

TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

Remplir le rapport au complet

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le bouton radio qui l'accompagne.)

Veillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

L'établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#).

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Nom de la personne-ressource :

Élodie Bouchard

Titre du poste :

Agente à l'équité, la diversité et l'inclusion

Adresse électronique de l'établissement :

elodie.bouchard@uqat.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

819 762-0971

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :<https://ca1se.voxco.com/SE/?st=jeuW6suXm8k3Ct0XM1n9bz3j3Dx9FJ0rDyxaq8PqoPA%3D>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

Oui

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

04/24/2019

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :

Satisfait entièrement aux exigences (SE)

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Manon Champagne

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Mettre en place un cadre de gouvernance qui permette d'atteindre efficacement les cibles et les objectifs institutionnels en matière d'ÉDI pour le Programme de CRC.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Afin de connaître la représentativité des personnes assurant la gouvernance au sein de l'UQAT, nous avons mené une étude ayant pour objectif de dresser le portrait de la diversité au sein du personnel-cadre de l'UQAT en nous basant sur les dossiers administratifs et les données d'auto-identification recueillies à l'aide du PAÉE. Cette analyse nous a permis de constater que bien que nous ayons atteint la parité hommes-femmes au sein de l'ensemble du personnel-cadre, nous observons une sous-représentation des diversités au sein des cadres, plus particulièrement des Autochtones, des minorités ethnicisées (correspondant aux minorités ethniques dans le PAÉE) et des minorités racisées (correspondant aux minorités visibles dans le PAÉE), ces trois groupes n'étant pas représentés au sein des cadres. En analysant les données désagrégées, nous avons aussi observé une sous-représentation des femmes au sein des directions de module et de département, 27% des postes de direction étant occupés par des femmes. Le manque de représentation juste des diversités au sein des instances de l'UQAT et des postes ayant un pouvoir décisionnel sous-tend et reproduit des schémas qui tendent à avantager les personnes issues des groupes dominants. Ensuite, une analyse approfondie des politiques et procédures nous a permis de réaliser que les questions d'ÉDI ne sont que peu ou pas prises en compte dans les politiques encadrant la sélection ou la nomination de personnes à certaines positions clés au sein de l'UQAT, notamment dans les différents comités. Nous avons aussi identifié la nécessité de réviser l'ensemble des politiques et procédures pour que soit adoptée la forme épicienne, car la majorité d'entre elles utilisent le masculin générique, ce qui contribue à reproduire des inégalités de genre. Cette analyse a aussi révélé la nécessité de renforcer le positionnement institutionnel à l'égard de l'ÉDI, notamment en ce qui concerne les enjeux autochtones. Pour ce qui est des processus en place, le sondage sur le climat d'équité et d'inclusion mené auprès de 74 personnes issues du corps professoral et du personnel-cadre nous révèle que 42% des répondantes et répondants ont affirmé n'être ni d'accord ni tout à fait d'accord avec le fait qu'ils ou elles connaissent les procédures visant le dépôt de plaintes de harcèlement formelles à l'UQAT, que 30% ne savent pas nécessairement où aller chercher de l'aide dans un contexte observé ou vécu de harcèlement et que 28% n'ont pas forcément confiance dans l'UQAT en ce qui concerne la gestion équitable des plaintes de harcèlement. Enfin, la consultation auprès de 29 membres du corps professoral et du personnel-cadre montre que des ressources se consacrant à l'ÉDI sont nécessaires pour mener les mandats ÉDI, car il semble que les gens manquent de temps pour réaliser l'ensemble de leurs tâches. Cette consultation a aussi permis de mettre en lumière le besoin de clarifier le statut de professeure et professeur invité ainsi que les méthodes d'évaluation des personnes ayant ce titre, plusieurs personnes ayant rapporté avoir besoin que soit mieux reconnue la nature de leur mandat.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Représentativité et gouvernance: - Mettre en place un Comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) chargé de la gouvernance des questions d'ÉDI à l'UQAT en lien avec les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada en matière d'ÉDI. Politiques et procédures: - Réviser les énoncés des politiques et des procédures associées qui sont déjà existantes afin de s'assurer qu'elles garantissent un cadre de gouvernance efficace. - Réviser les outils de communication internes et externes de l'UQAT et veiller à renforcer l'engagement institutionnel de l'UQAT à l'endroit de l'ÉDI. Ressources: - Déployer les ressources nécessaires à la poursuite efficace des objectifs institutionnels en matière d'ÉDI en créant des postes consacrés aux enjeux d'ÉDI.

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

Représentativité et gouvernance: - Création du Comité en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (CÉDI), approuvé par la direction, en mai 2018; - 9 rencontres du CÉDI; - Publication du mandat et de la composition du comité sur le site internet de l'UQAT; - Création d'un comité consultatif du plan d'internationalisation 2021-2026 dont la composition est diversifiée sur le plan des différents facteurs identitaires (niveau de scolarité, unité ou département, genre, corps d'emploi et groupes racisés); - 7 rencontres de groupe du comité international; - 3 rencontres individuelles pour chaque membre du comité international, pour un total de 63 rencontres. Politiques et procédures: - 29 politiques identifiées comme étant concernées par les enjeux d'ÉDI; - 15 politiques révisées au regard des meilleures pratiques en ÉDI, notamment en ce qui concerne la sélection et la nomination au sein de comités ou d'instances ou en tant que candidate ou candidat à des occasions de reconnaissance académique; - 15 politiques révisées pour l'adoption de la forme épicienne; - Une politique sur le harcèlement psychologique a été créée en collaboration avec l'agente à l'ÉDI; - Une politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite a été créée en collaboration avec l'agente à l'ÉDI; - 2 politiques révisées en collaboration avec l'agente à l'ÉDI, soit la politique sur la civilité et la politique-cadre sur la santé globale; - Un plan d'action L'UQAT et les Peuples autochtones, pour améliorer les pratiques d'ÉDI relatives aux enjeux autochtones <https://www.uqat.ca/uqat/plan-action-autochtone/>; - Un énoncé d'engagement pour favoriser la mise en place et le maintien d'une culture inclusive a été intégré dans 3 des 5 enjeux du plan de développement 2020-2025 (enjeux 1, 3 et 4). <https://www.uqat.ca/pdd-2020-2025/>; - Un des 5 enjeux du plan de développement 2020-2025 dans lequel l'UQAT s'engage à façonner l'avenir conjointement avec les peuples autochtones (enjeu 4); - Un énoncé d'engagement pour favoriser l'inclusion interculturelle dans les fonctions d'enseignement, de recherche et de service de l'établissement a été intégré dans 2 des 5 enjeux du plan d'internationalisation 2021-2026 de l'UQAT (enjeux 1 et 5) <https://www.uqat.ca/international/docs/Plan-internationalisation-2021-15-02.pdf>; - Ajout d'un énoncé sur l'engagement de l'UQAT en matière d'ÉDI dans le préambule du Plan stratégique de recherche et de recherche-création 2020-2025; - Une des orientations du Plan stratégique de recherche et de recherche-création 2020-2025 concerne la mise en place d'un environnement de recherche et de recherche-création exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (orientation 4); - Ajout d'un énoncé sur l'excellence inclusive en formation et en recherche dans le Plan stratégique de recherche et de recherche-création 2020-2025; - Un des cinq thèmes d'excellence concerne les savoirs autochtones dans le Plan stratégique de recherche et de recherche création 2020-2025. Ressources: - La création d'un poste contractuel d'agente à l'équité, la diversité et l'inclusion est approuvée par la direction; - Une agente à l'équité, la diversité et l'inclusion est embauchée le 29 juillet 2019; - La création d'un poste permanent de conseiller pédagogique à l'inclusion, la diversité et aux réalités des Premiers Peuples a été approuvée par le conseil d'administration; - Un conseiller pédagogique à l'inclusion, la diversité et aux réalités des Premiers Peuples a été embauché en septembre 2020; - La création d'un poste de Conseillère stratégique à la réconciliation et à l'éducation autochtone, qui relève du vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création (VRERC) a été approuvée par le conseil d'administration; - Une conseillère stratégique à la réconciliation et à l'éducation autochtone a été embauchée en avril 2021; - La création d'un poste permanent d'agente à l'ÉDI a été approuvée par le conseil d'administration en avril 2021.

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

Progrès: L'ensemble des mesures ont été déployées et complétées à 100%, mis à part la révision des politiques, qui est complétée à 50%. Il est prévu que l'ensemble des politiques soient révisées d'ici à la fin du mandat de 2 ans de l'agente à l'ÉDI en juillet 2021. Impacts: La mise en place d'un cadre de gouvernance solide nous a permis de renforcer l'engagement de l'ensemble de l'institution face aux enjeux d'ÉDI. Nous constatons la mise en œuvre d'actions structurées et collaboratives en ÉDI entre différents départements et services à l'UQAT (décanat à la recherche et à la création, décanat à la gestion académique, décanat aux études, école d'études autochtones, bureau international, service des ressources humaines) ainsi qu'une prise en compte plus systématique et rigoureuse des principes qui permettent de renforcer la culture d'inclusion au sein du personnel de l'UQAT. Le sondage sur le climat d'inclusion ainsi que la consultation que nous avons menée nous prouvent d'ailleurs que nous sommes parvenus à une adhésion importante du personnel de l'UQAT face aux enjeux d'ÉDI ainsi qu'à développer une certaine confiance du personnel à l'égard de la direction relativement à son engagement sur ces questions. Les répondantes et les répondants ont d'ailleurs majoritairement signalé observer un climat somme toute inclusif et un rapport accessible et humain aux membres de la direction, ce qui constitue une force indéniable sur laquelle nous pouvons dorénavant prendre appui. Résultats: Ce cadre de gouvernance nous a permis de réaliser à ce jour 21 des 23 actions inscrites dans notre plan d'action. De plus, en ce qui concerne les politiques et procédures, l'ensemble des communications à l'UQAT s'effectue maintenant principalement sous la forme épicienne, et les nouvelles politiques sont rédigées sous cette forme, en plus du fait que l'agente à l'ÉDI est dorénavant sollicitée dans la création des politiques qui la concernent. Ce cadre de gouvernance et l'engagement de l'institution nous a permis d'obtenir un taux de réponse de 50% pour notre sondage sur le climat d'inclusion grâce aux communications envoyées par le rectorat et à des présentations dans les instances gérées par la haute direction (régie des cadres, régie du VRERC et comité de direction). Enfin, pour ce qui est des ressources déployées, nous travaillons maintenant de pair avec les différentes ressources (décanat à la recherche et à la création, décanat à la gestion académique, décanat aux études, école d'études autochtones, bureau international, service des ressources humaines, service des communications) à développer une offre de formation et des outils nécessaires au renforcement de la culture d'inclusion.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Nous avons rencontré certains défis qui ont eu un effet sur la mise en place des actions liées à la gouvernance. Premièrement, la pandémie de COVID-19 et le travail à distance ont rendu la collaboration plus difficile pendant un certain moment, car nous avons dû nous adapter à de nouvelles méthodes de travail. Aussi, il a été difficile de mobiliser le personnel à participer au sondage et aux entrevues, car la communication numérique a ses limites, surtout en période où toutes et tous sont très sollicités par courriels. Enfin, le départ à la retraite du recteur et de la doyenne à la recherche et à la création a entraîné un important mouvement de personnel au sein de la direction, ce qui a amené plusieurs délais inattendus et a rendu difficile la communication et la collaboration à certains moments.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Nous avons une action à compléter pour finaliser cet objectif stratégique : Réviser les énoncés des politiques et des procédures associées qui sont déjà existantes afin de s'assurer qu'elles garantissent un cadre de gouvernance efficace. Ayant complété 50% de la révision, nous prévoyons avoir terminé la révision de l'ensemble des politiques d'ici à la fin du mois d'août 2021. Nous avons aussi comme plan de créer une politique de conciliation famille-travail-études (CFTE) pour les étudiantes et étudiants parents d'ici au printemps 2022.

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

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

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

Perfectionner le processus de recherche de candidats au regard de l'ÉDI

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Diversité et représentativité des groupes désignés : L'analyse des dossiers administratifs lors de l'étude du portrait de la diversité à l'UQAT pour la période entre les années scolaires 2016-2017 et 2018-2019 a révélé une tendance à la hausse en ce qui concerne la représentation des femmes au sein du corps professoral et des cadres. Comme cette augmentation n'est pas constante dans le temps pour les professeures et professeurs, une attention particulière devra être portée à son maintien. Pour ce faire, un des leviers d'action pourrait être de travailler à diminuer l'écart que l'on observe entre les différents instituts, unités d'enseignement et de recherche (UER) et écoles en matière de représentativité féminine. En effet, nous avons identifié une sous-représentation féminine marquée au sein de l'École de génie (13,3%), de l'Institut de recherche sur les forêts (18,2%) et de l'UER en Création nouveaux médias (20%). L'École d'études autochtones a aussi une représentation féminine très basse (16,7%), mais il est important de considérer la petite taille du corps professoral, qui donne un poids plus important à chaque professeur dans le calcul du pourcentage. Les données recueillies au sein de l'UQAT correspondent à une réalité bien documentée selon laquelle les femmes sont largement sous-représentées au sein des professeures et professeurs universitaires dans les disciplines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). À titre de référence, dans un rapport de 2018, l'Association canadienne des professeures et des professeurs d'université (ACPPU) révèle que les taux de représentation des femmes pour les domaines des technologies, de l'ingénierie et des sciences appliquées, des mathématiques et des sciences de l'information ainsi que des sciences physiques et des technologies sont respectivement de 15,5%, 12%, 20,6% et 24,8%. À l'UQAT, notre réalité ne fait pas exception. Ensuite, au sein des UER en sciences de la santé, en sciences de l'éducation et en sciences du développement humain et social, nous avons plutôt observé une surreprésentation des femmes, ce qui correspond encore une fois à la tendance canadienne dans ces domaines, qui ont tendance à attirer plus de femmes que d'hommes. En effet, selon le même rapport de l'ACPPU, une surreprésentation féminine s'observe à l'échelle du Canada dans les disciplines de l'éducation (62,2%) et de la santé, des loisirs et du conditionnement physique (65,9%). Pour ce qui est des minorités racisées, notre analyse a révélé une sous-représentation marquée de ce groupe au sein du corps professoral, en plus d'illustrer une diminution du taux de représentativité depuis 2016. Une fois les données segmentées par domaine d'enseignement et de recherche, nous constatons que cette sous-représentation s'observe dans l'ensemble des unités d'enseignement et de recherche, à l'exception de l'École de génie (46,7%), et de l'Institut de recherche en mines et en environnement, qui s'y rapproche (35,7%). Les Autochtones oscillent quant à eux entre 0% et 1% de taux de représentativité entre 2016-2019, tout comme les personnes ayant un handicap, ce qui correspond encore une fois à une tendance observée à l'échelle du Canada. Bien qu'il n'y ait pas de données sur les personnes ayant un handicap dans le rapport de l'ACPPU, celui-ci nous révèle que les Autochtones constituent à peine 1,4% du corps professoral au Canada. Processus de recherche de candidates et candidats: Une analyse approfondie du processus de recherche de candidats et de candidates a permis de constater qu'aucune démarche particulière n'est mise en place pour inclure les groupes sous-représentés. En effet, pour ce qui concerne les descriptions de poste, les offres d'emploi sont souvent rédigées dans un langage généré, partiel et non inclusif et l'énumération des qualifications et compétences ne se limite pas à celles essentielles pour le poste. Aussi, nous avons observé qu'il est très rare qu'un énoncé relatif à l'ÉDI y soit intégré (engagement institutionnel, possibilité d'adapter le processus aux personnes ayant un handicap ou invitation à justifier les interruptions de carrière). Ces éléments constituent des barrières pour les membres des groupes désignés, qui ne se reconnaissent pas dans les offres. Ensuite, en ce qui concerne la diffusion des affichages de poste, nous avons observé que la recherche de candidates et de candidats se limite à un bassin plus ou moins hermétique et nécessite que les stratégies soient adaptées de manière à rejoindre et attirer un bassin plus large et diversifié. Lors des rencontres de consultation, il a été souligné par plusieurs professeures et professeurs que le processus de suivi des étudiantes et étudiants et des chercheuses et chercheurs postdoctoraux issus des groupes désignés devrait être amélioré de manière à ce que l'UQAT soit plus proactive sur cette question. Il semblerait que certaines personnes intéressées à travailler à l'UQAT aient dû accepter des emplois dans d'autres universités ou dans d'autres milieux, car aucun emploi ne leur avait été proposé à l'UQAT, ce qui nuit au recrutement des personnes issues des groupes désignés.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Description de postes : - Améliorer la visibilité de l'engagement de l'UQAT envers l'ÉDI dans les affichages de postes; - Continuer à s'assurer que le contenu des annonces soit inclusif, impartial et sans distinction afin d'éviter les préjugés involontaires; - Inciter les candidats et candidates à fournir un CV complet précisant les interruptions de carrières (congé parental, obligations familiales, congé maladie, responsabilités communautaires, etc.); - Encourager les candidates et candidats des groupes désignés à postuler; - Inciter les candidates et candidats à donner l'information lorsqu'ils s'identifient à l'un des 4 groupes en expliquant clairement l'objectif et la façon dont les données vont être utilisées. Diffusion : - Élargir la diffusion des annonces de poste en ciblant les associations, regroupements et organismes professionnels qui œuvrent auprès des personnes issues des groupes désignés; - Encourager le corps professoral de l'UQAT à recruter et proposer des candidatures issues des groupes désignés; - Développer un processus de suivi des étudiantes et étudiants et des chercheuses et chercheurs postdoctoraux prometteurs issus des groupes désignés. Auto-identification : - Inciter les candidates et candidats à s'auto-identifier lors du dépôt de leur candidature. Soutien : - Soutenir les membres du corps professoral et les cadres dans le développement de stratégies de recrutement ciblées et adaptées aux besoins des Instituts, Écoles et Unités d'enseignement et de recherche concernés; - Soutenir toutes personnes dans la rédaction d'affichage de poste.

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

Description de postes - Le processus de recrutement, d'embauche, d'accueil et d'intégration de l'ensemble du personnel a été étudié : analyse de plusieurs dizaines de documents internes, entrevues faites auprès d'environ 15 personnes impliquées à différents niveaux dans les processus (coordination de département, gestion académique, ressources humaines, etc.) et plusieurs cheminements de candidatures ont été analysés. Un rapport a été rédigé; - Un énoncé d'engagement a été intégré de manière plus visible dans l'ensemble des affichages de poste créé par le service des ressources humaines; - Un énoncé proposant aux candidates et candidats de justifier les interruptions de carrière a été intégré dans chaque affichage de poste créé par le service des ressources humaines; - Un énoncé identifiant la marche à suivre pour faire une demande d'adaptation des procédures et outils de présélection et de sélection due à un handicap a été ajouté à l'ensemble des affichages de poste; - La rédaction épiciène est maintenant adoptée lors de la rédaction de l'ensemble des descriptions de poste; - Un guide de rédaction épiciène a été créé et diffusé à l'ensemble du personnel de l'UQAT : <https://www.uqat.ca/uqat/edi/doc/guide-redaction-epicene-V5.pdf>; - 2 formations sur la rédaction épiciène ont été offertes aux secrétaires de départements, responsables des affichages de postes qui ne passent pas par le service des ressources humaines; - Un modèle de description de poste développé par le service des ressources humaines a été vérifié et approuvé par l'agent(e) à l'équité, la diversité et l'inclusion. Diffusion - 10 organismes et milieux autochtones œuvrant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des Autochtones ont été contactés pour valider la marche à suivre et ajoutés à la liste de diffusion; - 7 organismes œuvrant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes ayant un handicap ont été ajoutés à la liste de diffusion; - L'ensemble des annonces de poste sont dorénavant partagées aux organismes ciblés dans la liste de diffusion. Auto-identification - L'énoncé pour encourager les personnes à s'auto-identifier a été bonifié pour l'ensemble des affichages de poste; - Le formulaire d'auto-identification relevant du PAÉE et disponible pour les personnes qui soumettent leur candidature a été bonifié : https://www.uqat.ca/telechargements/offres_emploi/egalite-emploi-fr.pdf

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

Progrès : L'ensemble des actions liées à cet objectif ont été complétées à 100%. Impacts : Nous avons fait un travail de fond avec le service des ressources humaines afin de revoir l'ensemble du processus de dotation et d'évaluer les pratiques de manière à nous assurer d'être le plus équitable et inclusif possible. Cette collaboration nous a permis de développer une compréhension plus globale de la structure administrative derrière les processus de recrutement et de mettre en place des actions concertées et structurées pour améliorer nos stratégies de recherche de candidates et de candidats. Nous sommes aussi parvenus à réfléchir de manière cohérente à la place qu'occupe le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi duquel relève l'UQAT dans les actions globales en ÉDI et de mieux l'intégrer dans nos démarches structurelles. Résultats : La collaboration avec le service des ressources humaines, essentiel au déploiement des actions en ÉDI qui concernent le recrutement, s'est considérablement améliorée, ce qui facilite l'implantation de nouvelles mesures et le changement organisationnel que génèrent les actions en ÉDI plus largement. Nous n'avons pas documenté concrètement l'élargissement du bassin de candidatures, mais avons tout de même observé des changements positifs et une diversification des candidatures jusqu'à maintenant.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi pour cet objectif était le faible taux de réponse au formulaire d'auto-identification et la difficile collaboration interservices. En effet, comme nous n'avions que 55% de taux de réponse pour le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi, il a fallu colliger des données complémentaires pour que nos statistiques soient plus représentatives. Nous avons donc ajouté une section d'auto-identification au début de notre sondage sur le climat d'équité et d'inclusion dans lequel le matricule était demandé. Nous avons donc pu bonifier notre base de données et avons finalement obtenu un taux de réponse de 90% en combinant les réponses des deux formulaires. Le second défi était lié aux ressources disponibles pour déployer les actions avec le service des RH. Une auxiliaire de recherche avait été engagée en novembre pour aider l'agent(e) à l'ÉDI dans le développement des actions liées au processus de dotation. Malheureusement, la semaine suivant son entrée en poste, la candidate s'est vu offrir un nouveau poste plus intéressant et a donc dû se désister. Entrer à nouveau en période d'affichage et refaire le processus de recrutement nous a retardés de plusieurs mois. Une nouvelle personne a finalement été engagée au cours du mois de janvier, n'intégrant pleinement l'équipe qu'à partir du mois de février. Ultérieurement, nous avons appris qu'elle était enceinte et qu'elle devrait nous quitter pour un congé de maternité au milieu du mois de mai. Nous devons donc trouver à nouveau une personne pour compléter le mandat d'ici la fin de l'automne prochain.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Embauche d'une nouvelle agente de recherche - juillet 2021 - Création d'un guide pour aider les membres du personnel concerné à perfectionner les annonces de poste et le processus de recherche de candidats et de candidates (incluant le modèle de description de poste et la liste de diffusion) - automne 2021 - Création d'une formation sur la rédaction épiciène offerte gratuitement par le service de la formation continue à l'ensemble du personnel de l'UQAT - Été 2021

