élaboration des dossiers de candidature et la rédaction des rapports. Le recours au soutien des conseillers et conseillères en développement de la recherche n'est pas équivalent selon les facultés.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les actions entreprises pour adresser ces préoccupations durant la période visée par le présent rapport sont les suivantes : 4.4.2) Optimiser un niveau de soutien équitable aux titulaires et 4.4.4) Améliorer la rigueur, la transparence et la formation dans la reddition de compte annuelle pour les titulaires de chaires.

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

L'indicateur en lien avec la première action consiste en l'ajout de détails sur l'utilisation de la bourse en lien avec l'obtention d'une chaire dans les annonces de candidatures, ainsi que l'ajout d'un critère d'évaluation portant sur l'appui de l'unité/faculté hôte dans le processus interne de sélection des candidatures. Pour la deuxième action, il s'agissait d'augmenter le niveau de détails en lien avec les appuis dans les rapports annuels des titulaires de CRC, la cible étant que chaque rapport soit détaillé suffisamment.

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

Depuis 2018, les mesures de soutien doivent être clairement décrites dans les lettres d'appui du doyen de la faculté et du directeur ou de la directrice du regroupement de chercheurs qui dépose la demande dans le cadre d'un concours de sélection. Ces lettres d'appui font partie du dossier de candidature et le niveau de soutien représente l'un des critères d'évaluation. Ainsi, dans un tel contexte compétitif, la faculté et le milieu de recherche sont conjointement responsables de présenter un dossier de candidature le mieux soutenu possible. Ce mode de fonctionnement évite à la candidate ou au candidat de devoir négocier seul son niveau d'appui. De plus, ces appuis écrits et formels sont conservés et utilisés lors de la mise en candidature auprès du Programme des CRC. Si l'appui est jugé inéquitable lors de l'évaluation du dossier et que le dossier est retenu pour une mise en candidature, le VRRCI travaille de concert avec la faculté pour tenter de bonifier, si possible, le niveau de soutien. Comme prescrit par le Programme des CRC, une attention particulière est portée afin que le niveau de soutien aux candidatures de CRC soit supérieur au soutien moyen accordé aux professeurs et professeurs du même secteur qui ne détiennent pas de CRC. Enfin, la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation confirme, au moment du dépôt des demandes de mise en candidature et de renouvellement, que le niveau de soutien offert à chaque titulaire est comparable à celui offert aux autres titulaires de chaire de l'établissement issus d'un même contexte administratif et scientifique.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le premier défi en lien avec ces obstacles est d'uniformiser la qualité de l'information pour la reddition de compte annuelle des appuis aux titulaires de chaire. Plusieurs rappels sont nécessaires au sujet des types d'appui valides ce qui implique de nombreux échanges de niveau administratifs. Un deuxième défi est de bien expliquer les raisons pour lesquels les appuis des unités et facultés sont demandés lors des concours afin de s'assurer que ces preuves ne soient pas perçues comme étant une lourdeur administrative inutile par les directions de facultés et de centre de recherche.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

La question du salaire et de l'utilisation de la bourse CRC pour couvrir le salaire de la ou du titulaire sera clarifiée dans chaque annonce de concours (concours 2021 et en continu) afin de limiter les incompréhensions et surprises quant aux ressources et à l'appui institutionnel. Un mécanisme de suivi, sous la responsabilité du VRRCI, sera mis en place pour s'assurer que les engagements consentis sont bel et bien honorés (automne 2021). Le conseiller responsable des CRC au VRRCI rappellera les différentes mesures de soutien entendues lors du dépôt de la candidature. Sous forme de tableau avec des échéanciers, cet outil de suivi des engagements et mesures de soutien sera partagé avec la direction de la faculté et avec la nouvelle ou le nouveau titulaire. La direction de la faculté aura la responsabilité d'honorer les engagements qu'elle aura préalablement approuvés lors du dépôt de la demande. Elle devra également les rappeler aux autres personnes responsables de l'application des mesures de soutien relevant de leur juridiction. Enfin, la direction de la faculté devra confirmer, au plus tard un an après la date de début du mandat, que les engagements ont été remplis et que les mesures de soutien ont été accordées. La ou le titulaire devra confirmer que les mesures de soutien ont été accordées. Le conseiller responsable des CRC au VRRCI rendra compte annuellement à la vice-rectrice du respect des mesures d'appui pour tous les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC. Pour les années subséquentes, la ou le titulaire devra rendre compte des mesures de soutien lors de la production de son rapport annuel qui sera partagé par le VRRCI à la direction de la faculté. Advenant que certaines mesures de soutien promises dans la mise en candidature de CRC déposée à l'étape nationale ne soient pas honorées ou qu'elles cessent de l'être, la ou le titulaire doit en informer la direction de sa faculté ainsi que le conseiller responsable des CRC au VRRCI qui en fera état à la vice-rectrice. Cette dernière prendra les mesures nécessaires pour que les personnes concernées consentent aux engagements prévus.

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

Non

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

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

Étendre et redéfinir la conception de l'excellence en recherche (4.5).

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) :

L'obstacle auquel tente de remédier l'objectif est l'étroitesse de la définition de l'excellence en recherche. Plusieurs personnes ont mentionné la nécessité d'une remise en question des critères traditionnels pour juger de l'excellence en recherche puisque beaucoup de personnes, dont les femmes, les personnes autochtones ainsi que les personnes des autres groupes cibles, sont perdantes dans le contexte actuel qui favorise les parcours linéaires de personnes privilégiées. Plusieurs personnes rencontrées déplorait le manque de valorisation des parcours atypiques et le frein que cela pouvait constituer pour l'accès à une carrière professorale et l'obtention d'une chaire.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les actions entreprises en lien avec cet obstacle sont : 4.5.1) S'assurer que les candidatures sont évaluées sur de multiples critères d'excellence et former conséquemment les comités de sélection et 4.5.2) s'assurer que plusieurs membres de la communauté de recherche de l'université Laval participent activement à la réflexion sur l'excellence en recherche à l'interne et à l'externe.

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

Un premier indicateur pour mesurer l'impact de ces actions est de comptabiliser le nombre de membres de comités d'évaluation ayant été sensibilisé à l'importance d'élargir la définition traditionnelle de l'excellence en recherche au-delà des critères habituels de productivité. Pour ce qui est de l'autre action, l'indicateur est le nombre de rencontres, groupes de travail et représentations qui sont faites pour participer à la réflexion de la définition de l'excellence inclusive en recherche.

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

Depuis 2017, les personnes impliquées tout au long du processus de sélection des titulaires de CRC sont sensibilisées à reconnaître et valoriser les parcours atypiques en recherche des candidatures. Cette étape est incluse dans le processus plus spécifiquement au moment de l'annonce des concours (critères de sélection) et dans le processus de sélection (instructions aux membres de comité). En collaboration avec l'institut EDI2 et le Réseau interuniversitaires Québécois en ÉDI, les représentants et représentantes, conseillère et agente ÉDI sensibilisent les membres de la communauté universitaires à ces questions.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La question de l'évaluation de l'excellence en recherche dépasse largement le contexte des CRC ou de l'Université Laval. En effet, les critères de sélection à l'échelle institutionnelle doivent être cohérents avec les critères employés par le Programme CRC pour l'évaluation des dossiers à l'étape nationale d'évaluation. Sous le leadership de l'Institut EDI2, il importe que les membres du corps professoral, les administratrices et administrateurs et divers spécialistes en EDI de l'Université participent activement à la réflexion via les regroupements EDI existants comme le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), la CARA ou encore via les activités menées par les grands organismes subventionnaires (CRC, IRSC, CRSNG, CRSH). Il est clair que ces discussions ont lieu mais il est très difficile de comptabiliser ces occasions et d'en mesurer les impacts.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Ces actions doivent être maintenues à plus long terme pour avoir les répercussions souhaitées. La sensibilisation sur ces questions sera poursuivie lors du prochain concours en 2021 et la participation à la réflexion sur l'excellence inclusive sera plus formellement soutenue par un groupe de travail sur l'ÉDI en recherche qui sera créé et coordonné par le vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation et qui sollicitera la participation de personnes impliquées en recherche dont plusieurs s'identifiant aux groupes ciblés (automne 2021). La conseillère EDI au VRRCI tiendra un registre des discussions, actions et représentation faite à propos de l'excellence en recherche par le VRRCI et seront partagés lors de rencontres avec les organismes subventionnaires fédéraux.

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

Non

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

Objectif principal 6

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

Mettre en place une gouvernance optimale en ÉDI à l'Université Laval (objectif 1.1 du plan d'action).

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) :

Les consultations ont mis en évidence un manque de clarté quant à la responsabilité de l'ÉDI à l'Université Laval. La multiplication des acteurs en ÉDI à différents paliers engendre souvent un travail en silo, une absence de démarche transversale claire et des « vides » quant à la prise en charge des besoins spécifiques des personnes s'identifiant aux groupes cibles. Initialement rattachée à l'équipe des ressources humaines du vice-rectorat aux ressources humaines, la présence de responsables de l'ÉDI pouvait donner l'impression de conflits d'intérêts puisque ces personnes peuvent être perçues comme ayant une dépendance forte envers l'employeur. Les membres de l'Université auraient pu être indisposés à se confier, à exprimer leurs préoccupations EDI.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

L'action principale qui a été entreprise pour atteindre cet objectif est la création d'un bureau de l'ÉDI, la création du vice-rectorat équité, diversité, inclusion et ressources humaines (VREDIRH) et la nomination officielle d'une vice-rectrice à l'ÉDIRH.

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

Cette action peut être mesurée par la modification des organigrammes officiels concernés pour intégrer le bureau de l'ÉDI.

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

La haute direction de l'Université a travaillé à la mise en place d'une gouvernance ÉDI clarifiée et renouvelée. L'équipe ÉDI est maintenant placée directement dans le Bureau ÉDI qui se rapporte au vice-rectorat renommé vice-rectorat à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines (VRÉDIRH) et acquiert ainsi son indépendance du volet Employeur, gestion des ressources humaines et gestion des relations de travail. Ainsi détaché des RH, les personnes sont plus à même de prendre contact avec les ressources ÉDI pour exprimer leurs questionnements et préoccupations ainsi que pour faire des demandes d'informations confidentielles. La décision de placer l'ÉDI avant RH dans l'acronyme démontre l'engagement fort de l'Université Laval envers ces principes. Le bureau ÉDI consolidé se présente sous la forme d'une structure matricielle au sein de laquelle les personnes demeureront dans leur unité, mais seront regroupées dans le bureau ÉDI. L'équipe du bureau de l'ÉDI possède des membres en provenance de plusieurs vice-rectorats, en plus du VREDI et RH, dont le vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation, le vice-rectorat exécutif et le vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes. La consolidation du bureau de l'ÉDI permettra de mieux intégrer les différentes composantes liées à l'ÉDI et s'assurer que des personnes pourront travailler collectivement, en équipe et de façon intégrée, à appuyer l'ensemble de la communauté universitaire dans l'application des mesures prévues. La création de postes de conseillers et conseillères en EDI est un important investissement qui démontre l'engagement de l'Université en matière d'ÉDI. Trois postes ont été ouverts, à temps plein, depuis 2018 au sein de l'Université Laval, soit deux au sein du VREDIRH qui couvre l'ensemble de l'institution et un au sein de la recherche. Finalement, il est à noter qu'une page Web ÉDI a été créée pour présenter les actions, les outils et les ressources à contacter pour l'ÉDI.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le défi principal en lien avec cet obstacle est d'informer et de communiquer le mandat du bureau ÉDI qui est de servir l'ensemble de la communauté en lien avec les enjeux d'ÉDI et non pas de supporter l'équipe des ressources humaines. Il faut donc agir sur les perceptions de conflits d'intérêts et développer la confiance des membres de la communauté universitaire envers ce bureau.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le nouveau nom du vice-rectorat à l'ÉDI et aux ressources humaines a été entériné à l'hiver 2021 et le bureau ÉDI a été par le fait même consolidé sous la forme d'une structure matricielle. En plus de ces personnes et comités actuellement formés, le bureau ÉDI sera enrichie, à l'instar de l'adjointe au vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes également conseillère principale à la réconciliation et à l'éducation autochtone, de spécialistes pour les minorités ethniques et visibles, pour les personnes immigrantes, pour les questions de genre et la communauté LGBTQ2S+ et pour les personnes en situation de handicap. Pour mener des changements en ÉDI, un budget annuel sera planifié pour entreprendre les travaux, réaliser les actions et offrir des ressources en EDI à l'ensemble de la communauté de l'Université Laval (2021-2022). Les membres de l'équipe du Bureau de l'ÉDI ont travaillé cet hiver (2021) à l'élaboration d'une politique EDI pour l'ensemble de la communauté universitaire. Des consultations en lien avec cette politique ont eu lieu au cours du printemps et la politique est présentement révisée avant d'être entérinée par les instances (automne 2021).

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.

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) :

Le plus grand défi découlant de l'application du plan d'action est en lien avec le format d'allocation centralisé et ouvert des CRC à l'Université Laval. Le vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI) gère le portefeuille de CRC de l'Université et pilote les démarches de sélection et de renouvellement des titulaires en collaboration avec les différentes unités concernées (faculté, département, centre de recherche), en tenant compte des priorités stratégiques de l'institution. Aucune chaire n'est redistribuée aux facultés ou départements. Le VRRCI gère l'ensemble du processus de nomination des chaires de l'institution. Lorsqu'une chaire est libre, ou sur le point de le devenir, la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation organise un concours et invite toutes les facultés à présenter des candidatures en lien leurs priorités de recherche. Au lancement d'un nouveau concours, les facultés et les départements ont la possibilité de déterminer s'ils souhaitent prioriser un secteur de recherche ou encore de recruter une personne candidate de l'externe ou de l'interne. Comme chaque faculté est tenue de procéder à un concours facultaire, les exigences du Programme des CRC doivent être respectés aux seins de chaque faculté, qui doivent faire la démonstration de leurs respects avec chaque dossier de candidature déposé au VRRCI. Les facultés sont ainsi tenues de mettre en place un comité, composé d'au moins un membre issu d'au moins un groupe désigné, pour évaluer et sélectionner les candidatures qui représenteront leur faculté. Ce format d'allocation entraîne de multiples opportunités pour responsabiliser les directions facultaires et départementales aux principes et bonnes pratiques en matière d'ÉDI dans le contexte d'embauche de ressources professorales. En effet, de la rédaction de l'annonce aux mesures de soutien qui seront offerts par les unités, les étapes sensibles aux pratiques discriminatoires sont nombreuses. Une bonne pratique découlant de la mise en application du plan d'action à l'Université Laval est la création d'un réseau de représentation ÉDI facultaire. Les personnes représentantes ont pour mandat de s'assurer, au sein de leur faculté, que l'équité est prise en compte dans tous les aspects des processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de soutien des titulaires dans le cadre du Programme des CRC. Ces personnes suivent des formations et sont appuyées et soutenues par l'agente d'équité institutionnelle (dans les concours passés) et par la nouvelle conseillère en EDI recrutée au sein du VRRCI. Ce réseau de champions et championnes ÉDI au sein des facultés contribue grandement à la sensibilisation et la responsabilisation des gestionnaires décideurs en facultés et dans les départements en lien avec les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion. La pandémie a affecté toutes les sphères d'activités universitaires et la mise en application du plan d'action n'y a pas échappé. Plusieurs actions énumérées dans le plan, surtout celles ayant une répercussion institutionnelle, dépendent de l'implications de nombreux membres de la communauté universitaire qui ont tous et toutes été submergés par les adaptations au travail à distance et aux mesures en lien avec l'urgence sanitaire. Comme les questions de santé mentale et d'équité sont au cœur de l'approche ÉDI et que plusieurs études ont démontrées que les groupes cibles ont subi les impacts négatifs de la pandémie de façon disproportionnelle, les travaux de plusieurs comités et groupes de travail ont été ralentis ou mis sur pause pour éviter d'ajouter de la pression aux membres et prévenir l'épuisement. L'Université Laval a toutefois fait des changements majeurs à sa structure organisationnelle afin de démontrer de façon claire que son engagement envers les principes d'ÉDI est inchangé en cette période de crise.

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 :

Soutenir l'opérationnalisation du plan d'action EDI des CRC à l'UL par l'embauche d'une ressource additionnelle au sein du vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation. Les objectifs SMART qui seront appuyés par cette personne sont détaillés dans la dernière version du plan d'action soumis en novembre 2020 et dans les sections précédentes du présent rapport.

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.

Embauche d'une nouvelle ressource (conseillère en ÉDI) au VRRCI.

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

Une conseillère en EDI a été recrutée et est entrée en poste à l'hiver 2021, pour une période d'un an renouvelable.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	48862
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	61138
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	61138	espèces
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

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

L'allocation a servi de levier pour débloquer les fonds requis à l'embauche d'une nouvelle ressource permanente dédiée à l'ÉDI en recherche.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

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

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

Compléter le plan d'action EDI institutionnel lié spécifiquement au PCRC (automne 2020) par l'octroi d'un mandat à un(e) expert(e), sous la supervision de l'Institut Équité, diversité, inclusion et intersectionnalité (EDI2) de l'UL.

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.

Répondre avec succès à chacune des critiques formulées par le Comité externe en EDI du Programme des CRC ainsi qu'aux 65 commentaires reçus du SPIIE suite à l'évaluation de notre plan d'action (document du 16 avril 2020). L'indicateur ultime est l'acceptation du plan d'action EDI-CRC (version 2020) par le SPIIE.

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

La personne experte-conseil a reçu comme mandat de compléter la collecte de données liée à l'analyse du contexte, l'examen des pratiques d'embauche et l'examen comparatif afin d'identifier correctement les biais systémiques vécus par les individus de chacun des quatre groupes désignés. Cette personne a également participé à l'identification des solutions SMART pour pallier chacun de ces biais. Le plan a fait l'objet de l'examen administratif par le SPIIE afin de vérifier si la plus récente version du plan de notre établissement tenait compte des points à améliorer soulevés dans la rétroaction reçue lors de la dernière évaluation. L'examen a permis de constater que le plan d'action révisé de l'UL satisfait entièrement aux attentes.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	1136
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	10000
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	10000	espèces
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

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

L'allocation a permis de finaliser le montage financier requis pour compléter la consultation dans le cadre du PA. Cela s'est avéré judicieux puisque notre PA a reçu une évaluation très favorable.

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)

Pour mieux comprendre et analyser plus spécifiquement les enjeux et obstacles systémiques que peuvent rencontrer les personnes s'identifiant comme appartenant aux groupes cibles, l'Université Laval a mandaté l'Institut ÉDI2 afin de mener une consultation en 2019 auprès des titulaires de CRC et en 2020 auprès du corps professoral. La participation d'une tierce partie pour mener les entretiens a permis d'instaurer un climat de confiance chez les personnes consultées, leur permettant de partager leurs expériences en toute confidentialité. Le contenu des entretiens était colligé et conservé par l'équipe de l'Institut qui a également effectué l'analyse des résultats guidé par les principes de l'approche intersectionnelle. La consultation de 2019 visait à recenser les points de vue et les expériences des personnes directement concernées par le processus d'attribution des CRC (les titulaires, les personnes ayant postulé, les directions facultaires et les responsables EDI) afin d'identifier les biais et obstacles systémiques de ce processus. Pour cette consultation, un courriel présentant l'objectif de la consultation et son déroulement a été envoyé par la direction du VRRCI à l'ensemble des titulaires d'une CRC (72 personnes) ainsi qu'aux directions de la recherche des 16 facultés. De plus, afin de rejoindre un maximum de personnes appartenant à un groupe désigné, nous avons étendu notre envoi aux 12 personnes appartenant à un groupe désigné qui ont soumis leur candidature à l'un ou l'autre des concours s'étant déroulés à l'automne 2018 et à l'hiver 2019. Vingt-quatre personnes titulaires d'une CRC ont participé à l'enquête (24/72) ainsi que 8 personnes parmi celles appartenant à un groupe désigné ayant soumis leur candidature aux deux derniers concours (8/12). Les rencontres en personnes ou par visioconférence ont eu lieu à l'été 2019 et ont duré entre 45 minutes et 90 min. Au début de chaque rencontre, les objectifs de la consultation, la démarche, l'équipe et les aspects de confidentialité ont été précisés. Pour chaque groupe, un guide d'entrevue semi-dirigée spécifique a été développé. Les rencontres avec les titulaires et les personnes ayant postulé se déroulaient avec deux personnes. Des notes détaillées d'entrevues furent prises lors de chaque rencontre et compilées au fur et à mesure. Le processus itératif entre la collecte et l'analyse a permis de bonifier le guide d'entretien au début de la démarche et ainsi accéder à des éléments qui se sont avérés importants. Le corpus de données fut, dans son ensemble, catégorisé et analysé. De ces éléments, des biais et des obstacles ont été identifiés. Afin d'analyser plus spécifiquement les obstacles systémiques pour les personnes s'identifiant aux groupes cibles et les enjeux liés à l'intersectionnalité, la consultation réalisée en 2019 a été étendue à l'ensemble du corps professoral à l'été 2020. Pour cette deuxième consultation, un courriel présentant l'objectif de la consultation et son déroulement a été envoyé par l'Institut ÉDI2 à tous les professeurs et toutes les professeuses sans rôle de gestion (1447 personnes selon les données d'avril 2020). Un guide d'entrevue semi-dirigée a été développé dans un processus itératif. Les rencontres ont eu lieu entre mai et septembre 2020. À cet effet, 23 entrevues individuelles (donc 22 s'identifiaient à un ou plusieurs groupes désignés) d'environ une heure chacune ainsi que deux focus groups ont été réalisés. Au total, 33 personnes ont été rencontrées. En contexte de Covid-19, toutes les rencontres ont été réalisées à distance à l'aide de la plateforme Zoom. Au début de chaque rencontre, l'objectif de la démarche de consultation et les aspects de confidentialité du processus ont été expliqués aux personnes participantes. Des notes d'entrevues détaillées furent prises lors de chaque rencontre et focus group, et elles ont été compilées au fur et à mesure. Le corpus de données fut, dans son ensemble, catégorisé et analysé. Les biais et obstacles systémiques relevés ont été regroupés avec ceux identifiés lors de la consultation de 2019 et ont servi à la réalisation de la dernière version du plan d'action (nov 2020). Lors des entrevues, certaines personnes ont mentionné leur appartenance à la communauté LGBTQ2S+ d'où l'intégration de ce groupe dans les données des groupes cibles. En parallèle des dernières consultations, et en continu depuis, l'Université Laval a constitué un comité institutionnel ÉDI ayant pour mandats de recommander au comité de direction, de mettre en œuvre une action concertée en matière d'ÉDI, d'évaluer les initiatives ÉDI et rendre compte au Comité de direction et à la Rectrice en particulier. Ce comité est composé de personnes majoritairement issues des groupes sous-représentés (72,7%) et représentent la diversité de la communauté universitaire dont l'intersectionnalité (45,5%). Les groupes minorisés représentés à ce Comité sont les suivants : Femmes, Personnes autochtones, minorités visibles, minorités ethniques (personnes dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais), les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQ+, les personnes issues de l'immigration (1ère génération d'immigrantes et d'immigrants) et des personnes appartenant à plusieurs de ces groupes. Le Comité a le pouvoir de constituer des sous-comités pour accomplir des mandats particuliers et d'inviter toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux. Le Comité dépose ponctuellement des rapports au Comité de direction, selon le calendrier des travaux, et soumet annuellement un rapport à la Rectrice. Sur demande du Comité de direction, il peut aussi faire rapport à d'autres instances, comme par exemple au Conseil d'administration de l'Université. Finalement, plusieurs experts et expertes sur les questions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion qui s'identifient comme appartenant à l'un ou plusieurs des groupes cibles et qui font partie du corps professoral Lavallois participent activement aux réflexions, formations et activités telle que la Politique ÉDI qui sont déployées en lien avec le plan d'action et ce depuis le début des efforts en lien avec les premières versions du plan d'action en 2018.

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)

La profondeur de l'engagement institutionnel s'est reflétée dans la réorganisation de la gouvernance pour assurer un meilleur suivi et l'intégration des efforts déployés en matière d'ÉDI. Tel que mentionné dans les sections sur les objectifs, la direction de l'Université a mis en place un Bureau de l'ÉDI rattaché au vice-rectorat à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines (VREDIRH - officialisé à l'hiver 2021), et au vice-rectorat exécutif. Pour consolider l'équipe du bureau ÉDI, deux nouvelles personnes conseilles ÉDI ont été recrutées (au VREDIRH et Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation). Le comité institutionnel ÉDI est actif et procède à la mise sur pied de groupe de travail, entre autres pour la cohorte pilote Dimension ÉDI Canada dont l'Université Laval fait partie. L'Université a rédigé une politique institutionnelle en matière d'ÉDI qui fait actuellement l'objet d'une mise à jour pour intégrer les commentaires reçus lors de consultations ayant eu lieu au printemps 2021 auprès des membres de la communauté universitaire et à l'externe. Parallèlement, un site Web institutionnel sur l'ÉDI a été créé et lancé au début de l'année 2021. Lors des différentes manifestations et mouvements sociaux contre le racisme envers la communauté noire, la Rectrice Sophie D'Amours a réitéré publiquement, lors de sa prise de parole à l'ouverture du Conseil universitaire le 9 juin 2020, que le racisme, la discrimination et l'injustice n'ont pas leur place dans nos sociétés et à l'Université Laval. Différentes facultés ont également réaffirmé leur engagement envers l'ÉDI, dont la Faculté des études supérieures et postdoctorale qui est signataire de l'appel à l'action pour contrer le racisme dans les universités et par la formation aux cycles supérieurs émis par l'Association canadienne pour les études supérieures. La Faculté des sciences de l'éducation a formé un comité facultaire ÉDI et la Faculté de médecine a entériné la création d'un groupe de travail spécial ÉDI. Diverses formations, ateliers et activités ont eu lieu au cours des dernières années, notons : « Encadrer aux cycles supérieurs : comprendre la diversité culturelle » ; « Démystifier l'ÉDI : concepts de base, avantages et pistes de solution » et « Comment inclure l'ÉDI dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche : une culture menant à l'excellence ». Le personnel responsable de l'acquisition et du développement de talents au VREDIRH a été formé sur les biais inconscients en contexte de recrutement ainsi que sur le recrutement des personnes handicapées. Pour l'ensemble des gestionnaires de l'Université, une formation obligatoire sur les biais inconscients en contexte d'ÉDI, a été mise en ligne à la fin de l'année 2020 ; cette formation est présentement adaptée à l'ensemble de la communauté universitaire, soit au personnel et aux étudiants et étudiantes. En matière de sensibilisation aux questions autochtones, les membres de la communauté universitaire ont pu prendre part à un atelier proposé par Mikana et le RIQEDI sur les relations entre Autochtones et Allochtones et à une formation sur les réalités et droits des peuples autochtones dispensée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Le plan d'action du Comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (CRRUL), intitulé « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples », a été rendu public à l'automne 2020. Parmi les actions, on retrouve la création d'un centre d'aide aux étudiants et étudiantes autochtones, le développement de partenariats avec les organisations autochtones travaillant dans le domaine de l'éducation et avec les communautés autochtones à proximité de l'Université, ainsi qu'une offre de formation pour les personnes autochtones. <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion> <https://nouvelles.ulaval.ca/vie-universitaire/sophie-damours-denonce-le-racisme-et-la-discrimination-a0754d0858395f84ec93533fb9388027>

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

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

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

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

Administré conjointement par:

