

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

Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)

15 septembre 2023

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	2
PARTIE B – Défis et possibilités	13
PARTIE C – Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la section A	13
PARTIE D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés.....	21
PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement.....	22

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) :

[Avant de débiter voici une mise en contexte des objectifs principaux 1 à 6 :](#)

[Pour les fins de ce rapport et pour tous les objectifs du Plan, chaque obstacle, chaque mesure et chaque indicateur sont liés entre eux et sont également assortis d’un même numéro de référence \(ex : 1A, 2G, 4B, etc.\). Ce numéro réfère également au numéro de suivi indiqué à notre plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion ÉDI \(Plan DÉFI4\) de l’UdeS \(Université de Sherbrooke\).](#)

[*Ce rapport d’étape consigne seulement les mesures \(2B3 et 2C1, de l’objectif 2\) qui n’avaient pas été terminées lors des redditions de compte exigés précédemment. Par ailleurs, vous trouverez, les indicateurs des mesures terminées pour lesquelles l’UdeS s’est engagée dans son Plan à colliger des données jusqu’en 2029 \(Objectif 2 : 2B, 2I, 2H\). De cet engagement initial, l’UdeS a décidé de retrancher certains indicateurs de cet engagement jusqu’en 2029, puisqu’ils ne sont plus pertinents considérant que le dossier ÉDI a dorénavant une portée institutionnelle](#)

et non juste recherche et aussi que les mesures prises à l'époque et terminées ne sont plus d'actualité ou doivent être révisées (objectif 2 : 2G, objectif 3 : 3E, objectif 4 : 4C et 4D, objectif 6 : 6A, 6C, 6D)

L'objectif 1 est complet et le rapport d'étape transmis le 31 mai 2021 en témoigne. À titre d'info il s'agissait 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.

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) :

[Voir section précédente.](#)

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

IDEM

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

IDEM

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

IDEM

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

IDEM

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

IDEM

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 **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 groupes désignés (GD) et renforcer les mesures de surveillance conçues pour s'en assurer ou en développer de mieux adaptées, et ce, d'ici 2022.

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. 16 mesures correctives ont été mises en place.

Ce rapport fera état seulement des 2 mesures, liées entre elles, qui étaient en cours d'implantation (**2B3** et **2C1**), lors des rapports déposés le 31 mai 2021 et de mai 2022. Les autres mesures déjà complétées ont déjà été exposées dans le rapport du 31 mai 2021.

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 obstacles systémiques ont été identifiés par différentes analyses dont une analyse de contexte sur le climat ambiant (sondage) ainsi qu'une analyse des absences reliées à divers congés. Plusieurs personnes ont pris part à l'identification de ces obstacles et/ou la mise en place de solutions. D'abord, il y a les titulaires de CRC. Ensuite, quelques ressources du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC) dont l'agente de recherche-Équité, la conseillère aux CRC et le directeur général. Le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (VRRES) était aussi impliqué. Le Service des ressources humaines (SRH) a aussi pris part à cette démarche incluant le directeur de section (agent d'équité institutionnel), une conseillère en gestion des ressources humaines (CGRH) et la directrice de section du développement et santé organisationnelle. Ces obstacles ont aussi été présentés au comité consultatif du Plan DÉFI4, composé de titulaires de CRC, d'autres membres du corps professoral et des directions facultaires.

- 1- **(2B3)** - L'analyse de contexte a révélé que la prise du congé de maternité ou parental était un obstacle à la poursuite des activités de recherche. Certaines personnes répondantes ont en effet indiqué que la prise de ces congés pouvait avoir un impact sur la progression de carrière. À cet égard, moins de 5 personnes ont indiqué ne pas avoir été en mesure de prendre un congé de maternité depuis l'octroi d'une CRC et moins de 5 personnes répondantes ont signalé la même difficulté pour la prise d'un congé parental.
- 2- **(2C1)** - L'analyse comparative a révélé qu'il n'y avait aucune balise claire concernant le moment à partir duquel une demande de prolongation pourrait être demandée, peu importe le type de congé « invalidité et/ou « congé parental » pris. Des demandes de prolongation ont été accordées pour des invalidités de 12 semaines et plus, alors que pour les congés parentaux, aucune demande n'avait été reçue. Il y aura lieu de travailler les mécanismes, les procédures et les communications derrière les absences et les

périodes de prolongation associées, en concertation avec le SRH, les facultés, le SARIC et le PCRC.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1. **(2B3)** – Mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux. 1) Recueillir des informations auprès des autres universités pour connaître les meilleures pratiques. 2) Mettre en place un comité de travail ayant comme objectif d’identifier les enjeux qui freinent la prise des congés (personnels, institutionnels ou autres), de recommander à la suite de cet exercice des pratiques pour l’Université et enfin partager les résultats d’analyse des travaux auprès du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures ainsi qu’auprès du vice-recteur aux ressources humaines. 3) Identifier les conditions de succès à mettre en place pour favoriser la prise de ces congés.

