



Équité, diversité et inclusion 1

Rapport de l'établissement – Programme des chaires de recherche du Canada

- | | |
|---|---|
| ✓ | Attraction et rétention |
| ✓ | Impact sur la capacité de recherche |
| ✓ | Équité, diversité et inclusion 1 |
| ✓ | Équité, diversité et inclusion 2 |
| ✓ | Utilisation stratégique des ressources |
| ✓ | Soutien de l'établissement et temps protégé pour la recherche |
| ✓ | Autres commentaires et/ou suggestions |

Établissement : Université Laval

Période de référence : [1 avril au 31 mars]

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.

Principales mesures appliquées par l'établissement pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte du Programme

Veillez mentionner jusqu'à trois des principales mesures favorisant l'EDI, dans le contexte du Programme, entreprises pendant la période de référence, ainsi que leurs répercussions. (obligatoire)

Ajouter une mesure

Principale mesure favorisant l'EDI

Activité 1.3.1) Sensibiliser la communauté universitaire aux principes EDI. Dans la période de référence, l'Université Laval a déployé diverses activités de sensibilisation en matière d'EDI. Parmi celles-ci figurent l'organisation annuelle de la Semaine de l'inclusion, regroupant des ateliers, conférences et activités participatives visant à promouvoir le vivre-ensemble et à sensibiliser aux réalités des groupes en quête d'équité. En plus des formations obligatoires sur les biais inconscients et sur les violences à caractères sexuels, de nombreuses formations sur les thématiques de l'EDI sont déployées sur le campus ainsi que dans les centres affiliés afin de répondre aux besoins de la communauté (via le calendrier RH et directement à la demande de différents groupes). Le Réseau EDI-Premiers Peuples, une communauté de pratique réunissant des membres de diverses unités, se rencontre périodiquement afin de partager les pratiques les plus prometteuses en termes d'intégration des principes EDI et de décolonisation des espaces académiques. Par ailleurs, l'adoption et la diffusion d'un énoncé institutionnel contre le racisme ont contribué à sensibiliser la communauté aux enjeux de racisme systémique. Enfin, des initiatives concrètes comme la promotion des installations sanitaires inclusives et l'accès à des produits d'hygiène menstruelle gratuits ont également contribué à ces efforts de sensibilisation.

Actions

Modifier

Supprimer

Activité 4.4.3) Suivi des engagements des différentes unités et partenaires dans le développement et le déploiement des CRC. Un processus plus formel de suivis des engagements, mis en place en 2023, a continué d'être appliqué durant la période de référence. Ce mécanisme comprend un processus structuré de validation et de rétroaction impliquant l'ensemble des unités et partenaires, favorisant ainsi la responsabilisation et la transparence. Il permet également d'assurer un suivi en cas de non-respect des engagements.

Modifier

Supprimer

Activité 4.8.1) Préciser explicitement les attentes et les bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière lors des rencontres d'évaluation. Une formation est offerte aux membres du collège d'évaluation portant notamment sur les effets des interruptions et ralentissements de carrière, ainsi que sur les particularités des approches de recherche participative et coconstruite sur les modes de production scientifique. Ces éléments sont également détaillés dans un guide d'évaluation transmis en amont aux personnes participant aux évaluations des candidatures. Enfin, ces principes font l'objet de rappels au début et pendant les rencontres de classement des dossiers, afin d'assurer une compréhension partagée et une application cohérente des critères d'évaluation.

Modifier

Supprimer

[1 avril au 31 mars]

impact accru. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est

- de de référence, ainsi que leurs répercussions. (obligatoire)

Ajouter une mesure

Actions

Modifier
Supprimer

Modifier
Supprimer

Modifier

Supprimer

Accueil / Rapports / Équité, diversité et inclusion 1

Rapport de l'établissement – Programme des chaires de recherche du Canada

- ✓ Attraction et rétention
- ✓ Impact sur la capacité de recherche
- ✓ Équité, diversité et inclusion 1
- ✓ Équité, diversité et inclusion 2
- ✓ Utilisation stratégique des ressources
- ✓ Soutien de l'établissement et temps protégé pour la recherche
- ✓ Autres commentaires et/ou suggestions

*

Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)

Les activités de sensibilisation en matière d'EDI à l'ULaval ont contribué à renforcer de manière tangible la culture institutionnelle d'inclusion et de respect. Ces initiatives ont permis d'instaurer un langage commun et de faciliter des discussions plus ouvertes et structurées au sein de la communauté universitaire.

Les activités telles que la Semaine de l'inclusion, les formations et les communautés de pratique (ex. réseau EDI- Premiers Peuples) ont également favorisé une mobilisation accrue des membres de la communauté, en créant des espaces d'échange, de réflexion et de coconstruction. Cela a contribué à une ouverture au dialogue, à une meilleure compréhension des réalités vécues par les groupes en quête d'équité et à une participation plus active aux démarches institutionnelles.

Par ailleurs, ces efforts de sensibilisation ont soutenu le développement d'initiatives concrètes et de pratiques plus inclusives, notamment en matière d'accompagnement, de formation et d'amélioration des services. Ils ont également contribué à ancrer davantage l'EDI dans les pratiques organisationnelles et les orientations stratégiques, renforçant ainsi l'engagement institutionnel.

Enfin, ces actions ont eu un impact structurant en outillant mieux l'institution pour orienter ses décisions, comme en témoigne la mise en place du sondage sur le climat EDI, qui permet désormais d'appuyer les interventions sur des données et de prioriser les actions futures.

Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)

La mise en œuvre des activités de sensibilisation en matière d'EDI a rencontré plusieurs obstacles. D'abord, l'engagement variable des membres de la communauté universitaire a limité la portée de certaines initiatives, certaines unités étant très mobilisées, tandis que d'autres avancent lentement. Quelques résistances sociopolitiques croissantes envers l'EDI ont parfois freiné l'adhésion, en particulier dans un contexte marqué par des débats publics polarisés.

Pour atténuer ces obstacles, l'Université a misé sur plusieurs leviers : renforcement de l'institutionnalisation de l'EDI (politiques, plans d'action, gouvernance), coconstruction des activités avec les communautés concernées afin d'en accroître la pertinence et l'adhésion, ainsi que diversification des approches pédagogiques, notamment expérientielles. Le développement de réseaux internes (ex. communautés de pratique) et l'amélioration de la coordination entre les unités ont également permis de soutenir une mobilisation plus large et cohérente.

termes d'intégration des principes EDI et de décolonisation des espaces académiques. Par ailleurs, l'adoption et la diffusion d'un énoncé institutionnel contre le racisme ont contribué à sensibiliser la communauté aux enjeux de racisme systémique. Enfin, des initiatives concrètes comme la promotion des installations sanitaires inclusives et l'accès à des produits d'hygiène menstruelle gratuits ont également contribué à ces efforts de sensibilisation.

Activité 4.4.3) Suivi des engagements des différentes unités et partenaires dans le développement et le déploiement des CRC. Un processus plus formel de suivis des engagements, mis en place en 2023, a continué d'être appliqué durant la période de référence. Ce mécanisme comprend un processus structuré de validation et de rétroaction impliquant l'ensemble des unités et partenaires, favorisant ainsi la responsabilisation et la transparence. Il permet également d'assurer un suivi en cas de non-respect des engagements.

Activité 4.8.1) Préciser explicitement les attentes et les bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière lors des rencontres d'évaluation. Une formation est offerte aux membres du collège d'évaluation portant notamment sur les effets des interruptions et ralentissements de carrière, ainsi que sur les particularités des approches de recherche participative et coconstruite sur les modes de production scientifique. Ces éléments sont également détaillés dans un guide d'évaluation transmis en amont aux personnes participant aux évaluations des candidatures. Enfin, ces principes font l'objet de rappels au début et pendant les rencontres de classement des dossiers, afin d'assurer une compréhension partagée et une application cohérente des critères d'évaluation.

Ajouter une mesure

Actions

Modifier
Supprimer

Modifier

Supprimer

Modifier

Supprimer

[1 avril au 31 mars]

impact accru. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est

- de de référence, ainsi que leurs répercussions. (obligatoire)

✕

Activité 4.4.3) Suivi des engagements des différentes unités et partenaires dans le développement et le déploiement des CRC. Un processus plus formel de suivis des engagements, mis en place en 2023, a continué d'être appliqué durant la période de référence. Ce mécanisme comprend un processus structuré de validation et de rétroaction impliquant l'ensemble des unités et partenaires, favorisant ainsi la responsabilisation et la transparence. Il permet également d'assurer un suivi en cas de non-respect des engagements.

☒ Oui

☐ Non

Objectif 4 : Adapter le processus d'attribution et de gestion des CRC aux réalités des groupes cibles. 4.4) Assurer une équité des mesures de soutien aux titulaires de CRC.

La mise en place d'un processus formel de suivi des engagements liés aux CRC a permis d'améliorer significativement la reddition de comptes et la conformité aux engagements institutionnels. L'instauration d'une boucle de rétroaction incluant les unités et partenaires a favorisé une meilleure coordination et une clarification des responsabilités, réduisant les retards et les écarts dans l'offre de soutien promis.

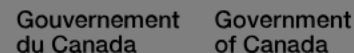
Ce mécanisme a également permis d'être plus proactifs et d'intervenir rapidement lorsque des engagements (financiers ou non financiers) ne sont pas respectés, contribuant à une expérience plus cohérente et équitable pour les titulaires de chaire. En conséquence, on observe une amélioration de l'accès effectif aux ressources (autant financières que des équipements, soutien professionnel, aménagements, etc.), ainsi qu'un renforcement de la planification et du suivi budgétaire.

Ajouter une mesure

Modifier
Supprimer

Modifier
Supprimer

Modifier
Supprimer



Accueil / Rapports / Équité, diversité et inclusion 1

Rapport de l'établissement – Programme des chaires de recherche du Canada

- ✓ Attraction et rétention
- ✓ Impact sur la capacité de recherche
- ✓ Équité, diversité et inclusion 1
- ✓ Équité, diversité et inclusion 2
- ✓ Utilisation stratégique des ressources
- ✓ Soutien de l'établissement et temps protégé pour la recherche
- ✓ Autres commentaires et/ou suggestions

*

▲

1

1

- ☐ Oui
- ☒ Non

termes d'intégration des principes EDI et de décolonisation des espaces académiques. Par ailleurs, l'adoption et la diffusion d'un énoncé institutionnel contre le racisme ont contribué à sensibiliser la communauté aux enjeux de racisme systémique. Enfin, des initiatives concrètes comme la promotion des installations sanitaires inclusives et l'accès à des produits d'hygiène menstruelle gratuits ont également contribué à ces efforts de sensibilisation.

Activité 4.4.3) Suivi des engagements des différentes unités et partenaires dans le développement et le déploiement des CRC. Un processus plus formel de suivis des engagements, mis en place en 2023, a continué d'être appliqué durant la période de référence. Ce mécanisme comprend un processus structuré de validation et de rétroaction impliquant l'ensemble des unités et partenaires, favorisant ainsi la responsabilisation et la transparence. Il permet également d'assurer un suivi en cas de non-respect des engagements.

Activité 4.8.1) Préciser explicitement les attentes et les bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière lors des rencontres d'évaluation. Une formation est offerte aux membres du collège d'évaluation portant notamment sur les effets des interruptions et ralentissements de carrière, ainsi que sur les particularités des approches de recherche participative et coconstruite sur les modes de production scientifique. Ces éléments sont également détaillés dans un guide d'évaluation transmis en amont aux personnes participant aux évaluations des candidatures. Enfin, ces principes font l'objet de rappels au début et pendant les rencontres de classement des dossiers, afin d'assurer une compréhension partagée et une application cohérente des critères d'évaluation.

Ajouter une mesure

Actions

tivités de sensibilisation en matière d'EDI. Parmi
pouvoir le vivre-ensemble et à sensibiliser aux

ectement à la demande de différents groupes). Le
partager les pratiques les plus prometteuses en

Modifier
Supprimer

Modifier
Supprimer

Accueil / Rapports / Équité, diversité et inclusion 1

Rapport de l'établissement – Programme des chaires de recherche du Canada

- | | |
|---|---|
| ✓ | Attraction et rétention |
| ✓ | Impact sur la capacité de recherche |
| ✓ | Équité, diversité et inclusion 1 |
| ✓ | Équité, diversité et inclusion 2 |
| ✓ | Utilisation stratégique des ressources |
| ✓ | Soutien de l'établissement et temps protégé pour la recherche |
| ✓ | Autres commentaires et/ou suggestions |


Modifier

Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)

Activité 4.8.1) Préciser explicitement les attentes et les bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière lors des rencontres d'évaluation. Une formation est offerte aux membres du collège d'évaluation portant notamment sur les effets des interruptions et ralentissements de carrière, ainsi que sur les particularités des approches de recherche participative et coconstruite sur les modes de production scientifique. Ces éléments sont également détaillés dans un guide d'évaluation transmis en amont aux personnes participant aux évaluations des candidatures. Enfin, ces principes font l'objet de rappels au début et pendant les rencontres de classement des dossiers, afin d'assurer une compréhension partagée et une application cohérente des critères d'évaluation.

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

☒ Oui
 ☐ Non

Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)

Objectif 4 : Adapter le processus d'attribution et de gestion des CRC aux réalités des groupes cibles. 4.8)
S'assurer que les comités de sélection prennent en compte la conciliation travail- vie personnelle dans l'évaluation des dossiers de candidature.

Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)

La mise en œuvre de cette mesure a permis d'améliorer la qualité, l'équité et la cohérence des évaluations de la productivité en recherche. La formation et le guide ont contribué à une meilleure compréhension des effets des interruptions et ralentissements de carrière, réduisant ainsi les biais associés à des parcours non linéaires. La prise en compte explicite des approches de recherche participative et coconstruite a également favorisé une reconnaissance plus juste de formes de production scientifique diversifiées, souvent sous-estimées dans les modèles traditionnels. Ces méthodes de recherche sont très chronophages et peuvent expliquer une production scientifique quantitativement plus faibles bien que qualitativement pertinente et ayant un impact considérable. Les rappels systématiques avant et pendant les rencontres de classement ont permis d'assurer une application

termes d'intégration des principes EDI et de décolonisation des espaces académiques. Par ailleurs, l'adoption et la diffusion d'un énoncé institutionnel contre le racisme ont contribué à sensibiliser la communauté aux enjeux de racisme systémique. Enfin, des initiatives concrètes comme la promotion des installations sanitaires inclusives et l'accès à des produits d'hygiène menstruelle gratuits ont également contribué à ces efforts de sensibilisation.

Activité 4.4.3) Suivi des engagements des différentes unités et partenaires dans le développement et le déploiement des CRC. Un processus plus formel de suivis des engagements, mis en place en 2023, a continué d'être appliqué durant la période de référence. Ce mécanisme comprend un processus structuré de validation et de rétroaction impliquant l'ensemble des unités et partenaires, favorisant ainsi la responsabilisation et la transparence. Il permet également d'assurer un suivi en cas de non-respect des engagements.

Activité 4.8.1) Préciser explicitement les attentes et les bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière lors des rencontres d'évaluation. Une formation est offerte aux membres du collège d'évaluation portant notamment sur les effets des interruptions et ralentissements de carrière, ainsi que sur les particularités des approches de recherche participative et coconstruite sur les modes de production scientifique. Ces éléments sont également détaillés dans un guide d'évaluation transmis en amont aux personnes participant aux évaluations des candidatures. Enfin, ces principes font l'objet de rappels au début et pendant les rencontres de classement des dossiers, afin d'assurer une compréhension partagée et une application cohérente des critères d'évaluation.

Questions ? | Administrateur de recherche | Alexandra Godbout -

[1 avril au 31 mars]

impact accru. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est

de de référence, ainsi que leurs répercussions. (obligatoire)

Ajouter une mesure

Actions

vités de sensibilisation en matière d'EDI. Parmi
pouvoir le vivre-ensemble et à sensibiliser aux
nombreuses formations sur les thématiques de
exclément à la demande de différents groupes). Le
rtager les pratiques les plus prometteuses en

Modifier
Supprimer



Équité, diversité et inclusion 2

Rapport de l'établissement – Programme des chaires de recherche du Canada

- ✓ Attraction et rétention
- ✓ Impact sur la capacité de recherche
- ✓ Équité, diversité et inclusion 1
- ✓ Équité, diversité et inclusion 2
- ✓ Utilisation stratégique des ressources
- ✓ Soutien de l'établissement et temps protégé pour la recherche
- ✓ Autres commentaires et/ou suggestions

Établissement : Université Laval

Période de référence : [1 avril au 31 mars]

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.

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. (obligatoire)

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

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.

Par exemple, y a-t-il des projets en cours qui soulignent l'importance de l'EDI dans l'excellence de la recherche? Y a-t-il des formations supplémentaires offertes globalement dans la faculté? Y a-t-il des initiatives visant à améliorer le climat sur le campus? Le cas échéant, veuillez fournir des hyperliens dans l'encadré ci-dessous. Les URL doivent inclure « [https://](#) ». À noter : la compilation de ces renseignements constitue une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 (clause 39.e), et contextualise le travail mené par l'établissement pour éliminer les obstacles dans le cadre du Programme. (obligatoire)

Nombre maximal de caractères : 2000 | Caractères disponibles : 23

Depuis plusieurs années, l'Université Laval affirme un positionnement clair et engagé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Dans un contexte sociétal où les débats sur l'EDI suscitent parfois des opinions contrastées, l'Université a choisi de réaffirmer ses valeurs fondamentales et continue de les traduire en actions concrètes, dans la continuité des mesures mises en place dans le cadre des plans EDI des CRC et Dimensions depuis 2019. Le lancement du Plan institutionnel en appui à l'EDI en 2025 constitue une étape structurante dans cette démarche, visant à harmoniser les efforts des différentes unités, à renforcer la cohérence organisationnelle et à mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire.

https://www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouv/Documents_officiels/Directives_procedures_et_autres/Plan-institutionnel-EDI.pdf

Le plan institutionnel s'articule autour de quatre intentions stratégiques :

- Offrir un milieu inclusif et représentatif de la diversité, fondé sur le respect et l'équité.
- Enrichir la mission d'enseignement et de recherche par l'intégration des principes EDI.
- Promouvoir l'EDI par la formation, la recherche et l'innovation.
- Déployer un leadership mobilisateur pour des impacts sociétaux positifs.

Parallèlement, le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (BEDI) poursuit sa mission d'accompagnement, de coordination et de rayonnement des initiatives EDI à l'échelle institutionnelle et à l'externe. Sa feuille de route 2025–2028 détaille les mesures concrètes qui seront mises en œuvre pour actualiser les engagements du plan, notamment en matière de lutte contre la discrimination et le racisme, d'animation du réseau de personnes répondantes en EDI-PP dans les unités, d'accompagnement des personnes ayant des préoccupations en matière d'EDI, d'égalité des chances en emploi et aux études et de co-construction avec les personnes des groupes en quête d'équité.