

**Équité  
Diversité  
Inclusion**

## Plan institutionnel EDI (2022-2025)



### MOT DU RECTEUR

## CONTRIBUER À LA RICHESSE D'UNE SOCIÉTÉ PLUS REPRÉSENTATIVE

Source d'innovation, de créativité et d'excellence, la diversité des points de vue et des expériences rejoint nos valeurs en tant qu'université humaine. À l'Université de Sherbrooke, c'est sur une base quotidienne que notre communauté étudiante et notre personnel favorisent la présence et le respect d'un éventail de réalités et de vécus différents. Intégrer ces perspectives plurielles permet de mieux comprendre le monde que nous travaillons à bâtir. Pour demeurer pertinente et assurer son rôle de contributrice essentielle à la société dans laquelle elle évolue, une université doit en être le fier reflet.

Notre engagement à faire de notre milieu un environnement exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) s'inscrivait d'ailleurs dans notre plan stratégique 2018-2022. Des actions ont été portées par des plans aux cibles ambitieuses et ont été structurées sous plusieurs dimensions dont l'EDI en recherche, l'abolition des barrières à la mobilité, la parité dans les instances, les compétences interculturelles et linguistiques, le développement d'une relation de confiance et de réciprocité avec les Premiers Peuples, ainsi que l'ouverture à la diversité sexuelle et de genre.

Les mesures mises en place pour consolider un environnement respectueux et ouvert se poursuivent à travers notre nouveau plan stratégique 2022-2025 *Oser l'expérience*, dont l'une des quatre orientations, Œuvrer pour une société plus équitable, plus verte et plus inclusive, porte spécifiquement sur l'EDI. Plusieurs autres éléments seront déployés dans les années à venir, tels qu'ils s'illustrent dans notre plan institutionnel EDI 2022-2025.

En favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion, l'UdeS se donne les moyens d'accomplir sa mission au bénéfice de toute sa communauté, et de l'ensemble de la société.

Le recteur,  
Professeur Pierre Cossette



## Plan institutionnel EDI

AXES D'INTERVENTION	ACTIONS
Attraction et recrutement	Poursuivre la mise en place des mesures innovantes pour accroître le nombre de candidature de membres de groupes désignés, plus spécifiquement pour les femmes en sciences et génie
	Partager les mesures innovantes pour accroître le nombre d'étudiants en sciences de l'éducation et en sciences de la santé ainsi que du nombre d'étudiantes en sciences naturelles et génie
	Soutenir les comités de sélection et d'embauche pour attirer et recruter de manière équitable, diversifiée et inclusive
Accueil et intégration	Recourir à la pédagogie inclusive
	Poursuivre la mise en œuvre des mesures adaptatives
	Évaluer et renforcer le programme de mentorat pour les membres du corps professoral
	Renforcer le programme d'accueil et d'intégration
	Poursuivre la création d'un environnement physique plus inclusif et diversifié
Rétention, maintien, parcours d'étude et de carrière	Poursuivre la sensibilisation à l'autodéclaration pour le personnel
	Mettre en place des conditions d'exercice et de soutien permettant un parcours inclusif pour le personnel
Sensibilisation et formation	Favoriser l'intégration des communautés marginalisées par la formation du personnel
	Mettre en œuvre la stratégie de communication EDI
	Assurer la visibilité et le partage des enjeux EDI dans les différentes activités organisées sur nos campus, en considérant l'intersectionnalité
	Contribuer à développer le coffre à outils
Gouvernance	Appuyer les comités sectoriels et les ressources mobilisées autour de l'enjeu EDI dans la communauté
	Continuer à inclure les principes d'EDI dans les politiques, règlements et procédures
	Suivre l'évolution des données EDI
	Faire le suivi des plans d'actions EDI
	Mettre en œuvre le plan mis à jour du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) pour l'UdeS



## Quelques exemples de réalisations des plans d'actions institutionnels EDI depuis 2018 :

- ▶ Trousse EDI pour sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux d'EDI dont le coffre à outil en recherche : [USherbrooke.ca/edi/outils](https://USherbrooke.ca/edi/outils)
- ▶ Atteinte de la cible de 20 % des professeures en sciences et génie
- ▶ Campagne de lutte contre la discrimination bisannuelle depuis 2021
- ▶ Directive officielle relative au choix du prénom, du nom ou du genre, entrée en vigueur le 12 novembre 2019
- ▶ Lancement en 2022 d'un Réseau des personnes alliées de l'interculturel réparti dans les facultés et services de l'UdeS
- ▶ Lancement du plan pour et avec les Peuples autochtones en novembre 2021 réunissant les membres de la communauté universitaire et des partenaires autochtones
- ▶ Des 192 barrières à la mobilité identifiées, 146 sont déjà corrigées
- ▶ Atteinte des cibles du Plan DÉFI4 d'action d'équité pour les programmes interorganismes en recherche dont quelques réalisations :
  - Transparence du processus de sélection/nomination
  - Mise en place d'un programme pilote d'appui à la recherche lors de la prise de congés afin d'éliminer les impacts d'une interruption sur la productivité en recherche
  - Collecte systématique d'information auprès des titulaires de CRC afin d'identifier des obstacles et d'apporter des mesures correctives
- ▶ Mise en place de semaines thématiques dont la Semaine arc-en-ciel depuis 2020 et la Semaine vérité et réconciliation depuis 2022

### L'EDI en action

L'Université de Sherbrooke, c'est une communauté où chaque personne puise sa force dans les relations humaines.

La proximité, l'accueil, l'accessibilité et l'ouverture à l'autre contribuent à la qualité de notre milieu d'études, de travail et de vie, où toutes et tous peuvent s'accomplir et contribuer. L'UdeS, c'est une grande université humaine!