



PLAN D'ACTION « ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION » DE LA FACULTÉ DES SCIENCES (2020-2023)



Université de
Sherbrooke

AXE 1 > AUGMENTATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES¹ EN SCIENCES

ACTION 1

Promotion des carrières féminines

OBJECTIFS VISÉS

- L'intérêt des filles de tous les niveaux d'études est suscité envers les programmes de baccalauréat et de cycles supérieurs
- Un effort est investi pour choisir des contenus qui touchent les filles et les étudiantes dans les activités de promotion de la Faculté
- Une image plus attractive de la Faculté est offerte aux filles

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Organiser des événements (conférences, ateliers, séances d'information, etc.) dans les établissements secondaires et collégiaux
- Mettre en avant les modèles féminins et les innovations féminines
- Offrir plus d'exemples en lien avec les enjeux sociaux de la santé et de l'environnement
- Mettre en place une communication ciblée pour dynamiser l'image de la Faculté et la recherche
- Inciter les étudiantes à s'inscrire aux activités d'initiation à la recherche (1^{er} cycle)

CIBLES

- Filles au secondaire et cégep
- Étudiantes (1^{er}, 2^e et 3^e cycles)

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : Nombre d'actions de promotion menées auprès des cibles

Responsable(s) : Faculté, communication, coordinatrice ÉDI

Collaboration(s) : Départements, comité de recrutement facultaire, direction du développement philanthropique

¹ Noter que conformément au plan d'action ÉDI universitaire et au plan stratégique facultaire, les femmes sont particulièrement visées dans ce premier axe afin d'augmenter leur représentativité en sciences. Les autres membres des groupes désignés sont visés dans l'axe 2.

ACTION 2

Soutenir la diplomation

OBJECTIFS VISÉS

- Des mesures de soutien et d'aide sont mises en place pour les personnes étudiantes qui vivent des difficultés
- Des nouvelles compétences personnelles de leadership féminin sont développées

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Mettre en place des dispositifs pour la conciliation études-famille
- Proposer des activités de rattrapage
- Encourager des activités de développement personnel favorisant le succès (prise de parole en milieu masculin, sensibilisation des garçons, etc.)
- Créer une bourse pour soutenir les étudiantes des cycles supérieures en cas de grossesse

CIBLES

Étudiantes (1^{er}, 2^e et 3^e cycles)

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : Nombre de mesures d'activités de soutien réalisées; taux de satisfaction des étudiantes soutenues; taux de participation aux formations sur le leadership féminin

Responsable(s) : Faculté, départements

Collaboration(s) : UdeS et Chaire de recherche pour les femmes en sciences et en Génie (CFSG)

ACTION 3

Préparation des étudiantes à l'entrée sur le marché du travail

OBJECTIFS VISÉS

- Des initiatives de sensibilisation sur les enjeux d'égalité en milieu de travail sont offertes aux personnes étudiantes dans les programmes d'études
- Un programme de mentorat professionnalisant est développé

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Offrir des formations sur le leadership féminin en milieu scientifique
- Développer des activités de mentorat entre étudiantes et personnes professionnelles

CIBLES

Communauté étudiante

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : 1 cours/formation au 2^e et 3^e cycle offert; taux de participation au cours; nombre d'activités de sensibilisation menées; % de satisfaction des étudiantes envers le mentorat (+ de 75 %); 1 programme de mentorat professionnalisant est développé.

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI

Collaboration(s) : CFSG, IQ, CUEFR, direction du développement philanthropique

ACTION 4

Augmentation de la représentativité de modèles féminins

OBJECTIFS VISÉS

- Des processus de recrutement qui encouragent les femmes à l'embauche sont mis en place
- Des accommodements permettant la conciliation travail-famille sont offerts
- Des occasions de mentorat féminin sont développées

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Mettre en place un processus d'embauche encourageant les candidatures féminines
- Accorder lorsque possible des mesures d'accommodements aux professeures
- Mettre en place des programmes de mentorat favorisant la relation entre étudiantes et modèles

CIBLES

- Professeures
- Étudiantes
- Candidates à la profession d'enseignante

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : % de femmes professeures (20 % en 2020, 25 % en 2025 et 30 % en 2030) ; Évolution du nombre de professeures; % de satisfaction des professeures envers les mesures d'accommodement (+ de 75 %); 1 programme de mentorat féminin est développé.

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI

Collaboration(s) : Communication, UdeS, direction du développement philanthropique

ACTION 1

Formation de la communauté facultaire à l'ÉDI

OBJECTIFS VISÉS

- Un portrait global de l'ÉDI à la Faculté des sciences est disponible
- L'utilisation d'un langage inclusif est favorisée
- Le corps professoral est outillé pour appliquer l'ÉDI en enseignement et en recherche
- La communauté étudiante est sensibilisée et formée à l'ÉDI
- L'administration et le personnel sont sensibilisés et formés à l'ÉDI

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Diffuser un guide de rédaction inclusive
- Sonder la communauté facultaire sur l'ÉDI et analyser les résultats
- Sensibiliser la communauté à l'autodéclaration
- Sensibiliser les AVE aux enjeux ÉDI
- Offrir des formations ÉDI en ligne et en présentiel au corps professoral
- Intégrer un atelier ÉDI dans les cours *Réussir* au 1^{er} cycle
- Offrir un cours de 1 crédit au 2^e cycle et au 3^e cycle
- Insérer l'ÉDI dans le plan de formation des 2^e et 3^e cycles
- Offrir une formation au personnel administratif
- Créer un onglet ÉDI sur le site Internet de la Faculté

CIBLES

- Communauté étudiante
- Corps professoral
- Administration/personnel
- AVE

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : 1 cours/formation au 1^{er} cycle, 2^e et 3^e cycle offert(e); 1 guide de rédaction inclusive créé et diffusé; 1 portrait de la situation ÉDI facultaire obtenu et mis à jour après 1 an (sondage); % d'augmentation de l'autodéclaration (+ 30 %); nombre de formations offertes; % de participation aux formations (+de 75 %); taux de satisfaction des formations (+ de 75 %); 1 onglet ÉDI créé sur le site Internet.

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI

Collaboration(s) : Communication, UdeS, CFSG

ACTION 2

Dotation d'une structure de gouvernance en matière d'ÉDI

OBJECTIFS VISÉS

- Des principes, objectifs et orientations sont définis en matière d'ÉDI
- Un comité ÉDI est mis en place et fonctionnel
- Des outils et documents sont offerts

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Rédiger et diffuser une *Politique ÉDI facultaire*
- Rédiger et diffuser une *Position ÉDI pour les CRC*
- Rédiger et diffuser un *Plan d'action ÉDI*
- Mettre en place un *Comité facultaire ÉDI*
- Créer et diffuser des documents d'information ÉDI

CIBLES

Communauté facultaire

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : Nombre de documents rédigés, validés et diffusés; Nombre de téléchargements des documents en ligne; Nombre de consultations des documents en ligne; 1 comité créé

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI, comité ÉDI

Collaboration(s) : Communication

ACTION 3

Développement de programmes à portée inclusive

OBJECTIFS VISÉS

- Un mentorat plus inclusif, adapté et harmonisé est offert aux nouveaux membres du corps professoral
- Des programmes inclusifs sont offerts à la communauté étudiante

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Rédiger et diffuser des balises pour un mentorat inclusif destiné au corps professoral
- Offrir des opportunités de mentorat entre la communauté étudiante, le corps professoral et/ou les personnes professionnelles
- Mettre en place des programmes facilitant l'inclusion des groupes désignés, notamment des personnes autochtones et des étudiantes et étudiants internationaux (stages, stages coop, mentorat, etc.)

CIBLES

- Corps professoral
- Communauté étudiante
- Personnes professionnelles exerçant en sciences

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : Nombre de programmes de mentorat mis en place (1 à 3); 1 programme de stage inclusif (autochtones)

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI, comité ÉDI

Collaboration(s) : Communication, UdeS, IQ, Direction du développement philanthropique

AXE 3 > ACTUALISATION DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS ATTRACTIF

ACTION 1

Favorisation de processus de recrutement équitables exempts de biais inconscients

OBJECTIFS VISÉS

- Les processus de recrutement sont plus inclusifs
- Les candidatures qualifiées et issues des groupes désignés sont favorisées à compétence égale
- Une identification précoce et une recherche active des talents sont favorisées
- Les personnes responsables du recrutement sont formées à l'identification des biais inconscients
- Des modèles représentatifs de la communauté étudiante sont recherchés

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Mettre en place et diffuser des processus de recrutement inclusifs
- Mettre en place un processus d'alerte au recrutement pour la communauté étudiante
- Identifier rapidement les talents précoces
- Former les personnes responsables du recrutement

CIBLES

- Communauté étudiante du 3^e cycle
- Corps professoral
- Administration/personnel

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : 1 processus de recrutement élaboré et diffusé; % de participation à la formation; augmentation de la représentation des groupes désignés lors de la sélection des dossiers; augmentation de la représentation des groupes désignés GD lors des entrevues

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI

Collaboration(s) : UdeS (RH), SARIC

ACTION 2

Offre d'un contexte de travail attractif

OBJECTIFS VISÉS

- Des accommodements sont proposés
- Le sentiment d'appartenance est renforcé
- Le bien-être des personnes est assuré

ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Offrir dans la mesure du possible des accommodements à la poursuite du travail
- Organiser des activités de team building pour renforcer le sentiment d'appartenance
- Offrir une diversité d'activités, adaptées aux réalités de chaque personne (parents, proches aidants, etc.)
- Favoriser la rétroaction auprès des jeunes professeures et professeurs après leur embauche
- Sonder la communauté étudiante, le personnel et le corps professoral régulièrement sur son bien-être et l'application de l'ÉDI
- Organiser une journée d'intégration facultaire pour les nouveaux membres du corps professoral et du personnel

CIBLES

- Corps professoral
- Administration/personnel

INDICATEUR(S), RESPONSABLE(S), COLLABORATION(S)

Indicateur(s) de réussite : Nombre d'activités menées; % de mesures d'accommodement ÉDI approuvées; % de satisfaction quant aux accommodements proposés (+ de 75 %); 1 rencontre de rétroaction proposée/professeur.e; 1 sondage est diffusé annuellement; 1 journée d'intégration facultaire est mise en place.

Responsable(s) : Faculté, départements, coordinatrice ÉDI

Collaboration(s) : UdeS (RH), comité de recrutement facultaire

