



## TABLE DES MATIÈRES

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

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

### 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.

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#). Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche doivent être éliminés de vos rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

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 :

Maie-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

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 personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et minorités racisées et les personnes LGBTQ2+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (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 -**

**Veillez 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 titulaires 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 représentants et représentants EDI 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 suivants : 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 EDI. 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 EDI.

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

Étant à l'écoute des préoccupations soulevées lors des consultations, des changements sur la méthode d'attribution des chaires à l'interne ont été apportées pour les concours lancés en juin 2021 malgré le fait que de grands progrès avaient été accomplis depuis 2018. Ce nouveau changement est motivé par le très grand nombre de chaires (21) à combler via les concours de nomination préférentielle à tenir en 2021-2022. Il était ainsi crucial de modifier le processus afin d'élargir davantage le bassin de recrutement des nouvelles personnes titulaires, et ce, dans le respect des règles dictées par les conventions collectives. Ce nouveau processus en deux étapes a été élaboré avec les dirigeants de toutes les facultés et a été bien reçu par les facultés et le corps professoral. Une description à jour de ce processus a été ajoutée à la boîte à outils accessibles aux intervenants concernés. Comme par le passé, 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 personne représentante EDI facultaire, a été nommée par la doyenne ou le doyen de 16 facultés sur 17. Chacune de ces personnes est formée aux principes EDI par l'agente d'équité institutionnelle du VREDIRH, 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 représentante EDI a été bénéfique pour le processus car elle a permis une meilleure transmission des bonnes pratiques de l'agente EDI vers les facultés et a permis une certaine surveillance du processus du point de vue de l'EDI. 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 les comités de sélection. Enfin, pour bonifier la diffusion des annonces et constituer les bassins de candidatures les plus variés possibles, une liste des réseaux par groupe désigné a été constituée et diffusée auprès des représentants EDI en faculté (été 2021). De plus, une communauté de pratique a été mise en place avec les personnes représentantes EDI afin de développer, en continu, les réflexes et les pratiques EDI dans le processus des CRC et plus large, au sein de la recherche.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

L'amélioration du processus de sélection auprès d'un nombre élevé d'intervenants ayant des contextes très différents a été un défi important. Le niveau de satisfaction devra être évalué à la fin du processus. Le développement du réseau de représentation EDI dans les facultés s'est bien déroulé. 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) :**

Une évaluation du nouveau processus sera effectuée avant de déterminer si cette méthode sera conservée dans le futur. Chose certaine pour les concours à venir (2022-2023), la diffusion publique des annonces et le suivi du processus par la représentation facultaire EDI et la conseillère EDI de la recherche se poursuivront compte tenu des défis à venir en lien avec les nouvelles cibles à atteindre. Comme par le passé, l'équipe du VRRCI demeure 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.

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'EDI 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 EDI 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 tels 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. Ces ajouts ont été présentés et expliqués aux facultés pour une meilleure compréhension de la nécessité de redresser la situation pour les personnes des groupes cibles. De plus, un guide des bonnes pratiques EDI a été élaboré et transmis aux facultés. Ce guide présente également le contexte spécifique aux CRC et l'obligation d'atteinte des cibles de représentation. Six 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 EDI avant leur affichage. Les six concours étaient à nomination préférentielle pour les personnes des groupes cibles et se termineront en juin 2022 afin de déposer les candidatures au Programme des CRC avant l'échéance de décembre 2022. Au terme de ces onze concours 21 personnes s'identifiant à un ou plusieurs groupes cibles devraient être sélectionnés. Comme mentionné dans le dernier rapport, pour adresser la préoccupation soulevée avec cet objectif la communauté universitaire doit repenser les notions de compétence et de mérite. Le groupe de travail prévu est constitué, est une première rencontre a eu lieu à l'automne 2021.

**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 soulevé 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) :**

Poursuivre les travaux du groupe de travail sur les compétences et le mérite afin d'aboutir sur des propositions de pratiques à partager avec les organismes subventionnaires (durant l'année 2022). Les sections EDI dans les annonces reflètent une bonne pratique qui sera conservée (concours 2021 et en continu) et les concours préférentiels auront lieu jusqu'à ce que les cibles soient atteintes (jusqu'en 2029 au besoin). Pour réduire l'impression de « tokenism, le changement se fera progressivement, en continu, grâce aux actions de niveau institutionnel qui sont en cours (voir partie E du présent rapport).

**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 EDI 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 contribue 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 EDI 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 :**

Les progrès réalisés et rapportés dans le rapport annuel précédent demeurent pertinents lors des concours 2021-2022. Dans le cadre du nouveau format de concours, les outils et validation des processus de recrutement des candidatures externes au niveau facultaire et départemental demeurent inchangés. 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 EDI non-votante présente pour s'assurer que les aspects EDI étaient pris en compte pendant le processus et qui a récolté 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 EDI facultaire, que la présence de ces personnes dans le processus de sélection a été bénéfique. Ces rapports ont permis à l'agente EDI institutionnelle de faire de la rétroaction constructive aux facultés pour accroître l'intégration des principes EDI dans le processus d'évaluation des candidatures. Le plus grand défi en lien avec cet objectif est la création du Collège d'évaluation qui évalue, au niveau institutionnel, toutes les candidatures reçues sur la base du mérite scientifique. Pour cette première édition, le Collège est formé de 30 professeurs et professeures diversifiées en termes d'expertise en recherche et d'appartenance aux groupes historiquement sous-représentés. Leurs activités ont débuté à l'automne 2021. Afin d'assurer la qualité du processus d'évaluation, 4 séances de formations et ateliers ont été élaborés par la conseillère EDI de l'institution ainsi que le conseiller en développement de la recherche responsable des CRC. En plus de ces formations, tous les membres du Collège ont complété la formation obligatoire sur les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs et ces personnes ont eu accès aux outils préalablement développés et destinés aux personnes représentantes facultaires. La conseillère EDI de l'institution a participé à toutes les rencontres d'évaluation.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

Le plus grand défi en lien avec ces actions était de former et d'outiller le nouveau Collège d'évaluation. Des ateliers de formation ont été préparés par la conseillère EDI et le conseiller en développement de la recherche qui gère les CRC.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Les concours 2021-2022 n'ayant pas été complétés en date de décembre 2021, les actions décrites ci-haut se poursuivront et nous désirons également ajouter une action qui consistera en la circulation d'un sondage post-concours aux membres du Collège afin de faire un suivi auprès d'eux, de comprendre les défis auxquels ces personnes 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 à la fin des concours 2021-2022.

**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 -**

**Veuillez 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 retenus 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 décelé de différences du 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 :**

Comme prévu et indiqué dans le précédent rapport, des précisions concernant l'utilisation de la bourse CRC pour couvrir le salaire de la personne titulaire ont été apportées dans chaque annonce de concours 2021-2022 afin de limiter les incompréhensions et surprises quant aux ressources et à l'appui institutionnel. De plus, comme pour les années passées, les mesures de soutien doivent être clairement décrites dans les lettres d'appui du doyen de la faculté 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 est responsable de présenter un dossier de candidature le mieux soutenu possible. Ce mode de fonctionnement évite à la personne candidate de devoir négocier seule son niveau d'appui.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

L'explication des raisons pour lesquels les appuis des unités et facultés sont demandés lors des concours demeure un défi constant. Il faut s'assurer que ces demandes ne soient pas perçues comme étant une lourdeur administrative inutile par les directions de facultés et de centre de recherche. La dérogation de production des rapports annuels par le Programme CRC n'a pas permis d'avancer la mesure 4.4.4.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Conformément au Plan d'action, le mécanisme de suivi des engagements sera instauré lors de la prochaine production de rapports annuels par les titulaires de CRC.

**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 -**

**Veuillez 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 déploraient 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 sensibilisés 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 faits 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 :**

En plus des ajouts faits précédemment en lien avec la description des critères de sélection dans les annonces, pour la période visée par le présent rapport, tous les membres du Collège d'évaluation ont été sensibilisés à reconnaître et valoriser les parcours atypiques en recherche des candidatures. En collaboration avec l'institut EDI2 et le Réseau interuniversitaires Québécois en EDI, les personnes représentantes, conseillère et agente EDI sensibilisent les membres de la communauté universitaire à ces questions.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

La question de l'évaluation de l'excellence en recherche s'effectue sur du long terme et 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'EDI en recherche qui sera créé et coordonné par le vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI) 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 partagées lors de rencontres avec les organismes subventionnaires fédéraux. Un panel sur l'excellence en recherche sera possiblement mis en place au Congrès de l'ACFAS en 2022 à l'Université Laval.

**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 EDI 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'EDI à l'Université Laval et aux rôles des uns et des autres. La multiplication des acteurs en EDI 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'EDI 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. Des attentes envers l'engagement EDI de l'Université ont été exprimées afin de répondre à la question : est-ce que l'Université va se donner les moyens de son engagement.

**Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :**

Les actions entreprises pour atteindre cet objectif sont la création d'un bureau de l'EDI, (activité 1.1.1), la planification d'un budget annuel pour l'EDI (activité 1.1.2) et l'élaboration d'une politique institutionnelle EDI pour rendre visible l'engagement de l'Université (activité 1.1.3)

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

Les indicateurs pour ces actions sont la modification des organigrammes officiels concernés pour intégrer le bureau de l'EDI, une ligne budgétaire dans le budget de l'Université et une politique institutionnelle EDI dans les documents officiels de l'Université.

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

Le nouveau nom du vice-rectorat à l'EDI et aux ressources humaines a été entériné à l'hiver 2021 et le bureau de l'EDI a été par le fait même consolidé sous la forme d'une structure matricielle. Ce bureau a été enrichi par l'équipe des Premiers Peuples, des 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. De plus, un appel a été lancé, par la vice-rectrice à l'EDI, auprès de toutes les facultés, services, vices-rectorats et associations étudiantes pour nommer des personnes répondantes EDI pour leurs unités pour intégrer le bureau de l'EDI en tant que membres. Parallèlement une proposition de mandat pour le Bureau de l'EDI et une définition du rôle des personnes membres ont été présentées au comité institutionnel EDI pour approbation. Aussi, une demande officielle a été faite au comité de direction pour l'obtention d'un budget EDI, qui a été acceptée. Pour rendre visible son engagement, une politique institutionnelle EDI a été élaborée et a fait l'objet de consultations auprès de la communauté universitaire, mais également de la communauté externe. 250 personnes ont pu s'exprimer soit par écrit soit oralement sur le contenu de cette politique.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

La vision du Bureau de l'EDI a fait l'objet de discussion, car tout le monde n'avait pas la même. Puis l'enjeu a été de présenter cette vision et la façon de fonctionner à l'ensemble de la communauté universitaire afin de mobiliser les « futures membres » du Bureau de l'EDI. De nombreuses questions ont porté sur l'ajout de charge de travail pour les personnes qui seraient membres du bureau et sur l'aide que pourrait apporter l'Université en ce sens. Des préoccupations ont également été soulevées relativement aux rôles de ces personnes versus le rôle des 3 personnes conseillères EDI. Concernant la politique EDI, les commentaires énoncés ont été analysés et intégrés. Cependant, la mise en application de cette politique n'est pas encore effective, car elle est interdépendante de la révision du règlement des signalements et des plaintes. En effet, pour compléter la section du traitement des plaintes et des signalements dans la politique il est nécessaire que le centre de prévention termine ses travaux de révision sur le traitement des plaintes. La mise en application retardée de la politique EDI a des répercussions sur la mobilisation de la communauté universitaire qui régulièrement cherche le document de la politique EDI pour asseoir leurs initiatives dans leurs unités; les personnes expriment leur déception de devoir attendre.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Faire vivre le Bureau de l'EDI avec ses 87 membres, organiser une première rencontre (début 2022) pour échanger sur le mandat du Bureau, les rôles de ses membres, répondre aux préoccupations, aux besoins et attentes et ultimement insuffler une dynamique de communauté de pratique basée sur le soutien, le partage et la co-construction. Définir avec les membres le mode de fonctionnement du Bureau de l'EDI. S'assurer que dans le budget universitaire 2022-2023, une ligne budgétaire a été prévue pour le Bureau de l'EDI (printemps 2022). Compléter la section des plaintes pour la politique institutionnelle EDI et la présentation au conseil d'administration pour approbation à l'automne 2022.

**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) :

Comme dans le précédent rapport, 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. Comme chaque faculté est tenue de procéder à un concours facultaire, les exigences du Programme des CRC doivent être respectés au sein de chaque faculté, qui doivent faire la démonstration de leurs respects avec chaque dossier de candidature déposé au VRRCI. La mise en place d'un processus équitable pour les CRC a servi de levier pour changer les pratiques de recrutement du corps professoral. En effet, les facultés commencent à prendre l'habitude d'appliquer les pratiques et outils EDI des CRC et ce, dès la réflexion sur les critères de sélection des nouvelles et nouveaux membres du corps professoral. On retrouve également la rédaction inclusive, les annonces avec les sections EDI, la diversité dans la composition du comité de sélection et la formation à l'EDI de ses membres. Le réseau des personnes représentantes EDI au sein des facultés est maintenant sollicité de façon plus large au sein de leur faculté. En effet, ce réseau 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. De plus, ces personnes sont de facto membres du Bureau de l'EDI et pourront poursuivre leur développement professionnel en EDI et partager leurs expériences avec les autres membres. Toujours d'actualité, la pandémie continue d'affecter 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'implication de nombreux membres de la communauté universitaire qui ont tous et toutes été submergés par les diverses 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 EDI et que plusieurs études ont démontré que les groupes cibles ont subi les impacts négatifs de la pandémie de façon disproportionnée, 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. De plus, de nombreuses personnes en situation de gestion ont clairement manifesté, à la direction, la nécessité de ralentir le rythme, de prendre le temps pour des raisons de santé mentale.

**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**

**Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)**

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

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

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

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

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6**

## **Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés**

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

Comme mentionné dans la section B, les actions EDI ont été ralenties, par la même, la participation active des groupes sous-représentés. Toutefois, le comité institutionnel EDI, composé de personnes majoritairement issues des groupes sous-représentés et qui tient compte de l'intersectionnalité, a poursuivi ces rencontres durant la période du rapport. Ainsi, ces personnes ont pu se positionner sur divers sujets institutionnels notamment la composition et le mandat du Bureau de l'EDI, l'intégration de la gratuité des produits d'hygiène menstruelle sur le campus, les recommandations de l'association étudiante des personnes étudiantes de premier cycle sur le racisme systémique. Lors de la démarche de consultation sur la politique EDI, la communauté universitaire et la communauté externe ont été sollicitées pour participer à cette consultation. 250 personnes se sont mobilisées, mais il n'est cependant pas possible de dénombrer les personnes des groupes en quête d'équité qui ont participé. Concernant le programme de mentorat mis en place et le groupe de travail sur l'excellence en recherche, les personnes du corps professoral issues des groupes sous-représentés ont été directement approchées par la personne qui pilotait ces initiatives, personne elle-même issue de ces groupes. L'accroissement de l'équipe des Premiers peuples a permis l'implication de ces personnes dans plusieurs initiatives en recherche comme Sentinelle Nord et le projet Apogée et dans d'autres actions EDI plus largement institutionnelles (Bureau de l'EDI, processus de recrutement, processus pour les bourses et les aides financières, etc.). Puis, pour compléter la sollicitation des personnes sous-représentées ou pallier la sursollicitation, nous avons défini des partenariats internes avec des personnes expertes ou spécialistes sur certains sujets et publics. Souvent ces personnes faisaient partie des groupes sous-représentés. Ainsi, nous avons pu consulter les personnes expertes de la diversité sexuelle et pluralité de genres (Pôles d'expertise Pluriels), des personnes handicapées (DEPPI : Disability, Employment, and Public Policies et du CIRRIIS : Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale), du racisme (MERRI-Lab : Multiculturel, Expériences, Relations, Racismes et Identités), de l'immigration (CRIDE : Chaire de recherche sur l'Intégration et la gestion des Diversités en Emploi), des religions, de la vie au travail (CRIEVAT : Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail), des femmes (Chaire Claire Bonenfant-Femmes, savoirs et sociétés) et bien évidemment de l'institut spécialisé en Équité, Diversité, Inclusion et Intersectionnalité (EDI2). L'intersectionnalité fait partie des réflexes du personnel de l'Université et ce concept est intégré dans les divers groupes de travail ou initiatives. La consultation des personnes appartenant aux groupes en quête d'équité est intégrée dans la démarche EDI et sa promotion est effectuée auprès de toutes personnes intervenantes en EDI. Aussi, les personnes expertes EDI sollicitées ont accepté de s'impliquer dans le Bureau de l'EDI permettant ainsi aux membres de faire appel à leurs expertises. Parallèlement, des appels à la communauté universitaire se poursuivront toujours pour solliciter les personnes issues des groupes en quête d'équité en respectant leur demande de « ralentir le rythme » pour éviter de leur ajouter de la pression et prévenir l'épuisement.

## **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, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

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'EDI. Le comité institutionnel EDI est actif et procède à la mise sur pied de groupe de travail, entre autres pour le projet pilote Dimension EDI Canada dont l'Université Laval fait partie. Ce groupe Dimensions travaille notamment à l'élaboration d'un formulaire d'auto-identification pour recenser la diversité de l'ensemble de la communauté universitaire (personnes étudiantes et personnel) et d'un sondage sur le climat organisationnel en contexte d'EDI. Pour compléter les formations et ateliers déjà énoncés dans le précédent rapport, des formations obligatoires sur les biais inconscients pour le personnel et la communauté étudiante sont en phase de finalisation. Des personnes des groupes en quête d'équité ainsi que des personnes expertes sont impliquées dans l'élaboration du contenu et la narration. Le site Web institutionnel sur l'EDI se développe. Le Bureau de l'EDI participe au comité le Respect Rien de Moins et s'implique dans l'élaboration des capsules sur le racisme systémique, capsule que l'on retrouve dans la section Formation et outils du site EDI. Un programme de mentorat pour le corps professoral est instauré et l'EDI est intégré dans les journées d'accueil des nouvelles et nouveaux professeurs. Les formations pour les gestionnaires académiques et les formations pour les futurs gestionnaires sont révisées pour intégrer les principes EDI et des ateliers sur les biais inconscients. Le bureau de l'EDI a accueilli sa collaboration avec les associations étudiantes dans le cadre de l'élaboration de leurs avis sur le racisme systémique, les personnes handicapées et sur la diversité sexuelle et pluralité de genre. L'équipe des Premiers peuples s'agrandit pour mettre en application le plan d'action intitulé «L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples».

<https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/formations-et-outils>

**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 ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.**

Administré conjointement par:

