

RAPPORT INSTITUTIONNEL DU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU Canada – Exercice 1er avril 2025 au 31 mars 2026.

Volet EDI

Équité, diversité et inclusion 1

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.

Principales mesures appliquées par l'établissement pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte du Programme :

Veillez mentionner jusqu'à trois des principales mesures favorisant l'EDI, dans le contexte du Programme, entreprises pendant la période de référence, ainsi que leurs répercussions. (obligatoire).

Principales mesures favorisant l'EDI - X3

L'intégration de l'ÉDI à la gestion des chaires de recherche du Canada

Pratiques inclusives dans le recrutement et la rétention du corps professoral

La mise en place de projets de rayonnement de l'ÉDI à l'UQO.

1) L'intégration de l'ÉDI à la gestion des chaires de recherche du Canada

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

La principale action EDI appliquée aux chaires de recherche du Canada consiste à offrir du soutien individualisé, via le Décanat de la recherche et de la création, aux professeurs titulaires de CRC dans le cadre de leurs activités de recherche et de leur stratégie de recherche de financement.

L'EDI intégrée à la gestion des CRC est également observée dans l'évaluation de mi-mandat des titulaires de chaires de recherche du Canada. Pour la période d'exercice, l'évaluation de mi-mandat de l'une des CRC a permis de constater la diversité des approches pour soutenir le recrutement, le mentorat et le développement professionnel des étudiants et du personnel hautement qualifié, rattaché à la CRC.

Aussi pour la période d'exercice, une formation ouverte à toute la communauté de recherche de l'UQO a été donnée sous la formule d'un webinaire de deux heures. Une trentaine de professeurs, assistants de recherche et étudiants de cycles supérieurs l'ont suivie.

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

Décrivez brièvement l'objectif connexe. (Obligatoire)

La sensibilisation de nos titulaires de chaires de recherche aux meilleures pratiques en EDI et à son intégration dans le cadre de la gestion de leurs équipes de recherche.

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

Les titulaires de chaires de recherche du Canada ont avancé leur programmation de recherche en misant sur les principes et les pratiques EDI pour déposer de nouvelles demandes de financement mais aussi pour encadrer leur PHQ et pour tenir des activités scientifiques faisant rayonner leur expertise et leurs équipes, de même que l'université.

Les titulaires ont été régulièrement rencontrés par les référents du Décanat de la recherche et de la création. Leurs plans et mesures de développement de leurs équipes de recherche d'un point de vue de l'ÉDI ont été discutés pour leurs dépôts de financement auprès des différents organismes.

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

Comme les années précédentes, le principal obstacle a trait au manque de temps (autant pour les titulaires de chaires que pour l'équipe du Décanat de la recherche et de la création). Bien que l'équipe ait grandi dans les dernières années, la taille du corps professoral, le nombre de projets portés et financés, d'exigences et de normes de conformité en recherche ont crû plus encore. De ce constat a découlé le besoin

de miser sur des communications claires sur l'ÉDI en recherche de même que sur le déploiement d'une formation annuelle. Nonobstant les ressources informationnelles et formatives partagées et communiquées auprès du corps professoral, la priorité reste les accompagnements individuels dans le cadre des demandes de subventions pour intégrer l'ÉDI. À cet égard, la boîte à outils de l'UQO pour l'EDI est alimentée dans l'optique de tenir les ressources et le matériel à jour. L'enjeu demeure toutefois le temps qui est nécessaire à son monitoring et à sa mise à jour constante.

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)

Non

2) Pratiques inclusives dans le recrutement et la rétention du corps professoral

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

La mesure a visé la formation et la promotion systématique de l'EDI et des meilleures pratiques auprès des membres désignés dans les comités de recrutement de professeurs mais aussi auprès du PHQ dans le cadre des chaires, centres, équipes et autres unités internes de recherche.

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

Décrivez brièvement l'objectif connexe. (Obligatoire)

Les comités institutionnels de recrutement et d'évaluation du corps professoral sont continuellement sensibilisés aux biais inconscients et des modules de formation sont prévus pour garantir les meilleures pratiques en EDI.

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

Les différents comités qui se sont tenus sur la période d'activité ont été sensibilisés aux barrières potentielles. Le Décanat de la gestion académique comme le Décanat de la recherche et de la création font la promotion des formations et des guides existants en EDI pour favoriser des milieux décisionnels exempts de tout biais et soucieux d'assurer des processus équitables qui tiennent compte de la diversité des

expériences en recherche, tout en veillant aux critères du mérite et de l'excellence académique.

Dans ses accompagnements et communications, le Décanat de la recherche et de la création a activement fait la promotion de sa boîte à outils en EDI à destination de la communauté de recherche et de création. L'UQO est dotée d'une politique institutionnelle en EDI. Celle-ci a créé un comité institutionnel réunissant l'ensemble des secteurs de l'université. Ce comité a la responsabilité d'assurer les actions concertées en EDI au sein de l'établissement, y compris pour le milieu de recherche et de création et de fixer les orientations stratégiques en terme d'ÉDI.

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

La difficulté d'assurer des comités diversifiés dans certains cas, en raison de la taille parfois réduite de nos départements et/ou de la charge de travail importante du corps professoral, a pu constituer un obstacle. Pour mitiger le manque possible de "représentativité" socio-démographique des comités, des discussions préalables sur l'observation de l'ÉDI et des mécanismes de concertation ont été systématiquement tenues, avec parfois la désignation d'un référent EDI pour certains comités.

Cet obstacle s'est appliqué et a été constaté pour la période d'exercice de l'initiative des chaires IMPACT+ Canada qui a présenté de très courts délais pour la gestion de la vague 1, ce qui a rendu l'intégration des considérations EDI (pour la formation et le respect de la représentativité du comité) plus difficile que pour le concours de deux CRC de niveau 2 ouvert et tenu dans la même période et où les délais étaient maîtrisés par le Décanat de la recherche et de la création.

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

3) La mise en place de projets de rayonnement de l'ÉDI à l'UQO.

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

Plusieurs services de l'UQO ont intégré à la planification annuelle de leurs activités, des initiatives visant à intégrer l'ÉDI et de la faire rayonner sur le campus. Ces activités et services sont présentés plus-bas à la question des objectifs connexes.

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).

Non

Décrivez brièvement l'objectif connexe. (Obligatoire)

Voici quelques exemples d'activités de rayonnement de l'EDI pour la période d'activité et tirés du rapport annuel de la politique EDI de l'UQO :

Service aux étudiants

- *Projet de macarons de pronoms (LGBTQ+), en collaboration avec l'Alliance Queer et l'AGEUQO.*
- *Semaine de la Queeriosité organisée par l'Alliance Queer à Saint-Jérôme.*
- *Séminaire sur le handicap et le capacitisme en milieu de travail dans le cadre de la Semaine Carrières.*
- *Panel "ethnocentrisme en santé".*
- *Saveurs et cultures du monde organisé par l'AGE-UQO.*
- *Spectacle de Drag-queen organisé par le Tonik.*

Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)

Le BIPH a poursuivi des activités de prévention et de sensibilisation qui touchent indirectement les enjeux de diversité et d'inclusion au sein de la communauté. À titre d'exemples, les activités entourant le Mois de l'histoire des Noir.e.s ont de nouveau eu lieu cette année, de même que le 5 à 7 organisé en collaboration avec LUDICA et le BIPH. Le BIPH, en collaboration avec la Direction des communications et du recrutement, a également souligné la Journée internationale des droits des femmes en mettant en valeur les femmes occupant un poste de direction à l'UQO.

Fondation de l'UQO

Création de plusieurs bourses axées sur l'EDI :

- *Les bourses de la Famille Pariseau : ces bourses visent à faciliter l'accessibilité aux études universitaires et visent également à soutenir les étudiants et étudiantes provenant des groupes suivants, sous-représentés dans les universités.*
- *La bourse pour la diversité capacitaire : elle vise à encourager une personne étudiante avec une diversité capacitaire physique, cognitive ou sensorielle.*

- Les bourses « Rêve de fou » : elles sont destinées aux étudiants et étudiantes du secondaire, du cégep et de l'université de la grande région de St-Jérôme qui ne se définissent pas seulement par leurs résultats scolaires, mais par leur capacité à surmonter les épreuves, à se relever après un échec et à poursuivre leurs ambitions avec une force intérieure inébranlable.

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

Absence d'une conseillère ou d'un conseiller dédié.e pour une partie de l'année. Cela a rendu difficile le suivi des initiatives EDI de même que la tenue du comité institutionnel EDI.

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

Équité, diversité et inclusion 2

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

Veillez 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 et visant à résoudre des obstacles systémiques et à cultiver un environnement de recherche équitable, diversifié et inclusif.

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).

Contrairement aux années précédentes et comme indiqué plus-haut, l'UQO n'a pas eu de personne coordonnatrice institutionnelle pour le dossier de l'ÉDI en place pour une bonne partie de l'année d'exercice. Cela a eu pour effet de voir les dossiers du comité institutionnel EDI retardés.

Aussi le déploiement du mandat et des travaux du comité institutionnel EDI reste d'actualité, particulièrement le travail de formalisation d'une communauté de personnes championnes/référentes en EDI pour accompagner le mandat du comité institutionnel EDI et la réalisation de la politique EDI de notre établissement.

Cet objectif sera poursuivi au cours de la prochaine année.