

Rapport sur le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et sur l'allocation relative à l'ÉDI (2021)

Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)

Mai 2022

TABLE DES MATIERES

PARTIE A – 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	1
PARTIE B – Défis et possibilités	21
PARTIE D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés.....	23
PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement.....	25

PARTIE A – 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

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) :

Le premier objectif est d'attribuer les chaires de recherche du Canada (CRC) et de procéder à la sélection des titulaires de CRC selon des processus transparents d'ici 2022.

Pour l'atteindre, des analyses ont été menées et 26 obstacles systémiques ont été soulevés pour lesquels 26 mesures ont été mises en place. Chaque mesure est accompagnée d'au minimum 1 indicateur ainsi que de données qui y sont associées. Pour les fins de ce rapport, puisque les obstacles avaient tous été levés ou atténués, seulement les obstacles pour lesquels une évolution des indicateurs ou données sont présentés. La nomenclature du rapport précédent pour chaque obstacle, chaque mesure et chaque indicateur qui sont liés entre eux est encore utilisée (même numéro de référence ex : 1A, 2G, 4B, etc.). Ce numéro réfère directement au numéro de suivi indiqué à notre plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ÉDI (Plan DÉFI4).

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 obstacles systémiques pour l'objectif 1 ont tous été levés au moyen de mesures mises en place dans le plan d'action DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période couverte par ce rapport pour les barrières suivantes : **1B, 1C, 1D, 1E, 1F1, 1F2, 1F4, 1F5, 1F6, 1F14, 1G1, 1G4 et 1G5.**

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les mesures de mitigation des obstacles systémiques pour l'objectif 1 ont été mises en place dans le plan DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période de ce rapport pour les mesures suivantes : **1B, 1C, 1D, 1E, 1F1, 1F2, 1F4, 1F5, 1F6, 1F14, 1G1, 1G4 et 1G5.**

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

L'UdeS a poursuivi sa collecte de données pour les indicateurs pour s'assurer de la bonne implantation des mesures permettant de lever les obstacles systémiques. Nous soulignons ici certaines informations complémentaires qui viennent bonifier les indicateurs pour les mesures suivantes **1B, 1C, 1D, 1E, 1F1, 1F2, 1F4, 1F5, 1F6, 1F14, 1G1, 1G4 et 1G5**.

- 1- **(1B)** - Le guide est utilisé systématiquement pour toutes les nouvelles candidatures et les renouvellements et est efficace.
- 2- **(1C)** – Le *Guide de dotation* est utilisé pour les autres programmes gérés par le SPIIE, et ce depuis janvier 2019. Il s'étend au recrutement professoral ainsi qu'au personnel professionnel et clérical à la recherche. Mentionnons aussi qu'une page Web sur le site du SARIC a été créée ("Créer une CERC" <https://www.usherbrooke.ca/saric/financement/chaire/cerc>), basée sur le modèle de la page ("Créer une CRC").
- 3- **(1D)** – Ce nouveau guide a été diffusé par courriel en juin 2020 aux vice-doyennes et vice-doyens à la recherche, par le biais d'un bulletin interne ainsi que sur la page Web équité-recherche. Le guide regroupe toutes les informations nécessaires et les obligations que les professeur.e.s et gestionnaires doivent connaître afin de jouer efficacement leur rôle au sein d'un comité d'embauche. Le guide contient notamment des informations sur les notions d'optimisation des entrevues, les étapes sommaires du processus d'entrevue, des précisions sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que des informations sur les biais inconscients et de perception et les pièges à éviter. De même, pour soutenir ces derniers dans leur mandat, une technicienne ou un technicien en gestion des ressources humaines est disponible afin de les informer par rapport aux questions en matière d'équité. Toutefois, étant donné l'absence prolongée de l'agente de recherche – équité, il n'est pas possible d'établir si l'utilisation du *Guide de dotation* a été étendue durant l'année 2021.
- 4- **(1E)** – Pour 2021, précisons que la page du SARIC "Créer une CRC" (<https://www.usherbrooke.ca/saric/financement/chaire/crc>) centralise toutes les informations nécessaires (cibles, chiffrier d'utilisation des CRC, disponibilités de chaires, affichages, calendriers, grilles d'évaluation internes, membres et fonctionnement du comité de sélection institutionnel, etc.), et pointe également vers la page de reddition de compte requise par les exigences ÉDI du PCRC. Ce fonctionnement est en place depuis 2018 et s'avère efficace, en plus d'avoir permis d'élargir les bassins de candidatures en mettant fin aux "silos" facultaires.
- 5- **(1F1)** – À noter qu'une campagne annuelle institutionnelle d'auto-identification a également été lancée. À la suite d'une demande faite au fournisseur (Berger-Levrault), l'utilisation du progiciel SOFE permet désormais aux employé.e.s de modifier volontairement et de manière autonome leur réponse au questionnaire de l'auto-identification dans le portail employé.
- 6- **(1F2)** – À noter que depuis 2021, les instructions de composition du dossier à soumettre au comité de sélection institutionnel incluent des précisions claires pour la protection des renseignements personnels.
- 7- **(1F4)** – Un lien vers une page d'information sur les accommodements et mesures adaptatives pour membres du personnel en situation de handicap est également transmis par courriel aux personnes candidates lors des convocations aux entrevues :

<https://www.usherbrooke.ca/personnel/soutien/accommodements-et-mesures-adaptatives-pour-membres-du-personnel-en-situation-de-handicap/>.

- 8- **(1F5)** - Les Ressources Humaines (RH) veillent à informer la direction de la faculté de leur plan de diffusion, et la direction de la faculté a la responsabilité de développer et de stimuler des mesures de recrutement actif afin d'élargir le bassin de candidatures. Au-delà de ce progrès, un arrimage proactif, adapté aux pratiques des facultés, pourrait être élaboré dans les prochaines années pour gagner en efficacité. Néanmoins les mesures développées jusqu'ici ont permis d'atteindre toutes les cibles CRC de 2019 et 2022 et nous prévoyons que les cibles de 2025 et de 2027 seront atteintes en 2023. C'est une réussite sachant que le défi a été multiplié par l'attribution, en 2021, d'une allocation de 40 chaires, ce qui s'accompagne de nouvelles cibles visant maintenant les chaires selon leur niveau.
- 9- **(1F6)** - Les affichages se poursuivent sur les sites identifiés en 2019-2020 et cette pratique est désormais solidement implantée. De même, une comparaison faite par le Service des ressources humaines à partir d'affichages fait en 2017 et 2021 dans différents secteurs (Sciences humaines, Sciences et Génie, Santé, etc.) montre que les bassins de candidature (nombre de CV reçus) tendent à être beaucoup plus importants (allant jusqu'à doubler par rapport à 2017). L'analyse des échantillons de 2017 et 2021 montre que l'UdeS réussit beaucoup mieux à atteindre le groupe des minorités visibles (24 % lors d'un appel pour des GD préférentiels en 2021), et ce groupe atteint ou dépasse son poids démographique dans le nombre total de CV reçus. L'analyse montre que les affichages de 2021 touchent également les groupes des personnes handicapées (5 % lors d'appels pour des GD préférentiels en 2021 vs 0 % en 2017) et des Autochtones (2 % lors d'appels pour des GD préférentiels en 2021 vs 0 % en 2017), ce qui n'était pas le cas en 2017. Toutefois, les GD des personnes handicapées et des Autochtones demeurent encore sous-représentés (cibles institutionnelles de 7,5 % pour les personnes handicapées et de 4,9 % pour les Autochtones).
- 10- **(1F14) – A)** Le Comité de mentorat pour la communauté étudiante est actif depuis 2020. **B)** De même, plusieurs programmes de mentorat et de parrainage des étudiants internationaux entre pairs ont été mis en place soit par le USherbrooke international, ou certaines facultés comme la Faculté des sciences.
- 11- **(1G1)** –À noter que l'image de marque institutionnelle de l'UdeS a été revue en 2021-2022. Des travaux sur la marque employeur seront entrepris en 2022-2023 par le Service des ressources humaines en collaboration avec le Services des communications et pourront inclure plus d'éléments relatifs à la marque employeur qui servira, entre autres, au recrutement du personnel. Il est également important de préciser que l'UdeS fait partie des 15 plus grandes universités de recherche du Canada grâce, entre autres, à une hausse marquée des subventions de recherche et à l'obtention de nouvelles CRC (<https://researchinfosource.com/top-50-research-universities/2021/list>).
- 12- **(1G4)** - Un hyperlien vers Préférence Estrie (ressources d'aide à l'intégration) est maintenant intégré dans les contrats d'embauche des nouveaux professeurs (<https://www.usherbrooke.ca/personnel/rh/bienvenue/preference-estrie>)
- 13- **(1G5)** - Un nouveau *Guide de rédaction inclusive* a été développé, diffusé et publicisé en 2021
https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/direction/directives/Guide_redaction_inclusive_vf.pdf.

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

Treize des vingt-six mesures instaurées ont fait l'objet de suivis et de raffinements lors de la présente période, principalement en lien avec les indicateurs. Nous soulignons encore que bien que ces mesures profitent à une meilleure gestion institutionnelle de l'ÉDI, plusieurs d'entre elles touchent plus directement les titulaires de CRC : la protection en cas d'interruption de carrière (**1F2**), le recours aux services de l'organisme Préférence Estrie qui aident les titulaires hors régions à bien s'intégrer avec leur famille, s'il y a lieu (**1G4**), la création d'un *Guide linguistique* s'adressant particulièrement aux personnes dont le français est une langue seconde ou étrangère (**1G5**).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'absence de l'agente ÉDI du SARIC pour une période prolongée a ralenti la cadence de mise en œuvre des initiatives et les suivis des indicateurs. Ceci étant dit, des progrès ont eu lieu à différents niveaux. Un nouvel outil de recrutement comprenant les informations et les obligations des professeur.e.s membres des comités de sélection a été créé pour répondre aux défis rencontrés lors du recrutement. Un autre défi d'importance mentionné lors du dernier rapport concerne la protection des données d'autodéclaration dans un processus de sélection où l'évaluation par les pairs implique la participation d'un grand nombre de professeur.e.s. À titre exploratoire, l'UdeS avait réalisé un exercice pour un processus de recrutement visant à combler un poste de professeur.e. (non-titulaire de CRC) à la Faculté de génie. Il ressortait de cet exercice que pour ce processus, 32 personnes pouvaient avoir accès à des données d'autodéclaration involontairement. La protection adéquate des données d'autodéclaration demeure toujours un défi. Pour la partie qui concerne le comité de sélection institutionnel (CSI - qui émet des recommandations au comité de direction de l'UdeS pour la sélection interne finale des candidatures), des consignes claires ont été ajoutées aux instructions données aux facultés pour qu'elles protègent les renseignements personnels dans les dossiers qu'elles communiquent au VRRES en vue du CSI. Ainsi, à l'exception du rapport du comité de sélection, qui n'est pas transmis aux membres du comité de sélection institutionnel, un dossier de candidature ne doit pas comprendre d'information confidentielle provenant d'avis d'autodéclaration d'appartenance à un groupe désigné. La lettre du doyen doit se limiter à mentionner, le cas échéant, que la personne candidate fait progresser les cibles dans un ou des groupes désignés où il y a actuellement des écarts par rapport aux cibles intermédiaires à atteindre. Rappelons que le processus pour la sélection d'une personne titulaire de CRC est quelque peu différent, mais des similarités existent. Il ressort aussi de cet exercice que plus l'université et les départements sont petits, plus les membres du corps professoral siégeant sur un comité de sélection auront accès involontairement à ces données. Avec ces constats très clairs, des travaux ont été amorcés avec le RIQEDI (Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion), la CDPDJ (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), la Commission canadienne des droits et libertés de la personne et le PCRC pour régler cet enjeu qui est partagé par toutes les universités québécoises.

Un autre défi a émergé depuis que notre allocation de CRC est passée à 40, faisant passer nos cibles ÉDI de cibles institutionnelles à cibles par niveaux de CRC (CRC N1 et CRC N2). Les processus déjà en place ont permis de relever ce nouveau défi sans obstacle. Il n'y a pas eu de ralentissement dans la dotation. Les CRC N1 ont été offertes à l'interne, par mesure d'équité, ce qui a aussi facilité la progression vers les cibles. Comme mentionné précédemment les cibles de 2019 et 2022 sont atteintes et celles de 2025 et 2027 le seront en 2023.

Le groupe qui pose un défi particulier est celui des Autochtones par la faible représentation de ce GD dans la population estrienne ainsi que dans les candidatures reçues.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

L'UdeS a obtenu en 2022 une autre subvention du PCRC pour réaliser un examen des pratiques d'embauche de manière à:

- Engager les meilleures ressources professorales en recherche tout en assurant qu'elles puissent exceller en enseignement et possèdent des compétences comportementales pour répondre aux besoins facultaires actuels et futurs, dans le respect des exigences en termes de diversité, d'inclusion et d'équité.
- Atteindre les cibles en termes de diversité.
- Se doter de comités de sélection efficaces.
- Avoir des membres de comités de sélection sensibles aux facteurs présumés inconscients et leur influence sur l'évaluation de personnes candidates.
- Veiller à un examen équitable et exhaustif des candidatures.
- Instaurer les notions d'ÉDI formelles dans le processus de sélection des professeures et professeurs pour toutes les facultés de l'UdeS.
- Analyser les besoins des facultés en matière d'accompagnement et d'outils relatifs à l'ÉDI pour le recrutement et la sélection des professeures et professeurs.
- Fournir des outils qui peuvent être transférables et utilisés de façon autonome par les facultés.
- Développer et diffuser un guide d'accompagnement sur les meilleures pratiques en EDI au niveau des entrevues comportementales et aussi pour s'assurer d'appliquer les outils développés de la même façon.

Les activités s'échelonneront sur l'année financière 2022-23 et l'UdeS fera rapport de ces activités l'année prochaine.

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

Oui

Non

Objectif principal 2

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

Le deuxième objectif est d'offrir un milieu de travail propice, inclusif à tous et à toutes les titulaires de CRC (y compris aux personnes des GD) et renforcer les mesures de surveillance conçues pour s'en assurer ou en développer de mieux adaptées.

Pour l'atteindre, des analyses ont été menées. Elles ont permis d'identifier 16 obstacles systémiques et 16 mesures correctives correspondantes. Elles sont respectivement accompagnées d'au minimum 1 indicateur et des données qui y sont associées. En date du printemps 2022, 15 mesures correctives sont mises en place entièrement et 1 est en cours d'implantation.

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 obstacles systémiques pour l'objectif 2 ont presque tous été levés au moyen de mesures mises en place dans le plan d'action DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période couverte par ce rapport pour les barrières suivantes : **2A, 2B, 2B3, 2C1, 2C2, 2D, 2G, 2H.**

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les mesures de mitigation des obstacles systémiques en lien avec l'objectif 2 ont été mises en place dans le plan DÉFI4. Nous développons ici sur la mise en place d'une mesure pour l'obstacle **2B3** et nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période de ce rapport pour les mesures suivantes : **2A, 2B, 2B3, 2C1, 2C2, 2D, 2G, 2H.**

1. **(2B3)** – En septembre 2021, l'Université a mis en place un programme pilote de soutien à la recherche pour les professeur.e.s en lien avec les congés (maternité, parental, maladie). Ce programme consiste à appuyer financièrement une faculté qui voudrait offrir un appui financier à la recherche à l'occasion d'un congé. L'appui peut atteindre 20 000\$, selon le montant total des subventions détenues par la personne prenant le congé. Le congé doit être d'au moins trois mois et l'appui doit être planifié au moins trois mois avant le congé. Il peut être utilisé pour financer un appui aux activités de recherche durant le congé (par exemple pour rémunérer une personne de haut niveau qui peut prendre partiellement la relève) ou pour redémarrer plus rapidement et efficacement les activités de recherche après le congé. Cet appui ne vise pas à économiser des fonds que la professeure ou le professeur possède déjà. Il ne vise en aucun cas à inciter la professeure ou le professeur à poursuivre ses propres activités pendant son congé, par exemple pendant un congé parental. La personne professeure s'engagera à transmettre un rapport sur l'utilisation des fonds et l'Université mesurera les impacts de cette mesure auprès de la clientèle cible. Il est important de noter que cette mesure est offerte à tous les professeur.e.s actifs en recherche (CRC et non-CRC).

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

L'UdeS a poursuivi sa collecte de données pour les indicateurs pour s'assurer de la bonne implantation des mesures permettant de lever les obstacles systémiques. Nous soulignons ici certaines informations complémentaires qui viennent bonifier les indicateurs pour les mesures suivantes : **2A, 2B, 2B3, 2C1, 2C2, 2D, 2G, 2H.**

1. **(2A)** - Liste régulièrement mise à jour incluant le nom de chaque personne mentorée et de son ou sa mentor.e ainsi que la date de résolution au comité de direction.
2. **(2B)** - Analyse de contexte complétée en 2019 (sondage auprès des titulaires). 19 répondants ont complété le sondage. Les principaux enjeux relevés dans le sondage sont notamment le manque d'appui administratif (ex. : appui secretarial, technique professionnel) lors de l'entrée en poste et la difficulté de prendre un congé parental ou sabbatique, en lien avec la pression de diriger une CRC. Les recommandations faisant suite à ce sondage visaient notamment à s'assurer de promouvoir à l'échelle institutionnelle l'équilibre travail-vie personnelle et à offrir une meilleure place aux personnes nouvellement recrutées.
3. **(2B3)** – Le projet pilote d'appui aux activités de recherche lors de congés a été lancé en 2021 et diffusé dans le *Bulletin de la recherche et des études supérieures* à plus de 7 200 personnes. Le guide a été diffusé aux vice-décanats à la recherche ainsi que différents auditoires. L'UdeS documentera le nombre de demandes reçues, le type d'appui demandé et fourni, ainsi que l'impact de cet appui pour les personnes ayant bénéficié de l'appui.
4. **(2C1)** – Une collaboration entre le SARIC et le Service des finances, avec l'aide d'un membre des ressources humaines, a permis une programmation dans le système financier SOFE. Cette programmation permet maintenant d'aviser automatiquement la conseillère aux CRC du SARIC des congés des titulaires. Ce processus permet maintenant d'informer de façon transparente et efficace les titulaires et de coordonner les mesures de prolongation quand elles s'appliquent ou sont souhaitables.
5. **(2C2)** - Questionnaire créé et compilation des statistiques aux 3 ans. Des suivis sont faits annuellement auprès des titulaires des groupes ciblés, dès la première année de la CRC, grâce au rapport d'activité de la personne titulaire remis au vice-décanat à la recherche à cette fin.
6. **(2D)** - Nombre de politiques/mesures officielles affichées sur la page Web équité-recherche (26 en avril 2021). Un site web institutionnel ÉDI regroupant toute l'information concernant les politiques, mesures et initiatives en matière ÉDI a également été développé et mis en ligne en 2021 (<https://www.usherbrooke.ca/edi/>).
7. **(2G)** – Nombre de fois qu'une bourse pour un étudiant.e d'été ou un montant pour honoraires de professionnel.le de recherche a été remis par année pour compenser la taxe à l'équité.-
En 2019, 1 fois. En 2020, 2 fois.
8. **(2H)** – Rappel annuel effectué pour encourager les membres de la communauté à faire connaître leurs interrogations ou leurs préoccupations. Les demandes à l'adresse equite-diversite-inclusion@ushebrooke.ca sont gérées hebdomadairement et toutes les questions sont traitées avec diligence (entre 3 et 5 demandes par semaine). En 2021, il y a eu un total de 31 courriels. 20 demandes internes et 11 externes. Parmi les 11, 8 sur notre démarche EDI (2 Europe et 6 au Qc). En 2021, il y a eu 12 demandes reçues (7 personnes différentes) à l'adresse equite-recherche@usherbrooke.ca.

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

L'objectif 2 comporte 16 mesures. Neuf d'entre elles ont été établies dès la rédaction du Plan et sont complétées. Au total 15 mesures sur 16 sont achevées. Pour cet objectif et pour la période couverte par ce rapport, 4 principaux progrès sont notés.

Premièrement, des actions ont été prises pour les prix de la recherche afin de s'assurer que le processus était équitable. Certains ajustements ont été réalisés pour encourager et favoriser tous les GD à postuler. Pour l'édition 2021 du Prix de la recherche et de la création, la représentation des candidatures féminines était de 20 % et le jury avait la parité homme-femme. Pour l'édition 2021 du Prix Tremplin en recherche et création, 67 % des candidatures était des femmes. Par contre, le jury était malheureusement entièrement masculin. Enfin, dans le cadre du concours de vulgarisation scientifique 2021, 18 personnes se sont vu attribuer un prix et 9 femmes ont été finalistes ou demi-finalistes. Pour les prix institutionnels, des actions ont été réalisées afin que l'ÉDI puisse être reconnu. Quelque mois après l'intervention, la démarche est un succès. Dans le cadre des Prix Inspiration 2020, dans la catégorie équipe inspirante, un prix a été remis au comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre et son groupe de travail sur la *Directive relative au choix du prénom, du nom ou du genre*. Cette directive a pour objectif de permettre à toute personne étudiante ou employée de faciliter ses interactions au sein de la communauté universitaire en utilisant le prénom, le nom ou le genre qu'elle choisit pour la désigner.

Deuxièmement, la mise en place du projet pilote d'appui à la recherche lors de la prise de congé (maternité, parental, maladie) représente une mesure significative et novatrice. Il est important de souligner qu'à notre connaissance, aucune autre institution n'offre un tel appui.

Troisièmement, la démarche visant à compenser la taxe sur l'équité (*equity tax*) se poursuit. Une bourse (ou un montant pour honoraire professionnel) de plus a été remise en 2020, comparativement à l'année précédente. Cette compensation vise à encourager l'engagement dans les activités institutionnelles reliées à l'ÉDI. Une somme de 2500 \$ sous la forme d'une bourse pour un.e étudiant.e d'été est remise si une personne professeure contribue 20 heures par année. Si une personne professeure contribue beaucoup plus d'heures, la somme peut devenir plus substantielle en bourses d'été ou encore en une contribution au salaire d'une personne professionnelle pour le groupe de recherche (ex : 10 000 \$ par année).

Quatrièmement, la communauté de recherche a deux adresses courriel pour rejoindre des agents d'équité pour toute question et préoccupation. Il y a en a une spécifiquement pour la recherche et l'autre pour les questions liées aux dossiers de l'ÉDI institutionnel qui inclut par exemple la diversité de genre et de sexe. On note une augmentation des questions de l'ensemble de la communauté.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi relevé pour cet objectif est la mise en place du projet pilote d'appui financier lors de la prise de congé. Pour mettre en œuvre cette mesure, une consultation auprès des syndicats ainsi que des facultés a été nécessaire. Une ébauche de mesure a également été présentée au Conseil de la recherche afin de recevoir de la rétroaction.

Initialement prévue pour les personnes titulaires de CRC, cette mesure a été élargie à toutes les personnes professeures actives en recherche. La portée des congés a également été élargie pour inclure les congés de nature parentale ainsi que médicale. L'UdeS a également dû budgéter des fonds afin de soutenir les personnes qui feraient la demande d'appui. Il est important de noter que cette mesure d'appui est le fruit d'une collaboration étroite entre les facultés et le vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Deux mesures sont en cours et sont liées entre elles. Elles concernent les mesures d'appui et d'information en lien avec les absences prolongées.

La première mesure consiste à mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux (**2B3**). Elle a été mise en œuvre en 2021 et va au-delà des personnes titulaires de CRC. L'UdeS va documenter le nombre de professeur.es qui font appel à ce projet pilote, et leur demander un rapport sur l'impact de cet appui sur le maintien ou le redémarrage des activités de recherche. Étant donné le faible nombre de membres du corps professoral actifs en recherche qui prennent des congés prolongés, l'UdeS s'attend de devoir suivre ce projet sur plusieurs années afin d'être en mesure de bien documenter son impact.

La deuxième mesure est de déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire (**2C1**) et elle découle de celle précédemment décrite (**2B3**). En fait, la prolongation du terme d'une chaire est reliée en partie aux mesures de soutien mises en place, notamment lors de congé de maternité ou parental. L'UdeS travaille sur un document explicatif, pour les titulaires de CRC et les facultés, afin de permettre une décision éclairée quant aux modalités de prolongation du terme d'une chaire et ne pas créer d'obstacles à la prise de congé. L'échéance est repoussée à décembre 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?

Oui

Non

Objectif principal 3

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

Le troisième objectif est de mettre en place et d'offrir en temps opportun les formations sur l'ÉDI qui sont nécessaires pour favoriser une représentation équitable des GD parmi les titulaires de CRC, et ce, d'ici 2020, mais aussi pour que l'équilibre de représentation soit maintenu durablement. À moyen et long terme, ces formations aideront à changer les façons de penser qui sont à la base des biais systémiques et serviront à assurer que les personnes appartenant aux GD soient traitées de façon équitable par leurs pairs de la communauté universitaire.

Pour cet objectif, 6 obstacles systémiques ont été identifiés et 6 mesures ont été mises en place et sont terminées depuis 2020. Elles sont accompagnées d'au minimum 1 indicateur et des données qui y sont associées.

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 obstacles systémiques pour l'objectif 3 ont tous été levés au moyen de mesures mises en place dans le plan d'action DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période couverte par ce rapport pour les barrières suivantes : **3B, 3C, 3D, 3E, 3F.**

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les mesures de mitigation des obstacles systémiques pour l'objectif 3 ont été mises en place dans le plan DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période de ce rapport pour les mesures suivantes : **3B, 3C, 3D, 3E, 3F.**

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

L'UdeS a poursuivi sa collecte de données pour les indicateurs pour s'assurer de la bonne implantation des mesures permettant de lever les obstacles systémiques. Nous soulignons ici certaines informations complémentaires qui viennent bonifier les indicateurs pour les mesures suivantes :

1. **(3B)** - Mise en ligne des formations, des outils et des activités en matière d'ÉDI en continu (<https://www.usherbrooke.ca/edi/outils>). Lien vers le coffre à outils EDI en recherche (<https://www.usherbrooke.ca/saric/politiques-reglements/edi/ressources-outils>). Campagne de lutte contre la discrimination (2 fois par année) et promotion des outils (https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/20675_Feuillet_EDI_vf_Mars22.pdf). La trousse EDI disponible sur le site EDI institutionnel est enrichie de manière continue. Un feuillet sur les biais inconscients ainsi qu'une formation générale sur l'ÉDI en ligne seront diffusés en 2022.
2. **(3C)** - Capsules créées et mises en ligne (4 capsules créées et diffusées en 2020 : 1) Les principaux concepts, 2) L'état de la situation, ici et ailleurs 3) La nécessité de définir des cibles 4) Les avantages et les défis de l'ÉDI). Les capsules sont disponibles à l'ensemble de la communauté universitaire sur le site EDI.

3. Les capsules (en Français) sont disponibles à tous et à toutes (au-delà de l'UdeS) via le site Internet de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (CFSG): <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>. La professeure Eve Langelier continue d'offrir des formations en présentiel à l'UdeS, au Québec et au Canada plusieurs fois par année (9 présentations au Québec sur ce sujet spécifique en 2021).
4. **(3D)** - Plan de formation déposé en 2018 et complété en 2020. L'équipe de la CFSG a créé trois autres ateliers de formation : 1) exercice de réflexion : Considérer l'équité, la diversité et l'inclusion dans un projet ou un programme de recherche; 2) Atelier de réflexion - Prise en compte de l'ÉDI dans son équipe de recherche ; 3) Atelier de rédaction - Considération de l'ÉDI dans la formation de personnel hautement qualifié. De plus, une communauté de pratiques a été mise sur pied pour former des personnes formatrices et les soutenir. Un guide d'animation des ateliers a été développé. Enfin, l'École de gestion a créé une exposition éphémère d'introduction à l'ÉDI qui a été lancée au printemps 2021.
5. **(3E)** –B) Comptabiliser annuellement les inscriptions via chacun des registres
 - #1-Registre automatisé pour la formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients déposée sur Moodle
 - 2021 : 22
 - #2-Registre automatisé pour la formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI
 - 20 en 2021
 - UdeS (Moodle)
 - Capsule 1-Les principaux concepts : 20
 - Capsule 2-L'état de la situation, ici et ailleurs : 14
 - Capsule 3-La nécessité de définir des cibles : 15
 - Capsule 4-Les avantages et les défis de l'ÉDI : 14
 - #3-Formulaire de présence pour la formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? »
 - 2021 : Malheureusement, en l'absence de l'agent d'ÉDI du SARIC, le suivi des mesures pour cet indicateur n'a pas pu être réalisé
- **(3F)** – Trois Questionnaires de rétroactions utilisés par les formateurs depuis 2019.

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

Toutes les mesures de l'objectif 3 sont terminées. Plusieurs outils et activités ont été mis en ligne sur la page Web équité-recherche qui est régulièrement mise à jour. Les capsules de formation interactives d'une quarantaine de minutes au total, continuent d'être visionnées.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le premier défi concerne un des registres créés. Bien que le PCRC ait développé un nouveau certificat d'attestation remis à la fin du Module de formation sur les préjugés involontaires, la gestion des certificats par les CGRH devenait complexe pour s'assurer que chaque membre du comité de sélection d'une CRC ait suivi cette formation obligatoire. C'est pourquoi nous avons opté pour une nouvelle méthode. Depuis juillet 2020, la formation du PCRC (Module de formation portant sur les préjugés inconscients) est déposée sur une plateforme (MOODLE) accessible au

personnel seulement. Cette plateforme permet de générer automatiquement un registre des personnes formées. Les CGRH y ont donc facilement accès et s'assurent avant chaque comité de sélection de CRC que toutes les personnes y prenant part ont suivi cette formation en entier.

Le deuxième défi est lié à la charge de formation ÉDI qui reposait sur les épaules de Pre Eve Langelier. Les capsules en ligne réalisées ont été un premier levier pour minimiser cette charge. Comme deuxième levier, d'autres formations en ÉDI se développent à l'UdeS par d'autres personnes formatrices. À titre d'exemple, une formation sur les compétences interculturelles a été mise sur pied par un groupe de travail issu du comité institutionnel sur les compétences interculturelles et linguistiques ainsi qu'avec l'unité administrative Usherbrooke International. Une autre formation sur les violences à caractères sexuels a été lancée par le SRH en appui avec le Bureau des personnes de l'UdeS. De plus, depuis janvier 2021, et ce deux fois par année, une campagne de lutte contre la discrimination est menée, dont l'objectif est de sensibiliser la communauté aux types de discriminations possibles.

Le troisième défi est lié au fait que l'ÉDI s'implante à l'UdeS et est soutenue davantage par la haute direction. Le plan de formation utilisé pour le plan d'équité du PCRC devait s'arrimer avec la vision institutionnelle. Les dernières actions du plan ont été arrimées avec la vision institutionnelle dont celle de ne pas rendre les capsules de formation obligatoires. Des registres ont quand même été créés pour avoir quelques indicateurs. C'est avec cette dernière action que le plan de formation a été finalisé. À noter qu'institutionnellement, un plan de formation pour l'ensemble de la communauté universitaire est en rédaction.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Toutes les mesures de l'objectif 3 ont été complétées. Il n'y a pas de prochaine étape. Cependant, tel que décrit précédemment, un plan de formation institutionnel verra le jour et de nouvelles formations en découleront et seront diffusées par différentes personnes formatrices.

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

- Oui
- Non

Objectif principal 4

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

Le quatrième objectif est de faire connaître l'intérêt prioritaire qu'accorde la direction de l'Université aux enjeux d'ÉDI en raison de leur rôle moteur dans la capacité de l'institution à exceller et à accomplir son mandat. Cet objectif se décline en 4 mesures qui sont complétées. Elles sont accompagnées d'au minimum 1 indicateur et des données qui y sont associées.

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 obstacles systémiques pour l'objectif 4 ont tous été levés au moyen de mesures mise en place dans le plan d'action DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période couverte par ce rapport pour les barrières suivantes : **4B, 4C, 4D.**

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les mesures de mitigation des obstacles systémiques pour l'objectif 4 ont été mises en place dans le plan DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période de ce rapport pour les mesures suivantes : **4B, 4C, 4D.**

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

L'UdeS a poursuivi sa collecte de données pour les indicateurs pour s'assurer de la bonne implantation des mesures permettant de lever les obstacles systémiques. Nous soulignons ici certaines informations complémentaires qui viennent bonifier les indicateurs pour les mesures suivantes : **4B, 4C, 4D.**

1. **(4B)** – A) Plan de communication déposé en 2018 suivi d'une première mise à jour en juillet 2020 et d'une deuxième en avril 2021. Le plan de communication ÉDI est mis en œuvre en continu avec échéancier et état d'avancement.
2. **(4C)** – A) Analyse réalisée et contenu reflétant la diversité présente à l'Université de Sherbrooke. La banque d'images et les vidéos mis de l'avant dans les communications institutionnelles de l'UdeS ont été établis de manière à tenir compte de la diversité.
B) Minimum de 15 nouvelles par année, dont au moins une nouvelle par groupe désigné (femmes, minorités visibles, personnes handicapées, Autochtones et LGBTQ2+)

Année 2021 – TOTAL 57 nouvelles réparties par GD

- Femmes (24)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (9)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d'un groupe désigné (16)

Ces nouvelles ont pour la plupart été diffusées sur le site institutionnel, sur le site Actualités, dans le bulletin de nouvelles institutionnel, dans la Liaison média et dans les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Instagram).

3. **(4D)** - Nombre de consultations annuelles de la page Web équité-recherche

- En 2021 :
 - 441 consultations uniques
 - 702 consultations totales

Nombre de consultations annuelles pour la page ÉDI :

- En 2021 (trafic enregistré entre le 21 septembre (lancement de la nouvelle page) et le 15 décembre 2021):
 - 2966 consultations uniques
 - 3796 consultations totales

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

Les 4 mesures de l'objectif 4 sont terminées. On note 4 principaux progrès.

Premièrement, la formation et la sensibilisation à L'ÉDI des différentes équipes du Service des communications continuent d'être offertes.

Deuxièmement, le plan de communication pour le Plan DÉFI4 continue d'être suivi en mettant l'accent sur les axes identifiés lors de la mise à jour de 2021: 1) attraction et recrutement, 2) accueil et intégration, 3) rétention, maintien et cheminement, 4) sensibilisation et formation, 5) gouvernance.

Troisièmement, l'analyse annuelle sur la représentation des GD dans les communications confirme que la cible de 15 nouvelles par année est atteinte (et nous notons une augmentation importante des nouvelles pour 2021)

Quatrièmement, la page Web équité-recherche a été complètement révisée en 2021 et elle est maintenant arrimée avec une nouvelle page web ÉDI institutionnelle. Nous notons une augmentation marquée de l'achalandage de la page institutionnelle, au détriment de la page recherche, ce qui n'est pas surprenant puisque leur portée est différente, et leur présence hiérarchique sur le site de l'UdeS est différente. Nous voyons ces deux pages comme complémentaires et au total, le nombre de consultations pour les deux pages combinées augmente.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Quatre défis ont été relevés.

Le 1^{er} défi a été de mettre à jour un plan de communication qui cadrerait avec les objectifs du Plan DÉFI4 et les objectifs institutionnels.

Le second défi est de s'assurer en continu que les messages institutionnels en ÉDI seront intégrés à différentes nouvelles.

Le troisième défi du Service des communications de l'UdeS a été de repenser sa stratégie de communication, dont l'objectif était d'accorder une meilleure visibilité aux GD dans ses contenus. Ainsi, les conseillères et conseillers en promotion se sont dotés d'une ligne directrice visant à conscientiser les facultés et les unités à l'importance de faire appel aux membres des GD lors des séances photo et des tournages de vidéos à visée promotionnelle. Cette ligne directrice stipule que les outils de communication doivent illustrer de manière fidèle et honnête la diversité présente à l'Université de Sherbrooke et elle comprend une mise en garde contre la représentativité purement symbolique. De plus, une meilleure visibilité est accordée aux membres des groupes désignés dans les contenus d'information, tant sur le plan visuel que dans le choix des thématiques abordées.

Le dernier défi a été d'arrimer la page en équité recherche, créée en 2017, à la page web ÉDI institutionnelle, créée en 2020, afin de faire en sorte qu'elles soient complémentaires.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Toutes les mesures de l'objectif 4 ont été complétées. Il n'y a pas de prochaine étape, outre s'assurer d'une représentation des GD dans les contenus et s'assurer que les contenus diffusés, incluant les photos et les vidéos, reflètent la diversité présente à l'Université de Sherbrooke. Par ailleurs, le plan de communication s'élargit au-delà du plan DÉFI4 et aura une portée plus large visant l'ensemble de l'Université. Les avancées seront suivies par la haute direction.

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

Oui

Non

Objectif principal 5

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

Le cinquième objectif est d'identifier les responsables et d'établir des mesures de progrès pour 2018 et cela de façon continue.

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 obstacles systémiques pour l'objectif 5 ont tous été levés au moyen de mesures mises en place dans le plan d'action DÉFI4. Ils se déclinent en 3 mesures qui sont complétées.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les mesures de mitigation des obstacles systémiques pour l'objectif 5 ont été mises en place dans le plan DÉFI4.

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

L'UdeS a poursuivi sa collecte de données pour les indicateurs pour s'assurer de la bonne implantation des mesures permettant de lever les obstacles systémiques. Les indicateurs et données présentées pour les objectifs 1 à 4 témoignent la réalisation de cet objectif.

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

Cet objectif est complété.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le premier défi est lié aux mouvements internes et au changement des responsables terrain liés à l'objectif 4 (Communication). Plus de 5 personnes en 4 ans se sont échangé ce dossier, ce qui fait en sorte qu'il faut effectuer des transferts de dossiers, réexpliquer les enjeux propres au PCRC et au Plan DÉFI4.

Le deuxième défi est de mettre à jour le rapport annuel et le plan DÉFI4 simultanément dans un souci d'uniformité. Le rapport reprend plusieurs des informations du Plan DÉFI4. L'absence de l'agente ÉDI du SARIC a été un enjeu pour bien colliger les informations nécessaires à la production du rapport.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les prochaines étapes seront de compléter les rapports annuels demandés par le PCRC ou autres documents demandés, s'il y a lieu, en fonction des échéances établies.

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

Oui

Non

Objectif principal 6

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

L'objectif 6 est de gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires, et ce, d'ici 2022. Pour y arriver, 3 obstacles et 6 mesures ont été établis, et sont terminés.

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 obstacles systémiques pour l'objectif 4 ont tous été levés au moyen de mesures mises en place dans le plan d'action DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période couverte par ce rapport pour les barrières suivantes : **6A, 6B, 6C, 6D, 6E.**

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les mesures de mitigation des obstacles systémiques pour l'objectif 4 ont été mises en place dans le plan DÉFI4. Nous rapportons des données et indicateurs ajustés pour la période de ce rapport pour les mesures suivantes : **6A, 6B, 6C, 6D, 6E.**

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

L'UdeS a poursuivi sa collecte de données pour les indicateurs pour s'assurer de la bonne implantation des mesures permettant de lever les obstacles systémiques. Nous soulignons ici certaines informations complémentaires qui viennent bonifier les indicateurs pour les mesures suivantes : **6A, 6B, 6C, 6D, 6E.**

1. **(6A)** - Nombre d'actions mises en place pour assurer la visibilité de la CFSG (cible 5)
En 2021 : 5 actions
2. **(6B)** - Nombre de personnes participant aux divers comités ÉDI
 - a. **2021** : 67 personnes
3. **(6C)** - Nombre d'action(s) réalisée(s) par année visant à regrouper les universités du Québec :
 - a. **2021** : 2 actions
4. **(6D)** - Nombre d'action(s) réalisée(s) par année avec les organismes subventionnaires afin d'influencer et d'établir ensemble de bonnes pratiques
 - a. **En 2021 (1^{er} janvier à avril)** - 2 actions
5. **(6E)** – Nombre de reconnaissances ou prix reçus (2 prix reçus en 2021 : Prix Hilda Neatby en histoire des femmes et du genre remise à Louise Bienvenue et Médaille d'honneur de l'Assemblée nationale du Québec remise à Sami Aoun).

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

5 principaux progrès ont été constatés.

Premièrement, le Service des communications a répertorié un total de 13 nouvelles publiées en 2021 dans différents médias écrits du Québec et portant directement sur les activités de la CFSG.

Deuxièmement, le nombre de personnes participant aux différents comités de travail ÉDI a augmenté en 2021. Le comité institutionnel sur les affaires autochtones a été instauré en septembre 2020 (de même qu'une page web institutionnelle (<https://www.usherbrooke.ca/autochtones/>), se rajoutant aux 7 autres comités en place (comité stratégique ÉDI, secrétariat général, comité de travail ÉDI, comité des chaires de recherche du Canada ÉDI, comité consultatif du Plan DÉFI4, comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre et comité des compétences interculturelles et linguistiques). De ces comités, des sous-comités se sont créés, dont un portant sur le contexte de pandémie et les impacts sur les GD.

Troisièmement, depuis 2019, l'UdeS collabore chaque année avec les universités du Québec et réalise des actions favorisant leur regroupement. L'UdeS a été l'hôte de la rencontre du RIQEDI qui a eu lieu en juin 2021.

Quatrièmement, depuis 2019, 2 actions annuelles sont réalisées avec les organismes subventionnaires afin d'établir de bonnes pratiques. Parmi ces actions, notons le développement du coffre à outils ÉDI, duquel certains outils ont été validés par les organismes subventionnaires. Aussi, nous avons participé et contribué à l'organisation de deux journées de formation en avril 2021, « L'ÉDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention (EDI in Academic Research & Grant Applications) ». Le FRQ participait à l'organisation de l'événement et les grands organismes fédéraux participaient à l'événement lui-même.

Cinquièmement, l'objectif d'augmenter la reconnaissance par le biais de l'obtention de prix et de distinctions continue de porter ses fruits en 2021. Pr Louise Bienvenue a obtenu le prix Hilda Neatby en histoire des femmes et du genre, prix remis par le Comité canadien de l'histoire des femmes. Pr Sami Aoun a reçu la médaille d'honneur de l'Assemblée nationale du Québec en reconnaissance d'une carrière engagée pour mettre en valeur le vivre ensemble et la démocratie du Québec.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Deux défis ont été identifiés pour la période du rapport et ils sont particulièrement liés au contexte de la pandémie.

Le premier défi se rapporte à l'action **6C**, qui est de regrouper les universités du Québec et de collaborer avec elles autour du partage de données en matière d'ÉDI, en réalisant minimalement 1 action/année. En 2020, nous avons débuté l'organisation d'un colloque ÉDI en présentiel, mais vu les circonstances entourant la pandémie, tout a été reporté en 2021 et a dû être restructuré en mode virtuel.

Le deuxième défi est en lien avec l'augmentation de la reconnaissance de l'UdeS. Les prix ciblant l'ÉDI sont peu nombreux et il n'est pas facile de bien cibler les initiatives et les personnes candidates potentielles. En 2021, l'UdeS a poursuivi l'identification de reconnaissances et de prix en lien avec l'ÉDI pour ses professeur.es ainsi que la soumission de dossiers.

L'UdeS continue d'intégrer les meilleures pratiques EDI lors de nominations pour les programmes de reconnaissance de l'UdeS.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Il n'y a pas de prochaines étapes, outre s'assurer des suivis des mesures qui sont récurrentes annuellement.

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

Oui

Non

PARTIE B – 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) :

L'un des défis découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est lié à l'absence de l'agente de recherche – équité, pour une durée indéterminée depuis l'automne 2021. Ce faisant, la délégation de ses responsabilités et de ses tâches principales a été confiée à plusieurs personnes. De même, le suivi des différents dossiers et les échanges avec les responsables des comités ÉDI de l'Université de Sherbrooke ont été interrompus durant plusieurs mois. Cela a occasionné des difficultés, notamment afin d'établir ce qui avait été accompli durant la période de référence du rapport d'étape ÉDI de 2021. Du fait que l'absence de l'agente de recherche – équité se poursuit dans le temps, l'UdeS devra établir une stratégie afin de s'assurer que les suivis des différents dossiers ÉDI sont maintenus pendant son absence. L'embauche d'un.e professionnel.le en remplacement de l'agente de recherche – équité est une avenue envisagée afin de pallier la situation dans le courant des prochains mois.

Un autre défi concerne directement le GD des Autochtones. Dans les dernières années, l'UdeS a procédé à deux affichages préférentiels pour ce GD spécifique. Il ressort de ces expériences un défi de formation du personnel impliqué dans les processus d'attribution des CRC, à tous les niveaux. Il y a aussi un défi de mobilisation adéquate des nouvelles ressources mises en place à l'UdeS pour ce groupe. Ces ressources sont riches et dynamiques, mais les canaux de communication institutionnels n'assurent pas encore leur diffusion et intégration optimale, comme cela se passe régulièrement pour les innovations dans de grandes organisations.

Un autre défi concerne le besoin d'adaptation des formations EDI à chaque milieu (discipline, cultures départementales et facultaires). C'est une réalité qui n'avait pas été prise en compte par les responsables ÉDI dans le passé. De même, on note assez peu de diversité, notamment par rapport au GD des minorités visibles, sur les comités ÉDI.

Du point de vue des réussites, mentionnons qu'il y a eu beaucoup d'embauche de femmes à la Faculté de génie dans la dernière année. Il y a également eu un travail considérable qui a été effectué pour revoir le processus de dotation.

La récente mise en place par le gouvernement du Québec de l'Opération main-d'œuvre (<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/travail-emploi-solidarite-sociale/publications/operation-maindoeuvre>), pour laquelle 500 nouveaux postes de personnes professeuses en génie et en technologies de l'information sont prévus pour l'ensemble du Québec se traduira par l'embauche de 40 personnes professeuses par l'UdeS dans les 5 prochaines années. La stratégie universitaire en matière d'ÉDI sera mise à profit pour cette initiative majeure, dans des disciplines où les groupes désignés sont traditionnellement sous-représentés.

Impacts de la COVID-19?

La pandémie de COVID-19, couplée à l'absence de l'agente de recherche - équité, a eu certains impacts sur le déroulement et le suivi des activités liées au dossier ÉDI en 2021. Parmi ces impacts, on note des retards dans la formation de formateurs ÉDI, l'annulation ou le report de colloques portant sur la collaboration interuniversitaire autour du partage de données en matière d'ÉDI, des retards dans la réalisation de certains objectifs liés aux allocations, des retards dans le processus d'entrevues individuelles permettant d'identifier les enjeux qui freinent la prise de congés.

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)

Un sondage a été réalisé afin de connaître l'avis des 34 titulaires de CRC et tous les membres issus des GD (6) y ont répondu. Il comprenait des questions portant sur les exigences du PCRC, dont les pratiques d'embauche et le soutien offert sans oublier d'autres sphères relatives à la vie professionnelle : climat et collégialité, intégration, vie au travail, harcèlement psychologique, discrimination, violences à caractère sexuel, mesures adaptatives et contexte organisationnel. Afin de s'assurer d'enrayer les obstacles, les titulaires de CRC seront sondés tous les 3 ans. Toutefois, les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC seront sondés six mois après leur entrée en fonction, afin de s'assurer que leur intégration se déroule bien et que les obstacles sont levés. Tous les titulaires qui auront une fin de CRC seront aussi sondés. La consultation s'effectuera en continu afin de lever les obstacles.

Également, le comité consultatif du Plan DÉFI4 est composé de membres issus de GD, titulaires de CRC, qui émettent des recommandations par rapport à toutes les actions du Plan. Ce comité se rencontre 2 fois par année. Lors de cette consultation biannuelle, les recommandations quant à la mise en place des actions sont toutes prises en compte. De même, la composition des comités ÉDI de l'UdeS montre que les membres des GD jouent un rôle actif dans les processus décisionnels et le suivi des dossiers ÉDI. Notons que deux comités ÉDI institutionnels (Comité institutionnel pour les Premiers peuples et Comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre) ont intégré dans leurs rangs plusieurs personnes faisant partie de ces groupes sous-représentés dans la dernière année.

La mise en application du Plan d'action 2021-2026 pour et avec les peuples autochtones, lancé en novembre 2021 avec la contribution de la communauté universitaire et des partenaires autochtones, constitue une mesure importante lancée par l'UdeS. Comportant une quarantaine de mesures concrètes, le plan adopte une vision globale touchant à la fois à l'enseignement, la recherche et la diffusion des connaissances touchant aux enjeux autochtones. Avec la mise en œuvre de ce plan, l'UdeS formalise une série d'engagements visant à renforcer sa capacité à contribuer à la réussite éducative des étudiantes et étudiants autochtones et à accueillir et reconnaître les savoirs et les cultures autochtones sur ses campus et au sein de ses missions d'enseignement, de recherche et de services aux collectivités. En cela, les chercheurs et chercheuses en études autochtones sont regroupés au sein du Centre de recherche collaborative

autochtone - Atalwijokadimek (CERCA-A). Ce centre interdisciplinaire a pour mission de fédérer les forces, de développer et de diffuser la recherche sur les enjeux autochtones, à la fois à l'Université de Sherbrooke et plus largement dans la région de l'Estrie. Ses membres et partenaires ont comme objectif commun de faire de la recherche conjointement avec les communautés autochtones dans le respect de leurs méthodes de travail. Les membres de ces communautés autochtones désireux de s'impliquer dans le CERCA-A sont ainsi considérés comme des chercheuses et des chercheurs à part entière.

Par ailleurs, comme le nombre de titulaires de CRC est limité à l'UdeS et que le nombre de personnes issues des GD parmi les titulaires l'est aussi, il est plus complexe de dresser des constats. C'est pourquoi il est nécessaire que des démarches de consultation visant l'ensemble de l'université soient réalisées pour avoir un bassin plus représentatif des GD et de leurs obstacles. Pour plus d'information, voir la prochaine section.

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)

Diverses initiatives qui découlent des plans d'action pour les 4 comités institutionnels (CRC, comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre, comité des compétences interculturelles et linguistiques, comité institutionnel pour les Premiers Peuples) ont été accomplies en 2021. Du point de vue de l'attraction et du recrutement, on note l'établissement d'une cible d'embauche de 20 % de femmes en sciences et en génie. En termes d'accueil et d'intégration, mentionnons la mise en place progressive de toilettes non genrées accessibles sur le campus (plusieurs pavillons) avec répertoire disponible par campus et via Internet, la création du Programme de jumelage des personnes étudiantes internationales avec des « Guides de l'UdeS », la mise en ligne de la page Web sur les accommodements et mesures adaptatives pour les membres du personnel en situation de handicap (<https://www.usherbrooke.ca/personnel/soutien/accommodements-et-mesures-adaptatives-pour-membres-du-personnel-en-situation-de-handicap>), la création du Programme de mentorat entre personnes étudiantes autochtones et modèles autochtones de juristes en emploi ainsi que la création d'activités d'accueil et d'intégration des personnes étudiantes autochtones adaptées à la culture autochtone. De même, 2021 a vu naître plusieurs initiatives visant la rétention, le maintien et le parcours des personnes étudiantes en vue de leur réussite. Mentionnons la création de la Bourse McCann-Raymond (valeur de 1000 \$) pour soutenir l'accessibilité aux études universitaires de personnes issues de groupes minoritaires (diversité sexuelle et pluralité des genres ou vivant avec un handicap) et reconnaître leur parcours de résilience, de la Bourse Alain Harvey et Claude Villeneuve (valeur de 4000 \$) pour reconnaître et récompenser l'implication étudiante favorisant l'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres ainsi que la Bourse de maternité en sciences du Fonds de la Fondation Lise Watier pour les étudiantes des cycles supérieurs inscrites à temps complet dans l'un des programmes de la Faculté des sciences et qui attendent un enfant dans le prochain trimestre d'études prévu. Au niveau des activités de formation et de sensibilisation, mentionnons le lancement de la Campagne de lutte contre la discrimination lancée en janvier 2021, la création d'une formation initiale de 16h sur les compétences interculturelles lancées au printemps 2021, la mise sur pied d'un atelier ÉDI pour le personnel (développée pour le personnel entraîneur du Vert & Or en 2021) avec un outil d'accompagnement pour soutenir les bonnes pratiques ÉDI, la tenue de la Semaine Arc-en-Ciel (depuis 2020) faisant la promotion de la tolérance et favorisant une meilleure connaissance des

enjeux de la diversité sexuelle et de genre ainsi que la création du Programme d'intégration en milieu de travail pour personnes présentant une déficience intellectuelle légère à modérée.

Le Service des ressources humaines UdeS a également mis en chantier d'autres initiatives afin de contribuer à l'amélioration du climat de travail sur les campus. Parmi les initiatives faites auprès des personnes professeures en 2021, notons un programme de formation pour les directions de département (octobre 2020 à juin 2021), un atelier de formation « comment ça va » à l'automne 2021 avec des professeur.e.s de pédagogie ainsi que l'accompagnement du professeur Hassane Squalli (directeur du département de Pédagogie) pour un atelier de réflexion sur les besoins du département (avec des professeur.e.s du département) à l'automne 2021.

Enfin, des travaux de réflexion concernant la création d'un guide unique d'événement écoresponsable et EDI ont été entrepris durant l'année 2021. Cette ébauche a notamment été soumise au Service des communications pour révision. Aucune date de lancement officielle n'est encore prévue pour ce guide pour des activités scientifiques inclusives. L'absence prolongée de l'agente de recherche - équité a rendu difficile le suivi de ce dossier.