

RAPPORT DES PROGRÈS

PLAN D'ACTION D'ÉQUITÉ POUR LES PROGRAMMES
INTERORGANISMES FÉDÉRAUX (2017-2022)

DÉFI4
Diversité, équité et inclusion

15 décembre 2018

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 1	4
3. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 2	13
4. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 3	17
5. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 5	24
6. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 6	27
7. DÉFIS, RÉUSSITES, POSSIBILITÉS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES.....	30
8. TABLEAU SYNTHÈSE.....	32

1. INTRODUCTION

Annuellement, l'Université de Sherbrooke réalise un exercice soulignant les progrès réalisés et exposant les prochaines étapes de son plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022) (DÉFI4). Les objectifs de DÉFI4 et les actions qu'ils appellent pour les atteindre répondent à des problématiques réelles soulevées par les recherches et servent à planifier les tâches qui en découlent. Ils sont assortis d'indicateurs de progrès pour permettre de suivre de près et de mesurer les résultats du plan, afin d'en faire rapport et de corriger le tir au besoin. Ce rapport présente l'avancement des actions reliées aux six objectifs de DÉFI4 en date du 15 décembre 2018 :

- Objectif 1 – Transparence de l'attribution des CRC et de la sélection des titulaires
- Objectif 2 – Progression en poste et inclusion
- Objectif 3 – Formation
- Objectif 4 – Communication
- Objectif 5 – Imputabilité et mesure des progrès
- Objectif 6 – Universités exemplaires

Dans le document, les actions planifiées pour réaliser chaque objectif sont énoncées en premier (par ex., 1.A, 1.B, 3.B, etc.), suivi des tâches (par ex., 1.A.1, 1.A.2, 2.B.2, etc.), des indicateurs, des progrès réalisés et ou des prochaines étapes.

À toutes fins utiles, voici une légende des termes utilisés :

- GD : Groupes désignés (femmes, minorités visibles, personnes handicapées et autochtones);
- CRC : Chaires de recherche du Canada;
- PCRC : Programme des CRC
- SPIIE : Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements;
- EDI : Équité, diversité et inclusion;
- CGRH : Conseiller en gestion des ressources humaines;
- CRSNG : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

Aussi, ce document réfère occasionnellement à la page Web traitant de l'EDI, disponible à l'adresse suivante : <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/>. Pour les fins du rapport, elle s'intitulera « page Web équité-recherche ». Vous y trouverez une liste de définitions et d'informations concernant DÉFI4.

Pour toute questions concernant ce rapport, vous pouvez vous référer à :

Hélène Laurendeau

Agente de recherche – équité et comités de prix

Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC)

Université de Sherbrooke

819-821-8000 poste 61967

Helene.laurendeau@usherbrooke.ca

2. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 1

OBJECTIF 1

S'assurer de la transparence de l'attribution des Chaires de recherche du Canada (CRC) et du processus de sélection afin d'appuyer l'atteinte des cibles de représentation pour les GD.

1.A. Appliquer les *Balises institutionnelles* et le *Guide de dotation*.

1.A.1 Créer des outils de soutien transparents et clairs pour appuyer le processus de sélection et d'attribution.

- **Gabarits de lettres, de courriels et d'affichage;**
- **Échéancier du processus établi et rendu public;**
- **Cartographies du processus pour les facultés ayant des CRC;**
- **Plan concerté de recherche de candidatures entre le Service des ressources humaines, les facultés ainsi que les professeures et professeurs.**
 - **Indicateurs :**
 - Nombre de gabarits (de lettres, de courriels et d'affichage) créés
 - Échéancier établi et rendu public
 - Nombre de cartographies créées
 - Plan concerté de recherche de candidatures établi et utilisé
 - **Progrès réalisés :** En 2018, nous avons créé tous les outils de soutien qui étaient prévus à DÉFI4. En tout, nous avons produit un échéancier du processus de sélection ouvert et transparent (qui est diffusé et mis à jour à chaque concours de CRC), trois cartographies distinctes du processus d'attribution des CRC, chacune d'entre elles étant adaptée aux besoins des facultés ayant les mêmes particularités, et un plan concerté de recherche de candidatures. Des outils secondaires (six gabarits de lettres, courriels de suivi et de rappels) ont aussi été mis en place. Pour ce qui est du plan concerté de recherche de candidatures, il est applicable depuis le 10 septembre 2018. Il expose les endroits, les sites, les plateformes et/ou les réseaux où les affichages sont lancés systématiquement avec une portée générale (ex. : LinkedIn, JoBillico) ou encore avec une portée spécifique à un secteur (ex. : site web d'ordres professionnels, *Affaires universitaires*, *Nature Job*, etc.). Ce plan de recherche de candidatures est appuyé par un outil, révisé en 2018, intitulé *Rapport du comité de sélection*. Cet outil précise dorénavant toutes les actions d'affichage qui ont été réalisées. Nous visons à ce que ces informations soient dorénavant partagées entre le Service des ressources humaines, les facultés, ainsi que le corps professoral, ce qui permettra de coordonner les efforts de tous ceux et celles qui travaillent à la sollicitation de candidatures.

1.A.2 Développer une stratégie (projet pilote) de repérage précoce des étudiantes et des étudiants prometteurs et appartenant aux GD pour une faculté. Il s'agit aussi de sensibiliser le corps professoral au rôle qu'il joue dans ce repérage qui permet de développer un vivier et d'augmenter les chances de recruter des personnes des groupes cibles, à plus long terme et sur une base durable.

- **Indicateurs :**
 - Création d'un guide sur les bonnes pratiques de repérage des étudiantes et des étudiants prometteurs appartenant aux GD
 - Création et diffusion de la liste de modèles (mentors) issus des GD pouvant soutenir la relève (variable par faculté) (mentors et relève étant issus des GD)
 - Création de regroupements d'étudiants appartenant à un/des GD
- **Prochaines étapes :** Pour 2020-2022, nous prévoyons commencer le projet pilote de repérage précoce des étudiantes et des étudiants prometteurs appartenant aux GD pour une faculté particulière. Nous avons déjà identifié et sollicité la Faculté de génie qui a accepté.

1.A.3 Utiliser les documents créés pour l'encadrement du processus d'attribution et de sélection des CRC et les rendre applicables aux autres programmes gérés par le SPIIE. Dans le cas de l'UdeS, ceci s'applique aux subventions du Fond Apogée. Ces documents sont le Guide de dotation et les Balises institutionnelles.

- **Indicateur :** Utilisation du *Guide de dotation*
- **Prochaines étapes :** Pour 2019, dans le cadre des activités de recherche financées par le Fond Apogée, il y aura des séances de travail destinées aux personnes impliquées dans le processus de sélection du personnel de différents niveaux (professeurs, post-docs, professionnels de recherche, etc.) Nous déterminerons les actions à prendre et les mettrons graduellement en place. Nous nous inspirerons des documents créés initialement pour les CRC, et les adapterons, si nécessaire. Ces documents sont le *Guide de dotation* et les *Balises institutionnelles*. Une première rencontre exploratoire avec les responsables de la subvention du Fond Apogée a eu lieu à l'automne 2018 pour recenser rapidement les besoins, les enjeux et préciser les prochaines étapes dans ce dossier.

1.A.4 Évaluer les défis spécifiques que pose d'étendre l'utilisation du *Guide de dotation* et des *Balises institutionnelles* à tous les postes de recherche (autre que subventionnés par le SPIIE).

Adapter les outils.

- **Indicateur :** Création du tableau des défis-obstacles et des solutions envisagées
- **Prochaines étapes :** Pour 2020-2021, nous travaillerons à la création d'un tableau des défis, des difficultés et des solutions possibles pour étendre à l'ensemble de la recherche les processus et les outils qui ont été créés pour la dotation transparente des CRC. Le *Guide de dotation* et *Balises institutionnelles* sont les documents-cadres de ces processus. Leur adaptation est prévue en 2022.

1.B. Bonifier les *Balises institutionnelles*, le *Guide de dotation* et autres outils de travail.

1.B.1 Apporter des précisions à nos outils de travail concernant la protection en cas d'interruption de carrière (congé parental, congé de maladie, congé pour prendre soins d'un proche).

- **Indicateur** : Précisions concernant la protection en cas d'interruption de carrière intégrées à nos outils de travail (*Guide de dotation*, *Balises institutionnelles*, cartographie, site Web de chaque faculté, formulaire d'emploi) et diffusées
- **Progrès réalisés** : Nous avons amélioré la protection des personnes candidates qui ont connu une ou plusieurs interruption(s) de carrière. Pour ce faire, des précisions ont été apportées à trois de nos outils de travail. À l'automne 2018, nous avons modifié un premier outil, soit la cartographie du processus d'attribution, afin de nous assurer que les interruptions sont prises en charge et intégrées au bon moment du processus par les personnes responsables. De plus, un deuxième outil, le *Guide de dotation*, a été revu. Dorénavant, ce guide (section 3h) inclut l'exigence suivante: « L'agente ou l'agent d'équité de l'Université de Sherbrooke ou une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines (CGRH) désigné à titre de représentant s'assurera que les comités de sélection ont été sensibilisés, entre autres, aux enjeux des interruptions de carrière. À cet effet, la personne ci-haut désignée sensibilise les membres des comités en s'appuyant sur les documents du PCRC disponibles: Interruptions de carrière et situations personnelles (http://www.chairs-chaire.gc.ca/peer_reviewers-evaluateurs/productivity-productivite-fra.aspx) et le formulaire (curriculum vitae) (http://www.chairs-chaire.gc.ca/forms-formulaires/cv_preview-visionner_cv-fra.pdf). » Enfin, nous avons révisé un troisième outil, le *Formulaire de demande d'emploi* que les candidates et candidats doivent compléter en ligne pour soumettre leur candidature. Une question a été intégrée à ce formulaire pour améliorer l'identification précoce des candidats qui ont vécu des interruptions de carrière. Le cas échéant, un avis automatique est envoyé à la conseillère aux chaires de recherche qui fera une analyse du dossier et accompagnera les candidates et les candidats de façon à ce que leurs interruptions de carrière ne constituent pas un obstacle dans la suite du processus de sélection.
- **Prochaines étapes** : Pour 2019, il nous reste à apporter des précisions concernant la protection en cas d'interruption de carrière au document *Balises institutionnelles* et au site Web de chaque faculté.

1.B.2 Apporter des précisions au document *Balises institutionnelles* quant au processus et aux critères utilisés par l'Université concernant l'élimination de la chaire d'un titulaire, dans l'éventualité où l'établissement perd une chaire en raison d'un processus de réattribution.

- **Indicateur** : Critères de décisions, concernant la perte d'une chaire, intégrés au document *Balises institutionnelles*
- **Progrès réalisés** : Les critères de décisions qui régissent la perte d'une chaire ont été formellement identifiés puis intégrés au document *Balises institutionnelles*, disponible sur notre [page Web équité-recherche](#). Voici l'information qui figure dans ce document :

RÉCUPÉRATION DES CHAIRES PERDUES

Si le rendement d'une université décroît par rapport à celui d'autres établissements, au point où le nombre de chaires qui lui sont attribuées diminue à l'issue du processus de réattribution, le

PCRC récupère les chaires perdues. Après avoir consulté le PCRC, une université peut décider de rendre la ou les chaires vacantes ou de faire appel à un mécanisme de désactivation du financement fondé sur un soutien dégressif (100%, 50 % et 0%) aux chaires occupées.

En cas de perte de chaires, l'Université de Sherbrooke retournera au PCRC la ou les chaires vacantes, en excluant les chaires non actives mais qui seraient déjà attribuées à une candidature déjà soumise pour évaluation par les pairs dans le cadre d'un cycle de concours, y compris le cycle suivant immédiatement la réception du processus de réattribution. Si aucune chaire n'est vacante, l'Université considèrera se départir des chaires qui sont le plus près de la fin de leur second mandat, en commençant par les chaires de niveau 1 et, si possible, par celles qui se trouvent dans le secteur d'où provient la diminution du financement des organismes subventionnaires pertinents. Dans tous les cas, la perte d'une chaire sera évaluée en tenant compte de son impact sur la représentation des GD afin de ne pas aggraver tout écart de représentation.

Il appartient au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures d'identifier les chaires concernées, en concertation avec les facultés, et de présenter sa recommandation au comité de direction de l'Université, avec l'avis de l'agent d'équité.

1.C. Viser l'amélioration continue.

1.C.1 Analyser les progrès et intégrer les recommandations de la part du comité consultatif sur l'objectif 1 de DÉFI4. Ce comité est formé de professeures et professeurs représentatifs des GD et il formule des recommandations à la direction de l'UdeS au regard des progrès accomplis quant à la réalisation de DÉFI4.

- **Indicateur** : Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 1 de DÉFI4
- **Prochaines étapes** : Le comité consultatif pour DÉFI4 se réunira le 17 janvier 2019. Le rôle de ce comité est de rendre un avis impartial sur les progrès réalisés vers l'atteinte de ses objectifs, à la lumière du présent rapport. Les recommandations du comité, entre autres pour l'objectif 1, seront intégrées directement à DÉFI4 pour en assurer le suivi.

1.C.2 Analyser les progrès et intégrer les sept (7) recommandations de la part du PCRC (rétroaction) sur l'objectif 1 de DÉFI4.

- **(1/7) Rendre disponible le formulaire de déclaration volontaire.**
 - **Indicateur** : Formulaire de déclaration volontaire disponible dans le *Guide de dotation* accessible sur la page Web équité-recherche
 - **Progrès réalisés** : Le formulaire de déclaration volontaire est maintenant disponible dans le *Guide de dotation* déposé sur la [page Web équité-recherche](#). Ce même formulaire est également disponible sur le site web du Service des ressources humaines de l'UdeS pour toute personne qui dépose sa candidature en ligne.

- **(2/7) Préciser le processus et la stratégie de collecte et de protection des données d'auto-identification.**
 - **Indicateur** : Processus et stratégie de collecte et de protection des données d'auto-identification intégrés au *Guide de dotation*
 - **Progrès réalisés** : Le processus et la stratégie de collecte et de protection des données d'auto-identification sont intégrés au *Guide de dotation*. Ils incluent un formulaire d'auto-identification obligatoire lors du dépôt des candidatures en ligne. Toutes les données recueillies en ligne via ce formulaire sont conservées au Service des ressources humaines. Afin de mesurer l'efficacité de la stratégie de recrutement et la représentativité du bassin de candidatures reçues eu égard aux GD, ces données sont transférées à la conseillère aux chaires de recherche, ainsi qu'au doyen (à titre de responsable final du processus de sélection qui s'opère dans une faculté), et aux comités de sélection facultaires et départementaux qui étudieront les candidatures. Tous sont tenus à la confidentialité. D'ailleurs, après chaque comité de sélection, le CGRH ou l'agent d'équité rappelle aux membres du comité cette obligation. Il est à noter qu'aucune de ces personnes n'a besoin d'être informée de la nature du handicap d'une candidate ou d'un candidat.

- **(3/7) Préciser la stratégie pour encourager les individus à s'identifier.**
 - **Indicateurs** :
 - Stratégie pour encourager les individus à s'identifier intégrée au *Guide de dotation*
 - Information pour encourager l'auto-identification, accessible sur la page Web équité-recherche
 - Message de sensibilisation du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures
 - **Progrès réalisés** : Concernant la stratégie pour encourager les individus à s'identifier, une action a été réalisée en 2018, et d'autres plus soutenues sont à venir en 2019. En 2018, nous avons amélioré nos offres d'emploi CRC pour qu'elles mettent davantage en évidence notre engagement face à l'équité, la diversité et l'inclusion. Il se lit comme suit :

Engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion

L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté. Elle s'est engagée à soutenir ces valeurs de façon prioritaire comme facteurs stratégiques d'excellence. Cet engagement est formulé dans son [Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes](#) (2017-2022).

L'Université de Sherbrooke invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, mais l'invitation est faite plus particulièrement aux femmes, aux membres de minorités visibles et ethniques, aux Autochtones et aux personnes handicapées au sens du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). De ce fait, les outils de sélection peuvent être adaptés selon les besoins des [personnes handicapées](#) qui en font la demande, et ce, en toute confidentialité. L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler. La priorité devra être accordée aux Canadiennes et Canadiens et aux résidentes permanentes et résidents permanents.

- [Prochaines étapes](#) : Nous devons préciser la stratégie pour encourager les individus à s'identifier et l'intégrer au *Guide de dotation*. Voici quelques-unes des actions plus soutenues planifiées pour 2019. Premièrement, des changements plus importants sont prévus pour modifier notre formulaire d'auto-identification. Voici la précision qui sera intégrée : « En remplissant ce questionnaire, vous permettez à l'Université de Sherbrooke de maintenir à jour le portrait de ses effectifs et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion. Tous renseignements fournis seront traités de manière strictement confidentielle. » Deuxièmement, il est prévu qu'une section de sensibilisation sera créée sur notre [page Web équité-recherche](#). Troisièmement, le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures réalisera une tournée des facultés et rappellera l'importance de s'identifier.

- **(4/7) L'agent responsable de l'équité de l'établissement (ou son équivalent) doit participer à chaque étape du processus afin d'établir à quel point les pratiques de recrutement sont transparentes, cerner les barrières ou les pratiques qui pourraient avoir un effet indésirable sur l'embauche des membres des 4 GD, suivre les mesures qui seront prises afin de corriger toute iniquité systématique.**
 - [Indicateur](#) : Recommandations ajoutées annuellement à DÉFI4 par l'agent responsable de l'équité de l'établissement (ou son équivalent) sur tous les objectifs
 - [Progrès réalisés](#) : L'agent responsable de l'équité de l'établissement (ou son équivalent) assure une vigie régulière sur tous les objectifs de DÉFI4. Toutes ses recommandations supplémentaires sont ajoutées annuellement à DÉFI4 pour démontrer ce suivi.

- **(5/7) Documenter les obstacles-défis qu'un établissement en région peut rencontrer selon les caractéristiques qui lui sont propres (taille, langue, lieu, etc.) dans sa quête d'atteindre des cibles en matière d'équité. Préciser comment ces limitations seront gérées et atténuées.**
 - [Indicateurs](#) :
 - Nombre d'obstacles ou défis soulevés pour une université en région
 - Nombre de solutions proposées pour lever ou atténuer ces obstacles
 - [Prochaines étapes](#) : Nous documenterons les obstacles-défis qu'une université en région comme la nôtre peut rencontrer selon les caractéristiques qui lui sont propres (taille, langue, lieu, etc.) dans sa quête d'atteindre des cibles en matière d'équité. Nous préciserons dans notre évaluation comment ces limitations seront gérées et atténuées. Aussi, dès janvier 2019, nous travaillerons en collaboration avec au moins une autre université qui a des enjeux similaires afin de réaliser cette analyse.

- **(6/7) Indiquer les lacunes dans les données et les stratégies de collecte de données.**
 - **Indicateur** : Lacunes concernant les données et les stratégies de collecte de données intégrées au rapport d'étape de DÉFI4
 - **Progrès réalisés** : Les lacunes dans les données et les lacunes dans les stratégies de collecte de données identifiées pendant la dernière année ont été traitées dans la mise à jour 2018 de DÉFI4. Les voici : DÉFI4 contient des indicateurs pour mesurer l'avancement de nos actions. Ces indicateurs nécessitent d'avoir des systèmes ou des ressources pour effectuer la collecte, le traitement et l'analyse des données. Or, certains de ces systèmes ne sont pas mis en place ou encore les ressources sont limitées pour effectuer le traitement. Il faut donc dépendamment de la situation soit en développer ou soit colliger l'information manuellement. Chaque responsable des actions prévues dans DÉFI4 doit mettre en place son propre système de gestion d'analyse et de collecte de données, lié à ses indicateurs.

- **(7/7) Détailler davantage le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la marge de flexibilité.**
 - **Indicateur** : Processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la marge de flexibilité, intégré et détaillé au document *Balises institutionnelles*
 - **Prochaines étapes** : En 2019, le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la marge de flexibilité sera davantage explicité et l'information sera intégrée au document *Balises institutionnelles*.

1.C.3 Analyser les progrès et intégrer la recommandation de la part de collaborateurs internes sur l'objectif 1 de DÉFI4.

- **(1/1) Procéder à une vérification des candidatures reçues à la mi-affichage (après 15 jours calendrier). S'assurer que nous disposons d'un bassin de candidatures suffisant et diversifié.**
 - **Indicateur** : Modification apportée au paramétrage du système de gestion des cv pour recevoir un avis automatique, dans le cas où il y aurait un bassin de candidatures insuffisant ou non diversifié (non-représentatif des GD)
 - **Progrès réalisés** : Nous avons apporté des modifications au paramétrage du système de gestion des CV. À la mi-période d'affichage d'une CRC, le système fera parvenir un avis automatique au CGRH, qui vérifie alors si le bassin de candidatures reçues jusqu'à présent est satisfaisant et reflète les cibles de représentativité des GD. Dans la négative, le CGRH communique avec les facultés afin que d'autres actions soient réalisées rapidement (telles que diffuser des annonces supplémentaires, solliciter encore plus les réseaux des professeures et professeurs, prolonger l'affichage, etc.). Toutes les démarches réalisées sont colligées au *Rapport du comité de sélection*.

1.C.4 Analyser les progrès et intégrer les cinq (5) recommandations de la part de l'agente de recherche, équité et comités de prix sur l'objectif 1 de DÉFI4.

- **(1/5) Afficher les critères d'évaluation pour les renouvellements des CRC sur les sites de chaque faculté et sur la [page Web équité-recherche](#).**
 - **Indicateur :**
 - Critères d'évaluation pour les renouvellements des CRC affichés sur les sites Web de chaque faculté
 - Critères d'évaluation pour les renouvellements des CRC affichés sur la page Web équité-recherche
 - **Progrès réalisés :** Tous les critères d'évaluation pour les renouvellements des CRC sont maintenant formellement identifiés et publiquement accessibles sur les sites de chaque faculté.

- **(2/5) Avoir un seul document de certification et de reddition de compte du processus de sélection à compléter.**
 - **Indicateur :** Création d'un seul document de certification et de reddition de compte face au processus de sélection
 - **Progrès réalisés :** Le Service des ressources humaines (SRH) et le Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC) ont développé conjointement un formulaire qui permet de certifier que le processus de recrutement et de sélection d'une personne titulaire de CRC est conforme aux exigences requises du PCRC. Ce document s'intitule *Rapport du comité de sélection* et il est un outil de reddition de compte du processus de sélection. Il documente la transparence de l'affichage (où, quand, durée), l'analyse des candidatures reçues par GD, la composition et la représentativité des comités de sélection, les critères de sélection utilisés, et la recommandation finale de candidates et candidats en fonction des cibles à atteindre. Ce document unique présente un portrait global et complet, qui était auparavant fragmenté entre plusieurs unités administratives.

- **(3/5) Créer un outil promotionnel d'information qui sera attractif autant visuellement que de par son contenu et qui sera utilisé lors des affichages. L'outil sera annexé à l'offre d'emploi.**
 - **Indicateur :** Outil promotionnel créé et lié à l'offre d'emploi lors de l'affichage
 - **Prochaines étapes :** Nous souhaitons créer un outil promotionnel d'information susceptible de mieux retenir l'attention des candidats potentiels appartenant à des GD et d'élargir le bassin de candidatures pour les CRC. Attractif autant visuellement que par son contenu, il sera utilisé lors des affichages comme annexe à l'offre d'emploi. Il contiendra des informations telles que les attraits qui font de l'Université de Sherbrooke un milieu de travail et de recherche stimulant ainsi qu'un employeur de premier choix, dans une région accueillante. Les services à proximité seront également mis en lumière. Nous souhaitons que cet outil circule dans le réseau des professeures et professeurs. Une première rencontre de travail a eu lieu en décembre 2018.

- **(4/5) Afficher nos offres d'emploi sur des sites qui rejoignent spécifiquement des membres d'au moins un des 4 GD.**
 - **Indicateurs :**
 - Liste de sites, de plateformes, de réseaux de contacts ou d'endroits spécifiques utilisés par affichage qui vise à rejoindre particulièrement un ou des GD
 - Pourcentage des GD dans les CV reçus
 - **Progrès réalisés :** Nous avons amélioré notre stratégie de recrutement visant le groupe des personnes handicapées. Les offres de CRC sont maintenant affichées systématiquement sur 2 sites rejoignant ce groupe spécifique soit les sites : <http://www.orientationtravail.org/> et <http://www.sdem-semo.org/>. D'autres affichages sur des sites spécifiques rejoignant les autres GD seront lancés dans la prochaine année.
 - **Prochaines étapes :** Nous visons à trouver des sites qui permettront de rejoindre les GD suivants : les femmes, les minorités visibles et les autochtones.

- **(5/5) Améliorer la [page Web équité-recherche](#) afin de rendre sa structure plus conviviale à la recherche d'information.**
 - **Indicateur :** Modification apportée à la page Web équité-recherche
 - **Progrès réalisés :** Nous avons amélioré la structure et le contenu de la [page Web équité-recherche](#) qui est notre principal outil de reddition de compte à la population et d'information en matière d'EDI.

INFORMATION CONTEXTUELLE SUR L'OBJECTIF 1 DU PLAN

En 2018, un processus d'attribution plus centralisé des CRC a été instauré. La reddition de compte qui l'accompagne, et d'autre part le pouvoir de recommandation qui a été confié à un comité de sélection institutionnel (CSI), appuient sa réussite. Le CSI examine les candidatures retenues par les facultés dans la perspective des priorités stratégiques, notamment l'atteinte des cibles d'équité. Ce nouveau processus a permis un progrès rapide vers les cibles, notamment celles liées à la représentativité des femmes.

3. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 2

OBJECTIF 2

Offrir un milieu inclusif pour tous les titulaires de CRC en se basant sur un système intégré de progression de carrière.

2.A. Recenser les politiques.

2.A.1 Recenser et rendre disponible les politiques et les mesures officielles en lien avec l'EDI, dont les politiques régissant la dotation des postes des titulaires des CRC.

- **Indicateur** : Nombre de politiques, mesures officielles affichées sur la page Web équité-recherche
- **Progrès réalisés** : Toutes les politiques et les mesures officielles en lien avec l'EDI, dont les politiques régissant la dotation des postes des titulaires des CRC, ont été recensées et diffusées sur notre [page Web équité-recherche](#). Dix-sept politiques ou mesures ont été publiées.

2.B. Analyser l'efficacité.

2.B.1 Effectuer un comparatif historique des GD par rang professoral et par rang de cadre. En d'autres mots, procéder à une évaluation de la représentativité des GD quant à la progression de carrière autant pour l'ensemble des professeures et professeurs que pour les titulaires de CRC.

- **Indicateur** : Pourcentage des GD appartenant à chaque rang professoral et à chaque rang de cadre
- **Progrès réalisés** : Nous avons procédé à une évaluation de la représentativité des GD quant à la progression de carrière autant pour l'ensemble des professeures et professeurs que pour les titulaires de CRC. Nous avons effectué un comparatif des GD par rang professoral et par rang de cadre. Les données seront accessibles en décembre 2018 et une analyse plus approfondie en découlera.

2.B.2 Effectuer un comparatif des motifs de cessation de CRC après 1 mandat par GD (non-renouvellement au niveau 2 et niveau 1).

- **Indicateur** : Pourcentage de non-renouvellement par GD et par secteur
- **Prochaines étapes** : En 2019, nous serons attentifs aux titulaires de CRC qui quittent l'université après un mandat et appartenant à un GD.

2.B.3 Effectuer un comparatif des GD par rapport au niveau de soutien offert aux titulaires de CRC.

- **Indicateur :** Tableaux créés précisant la moyenne du soutien financier offert aux chercheuses et chercheurs par faculté, par niveau de CRC
- **Prochaines étapes :** En janvier 2019, nous comparerons le niveau de soutien (aide financière en matière de salaire et d'avantages sociaux, temps réservé aux activités de recherche, fonds de recherche additionnels, soutien professionnel et technique, soutien matériel, soutien aux voyages et aux séminaires, soutien équipement (FCI), lourdeur de la tâche d'enseignement, soutien d'autres ressources) offert aux titulaires de CRC appartenant ou non à un GD.

2.C. Corriger ou prévenir.

2. C.1 Baliser l'accès au soutien pour un traitement juste et équitable.

- **Indicateur :** Diffusion des grilles
- **Prochaines étapes :** Au printemps 2019, nous baliserons formellement l'accès au soutien et plus spécifiquement nous développerons des grilles publiques indiquant la moyenne de soutien financier octroyé. Par la suite, des grilles seront diffusées aux responsables de la dotation des CRC et des justifications seront nécessaires en cas d'écart important.

2.C.2 Mettre en place du mentorat pour assurer le soutien, l'inclusion et la rétention.

- **Indicateurs :**
 - Nombre de mentors
 - Nombre de mentorés
 - Taux de satisfaction du mentorat (sondage auprès des mentorés pour évaluer le mentorat reçu)
- **Progrès réalisés :** Le *Programme de mentorat des professeures et des professeurs* a été lancé par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures le 1^{er} janvier 2018. Le *Programme* a été diffusé dans le *Bulletin de la recherche* et est aussi disponible dans la section du site Web Recherche, partenariats et entrepreneuriat (<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/mentorat/>). Il expose les meilleures pratiques en regard de l'intégration, du développement professionnel en enseignement et en recherche ainsi que de l'aide pour assumer d'autres tâches liées à des fonctions professorales. Le *Programme* comprend des objectifs, des définitions et des modalités, dont la durée et les rôles attendus du mentorat ainsi qu'un guide pratique. Actuellement, ce programme interne est en évaluation, mais il sert de cadre de référence pour chaque nouveau titulaire CRC et permet de s'assurer que toutes et tous auront un mentor et que des suivis seront réalisés dans le but d'accompagner, de soutenir et de développer ces personnes. Le programme sera bonifié en 2019.
- **Prochaines étapes :** Dès janvier 2019, nous travaillerons sur le projet pilote de mentorat avec les facultés qui auront de nouveaux titulaires de CRC. Entre autres, nous souhaitons travailler sur une fiche de suivis entre le mentor et le mentoré qui précisera les actions concrètes réalisées pour favoriser une meilleure intégration. Dans un but d'amélioration, nous évaluerons, au cours de la période de mentorat, le degré de satisfaction du mentoré face au mentorat reçu. Nous déterminerons quelles seront nos pistes de développement.

2.C.3 Ajouter au moins un nouveau prix institutionnel spécifique aux enjeux d'équité ; analyser la représentativité des GD pour les récipiendaires du nouveau prix EDI et pour les récipiendaires de prix institutionnels d'excellence existants, ne ciblant pas les enjeux EDI.

- **Indicateurs :**
 - Création d'un ou plusieurs prix pour récompenser les meilleures actions spécifiques aux enjeux d'EDI
 - Analyse créée sur la représentativité des récipiendaires aux nouveaux prix EDI
 - Inventaire des prix institutionnels d'excellence existants, ne ciblant pas les enjeux EDI et analyse sur la représentativité des récipiendaires appartenant aux GD, par le passé et dans le futur
- **Prochaines étapes :** À compter de 2019, nous travaillerons à développer au moins un nouveau prix institutionnel pour reconnaître les meilleures initiatives favorisant la réalisation de DÉFI4. Nous analyserons aussi la représentativité des GD parmi les récipiendaires des prix institutionnels d'excellence dans les dernières années.

2.C.4 Procéder à la collecte d'information interne s'il y a une fin de CRC après un mandat à l'aide d'une entrevue de départ. Une analyse et une prise d'actions seront réalisées afin de favoriser le maintien en poste et l'inclusion.

- **Indicateur :** Entrevues de départ réalisées
- **Progrès réalisés :** Une grille d'entrevue de départ adaptée aux GD a été développée et sera utilisée si un(e) titulaire de CRC quitte l'université après un mandat. Le Service des ressources humaines s'occupe de mener cette entrevue de départ qui est strictement confidentielle. On interroge la personne entre autres sur :
 - les motifs de son départ;
 - les éléments qui ont été les plus et les moins appréciés en cours d'emploi;
 - l'assurance que le départ n'a pas pour cause le sentiment d'avoir été victime de discrimination en raison de son appartenance à un ou plusieurs groupes visés par la *Loi sur l'Accès à l'Égalité en emploi dans les organismes publics*. Dans le cas contraire, on pousse l'investigation pour connaître les détails et les suggestions d'amélioration.

Les données recueillies seront ensuite analysées et s'il y a lieu, des actions seront prises pour corriger les situations indésirables. Cette action veillera à s'assurer de favoriser le maintien en poste et l'inclusion à long terme.

2.D. Viser l'amélioration continue.

2.D.1 Encourager les membres de la communauté universitaire à faire connaître leurs interrogations ou leurs préoccupations.

- **Indicateur :** Rappel annuel créé
- **Progrès réalisés :** Annuellement, l'agent(e) d'équité rappelle à la communauté universitaire de rechercher l'adresse equite.recherche@usherbrooke.ca et les invite à partager leurs interrogations, leurs préoccupations ou leurs recommandations en matière d'EDI.

2.D.2 Analyser les progrès et intégrer les recommandations de la part du comité consultatif sur l'objectif 2 de DÉFI4.

- **Indicateur :** Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 2 de DÉFI4
- **Prochaines étapes :** Le 17 janvier 2019, nous aurons notre prochaine rencontre avec le comité consultatif de DÉFI4 et souhaitons recevoir leurs recommandations quant à l'objectif 2 de DÉFI4.

2.D.3 Analyser les progrès et intégrer les deux recommandations de la part du PCRC sur l'objectif 2 de DÉFI4.

- **(1/2) Procéder à une étude du climat ambiant pour évaluer la santé de l'environnement de travail actuel de l'établissement et les répercussions qu'il y a sur les objectifs de l'établissement en matière d'équité. Identifier les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés relevées.**
 - **Indicateur :** Sondage effectué sur le climat ambiant
 - **Prochaines étapes :** À compter de 2019, nous évaluerons progressivement le climat de travail. Pour ce faire, tous nos titulaires recevront un sondage visant à évaluer la santé de leur environnement de travail. Suite à la compilation des résultats, différentes vagues d'analyse sont prévues. Des mesures spécifiques seront mises en place par le Service des ressources humaines, s'il y a lieu, pour corriger les situations qui pourraient être jugées problématiques. D'autres sondages seront envoyés peu de temps avant les périodes de renouvellement des CRC.
- **(2/2) Finaliser le processus de traitement des préoccupations en le faisant approuver par les instances décisionnelles.**
 - **Indicateur :** Processus de traitement des préoccupations approuvé par les instances décisionnelles et diffusé sur la page Web équité-recherche
 - **Progrès réalisés :** Le processus de traitement des préoccupations a été approuvé par nos instances décisionnelles. Ce processus a été intégré en annexe dans le document *Balises institutionnelles*. Il est accessible publiquement dans la section de la page Web équité-recherche : *Préoccupations en matière d'équité, diversité et inclusion*. Toute personne qui a des questions et des préoccupations aura une voie rapide pour nous faire part de ses commentaires qui seront considérés dans une perspective d'amélioration continue. Pour plus d'informations, consulter : <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/directives/2600-072.pdf>

INFORMATION CONTEXTUELLE SUR L'OBJECTIF 2 DE DÉFI4

Plusieurs actions seront mises en place dès janvier prochain et viseront une analyse de contexte plus approfondie. Le manque de ressources pour effectuer les compilations et les analyses nous a poussé à reporter ces actions à une échéance rapprochée.

4. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 3

OBJECTIF 3

Former pour changer durablement les façons de penser et de faire tout en visant l'atteinte des cibles de représentation pour les GD.

3.A. Rendre disponible la/les formation(s) existante(s) ou les outils de formation complémentaires.

3.A.1 Mettre en ligne sur la [page Web équité-recherche](#) le module de formation obligatoire du PCRC portant sur les préjugés involontaires.

- **Indicateur** : N/A, terminé
- **Progrès réalisés** : Sur la page Web équité-recherche se trouve le module de formation obligatoire portant sur les préjugés involontaires.

3.A.2 Recenser les outils déjà disponibles, applicables et pertinents qui viseront à créer de futures formations.

- **Indicateur** : Liste d'outils créée
- **Progrès réalisés** : Nous avons recensé quelques outils provenant de différentes sources. Ces outils applicables et pertinents à notre réalité viseront à créer de futures formations. Une liste a été créée. Elle sera mise à jour annuellement.

3.A.3 Regrouper sur la [page Web équité-recherche](#), certains des outils recensés dont nous nous inspirerons pour créer nos futurs modules de formations et qui pourront également servir à la communauté de recherche qui s'y intéresse.

- **Indicateur** : Liste d'outils diffusée
- **Progrès réalisés** : Une quinzaine d'outils recensés, dont nous nous inspirerons pour créer nos futures formations et qui pourront également servir à la communauté de recherche qui désire s'y intéresser, ont été déposés sur la page Web équité-recherche.

3.B. Créer un ensemble cohérent de formations.

3.B.1 Élaborer un plan de formation et créer des modules de formation spécifiques aux priorités organisationnelles et de concert avec des experts internes et externes des GD ayant à cœur l'EDI. Tous les modules de formation seront regroupés dans une boîte à outils disponible sur notre [page Web équité-recherche](#). Ces formations seront disponibles en présentiel et en vidéo pour répondre à la réalité institutionnelle (y compris géographique et linguistique) de l'Université. Pour chaque thème de formation, des documents de référence seront déposés sur notre page Web équité-recherche : vidéo, guide pour formation en présentiel, diaporama pour formation en présentiel et page résumé.

- **Indicateur :**
 - Plan de formation déposé
 - Dépôt des formations développées sur la page Web équité-recherche
- **Progrès réalisés :** Un plan de formation a été élaboré. Le premier module de formation spécifique qui a été développé s'intitule : « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi ». Actuellement, le module de formation se donne en présentiel, mais nous travaillons à faire en sorte que d'ici janvier 2019, il soit disponible en vidéo. Les documents de références sont pratiquement tous achevés. Un deuxième module de formation concernant le processus d'embauche est sur la planche de travail.
- **Prochaines étapes :** En 2019-2021, un deuxième module de formation spécifique sera développé en ce qui concerne le recrutement de titulaires de CRC. Deux volets seront explorés soit celui de la rédaction et de la diffusion de l'offre (2019-2020) ainsi que celui de l'évaluation et de l'embauche (2020-2021). Par ces formations, nous souhaitons pousser la réflexion et la sensibilisation à un niveau plus élevé tout en visant à mieux outiller le personnel-cadre, les conseillers en gestion des ressources humaines et toute autre personne siégeant sur un comité d'attribution et de sélection des CRC. Pour ce thème de formation et tous ceux à venir, les documents de référence seront déposés sur notre site Web (vidéo, guide pour formation en présentiel, diaporama pour formation en présentiel et page résumé). De plus, ces thèmes de formation sont développés avec des experts en matière de GD ou d'équité. En 2021, nous prévoyons travailler sur une formation spécifique : " Sensibilisation 101 (avec jeu de rôles)". Nous avons également en tête divers sujets de formation qui seront explorés ultérieurement en fonction des priorités organisationnelles tels que:
 - Recrutement et supervision d'étudiants appartenant aux GD;
 - Mentorat;
 - Leadership;
 - Réseautage.

3.B.2 Créer des outils de vérification (registres) permettant de confirmer que la formation obligatoire sur les préjugés involontaires du PCRC ainsi que les modules de formation spécifiques (créés ou à venir de l'UdeS) ont été suivis.

- **Indicateur :** Nombre de registres créés en fonction du type de formations offertes
- **Progrès réalisés :** Nous sommes à travailler en collaboration avec notre service informatique pour développer des outils permettant de confirmer que la formation

obligatoire sur les préjugés involontaires (formation en ligne du PCRC) et/ou le premier module de formation spécifique UdeS (version vidéo en développement) ont été suivis. Pour la version en présentiel UdeS, un formulaire de présence a été créé et est déjà utilisé.

3.C. Dispenser la formation.

3.C.1 Identifier les personnes ou les unités à former en priorité, en se basant sur le plan de formation élaboré (direction de l'institution, direction des facultés et des départements, corps professoral et mentors, membres de l'administration académique, services (personnel cadre, personnel professionnel), équipe du plan DÉFI4 et autres).

- [Indicateur](#) : Plan de formation déposé
- [Progrès réalisés](#) : Le plan de formation inclut pour chaque formation offerte (obligatoire ou complémentaire) les personnes ou les unités à former en priorité.

3.C.2 Procéder à la formation des personnes ou des unités identifiées, en se basant sur le plan de formation élaboré.

- [Indicateur](#) : Formations données auprès des groupes visés prévus au plan de formation
- [Prochaines étapes](#) : En 2019 et en continu, nous formerons les personnes (ou unités identifiées) tel qu'il est précisé dans notre plan de formation.

3.C.3 Former des formatrices, des formateurs ou des personnes-conseil, qui deviendront des agents multiplicateurs, en se basant sur le plan de formation élaboré.

- [Indicateur](#) : Formations données auprès des formateurs et des formatrices
- [Prochaines étapes](#) : À chaque fois qu'un module de formation UdeS sera finalisé, les formatrices et les formateurs additionnel(le)s seront formé(e)s.

3.D. Enrichir et ajuster.

3.D.1 Obtenir la rétroaction des personnes formées dans le cadre de modules de formation spécifique (autant en présentiel que par vidéo) en créant un questionnaire.

- [Indicateur](#) : Questionnaires créés
- [Prochaines étapes](#) : En 2019, pour obtenir la rétroaction des personnes formées dans le cadre de formations (autant en présentiel que par vidéo), nous allons créer un questionnaire pour évaluer trois aspects (1 : le degré de sensibilisation à l'EDI/ 2 : l'atteinte des objectifs de formation / 3 : la rétention des informations).

3.D.2 Au besoin, réviser les formations, les mettre à jour et aviser les formateurs.

- [Indicateur](#) : Nombre de formations révisées
- [Prochaines étapes](#) : En 2020 et en continu, nous réviserons les formations et les mettrons à jour au besoin. Après un an d'utilisation d'une formation, nous ferons son bilan et elle sera ajustée si nécessaire.

3.E. Viser l'amélioration continue.

3.E.1 Analyser les progrès et intégrer les recommandations reçues sur l'objectif 3 de DÉFI4 de la part du comité consultatif.

- [Indicateur](#) : Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 3 de DÉFI4
- [Prochaines étapes](#) : Le 17 janvier 2019, nous aurons notre prochaine rencontre avec le comité consultatif de DÉFI4 et souhaitons recevoir leurs recommandations par rapport à l'objectif 3 de DÉFI4.

INFORMATION CONTEXTUELLE SUR L'OBJECTIF 3 DE DÉFI4

En 2018, nous avons créé notre plan de formation pour les prochaines années. Il nous aide grandement à nous structurer. Les thèmes de formations abordés pourront être révisés.

AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 4

OBJECTIF 4

Communiquer l'intérêt prioritaire de l'Université de Sherbrooke pour l'équité comme facteur d'excellence.

4.A. Équipe de communication.**4.A.1 Organiser une formation destinée au personnel du Service des communications afin qu'ils deviennent des agents engagés dans le changement d'EDI.**

- **Indicateurs :**
 - Nombre de personnes formées du groupe pilote du Service des communications
 - Nombre de personnes formées du Service des communications (au final)
- **Progrès réalisés :** Une formation a été organisée pour un groupe pilote de partenaires internes de l'UdeS. La formation doit être ajustée afin de refléter davantage les enjeux propres au Service des communications. Il est important de rappeler que cette formation est donnée au personnel des communications afin qu'ils deviennent des agents engagés dans le changement.
- **Prochaines étapes :** D'ici à la fin du mois de janvier 2019, la formation destinée au personnel du Service des communications aura été donnée.

4.B. Championnes et champions.**4.B.1 Conformément à l'objectif 6.A.4 de DÉFI4, promouvoir par divers moyens de communication l'Unité d'EDI.**

- **Indicateur :** Nombre de nouvelles créées en regard de la publicisation des championnes et des champions
- **Prochaines étapes :** En 2019, la liste des championnes et champions (voir objectif 6.A.4) sera diffusée sur la [page Web équité-recherche](#) et des nouvelles seront créées dans l'organisation pour les faire connaître.

4.C. Message et image.**4.C.1 Développer et diffuser un message institutionnel à travers lequel l'engagement de l'UdeS est mis en lumière et rappelant que l'excellence ainsi que la créativité sont indissociables de la diversité.**

- **Indicateurs :**
 - Message institutionnel créé
 - Message institutionnel diffusé sur la page Web équité-recherche
 - Nombre de références créées qui réfèrent à ce message institutionnel, dans les nouvelles

- **Progrès réalisés** : Nous avons développé un message institutionnel qui met en lumière l'engagement de l'UdeS et qui répond à deux questions importantes : « Pourquoi l'EDI est une priorité? Quels sont les avantages ? ». Le message institutionnel a été diffusé sur notre [page Web équité-recherche](#).
- **Prochaines étapes** : Le message institutionnel créé en 2018 sera davantage partagé en 2019 à travers différents moyens de communication.

4.C.2 Se doter d'une image corporative qui réfère à l'équité en ayant notamment une représentativité des 4 GD parmi les photos ou les vidéos du site Web.

- **Indicateur** : Révision en continu des images sur notre site web référant à l'équité, la représentativité
- **Progrès réalisés** : Toutes les photos publiées sur le site Web de l'UdeS et sur les pages Web des facultés passent entre les mains de conseillers et de conseillères en communication. À noter que chaque faculté est responsable de sa page Web et que chaque faculté a son conseiller ou sa conseillère en communication qui lui est attribué et qui est sensibilisé à cet aspect, entre autres par la formation qu'il/elle recevra sur l'équité. Les nouvelles photos prises doivent démontrer la représentativité des 4GD présents dans les facultés. Les photos sont renouvelées aux 4 à 7 ans maximum.

4.D. Plan de communication.

4.D.1. Établir un plan de communication 2018-2022 d'EDI visant la sensibilisation de la communauté universitaire de recherche.

- **Indicateurs** :
 - Plan de communication déposé
 - Nombre d'articles, nouvelles, événements ou outils promotionnels créés et/ou diffusés par année pour sensibiliser
- **Progrès réalisés** : Un plan de communication a été déposé à l'automne 2018
- **Prochaines étapes** : Comme le plan de communication a été déposé à l'automne 2018, les actions en découlant doivent voir le jour davantage en 2019. La sensibilisation s'effectuera entre autres par des actions régulières visant à publiciser le message institutionnel et l'image corporative d'EDI :
 - Lancement médiatique du bilan à l'an 1. Après un an de mise en place de DÉFI4, nous effectuons son bilan. L'activité prendra la forme d'un point de presse avec allocution du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures. On y inclura un message sur l'atteinte des cibles de représentation. Pour les années futures, la forme du bilan annuel pourra être revue en une présentation plus informelle à la communauté universitaire;
 - Dépôt d'un bilan annuel présentant une rétrospective des actions réalisées dans la dernière année en matière d'EDI afin d'y intéresser la communauté. Ce bilan sera déposé sur la [page Web équité-recherche](#);
 - Nouvelles visant à publiciser l'Unité d'EDI soit les championnes et les champions (réf. 4.B.1);
 - Nouvelles visant à célébrer les succès en continu ;

- Vidéo annuelle du recteur incluant une nouvelle générale visant l'EDI (ou tous les GD);
- Nouvelles à diffuser visant à les quatre GD.

4.D.2. Établir un plan de communication 2018-2022 d'EDI visant à développer, compléter et animer la [page Web équité-recherche](#).

- [Indicateurs](#) :
 - Plan de communication déposé
 - Nombre de consultations de la page Web équité-recherche
- [Progrès réalisés](#) : Un plan de communication a été déposé à l'automne 2018
- [Prochaines étapes](#) : Comme le plan de communication a été déposé à l'automne 2018, les actions en découlant doivent voir le jour davantage en 2019.

4.E.1 Avoir une stratégie de vigilance et célébrer les succès.

- Pour les [indicateurs](#), [progrès réalisés](#) et [prochaines étapes](#) de cette action, voir 4.D.1

4.F. Viser l'amélioration continue.

4.F.1 Analyser les progrès et intégrer une recommandation de la part de collaborateur interne.

- **(1/1) Analyse annuelle nous permettant de mesurer la représentativité des GD dans les nouvelles créées.**
- [Indicateur](#) : Analyse annuelle créée sur la représentativité des GD dans les nouvelles
- [Prochaines étapes](#) : En 2019, nous réaliserons une analyse annuelle nous permettant d'établir la représentativité des GD dans nos nouvelles partagées sur le site des actualités de l'UdeS, dans les vidéos d'information et de promotion, les communiqués de presse, les réseaux sociaux, le bulletin liaison avec les médias, etc.

4.F.2 Analyser les progrès et intégrer les recommandations de la part du comité consultatif de DÉFI4 pour l'objectif 4 de DÉFI4.

- [Indicateur](#) : Nombre de recommandations reçues du comité consultatif de DÉFI4 pour l'objectif 4
- [Prochaines étapes](#) : Le 17 janvier 2019, nous aurons notre prochaine rencontre avec le comité consultatif de DÉFI4 et souhaitons recevoir leurs recommandations par rapport à l'objectif 4 de DÉFI4.

INFORMATION CONTEXTUELLE SUR L'OBJECTIF 4 DE DÉFI4

Comme le plan de communication pour l'UdeS a été déposé à l'automne 2018, des actions prévues pour communiquer l'intérêt prioritaire de l'UdeS pour l'équité comme facteur d'excellence seront davantage réalisées en 2019.

5. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 5

OBJECTIF 5

Rendre compte des progrès et les mesurer pour agir sur les causes et utiliser les leviers adéquats.

5.A. Identifier les responsables.

5.A.1 Cartographier la chaîne décisionnelle et chaque objectif de DÉFI4.

- **Indicateur** : Entente formelle pour chaque objectif de DÉFI4 avec la personne en charge de prendre la/les décisions finales
- **Progrès réalisés** : Les responsables qui jouent un rôle décisionnel par rapport à chaque objectif de DÉFI4 ont été identifiés en 2017.

5.A.2 Cartographier la chaîne de responsabilité de l'application de DÉFI4.

- **Indicateur** : Entente formelle pour chaque objectif avec la personne en charge de faire avancer les actions
- **Progrès réalisés** : Les responsables « terrain » qui participent et voient à la réalisation de chaque objectif de DÉFI4 ont été identifiés en 2018.

5.A.3 Identifier les livrables avec leurs responsables.

- **Indicateur** : Diagramme de Gandt complété
- **Progrès réalisés** : Un diagramme de Gandt a été créé en 2018 afin que chaque responsable voie les activités ou les actions qu'il a à faire.

5.A.4 Développer le mandat du comité consultatif de DÉFI4 afin de tirer le meilleur parti de ce regroupement d'expériences et d'expertise (lié à 5.C.1).

- **Indicateur** : Prochaine rencontre avec ordre du jour détaillée et clarification apportée
- **Prochaines étapes** : Le 17 janvier 2019, nous aurons notre prochaine rencontre avec le comité consultatif de DÉFI4. Nous recevrons alors leurs recommandations sur la rétroaction reçue du PCRC par rapport à DÉFI4, les moyens mis en place pour l'améliorer, le présent rapport d'étape, et leur avis sur chaque objectif de DÉFI4.

5.B. Mesurer et rapporter.

5.B.1. Réviser la proposition d'indicateurs ou en ajouter afin de rendre les objectifs de DÉFI4 mesurables.

- [Indicateur](#) : Indicateurs identifiés dans DÉFI4
- [Progrès réalisés](#) : Les indicateurs de DÉFI4 ont été révisés avec chaque responsable « terrain ».

5.B.2 Identifier la méthode de collecte de données appropriée aux indicateurs.

- [Indicateur](#) : Méthode définie de collecte de données en rapport aux indicateurs identifiés
- [Progrès réalisés](#) : La méthode de collecte de données appropriée aux indicateurs est décidée par chaque responsable « terrain ».

5.B.3 Compléter le rapport annuel de DÉFI4.

- [Indicateur](#) : Rapport annuel terminé avant le 15 décembre de chaque année
- [Progrès réalisés](#) : Le rapport annuel DÉFI4 est complété pour le 15 décembre 2018.

5.B.4 Mettre en ligne le rapport annuel de DÉFI 4.

- [Indicateur](#) : Rapport annuel publié le 15 décembre de chaque année
- [Progrès réalisés](#) : Le rapport annuel DÉFI4 est mis en ligne pour le 15 décembre 2018.

5.C. Viser l'amélioration continue.

5.C.1 Analyser le rapport annuel et les progrès ainsi qu'intégrer les recommandations de la part du comité consultatif de DÉFI4 sur l'objectif 5 de DÉFI4 (lié à 5.A.4).

- [Indicateur](#) : Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 5 de DÉFI4
- [Prochaines étapes](#) : Le 17 janvier 2019, nous aurons notre prochaine rencontre avec le comité consultatif de DÉFI4 et souhaitons recevoir leurs recommandations par rapport à l'objectif 5 de DÉFI4.

5.C.2 Analyser les progrès et intégrer une recommandation la part de l'agente de recherche, équité et comités de prix sur l'objectif 5 de DÉFI4.

- **(1/1) Déterminer le calendrier des activités administratives d'EDI-recherche.**
 - [Indicateur](#) : Calendrier des activités administratives d'EDI-recherche publiées sur notre page Web équité-recherche
 - [Prochaines étapes](#) : En 2019, nous déterminerons le calendrier des événements à souligner (ex : reddition de compte annuelle, mise à jour de DÉFI4, dépôt du rapport d'étape annuelle, consultations comité consultatif, affichage de CRC, etc.) et nous procéderons à sa diffusion.

5.D. Ajuster DÉFI4.

5.D.1 Diagnostiquer les écarts persistants.

- [Indicateur](#) : Liste des écarts persistants avec liste des solutions associées
- [Prochaines étapes](#) : Dans les années à venir, nous serons vigilants pour diagnostiquer les écarts persistants. En 2019, nous entamerons la deuxième année de vie de DÉFI4 et seront plus en mesure de détecter les écarts, s'il y a lieu.

INFORMATION CONTEXTUELLE SUR L'OBJECTIF 5 de DÉFI4

Pour l'objectif 5 de DÉFI4, plusieurs progrès ont été réalisés grâce à notre structure de travail bien établie.

6. AVANCEMENT DES ACTIONS LIÉES À L'OBJECTIF 6

OBJECTIF 6

Gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires.

6.A. Faire connaître nos forces.

6.A.1 Mettre en valeur et miser sur le leadership de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences naturelles et en génie du Québec.

- **Indicateur :** Nombre d'actions mises en place pour assurer cette visibilité
- **Prochaines étapes :** En 2019, nous souhaitons mettre en valeur et miser sur le leadership de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences naturelles et en génie du Québec. Plusieurs actions ont été réalisées en 2018, mais pour l'avenir il faudra publiciser ce type de nouvelles. Voici quelques actions cette année où la Chaire à manifester son leadership :
 - Le 23 février 2018, à Toronto-Ryerson University, la titulaire de la chaire a participé activement à une table-ronde: University & Research Funding Agency's Equity Offices roundtable;
 - Le 17 mars 2018, à l'Université de Sherbrooke, une activité a été orchestrée visant la promotion des sciences et du génie auprès des filles de 2^e, 3^e et 4^e secondaire : « Les filles et les sciences, un duo électrisant »;
 - Le 24 mars 2018, à l'Université Laval, un atelier de formation destiné aux étudiants a été offert : « Introduction au leadership pour une meilleure mixité en sciences et génie ».

6.A.2 Créer un répertoire des experts sur l'EDI qui sera disponible sur notre [page Web équité-recherche](#) et dans notre moteur de recherche « Expertus » qui identifie les professeures et professeurs experts en matière d'EDI.

- **Indicateurs :**
 - Nombre d'experts identifiés et publiés sur notre page Web équité-recherche
 - Nombre d'experts identifiés et intégrés au moteur de recherche de l'UdeS
- **Prochaines étapes :** À partir de 2019, un répertoire des experts sur la diversité, l'équité et l'inclusion sera disponible sur notre page Web équité-recherche, mais aussi dans notre moteur de recherche « Expertus » qui identifie les professeures et professeurs expert en matière d'EDI.

6.A.3 Effectuer une veille concernant les occasions de financement et de prix en matière d'EDI.

- **Indicateurs :**
 - Nombre de rappels internes envoyés aux conseillers à la recherche qui sont au fait des subventions
 - Nombre de mesures de contrôle annuelles pour les prix reliés à l'EDI

- **Prochaines étapes** : À partir de 2019, effectuer une veille concernant les occasions de financement et de prix en matière d'EDI et saisir les opportunités.

6.A.4 Constituer une Unité d'EDI qui représente l'université en identifiant les championnes et les champions à travers l'organisation.

- **Indicateur** : Nombre de personnes identifiées
- **Progrès réalisés** : Nous avons progressé dans la création de notre Unité d'EDI. À noter que ces membres peuvent être considéré officiels en ce sens qu'ils sont désignés par l'organisation et qu'ils ont des tâches et des responsabilités à assumer dans le cadre de leur travail. Les membres de l'Unité d'EDI peuvent également être appuyés par des personnes qui s'impliquent activement dans la cause d'EDI par leurs thèmes de recherche et/ou par leur intérêt personnel. La majorité des championnes et champions avec un rôle officiel ont été identifiés (environ 75%). À ce stade-ci, c'est près de 20 personnes qui ont été identifiées.
- **Prochaines étapes** : La bonification de notre Unité d'EDI par des championnes et champions ayant un rôle officiel sera terminée en 2019. Les championnes et champions qui s'impliquent activement dans la cause EDI, sur une base volontaire, seront identifiés en 2019.

6.B. Accroître notre impact en matière d'EDI.

6.B.1 Regrouper les universités du Québec autour du partage de données en matière d'EDI.

- **Indicateur** : Nombre d'actions prises par année
- **Prochaines étapes** : À compter de 2020, nous visons à regrouper les universités du Québec autour du partage de données en matière d'EDI.

6.B.2 Agir avec les organismes subventionnaires et les influencer sur les bonnes pratiques.

- **Indicateur** : Nombre d'actions réalisées par année
- **Progrès réalisés** : Nous communiquons régulièrement avec les organismes subventionnaires pour leur recommander de bonnes pratiques. D'ailleurs, dans le cadre des consultations sur l'éventuelle version canadienne du programme Athena SWAN, la Chaire pour les femmes en sciences et en génie de l'UdeS a été contactée par l'équipe de la Ministre Kirsty Duncan afin d'aider à l'organisation d'une rencontre qui s'est tenue à l'UdeS, le 16 juillet 2018. La chaire a proposé des noms de spécialistes québécois et de décideurs universitaires à inviter à cette rencontre. De plus, nous avons participé à différents ateliers d'informations et de consultations sur l'initiative Athena Swan, menés par le CRSNG, afin de faire valoir nos recommandations en matière d'EDI sur cette initiative que la Ministre Duncan souhaite implanter à la grandeur du Canada.
- **Prochaines étapes** : Nous souhaitons travailler en continu avec les organismes subventionnaires et les influencer sur les bonnes pratiques.

6.B.3 Viser une reconnaissance ou une certification externe en matière d'EDI.

- **Indicateur :** Nombre de reconnaissances ou de prix reçus
- **Prochaines étapes :** À compter de 2019, nous visons une reconnaissance ou une certification externe dans les 5 prochaines années.

6.C. Viser l'amélioration continue.

6.C.1 Analyser les progrès et intégrer les recommandations de la part du comité consultatif de DÉFI4 sur l'objectif 6 de DÉFI4.

- **Indicateur :** Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 6 de DÉFI4
- **Prochaines étapes :** Le 17 janvier 2019, nous aurons notre prochaine rencontre avec le comité consultatif de DÉFI4 et souhaitons recevoir leurs recommandations par rapport à l'objectif 6 de DÉFI4.

6.C.2 Analyser les progrès et intégrer une recommandation de la part de l'agente d'équité sur l'objectif 6 de DÉFI4.

- **(1/1) Assurer une veille des congrès, des colloques, des ateliers en matière d'EDI et participer à certains d'entre eux.**
 - **Indicateurs :**
 - Nombre de participations à des congrès, colloques en matière d'EDI
 - Nombre de championnes-champions ou expertes-experts internes identifié(e)s pour participer à ces congrès
 - **Prochaines étapes :** En 2019, nous réaliserons une veille des congrès, colloques, ateliers en matière d'EDI et participeront à certains d'entre eux. Nous déterminerons la/les personne(s) la/les mieux placée(s) pour participer à ces activités. Nous solliciterons également la participation de championnes et champions internes, des experts internes (ou même d'autres ressources) dans un objectif de réseautage, de visibilité et de partage de connaissances.

INFORMATION CONTEXTUELLE SUR L'OBJECTIF 6 DE DÉFI4

Comme nous sommes à bâtir notre structure et solidifier nos actions en matière d'EDI, nous visons, les prochaines années, gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires.

7. DÉFIS, RÉUSSITES, POSSIBILITÉS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES

À la demande du PCRC, voici les défis, les possibilités, les réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu'à présent dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application de DÉFI4.

DÉFIS

- En 2018, nous avons constaté des défis en matière de collecte de données et en matière de stratégie pour y arriver. Le manque de ressources pour mesurer les objectifs du plan est important.
- Aussi, les objectifs visent différentes facultés qui ont chacune leur propre culture et leurs manières de procéder. Nous avons le défi de faire avancer ces objectifs malgré ces différences et la diversité institutionnelle.

RÉUSSITES

- L'UdeS a engagé une agente de recherche - équité et comités de prix en août 2018 qui a pour mandat de soutenir les responsables des objectifs de DÉFI4 dans l'avancement des actions à mettre en place.
- Une page spéciale dédiée aux CRC a été créée par le Service des ressources humaines.
- Un comité stratégique (composé de cadres de haut niveau) et un comité opérationnel (au niveau des facultés et des Services) ont été créés en 2018 pour traiter des questions d'EDI au plan institutionnel. Les principaux chantiers de travail visent l'ensemble de l'UdeS dont la recherche et ils auront nécessairement des impacts positifs sur DÉFI4. Les voici :
 - Accroître la représentativité des femmes et des hommes dans différents secteurs où elles ou ils sont sous-représentés;
 - Atteindre des cibles de représentation des GD pour les CRC ainsi qu'atteindre les cibles de représentation des GD en regard du Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'UdeS;
 - Intégration des personnes ayant un handicap;
 - Développer des mesures d'ouverture et de soutien principalement pour la population étudiante des groupes de diversité sexuelle et de genre (LGBTQ2+) dans le milieu universitaire;
 - Développer les compétences interculturelles des employés et des étudiants.

POSSIBILITÉS

Dans les prochaines années, nous travaillerons avec d'autres universités et partagerons nos progrès et nos méthodes de travail. Nous pourrions ainsi valider et bonifier nos actions.

PRATIQUES EXEMPLAIRES

- Nous participons à différentes séances de consultation ou des colloques en rapport avec l'EDI faisant foi de notre engagement et de notre volonté d'aller recueillir les meilleures pratiques et d'influencer positivement la communauté universitaire. Différentes personnes furent invitées à participer aux activités suivantes :
 - 6 septembre 2018 : Webinaire sur l'initiative Athena Swan;
 - 1^{er} octobre 2018 : Séance de consultation sur l'initiative Athena Swan;
 - 14, 15, 16 novembre 2018 : Colloque de l'ADARUQ qui inclut des ateliers sur la diversité et dont un fut d'ailleurs animé par notre professeure et titulaire de la chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec, Ève Langelier;
 - 20 novembre 2018 : Forum d'échange organisé par le FRQ sur la « Diversité des voix » pour lequel le Professeure Langelier a participé à l'animation.
- De plus, dans la même veine, nous visons à faire participer nos championnes et champions à ces événements afin de créer des alliances, promouvoir notre visibilité et partager nos connaissances.
- Nous avons élaboré une grille d'entrevue de départ adaptée au contexte de personnes appartenant à un GD afin de s'assurer que les employés ne quittent pas à cause d'un problème de discrimination. Nous visons favoriser l'inclusion et un excellent climat de travail.

Objectif 1. S'assurer de la transparence de l'attribution des CRC et du processus de sélection afin d'appuyer l'atteinte des cibles de représentation pour les groupes désignés							
Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC sept 2018	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles (oui/non/en voie de)
1A. Appliquer les <i>Balises institutionnelles</i> pour les CRC, le <i>Guide de dotation</i> ainsi que développer d'autres pratiques/outils institutionnels	1A.1. Créer des outils de soutien transparents et clairs pour appuyer le processus de sélection +attribut.	1A.1.1 Gabarits de lettres, de courriels et d'affichages créés		2018	Nombre de gabarits créés	6 gabarits créés pour décembre 2018	oui/FIN
		1A.1.2 Échéancier de l'ensemble du processus publié (le cycle)		2018	Échéancier créé et rendu publique	1 échéancier créé et diffusé interne pour décembre 2018	oui/FIN
		1A.1.3 Cartographies de processus regroupées par faculté qui ont des CRC ou des enjeux similaires		2018	Nombre de cartographies créées	3 cartographies créées en 2018 (1-Lettre et sciences humaines, Sciences, Éducation 2-Médecine et sciences de la santé 3-Génie)	oui/FIN
		1A.1.4 Plan concerté de recherche de candidatures entre le Service des ressources humaines, les Facultés ainsi que les professeurs et professeurs		2018	Plan concerté de recherche de candidatures établi et utilisé	Plan concerté de recherche de candidatures établi et utilisé pour tous les affichages débutés après le 10 septembre 2018	oui/FIN
		Vise une circulation plus fluide des endroits/sites/plateformes/réseaux utilisés pour lesquels les offres d'emploi ont été diffusées.					
	1A.2. Développer une stratégie (projet pilote) de repérage précoce des étudiant(e)s prometteur(e)s et appartenant aux GD	1A.2.1 Établissement d'un projet pilote pour une faculté		2020-2022	*Création d'un guide sur les bonnes pratiques de repérage *Création et diffusion de la liste de modèles (de mentors*) qui soutiendront la relève (*=issus des GD) *Création de regroupements d'étudiants (groupes d'appartenance)	*Création d'un guide complété en 2022 *Liste diffusée dans la faculté et auprès des étudiants en 2022 *Regroupements d'étudiants créés en 2022	non
	1A.3. Utilisation du <i>Guide de dotation</i> et des <i>Balises institutionnelles</i> à l'ensemble des autres program. gérés par SPIIE	1A.3.1 Utilisation du <i>Guide de dotation</i> pour les Fonds Apogée, lors du recrutement professoral, professionnel et clérical.		2018-2019	Utilisation du <i>Guide de dotation</i>	Utilisation du <i>Guide dotation</i> dès janvier 2019	en voie de
	1A.4. Évaluer les défis d'étendre l'utilisation du <i>Guide de dotation</i> et les <i>Balises institutionnelles</i> à tous les postes de recherche (autres que ceux subventionnés par le SPIIE)	1A.4.1. Tableau des défis et des difficultés envisagées avec solutions possibles (2020-2021) et adaptation du modèle (analyse de cas par cas) (2022)		2020-2022	Création du tableau des défis-obstacles et des solutions envisagées	Tableau créé en 2020-2021	non

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
1B. Bonifier les Balises institutionnelles, le Guide de dotation et autres outils de travail	1B.1 Apporter des précisions à nos outils de travail concernant la protection en cas d'interruption de carrière (congé parental, congé maladie, congé pour prendre soins d'un membre de la famille)	1B.1.1 Précisions apportées au : * Paramétrage du formulaire d'emploi à remplir : FAIT * Balises institutionnelles (À VENIR) * Guide de dotation : FAIT * Site Web de chaque faculté (À VENIR) * Cartographie FAIT	oui, 2.j	2018, (prolongation en 2019)	Précisions apportées aux outils de travail et diffusion	Précisions apportées aux outils de travail en 2018 et fin 2019 (avec diffusion)	en voie de
	1B.2. Apporter des précisions concernant la perte d'une chaire	1B.2.1 Critères de décisions, concernant la perte d'une chaire, intégrés aux Balises institutionnelles	oui, 2.g	2018	Critères de décisions intégrés aux Balises institutionnelles	Critères de décisions intégrés aux Balises institutionnelles en 2018	oui/FIN
1C. Viser l'amélioration continue	1C.1. Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sir obj.1 de DÉFI4 (du comité consultatif, interne)	1C.1.1 <u>Recommandations à venir (rencontres bi-annuelles)</u>		En continu	Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 1 de DÉFI4	Obtenir 2 à 3 recommandations au total du comité consultatif (pour les objectifs 1 et 2) de DÉFI4 par rencontre	en voie de
	1C.2. Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 1 de DÉFI4 (du PCRC, externe) : 7 recommandations	1C.2.1 <u>Recommandations recues septembre 2018 :</u> *(1/7) Intégrer en annexe au Guide de dotation le formulaire de déclaration volontaire et le rendre disponible. FAIT *(2/7) Préciser le processus et la stratégie de collecte et de protection des données d'auto-identification pour les candidat(e)s et les titulaires de chaires, l'intégrer en annexe au guide dotation. FAIT *(3/7) Préciser la stratégie pour encourager les individus à s'identifier et l'intégrer au Guide de dotation . (ex: stratégie visant le personnel avec objectifs (compréhension des enjeux, assurance de confidentialité des données, déclaration de handicaps à l'embauche et en cours d'emploi, définition d'un handicap))	oui, 3a, 3b, 3c	2018-2019	Formulaire de déclaration volontaire intégré au Guide de dotation Processus et stratégie de collecte et de protection des données intégrés au Guide de dotation Stratégie pour encourager les individus à s'identifier intégrée au Guide de dotation Information pour encourager l'auto-identification déposée sur la page Web équité-recherche Message de sensibilisation du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures	Formulaire de déclaration volontaire intégré au Guide de dotation en 2018 Processus et stratégie de collecte et de protection des données intégrés au Guide de dotation en 2018 Stratégie pour encourager les individus à s'identifier intégrée en 2019 Information pour encourager l'auto-identification déposée sur la page Web équité-recherche, en janv. 2019 Message de sensibilisation du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures diffusé en 2019	en voie de
		1C.2.2 <u>Exigence recue septembre 2018:</u> (4/7) L'agent d'équité(équivalent) doit participer à chaque étape du processus pour réévaluer en continu les pratiques et processus d'embauche, s'assurer pratiques recrutement transparentes, cerner barrières/pratiques avec effets indésirables, suivre mesures pour corriger situation	oui, nvté	En continu	Recommandations de l'agent d'équité ajoutés à DÉFI4 pour chaque objectif, s'il y a lieu	Recommandations de l'agent d'équité ajoutées à DÉFI4 annuellement pour chaque objectif, sil y a lieu	oui/2018

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
		1C.2.3 <u>Recommandation septembre 2018 :</u> (5/7) Documenter les obstacles/défis d'un établissement en région en fonction de ses caractéristiques (taille, langue, lieu géographique) et gérer les limitations.	oui, 1.f	2019	Nombre d'obstacles/défis soulevés Nombre de solutions proposées	Minimum 1 solution proposée par obstacle/défi soulevé	non
		1C.2.4. <u>Recommandation septembre 2018 :</u> (6/7) Indiquer les lacunes dans les données et les stratégies de collecte de données	oui, 1.f	2018	Lacunes et stratégies de collecte de données incluent dans le rapport d'étape 2018	Lacunes et stratégies de collecte de données incluent dans le rapport d'étape pour décembre 2018	oui/FIN
		1C.2.5 <u>Recommandation (septembre 2018)</u> (7/7) Détailler davantage le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la marge de flexibilité	oui, 2.d	2019	Processus décisionnel sur la marge de flexibilité diffusé dans <i>Balises institutionnelles</i>	Processus décisionnel sur la marge de flexibilité diffusé dans <i>Balises institutionnelles</i> en 2019	non
	1C.3. Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 1 de DÉFI4 (collaborateur interne) : 1 recommandation	1C.3.1 <u>Recommandation septembre 2018 :</u> (1/1) Vérifier les candidatures reçues à la mi-période d'affichage (après 15 jours calendrier) : *bassin suffisant/ *bassin diversifié Si le bassin est non-représentatif des cibles des GD prévoir des mesures supplémentaires		2018	Modification apportée au paramétrage pour réception d'un avis automatique après 15 jours calendrier	Paramétrage effectué octobre 2018	oui/FIN
	1C.4. Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 1 de DÉFI4 (agente de recherche, équité et comité de prix - interne) : 5 recommandations	1C.4.1 <u>Recommandation septembre 2018 :</u> (1/5) Afficher les critères d'évaluation pour les renouvellements des CRC sur le site Web de chaque faculté et sur la page Web équité-recherche		2018	Affichage des critères d'évaluation du renouvellement sur le site Web des facultés qui ont renouvellements de CRC et sur la page Web équité-recherche	Affichages réalisés pour décembre 2018	oui/FIN
		1C.4.2 <u>Recommandation septembre 2018 :</u> (2/5) Avoir un seul document de certification et de reddition de compte du processus de sélection qui atteste que le processus de sélection et d'attribution se réalise en fonction exigences et bonnes pratiques.		2018	Création d'un document de certification et de reddition de compte face au processus de sélection	Document créé et utilisé en novembre 2018	oui/FIN
		1C.4.3 <u>Recommandation octobre 2018</u> (3/5) Créer un outil promotionnel d'information attractif (visuel et contenu), utilisé lors d'affichage. (Outil annexé à l'offre d'emploi.)		2019	Outil promotionnel créé	Outil promotionnel créé et utilisé en 2019	non
		1C.4.4 <u>Recommandation octobre 2018</u> (4/5) Afficher nos offres d'emploi sur des sites qui rejoignent spécifiquement des membres d'au moins un des 4 GD.		Annuel	*Liste d'endroits, sites, plateformes ou réseaux de contacts où les offres sont diffusées et qui rejoignent les GD /*% des GD dans CV reçus pour entrevues	*Bonifier cette banque annuellement pour rejoindre les GD *Cibles reçues du PCRC	en voie de
		1C.4.5 <u>Recommandation octobre 2018</u> (5/5) Améliorer la page Web équité-recherche (= outil de reddition de compte à la population conviviale) N.B. Lié aussi à objectif 4C.1.3		2018	Modifications apportées à la page Web équité-recherche	Modifications apportées à la page Web équité-recherche en octobre 2018, avant la reddition de compte annuel.	oui/FIN

Objectif 2. Offrir un milieu inclusif pour tous les titulaires de CRC en se basant sur un système intégré de progression de carrière

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
2A. Recenser les politiques	2A.1. Recenser et rendre disponible les politiques et mesures officielles en lien avec l'EDI	<u>REDDITION DE COMPTE À LA POPULATION AVANT LE 31 OCTOBRE 2018 et recommandation PCRC (septembre 2018)</u> 2A.1.1 Publier les politiques/mesures officielles existantes ayant un lien avec EDI et les rendre disponible sur la page Web équité-recherche, dont les politiques régissant la dotation des postes de titulaires de CRC.	oui, 1.d	2018	Nombre de politiques/mesures officielles affichées sur notre page Web équité-recherche	Toutes les politiques/mesures liées à l'EDI en ligne d'ici décembre 2018	oui/FIN
2 B. Analyser l'efficacité	2B.1.Effectuer un comparatif-historique des GD par rang professoral et par rang de cadre	2B.1.1 Obtenir des représentation graphique qui présente la représentativité des GD quant à la progression de carrière autant pour l'ensemble des professeures et professeurs que pour les titulaires de CRC. (Analyse de contexte à des fins de transparence et d'évaluation.)	oui, 1e	2017 puis annuel, report en 2018 et annuel	% des GD appartenant à chaque rang professoral et à chaque rang de cadre	Cibles reçues du PCRC	en voie de
	2B.2 Effectuer un comparatif des motifs de cessation de CRC après un mandat, par GD (non-renouvellement au niveau 2 et au niveau 1)	2B.2.1 Obtenir des représentations graphiques qui présente les motifs de cessation de CRC après un mandat par GD. (Analyse de contexte à des fins de transparence et d'évaluation.)	oui, 1e	2017 puis annuel, report en 2019 et annuel	% de non-renouvellements par GD et secteur	Cibles reçues du PCRC	non
	2B.3 Effectuer un comparatif des GD - Niveau de soutien aux CRC (aide financière en matière de : *salaire et avantages sociaux *le temps réservé aux activités de recherche *fonds de recherche additionnel (fonds de démarrage), etc.	2B.3.1 Obtenir une représentation graphique qui présente les niveaux de soutien offert par GD (Analyse de contexte à des fins de transparence et d'évaluation.) ACTION LIÉE À 2C.1.1	oui, 1.e	2018, report en 2019	Tableaux créés précisant la moyenne du soutien financier offert aux chercheuses et chercheurs/faculté/ niveau de CRC	Tableaux créés en 2019 (10 au total)	non
2C. Corriger ou prévenir	2C.1. Baliser l'accès au soutien aux CRC (aide financière en matière de soutien professionnel et technique, soutien matériel, soutien aux voyages et séminaires, ressources, autres)	2C.1.1 Développer et diffuser des grilles indiquant la moyenne de soutien financier octroyée aux professeures/professeurs par faculté. Exiger des justifications lors d'écart important. ACTION LIÉE À 2B.3.1		2019-2020	Diffusion des grilles	Diffusion des grilles et demander des justifications lors d'écart important en 2019	non

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
	2C.2 Mettre en place du mentorat pour les titulaires CRC pour assurer le soutien, l'inclusion et la rétention	2C.2.1 Instaurer un projet pilote de mentorat avec les facultés qui auront des nouveaux titulaires de CRC pour la prochaine année. Projet qui visera à appuyer davantage le guide du mentorat créé. *Entrée en vigueur du guide de mentorat 1er janvier 2018. *Révision du guide et proposition d'une nouvelle formule -janvier 2019 *Identifier les mentors (GD)/ facultés avec les doyens (H-2019) *Diffusion aux mentors (H-2019) *Débuter le mentorat avec les nouveaux mentorés (P-2019) *Ajuster les pratiques (en réévaluant le mentorat donné en projet pilote) (A-2019) ***Élargir aux autres facultés au fur et à mesure de l'arrivée de nouveaux titulaires de CRC	oui 4a et 4b	2018 prolongation en 2019	Nombre de mentors Nombre de mentorés Taux de satisfaction du mentorat (sondage auprès des mentorés pour évaluer le mentorat reçu)	Nombre de mentors variable/faculté Nombre de mentorés variable par faculté par année, mais à compter de 2019, tous les nouveaux titulaires de chaires sont mentorés avec suivis formels 80% du taux de satisfaction	en voie de
	2C.3. Ajouter au moins un nouveau prix institutionnel spécifique aux enjeux d'équité ; analyser la représentativité des GD parmi récipiendaires	2C.3.1 Développer un prix institutionnel organisationnel spécifique aux enjeux d'équité (2019-2020)		2019-2022	Création de prix pour récompenser les meilleures actions EDI	1 prix remis en 2020	non
		2.C.3.2 Analyser la représentativité des GD pour les récipiendaires du /des nouveau(x) prix EDI et pour les récipiendaires de prix institutionnels d'excellence existants ne ciblant pas les enjeux EDI.		2019	Analyse créée sur représentativité des récipiendaires au prix d'excellence Analyse créer sur représentativité des récipiendaires au(x) nv prix EDI	Analyse créée en 2019 pour les prix excellence remis dans les 2 à 3 dernières années Analyse créée pour prix EDI remis en 2022	non
	2C.4. Procéder à la collecte d'information interne, s'il y a une fin de CRC après 1 mandat pour analyse et prises d'action en vue du maintien en poste et de l'inclusion.	2C.4.1 Réalisation d'une entrevue de départ au Service des ressources humaines et si nécessaire actions à prendre en vue de corriger les situations problématiques liées à l'intégration et/ou le maintien en poste des titulaires de CRC.	oui 4a et 4b	2018	Entrevues de départ réalisées	Entrevues de départ réalisées dès novembre 2018	oui/FIN
2D. Viser l'amélioration continue	2D.1. Encourager les membres de la communauté universitaire à faire connaître leurs interrogations ou leurs préoccupations.	2D.1.1 Rappeler l'adresse importante : equite.recherche@usherbrooke.ca		Annuel	Rappel annuel	Rappel annuel créé	oui/2018
	2D.2 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur l'obj. 2 de DÉFI4 (comité consultatif, interne)	2D.2.1 <u>Recommandations à venir (rencontres bi-annuelles)</u>		En continu	Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 2 de DÉFI4	Obtenir 2 à 3 recommandations au total du comité consultatif (pour l'objectif 1 et 2) par rencontre	en voie de

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
	2D.3 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur l'objectif 2 de DÉFI4 (PCRC, externe): 2 recommandations	2D.3.1 <u>Recommandation septembre 2018</u> (1/2) Procéder à une étude du climat ambiant pour évaluer la santé de l'environnement de travail actuel de l'établissement et les répercussions qu'il a sur les objectifs de l'établissement en matière d'équité. • Identifier les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés relevées	oui 1, f	2018, report en 2019	Sondage effectué sur le climat ambiant	Sondage effectué sur le climat ambiant hiver 2019	non
		<u>REDDITION DE COMPTE À LA POPULATION AVANT LE 31 OCTOBRE 2018 et recommandation PCRC (septembre 2018)</u> 2D.3.2 (2/2) Faire approuver le processus de traitement des préoccupations/plaintes par les instances décisionnelles et communiquer la procédure interne (en rappelant l'adresse importante : equite.recherche@usherbrooke.ca) / Intégrer ce processus en annexe à <i>Balises institutionnelles</i>	oui, 4-c-d-e	2018	Processus approuvé et intégré à <i>Balises institutionnelles</i> , déposées sur la page Web équité-recherche	Processus approuvé et intégré à <i>Balises institutionnelles</i> , déposées sur la page Web équité-recherche, d'ici le 31 octobre 2018	oui/FIN

Objectif 3. Former pour changer durablement les façons de penser et de faire tout en visant l'atteinte des cibles de représentation pour les groupes désignées

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
3A. Rendre disponible la/les formation(s) existante(s) ou les outils de formation complémentaires	3A.1 Mettre en ligne sur "https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/", le module de formation obligatoire (préjugés involontaires-PCRC)	3A.1.1 Hyperlien vers le module du PCRC		2017	Terminé	Terminé	oui/FIN
	3A.2. Recenser outils applicables et pertinents pour créer de futures formations	3A.2.1. Liste créée		2018	Liste d'outils créée	Liste d'outils créée en novembre 2018	oui/FIN
	3A.3 Regrouper sur la page Web équité-recherche les outils disponibles et les décrire	3A.3.1 Rendre disponible sur notre page Web équité-recherche une liste des principaux outils dont nous nous inspirerons pour créer nos futurs modules de formations et qui pourront également servir à la communauté de recherche qui s'y intéresse. *Pour chacun de ces outils, préciser une courte description.		2018	Liste d'outils diffusée	Liste d'outils diffusée sur la page Web équité-recherche en novembre 2018	oui/FIN
3B. Créer un ensemble cohérent de formations	3B.1 Élaborer un plan de formation et créer des modules de formation spécifiques aux priorités organisationnelles, de concert avec des experts des GD et les rendre disponible	3B.1.1 Créer une boîte à outils de formations visant l'EDI, disponible sur la page Web équité-recherche avec différents thèmes de formation. 1)" Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi?" PRÉVU 2018-2019 2) Processus de recrutement (volet 1 : rédaction et diffusion de l'offre/volet 2 : Évaluation et embauche), PRÉVU 2019-2021 3)" Sensibilisation 101 (avec jeu de rôles)" PRÉVU 2021 *Dès 2021, autres thèmes de formation possibles :Le recrutement et supervision d'étudiants de 4GD, le mentorat, l'accueil et intégration, le leadership. *Pour chaque thème de formation, les documents de référence seront déposés sur cette même page Web (vidéo, guide pour formation en présentiel, diaporama pour formation en présentiel et page résumé)	oui, 2, k	2018 et en continu	Plan de formation déposé Dépôt des formations développées sur la page Web équité-recherche avec 4 documents de référence	Plan de formation déposé 1 formation déposée annuellement avec 4 documents de référence	en voie de
	3B.2 Créer des outils de vérification (registres) permettant de confirmer que la formation obligatoire et/ou celle spécifique a été suivie	3B.2.1 Registres créés *pour la version présentielle, créer un formulaire de présence FAIT *pour le lien vers le PCRC, suivi en cours avec le Service informatique *pour les futures vidéos de formation, suivi en cours avec le Service informatique 3B.2.2 Intégration au <i>Guide de dotation</i> et dans les processus des CGRH de l'obligation de s'assurer que tous les membres du comité sont formés.FAIT			2018, prolongation 2019	Nombre de registres créés en fonction du type de formations offertes	3 registres créés pour 2019

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
3C. Dispenser la formation	3C.1 Identifier les personnes ou les unités à former en priorité, en se basant sur le plan de formation élaboré	3C.1.1 Plan de formation sur 5 ans visant des publics cibles internes		2017 report en 2018	Plan de formation déposé	Plan de formation déposé en 2018	oui/FIN
	3C.2 Procéder à la formation en se basant sur le plan de formation élaboré.	3C.2.1 Procéder à la formation		En continu	Formations données auprès des groupes visés prévus au plan de formation	Formations données auprès des groupes visés prévus au plan de formation à chaque année	en voie de
	3C.3 Former des formatrices, des formateurs ou des personnes-conseil, qui deviendront des agents multiplicateurs, en se basant sur le plan de formation élaboré.	3C.3.1 Procéder à la formation des formatrices et formateurs dans l'organisation autour d'un thème de formation		En continu, dès qu'une form prête	Formations données auprès des formateurs et formatrices	Formations aux formateurs et formatrices données en 2020	non
3D. Enrichir et ajuster	3D.1 Obtenir la rétroaction des personnes formées dans le cadre d'un module de formation spécifique en créant un questionnaire	3D.1.1 Création de questionnaires adaptés à chaque module de formation pour évaluer : * le degré de sensibilisation * L'atteinte des objectifs de formation * La rétention des informations		2019	Questionnaires créés	3 Questionnaires révisés et utilisés en 2019	non
	3D.2 Au besoin, réviser les formations, les mettre à jour et aviser les formateurs.	3D.2.1 Révision des formations et aviser les formateurs		Dès 2020 et en continu	Nombre de formations révisées	Après 1 année d'utilisation d'une formation, faire son bilan et l'ajuster	non
3E. Viser l'amélioration continue	3E.1 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 3 de DÉFI4 (comité consultatif, interne)	3E.1.1 <u>Recommandations à venir (rencontres bi-annuelles)</u>		En continu	Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 3 de DÉFI4	Obtenir 2 à 3 recommandations au total du comité consultatif par rencontre	en voie de

Objectif 4. Communiquer l'intérêt prioritaire de l'Université de Sherbrooke pour l'équité comme facteur d'excellence

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
4A. Équipe de communication	4A.1 Organiser une formation destinée au personnel du Service des communications afin qu'ils deviennent des agents engagés dans le changement d'EDI.	4A.1.1 Formation de 90 mn (Pre Langelier) sur les avantages de la diversité pour les organisations/ 1) Formation d'un groupe pilote pour déterminer les éléments de la formation qui sont pertinents à l'ensemble du Service des communications FAIT 2) Formation complète de l'ensemble des membres		2018 report en 2019	Nombre de personnes formées du groupe pilote du Service des comm. Nombre de personnes du Service des communications au total	4 personnes formées (3 cadres et 1 professionnelle) 60% de 6 personnes formées en 2019	en voie de
4B. Championnes et champions	4B.1 Conformément à l'objectif 6.A.4 de DÉFI4, promouvoir par divers moyens de communication l'Unité d'EDI	4B.1.1 Faire connaître ces championnes et champions en fonction du rôle qu'elles/ils jouent à l'UdeS <u>via la page Web équité-recherche</u> <u>via autres moyens :</u> *Lancement médiatique annuel du bilan (point de presse avec allocution VRRES) *Nouvelle créée		2018 report en 2019	Nombre de nouvelles créées en regard de la publicisation de ces championnes et champions	Minimum de 8 nouvelles créées en 2019	en voie de
4C. Message et image	4C.1 Développer et diffuser un message institutionnel sur l'EDI	4C.1.1 Développer un message institutionnel *pourquoi l'EDI est une priorité ?/ Faire ressortir notre engagement *quelles sont nos motivations? *quels sont les avantages? (en termes d'amélioration des connaissances et des questions de recherche)		2018	Message institutionnel créé	Message institutionnel créé en octobre 2018	oui
		4C.1.2 Diffuser le message institutionnel <u>*sur la page Web équité-recherche</u> <u>*via d'autres moyens par le Service des communications</u> *Lancement médiatique annuel du bilan (point de presse avec allocution VRRES) *Nouvelle visant à faire connaître les championnes et champions, un lien vers l'argumentaire sera intégré. *Bilan rejoignant la communauté déposé sur la page Web équité-recherche		2018-2019	Message institutionnel diffusé sur la page Web équité-recherche Nombre de références créées qui réfèrent au message institutionnel dans les nouvelles	Message institutionnel diffusé sur la page Web équité-recherche en octobre 2018 Minimum de 8 références créées en 2019	en voie de
	4C.2 Développer une image corporative sur l'équité	4C.2.1 Avoir une image corporative qui réfère à l'équité *Représentativité des 4GD parmi les photos du site Web de l'UdeS.		En continu	Site Web Usherb : Révision en continu	N/A Pour toute nouvelle photo, la représentativité est prise en considération. Les photos sont renouvelées aux 4 à 7 ans maximum.	oui

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
4D. Plan de communication	4D.1 Établir un plan de communication 2018-2022 EDI visant 2 stratégies dont celle-ci : Stratégie de sensibilisation de la communauté universitaire de recherche sous plusieurs formes *(incluant des activités et publications appuyées occasionnellement par la haute direction pour souligner cet enjeu prioritaire)	<u>REDDITION DE COMPTE À LA POPULATION AVANT LE 31 OCTOBRE 2018 et recommandation PCRC (septembre 2018)</u> 4D.1.1 Publications régulières du message institutionnel et de l'image corporative EDI à travers ces actions : 1) Lancement médiatique du bilan à l'an 1 (Pour les années futures, le bilan annuel sera une présentation à la communauté) 2) Dépôt d'un bilan annuel présentant une rétrospective des actions réalisées dans la dernière année en matière EDI afin d'intéresser la communauté. 3) Nouvelles visant à publiciser les championnes et champions (réf 4.B.1) 4) Nouvelles visant à célébrer les succès (réf. 4D.1.) 5) Vidéo du recteur en lien avec EDI 6) Nouvelles à diffuser visant à les 4GD		2018 et en continu	Plan de communication déposé Nombre d'articles, nouvelles, événements ou outils promotionnels créés/diffusés par année	Plan de communication déposé en 2018 Minimum 15 par année	en voie de
	4D.2 Établir un plan de communication 2018-2022 EDI visant 2 stratégies dont celles-ci : Stratégie promotionnelle visant à développer, compléter, animer la page Web équité-recherche	4D.2.1 Page Web équité-recherche dynamisée pour l'utilisateur (objectif d'intéresser la communauté aux outils développés)/ bilan annuel inclut		2019	Plan de communication déposé Nombre de consultations de la page Web équité-recherche	Plan de communication déposé en 2018 1000 consultations en 2019	en voie de
4E. Célébrer les succès	4E.1 Célébrer les succès	4E.1.1 Avoir une stratégie de vigilance et publiciser les succès		En continu	Voir objectif 4.D.1	Voir objectif 4.D.1	en voie de
4F. Viser l'amélioration continue	4F.1 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 4 de DÉFI4 <u>(collaborateur interne): 1 recommandation</u>	4F.1.1 <u>Recommandation septembre 2018 :</u> <u>(1/1) Analyse annuelle de nos publications nous permettant de voir la représentativité des GD dans nos nouvelles partagées via :</u> *le site des actualités *les vidéos d'information et de promotion *les communiqués de presse *les réseaux sociaux *le bulletin liaison avec les médias		2019	Analyse créée sur la représentativité des GD dans les nouvelles	Analyse créée sur la représentativité des GD dans les nouvelles pour décembre 2019	non
	4F.2 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 4 de DÉFI4 <u>(comité consultatif, interne)</u>	4F.2.1 <u>Recommandations à venir (rencontres bi-annuelles)</u>		En continu	Nombre de recommandations reçues du comité consultatif pour l'objectif 4 de DÉFI4	Obtenir 2 à 3 recommandations au total du comité consultatif par rencontre	en voie de

Objectif 5. Rendre compte des progrès et les mesurer pour agir sur les causes et utiliser les leviers adéquats

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
5A. Identifier les responsables	5A.1 Cartographier la chaîne décisionnelle de DÉFI4 et chaque objectif (qui décide?)	5A.1.1 Clarification des responsabilités et adhésion		2017	Entente formelle pour chaque objectif de DÉFI4 de la personne en charge de prendre la décision finale	Entente formelle pour 2017	oui/FIN
	5A.2 Cartographier la chaîne de responsabilités de l'application de DÉFI4 (qui fait quoi?)	5A.2.1 Clarification des responsabilités et adhésion		2018	Entente formelle pour chaque objectif de DÉFI4 de la personne en charge de faire avancer les actions	Entente formelle pour 2018	oui/FIN
	5A.3 Identifier les livrables avec leurs responsables	5A.3.1 Diagrammes de Gandt par projet/livrable		2018	Diagramme de Gandt complété	Diagramme de Gandt complété, H-2018	oui/FIN
	5A.4. Développer le mandat du comité consultatif de DÉFI4 afin de tirer le meilleur parti de ce regroupement d'expériences et d'expertise (lié à 5.C.1).	5A.4.1 Mandat plus clair (ex: task force) *Clarification du nombre de rencontre annuel (Vise 2 procès-verbaux/an) et période *Clarification du rôle *Clarification des résultats attendus à la fin de chaque rencontre du comité consultatif (Obtenir 2 à 3 recommandations formelles du comité par objectif de DÉFI4) *Clarification de la poursuite des activités en fonction des recommandations (analyse de faisabilité)		2018, reporté en 2019	Prochaine rencontre avec ordre du jour détaillé et clarifications apportées	Prochaine rencontre avec ordre du jour détaillé et clarifications apportées pour janvier 2019	en voie de
5B. Mesurer et rapporter	5B.1 Réviser la proposition d'indicateurs ou en ajouter afin de rendre les objectifs de DÉFI4 mesurables.	5B.1.1 Cibles chiffrées, indicateurs d'effets, indicateurs de mise en œuvre		2018	Indicateurs identifiées	Indicateurs identifiés, H-2018	oui/FIN
	5B.2 Identifier la méthode de collecte des données appropriée aux indicateurs	5B.2.1 Méthode définie		2018	Méthode définie et complétée	Méthode définie et complétée en 2018	oui/FIN
	5B.3 Compléter le rapport annuel de DÉFI4	5B.3.1 Rapport annuel DÉFI4 complet		Annuel	Rapport annuel terminé	Rapport annuel terminé le 15 décembre de chaque année	oui/2018
	5B.4 Mettre en ligne le rapport annuel et diffusion	5B.4.1 Rapport annuel DÉFI4 publié		Annuel	Rapport annuel terminé	Rapport annuel publié le 15 décembre de chaque année	oui/2018

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
5C. Amélioration continue	5C. 1 Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur le rapport annuel sur obj. 5 de DÉFI4 (lié à 5.A.4). (comité consultatif interne)	5C.1.1 <u>Recommandations à venir (rencontres bi-annuelles)</u>		En continu	Nombre de recommandations reçues du comité consultatif sur l'objectif 5 de DÉFI4	Obtenir 2 à 3 recommandations/objectif de DÉFI4 par rencontre	en voie de
	5C. 2 Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur le rapport annuel sur obj.5 de DÉFI4 (<u>agente de recherche, équité et comité de prix, interne</u>): <u>1 recommandation</u>	5C.2.1 <u>Recommandation novembre 2018</u> (1/1) Déterminer le calendrier des événements à souligner (Reddition de compte annuelle, mise à jour de DÉFI4, dépôt du rapport d'étape annuelle, consultations comité consultatif, affichage de CRC, . etc.) et diffusion		2019	Calendrier des activités administratives EDI-recherche publiées sur notre page Web équité-recherche	Calendrier des activités administratives EDI-recherche publiées sur notre page Web équité-recherche déposé en 2019	non
5D. Ajuster DÉFI4	5D.1 Diagnostiquer les écarts persistants	5D.1.1 Task force, au besoin- si année après année il y a un problème une lacune (ex groupe minorité visible...)		En continu	Liste des écarts persistants avec la liste des solutions associées	Vise le moins d'écart persistant possible	en voie de

Objectif 6. Gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires

Actions	Tâches	Résultats attendus	Rétro PCRC	Quand	Indicateurs	Cibles	Atteinte cibles
6A. Faire connaître nos forces	6A.1 Mettre en valeur et miser sur le leadership de la Chaire CRSNG pour les femmes en S&G du QC.	6A.1.1 Communications, visibilité sur le site de l'UdeS, invitations, consultations, soutien		En continu	Nombre d'actions mises en place pour assurer cette visibilité	5 actions par année	en voie de
	6A.2 Créer un répertoire des experts sur l'EDI dispo page Web équlté-recherche et moteur de recherche "Expertus"	6A.2.1 Rendre disponible la liste des professeures/professeurs experts en matière d'EDI sur la page Web équlté-recherche		2019 et continu	Nombre d'experts identifiés et publiés	8 personnes pour 2019 (par faculté)	non
		6A.2.2 Bonifier le moteur de recherche "Expertus" qui identifie la liste des professeures/professeurs experts en matière EDI.		2019 et continu	Nombre d'experts identifiés et intégrés au moteur de recherche	5 personnes pour 2019	non
	6A.3 Effectuer une veille concernant les occasions de financement et de prix en matière EDI	6A.3.1 Analyser les occasions de subvention liées à EDI, dresser des recommandations et les partager (rôle des conseillers à la recherche) ET Veille des prix existants en matière EDI transférables UdeS. (vigilance à soumettre des candidatures des GD)		2019 et continu	Nombre de rappels internes aux conseillers Nombre de mesures de contrôle annuelles pour les prix EDI	2 rappels annuel Mesures de contrôle sur les prix EDI 2 fois/ année	non
6A. 4 Constituer une Unité d'équité, de diversité et d'inclusion qui représente l'université	6A.4.1Créer l'Unité équlté, diversité et inclusion composée de champion(ne)s, de portes-parole, de responsables officiels, d'agent(e)s de vigilance, de motivateur(e)s		2018, prolongation H-2019	Nombre de personnes identifiées	Plus de 20 championnes et champions en 2019	en voie de	
6B. Accroître notre impact en matière EDI	6B.1 Regrouper les universités du Québec autour du partage de données en matière EDI	6B.1.1 Participation au forum à l'Acfas (Inviter les Universités à venir voir nos actions, nos initiatives ou les partager)		2019	Nombre d'actions prises par année	1 action/année	non
	6B.2 Agir avec les organismes subventionnaires et les influencer sur de bonnes pratiques	6B.2.1 Invitations, lettres, participation à des comités, échanges.		Continu	Nombre d'actions réalisées par année	1à 3 actions / années	en voie de
	6B.3 Viser une reconnaissance ou une certification externe	6B.3.1 Se préparer à demander une reconnaissance externe (ex : Prix du PCRC, Athena SWAN, prix ONU, etc.)		2019 et continu	Nombre de reconnaissance ou prix reçus	1 reconnaissance dans les 5 prochaines années	non
6C. Viser l'amélioration continue	6C.1 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 6 de DÉFI4 (Comité consultatif, interne)	6C.1.1 <u>Recommandations à venir (rencontres bi-annuelles)</u>		En continu	Nombre de recommandations reçues du comité consultatif sur l'objectif 6 de DÉFI4	Obtenir 2 à 3 recommandations/ objectif de DÉFI4 par rencontre	En voie de
	6C.2 . Analyser les progrès et intégrer les recommandations internes et externes sur obj. 6 de DÉFI4 (<u>Agente d'équité, recherche et comité de prix, interne</u>): <u>1 recommandation</u>	6C.2.1 <u>Recommandation septembre 2018:</u> (1/1) Faire l'éventaire des congrès, colloques, ateliers en matière EDI et participer à certains d'entre eux (déterminer la personne la mieux placée pour y participer).Solliciter la participation de championnes, champions ou expertes et experts internes de contenu à ces activités dans un objectif de réseautage, de visibilité et de partage de connaissances		2019	Nombre de participations à des congrès, colloques en matière EDI Nombre de championnes, champions, expertes et expert internes identifiés pour participer à ces activités	2 évènements distincts par année 1 championne, champion, expertes ou expert pour la première année	non