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

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

10000

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

10000\$, soit environ 2/7 de la subvention, sont consacrés à la réalisation de cet objectif principal. De ce montant, 3824\$ sont dépensées. Les fonds ont été consacrés à l'embauche d'une auxiliaire chargée d'améliorer le processus de dotation au regard de l'ÉDI, et ce, en étroite collaboration avec le service des ressources humaines. Nous avons aussi utilisé cette subvention pour engager une firme-conseil en ÉDI pour effectuer une consultation auprès des membres du corps professoral et des cadres de l'UQAT, ce qui a contribué à identifier des enjeux dans les processus de recherche de candidates et de candidats.

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

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	610	Salaire de la coordonnatrice à la gestion académique et de la conseillère en gestion des ressources humaines.
2	570	Salaire de la directrice du service des ressources humaines, de la vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création et au doyen à la recherche et à la création.

Objectif principal 3

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

Assurer un processus de mise en candidature et d'embauche respectueux de l'ÉDI

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

En plus des statistiques relatives à la représentativité des groupes désignés, que nous avons présentées dans les obstacles de l'objectif 1, mais qui concernent aussi ce présent objectif, la consultation auprès des membres du corps professoral et des cadres a révélé que la sous-représentation des personnes au sein du personnel de l'UQAT était problématique, surtout dans un contexte où il ne semble pas y avoir de stratégie particulière pour offrir des opportunités professionnelles aux étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs ayant les compétences nécessaires pour occuper un poste à l'UQAT. Il semble que l'embauche de personnel autochtone pour mener les dossiers autochtones à l'UQAT soit aussi une priorité pour plusieurs professeures et professeurs ayant participé à la consultation. Ensuite, pour ce qui est des processus, l'examen des processus d'embauche que nous avons effectué nous a permis d'identifier des obstacles potentiels pour les personnes issues des groupes désignés, notamment le fait que les outils ne sont ni uniformes, ni adaptés aux considérations d'ÉDI. D'abord, les critères de sélection des candidatures n'étaient pas tous impartiaux et pouvaient laisser place à des biais inconscients. Nous avons aussi observé qu'aucun engagement n'était pris à l'égard du respect des principes d'ÉDI lors de la sélection des candidates et des candidats et que les personnes qui siégeaient aux comités de sélection des candidatures pour les Chaires de recherche du Canada n'étaient pas tenues de suivre une formation sur les biais inconscients, ce qui laissait place à l'intervention de préjugés dans le processus décisionnel. Aussi, nous avons observé qu'il n'y avait aucune obligation d'avoir une personne responsable de l'ÉDI sur les comités de sélection, et donc personne en charge de veiller à ce que les principes d'ÉDI soient respectés dans les processus décisionnels. De plus, les personnes qui siégeaient aux comités de sélection, n'étant pas responsables de l'ÉDI à proprement parler (représentantes et représentants du VRERC et du service des ressources humaines), n'étaient pas formés adéquatement et assez solidement aux enjeux d'ÉDI, ce qui pouvait les empêcher d'intervenir lors des processus de sélection lorsque certains points liés à l'ÉDI n'étaient pas correctement pris en considération. Enfin, bien que les données recueillies à l'aide du sondage sur le climat d'inclusion n'aient mis en évidence aucune problématique particulière relative à la présence de biais et de décisions partiales lors des processus de sélection de candidatures, les entrevues effectuées auprès du corps professoral et du personnel-cadre nous ont permis de constater que certaines questions potentiellement discriminatoires étaient posées lors d'entrevues de sélection pour des postes de professeures et de professeurs.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Composition comités de recrutement : - S'assurer que tous les comités de recrutement de CRC aient une composition respectueuse de la diversité; - Avoir une personne experte en matière d'équité issue du CÉDI dans les comités de recrutement de CRC, dont le rôle sera de s'assurer que l'équité sera prise en compte; - Encourager une représentativité des personnes issues des groupes désignés sur les comités de sélection. Formations sur l'ÉDI et les biais inconscients : - Offrir une formation en matière d'ÉDI aux personnes prenant part au processus de recrutement qui les sensibilisera sur les préjugés et rappellera l'engagement de l'UQAT à l'ÉDI ainsi que les cibles institutionnelles; - Sensibiliser aux préjugés les personnes qui écrivent les lettres de soutien pour le candidat nommé. Outils : - Utiliser systématiquement une grille d'évaluation des candidats et candidates respectueuse de l'ÉDI; - Fournir systématiquement un rapport écrit qui devra être remis à la haute direction de l'UQAT présentant le processus qui a mené à la sélection de la candidate ou du candidat et démontrant qu'il a respecté les principes de l'ÉDI. Soutien : - Offrir un niveau de soutien élevé à tous les candidates et candidats nommés et tenir compte des besoins particuliers de ceux et celles appartenant aux 4 groupes désignés; - Accompagner les comités de sélection dans le choix de critères objectifs lors de leurs délibérations.

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

Composition comités de recrutement - L'engagement selon lequel tous les comités de recrutement de CRC doivent dorénavant avoir une composition respectueuse de la diversité a été inscrit dans la section « processus de sélection et de financement » de la politique interne des CRC; - La présence d'un membre du CÉDI est désormais obligatoire lors des rencontres des comités de recrutement des chaires de recherche du Canada (procès-verbaux et rapports à l'appui); - Une personne responsable de faire respecter l'ÉDI et formée adéquatement pour participer dorénavant sur l'ensemble des comités de sélection du personnel; - 3 processus complets de recrutement amenés à terme lors desquels la composition du comité était respectueuse de la diversité. Formations sur l'ÉDI et les biais inconscients - 100% des personnes prenant part au recrutement lors des 3 derniers processus de recrutement amenés à terme pour les CRC ont suivi une formation sur les biais inconscients avant de prendre part au processus de sélection; - 100% des personnes prenant part au recrutement ont été préalablement sensibilisées aux objectifs d'ÉDI de l'UQAT; - Un document résumant les Lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires pour les personnes qui écrivent des lettres de soutien a été créé et partagé à l'ensemble des professeurs et professeurs et des cadres: <https://www.uqat.ca/recherche/ethique/etres-humains/doc/guide-lettre-de-recommandation-edi.pdf> - 5 outils de sensibilisation aux biais inconscients lors des processus de recrutement ont été partagés aux membres du corps professoral et aux cadres de l'UQAT. Outils de sélection - 100% des membres des comités de sélection des CRC lors des trois derniers processus de recrutement ont reçu un énoncé d'engagement à l'égard de l'ÉDI; - 100% des personnes prenant part au dernier comité de sélection ont préalablement reçu et signé un formulaire rappelant les principes d'ÉDI à prendre en compte lors de l'évaluation d'une candidature; - La grille a été revue et corrigée par l'agente à l'ÉDI et utilisée pour l'évaluation des candidats et candidates lors des trois derniers processus de sélection de titulaires de CRC; - Un rapport écrit a été remis à la haute direction de l'UQAT pour présenter le processus qui a mené à la sélection de la candidate ou du candidat et démontrer le respect des principes d'ÉDI, et ce, pour 100% des derniers processus de recrutement pour les CRC depuis 2019; - La banque de questions d'évaluation pondérées et objectives pour l'ensemble des candidates et candidats que l'UQAT voit en entrevue a été révisée par l'agente à l'ÉDI. Soutien - Une personne du service des ressources humaines et une personne du VRERC ont été désignées comme personnes-ressources pour accompagner les comités de sélection dans le choix de critères objectifs lors de leurs délibérations.

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

Progrès : Voici la liste des actions réalisées : 100% des actions associées à cet objectif ont été complétées. Impacts : L'ensemble des personnes qui siègent aux comités de sélection sont plus outillées pour considérer les questions d'ÉDI, et ce, pour tous les groupes désignés. Il y a de moins en moins d'interférence de biais inconscients dans les processus de recrutement et nous espérons que la représentativité des différents groupes se voit améliorée dans la prochaine année. Il semble de plus en plus facile de discuter des enjeux d'ÉDI et des obstacles auxquels peuvent être confrontés les personnes des groupes désignés et il semble y avoir une volonté réelle et partagée de travailler à les réduire. Résultats : Pour le moment, les taux de représentativité des titulaires de chaires de recherche du Canada témoignent de nos efforts en matière d'ÉDI et répondent aux cibles fixées par le Programme des chaires de recherche du Canada.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Les principaux défis que nous avons dû relever se rapportent aux faits que les processus et procédures de recrutement étaient mal documentés et que les responsables pour le recrutement des différents types de postes n'étaient pas facilement identifiables. Il nous a fallu collaborer étroitement avec le décanat à la gestion académique ainsi qu'avec les coordinations des départements pour faire la lumière sur ces processus. Aussi, le fait que les processus d'embauche de professeurs et professeurs soient encadrés par une convention collective complexifie les démarches d'amélioration de certaines pratiques, notamment en ce qui concerne les obligations de suivre des formations ou d'assurer un taux de représentativité minimal au sein des comités de sélection.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Réviser le guide pour les gestionnaires afin d'y inclure des considérations liées à la prise en compte de l'ÉDI lors des processus de recrutement - Automne 2021 - Formation offerte à l'ensemble du corps professoral et des cadres pour sensibilisation aux meilleures pratiques de recrutement et d'embauche - Automne 2021

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

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

10000

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

10000\$, soit environ 2/7 de la subvention, sont consacrés à la réalisation de cet objectif principal. De ce montant, 3824\$ sont dépensées. Les fonds sont consacrés à l'embauche d'une auxiliaire chargée d'améliorer le processus de dotation au regard de l'ÉDI, et ce, en étroite collaboration avec le service des ressources humaines. Nous avons aussi utilisé cette subvention pour engager une firme-conseil en ÉDI pour effectuer une consultation auprès des membres du corps professoral et des cadres de l'UQAT, ce qui a contribué à identifier des améliorations à apporter aux processus de mise en candidature et d'embauche afin qu'ils soient pleinement respectueux de l'ÉDI.

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

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu)

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	743	Salaire de la conseillère en gestion des ressources humaines, de la coordonnatrice à la gestion académique et des coordonnatrices ou coordonnateurs de département.

Objectif principal 4

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

Améliorer les processus et procédures de maintien en poste

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Nous avons mené un sondage sur le climat d'équité et d'inclusion et les données révèlent que 46% des répondantes et des répondants ont souligné avoir été témoin d'un comportement envers une personne ou un groupe de personnes à leur centre ou campus attribuable à un milieu de travail ou d'apprentissage qui fait preuve d'exclusion (dédain, indifférence) ou se montre intimidant, insultant ou hostile (harcèlement). Selon les données recueillies, les comportements d'exclusion observés sont majoritairement à l'endroit d'étudiantes ou d'étudiants (20 personnes), de collègues (16 personnes) ou de professeures et professeurs de l'UQAT (17 personnes) ainsi qu'à l'endroit d'un groupe ou d'une catégorie de personnes (12). Ils sont toutefois adoptés par des étudiantes ou étudiants, des collègues ou des professeures et professeurs. En ce qui concerne les causes identifiées, plusieurs d'entre elles étaient liées aux facteurs identitaires des groupes désignés, tels que le genre (10 personnes), l'ethnicité (10 personnes), l'identité autochtone (8 personnes), le pays d'origine (7) ainsi que le port de signes religieux (7). Huit personnes ont aussi manifesté avoir été victime de tels comportements dus à des difficultés d'apprentissage. Dans un même ordre d'idée, 37% des répondantes et des répondants estiment avoir été victime d'un comportement attribuable à un milieu de travail ou d'apprentissage qui fait preuve d'exclusion (dédain, indifférence) ou se montre intimidant, insultant ou hostile (harcèlement). Dans la majorité de ces cas, les comportements étaient adoptés par des collègues ou des professeures ou professeurs et étaient liés à leur situation à l'UQAT (employé, professeure ou professeur, gestionnaire, etc.), leur niveau de scolarité ou leur tâche et responsabilité (11) ou à l'ethnicité ou au pays d'origine de la personne (8). Cette dernière donnée peut d'ailleurs faire écho aux données colligées à travers la consultation auprès du corps professoral et des cadres, dans laquelle plusieurs participantes et participants ont souligné vivre plusieurs difficultés liées au statut de professeure et professeur invité, dont la nature du mandat ainsi que les méthodes d'évaluation de rendement doivent être révisées et clarifiées. Enfin, en plus des données relatives au fait d'avoir été témoin ou victime de comportements d'exclusion, 30% des répondantes ou répondants sont soit d'accord ou neutre avec l'énoncé selon lequel il y a des tensions raciales ou ethniques sur le campus, ce qui laisse croire qu'il existe des préjugés défavorables à l'endroit des personnes issues des groupes désignés et encore plus particulièrement face aux Autochtones et aux minorités visibles. Les propos dénigrants (19) ou l'exclusion et l'indifférence délibérée (18 personnes) sont les deux formes de comportement ayant été les plus observés, suivi par l'intimidation et les brimades (10), la mise à l'écart (10) et la mauvaise évaluation de rendement, ce qui montre la nécessité de travailler à rendre le climat au sein de l'UQAT inclusif de toutes les diversités et à renforcer les processus de maintien en poste particulièrement pour les personnes issues de groupes désignés.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Développer et mettre en œuvre une procédure d'inspection du respect des principes d'ÉDI dans le milieu de travail; - Mettre en place une formation à destination des personnes en charge d'évaluer le ou la titulaire et d'un comité de suivi de l'évaluation; - Développer des outils de sensibilisation aux concepts d'ÉDI dans l'objectif de renforcer la culture d'inclusion; - Renforcer la culture d'inclusion et le positionnement anti-racisme; - Initier des discussions auprès des professeures et des professeurs ainsi que des étudiantes et étudiants pour identifier les meilleures stratégies à déployer en matière d'inclusion en fonction des obstacles que rencontrent les groupes désignés à l'UQAT.

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

- Une procédure d'inspection du respect des principes d'ÉDI dans les milieux de travail a été développée et intégrée dans le guide des gestionnaires; - 100% des personnes qui ont siégé sur les comités d'évaluation des dernières CRC ont suivi des formations sur les préjugés et les biais inconscients; - Un guide de prise en compte de l'ÉDI dans un contexte de recherche a été créé et diffusé à l'ensemble du corps professoral; - Un code de conduite a été intégré à la politique sur la civilité : http://www.quebec.ca/resolutions/uqat/resolutions/PP/2011/Politique_de_civilite.pdf Engagement institutionnel - Engagement de l'UQAT comme partenaire au grand forum Dialogues et Plan D'Action Nationaux de l'Université de Toronto sur le racisme envers les Noirs et leur inclusion dans l'enseignement supérieur au Canada; - Engagement de l'UQAT pour contrer le racisme et la discrimination par l'appui de l'appel de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL) à toutes les citoyennes et à tous les citoyens québécois, aux organisations, aux groupes ainsi qu'aux institutions du Québec afin de s'allier avec les Autochtones pour contribuer au « mieux vivre ensemble ». <https://www.uqat.ca/nouvelles-et-evenements/nouvelle/?id=1519>; - Prise de position publique contre le racisme systémique, l'exclusion et la discrimination. https://www.uqat.ca/nouvelles-et-evenements/nouvelle/?id=1484&fbclid=IwAR00InW6L_2UydLdFwSM6Jees222V4q7RVCfZsBFiO_QB_sEnlwT5HD5R4o; - Publication d'un texte de solidarité et d'engagement contre le racisme systémique, à la suite de la mort de Joyce Echaquan, par l'École d'études autochtones de l'UQAT. https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=4742973212387029&id=456001197750940 Formations et webinaires - Deux journées de formations de sensibilisation aux réalités autochtones offertes gratuitement à l'ensemble du personnel de l'UQAT. Les deux formations sont les suivantes : « Pwiashea – La culture et les réalités autochtones » et « Wedokodowin – Travaillons ensemble »; - Deux jours de formation axés sur l'implantation de pratiques équitables et inclusives et sur la diversité dans les équipes de recherche, en partenariat avec le réseau de l'Université du Québec (UQ) et le CRSNG; - Contribution à l'organisation d'une formation offerte par le groupe de travail sur les réalités autochtones du - Réseau interuniversitaire en équité, diversité et inclusion (RIQEDI) sur les biais inconscients, les privilèges et les inconforts dans les relations entre Autochtones et Allochtones; 294 membres du personnel de l'UQAT ont suivi la formation sur la civilité en milieu de travail. Communication - Un courriel de sensibilisation à la civilité en milieu de travail a été envoyé par le recteur à l'ensemble du personnel de l'UQAT; - Une infolettre envoyée à l'ensemble de la communauté de l'UQAT pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs; - Inscription du webinaire aux activités organisées au Québec dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs : <https://www.moishistoiredesnoirs.com/fr/programmation/38-conference/1892-parcours-academique-et-professionnel-d-une-professeure-d-origine-africaine-a-l-uqat>; - Mise en valeur du parcours de Tikou Belem, professeur à l'UQAT, à travers un portrait réalisé par la ville de Rouyn-Noranda dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs. Autres actions - Mise sur pied d'un projet sur la bienveillance au sein des Écoles, Instituts et Unités d'enseignement et de recherche en collaboration avec Nicole Fenton, professeure et codirectrice de l'Institut de recherche sur les forêts : <https://blogs.ubc.ca/kindnessproject/>; - 16 professeures et professeurs de l'UQAT ont été invités à porter ce projet dans leur département; - 7 professeures et professeurs de différents départements ont collaboré à la rédaction d'une demande de financement auprès du Fond de pédagogie universitaire de l'UQAT pour déployer ce projet dans leur département.

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

Progrès : 100% des actions ont été complétées Impacts : Les actions portées pour renforcer le climat d'inclusion ont permis de renforcer la collaboration au sein des différents services de l'UQAT, de renforcer la collaboration entre le corps professoral et les services administratifs en matière d'ÉDI, à augmenter la sensibilité de la communauté aux enjeux d'ÉDI ainsi que la mobilisation générale autour de ces enjeux. L'UQAT a entamé un changement organisationnel et l'ensemble de la communauté semble engagé dans cette voie. Résultats : Lors d'un récent sondage envoyé aux participantes et participants de la formation sur l'intégration des principes d'ÉDI dans le milieu de la recherche, 80% des répondantes et des répondants ont évalué l'engagement de l'UQAT face aux enjeux d'ÉDI à 80%.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi a été de convaincre du personnel déjà largement sursollicité et surchargé de la nécessité d'intégrer les principes d'ÉDI dans leurs façons de faire. Au départ, nous n'avons pas l'adhésion des membres du corps professoral et rencontrons plusieurs résistances face à ces changements. L'effritement des liens sociaux causé par la COVID-19 a aussi contribué à un repli sur soi qui a freiné l'élan en ÉDI. Il nous a fallu plusieurs mois pour avoir l'impression de reprendre le rythme de croisière que nous avions au début du mandat en août 2019.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Réviser le guide pour les gestionnaires afin d'y inclure des considérations liées à la prise en compte de l'ÉDI lors des processus de recrutement - Automne 2021 Formation offerte à l'ensemble du corps professoral et des cadres pour sensibilisation aux meilleures pratiques de recrutement et d'embauche - Automne 2021

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

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

5000

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

5000\$ sont consacrées à cet objectif, soit environ 1/7 de la subvention. De ce montant, 1912\$ sont dépensées. Les fonds ont été consacrés à l'embauche d'une auxiliaire chargée d'améliorer le processus de dotation au regard de l'ÉDI, et ce, en étroite collaboration avec le service des ressources humaines. Nous avons aussi utilisé cette subvention pour engager une firme-conseil en ÉDI pour effectuer une consultation auprès des membres du corps professoral et des cadres de l'UQAT, ce qui a contribué à identifier des pistes d'amélioration pour les processus et procédures de maintien en poste.

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

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	202	Salaire de la conseillère en gestion des ressources humaines attitrée aux mandats d'ÉDI.
2	114	Salaire de la directrice du service des ressources humaines.

Objectif principal 5

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

Assurer la conservation des données relatives à l'ouverture des postes et aux candidats de CRC

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les obstacles concernant les données relatives aux postes de CRC identifiées lors de l'analyse des processus de recrutement et d'embauche sont surtout liés au processus de collecte et de conservation de données. Du côté de la collecte, bien que l'ensemble des titulaires de chaires de recherche du Canada se sont auto-identifiés, nous n'avons pas un taux de réponse satisfaisant au sondage d'auto-identification du PAÉE pour l'ensemble du personnel. En effet, le taux de participation du personnel de l'UQAT était de 55% seulement lors de l'analyse. Certaines catégories étaient plus problématiques que d'autres, telles que les chargées et chargés de cours (31%), les stagiaires au postdoctorat (12,5%) et les étudiantes et étudiants (0%). Cette analyse nous a aussi permis d'identifier qu'il y avait un manque important de sensibilisation à l'importance de s'auto-identifier, ce qui fait perdurer des préjugés à l'égard de cette pratique. De plus, aux moments clés du processus d'embauche et d'intégration, aucune mesure n'était mise en place pour sensibiliser les employées et employés à l'importance de s'auto-identifier. Les obstacles liés au fait de ne pas avoir de données d'auto-identification fiables, c'est-à-dire de ne pas avoir assez de répondantes et de répondants sont d'abord de nature morale, car il nous est impossible de corriger des situations d'exclusion et d'inégalités sans avoir une compréhension claire de l'état de la situation. D'un autre côté, les obstacles sont aussi d'ordre matériel, car cette situation nécessite des corrections et un suivi plus serré de l'état de la situation auprès des organismes desquels nous relevons, ce qui nécessite la mobilisation de plusieurs ressources qui devraient pouvoir se consacrer à d'autres dossiers. Nous avons aussi remarqué qu'il était obligatoire pour les candidates et candidats souhaitant soumettre leur candidature de transmettre un formulaire d'auto-identification signé, mais qu'aucune démarche n'était faite par la suite pour demander aux candidates et candidats sélectionnés de remplir à nouveau le formulaire. Sachant qu'il est fréquent que l'appartenance à un groupe sous-représenté soit maintenue secrète lors du processus de mise en candidature, nous avons établi qu'il était problématique que cette démarche ne soit pas renouvelée au moment de l'embauche. Aussi, bien que de rendre obligatoire la signature du formulaire lors du processus de recrutement soit efficace pour obtenir un taux de réponse élevé, il est malheureusement illégal de procéder de cette manière. Ensuite, une analyse approfondie des processus de collecte, de stockage et de conservation des données a révélé des lacunes au niveau de la gestion de la confidentialité des données. Nous avons pris connaissance du fait que les données liées à l'auto-identification n'étaient pas suffisamment protégées et que celles liées à l'ÉDI étaient facilement accessibles sur le serveur. Nous avons donc révisé l'ensemble du processus de manière à ce que l'ensemble des données et des documents qui concernent l'ÉDI ne soient accessibles que par l'agent(e) à l'ÉDI. Enfin, pour l'auto-identification aux peuples autochtones, une analyse approfondie du processus de vérification de l'autochtonie a été faite auprès de personnes clés (direction, titulaire de CRC, professeur, vice-recteur adjoint, etc.). Il en est ressorti que la procédure pour vérifier l'appartenance des personnes s'auto-identifiant comme étant autochtones n'était pas claire dans les cas de personnes qui se voient profiter d'opportunités (bourses, emplois, siège sur un comité, etc.).

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Continuer à conserver les annonces de recrutement pour les postes de CRC; Améliorer le processus de collecte et de conservation des données liées à la déclaration volontaire d'appartenance aux 4 groupes désignés; - Conserver systématiquement des grilles d'évaluation utilisées par les comités de sélection.

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

- 100% des annonces de postes pour les CRC ont été conservées depuis le lancement du Plan d'action; - Une structure de stockage des données en ÉDI a été créée en collaboration avec le service juridique, l'archiviste et le service informatique; - Une stratégie de gestion de ces données a été créée; - Un outil de gestion des données a été créé pour aider l'agent(e) à l'ÉDI à prendre en compte l'ensemble des éléments importants liés à la collecte, au stockage et à la conservation des données; - Une bibliothèque de fichiers réservée à l'ÉDI a été créée dans laquelle a été resserrée l'attribution des accès en fonction des meilleurs standards en matière de sécurité de l'information, de sécurité informatique, de confidentialité et de délai de conservation; - Environ 10 rencontres ont été organisées avec la conseillère juridique, l'archiviste et le service de l'informatique pour le développement et la mise sur pied d'une infrastructure de stockage de données pertinente et sécuritaire; - 5 rencontres ont été organisées avec le groupe de travail sur l'auto-identification du réseau de l'UQ pour réfléchir aux stratégies de collecte et de conservation des données d'auto-identification; - Un formulaire a été créé en groupe et envoyé à la direction du réseau de l'UQ pour approbation; - Une stratégie de gestion des données d'auto-identification a été développée au sein du groupe de travail et envoyée à la direction du réseau de l'UQ pour approbation; - Le formulaire d'auto-identification du Programme d'accès à l'égalité à l'emploi de l'UQAT a été révisé et bonifié; - Une catégorie pour la diversité sexuelle et de genre a été ajoutée dans le formulaire d'auto-identification incluant l'ajout de questions permettant aux membres du personnel de s'auto-identifier comme faisant partie de la diversité sexuelle ou de la diversité de genre; - Une page internet de sensibilisation à l'auto-identification a été créée et publiée sur le site internet de l'UQAT; - Un document synthèse sur l'auto-identification a été envoyé à tout le personnel-cadre de l'UQAT, aux syndicats des professeurs et professeurs ainsi que du personnel de soutien; - 9 instances de l'UQAT ont été rencontrées pour leur offrir une présentation sur l'auto-identification et la campagne de sensibilisation (régie du VRERC 1, régie du VRERC 2, comité de direction élargi, professionnelles et professionnels en situation de gestion, table des coordonnatrices et des coordonnateurs à la direction des départements, syndicat des professeurs et professeurs de l'UQAT, syndicat des chargés et des chargés de cours de l'UQAT, syndicat du personnel de soutien et comité de relations du travail du syndicat des professionnelles et professionnels); - Une foire aux questions a été créée et publiée sur le site internet de l'UQAT; - 100% du personnel de l'UQAT a reçu une infolettre de sensibilisation à l'auto-identification; - Une capsule Question-Réponse sur l'auto-identification invitant les gens à s'auto-identifier a été publiée sur l'intranet de l'UQAT; - Un message sur l'auto-identification a été ajouté dans la section « Information » de l'intranet de l'UQAT; - 100% du personnel a reçu 3 courriels promotionnels invitant les gens à s'auto-identifier et à aller consulter la section du site internet réservée à cet effet (1 envoyé par le recteur, 1 envoyé par le service des ressources humaines et 1 envoyé par l'agent(e) à l'ÉDI); - 100% du personnel a reçu un rappel dans l'infolettre pour les inciter à s'auto-identifier; - Un énoncé d'engagement à l'ÉDI a été publié dans la section « faire carrière » de l'UQAT; - Un énoncé de sensibilisation à l'auto-identification a été ajouté au courriel de confirmation pour les rencontres institutionnelles des nouveaux employés; - Le formulaire d'auto-identification a été ajouté à la plateforme numérique d'accueil des professeurs et professeurs; - Un rappel a été intégré au courriel type de confirmation d'embauche envoyé par la direction d'un service ou d'un département, notamment auprès des chargées et chargés de cours et des auxiliaires de recherche; - Un rappel a été intégré dans le courriel type de confirmation d'embauche transmis par le VRERC; - Une étape a été ajoutée à la procédure d'embauche dont s'occupent les conseillers et conseillers en gestion des ressources humaines dans laquelle on rappelle aux employées et employés l'importance de s'auto-identifier; Création d'un outil sur la vérification de l'autochtonie.

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

Progrès : 100% des actions associées à cet objectif ont été complétées. Impacts : Nous avons développé une connaissance approfondie de nos processus de gestion des données d'auto-identification et des dossiers de candidatures et avons réussi à mobiliser tous les services concernés autour de la question de la cueillette, du stockage et de la conservation des données. Nous avons créé un canal de communication entre les services qui nous permet maintenant de gérer chaque nouvelle situation de manière éclairée et structurée. Nous avons de plus en plus de données pertinentes à partir desquels analyser notre milieu et une compréhension plus approfondie de la diversité de notre communauté. Résultats : Pour le moment, le taux de réponse au formulaire d'auto-identification des titulaires de CRC est de 100% et l'ensemble des ouvertures de poste et des dossiers de candidature pour les CRC ont été conservés.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pour la catégorie de la diversité sexuelle et de genre, les universités du Québec se retrouvent face à un défi majeur qui relève d'un problème d'arrimage entre les organismes provinciaux et fédéraux. En effet, le groupe "diversités sexuelles et de genre" est non couvert par le PAÉE, ce qui signifie qu'aucune question relative à l'identification aux communautés LGBTQ2S+ ne doit être ajoutée au formulaire du PAÉE. Or, ce groupe a été officiellement désigné par le Programme des chaires de recherche du Canada, qui, à compter de 2020, exige des établissements d'enseignement supérieur qu'ils recueillent des données sur la communauté LGBTQ2S+. Ce groupe a aussi été reconnu par le programme Dimensions, dont plusieurs universités, dont l'UQAT, ont signé la charte d'engagement. Nous avons donc ajouté la catégorie, mais la collecte de cette donnée se fait à travers une plateforme différente de Safirh, qui est celle utilisée pour gérer les données du PAÉE au sein du Réseau de l'Université du Québec. Toutefois, comme cette catégorie n'est pas intégrée directement dans Safirh, les membres du personnel doivent se rendre sur un site à part, ce qui complique la démarche et nous empêche d'avoir un taux de réponse satisfaisant. Présentement, nous travaillons activement avec le réseau de l'Université du Québec et le centre de service commun pour tenter d'implanter ce changement dans Safirh le plus rapidement possible et en respectant les critères de sécurité nécessaires à la gestion de cette catégorie.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

N/A

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

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

10000

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

10000\$, soit environ 2/7 de la subvention, sont consacrés à la réalisation de cet objectif principal. De ce montant, 3824\$ sont dépensés. Les fonds ont été consacrés à l'embauche d'une auxiliaire chargée d'améliorer le processus de collecte et de gestion des données d'auto-identification.

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

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	2450	Salaire de l'archiviste, de la conseillère juridique, des conseillères au service des communications et de la conseillère à la gestion des ressources humaines.
2	342	Salaire du directeur du service des technologies de l'information et de la directrice du service des ressources humaines.

Objectif principal 6

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

Mieux valoriser les objectifs et les résultats institutionnels en matière d'ÉDI

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

La consultation menée auprès du corps professoral a révélé que certains membres, notamment les nouvelles ressources professorales, ne se sentent pas suffisamment formées et outillées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour être en mesure d'appuyer les démarches de l'institution et d'intégrer ces concepts dans leurs protocoles de recherche, dans la constitution de leur équipe de recherche et dans leur demande de subvention. Le doyen à la recherche et à la création, les conseillers à la recherche et l'agente à l'ÉDI reçoivent aussi régulièrement des demandes de personnes souhaitant être appuyées, afin d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion à la conception des projets de recherche et à la composition de leur équipe. Aussi, selon un sondage envoyé aux participantes et aux participants avant qu'ils assistent à la formation « Équité, diversité et inclusion en recherche: Exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion sur l'intégration de l'ÉDI en recherche », le taux de connaissance perçue des principes d'ÉDI était de 56%. Il n'est pas sans rappeler les données concernant la présence de tensions sur le campus liées aux facteurs identitaires de certaines personnes et aux mesures et programmes d'équité mis en place à l'UQAT. Enfin, lors de présentations faites dans les instances de l'UQAT, plusieurs personnes ont souligné avoir besoin d'être accompagnées dans la mise en place d'actions en ÉDI dans leur service ou département de manière à mieux répondre aux objectifs de l'UQAT.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1- Sensibiliser la population aux actions prises et aux résultats en matière d'ÉDI pour le CRC. 2- Sensibiliser la communauté de l'UQAT aux questions relatives à l'ÉDI.

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

Sensibiliser aux actions et aux résultats: 9 tournées de départements ont été effectuées lors de mon entrée en poste pour discuter avec les professeurs et professeurs présents et leur présenter le mandat pour lequel l'agente à l'ÉDI a été engagée; - Deux visites au campus de Val-D'Or ont été organisées de manière à rencontrer les équipes de ce pavillon; - L'ensemble du personnel de l'UQAT a été rencontré par le recteur, qui a présenté le plan de développement de l'UQAT incluant les objectifs institutionnels en ÉDI; - L'ensemble du personnel de l'UQAT a été rencontré par le recteur, qui leur a présenté le plan d'internationalisation et les objectifs liés à l'inclusion des personnes issues de l'immigration et des étudiantes et étudiants internationaux; - Une identité graphique a été créée pour tout le contenu lié à l'ÉDI partagé auprès de la communauté universitaire; - Une plateforme de communication externe au sujet de l'ÉDI a été créée et intégrée au site internet de l'UQAT : <https://www.uqat.ca/uqat/edi/> et avait pour objectifs de : o Présenter notre démarche et la méthodologie de notre récolte de données; o Présenter notre structure de gouvernance en ÉDI; o Centraliser les ressources en ÉDI; o Réitérer l'engagement de la haute direction envers les principes d'ÉDI; o Sensibiliser la communauté à l'importance des enjeux d'ÉDI au sein de notre établissement. Sensibilisation aux questions d'ÉDI - 49 demandes de subvention ont été révisées et commentées au regard de la prise en compte de l'ÉDI dans la constitution des équipes de recherche; - Plus de 15 rencontres individuelles avec des professeurs et professeurs ont été organisées de manière à développer une stratégie de recrutement adapté aux besoins du milieu concerné; - Environ 10 rencontres individuelles ont été organisées avec des personnes clés au sein de l'UQAT pour développer une approche concertée et structurée (services aux étudiantes et étudiants, décanat à la gestion académique, école d'études autochtones, décanat aux études, etc.); - Un guide sur comment intégrer les notions d'ÉDI de manière à constituer des équipes de recherche diversifiées a été créé (ce qui inclut les meilleures pratiques d'affichage et de diffusion des offres d'emploi ainsi que de la sensibilisation pour le suivi des étudiantes et étudiants et des chercheuses et chercheurs postdoctoraux prometteurs) : <https://www.uqat.ca/uqat/edi/doc/guide-candidat-edi-equipe-recherche.pdf> - Un guide sur l'intégration des principes d'ÉDI dans les demandes de subvention a été créé et diffusé à l'ensemble du corps professoral : <https://www.uqat.ca/uqat/edi/doc/Guide-2-inclure-edi-demande.pdf> ; - Création d'une capsule de formation sur le concept d'intersectionnalité diffusée sur YouTube, présentée lors de chaque formation offerte à l'interne et visionnée 2700 fois : https://www.youtube.com/watch?v=LY_39mLmqDw; - Intégration d'environ 5 diapositives de sensibilisation aux concepts d'ÉDI lors d'événements organisés par le service des communications de l'UQAT; - Formation sur l'ÉDI auprès d'environ 130 étudiantes et étudiants de 2e et 3e cycle; - Un webinaire organisé en collaboration avec le service des communications et mettant en valeur le parcours académique et professionnel d'Aline Niyubahwe, une professeure d'origine africaine dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs; - Collaboration avec le service des communications de l'UQAT pour souligner les journées internationales de valorisation et de soutien aux personnes issues des groupes désignés; - En collaboration avec le RIQEDI, organisation de 4 conférences sur les réalités autochtones offertes à l'UQAT et dans l'ensemble des universités; - En collaboration avec le groupe de travail sur l'excellence inclusive du RIQEDI, développement d'un outil de sensibilisation sur l'excellence inclusive destinée à la communauté de l'UQAT et de l'ensemble des universités.

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

100% des actions ont été complétées Impact : La sensibilisation faite au sein de l'UQAT a permis de renforcer la culture d'inclusion et de changer les mentalités en ce qui concerne les enjeux d'ÉDI. La résistance à laquelle nous étions confrontés au début du déploiement des actions ne se ressent presque plus et plusieurs personnes ouvertement réfractaires à ces principes sont dorénavant des alliés importants. Résultats : Le fait qu'une initiative de mise en œuvre d'un projet sur la bienveillance ait vu le jour et engage des professeurs et professeurs de différents départements montre qu'il y a une sensibilité accrue face aux principes d'inclusion et un désir d'implanter des mesures favorisant l'ouverture, le respect et la valorisation de toutes les différences. Force est aussi d'admettre que le nombre de demandes de révision de demandes de subvention a considérablement diminué, parallèlement au fait que les professeurs et professeurs ne se font plus juger à la négative sur la base de leurs mesures de prise en compte de l'ÉDI dans leur demande de subvention. Certaines demandes ayant été refusées dans les dernières années sur le base d'une prise en compte jugée déficiente de l'ÉDI, il est particulièrement intéressant de prendre conscience du fait qu'il n'y a dorénavant plus de demandes refusées sur le base de ce critère.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie de COVID-19 a eu un effet indésirable sur la mise en place de plusieurs mesures de sensibilisation et plus particulièrement sur le déploiement des trois phases de l'analyse contextuelle et comparative sur l'état de l'ÉDI à l'UQAT. Des délais inattendus ont ralenti les démarches, que ce soit dû à des absences, à des surcharges, à des difficultés communicationnelles, à des changements de priorité, etc. Il a fallu se restructurer et identifier des nouvelles façons de procéder pour être en mesure de livrer les projets dans les temps. L'objectif de rendre le rapport sur l'état de l'ÉDI à l'été 2021 sera atteint, mais il était d'abord question de le livrer au printemps, ce qui ne sera malheureusement pas possible. Nous prévoyons donc faire le lancement du rapport au début de l'année scolaire 2021-2022.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Finalisation du rapport sur l'état de l'ÉDI à l'UQAT - Été 2021; Présentation des résultats de l'analyse contextuelle et comparative et des recommandations qui en découlent à la communauté de l'UQAT - automne 2021 3) Produire un plan de communication 2021-2023 pour les actions de sensibilisation en ÉDI (automne 2021)

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

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Une des possibilités indéniables est le fait que nous avons su implanter une structure de prise en charge des enjeux qui semble solide et structurée. En effet, dès le début nous avons pris le temps de réfléchir aux différentes instances et structures de gouvernance qui seraient impliquées dans ces dossiers et les avons même présentées sur la page du site internet de l'UQAT réservée à l'ÉDI. Une fois cette structure établie, nous avons ensuite pris le temps de réfléchir à la démarche en ÉDI et à la manière dont nous souhaitions implanter les changements au niveau structurel. Nous avons donc convenu d'abord de nous concentrer sur les professeures et professeurs, les étudiantes et les étudiants de cycles supérieurs et la haute direction, d'ensuite progresser pour étendre les analyses de l'état de l'ÉDI et la mise en place des actions aux cadres et à l'ensemble du personnel, pour finalement nous attarder à l'ensemble de la communauté étudiante. Cette planification en trois phases du déploiement de l'ÉDI nous a permis de mettre en œuvre nos initiatives d'une manière réfléchie et structurée, puis d'identifier déjà d'emblée les obstacles potentiels. Nous avons aussi pu voir que plusieurs des actions que nous portions pouvaient facilement s'appliquer à d'autres corps d'emploi, ce que nous avons fait, et certaines nouvelles ressources au sein de l'UQAT ont aussi permis d'entamer le travail pour les autres groupes, tels que pour le reste du corps enseignant (chargée et chargé de cours, notamment). Ce déploiement par phases a donc été une manière pour nous de prendre le temps de bien nous organiser pour les changements à venir et de tester les mécanismes de mise en œuvre et de collaboration à l'interne, notamment entre les différents services. Cette façon de faire nous fait sentir plus en confiance pour la suite des choses en nous permettant d'être mieux outillés et préparés à mettre en œuvre ces changements organisationnels. En matière de défis, au sein de l'UQAT, il semble qu'il soit parfois difficile de collaborer sur les enjeux d'ÉDI entre les départements ou services concernés. En ce sens, le service des ressources humaines gère le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi, l'École d'études autochtones et le service Premiers Peuples gèrent les dossiers autochtones à l'UQAT, les services aux étudiantes et étudiants s'occupent de la population étudiante, etc. Or, tous ces services sont appelés à renforcer chacun à leur manière les pratiques d'équité ainsi que la culture d'inclusion et il serait plus efficace qu'une collaboration plus intuitive et fonctionnelle soit instaurée. Nous avons commencé à travailler à développer un canal de communication plus direct avec le Pavillon de Val-d'Or pour les enjeux liés aux Peuples autochtones. Par exemple, l'agent(e) à l'ÉDI siège maintenant sur le comité réconciliation et elle s'occupera aussi de la conception d'une politique de conciliation travail-étude-famille pour les étudiantes et étudiants parents en collaboration étroite avec la direction des services aux étudiantes et étudiants. Des formations en pédagogie inclusive ont aussi été offertes conjointement par l'agent(e) à l'ÉDI et le conseiller pédagogique à l'équité, la diversité et l'inclusion des Peuples autochtones. Il semble que s'installe tranquillement une synergie entre les services concernés par les enjeux d'ÉDI et un des défis sera de renforcer cette collaboration et de la maintenir dans le temps. Enfin, l'intégration de l'UQAT au sein du Réseau de l'Université du Québec constitue parfois un défi. En effet, les universités ont moins de marge de manœuvre et il est parfois plus difficile d'instaurer les changements qui nous semblent le plus en phase avec les meilleures pratiques. C'est le cas de l'ajout de la diversité sexuelle et de genre aux catégories d'auto-identification. Bien que l'UQAT ait accepté d'en faire l'ajout, le centre de service commun du Réseau de l'UQ n'est pas prêt à travailler sur la plateforme de gestion de données Safirh, ce qui fait que nous avons dû séparer cette catégorie des autres et colliger les données dans une base de données distincte. Le taux de réponse est plus bas et le temps passé à gérer les données de cette banque pourrait être attribué à d'autres dossiers. Ce dossier est d'ailleurs lié à un second défi, soit le fait que les exigences et les lois fédérales et provinciales ne sont pas arrivées, ce qui place les universités du Québec dans des positions où il est parfois difficile de répondre aux exigences, comme ce fut le cas pour la catégorie diversité sexuelle et de genre.

Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A

Instructions :

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

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

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

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

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

Les objectifs étaient 1- Évaluer l'efficacité avec laquelle l'UQAT arrive à attirer, maintenir en poste et à faire évoluer la carrière des professeurs et professeures faisant partie des groupes sous-représentés; 2- Identifier les obstacles internes potentiels à la réussite du plan d'action.

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

1- La firme-conseil en ÉDI Créativité, Innovation, Diversité et Inclusion (CIDI) s'est fait confier un mandat au cours du mois de novembre 2020; 2- 30 professeures et professeurs et membres de la haute direction ont été rencontrés; 3- 62 heures d'entrevues ont été tenues auprès des participantes et participants; 4- Un courriel d'invitation à participer à la consultation ainsi que 3 relances ont été envoyés à 100% du corps professoral et des membres de la haute direction.

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

Le principal résultat observé est le développement d'une connaissance plus exhaustive du contexte et des défis propres à l'UQAT, dont dépend la qualité des efforts déployés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ensuite, cette démarche nous a aussi permis d'identifier les éléments pouvant contribuer à la résistance au changement en matière d'ÉDI afin que l'on mette en place des mécanismes et des stratégies qui en tiennent compte. Enfin, la consultation a contribué à renforcer la culture d'inclusion à l'UQAT en donnant la parole au personnel concerné ainsi qu'en apportant des changements en phase avec les besoins identifiés.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	7379
Fonds totaux dépensés :	

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	456	Salaire des cadres ayant participé au sondage sur le climat et ayant participé aux entrevues individuelles dans le cadre de la consultatio
2	2910	Salaire des professeures et professeurs ayant participé au sondage sur le climat et ayant participé aux entrevues individuelles dans le cadre de la consultation

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

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

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

Cette consultation a touché l'ensemble des mesures déployées actuellement à l'UQAT, et ce, de manière transversale. En effet, elle nous a permis et nous permet encore de développer une fine compréhension des enjeux propres à l'UQAT et donc d'améliorer de manière ciblée et adéquate les mesures de gouvernance, les processus de mise en candidature, les processus de sélection, d'embauche et de maintien en poste, les mesures liées à la collecte et à la conservation des données et celles qui concernent la valorisation de l'ÉDI à l'UQAT. Comme l'UQAT n'a pas eu le temps et n'avait pas les ressources pour faire une analyse approfondie de l'état de l'ÉDI au sein de l'institution avant le dépôt du plan d'action des Chaires de recherche du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, il nous avait été recommandé d'effectuer une consultation supplémentaire à la suite de la réception des commentaires du comité du Programme des CRC et de la mise en place du plan d'action. Cette consultation constitue ainsi la troisième étape de l'analyse contextuelle et comparative menée à l'UQAT, dont les deux premières étapes ont consisté respectivement à faire l'analyse comparative des dossiers administratifs et des informations personnelles des professeures et professeurs, des cadres et de la haute direction et d'évaluer le climat de diversité et d'inclusion à l'aide d'un sondage. La troisième étape, la consultation, vise à approfondir notre compréhension des barrières systémiques que les deux premières étapes de l'analyse ne nous ont pas nécessairement permis d'identifier, et ce, afin de nous aider à les éliminer. Comme nous sommes une université de petite taille, les employés se connaissent entre eux, ce qui peut représenter un frein à la prise de parole et au partage d'opinions de la part des participants et participantes concernant le fonctionnement institutionnel. Le fait d'avoir eu recours à une firme externe pour mener cette étape nous a semblé plus approprié pour nous assurer de la plus grande transparence possible des personnes sollicitées. Nous avons d'ailleurs reçu plusieurs courriels de remerciement de la part des membres du corps professoral. Cette démarche, qui s'incarne dans des entrevues individuelles, nous renseigne sur les éléments qu'il est primordial de prendre en considération pour susciter une adhésion maximale aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Les thèmes abordés sont les suivants : 1- Perception des statistiques les plus marquantes sur l'état de la diversité et de l'inclusion à l'UQAT; 2- Connaissance et perception du processus d'allocation des Chaires de recherche du Canada (CRC); 3- Connaissance et perception du processus d'auto-identification des groupes cibles et des mécanismes de collecte et de traitement des données; 4- Opinion sur l'expérience des titulaires de CRC; 5- Impact des nouvelles exigences en matière d'ÉDI (changements, opportunités et obstacles); 6- Recommandations sur la démarche institutionnelle en ÉDI; 7- Perception par rapport à l'ÉDI en général et à l'UQAT. Pour ce qui est des fonds dépensés, une facture pour la moitié du travail effectué nous a été transmise le 19 mai dernier et est toujours en cours de traitement. Il est prévu que la totalité de la partie de la subvention attribuée à cet objectif (15 000,00\$) soit dépensée d'ici la fin du mois de juin.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2

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

Déployer les ressources nécessaires à la poursuite efficace des objectifs institutionnels en matière d'ÉDI

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

1- Embauche d'une chargée de projet en ÉDI qui a réalisé 400 heures de travail au sein de l'UQAT; 2- 17 outils ou processus révisés et développés avec la collaboration de la chargée de projet en ÉDI.

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

Le principal résultat observé est l'amélioration de la fluidité des collaborations interservices, plus particulièrement entre l'agente à l'ÉDI et le service des ressources humaines, ce qui permet d'atteindre plus efficacement les objectifs en matière d'ÉDI. Avant son embauche, un des obstacles à l'adhésion aux principes d'ÉDI était la charge de travail additionnelle qu'elle représente, qui prend souvent la forme d'une surcharge pour les personnes sollicitées, encore plus dans le contexte pandémique actuel. Engager une personne au service des RH qui a comme mandat de prendre en charge les dossiers en ÉDI a contribué directement à contrer cette résistance et à améliorer l'acceptabilité des principes d'ÉDI par le personnel de l'UQAT. De plus, elle permet d'utiliser les ressources d'une manière plus efficiente et de mieux canaliser les efforts déployés par tous et toutes, notamment par l'agente à l'ÉDI. D'un point de vue plus global, l'intégration de personnes responsables du respect des principes d'ÉDI dans différents services a aussi contribué à renforcer la culture d'inclusion à l'UQAT.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	13385
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	21615
Fonds totaux dépensés :	

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	1800	Salaire de la conseillère en gestion des ressources humaines attirée aux mandats d'ÉDI et de l'agente d'information.
2	1430	Salaire doyen à la recherche et à la recherche-crédation et de la directrice du service des ressources humaines

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

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

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

L'allocation nous a permis d'embaucher une personne responsable de réviser les outils et les processus de recrutement, d'embauche, d'accueil et d'intégration. Elle a aussi aidé à améliorer le traitement de l'information et le suivi des dossiers en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui concernent le service des ressources humaines. Elle a aussi été amenée à collaborer au développement ou à l'amélioration des mesures d'auto-identification, telles que le formulaire du PAÉE, le formulaire sur la diversité sexuelle et de genre et la page internet de sensibilisation aux principes d'auto-identification. Elle a aussi apporté son soutien à l'agente à l'ÉDI dans la réalisation de son mandat. Ses principaux rôles et responsabilités ont été les suivants : - Réviser et améliorer les procédures et les outils de collecte de données, de recrutement, d'embauche, d'accueil et d'intégration; - Organiser les données de façon à ce qu'elles soient fiables, disponibles et utilisables afin d'effectuer des analyses qui permettront d'établir les mesures à prendre pour promouvoir et assurer un environnement inclusif et diversifié; - Saisir les données pertinentes à l'avancement des dossiers (formulaires d'égalité à l'emploi, dossiers de professeurs et professeures, etc.); - Soutenir l'implantation de mesures spécifiques en ÉDI en matière de recrutement, de sélection, d'accueil, d'intégration, de maintien et de promotion; - Assumer la responsabilité de certains dossiers ou projets spéciaux, notamment la création des rapports, en collaboration avec l'agente à l'ÉDI. Pour ce faire, elle a recueilli de l'information, trié et effectué une synthèse des données pour rencontrer les objectifs du projet. Cette personne n'a pas eu la possibilité de terminer son mandat dû à un congé de maternité. Nous sommes en démarche pour la remplacer pour la seconde partie de son mandat, car 21 615\$ restent à dépenser, ce qui correspond à environ 500 heures de travail. Il nous semble important de souligner que la première personne embauchée pour ce poste en novembre dernier a démissionné la semaine suivant son entrée en poste en novembre 2020. Cette démission, jumelée au congé de maternité, explique les délais inattendus que nous rencontrons dans l'utilisation des fonds octroyés. Nous prévoyons toutefois que la totalité de la partie de la subvention réservée à cet objectif soit dépensée d'ici la fin du mois de décembre 2021.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6

Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Analyse contextuelle et comparative sur l'état de l'ÉDI à l'UQAT: L'ensemble de la démarche d'analyse contextuelle et comparative sur l'état de l'ÉDI à l'UQAT s'est faite conjointement à la fois avec les responsables ÉDI de l'UQAT (l'agente à l'ÉDI étant une femme) et le comité en équité, diversité et inclusion (CÉDI), qui est composé de 9 personnes dont 3 titulaires de CRC et 7 femmes, 1 personne autochtone, 1 personne issue des minorités ethniciées, 1 personne issue des minorités racisées et 1 personne ayant un handicap. Sans pouvoir préciser les intersections entre les facteurs identitaires des personnes de ce groupe pour des raisons de confidentialité, il est important de préciser que notre approche consultative peut être qualifiée d'intersectionnelle. Le plan de l'étude a été développé par l'agente à l'ÉDI, puis présenté et approuvé par la Vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création, qui s'identifie comme femme. Une fois le plan approuvé, tous les outils développés dans le cadre de cette démarche ont été révisés et approuvés par les membres du CÉDI ainsi que par le comité d'éthique de la recherche (CÉR), sur lequel siège deux personnes recommandées par des communautés autochtones ou sollicitées pour leurs connaissances relatives aux Autochtones (un membre régulier ou régulière ainsi qu'un ou une membre substitut), deux étudiantes ou étudiants inscrits aux cycles supérieurs ainsi que 7 professeures et professeurs provenant de l'ensemble des unités d'enseignement et de recherche, écoles et instituts de l'UQAT, dans le respect des diversités de la communauté de l'UQAT. Les outils concernés sont le formulaire de demande d'évaluation éthique, le formulaire de demande de consentement, le formulaire d'entente de confidentialité, la liste des indicateurs à évaluer, les lettres d'invitation aux entrevues individuelles ainsi que le questionnaire de sondage sur le climat de diversité et d'inclusion. Le CÉDI a ensuite été consulté pour tester le sondage avant d'en faire l'envoi officiel. Des présentations du sondage et de la démarche ont aussi été faites dans les instances de la haute direction, aux régies des cadres et du VRERC et au comité de direction élargi, le personnel cadre ayant atteint la zone paritaire en matière de représentation homme-femme. Quant au comité chargé de réfléchir aux questions de collecte, de stockage et de conservation des données, il était composé d'une personne du service juridique, d'une personne du service informatique, d'une personne aux archives et de l'agente à l'ÉDI, parmi lesquelles nous comptons 3 femmes et 1 homme. Pour ce qui est de la consultation auprès des membres du corps professoral, celle-ci a été menée par une femme issue des minorités racisées et une femme dont la langue maternelle n'est pas le français. De plus, bien que les données d'auto-identification des participantes et participants sont confidentielles, il nous a été confirmé que le taux de participation des personnes issues des groupes désignés était respectueux de la diversité présente au sein du corps professoral. Analyse des politiques et des procédures: L'ensemble des politiques et des procédures concernées ont été révisées par un comité composé de l'agente à l'équité, la diversité et l'inclusion, la Vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création, la précédente doyenne à la recherche et à la création et la secrétaire générale. Au sein de ce comité, nous comptons 100% de femmes et 25% ayant un handicap. Pour chacune des politiques révisées, une consultation est menée auprès des acteurs et actrices concernées, tels que les syndicats, la régies des cadres, le comité de direction, le service des ressources humaines, l'association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT), la fondation de l'UQAT (FUQAT), la régie de l'ERC ou toute autre instance pertinente. Plans stratégiques et de développement: Dans le cadre du développement du plan d'action pour les chaires de recherche du Canada, nous avons consulté la totalité des titulaires de CRC ainsi que le CÉDI. Comme nos cibles de représentativité sont atteintes auprès de nos titulaires, les personnes des groupes désignés ont fait partie intégrante du processus de consultation. Pour ce qui est du Plan stratégique de recherche, une firme externe s'est chargée de consulter la totalité des départements, en prenant soin de respecter la diversité de notre communauté. Ensuite, pour la conception du plan d'action l'UQAT et les peuples autochtones 2019-2024, l'UQAT a pu compter sur l'implication de la communauté universitaire et sur la réflexion d'un comité de travail formé de représentants des Unités d'enseignement et de recherche (UER), Écoles et Instituts, des services en lien avec les peuples autochtones ainsi que des partenaires autochtones externes. Son contenu est le résultat de nombreux échanges et d'un large processus de validation. Le plan d'internationalisation a quant à lui pu compter sur les réflexions d'un comité de travail formé de personnes issues des Unités d'enseignement et de recherche (UER), Écoles et Instituts, des différents services, de la Formation continue ainsi que d'étudiantes et d'étudiants internationaux de l'UQAT, en plus de l'implication de la communauté universitaire dans les travaux du « chantier international ». Son contenu est le résultat d'une veille stratégique, de diverses recherches, de nombreux échanges et d'un large processus de consultation, notamment auprès de personnes des groupes désignés ainsi qu'en prenant soin de considérer la voix de personnes ayant des facteurs identitaires distincts (âge, niveau de scolarité, fonction au sein de l'UQAT, langue maternelle, etc.). Communications: Lorsqu'il est question de sujets qui concernent l'ÉDI, l'agente à l'ÉDI est consultée et souvent mobilisée pour proposer elle-même le contenu à partager. L'identité graphique pour les enjeux d'ÉDI a d'ailleurs été réfléchi et construite par des femmes et un effort particulier a été fait pour rendre l'ensemble des communications inclusives et non genrées. Aussi, toutes les communications entourant les activités de l'École d'études autochtones, du Service Premiers Peuples ou touchant les enjeux autochtones sont principalement prises en charge par une femme autochtone. Un engagement a été pris selon lequel les firmes de graphisme externes retenues pour les projets qui doivent être externalisés soient des entreprises autochtones. D'ailleurs, dans le cadre de son engagement comme coordonnatrice du groupe de travail sur les réalités autochtones du réseau interuniversitaire en équité, diversité et inclusion, l'agente à l'ÉDI collabore activement avec plusieurs partenaires autochtones externes, travaille avec des artistes autochtones pour le visuel des outils créés et engage des compagnies autochtones pour les projets qui doivent être externalisés. Pour ce qui est de la capsule de formation sur l'intersectionnalité créée à l'UQAT, nous avons mobilisé deux étudiantes et étudiants issus de la diversité sexuelle, dont une des deux est aussi issue des minorités racisées. Peuples autochtones: Depuis sa fondation en 1983, l'UQAT collabore de façon soutenue avec les Premières Nations et les Inuits et elle assume pleinement son rôle d'agent de changement. Elle prend part à la réconciliation entre tous les peuples de façon concrète et contribue au développement des compétences et au mieux-être des peuples autochtones. À travers sa gouvernance, sa volonté de représentativité et son partenariat avec les Autochtones, l'UQAT s'assure que les Premières Nations et les Inuits peuvent jouer un rôle déterminant dans la gestion de l'Université, par exemple, via le conseil d'administration, le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains, ainsi que le comité consultatif des Premiers Peuples. Ce partenariat et cette contribution active de l'UQAT au développement de la formation et de la recherche pour, par et avec les Autochtones en font un acteur incontournable au Québec. En plus de développer des programmes d'études qui sont respectueux des perspectives autochtones, l'UQAT favorise un mode d'enseignement culturellement pertinent et un accès aux services de soutien à la réussite en mettant l'étudiante et l'étudiant au cœur de sa mission. Elle appuie l'amélioration des relations intercommunautaires grâce à des recherches qui posent, entre autres, un regard unique sur l'éducation, l'environnement et le développement social. Défis: Une des lacunes identifiées en ce qui concerne la participation des personnes des groupes désignés dans le développement et le déploiement des mesures en ÉDI est la difficulté à mobiliser les personnes racisées et ethniciées. Cette réalité se reflète à plusieurs niveaux, que ce soit dans le taux de participation au sondage d'auto-identification, dans la consultation en ÉDI ainsi que dans la sollicitation de l'agente à l'ÉDI pour la révision de leur programme et philosophie de recherche et d'enseignement. De plus, il est évident que les personnes autochtones au sein de notre institution sont sursollicitées pour siéger aux comités et prendre part aux consultations, ce qui n'est ni souhaitable pour elles, qui sont susceptibles de développer une certaine détresse psychologique liée à cette surcharge ainsi qu'un sentiment d'être victime de tokénisme, ni souhaitable pour l'institution, qui a besoin de maintenir une communauté mobilisée et enthousiaste face aux principes d'ÉDI.

PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

Plusieurs des actions réalisées dans le cadre du déploiement du plan d'action pour les chaires de recherche du Canada ont été étendues plus largement à l'ensemble du personnel de l'UQAT et parfois aussi aux étudiantes et étudiants. C'est le cas de l'analyse et de la révision des processus et procédures de recrutement, de sélection, d'embauche, d'accueil et d'intégration, qui se sont appliquées à l'ensemble du personnel de l'UQAT. Ensuite, en matière de communication inclusive, la forme épiciène est dorénavant privilégiée pour l'ensemble des communications à l'UQAT et systématiquement adoptée dans les communications officielles de l'UQAT ainsi que lors de la création de nouvelles politiques et procédures. Le Vice-rectorat aux ressources (VRAR) a aussi procédé à la révision de l'ensemble des politiques et procédures sous sa responsabilité afin d'adopter la forme épiciène. Une formation asynchrone est d'ailleurs actuellement créée en collaboration avec le service de la formation continue pour que tout le personnel de l'UQAT soit formé gratuitement à la rédaction inclusive dès cet automne. Puis, en ce qui concerne la sensibilisation aux questions d'ÉDI, la page consacrée à l'ÉDI sur le site internet de l'UQAT comprend, certes, une section réservée aux Chaires de recherche du Canada, mais présente aussi la démarche et la structure de gouvernance des questions d'ÉDI, sensibilise à l'auto-identification et centralise les ressources clés en ÉDI, ce qui témoigne d'une démarche globale et institutionnelle qui vise à rejoindre l'ensemble de la communauté de l'UQAT. Plusieurs formations ont aussi été offertes aux étudiantes et étudiants de 2e et 3e cycle de l'UQAT, plus particulièrement pour celles et ceux inscrits dans une discipline du domaine des STIM. La capsule de formation sur l'intersectionnalité ainsi que le webinaire organisé en collaboration avec le service des communications et mettant en valeur le parcours académique et professionnel d'Aline Niyubahwe, une professeure d'origine africaine dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs, étaient eux aussi destinés à l'ensemble de la communauté de l'UQAT. Certaines formations et outils sont aussi développés en collaboration avec des homologues dans les autres universités, et ce, pour l'ensemble du milieu universitaire : - 4 conférences sur les réalités autochtones; - Un feuillet de sensibilisation sur la reconnaissance territoriale; - Un outil de sensibilisation sur l'excellence inclusive; - Un formulaire d'auto-identification bonifié. Enfin, en matière d'engagement institutionnel, les plans stratégiques suivants témoignent d'une vision institutionnelle stratégique dans laquelle l'ÉDI occupe une place centrale : - Plan de développement 2020-2025 de l'UQAT : <https://www.uqat.ca/pdd-2020-2025/> - Plan d'action 2019-2024 : L'UQAT et les peuples autochtones : https://www.uqat.ca/autochtone/docs/Plan-action-autochtone-version-longue_VF.pdf - Plan d'internationalisation 2021-2026 : <https://www.uqat.ca/international/docs/Plan-internationalisation-2021-15-02.pdf> - Plan stratégique de recherche et de recherche création 2020-2025 (page web en cours de réalisation). De manière encore plus ciblée, l'Institution a aussi pris position ouvertement contre la discrimination et contre le racisme systémique, notamment le racisme envers les Peuples autochtones et envers les Noirs: - Engagement comme partenaire au grand forum Dialogues et Plan D'Action Nationaux de l'Université de Toronto sur le racisme envers les Noirs et leur inclusion dans l'enseignement supérieur au Canada; - Engagement pour contrer le racisme et la discrimination par l'appui de l'appel de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL) afin de s'allier avec les Autochtones pour contribuer au « mieux vivre ensemble ». <https://www.uqat.ca/nouvelles-et-evenements/nouvelle/?id=1519>; - Prise de position publique contre le racisme systémique, l'exclusion et la discrimination. https://www.uqat.ca/nouvelles-et-evenements/nouvelle/?id=1484&fbclid=IwAR00InW6L_2UyLdFwSM6Jees222V4q7RVCfZsBFto_QB_sEnlWt

Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes. Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrable suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre.

Administré conjointement par:

