

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 à Montréal

Nom de la personne-ressource :

Philippe Pierret

Titre du poste :

Conseiller à la recherche

Adresse électronique de l'établissement :

Pierret.philippe@uqam.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

514 987 3000 poste 3820

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 :<http://recherche.uqam.ca/crc-plan-action.html>

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) :

11/30/2020

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

Satisfait aux exigences

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

Christian Agbobli

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) :

Remédier à la sous-représentation des groupes visés par le Programme des Chaires de recherche du Canada au sein des titulaires de Chaires de recherche du Canada de l'UQAM, en atteignant les cibles de représentation d'ici 2029.

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) :

- Le processus d'embauche des professeurs, professeuses est fortement décentralisé à l'UQAM; ce sont les départements qui sont responsables de recruter leurs professeurs, professeuses. Cela conduit à des pratiques différenciant d'un département à l'autre et cela ne permet pas à l'Université de disposer d'une vue d'ensemble sur ces pratiques. Cette situation entraîne des enjeux collatéraux. Par exemple, il n'existe pas de lieu central de réception de toutes les candidatures pour les postes de professeurs et professeuses. Un autre enjeu est que les pratiques visant à limiter l'expression des biais conscients ou inconscients lors du processus de recrutement des professeurs, professeuses ne sont pas uniformes, elles varient d'un département à l'autre. À titre indicatif, les comités d'embauche [des départements] ne comptent pas nécessairement de professeurs, professeuses issus de la diversité. Il est pourtant reconnu que l'homogénéité engendre la pensée de groupe (Jean, 2000), entraînant les individus à choisir des personnes qui leur ressemblent. De plus, les facultés recrutent le plus souvent les titulaires CRC au sein du bassin des professeurs, professeuses. Ainsi, le risque que des biais puissent être exprimés au cours du processus de recrutement du corps professoral devient un obstacle systémique pour accéder à un poste de titulaire CRC. Enfin, en ce qui a trait à la sensibilisation aux biais et préjugés inconscients, les comités d'embauche des départements peuvent être encouragés à suivre la formation en ligne du Programme des Chaires de recherche du Canada sans toutefois qu'il y ait de contrôle strict mis en place à cet égard. Néanmoins, cette formation est obligatoire pour toutes les personnes qui font partie d'un comité de sélection pour une Chaire de recherche du Canada. Les critères d'embauche des professeurs et professeuses peuvent représenter un obstacle systémique. Tel que définis actuellement dans le milieu universitaire, ils sont essentiellement conçus pour sélectionner un profil type de professeur ou de professeuse au parcours orthodoxe. Soulignons également qu'ils sont fortement axés sur la productivité. Le fait qu'un parcours [cheminement de carrière] soit « atypique » ne mine en rien l'excellence en recherche, mais les critères plus généralement utilisés en milieu universitaire tendent à valoriser les parcours rectilignes. Ainsi les candidatures issues de parcours « atypiques » pourraient être exclues injustement du processus d'embauche, leur valeur n'étant pas toujours reconnue. Le manque de critères d'embauche qui permettent d'évaluer de façon équitable une candidature présentant un parcours « atypique » contribue à créer des obstacles systémiques pour les groupes visés. Ces groupes comprennent souvent plus de personnes aux parcours « atypiques ». La revue des outils organisationnels relatifs à l'accès à l'égalité en emploi de l'UQAM (Politique 6, Politique 13, articles de la convention collective des professeurs et professeuses) révèle que ces derniers sont fortement axés sur les femmes ou limités à celles-ci, éliminant d'autres groupes visés. Ainsi, l'accès à l'égalité en emploi n'est pas encadré de la même façon pour les femmes que pour les autres groupes visés à l'UQAM. Remédier à la sous-représentation des groupes visés au sein des titulaires de Chaires de recherche du Canada implique aussi de travailler en aval, i.e. sur les éléments favorisant le maintien en poste [une fois la Chaire obtenue]. Cela s'applique également aux nouveaux professeurs, professeuses dans un contexte où ils et elles composent presque exclusivement le bassin de recrutement des titulaires CRC pour l'UQAM. Les processus et les pratiques RH peuvent avoir des impacts sur le parcours et l'expérience des professeurs et professeuses. De même, des pratiques d'accueil et d'intégration inclusives favoriseront le maintien en poste de toutes et de tous, particulièrement ceux issus des groupes minorisés. Des processus mal définis, flous ou peu performants peuvent avoir un impact négatif sur le climat de travail, la culture organisationnelle ou les possibilités d'avancement pour les personnes des groupes visés. Elles peuvent notamment devenir un facteur de risque propice à l'émergence de situation de harcèlement, d'un climat toxique, ou même influencer les possibilités de promotion ou d'accès à des postes. En effet, les facteurs de risque favorisant les situations de harcèlement au travail comprennent les évaluations de rendements non standardisées, les conflits mal gérés, les pratiques et processus où peuvent s'exprimer les biais inconscients.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Implanter un plan de sensibilisation pour la communauté universitaire relatives aux réalités des personnes issues des groupes visés et de la communauté LGBTQ2+; Réviser la Politique institutionnelle portant sur l'accès à l'égalité en emploi afin d'y inclure les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones; Mettre sur pied un comité et une structure consultative qui auront comme mandat d'élaborer une politique institutionnelle en matière d'EDI. S'assurer qu'un travail de concertation soit fait avec les facultés et les départements pour recenser l'ensemble des pratiques exemplaires déjà mises en place et les compléter par de nouvelles qui feraient l'objet d'un consensus commun et seraient donc le gage de leur bonne application. Se pencher plus en amont, sur la façon dont on tente de rejoindre les candidates et candidats potentiels pour les postes de professeurs et professeuses, de même que la façon de libeller les offres d'emploi [processus de diffusion]. Réviser le guide de dotation du Service du personnel enseignant (SPE) et les autres outils concernés pour y intégrer les pratiques exemplaires EDI; Créer une formation s'adressant aux membres des comités de sélection de professeurs et professeuses qui serait obligatoirement suivie avant d'entamer l'analyse des candidatures. Cette formation viendrait compléter la formation en ligne sur les biais inconscients offerte par le PCRC. Elle viserait notamment à les sensibiliser aux parcours atypiques, aux compétences relationnelles et aux pratiques d'embauche exemplaires en matière d'EDI. Mobiliser les services et les départements afin qu'ils définissent leurs propres objectifs d'amélioration quant à l'EDI. Ceci peut inclure, par exemple, l'intégration de pratiques exemplaires en gestion inclusive ou des cibles de recrutement pour favoriser l'embauche de personnes issues de groupes minorisés, sans faire de compromis sur l'excellence. Proposer aux départements des critères complémentaires dans l'analyse des candidatures pour les postes de professeurs et professeuses et des candidatures potentielles pour l'attribution des Chaires de recherche du Canada de manière à redéfinir l'excellence et la rendre inclusive. Proposer aux départements des grilles d'évaluation applicables au processus d'embauche intégrant les critères complémentaires. Adopter des stratégies pour assurer le maintien en poste [rétention] des professeurs et professeuses de même que les titulaires de Chaires de recherche du Canada. Améliorer les pratiques qui favorisent l'accueil et l'intégration des nouvelles professeurs et des nouveaux professeurs et de celles et ceux en nouvelle affectation, en collaboration avec les départements (ex. mentorat).

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

- Niveau de représentation des groupes visés au niveau des titulaires de Chaires de recherche du Canada, en décembre 2018 et en décembre 2020.

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

Les cibles de représentation ont été atteintes pour 2019 et nous avons déjà atteint nos cibles pour 2029.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Sensibiliser les professeurs, professeuses à l'importance de l'auto-identification et aux définitions de chaque groupe visé; Sensibiliser les départements, les facultés et l'institution à l'importance des cibles et déconstruire l'idée que ces cibles impliquent un compromis quant à l'excellence; Encourager, mentorer et soutenir d'excellentes chercheuses, d'excellents chercheurs issus de groupes visés à présenter un projet de Chaire de recherche du Canada; ce soutien provient des différentes strates de l'institution

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Nous aurons au mois de juin 2021 les résultats quant aux dépôts des candidats et candidates tous issus des 4 groupes sous-représentés.

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 :

27098

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

- Contribuer à l'élaboration d'un nouveau Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM tel que déposé le 30 novembre 2020 (rédaction, révision, coordination de comités de travail, compilation de données, etc.) et durant la période allant de juillet 2020 à novembre 2020; • Réaliser des collectes de données (entrevues individuelles) pour le nouveau Plan d'action et dans le cadre de trois examens (examen des systèmes de recrutement, examen comparatif, analyse de contexte) en septembre et octobre 2020; • Réaliser des consultations et coordonner des comités dans le cadre du nouveau Plan d'action (comité avisier, comité de révision) en octobre et en novembre 2020; • Réaliser des actions de communication pour annoncer le nouveau Plan d'action au sein de l'institution et pour informer la communauté universitaire des actions que prendra l'institution pour remédier à la sous-représentation des groupes visés au sein des titulaires de Chaires de recherche du Canada, fin novembre 2020 et décembre 2020.

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	32618	Temps/salaire de la conseillère EDI rattachée au vice-rectorat au Développement humain et organisationnel, 50h
2	2358	Conseiller à la recherche et responsable du Programme des Chaires de recherche du Canada à l'UQAM. Contribution en nature : 35h.

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) :

- L'objectif 2 SMART est « Formaliser la diffusion de l'information, particulièrement celle relative à l'EDI, et favoriser le dialogue à propos des enjeux EDI au sein de la communauté universitaire », à réaliser d'ici 2024. • Cet objectif correspond à l'axe 2 du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM.

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 collecte de données réalisée dans le cadre du Plan d'action révèle que les conditions de renouvellement de contrat à titre de professeure et professeur ne sont pas toujours explicitées de façon formelle lors de l'accueil d'un nouveau membre du corps professoral. Dans ce contexte et dans d'autres, l'accès à l'information apparaît être un enjeu; elle ne semble pas être disponible à tous et à toutes. De même, la diffusion de l'information semble être insuffisante. • Le climat de travail apporte son lot d'obstacles pour les membres des groupes visés ayant participé aux groupes de discussions. Ils vivent ou ont vécu des micro-agressions. Ils ont également cité des exemples d'injustices épistémiques. Ces personnes étaient issues des femmes, de minorités visibles, de personnes handicapées ou de la communauté LGBTQ2+.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Créer un site Web EDI institutionnel. • Développer un plan de communication spécifique aux enjeux EDI. Ce plan de communication évoluera au fil des ans. • Créer des forums d'échanges à propos des enjeux EDI pour différents groupes de la communauté universitaire. • Élaborer et implanter un plan de sensibilisation pour la communauté universitaire relative aux réalités des personnes issues de groupes minorisés. • Diffuser le plus largement possible les coordonnées des conseillères EDI, dès le choix de la personne candidate. • Encourager les départements à formaliser l'encadrement et l'accueil pouvant être offerts aux nouvelles professeures et aux nouveaux professeurs.

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

- Date de mise en ligne du site web EDI UQAM; • Date de diffusion du Plan d'action; • Actions de communication réalisées autour du Plan d'action; • Nombre et type d'événements organisés (ateliers, forums, etc.).

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

• Mise en ligne du site Web EDI UQAM (edi.uqam.ca) : 8 septembre 2020. • Le site Web institutionnel EDI de l'UQAM inclut : o Une section portant sur les Chaires de recherche du Canada : <https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/chaire-de-recherche-du-canada/> o Le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024, pour les Chaires de recherche du Canada (téléchargeable en format PDF) : https://edi.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/135/PlanActionEDI_CRC_UQAM_2020-11-30.pdf o Des ressources offrant une introduction à l'EDI en recherche et en création : <https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/pour-aller-plus-loin/> • Date de diffusion du Plan d'action : 30 novembre 2020; • Actions de communication réalisées autour du Plan d'action (ci-dessous). Différentes actions de communications ont été réalisées à la suite du dépôt du Plan d'Action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada. Certaines actions de communications ont été réalisées au niveau institutionnel, alors que d'autres, de plus petite envergure, ont pris la forme de présentations. Toutes ces actions sont complémentaires et visaient à promouvoir le Plan d'action ainsi que les engagements de l'UQAM en matière d'EDI. Actions de communication au niveau institutionnel (4) : o Une nouvelle publiée sur la page d'accueil du site Web institutionnel le 30 novembre 2020 (cette nouvelle n'est plus disponible, car des nouvelles plus récentes l'ont remplacée). o Intégration du Plan d'action en format PDF sur la page Web liée aux Chaires de recherche du Canada, sur le site Web EDI institutionnel (<https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/chaire-de-recherche-du-canada/>). o InfoDirection [courriel officiel] envoyée à l'ensemble de la communauté universitaire, le 8 décembre 2020, signée par Jean-Christian Pleau, vice-recteur à la Vie académique, Louis Baron, vice-recteur au Développement humain et organisationnel, et Christian Agbobli, vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion. o Article spécial publié dans Actualité UQAM le 15 décembre 2020 (<https://www.actualites.uqam.ca/2020/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-chaire-de-recherche-du-canada/>). Présentations et webinaires organisés pour promouvoir et discuter du Plan d'action (8) : o Huit présentations ont été réalisées autour du Plan d'action. En plus de faire connaître le Plan d'action, elles permettaient de créer des occasions d'échanges et à soutenir la réflexion autour des enjeux EDI. La majorité de ces présentations ont pris la forme de webinaires s'adressant à des facultés ou à des comités (facultaire, départemental, etc.).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

• La participation des membres du personnel aux ateliers et formations a représenté un défi car certains services sont déjà hautement sollicités et mobilisés (charge de travail). Dans ce contexte, il a été difficile d'ajouter des ateliers et des formations à l'horaire de membres du personnel. • Le travail en EDI exige une grande collaboration entre vice-rectorats de même qu'une approche transversale dans la manière d'aborder les enjeux EDI et les mesures à prendre pour la mettre en œuvre. Or, à l'UQAM, il semble que les membres du personnel sont moins communément appelés à traiter de thématiques de façon transversale. Le défi n'est pas seulement de convaincre de la pertinence de l'EDI mais aussi de développer des nouvelles façons de travailler, en adoptant notamment une approche transversale.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

• Le premier plan de communication spécifique aux enjeux EDI sera enrichi en fonction des rétroactions obtenues à la suite d'une première année d'implantation, soit d'ici le 31 mars 2022. Une première version de ce plan a été réalisée en janvier 2021. Il est applicable pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. • Les conseillères en équité, diversité et inclusion continueront d'organiser, de soutenir et de promouvoir des webinaires ayant pour objectif d'enrichir les réflexions sur les enjeux EDI au sein de la communauté universitaire, d'ici mars 2022. • Les besoins, les défis ainsi que les initiatives en matière d'EDI au sein de l'UQAM seront plus spécifiquement documentés, d'ici mars 2023. • Les initiatives visant la sensibilisation de la communauté universitaire aux réalités des personnes issues de groupes minorisés seront formalisées et structurées au sein d'un plan de sensibilisation. Ce plan sera défini en collaboration avec les comités de la structure de gouvernance EDI, d'ici mars 2023.

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 :

23272

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

Les fonds ont été consacrés à : • Développer un site Web institutionnel dédié à l'EDI (architecture de site, rédaction de contenus, consultation d'experts et d'expertes [chercheurs et chercheuses] pour la validation du contenu, révision, publication, diffusion); • Élaborer un premier plan de communication EDI institutionnel (applicable sur l'année allant de janvier 2021 à décembre 2021); • Élaborer une identité visuelle (logo, bandeaux promotionnels) propre à l'EDI et qui servira aux différents outils de communication institutionnel (site Web EDI, communications officielles, etc.); • Mettre à jour le site Web, i.e. enrichir le contenu publié, de septembre à décembre 2020. • Réaliser des actions de communication EDI (rédaction de nouvelles sur le site Web EDI, contribution aux annonces officielles).

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	4921	Contribution de la conseillère EDI au vice-rectorat au Développement humain et organisationnel (VRADHO) pour les mandats liés aux communications : développement du site Web EDI et plan de communication EDI. 75h
2	5000	Gabarit de site Web fourni par le Service audiovisuel de l'Université, Soutien technique ponctuel du Service audiovisuel (octobre 2019 à décembre 2020) et agent d'information du Service des communications. Graphiste du Service des communications de l'UQAM pour création de l'identité visuelle EDI (voir www.edi.uqam.ca Forfait institutionnel

Objectif principal 3

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

- L'objectif 3 SMART est « Développer des plans de formation et se doter d'outils exemplaires en matière d'EDI », à réaliser d'ici 2024. • Cet objectif correspond à l'axe 3 du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM.

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

- La revue des outils organisationnels relatifs à l'accès à l'égalité en emploi de l'UQAM (Politique 6, Politique 13, articles de la convention collective des professeures, professeurs) révèle que ces derniers sont fortement axés sur les femmes ou limités à celles-ci, édulcorant d'autres groupes visés. Ainsi, l'accès à l'égalité en emploi n'est pas encadré de la même façon pour les femmes que pour les autres groupes visés à l'UQAM. • Le climat de travail apporte son lot d'obstacles pour les membres des groupes visés ayant participé aux groupes de discussions. Ils vivent ou ont vécu des micro-agressions. Ils ont également cité des exemples d'injustices épistémiques. Ces personnes étaient issues des femmes, de minorités visibles, de personnes handicapées ou de la communauté LGBTQ2+.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Valoriser et enrichir les programmes d'études liés à l'EDI, offerts à l'UQAM; • Implanter un plan de formation sur les enjeux EDI en tenant compte des rôles et responsabilités de chaque partie prenante, et des réalités spécifiques des groupes minorisés; • Réviser les outils organisationnels existants ou développer de nouveaux guides en fonction des pratiques exemplaires EDI.

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

- Nombre de formations réalisées; • Nombre total de personnes formées; • Appréciation des personnes formées.

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

Équité, diversité et inclusion en recherche - Atelier destiné aux membres du corps professoral, aux membres du personnel de soutien et aux gestionnaires de l'écosystème de la recherche (hiver 2020) : • Cet atelier s'est déroulé le 12 février 2020 en présentiel. L'atelier a débuté par deux présentations par Mesdames Karine Morin, Directrice, politiques et relation inter organismes pour le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, et Ève Langelier, Titulaire de la Chaire pour les Femmes en sciences et génie au Québec. Les présentations ont été suivies par une période de question ainsi que des groupes de discussions. • Objectifs principaux : o Comprendre les concepts de base en EDI, Connaître les avantages potentiels et les défis de la diversité en recherche, Comprendre les exigences et les attentes des organismes subventionnaires en ce qui concerne l'EDI o Les objectifs d'ateliers EDI, couvrant les exigences des organismes subventionnaires, peuvent s'avérer plus attirants pour les membres du corps professoral. Ainsi, inclure ce type d'objectif peut contribuer à une plus grande participation, bien que l'atelier ne porte pas uniquement sur les demandes de subventions de recherche. • Nombre de personnes formées : 37 personnes • Facultés, départements ou services représentés: Biologie, Chimie, Faculté des sciences humaines, Informatique, Management, Mathématiques, Sciences de l'activité physique, Sciences de la Terre et de l'atmosphère, Service recherche création, Vice-décanat à la recherche de la Faculté des sciences, Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion, Vice-rectorat au développement humain et organisationnel. • Principales leçons apprises à la suite de l'appréciation des personnes formées : o L'atelier a permis de clarifier ou d'enrichir l'argumentaire relatif à la valeur de l'EDI en recherche. Une proportion importante (88%) des répondantes, répondants (n=25) à l'évaluation étaient en accord avec cette affirmation. L'atelier semble avoir répondu aux attentes (84%) et permis de clarifier les attentes du CRSNG (76%). o Pour améliorer l'atelier, il s'agirait de : inclure des exemples concrets (ex. études de cas, bonnes pratiques, expériences étudiantes, témoignages); inclure davantage de discussion de groupe; créer des occasions pour poursuivre les discussions et enrichir les réflexions relatives aux enjeux EDI. Atelier d'écriture d'un paragraphe EDI dans le cadre de demandes de subventions – Subvention à la découverte, CRSNG (Printemps 2020) : • Lors de l'atelier de l'hiver 2020, les professeures et professeurs ont clairement nommé le besoin de recevoir un atelier plus concret pour réfléchir à l'intégration de l'EDI au sein de projets de recherche. Cet atelier a été réalisé le 16 avril 2020 et a pris la forme d'un atelier d'écriture. Le contenu de cet atelier était basé sur une présentation de Julie Loiselle du CRSNG, des exemples d'intégration de l'EDI au sein de projet de recherche ainsi que les outils de formations développées par la Chaire des femmes en sciences et génie. • Objectifs principaux : Comprendre les concepts de base en EDI, Explorer des exemples d'intégration de l'EDI au sein de projet de recherche, Identifier les pièges potentiels lors de rédaction de paragraphes EDI ainsi que les bonnes pratiques, Comprendre les exigences et les attentes du CRSNG en ce qui concerne l'EDI • Nombre de personnes formées : 23 personnes • Facultés, départements ou services représentés : Sciences biologiques, Chimie, Finance, Géographie, Informatique, Mathématiques, Sciences de l'activité physique, Sciences de la Terre et de l'atmosphère, Service de la recherche et de la création, Vice-décanat à la recherche de la Faculté des sciences, Vice-décanat à la recherche de l'École des sciences de la gestion, Vice-rectorat à la Recherche, à la création et à la diffusion, Vice-rectorat au Développement humain et organisationnel. • Principales leçons apprises à la suite de l'appréciation des personnes formées : o Cet atelier a été réalisé au cours des premiers mois d'adaptation de travail à distance, à la suite du déploiement des mesures de confinement. Le fait que cet atelier ait été réalisé en période d'adaptation a été souligné positivement parmi les commentaires reçus. Toutefois, très peu de personnes ont complété l'évaluation (n=4). Les rétroactions reçues étaient très positives, mais ne représentent pas nécessairement les perceptions de l'ensemble des apprenantes, apprenants. o Cependant, l'ensemble des personnes ayant répondu aux évaluations se sentaient suffisamment outillées pour rédiger les sections témoignant de la prise en compte de l'EDI. L'atelier a aussi répondu à leurs attentes et permis de clarifier les exigences des organismes subventionnaires. Concepts de base en EDI - Formation pour une cohorte de nouveaux cadres ou de cadres en nouvelles affectations (Automne 2020) : • Suite à l'embauche, chaque nouveau cadre (ou cadre en nouvelle affectation) se joint à une cohorte d'intégration. Des ateliers et des occasions de réseautage sont offerts sur une période de six mois, au rythme d'un événement à chaque 2-4 semaines. Cette pratique d'accueil et d'intégration permet aux personnes de se familiariser avec leurs rôles et responsabilités, de tisser des liens avec leurs collègues ainsi que d'explorer les valeurs uqamiennes et la notion de Leader UQAM. • À l'automne 2020, les thèmes de l'équité, la diversité et de l'inclusion étaient abordés au cours d'un atelier de 3 heures. Cet atelier couvrait aussi les thèmes du harcèlement, harcèlement discriminatoire ainsi que des violences à caractère sexuel. Cette expérience sera répétée en 2021, en y apportant les modifications en fonction des rétroactions reçues. • Nombre total de personnes formées : 12 cadres • Facultés, vice-rectorat, services représentés: Services-conseil vie étudiante, Protectrice universitaire, Bureau des diplômés, Service des relations internationales et diplomatiques, Services directs, Vice-rectorat au développement humain et organisationnel, Service de la planification et des projets immobiliers, Faculté des sciences, Service des dossiers universitaires, Service des bibliothèques, Service des archives et de la gestion de document • Objectifs principaux : Comprendre les concepts de base en EDI, Connaître les sous-représentations à l'UQAM, Se familiariser avec certains des obstacles systémiques documentés à l'UQAM, Explorer le rôle du gestionnaire relativement à la prévention du harcèlement, du harcèlement discriminatoire ainsi que des violences à caractère sexuel. • Principales leçons apprises à la suite de l'appréciation des personnes formées : L'information présentée était riche, mais un peu trop volumineuse. Il sera important de raccourcir la durée des séances (de 3 heures à 90 minutes) et de favoriser les discussions et le partage d'exemples terrain concrets.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Plusieurs personnes issues du corps professoral, de la direction ou des employés, employées de soutien ont une charge de travail élevée; cela peut limiter leur disponibilité pour des formations.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

• Poursuivre et enrichir la collaboration avec le Service de développement organisationnel afin de favoriser la concertation et l'intégration des questions EDI aux initiatives reliées au développement organisationnel d'ici mars 2022. • Créer un groupe de travail portant sur les critères d'excellence inclusifs d'ici mars 2022. • Développer des outils pour limiter l'expression des biais (conscients et inconscients) au cours du processus de sélection d'ici mars 2023. • Réaliser un sondage pour cerner les besoins de formation de la communauté universitaire, en priorisant les professeurs et professeures, d'ici mars 2023. • Développer des plans de formations en fonction des rôles et responsabilités des membres du personnel, d'ici mars 2024.

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 :

1756

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

Les fonds ont été consacrés à : • Soutien aux formations EDI organisées par des facultés (Faculté des sciences [février 2020], Faculté des arts [novembre et décembre 2020]) : idéation, soutien à l'organisation, présentation, prise de notes et compte rendus.

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 majeur (l'allocation a eu un impact majeur 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	6561	Temps de la conseillère en équité, diversité et inclusion du VRADHO
2	1968	Temps du conseiller en équité, diversité et inclusion au vice-décanat à la recherche, Faculté des sciences

Objectif principal 4

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

- L'objectif 4 SMART est « Mettre sur pied des projets pour renforcer les pratiques d'accompagnement et favoriser la mobilisation (des personnes et des connaissances) relatives à l'EDI », à réaliser d'ici 2024. • Cet objectif correspond à l'axe 4 du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM.

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 pratiques visant à limiter l'expression des biais lors des processus de recrutement du corps professoral ne sont pas systématiques et varient d'un département à l'autre. Cette variation pourrait affecter négativement les trajectoires professionnelles des personnes issues des groupes visés. • Il semble exister une différence au niveau des pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux professeurs, professeurs en fonction des départements. Ces pratiques sont plus ou moins formalisées. Cette variation peut contribuer à créer des obstacles pour les personnes issues des groupes visés. • Le climat de travail apporte son lot d'obstacles pour les membres des groupes visés ayant participé aux groupes de discussions. Ils vivent ou ont vécu des micro-agressions. Ils ont également cité des exemples d'injustices épistémiques. Ces personnes étaient issues des femmes, de minorités visibles, de personnes handicapées ou de la communauté LGBTQ2+.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Implanter un plan de mobilisation de la communauté universitaire autour des enjeux EDI, en intégrant plusieurs mécanismes éprouvés : communautés de pratiques, ambassadrices et ambassadeurs, comités départementaux, etc. • Implanter un projet de jumelage s'adressant particulièrement aux personnes des groupes minorisés afin de faciliter le retour au travail suite à un congé ou un arrêt prolongé, briser l'isolement et favoriser l'accès à des promotions. • Améliorer les pratiques qui favorisent l'accueil et l'intégration des nouvelles professeuses et des nouveaux professeurs en nouvelle affectation, en collaboration avec le SPE et les départements. • Renforcer les stratégies de mentorat afin qu'elles répondent aux besoins des groupes minorisés et en se basant sur les initiatives existantes (ELO, pratiques départementales, etc.).

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

- Nombre et type de mécanismes implantés (communautés de pratiques, ambassadrices et ambassadeurs, comités départementaux etc.) et appréciation des participantes, participants (membres des communautés de pratiques, ambassadrices et ambassadeurs, comités départementaux etc.). • Nombre de jumelages réalisés et appréciation des participantes, participants; • Niveau d'intégration des enjeux EDI dans les activités d'accueil des nouvelles professeuses et des nouveaux professeurs; • Pourcentage des nouvelles professeuses et des nouveaux professeurs ayant eu un accueil formel (présentation et clarification des attentes, conditions de renouvellement, etc.); • Nombre de personnes participant au programme ELO; • Nombre de département ayant formalisé leurs pratiques de mentorat; • Nombre de personnes mentorées issues des groupes visés dont le dossier de recherche est en adéquation avec les exigences CRC.

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

Le travail suivant a débuté et se poursuit : documenter les initiatives EDI de la communauté universitaire (comités EDI départementaux ou facultaires, les projets de recherche liés à l'EDI, expertises EDI). Ces initiatives ne sont pas nécessairement directement liées au Plan d'action, mais leur mise en valeur fait partie des objectifs de même que la construction d'autres initiatives autour de celles-ci. Soulignons que certains de ces comités sont nés d'une collaboration entre la population étudiante et les départements. Les initiatives et expertises EDI de la communauté universitaire sont mises en valeur à plusieurs endroits sur le site Web institutionnel EDI (edi.uqam.ca), par exemple : • <https://edi.uqam.ca/a-propos/comites-et-initiatives-a-luqam/> • <https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/engagement-de-luqam/> • <https://edi.uqam.ca/ressources-additionnelles/bonnes-pratiques/> Comités départementaux existants en Mars 2021 : • Comité EDI du département de Philosophie (CÉDI-Phi); a créé un nouveau site Web de référence, voir <https://cediphi.org/> • Sous-comité diversité et inclusion du département d'histoire de l'Art • Comité EDI recherche de la Faculté des sciences de l'éducation • Comité EDI Mathématiques

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Prioriser la documentation des initiatives EDI de la communauté universitaire est un défi en soi au regard des autres mandats à réaliser et de la disponibilité des personnes pouvant s'y consacrer (conseillères EDI principalement). Cela nécessite la création d'outils facilitant la conciliation de l'information. Il s'agit également d'un travail de fond qui se poursuivra dans le temps. La création d'une structure de gouvernance spécifique à l'EDI et s'appliquant à l'échelle institutionnelle viendra appuyer tout ce processus.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Soutenir la collaboration entre les comités et valider la pertinence de mettre sur pied une communauté de pratique inter-facultaire à l'UQAM.
- Au niveau de l'accueil et de l'intégration, développer des outils pour soutenir le renforcement des pratiques d'accueil et d'intégration.
- Mettre en place une structure de gouvernance EDI à l'échelle institutionnelle comprenant plusieurs comités, d'ici la fin de l'année 2021.
- Documenter les demandes d'accompagnement, de services et d'informations reçues qui sont en lien avec l'EDI et qui proviennent de la communauté universitaire pour comprendre quels sont ses besoins.

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 :

2509

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

Les fonds ont été consacrés à : • Mettre en valeur les initiatives EDI de la communauté universitaire sur le site Web institutionnel EDI (www.edi.uqam.ca); • Soutenir des facultés dans la réalisation de formations sur l'EDI en recherche et en création. • Contribuer à l'ébauche préliminaire de la structure de gouvernance institutionnelle pour l'EDI.

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	2296	Temps de la conseillère en équité, diversité et inclusion du VRADHO
2	0	NA

Objectif principal 5

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

- L'objectif 5 SMART est « Instaurer des mécanismes de redressements des pratiques de recrutement (incluant le maintien en poste) », à réaliser d'ici 2024. • Cet objectif correspond à l'axe 5 du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM. • Cet objectif vise les pratiques de recrutement des professeurs et professeures, mais il ne se limite pas à celles-ci, englobant les pratiques touchant l'ensemble des employés, employées, dans une perspective de changement organisationnel.

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) :

- Grilles d'embauche non adaptées à l'embauche de personnes au parcours atypique; • Valorisation du développement professionnel des personnes issues des groupes sous représentés; • Le processus d'embauche des professeurs, professeures est fortement décentralisé à l'UQAM; ce sont les départements qui sont responsables de recruter leurs professeurs, professeures. Cela conduit à des pratiques différant d'un département à l'autre et cela ne permet pas à l'Université de disposer d'une vue d'ensemble sur ces pratiques. Cette situation entraîne des enjeux collatéraux, par exemple : il n'existe pas de lieu central de réception de toutes les candidatures pour les postes de professeurs et professeures; les pratiques visant à limiter l'expression des biais conscients ou inconscients lors du processus de recrutement des professeurs, professeures varient d'un département à l'autre. • Les comités d'embauche [des départements] ne comptent pas nécessairement de professeurs, professeures issus de la diversité. Il est pourtant reconnu que l'homogénéité engendre la pensée de groupe (Jean, 2000), entraînant les individus à choisir des personnes qui leur ressemblent. • Les facultés recrutent le plus souvent les titulaires CRC au sein du bassin des professeurs, professeures. Ainsi, le risque que des biais puissent être exprimés au cours du processus de recrutement du corps professoral devient un obstacle systémique pour accéder à un poste de titulaire CRC. • En ce qui a trait à la sensibilisation aux biais et préjugés inconscients, les comités d'embauche des départements peuvent être encouragés à suivre la formation en ligne du Programme des Chaires de recherche du Canada sans toutefois qu'il y ait de contrôle strict mis en place à cet égard. Néanmoins, cette formation est obligatoire pour toutes les personnes qui font partie d'un processus de sélection pour une Chaire de recherche du Canada. • Le manque de critères d'embauche qui permettent d'évaluer de façon équitable une candidature présentant un parcours « atypique » contribue à créer des obstacles systémiques pour les groupes visés. Ces groupes disposent plus souvent de personnes aux parcours « atypiques ».

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Mobiliser les services et les départements afin qu'ils définissent leurs propres objectifs d'amélioration quant à l'EDI; • Accompagner les unités pour qu'elles puissent atteindre leurs objectifs; • Réviser la stratégie d'affichage pour favoriser la réception de candidatures diversifiées pour tous les postes, particulièrement ceux de professeurs, professeuses; • Réviser les procédures d'évaluation quinquennale des professeurs et professeuses afin qu'elles intègrent les pratiques exemplaires en matière d'EDI; • Examiner le Programme d'aide aux employés afin de déterminer s'il doit être amélioré pour répondre davantage aux besoins des personnes issues des communautés racisées ou d'autres groupes minorisés; • Systématiser les entrevues de départ des employées et employés et s'assurer que l'information est communiquée aux gestionnaires pour comprendre le contexte de départ; • Examiner le processus de gestion de plainte relatif au harcèlement discriminatoire ainsi que les services d'aide offerts aux membres du personnel afin d'établir s'ils répondent aux besoins spécifiques des groupes minorisés; • Proposer des critères complémentaires dans l'analyse des candidatures pour les postes de professeurs et professeuses et des candidatures potentielles pour l'attribution des CRC de manière à redéfinir l'excellence et la rendre inclusive; • Mettre en place un comité pour documenter les bonnes pratiques au sein du Réseau de l'Université du Québec, particulièrement dans les établissements où il n'y a pas d'écart entre les subventions annuelles allouées aux professeurs (femmes) et celles allouées aux professeurs (hommes), et tenter de les reproduire à l'UQAM; • S'assurer que la composition du Comité institutionnel CRC de l'UQAM est diversifiée; • Enrichir les critères d'attribution des CRC en tenant compte des pratiques exemplaires EDI;

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

- Pourcentage des unités ayant établi des objectifs d'amélioration; • Pourcentage des unités ayant été accompagnées et appréciation de l'accompagnement; • Niveau d'intégration des pratiques exemplaires en matière d'EDI, particulièrement celles nommées par le PCRC; • Niveau d'intégration des pratiques EDI [au sein des procédures d'évaluation quinquennale des professeurs et professeuses]; • Date de soumission de l'examen à la direction de l'UQAM [examen du Programme d'aide aux employés]; • Niveau de participation des personnes issues de groupes minorisés lors de l'examen [examen du Programme d'aide aux employés]; • Niveau d'intégration des objectifs, EDI dans le formulaire [d'évaluation des cadres]; • Niveau de systématisation [des entrevues de départ des employés et employées]; • Type de rétroaction [reçue des employés et employées ayant quitté leur poste; lien avec les entrevues de départ]; • Date de soumission à la direction de l'UQAM [examen du processus de gestion de plaintes relatif au harcèlement discriminatoire et des services d'aide offerts aux membres du personnel]; • Niveau de participation des personnes des groupes visés lors de l'examen [examen du processus de gestion de plaintes relatif au harcèlement discriminatoire et des services d'aide offerts aux membres du personnel]. • Pourcentage des départements utilisant des grilles d'évaluation intégrant des critères complémentaires; • Date du dépôt du rapport du comité de projet [sur les bonnes pratiques du Réseau UQ]; • Bonnes pratiques documentées [du Réseau UQ] et application possible à l'UQAM; • Niveau de diversité de la composition du comité institutionnel CRC; • Nombre de nouveaux critères intégrés [critères d'attribution des CRC]; • Niveau d'intégration des nouveaux critères [critères d'attribution des CRC]; • Perception du soutien octroyé [aux titulaires CRC]; • Niveau d'allocation de ressources par l'Université; • Pourcentage des comités ayant confirmé que tous leurs membres ont suivi les 2 formations portant sur les biais inconscients du PCRC.

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

- Tous les membres des différents comités liés à l'octroi des CRC suivent désormais la formation sur les biais inconscients du Programme des Chaires de recherche du Canada.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Faire connaître et comprendre l'importance d'implanter au sein de l'UQAM une grille d'évaluation unitaire pour le recrutement des professeurs et professeuses [grille d'évaluation des candidatures potentielles].

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Mettre en place le Comité de pilotage du Plan d'action qui priorisera les mesures et actions à réaliser pour l'objectif principal 5 (axe 5); que ce comité [de la structure de gouvernance EDI institutionnelle] entame ses travaux d'ici juillet 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 :

1819

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

Les fonds ont été consacrés à l'élément suivant : • Collecte de données (entrevues individuelles) auprès des titulaires de Chaires de recherche du Canada de l'UQAM à l'automne 2020 [dans le cadre du Plan d'action], afin d'avoir leur rétroaction sur les pratiques d'embauche du corps professoral et sur les pratiques d'accueil et de soutien (20h).

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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré 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	1312	Temps de la Conseillère équité, diversité et inclusion du VRADHO (20h)
2	1369	Contractuelle Marianne Thérberge, doctorante en communication à l'UQAM. A coordonné la mise en place de deux groupes de discussion pour le Plan d'action. Elle a fait la synthèse des échanges

Objectif principal 6

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

- L'objectif 6 SMART est « Implanter des mécanismes de reddition de compte ainsi qu'une structure de gouvernance EDI au niveau institutionnel se basant sur les pratiques exemplaires, notamment en soutenant une participation significative des groupes minorisés », à réaliser d'ici 2024. • Cet objectif correspond à l'axe 7 – intitulé « Gouvernance » - du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM.

Obstacles systémiques -

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

L'expérience d'oppression vécue par les groupes visés et la communauté LGBTQ2+ est souvent méconnu, voire invisible lorsque l'on appartient à un ou des groupes dominants.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Établir une structure de gouvernance relative à l'EDI; • Mobiliser les services et directions autour de l'EDI; • Compléter l'analyse du cadre normatif de l'Université par le Secrétariat général; • Déposer un rapport annuel au Conseil d'administration sur l'avancement du plan d'action EDI pour le Programme des Chaires de recherche du Canada

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

- Date de création des différents comités; • Appréciation des membres de comités; • Calendrier des initiatives et activités liées à l'EDI; • Nombre de services et de directions mobilisés; • Date de dépôt des nouvelles versions de politiques; • Date de dépôt de nouvelle(s) politique(s); • Date de dépôt des rapports; • Types d'actions de communication pour partager les résultats.

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

- Le Comité en charge de la révision de la politique institutionnelle 28 sur les relations interethniques a entamé les travaux en ce sens (mai 2021). • Une ébauche de structure de gouvernance a été intégrée au Plan d'action et déposée le 30 novembre 2020.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Plusieurs comités pouvant être liés à la structure de gouvernance EDI étaient déjà existants à l'UQAM – le Comité conseil permanent sur l'éducation inclusive (CCPEI) par exemple – au moment où l'ébauche de structure de gouvernance a été réalisée pour le 30 novembre 2020. Cela a représenté un défi de colliger les informations sur ces comités existants. Certains comités n'ont pu être intégrés dans l'ébauche pour cette raison, mais pourront l'être dans une version finale, pour la mise en place de la structure de gouvernance EDI.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Mettre en place la structure de gouvernance EDI en confirmant les comités la composant, d'ici décembre 2021. • Solliciter la participation de personnes aux différents comités de la structure de gouvernance en réalisant des appels à candidatures, d'ici l'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 :

1066

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

Mettre en place le Comité de pilotage du Plan d'action qui priorisera les mesures et actions à réaliser pour l'objectif principal 5 (axe 5); que ce comité [de la structure de gouvernance EDI institutionnelle] entame ses travaux d'ici juillet 2021.

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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré 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	984	Temps de la Conseillère équité, diversité et inclusion du VRADHO (15h)

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) :

À l'UQAM, la mise en application du Plan d'action en matière d'EDI implique en premier lieu de le faire connaître, de le diffuser et d'inviter la communauté universitaire à en prendre connaissance pour éventuellement se mobiliser et contribuer aux changements souhaités. Nous décrivons ci-dessous les possibilités, les réussites et les défis découlant du nouveau Plan d'action en matière d'EDI (tel que déposé le 30 novembre 2020). Possibilités et réussites : • Le Plan d'action est reconnu comme étant un levier institutionnel pour engendrer des changements structurels et durables en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. « La portée de ce plan ambitieux s'étend donc bien au-delà des équipes de recherche et touche l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Il constitue un levier solide pour mettre l'EDI au centre de notre milieu de vie », écrivent les vice-recteurs de la Recherche, création et diffusion, du Développement humain et organisationnel et de la Vie académique dans un message faisant état de diverses initiatives de l'UQAM en matière d'EDI envoyé à la communauté universitaire le 8 décembre 2020 (voir l'article d'Actualité UQAM qui en fait état : <https://www.actualites.uqam.ca/2020/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-chaire-de-recherche-du-canada>). • Comme priorité, il est prévu de mettre en place une structure de gouvernance EDI à l'échelle institutionnelle, en impliquant des personnes de différents horizons au sein de l'université (directions, cadres, chercheurs et chercheuses, professeurs et professeures, membres du personnel liés à la recherche et à la création, membres du personnel administratif et de soutien, etc.). • Plusieurs facultés se mobilisent autour de l'EDI, notamment en organisant des ateliers et des formations EDI pour leur communauté (professeurs, professeures, membres du personnel, étudiants et étudiantes). Citons les facultés suivantes : Faculté des sciences, Faculté des sciences humaines, Faculté des arts, Faculté des sciences de l'éducation. La Faculté des sciences a sa propre page Web dédiée à l'EDI : <https://recherche.sciences.uqam.ca/edi/>. La Faculté des arts a désormais un énoncé de vision sur l'EDI : <https://arts.uqam.ca/faculte/presentation-de-la-faculte/>. • La haute direction – le rectorat et trois vice-rectorats (VRRCD, VRADHO, VRVA) - et des membres de la communauté universitaire ont soutenu publiquement le Plan d'action EDI CRC dans un article paru dans Actualité UQAM (voir : <https://www.actualites.uqam.ca/2020/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-chaire-de-recherche-du-canada>). La doyenne par intérim de la Faculté des arts et la vice-doyenne à la recherche de cette même Faculté ont appuyé le Plan d'action : « Nous voyons d'un très bon œil les cibles de représentation visées pour 2029, qui permettront une répartition plus équitable des Chaires de recherche à l'UQAM. Il nous paraît tout aussi essentiel de réviser la Politique institutionnelle portant sur l'accès à l'emploi afin de s'assurer que les personnes issues de communautés autochtones, racisées ou en situation de handicap se sentent interpellées par notre institution. » (source : Actualité UQAM, 15 décembre 2020, lien hypertexte susmentionné). • Le Service des communications de l'UQAM offre un soutien de premier plan pour le développement du plan de communication, des actions de communication et de toute la stratégie de communication autour de l'EDI. Il s'agit d'un acteur essentiel. Défis : • La COVID-19 a généré de grands bouleversements et a sollicité un sens de l'adaptation élevé chez tous les citoyens et citoyennes canadiens. Dans ce contexte, il s'est avéré plus ardu de réaliser certains éléments dans l'élaboration du Plan d'action en matière d'EDI en étant à distance et en tenant compte des disponibilités des personnes appelées à contribuer que ce soit par exemple aux différentes collectes de données ou aux comités. • Effet pervers des quotas [cibles de représentation à atteindre] à déconstruire. • Sentiment de l'imposteur exprimés par certains titulaires, particulièrement les femmes .

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 :

- Élaborer un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) qui satisfasse aux exigences du Programme des Chaires de recherche du Canada et le déposer le 30 novembre 2020.

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.

- Commentaires d'évaluation et cote attribués par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE).

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 Plan d'action a été déposé le 30 novembre 2020 au Programme des Chaires de recherche du Canada. • Le Plan d'action satisfait aux exigences.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	24589
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	0
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	32618	Temps de la Conseillère équité, diversité et inclusion du VRADHO
2	0	NA

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

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

- Contribuer à l'élaboration d'un nouveau Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les Chaires de recherche du Canada de l'UQAM tel que déposé le 30 novembre 2020 (rédaction, révision, coordination de comités de travail, compilation de données, etc.) et durant la période allant de juillet 2020 à novembre 2020; • Réaliser des collectes de données (entrevues individuelles) pour le nouveau Plan d'action et dans le cadre de trois examens (examen des systèmes de recrutement, examen comparatif, analyse de contexte) en septembre et octobre 2020; • Réaliser des consultations et coordonner des comités dans le cadre du nouveau Plan d'action (comité avisé, comité de révision) en octobre et en novembre 2020;

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 :

Débuter l'implantation du Plan d'action en matière d'EDI, d'ici mars 2021. Cela implique de travailler sur l'offre de formations sur des thèmes EDI, de réaliser des actions de communication - spécifiques au Plan d'action en matière EDI - et de développer une structure de gouvernance EDI à l'échelle institutionnelle.

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. Mise à jour des données institutionnelles concernant la représentation des différents groupes à l'UQAM; 2. Présentation et acceptation du Plan d'action EDI par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE); 3. Développement d'une stratégie de communication [propre au Plan d'action EDI]; 4. Évaluation constante de l'intégration de l'EDI au sein des différents groupes ciblés par une présence constante sur le terrain au sein des facultés. Les indicateurs sont décrits ci-dessous. Mise à jour des données institutionnelles concernant la représentation des différents groupes à l'UQAM : • Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité à l'emploi et pour le Plan d'action en matière d'EDI (Chaires de recherche du Canada), l'UQAM devait recueillir des nouvelles données sur la représentation des différents groupes au sein de son bassin d'employés et d'employées. Ces nouvelles données avaient pour objectif de compléter les données dont disposait déjà l'Université. • Un questionnaire d'auto-identification a été lancé en juin 2020 et envoyé à tous les employés et employées dont l'activité principale est leur emploi à l'UQAM. Le processus de collecte de données (incluant un rappel/une relance) s'est déroulé sur deux semaines. • Cet exercice de collecte de données institutionnelles a permis de mettre à jour la banque de données. • Une lettre - en date du 14 décembre 2020 - de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a attesté de la conformité du Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'UQAM. Présentation et acceptation du Plan d'action EDI par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) : • Le Plan d'action EDI a été déposé le 30 novembre 2020 au SPIIE. • Le SPIIE a informé l'UQAM de l'acceptation du Plan d'action EDI; la cote de la troisième étape (mars 2021) applicable au Plan d'action EDI de l'UQAM est « satisfait aux exigences ». Développement d'une stratégie de communication : • Le développement d'une stratégie de communication propre à l'EDI a été entamé, en collaboration avec le Service des communications de l'UQAM, au cours de l'automne 2020. Dans un premier temps, elle a consisté à établir un plan de communication spécifique au Plan d'action EDI pour une période allant de décembre 2020 à mars 2021. Ce plan de communication a prévu différents niveaux de communication pour des publics cibles précis : 1) communications à la communauté universitaire (envoi d'un courriel officiel des trois vice-recteurs (VRVA, VRRCD, VRADHO) le 8 décembre 2020; annonce sur le site Web EDI, annonce sur le site Web du Service de la recherche et de la création); 2) communications aux membres du personnel travaillant en recherche et en création (courriel envoyé en mars 2021 pour annoncer l'acceptation du nouveau Plan d'action par le SPIIE); 3) grand public (annonce sur le site Web du Service de la recherche et de la création). Lien du site Web EDI institutionnelle : www.edi.uqam.ca. Page Web du site de la Recherche et de la création : <http://recherche.uqam.ca/crc-plan-action.html>. Page Web du site EDI institutionnel abordant le Plan d'action : <https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/engagement-de-luqam/>. • Puis, un plan de communication général – sur tout ce qui concerne l'EDI à l'UQAM – a été élaboré pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. Cela a été fait toujours en étroite collaboration avec le Service des communications. Ce plan de communication sera évolutif; il sera enrichi au fil du temps, en fonction des informations à diffuser et des opportunités. Les actions de communication sur l'EDI en général ont débuté en février 2021 avec une première nouvelle thématique publiée sur le site Web EDI portant sur le Mois de l'Histoire des Noirs, des Noires. Cette nouvelle a été reprise par l'équipe d'Actualité UQAM qui ont décidé de rédiger une série d'articles en lien avec ce mois thématique : <https://www.actualites.uqam.ca/serie/mois-de-lhistoire-des-noirs>. Des nouvelles pour les mois suivants ont été réalisées : en mars 2021 pour souligner la Journée internationale des femmes, en avril 2021 pour souligner le Mois de sensibilisation à l'autisme. Actualité UQAM reprend les thèmes dans des articles, i.e. suit les thématiques, par exemple : <https://www.actualites.uqam.ca/2021/soutenir-parents-enfants-autiste-temps-pandemie>. Évaluation constante de l'intégration de l'EDI au sein des différents groupes ciblés par une présence constante sur le terrain au sein des facultés : • Les liens de collaboration avec les facultés se sont développés au cours de l'année de référence et cela se poursuit. • Ils se sont traduits par : o Des invitations à collaborer à la réalisation d'ateliers EDI par faculté (faculté des sciences, faculté des sciences humaines, faculté des sciences de l'éducation, faculté des arts); o Des présentations à faire sur l'EDI auprès de comités départementaux EDI ou comités facultaires EDI (Comité Équité-Diversité-Inclusion du département de philosophie; sous-comité de la faculté des sciences de l'éducation; comité de la recherche et de la création de la Faculté des arts; comité élargi de la recherche et de la création de la Faculté des sciences humaines).

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

Plusieurs résultats ont été observés en lien avec l'objectif « Débuter l'implantation du Plan d'action en matière d'EDI, d'ici mars 2021 ». Voici les résultats observés pour l'indicateur « Mise à jour des données institutionnelles concernant la représentation des différents groupes à l'UQAM » : • Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité à l'emploi et pour le Plan d'action en matière d'EDI (Chaires de recherche du Canada), l'UQAM devait recueillir des nouvelles données sur la représentation des différents groupes au sein de son bassin d'employés et d'employées. Ces nouvelles données avaient pour objectif de compléter les données dont disposait déjà l'Université. • Un questionnaire d'auto-identification a été lancé en juin 2020 et envoyé à tous les employés et employées dont l'activité principale est leur emploi à l'UQAM. Le processus de collecte de données (incluant un rappel/une relance) s'est déroulé sur deux semaines. • Cet exercice de collecte de données institutionnelles a permis de mettre à jour la banque de données. • Une lettre - en date du 14 décembre 2020 - de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a attesté de la conformité du Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'UQAM. Voici les résultats observés pour l'indicateur « Présentation et acceptation du Plan d'action EDI par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) » : • Le Plan d'action a été déposé le 30 novembre 2020 à l'attention du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE). • Le Plan d'action a reçu la cote « satisfait aux exigences ». Voici les résultats observés pour l'indicateur « Développement d'une stratégie de communication [propre au Plan d'action EDI] » : • Un Plan de communication a été développé pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. Ce plan de communication se veut évolutif. Au fil des mois, il sera mis à jour régulièrement (mensuellement) pour faire état des actions de communication réalisées et d'idées nouvelles (des pistes pour des actions futures). • Une étroite collaboration s'est établie entre le Service des communications et les conseillers EDI pour le développement de la stratégie de communication, de même qu'avec les vice-rectorats (vice-rectorat à la Vie académique, vice-rectorat au Développement humain et organisationnel, vice-rectorat à la Recherche, à la création et à la diffusion). Voici les résultats observés pour l'indicateur « Évaluation constante de l'intégration de l'EDI au sein des différents groupes ciblés par une présence constante sur le terrain au sein des facultés » : Liste des formations offertes à la communauté de l'UQAM dans le cadre du Plan d'action en matière d'EDI PCRC et du Plan d'action PAÉE entre 1er avril 2020 et le 31 mars 2021 : • Formation sur l'intégration au travail des personnes en situation de handicap Cette formation était donnée par l'organisation ROSEPH. La formation dure 8 heures, soit 2 blocs de 4 heures. • Le racisme vu sous l'angle des droits de la personne Cette formation était offerte par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. La formation dure 4 heures • Recruter sans discriminer (2 groupes) Cette formation était offerte par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. La formation dure 2h30 heures • Réalités et droits des peuples autochtones Cette formation était offerte par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. La formation dure 2h30 heures Voici les résultats observés pour la structure de gouvernance EDI à l'échelle institutionnelle : • La direction de l'Université a travaillé de janvier 2021 à mai 2021 pour définir la composition de la structure de gouvernance EDI (nombre de comités, mandats des comités). Il reste à confirmer la structure finale.

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) :	5269
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	1640	Temps de la Conseillère équité, diversité et inclusion du VRADHO
2	1214	Soutien technique ponctuel du Service audiovisuel (avril 2020 à mars 2021). 30h

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.

L'apport exceptionnel des conseillères EDI a permis à l'UQAM à la fois de propager l'information tout azimut en parallèle dans toutes les strates de l'université et d'autres de démarrer des processus cruciaux pour la mise en place de l'EDI.

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

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

Développer et déployer un plan de communication et des ressources Web en lien avec l'EDI s'appliquant au niveau institutionnel, d'ici le 31 mars 2021.

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.

• Date de publication du site Web institutionnel en matière d'EDI; • Date de dépôt de la première version du plan de communication pour l'année 2021.

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 site Web institutionnel en matière d'EDI a été lancé le 8 septembre 2020. • Un premier plan de communication - spécifique aux enjeux EDI et applicable à l'année 2021 - a été réalisé, en collaboration avec le Service des communications de l'UQAM en janvier 2021. Il s'agit d'un plan de communication évolutif; il s'enrichit au fil des mois et des opportunités en matière de communication. • Des actions de communications mensuelles ont été réalisées de février 2021 à avril 2021, en suivant un calendrier d'éphémérides thématiques liées à l'EDI. Plus précisément, cela a consisté en des nouvelles publiées sur la page d'accueil du site Web institutionnel et des articles diffusés dans Actualité UQAM. Les nouvelles avaient pour objectif de sensibiliser la communauté universitaire à différents thèmes EDI et cela, en proposant des ressources et des événements de même qu'en mettant en valeur les expertises de chercheurs et chercheuses. Ces éphémérides ont été dans l'ordre : le Mois de l'histoire des Noires, des Noirs (février 2021), la Journée internationale des femmes (8 mars 2021), le Mois de sensibilisation à l'autisme (avril 2021). À titre d'exemple, voici un des articles publiés dans Actualité UQAM durant cette période : <https://www.actualites.uqam.ca/2021/mois-histoire-des-noirs-vu-de-uqam> (les articles sont rédigés par des professionnels, professionnelles). Pour le Mois de l'Histoire des Noires, des Noires, ce sont une série d'articles qui ont été publiés dans Actualité UQAM. Une étroite collaboration s'est ainsi établie avec le Service des communications / l'équipe d'Actualité UQAM pour la préparation et la diffusion de ces actions de communication. • Des actions de communications ont été effectuées afin de faire la promotion du Plan d'action PCRC : courriel envoyé par les trois vice-recteurs (VRVA, VRRCD, VRADHO) à la communauté universitaire le 8 décembre 2020, article publié dans Actualité UQAM le 15 décembre 2020 (voir <https://www.actualites.uqam.ca/2020/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-chaieres-de-recherche-du-canada>), nouvelle sur la page d'accueil du site Web EDI (www.edi.uqam.ca), annonce 1 sur le site Web EDI (voir <https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/engagement-de-luqam/>), annonce 2 sur le site Web EDI (voir <https://edi.uqam.ca/edi-en-recherche-et-en-creation/chaieres-de-recherche-du-canada/>), annonce sur le site Web du Service de la recherche et de la création (voir <http://recherche.uqam.ca/crc-plan-action.html>). • Plusieurs webinaires ont été organisés au niveau institutionnel ou encore au niveau des facultés pour soutenir la réflexion et encourager le dialogue : • Une présentation EDI a été intégrée à la formation des cadres (1 groupe) en collaboration avec le Service de développement organisationnel.

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) :	2384
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	1640	Temps de la Conseillère équité, diversité et inclusion du VRADHO

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)

Pour l'élaboration de la plus récente version du Plan d'action EDI (déposé le 30 novembre 2020), la participation active des personnes issues des groupes visés par le Programme et de la communauté LGBTQ2+ a été sollicitée de différentes façons. Tout d'abord, trois collectes de données – un questionnaire en ligne, des entrevues individuelles avec les titulaires CRC, des groupes discussions – ont été effectuées auprès de personnes ciblées et issues des groupes visés. Voici les détails de chacune des collectes : 1) Questionnaire en ligne Un questionnaire en ligne (via LimeSurvey) a été envoyé spécifiquement à un groupe de personnes faisant partie ou ayant des expertises reliées aux groupes visés par ce Plan d'action. Afin de bien cerner les perceptions des biais et des obstacles systémiques, il était donc essentiel de prioriser des répondantes et répondants issus des groupes visés. Un échantillon de 56 personnes a donc été élaboré en fonction des critères suivants : • En désignant un nombre maximal de personnes par faculté et par département; • En représentant toutes les facultés et le plus grand nombre de départements possibles; • En sélectionnant l'ensemble des titulaires CRC; • En priorisant des professeures, professeurs issus des groupes visés, lorsque cette appartenance est connue (par exemple grâce à une auto-identification divulguée sur le site Web d'une professeure, d'un professeur); • En priorisant les personnes possédant des expertises reliées à l'EDI (discrimination, éducation inclusive, gestion de la diversité, etc.); • En priorisant les personnes ayant démontré un engagement envers l'EDI, à travers la participation à un comité relié à l'EDI par exemple. En début de questionnaire, l'auto-identification a été demandée aux répondantes et répondants mais elle n'était pas obligatoire. Les personnes qui le souhaitaient pouvaient arrêter de répondre à tout moment. Nous avons obtenu un taux de réponse de 68 % incluant uniquement les formulaires entièrement complétés. Les personnes ayant répondu au questionnaire se sont identifiées à l'un ou à plusieurs des groupes suivants : femmes, personnes handicapées, minorités visibles, communauté LGBTQ2+. Soulignons toutefois que la représentation des personnes handicapées était faible. Aucune personne s'auto-identifiant comme Autochtone n'a complété le questionnaire. 2) Entrevues individuelles avec les titulaires CRC Les entrevues individuelles ont été effectuées par les deux conseillers EDI de l'UQAM auprès de titulaires CRC (7 entrevues) et d'une professeure (1 entrevue). Les personnes interrogées pouvaient décider de ne pas répondre à une ou plusieurs questions. En début d'entrevue, elles étaient invitées à s'auto-identifier. Afin de maintenir la confidentialité et compte tenu du petit nombre d'entrevues réalisées, aucun autre détail ne peut être partagé. 3) Groupes de discussions Deux groupes de discussion ont été réalisés par des facilitatrices externes à l'UQAM, embauchées spécifiquement pour l'animation de ceux-ci. Une coordonnatrice autre que les conseillères EDI de l'UQAM a aussi été nommée et a permis d'établir une distance entre les participants et participants des groupes de discussion et l'administration de l'UQAM. À titre indicatif, les noms des personnes ayant participé à ces groupes ne sont pas connus des conseillères EDI ou de la direction de l'Université. L'échantillonnage pour ces groupes a été réalisé à partir d'une « méthode boule de neige ». Un total de 11 participantes et participants ont pris part aux groupes de discussion; ils étaient soit des professeures et professeurs non titulaires CRC, soit des titulaires CRC. Un premier groupe de discussion regroupait des membres de la communauté LGBTQ2+ et des personnes handicapées. Le second groupe de discussion était composé de personnes issues des minorités visibles. Ce groupe visait aussi à inclure les Autochtones, mais aucune personne s'auto-identifiant comme telle n'y a participé. Pour pallier l'absence de certains groupes visés au sein des collectes de données, les documents officiels suivants ont été consultés : • Rapport du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019; • Bilan du Groupe de travail sur la réconciliation avec les Peuples autochtones déposé à la Commission des études de l'UQAM le 10 mars 2020; • Rapport de recherche de Léa Lefebvre-Radelli et Laurent Jérôme intitulé Expériences, politiques et pratiques d'intégration des étudiants autochtones à l'université : le cas de l'UQAM. En décembre 2020, un groupe de professeurs et professeures de l'UQAM a déposé des recommandations à la direction de l'Université afin qu'elle adresse de façon plus spécifique les enjeux liés au racisme [dans toutes ses manifestations (directes et systémiques)] au sein de la communauté universitaire. Une collaboration s'est établie entre ces parties (professeures, professeurs et direction de l'Université) et le dialogue entre celles-ci se poursuit, notamment en ce qui concerne l'implication des personnes issues des minorités visibles au sein de la structure de gouvernance [faire approuver ce paragraphe par Nicolas]. Au niveau de la structure de gouvernance EDI, les développements sont en cours. Des comités sont déjà en fonction. Une résolution du Comité exécutif de l'UQAM en date du 15 mai 2018 a entériné la création du Comité conseil permanent sur l'éducation inclusive dont le mandat inclut l'élaboration d'une politique sur l'éducation inclusive. La composition de ce comité est la suivante : 7 personnes étudiantes; 1 chargé de cours; 3 professeures, professeurs; 2 employées de soutien; la Directrice du SSA; la Directrice du Service d'accueil et soutien socioéconomique (SVE). Tel que le souligne le rapport Brodeur : « La croissance inédite du nombre d'ESH [étudiants, étudiantes en situation de handicap] crée dans les universités un état de déséquilibre qui impose des solutions nouvelles et une politique soutenue. La voie que trace à l'heure actuelle un nombre croissant d'universités, et qu'encourage l'évolution des cadres conceptuels et juridiques, est celle de l'éducation inclusive. Une politique d'éducation inclusive permettra à l'UQAM de mieux répondre à l'augmentation des besoins des ESH, tout en préservant la viabilité de son offre de service. Elle contribuera également à mieux répondre aux besoins des autres EBP, ainsi que des enseignantes et des enseignants. » (Brodeur et al., Éducation inclusive : Une responsabilité collective, une opportunité socioéducative pour l'UQAM (2017) p. 43). En somme, l'approche inclusive mise sur la diversification des méthodes d'enseignement et d'évaluation afin de répondre aux besoins et aux styles d'apprentissages variés des étudiants. À cela, s'ajoute la poursuite des travaux du Comité d'action pour les Premiers Peuples et la consolidation du nouveau Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante. Ce Bureau aura un mandat s'étendant à toutes les personnes étudiantes qui peuvent rencontrer des défis d'inclusion ou des obstacles liés à la discrimination. S'ajoutera la formation d'un comité des actions antiracistes, auquel des membres de la communauté, dont des personnes étudiantes, seront invités à siéger. Le Comité travaillant sur la révision de la politique 28 a été remis en fonction. Soulignons que le 15 février 2021 (<https://www.actualites.uqam.ca/2021/message-de-la-rectrice-sur-la-liberte-universitaire>), la rectrice annonçait la révision de la Politique institutionnelle no 28 sur les relations interethniques (https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_28.pdf). Ce comité est formé d'un nombre significatif de personnes issues des minorités visibles; le Conseil d'administration devait s'assurer qu'entre le quart et la moitié des membres proviennent de minorités visibles. La réalité est que plus de la moitié des membres proviennent de minorités visibles.

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)

Une première initiative à souligner est la mise en place d'une structure de gouvernance propre à l'EDI au sein de l'institution (à compléter en 2021) pour permettre : la prise de décisions, les réflexions, les consultations et la reddition de comptes autour des enjeux EDI. Des comités sont déjà créés et certains ont même commencé leurs travaux : le Comité d'actions pour les Premiers Peuples (travaux en cours), le Secrétariat EDI (créé à l'automne 2019, travaux en cours), le Comité mandaté de réviser la politique institutionnelle no 28 sur les relations interethniques (travaux en cours) et le Comité conseil permanent sur l'éducation inclusive (créé le 15 mai 2018, travaux en cours). À ceux-ci s'ajoutera notamment un Comité des actions antiracistes; voir l'annonce qui en a été fait par la rectrice dans un article d'Actualité UQAM paru le 15 février 2021 : <https://www.actualites.uqam.ca/2021/message-de-la-rectrice-sur-la-liberte-universitaire>. Une autre initiative à souligner est la création du Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante (opérationnel à l'hiver 2021). Il regroupe les services suivants : accueil et intégration des étudiants, étudiantes en situation de handicap; accueil et intégration des étudiants, étudiantes autochtones; formations et soutien à l'éducation inclusive. Son site Web n'est pas encore existant (à venir). À travers ce Bureau (mais pas exclusivement), des formations sur l'éducation inclusive sont offertes au corps professoral. Mentionnons que l'UQAM a soumis sa candidature pour obtenir la Certification STARS qui a pour but d'encadrer et de reconnaître les efforts et les améliorations continues en matière d'écoresponsabilité, en incluant une dimension EDI (qui est incluse dans la sphère « social » de la définition de l'écoresponsabilité). Lire un article paru dans Actualité UQAM le 22 avril 2021 : <https://www.actualites.uqam.ca/2021/uqam-sur-la-voie-ecoresponsable>. Des efforts de prévention en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel ont porté fruits : près de 17 000 personnes de la communauté universitaire de l'UQAM ont complété la formation de base obligatoire sur les violences à caractère sexuel créée en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec. Des capsules vidéos ont également été créées en collaboration avec l'École de technologie supérieure (ÉTS) avec pour but de lutter contre la banalisation des violences à caractère sexuel. Ces capsules ont été reprises et utilisées par plusieurs universités québécoises – et pas seulement à travers le Réseau de l'Université du Québec – et des universités de la Francophonie dont l'Université de Paris. Voici l'hyperlien de la formation de base obligatoire sur les violences à caractère sexuel : <https://www.preveniretcombattrevacs.ca/course/view.php?id=7&redirect=true>. Un webinaire a été organisé dans le cadre du Printemps de la recherche et de la création 2021 (<https://printempsrc.uqam.ca/programme/>) pour mettre en valeur les initiatives et réflexions en matière d'EDI de trois comités départementaux et souligner l'importance de la mobilisation de la communauté universitaire pour faire avancer l'EDI. 94 personnes se sont inscrites à l'événement; 62 personnes ont assisté en direct à celui-ci. Le webinaire a été réalisé en collaboration, i.e. entre membres du corps professoral, membres du personnel de soutien et personnes étudiantes. L'UQAM participe à différentes initiatives externes visant la mobilisation des personnes et des connaissances : la communauté de pratique EDI du Réseau de l'Université du Québec (qui comprend les conseillers et conseillères EDI de tous les établissements du Réseau); le Réseau interuniversitaire québécois en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (RIQEDI), voir <https://rqedi.com/>); la communauté de pratique Le courage d'agir (qui élabore un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires, voir <https://www.couragetoact.ca/francais>);

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:

