

Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)

L'UQAT a réalisé un diagnostic institutionnel approfondi en ÉDI, conformément aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada. Menée par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), l'étude visait à évaluer la représentation des groupes désignés, l'efficacité des stratégies d'ÉDI, le climat d'inclusion et la perception des initiatives institutionnelles.

L'analyse, fondée sur une approche mixte (données administratives, sondages, groupes de discussion, entrevues), révèle une bonne représentation des femmes, mais des écarts subsistent dans les postes de direction et les salaires. Les personnes autochtones et handicapées sont peu présentes, notamment dans les rôles décisionnels. Les personnes racisées sont mieux représentées dans le corps professoral, mais leur expérience varie selon les groupes.

Les perceptions d'inclusion soulignent des défis persistants : accessibilité limitée, manque de modèles de diversité, inégalités dans les soutiens et comportements d'exclusion, particulièrement envers les personnes 2ELGBTQI+, racisées ou en situation de handicap. Malgré cela, plusieurs membres reconnaissent les progrès réalisés et l'importance des politiques en ÉDI, notamment celles liées aux Premiers Peuples.

Les recommandations incluent l'adoption de cibles de représentativité, la révision des processus d'embauche, le renforcement des formations, l'amélioration des communications et la promotion d'environnements inclusifs et accessibles.

Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme? (obligatoire)

- Oui
- Non

Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)

Ce diagnostic qui vise à identifier les obstacles systémiques qui freinent la pleine participation des groupes désignés, éclairer les décisions stratégiques en matière de recrutement, de rétention et de progression professionnelle, améliorer les politiques et pratiques institutionnelles pour qu'elles soient plus inclusives, favoriser un climat institutionnel positif, où tous les membres de la communauté se sentent valorisés, a aussi pour objectif de venir nourrir les démarches du comité institutionnel qui travaille à l'élaboration d'une politique en EDI.

Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)

Les démarches entreprises dans le cadre du diagnostic et du plan d'amélioration en ÉDI à l'UQAT ont déjà eu des effets positifs sur le plan institutionnel et culturel. Le portrait de la diversité a permis de mieux comprendre les réalités des groupes désignés et de sensibiliser la communauté à l'équité.

L'étude a mis en lumière des forces comme la surreprésentation des femmes dans certains emplois et l'intégration croissante des perspectives autochtones. Les consultations ont favorisé une prise de conscience et encouragé des pratiques plus inclusives en pédagogie, gouvernance et relations de travail.

La diffusion des résultats a renforcé le rôle du Bureau de l'ÉDI et accru la visibilité des politiques, notamment le Plan d'action UQAT et les peuples autochtones, suscitant un plus grand sentiment d'appartenance.

Ces démarches posent les bases d'un milieu universitaire plus inclusif et représentatif, renforcent la crédibilité de l'UQAT, facilitent l'attraction des talents et répondent aux exigences du Programme des CRC. L'intégration des recommandations — cibles de représentativité, formation continue, révision des processus — contribuera à pérenniser une culture d'équité durable.

Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)

La mise en œuvre de l'ÉDI à l'UQAT rencontre plusieurs obstacles systémiques et organisationnels. L'absence d'objectifs clairs de représentativité limite le suivi des progrès, et les processus d'embauche et d'avancement restent influencés par des biais implicites, affectant l'accès équitable des groupes désignés.

Les infrastructures physiques et virtuelles présentent des lacunes d'accessibilité, particulièrement pour les personnes en situation de handicap. Le manque de formation en compétence interculturelle et en EDI contribue à des incompréhensions et comportements d'exclusion involontaires.

La communication institutionnelle est un autre enjeu : les politiques EDI sont souvent mal connues ou perçues comme abstraites. Plusieurs membres, notamment racisés, ethnicisés et 2ELGBTQI+, jugent l'engagement de la direction peu visible et peu constant.

Enfin, les mécanismes de plaintes et de soutien sont jugés complexes et peu efficaces, ce qui engendre une méfiance. L'éloignement entre les campus et la diversité régionale compliquent l'application uniforme des politiques. Ces constats soulignent le besoin d'un leadership partagé, d'une gouvernance renforcée et d'un dialogue constant avec les groupes concernés.

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure? (obligatoire)

- Oui
- Non

La recherche démontre que la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif conduit à une excellence, une innovation et un impact accrus. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est fondamentale pour atteindre l'excellence dans la recherche.

Allocation relative à l'EDI du Programme

Veuillez indiquer dans quelle mesure l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a aidé votre établissement à appliquer des mesures d'EDI visant à éliminer les obstacles systémiques. **(obligatoire)**

- Pas important
- Assez important
- Important
- Très important
- Ne sait pas
- Sans objet

Autres initiatives d'EDI

Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratissant plus large que les initiatives associées au Programme

Par exemple, y a-t-il des projets en cours qui soulignent l'importance de l'EDI dans l'excellence de la recherche? Y a-t-il des formations supplémentaires offertes globalement dans la faculté? Y a-t-il des initiatives visant à améliorer le climat sur le campus? Le cas échéant, veuillez fournir des hyperliens dans l'encadré ci-dessous. Les URL doivent inclure « <https://> ». À noter : la compilation de ces renseignements constitue une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 (clause 39.e), et contextualise le travail mené par l'établissement pour éliminer les obstacles dans le cadre du Programme. **(obligatoire)**

Nombre maximal de caractères : 2000 | Caractères disponibles : 846

L'allocation relative à l'EDI dont nous avons bénéficié cette année, nous a permis de conserver une ressource EDI à l'appui de notre agente principale, permettant de renforcer et consolider différentes initiatives en cours à l'UQAT visant à favoriser l'EDI et améliorer le climat général sur les différents campus, départements et services. Soulignons particulièrement l'offre de plusieurs formations dont certaines sont obligatoires à l'ensemble du personnel et d'autres sont suggérées comme sur les violences à caractères sexuelles, les réalités des peuples autochtones et les façons de travailler ensemble. Nous travaillons aussi à développer un programme conjoint-conjointe visant à aider l'intégration sociale des conjoints et des conjointes des chercheurs et chercheures notamment de l'international. Très récemment la formation CAMIE : Campus inclusif pour la communauté étudiante issue de l'international est offerte à l'ensemble de notre communauté universitaire et une série de fiches sur le recrutement inclusif ont été élaborées et mises à la disposition de l'ensemble des personnes concernées et impliquées dans les processus de recrutement.