NOTE : La mesure précédente a été amorcée, mais annulée en 2021 pour différentes raisons. Toutefois, en 2021 une autre mesure plus appropriée a été mise de l’avant : Mettre en place une pratique exemplaire pour enrayer les obstacles à la prise des congés de maternité et parentaux. 1) Lancement d’un projet pilote de soutien aux corps professoral de recherche en congé.

2. **(2C1)** – Déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d’une chaire.

a. **Ajouts de 2020 :**

- i. Création d’un document de référence en cas de congé lié à une interruption de carrière à l’intention des titulaires de CRC et de leur décanat, afin d’informer et sécuriser la personne titulaire.
- ii. Mettre en place une procédure interne pour que le SRH avise le SARIC des absences des titulaires afin que le SARIC soit en mesure de déposer une demande de prolongation, si souhaitée par la personne titulaire.

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

1. **(2B3)** – Pratique exemplaire instaurée pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux.
2. **(2C1)** – Meilleure pratique concernant la prolongation du terme d’une chaire appliquée.

Indicateurs suivis jusqu’en 2029 par l’UdeS

- **2B**-Analyses de contexte complétées de façon régulière (sondage envoyé à l’ensemble des titulaires de CRC aux 3 ans ainsi qu’aux nouvelles personnes titulaires, 6 mois après leur arrivée)
- **2I**-Autres analyses de contexte complétées de façon régulière (sondage envoyé aux titulaires non-renouvelés, aux titulaires dont la chaire se termine après un 2^e mandat ainsi que les titulaires qui ont un départ volontaire)

- **2H-Comptabiliser les demandes totales reçues annuellement pour des questions ou des préoccupations (ceci vise l'ensemble de la communauté UdeS et non seulement les titulaires de CRC)**

En 2021 : 31 (dont 20 demandes internes et 11 externes)

En 2022 : 38

En 2023 (1^{er} janvier 2023 jusqu'au 15 septembre 2023) : 28

Note : Pendant les 2 dernières années, aucune demande provenant de titulaires de CRC n'a été reçue.

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

- **(2B3)** – Les résultats du sondage envoyé aux titulaires de CRC démontraient qu'il fallait trouver des solutions pour enrayer les obstacles liés à la prise de congés parentaux. L'Université a procédé au lancement d'un programme pilote de soutien à la recherche en lien avec des congés pour tout le corps professoral de recherche à l'automne 2021. Le but du programme est d'appuyer une faculté qui désire subventionner une professeure ou un professeur qui bénéficie d'un congé, de façon à lui permettre de choisir entre 2 options. La première est de défrayer des coûts particuliers de recherche liés à son absence de l'UdeS (par exemple pour rémunérer une personne de haut niveau qui peut prendre partiellement la relève). La deuxième est de redémarrer plus rapidement et plus efficacement les activités de recherche après le congé pour ainsi retrouver le rythme souhaité. Ce programme ne vise en aucun cas à inciter la personne professeure à poursuivre leurs propres activités de recherche pendant le congé, par exemple pendant un congé parental. Tel que précisé, le programme prend la forme d'un appui à une initiative facultaire. Le cas échéant, le montant octroyé par la faculté pourra être la moitié de la subvention octroyée à la professeure ou au professeur, jusqu'à concurrence de 20 000\$ par subvention. La demande de la faculté doit permettre de communiquer les informations suivantes au VRRES :
 - a. Une projection de l'utilisation des fonds;
 - b. Un plan d'accompagnement clair des étudiantes et étudiants aux études supérieures;
 - c. Une lettre d'engagement de la faculté transmise par le décanat et incluant le montant proposé de la subvention facultaire.

L'engagement de la faculté et du VRRES tiendra compte du montant total des subventions de fonctionnement d'organismes externes détenues directement par la personne professeure, excluant les bourses salariales, les chaires de recherche et les subventions d'infrastructure et d'équipement. La personne professeure s'engage à transmettre un rapport sur l'utilisation des fonds au plus tard trois mois après la fin de la subvention. Le programme était en phase de projet pilote jusqu'à l'automne 2023. Selon les commentaires reçus par les décanats, les personnes l'ayant utilisé ont été très satisfaites, d'où l'acceptation de sa prolongation le 17 mai 2023 au Conseil de la recherche.

- **(2C1)** - En concertation avec le SRH, les facultés, le SARIC et les exigences du PCRC, une de nos mesures était de déterminer la/les meilleure(s) pratique(s) concernant la prolongation du terme d'une chaire. Pour y arriver, en 2020, nous avons procédé à l'ajout de 2 autres sous-mesures. La première (2C1.1.) était de créer un document de référence en cas de congé lié à une interruption de carrière à l'intention des titulaires de CRC et de leur décanat, afin surtout d'informer et sécuriser la personne titulaire. Pour répondre à ce besoin d'information, pour réitérer le Programme de soutien aux corps professoral de recherche en congé **(2B3)**, ainsi que pour clarifier le processus concernant une possible prolongation du mandat de la CRC, nous avons développé un document de référence qui a été approuvé le 17 mai 2023 au Conseil de la recherche. Il est diffusé depuis sur le site du SRH et il est aussi jumelé à l'avis d'octroi d'une CRC pour toutes les nouvelles personnes titulaires.
- La deuxième mesure (2C1.2), était de mettre en place une procédure interne confidentielle pour que la conseillère au CRC du SARIC soit avisée par le SRH des absences des titulaires et puisse bien gérer le dossier. Depuis, sa mise en place, cette conseillère est avisée au moment opportun et cela lui permet d'entrer en contact avec la personne titulaire pour lui rappeler l'existence du Programme de soutien **(2B3)**, du document de référence **(2C1.1)** qui inclut la possibilité de prolonger sa CRC et de certains règlements du Guide d'administration des programmes de chaire de recherche du Canada, importants pour son dossier de chaire.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

(2B3) - Le programme pilote d'appui durant la prise de congé a demandé un exercice d'analyse financière du VRRES ainsi que plusieurs révisions puisque les facultés ont d'abord et avant tout la responsabilité de soutenir leurs membres. La formulation du Programme devait être ajustée en conséquence.

(2C1.1) – Concernant la création du document de référence, plusieurs enjeux ont été rencontrés. D'abord des solutions très précises ont été proposées (ex : offrir des montants X en compensation, selon certains critères qui variaient en fonction du type de congé, de sa durée, etc.) Ces solutions ont par la suite été mises de côté, car le dossier devenait trop complexe et beaucoup trop d'intervenants étaient impliqués dans le dossier : SRH, SARIC, Service des finances, Facultés, titulaires, PCRC. Il fallait de plus être en lien avec la section des congés du Guide d'administration des programmes de chaire. Finalement, le document créé en est un qui laisse la marge de manœuvre et la responsabilité aux facultés et à leurs titulaires. Il les encourage à discuter entre eux de préoccupations et de questions qui ressortent fréquemment et qui causent des enjeux, tout en les invitant à aviser le SRH et le SARIC de leurs décisions par rapport à ces questions.

(2C1.2) Le SRH, en collaboration avec les responsables de SOFE (système pour les opérations de gestion des ressources humaines et financières de l'UdeS), développent une action automatisée de transfert d'information concernant les absences des titulaires seulement. Il y a eu certaines problématiques informatiques, mais le tout s'est régularisé au fil de son utilisation. Rappelons que ces données sont confidentielles et leur partage est très limité.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Aucune étape n'est prévue puisque toutes les mesures ont été mises de l'avant.

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 **NON**

Objectif principal 3

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

L'objectif 3 est complet et le rapport d'étape transmis le 31 mai 2021 en fait foi. À titre d'info il s'agissait 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.

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) :

[Voir section précédente.](#)

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

IDEM

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

IDEM

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

IDEM

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

IDEM

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

IDEM

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 **NON**

Objectif principal 4

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

Le rapport d'étape transmis le 31 mai 2021 précisait déjà que l'objectif 4 était complet. À titre d'info il s'agissait 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.

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) :

[Voir section précédente.](#)

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

IDEM

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

IDEM

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

IDEM

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

IDEM

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

IDEM

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 **NON**

Objectif principal 5

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

L'objectif 5 est complet, tel que précisé au rapport d'étape transmis le 31 mai 2021. À titre d'info il s'agissait d'identifier les responsables et d'établir des mesures de progrès pour 2018 et cela de façon continue. Cet objectif se décline en 3 mesures qui sont complétées depuis déjà quelques années.

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) :

[Voir section précédente.](#)

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

IDEM

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

IDEM

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

IDEM

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

IDEM

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

IDEM

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 **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 complet, tel que mentionné au rapport d'étape transmis le 31 mai 2021. À titre d'info il s'agissait de gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires, et ce, d'ici 2022. Pour y arriver, 3 obstacles et 6 mesures ont été établies, et sont terminées.

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) :

[Voir section précédente.](#)

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

IDEM

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

IDEM

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

IDEM

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

IDEM

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

IDEM

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 **NON**

PARTIE B – Défis et possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis 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 (limite de 5 100 caractères) :

Le Plan DÉFI4 était maintenant terminé.

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent 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 (limite de 5100 caractères):

Le plan DÉFI4 est maintenant terminé. Afin de construire sur les acquis, l'Université travaille à l'élaboration d'un Plan ÉDI pour la recherche, qui vise à aller au-delà des titulaires de CRC. Une de ces visées est de former et d'informer sur des sujets ÉDI généraux ainsi que d'autres plus spécifiques comme la recherche autochtone. Ce plan supportera le corps professoral de recherche, les étudiantes et étudiants des cycles supérieurs en recherche, les membres du SARIC ainsi que les membres d'une future communauté de pratique ÉDI en recherche. Un nouveau comité ÉDI en recherche est aussi en cours de création et son mandat est d'apporter un rôle conseil sur le plan précédemment décrit tout en s'assurant que l'ensemble des principes d'EDI sont compris, appliqués et valorisés dans le milieu de la recherche dans le but de prendre avantage de la force de la diversité.

PARTIE C – Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la section A

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation

de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #1

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

Engager les meilleures ressources professorales en recherche tout en assurant qu'ils 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 candidats.*
- *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 ÉDI au niveau des entrevues comportementales et aussi pour s'assurer d'appliquer les outils développés de la même façon.*

Déployer un réseau d'alliés :

- *Identifier les ressources*
- *Communiquer et diffuser leur rôle*

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Indicateur 1 – Nombre de guides développés en ÉDI (adaptés selon les facultés)

Méthode de calcul de l'indicateur 1 –

Dénombrement des outils révisés et dénombrement des outils créés.

Indicateur 2 – Nombre de personnes formées dans le réseau des alliés ÉDI

Méthode de calcul de l'indicateur 2 –

Dénombrement des personnes alliées du réseau ÉDI à l'UdeS qui ont reçu une formation relative aux bonnes pratiques ÉDI en dotation professorale ainsi qu'à l'utilisation des outils en date du 31 mars 2023.

Indicateur 3 – Atteinte des cibles de notre programme institutionnel des CRC

Méthode de calcul de l'indicateur 3 –

Atteinte des cibles du programme institutionnel des CRC.

Indicateur 4 – Augmentation de la diversité dans les groupes de travail

Méthode de calcul de l'indicateur 4 –

Suivi de la composition des comités de sélection (dénombrement des membres issus de la diversité au sein des comités à partir de 2023).

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

Résultat - Mettre en œuvre un plan de changement incluant un plan de communication, diffusion, formation, etc...

En cohérence avec la démarche d'ÉDI entreprise à l'UdeS, nous avons opté pour **un plan de changement** évolutif et respectueux de l'état d'avancement, des besoins et enjeux d'ÉDI de chacune des facultés et de leurs départements en matière de dotation professorale. Il nous paraissait nécessaire, pour un changement de culture si important, de pouvoir tenir compte du rythme de chacune de ces facultés et départements. C'est d'ailleurs pour ces raisons que nous avons choisi d'élaborer des guides généraux bien que très complets présentant toutes les bonnes pratiques, tout en laissant l'espace et le temps aux facultés de pouvoir se les approprier progressivement.

Plan de formation et indicateur 2 (Nombre de personnes formées dans le réseau des alliées ÉDI

Pour soutenir ce plan de changement, le **plan de formation** prévu du printemps 2022 au printemps 2023 s'est structuré en suivant 2 étapes. **Dans un premier temps**, 11 représentants facultaires ont été désignés pour collaborer étroitement au projet. Nous avons recensé les pratiques existantes dans les facultés, puis dans les universités québécoises et canadiennes (printemps et été 2022). Nous avons ensuite exposé ces bonnes pratiques, de manière à former ces personnes sur les pratiques ÉDI en dotation. Ce moment a permis le partage des enjeux rencontrés dans les facultés et dans les domaines de recherche en matière de dotation, alimentant par ailleurs le processus de création d'outils répondant à ces besoins (été-automne 2022). Puis, nous avons élaboré des outils (automne 2022 à hiver 2023) à partir des bonnes pratiques et des besoins propres à nos facultés. Enfin, nous avons présenté et fait valider ces outils auprès des 11 personnes alliées facultaires, qui ont du même coup été formées à l'utilisation de ces outils (février 2023). **Dans un second temps**, nous avons formé les 8 personnes conseillères en gestion des ressources humaines (CGRH) aux bonnes pratiques ÉDI en dotation professorale à l'hiver 2023 alors que le volet portant sur l'utilisation des outils est prévu au printemps 2023.

Le **plan de communication** a été élaboré avec la subvention. Sa diffusion est prévue pour l'automne 2023, avec les fonds universitaires. L'objectif est de faire connaître et de déployer les outils soutenant les bonnes pratiques ÉDI en dotation professorale dans toutes les facultés. Les étapes sont les suivantes :

1. Une communication par courriel sera envoyée aux décanats pour leur annoncer que les outils sont prêts. Le message rappellera le projet subventionné par le PCRC, contextualisera les outils dans le cadre de la démarche institutionnelle d'ÉDI et proposera une présentation de ces outils par les personnes CGRH qui sont attirées à la faculté selon

- différentes formules, en fonction des besoins et préférences des facultés. Afin d'avoir un impact dans le calendrier des activités professorales, cette communication officielle et générale sera lancée au début de l'automne 2023, ce qui assurera une pleine utilisation et visibilité des outils en fonction des processus à venir. Aussi, dans ce même envoi, sera diffusé le réseau des alliés (ressources facultaires et ressources issues du Service des ressources humaines) et leur rôle d'accompagnement concernant l'utilisation des outils.
2. À la suite de ce courriel, les 8 CGRH présenteront aux facultés les outils disponibles dans l'Intranet pour les soutenir dans leur dotation professorale et expliqueront l'importance et la manière de les utiliser de façon autonome.
 3. Un rappel de la disponibilité de ces outils ÉDI en dotation professorale sera fait ponctuellement, aux moments suivants : une communication lors de l'envoi du calendrier universitaire de gestion des postes (3 fois par année) et une communication lors de l'acceptation d'un affichage de poste par le CDU.
 4. Une communication sera faite dans le bulletin électronique dédié aux gestionnaires et aux ressources humaines de l'UdeS.
 5. L'information sera aussi relayée sur le site institutionnel ÉDI afin que la communauté universitaire connaisse cette initiative, bien que les outils demeureront accessibles uniquement au personnel gestionnaire des décanats et du personnel conseiller en gestion des ressources humaines.

De plus, il a été convenu de suivre les statistiques de fréquentation (Google Analytics) de la section de l'Intranet contenant les outils, ce qui nous permettra de voir s'ils sont consultés. Dans la première année du déploiement des outils, nous extrairons les données aux six mois afin de pouvoir ajuster la stratégie de communication. Nous ferons ensuite ce suivi au 30 septembre de chaque année. Nous pourrions analyser ces données en regard des dotations professorales qui auront eu lieu pour la même période.

Impacts

Jusqu'à présent, les **impacts observés** sont restreints, parce que nous n'avons pas encore déployé les outils. Nous avons encore moins le recul nécessaire pour une analyse d'impacts. Nous pouvons toutefois résumer ce que nos démarches et consultations nous fournissent comme information. Toutes les facultés ont été enthousiastes à l'idée de pouvoir recourir à ces outils qui leur permettent d'avoir une plus grande capacité à agir en tenant compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans leur processus de dotation, facilitant par le fait même l'exercice. De plus, la majorité des facultés ont mentionné que les outils auront un apport structurant pour leur processus de dotation, tout en uniformisant les pratiques d'un département à l'autre. Même les quelques facultés ayant amorcé avec quelques réticences leur collaboration dans le cadre de ce projet ont finalement trouvé tout à fait pertinents et utiles les outils développés.

Résultat – Avoir construit un ou des guides d'accompagnement des meilleures pratiques en sélection incorporant les notions d'ÉDI

Indicateur 1 – Nombre de guides développés en ÉDI (adaptés selon les facultés)

Au total, avec cette subvention 34 documents ont été développés à partir de l'automne 2022 jusqu'à l'hiver 2023. Ils seront disponibles à l'automne 2023 dans l'Intranet pour les gestionnaires, dont les décanats et les membres des comités de sélection des facultés. Parmi ces documents, 11

portant sur la dotation professorale ont été révisés (R), 23 ont été créés (C) explicitement pour répondre aux besoins en la matière et pour outiller davantage les membres des comités de sélection et les gestionnaires.

Liste des guides développés

Introduction générale (C)

Section pré-entrevue

- Introduction de section (C)
- Liste de vérification des bonnes pratiques ÉDI (C)

Déterminer les besoins :

- Besoins facultaires en matière de dotation professorale - un état de situation en 2 étapes (C)
- Guide d'élaboration du profil recherché (R)
- Exemple de profil de compétences (R)

Rédaction de l'affichage de la fonction :

- Gabarit de l'affichage de poste de professeur (R)

Publication de l'affichage et sollicitation :

- Liste de diffusion (C)
- Gabarit de courriel de sollicitation (C)

Comité de sélection :

- Définition des rôles et mandat (C)
- Déclaration des conflits d'intérêts (R)

Outil d'évaluation/ établissement de critères d'évaluation :

- Liste des critères d'excellence inclusive (C)
- Guide d'accompagnement à la sélection/à l'entrevue (R)
- Formulaire d'évaluation hors comité (C)

Étude des dossiers de candidature – mène à la liste courte:

- Grille d'évaluation des candidatures (R)

Invitation à l'entrevue :

- Gabarit d'une invitation en entrevue (C)

Informers les candidatures non retenues :

- Gabarit d'un avis de non-sélection (C)
- Grille de suivi des candidatures non retenues (C)

Passation des entrevues

- Introduction de section (C)
- Liste de vérification des bonnes pratiques ÉDI (C)
- Grille d'observation des compétences (R)
- Grille d'évaluation du profil (R)
- Questionnaire d'entrevue (R)
- Formulaire de consentement à la prise de références (R)

Post-Entrevues

- Introduction de section (C)
- Liste de vérification des bonnes pratiques ÉDI (C)

Prise de décision :

- Outil d'aide à la décision (C)
- Outil d'accompagnement à l'animation (C)

Rédaction du rapport :

- Gabarit du rapport (R)
- Composition du dossier à transmettre (C)

Retour aux personnes candidates :

- Gabarit d'avis aux candidatures non retenues (C)
- Proposition d'offre d'embauche (C)

Processus d'amélioration continue :

- Questionnaire sur l'expérience des personnes candidates dans le processus (C)

Conservation des documents :

- Aide-mémoire des normes de conservation des documents (C)

Impacts

Tel que décrit précédemment, les impacts sont difficilement mesurables à ce moment-ci puisque les outils n'ont pas été déployés largement. Toutefois, les facultés sont enthousiastes face au développement de ces outils.

Résultat – Avoir mis en place le réseau des alliés en ÉDI

Un réseau des alliés ÉDI appuyant la diffusion des outils de sélection a été constitué. Des ressources ont été désignées dans les facultés par les décanats ainsi qu'aux ressources humaines par la direction de ce service.

À ce jour, certains bénéfices ont pu être constatés. Notons le réseautage des ressources facultaires et le partage des enjeux d'ÉDI en matière de dotation professorale, voire en matière d'embauche de manière plus large. Rappelons, qu'à ce stade-ci, les facultés assurent majoritairement leur recrutement de façon autonome. Cependant, une réflexion est amorcée quant à une plus grande implication du service des ressources humaines dans les processus de dotation professorale, grâce notamment aux témoignages positifs de certains membres de facultés à cet égard.

Indicateur 2 – Nombre de personnes formées dans le réseau des alliés ÉDI

19 personnes au total font partie du réseau des alliés ÉDI et qui auront pour rôle de déployer les outils créés ou révisés et faciliter le changement de pratiques. 11 personnes représentantes facultaires ont été formées et sont prêtes à assumer leur rôle. 8 CGRH ont été formées aux bonnes pratiques ÉDI. Toutefois, pour ces dernières, il leur reste une formation sur l'utilisation des outils prévue au printemps 2023. Elles auront pour mandat d'accompagner les facultés et les comités de sélection à l'utilisation de ces outils.

Impacts

Le réseau des alliés en ÉDI est donc en place et ses membres sont presque quasi formés. En somme, ce réseau des alliés ÉDI contribuera au changement, notamment en améliorant les bonnes pratiques ÉDI en matière de dotation, en favorisant l'utilisation des outils et en rappelant

les bénéfiques que ces pratiques ÉDI en dotation représentent pour la faculté, la recherche et l'enseignement qui s'y fait, mais aussi pour ceux qui y travaillent et qui y étudient.

Autres indicateurs liés au projet de façon plus générale :

Indicateur 3 – Atteinte des cibles de notre programme institutionnel des CRC

Résultat de l'indicateur – Actuel et à venir

L'UdeS a atteint ses cibles de diversité, selon les données du PCRC reçues le 30 mars 2023. Les outils créés vont permettre de sensibiliser à l'ÉDI, de limiter les biais inconscients pour favoriser le recrutement des titulaires de CRC issus des groupes désignés et ainsi améliorer nos cibles.

Nous suivrons les indicateurs de diversité parmi les titulaires de chaires, ce qui nous permettra de voir les résultats et impacts liés à la mise en ligne des outils soutenant les bonnes pratiques d'ÉDI en dotation professorale à plus long terme.

Indicateur 4 – Augmentation de la diversité dans les groupes de travail

Résultat de l'indicateur – À venir

Parmi les bonnes pratiques ÉDI de recrutement contenu dans les outils, on compte la création de comité de sélection diversifié. Comme le déploiement des outils est prévu à l'automne 2023, nous effectuerons un suivi sur la composition des comités de sélection (dénombrement des membres issus de la diversité) pour l'année 2023-2024 et ainsi de suite.

Nous serons à même de voir les résultats de nos efforts en matière d'ÉDI., grâce à un rapport. Les comités de sélection devront consigner leur composition dans un rapport, qui lui devra être rendu à l'issue de la sélection/recommandation à la direction universitaire pour chaque dotation professorale.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	50000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	17897.21
Fonds totaux dépensés :	
	67897.21

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	17897.21	Espèce
2	0	Nature

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

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

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés) X
- ne sais pas

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

La subvention a permis d'engager une ressource professionnelle spécialisée dans le domaine de l'ÉDI. La totalité des sommes a été accordée au salaire de cette ressource. Son contrat s'est échelonné sur 52 semaines, soit du 2 avril 2022 au 31 mars 2023, à raison de 20 heures par semaine. La totalité de ces heures a été consacrée à l'exercice, réparties de la manière suivante :

1. Printemps 2022 – Recension des bonnes pratiques dans les universités canadiennes et québécoises (Sites Internet)
2. Été 2022 – Échanges avec certaines universités québécoises quant aux pratiques existantes en la matière dans leur institution
3. Été 2022 – Automne 2022 – Discussions avec les facultés concernant leurs pratiques de dotation professorale
4. Automne 2022 – Présentation des résultats de la recension et du projet d'outils/gabarits; déterminer les besoins des facultés
5. Automne 2022- Hiver 2023 – Rédaction des outils
6. Février 2023 – Présentation des outils et discussion sur leur capacité à répondre aux besoins facultaires

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?



Oui



Non **NON**

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

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)

Autant au moment de l'élaboration et de la mise à jour du plan, les membres des GD ont été consultés. 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 sont sondés aux 3 ans. Toutefois, les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC sont 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 ont eu une fin de CRC seront aussi sondés. La consultation s'effectue en continu afin de lever les obstacles. Toutes ces données doivent être compilées sur une période de 3 ans par le SRH et les résultats agrégés et anonymisés doivent être transmis à l'agente de recherche Équité, SARIC HL en 2023, qui les analysera. Les constats seront ensuite présentés de façon générale au niveau reddition de compte, sans cibler aucune personne titulaire ou faculté. L'analyse sera présentée au VRRES et elle sera appuyée de mesures appropriées à mettre en place si des problématiques ont été soulevées. À noter que le SRH a un enjeu de ressources humaines depuis début de 2023 pour compiler les données de ces 3 sondages, ce qui retarde la poursuite des activités **(2B et 2I)**.

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. Comme le Plan d'action se finalise avec les 2 actions mentionnées plus tôt dans ce rapport, le comité est dissous, mais sera remplacé à l'automne 2023 par un nouveau comité ÉDI en recherche, ayant une vision plus large que les chaires de recherche du Canada.

Par ailleurs, comme le nombre de titulaire 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 soit réalisées pour avoir un bassin plus représentatif des GD et de leurs obstacles.

2639 caractères (espaces compris)

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)

- 1- Dans la nouvelle planification stratégique 2022-2025, l'UdeS réitère les grands enjeux du vivre ensemble et de la diversité.
- 2- Les grandes lignes d'un nouveau Plan ÉDI recherche ont été exposées au Conseil de la recherche du 17 mai 2023. Cette version abrégée du Plan d'action EDI en recherche 2023-2026 a été déposé sur le site du SARIC.
- 3- L'UdeS a un nouveau site institutionnel ÉDI.
- 4- Un nouvel intranet pour l'ÉDI en recherche (accessible seulement à la communauté UdeS) a été créé afin d'y déposer des outils dont des feuillets et des webinaires enregistrés.
- 5- L'UdeS embauchera une ressource à temps complet pour une durée de 6 mois pour soutenir la recherche autochtone, grâce à une allocation de 50K\$ du PCRC.

- 6- Au 13 décembre 2022, l'UdeS fait état d'un bon indice de progression pour sa santé organisationnelle. Cet indice comprend six domaines suivants, dont celui de l'ÉDI.
- 7- La première position mondiale en développement durable (DD) au classement international STARS pour un établissement d'enseignement supérieur a été décrochée par l'UdeS. Rappelons que ce classement tient aussi compte de différents objectifs en DD notamment celui de soutenir les personnes marginalisées et désavantagées en réduisant les inégalités.
- 8- Des nouveaux cours ÉDI sont offerts <https://www.usherbrooke.ca/etudiants/actualites/a-la-une/details/49903> et <https://www.usherbrooke.ca/edi/actualites/nouvelles/details/47852>
- 9- Du 27 au 31 mars 2023 se déroulait une nouvelle édition de la Semaine-arc-en-ciel qui a pour but de sensibiliser la communauté universitaire aux réalités des personnes issues des groupes LGBTQ2+ et de favoriser leur intégration <https://www.usherbrooke.ca/edi/actualites/nouvelles/details/49802>
- ~~10-~~ L'UdeS poursuit activement ses efforts de sensibilisation et de prévention afin de favoriser un milieu exempt de violence à caractères sexuel autant pour la communauté étudiante que pour les membres du personnel.
- 11- La création, il y a quelques années, du Grand Concours de bourses postdoctorales Claires-Deschênes est une autre initiative dont le but est d'encourager la formation postdoctorale de femmes qui deviendront par la suite professeures en génie à l'Université de Sherbrooke. : <https://www.usherbrooke.ca/edi/actualites/nouvelles/details/49814>
- ~~12-~~ Dans le cadre de conférences destinées à l'ensemble de la communauté, l'Université reçoit régulièrement des personnes de renom dans différents domaines dont ceux de l'ÉDI.
- 13- Un nouveau guide de rédaction inclusive et une FAQ ont été diffusés <https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/communaute/details/46748>
- 14- Dans le contexte de différents enjeux ÉDI, l'UdeS s'est dotée d'une Politique visant à promouvoir et protéger la liberté universitaire <https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/direction/politiques/2500-048.pdf>
- 15- Dans un souci de favoriser la diversité et d'attirer plus de modèles masculins pour les élèves de niveau primaire et secondaire, la faculté d'éducation de l'UdeS diffuse cette vidéo promotionnelle <https://www.youtube.com/watch?v=HtWTKdJDQc>
- 16- En 2022, grâce à une allocation de 50K\$ du PCRC, le SRH a développé des outils de recrutement basés sur les bonnes pratiques ÉDI. Ces outils seront diffusés sur l'intranet du SRH à l'automne 2023.
- 17- Lors de la Semaine de la vérité et de la réconciliation à l'UdeS, des activités de sensibilisation ont été mises en place pour faire rayonner les cultures autochtones <https://www.usherbrooke.ca/etudiants/actualites/a-la-une/details/48412>
- 18- Le volet interculturel est aussi mis en valeur via l'édition 2022-2023 UdeS Monde ainsi qu'une bibliothèque vivante <https://www.usherbrooke.ca/edi/actualites/nouvelles/details/48711> <https://www.usherbrooke.ca/edi/actualites/nouvelles/details/47937>
- 19- Le Service des communications de l'UdeS publie des nouvelles en mettant de l'avant des personnes de sa communauté issue de la diversité ou travaillant pour l'ÉDI <https://www.usherbrooke.ca/edi/actualites/nouvelles>

Espaces compris : 3996

6 liens :

- 1- <https://www.usherbrooke.ca/planification-strategique/demarche/grands-enjeux>
- 2- <https://www.usherbrooke.ca/saric/politiques-reglements/plan-edi-recherche>
- 3- <https://www.usherbrooke.ca/edi/>
- 4- <https://www.usherbrooke.ca/emplois/offre/no/06335>
- 5- <https://www.usherbrooke.ca/srh/nouvelles/details/49068>
- 6- <https://www.usherbrooke.ca/developpement-durable/gouvernance-en-dd/un-engagement-reconnu/certification-platine-stars>