



## 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 ».

Soumettre et quitter

### 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 Rimouski

#### Nom de la personne-ressource :

Mélanie Gagnon

#### Titre du poste :

Vice-rectrice à la planification et aux partenariats

#### Adresse électronique de l'établissement :

edi@uqar.ca

**Numéro de téléphone de l'établissement :**

418 833-8800, poste 3333 / 1 800 463-4712, poste 3333

**Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :**

<https://uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/edi/l-edi-en-recherche>

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) :

09/27/2019

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 :

Mélanie Gagnon

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) :

Améliorer la représentativité des groupes désignés (GD) chez les titulaires de CRC.

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) :

Faible représentativité des GD parmi les titulaires de CRC et le professorat. Raison d'être: Les cibles de représentativité du PCRC n'étaient pas atteintes à l'UQAR.

#### Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Adopter les meilleures pratiques pour la diffusion des offres d'embauche et augmenter les efforts pour constituer les bassins de candidatures les plus larges et diversifiés possibles en 1) utilisant l'écriture épicienne inclusive dans la rédaction des offres d'emploi, 2) augmentant la visibilité des mises en candidatures à l'extérieur de la province, 3) misant sur les nouvelles plateformes de diffusion, 4) visant spécifiquement des associations et autres organismes liés aux GD dans les envois et 5) incitant les départements à faire une sollicitation proactive et personnalisée visant des candidat(e)s de qualité appartenant aux GD. Sensibilisation et formation des comités de sélection et d'évaluation aux préjugés inconscients, à l'importance des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, aux apports positifs de la diversité, aux effets des interruptions de carrières et parcours atypiques, etc. Ajouter au dossier de candidature demandé pour les CRC un document sur le parcours de vie de la candidate ou du candidat (s'inspirant du modèle du CV narratif) et les inciter à faire part d'interruptions de carrière. Constituer un dossier rassemblant les informations relatives au respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) pour chaque processus d'embauche de titulaire de CRC. Recueillir des données relatives aux profils des personnes qui posent leur candidature à l'aide d'un formulaire de déclaration volontaire.

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

Nombre d'invitations, d'annonces, d'envois. Nombre de révision d'appel à candidatures par l'agent(e) d'équité. Nombre de candidatures des GD retenues à chaque étape du processus. Les cibles du PCRC relatives aux GD sont atteintes. Nombre de formations et d'activités déployées. Nombre de participant(e)s aux activités de sensibilisation et de formation. Taux de professeur(e)s ayant suivi la formation sur les préjugés inconscients des IRSC. (Cible en décembre 2020 : 60 %) Nombre de dossiers reçus faisant état d'un parcours de vie. Un dossier complet par concours. Taux de personnes posant leur candidature répondant au formulaire de déclaration volontaire. Nombre de dossiers de titulaires maintenus à jour.

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

Depuis 2018, il y a eu un seul concours et c'était pour une CRC de niveau 2 (IRSC). L'offre d'emploi, rédigée de façon inclusive, spécifiait aux personnes candidates de joindre une description de leur parcours de vie pour tenir compte des interruptions de carrière. Celle-ci a été diffusée à plusieurs endroits, dont le site de l'UQAR et ses médias sociaux (Facebook, Twitter), et le site ResearchGate. Des personnes des GD étaient présentes à toutes les étapes du processus qui s'est fait dans le respect des critères en ÉDI du PCRC. Tous les membres du comité ont suivi la formation sur les préjugés inconscients. En parallèle, d'autres formations ont été relayées notamment sur le recrutement de personnes en situation de handicap et sur l'inclusion de l'ÉDI dans les subventions de recherche (sujets couverts : avantages de la diversité, interruptions de carrière et parcours non linéaires). Le formulaire de déclaration volontaire a été complété par la nouvelle titulaire de la CRC et par les autres personnes candidates.

#### Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Dans le cadre de ce concours, les mesures mises en place ont permis de générer des candidatures provenant des GD. Par rapport aux concours précédents, on a constaté que plus de femmes et de membres des minorités visibles avaient déposé leur candidature. Ce concours a aussi mené à l'embauche d'une femme.

#### Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

Puisque ces mesures ont montré leur efficacité, il s'agira essentiellement de les reconduire lors des prochains concours. Une veille sera aussi effectuée sur les meilleures pratiques pour l'embauche de titulaire de CRC de façon à se maintenir à jour et résorber l'écart par rapport aux cibles en matière de représentativité.

#### 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 :

50000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

#### 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	0	Contribution des personnes aux RH
2	0	n/a

## 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) :

Valoriser la diversité des disciplines et les domaines de recherche en émergence.

#### 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) :

Manque de ressources et de valorisation dans les domaines de recherche plus typiquement féminins. Raison d'être: Malgré la diversité observée dans le corps professoral à l'UQAR, les femmes et les personnes membres des minorités visibles sont plus présentes dans les disciplines où la recherche est moins établie et, par conséquent, où les subventions de recherche sont généralement moindres et les ressources plus limitées.

#### Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Faire une réflexion à l'interne sur les critères d'excellence en recherche, l'épistémologie et les diverses cultures disciplinaires. Accompagner tous les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC dans leur réflexion sur les besoins d'équipements et d'infrastructures. Collecter des données sur les espaces alloués et les besoins au sein de l'UQAR pour les titulaires de CRC et l'ensemble des professeur(e)s. Encourager la valorisation de la diversité des disciplines de recherche dans les médias de l'UQAR.

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

Répertoire des dépôts de demandes de subventions ayant comme sujet l'étude des critères d'excellence en recherche. Discussion annuelle des critères d'excellence utilisés par les comités d'évaluation du concours des Fonds institutionnels de recherche à la Sous-commission de la recherche. Soumissions par des titulaires de CRC du CRSH et des IRSC au programme FCI Fonds des leaders John-R.-Evans. Rapport sur la collecte de données présenté au VRFR. Pourcentage annuel des capsules UQAR-info mettant en lumière la recherche dans des domaines majoritairement féminins.

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

Concernant les critères d'excellence en recherche, la réflexion qui devait se faire à l'interne se fera finalement à plus grande échelle à l'intérieur d'un groupe de travail codirigé par le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) et le Fonds de recherche du Québec (FRQ). L'équipe est formée de représentants d'une dizaine d'universités québécoises qui se penchent sur les problèmes soulevés par le modèle actuel d'excellence et de méritocratie. L'objectif de cette réflexion est de proposer une approche qui relève plutôt de l'excellence inclusive. Dans le même ordre d'idées, les comités d'évaluation du concours des Fonds institutionnels de recherche à la Sous-commission de la recherche ont tenu chaque année comme prévu une discussion sur les critères d'excellence. En rapport avec la réflexion sur les équipements et infrastructures, plusieurs suivis ont été réalisés pour valider les besoins auprès des titulaires des CRC concernées. Une soumission a été faite au programme FCI Fonds des leaders John-R.-Evans pour la CRC des IRSC à l'été 2019. Par rapport aux espaces alloués, la procédure prévoit qu'en général des discussions ont lieu avec les titulaires de CRC quant à leurs besoins et aux façons d'y répondre au moment de préparer la demande pour une chaire. Cet exercice peut aussi être réalisé une fois la demande déposée. On prend alors connaissance des besoins en se référant aux spécifications de la demande. D'après les données recueillies, toutes les personnes détentrices d'une CRC ont un local d'attiré, parfois plus, d'en moyenne 85 m<sup>2</sup>. Pour ce qui est des espaces attribués à l'ensemble des professeur(e)s, le fonctionnement est sensiblement le même. Une rencontre est organisée afin de connaître les besoins et voir les options possibles. Par la suite, ce qui est offert peut varier en fonction de ce qui est requis et des disponibilités des locaux. S'il n'est pas possible d'obtenir ce qui est recherché, un plan de transition peut être mis en place. Dans les deux dernières années, près de 20 capsules ont été publiées dans l'UQAR-info et 5 articles ont été placés dans le Journal de Lévis pour promouvoir la recherche réalisée dans des domaines majoritairement féminins (ex. : travail social, éducation et sciences infirmières).

#### Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pour ce qui est de la réflexion sur les critères d'excellence en recherche, les travaux ont débuté en décembre 2020 et divers sous-comités ont été formés afin d'approfondir certaines notions, sinon de documenter les meilleures pratiques en matière d'excellence inclusive en milieu universitaire et hors université. L'équipe de travail a déjà tenu plusieurs rencontres. Pour les besoins en équipements et infrastructures, les suivis ont été bénéfiques et ont mené à une soumission. Il est aussi prévu qu'une autre soit déposée plus tard. Relativement aux espaces alloués, il y a eu une discussion pour l'octroi d'un nouveau local à une personne titulaire d'une CRC. Tous les paramètres de la demande ont été établis. En outre, par le biais des publications réalisées, la communauté universitaire et le grand public ont été à même de constater la recherche de qualité qui se fait dans des disciplines plus typiquement féminines et de voir l'impact qu'elle peut avoir sur eux en abordant des sujets pouvant les toucher (ex. : télétravail, anxiété, violence conjugale, etc.).

#### Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Concernant la réflexion menée par le RIQEDI et le FRQ, la première ébauche d'un guide de l'excellence inclusive en recherche est en préparation et sa diffusion devrait se faire à compter de mai 2021. Cet outil sera présenté aux membres du Comité ÉDI. Au niveau du FRQ, les travaux de ce groupe de travail entraîneront aussi une révision des critères d'excellence dont l'opérationnalisation devra impliquer l'étroite collaboration des trois organismes subventionnaires fédéraux. Les universités participantes pourront ensuite se l'approprier afin d'apporter les assouplissements, aménagements et correctifs nécessaires pour assurer le changement de paradigme. En ce qui a trait à la discussion annuelle sur les critères d'excellence dans le cadre du concours des Fonds institutionnels de recherche, elle se répétera dans les années à venir. Également, pour que les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC réévaluent périodiquement leurs besoins en équipements et infrastructures, les suivis se poursuivront, et ce, à des moments clés comme au démarrage ou au renouvellement d'une chaire. Le Service des terrains, bâtiments et de l'équipement de l'UQAR continuera à valider auprès de l'ensemble des professeur(e)s, incluant les titulaires de CRC, leurs besoins en matière d'espaces. Relativement au local demandé, l'emplacement a été déterminé. Les travaux sont à venir. Enfin, pour continuer à faire rayonner la recherche faite dans des domaines majoritairement féminins, il est prévu que les publications se poursuivent dans les différents médias déjà utilisés.

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 :

3000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

### 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 fournie par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	Temps de la personne aux RH et terrains, bâtiments et équipement
2	0	n/a

### Objectif principal 3

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

Pallier aux iniquités de genre dans la conciliation travail-famille (CTF) pour les titulaires de CRC et le professorat en général.

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

Rôles sociaux stéréotypés, iniquité dans la charge mentale/émotionnelle et dans la sphère domestique. Raison d'être: Plusieurs femmes rencontrées durant les consultations ont parlé d'une adaptation parfois difficile pour concilier leur travail et leur famille, de même que pour remplir leurs différents rôles sociaux (mère, conjointe, professeure, chercheuse, etc.).

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Tenir des activités de sensibilisation sur les effets des interruptions de carrière, les stéréotypes sociaux et les privilèges, la charge mentale/émotionnelle, les parcours atypiques et les iniquités dans le partage des tâches dans la sphère domestique. Modifications à certaines politiques de la recherche pour améliorer la période d'admissibilité des professeur(e)s après une ou des interruptions de carrière. Reconsidérer l'espace offert pour l'allaitement sur le campus de l'UQAR à Rimouski.

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

Nombre et types d'activités de sensibilisation. Nombre de titulaires de CRC et de professeur(e)s touchés par ces activités. Taux de satisfaction satisfaisant sur les retombées des activités de sensibilisation. Nombre de professeur(e)s bénéficiant des changements aux politiques. Taux de fréquentation de l'espace pour l'allaitement au campus de Rimouski.

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

La pandémie a eu un impact sur la réalisation de cet objectif. Quelques formations ont été relayées à la communauté universitaire, mais elles ne portaient pas spécifiquement sur la CTF. Elles traitaient plus largement de la diversité : ses avantages (ex. : diversité de modèles, performance et innovation, compétences accrues, meilleure capacité à interagir), ses défis (ex. : difficultés à avoir une vision commune) et ses freins (ex. : interruptions de carrière, marqueurs d'excellence biaisés, langage sexué, présomption d'une norme de linéarité dans le cheminement de carrière). C'est surtout par le biais du Fonds d'urgence pour la continuité de la recherche au Canada (FUCRC) que les chercheuses et chercheurs de l'UQAR ont été consultés relativement à leurs besoins, notamment sur le plan de la CTF. Avec l'implantation massive du télétravail, l'espace pour l'allaitement au campus de Rimouski a été beaucoup moins achalandé. C'est pourquoi l'évaluation de son taux de fréquentation a été reportée. En ce qui concerne les politiques de la recherche, des modifications ont été apportées pour lever un obstacle en lien avec les congés de maternité et les congés parentaux.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Malgré le contexte, l'UQAR a été en mesure de s'assurer que les besoins du personnel de recherche soient rencontrés, incluant ceux relatifs à la CTF. Même si après un an personne n'avait encore bénéficié des changements apportés aux politiques de la recherche, ceux-ci étaient néanmoins nécessaires pour ne pas pénaliser les professeur(e)s ayant eu des interruptions de carrière. Pour ce qui est des formations proposées, plusieurs titulaires de CRC et professeur(e)s y ont pris part.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

Même après la COVID-19, l'UQAR continuera à colliger les besoins en matière de CTF de ses chercheuses et chercheurs. En ce qui concerne le taux d'occupation de l'espace d'allaitement, il sera calculé une fois la pandémie terminée. En ce qui a trait aux activités de sensibilisation, il est prévu qu'elles se poursuivent. Quant à l'impact des modifications apportées aux politiques de la recherche, il sera mesuré une nouvelle fois un peu plus tard.

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 :

2000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

#### 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	0	temps du personnel au décanat de la recherche pour modification de la politique des FIR
2	0	n/a

#### Objectif principal 4

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

Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux et des nouvelles professeur(e)s dans notre communauté universitaire.

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) :

Difficulté d'intégration des personnes minoritaires ou marginalisées. Raison d'être: Les personnes des GD, et d'autres n'en faisant pas partie, interviewées lors des consultations ont rapporté que l'intégration à leur arrivée en poste était insuffisante, malgré certaines activités officielles d'accueil.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Répertorier et encourager les meilleures pratiques d'accueil et d'intégration des départements et services de l'UQAR. Analyser les pratiques d'accueil à la famille de la nouvelle ou du nouveau professeur(e). Accroître le soutien aux personnes dont le français n'est pas fonctionnel (cours de français, révision linguistique, introduction à la culture québécoise).

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

Taux de satisfaction élevé des mesures d'accueil et d'intégration des nouvelles et des nouveaux professeur(e)s. Nombre de membres des familles des nouvelles et des nouveaux professeur(e)s ayant bénéficié de services d'accueil. Suivi du nombre de personnes non francophones bénéficiant de ce soutien. Adéquation du soutien offert à la communauté non francophone avec le sentiment de progrès des aptitudes en français et d'intégration.

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

En raison de la pandémie, les activités d'accueil et d'intégration se sont déplacées en mode virtuel ce qui n'a pas permis d'optimiser autant que prévu le processus en présentiel. En ce qui concerne le soutien offert aux professeur(e)s non francophones, il y a eu une personne inscrite à un cours de francisation au Cégep de Rimouski. Celle-ci a débuté sa formation en 2020.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

Même si initialement le processus d'accueil et d'intégration ne prévoyait que le contexte en présentiel, il a été possible avec quelques ajustements de le transposer intégralement en format virtuel. Désormais, l'établissement peut compter sur une offre de services élargie, advenant que les activités virtuelles se prolongent.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Quand la prestation de services en personne reprendra, le processus d'accueil et d'intégration fera l'objet d'un monitoring de façon à répondre aux besoins exprimés.

**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 :

2500

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

**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	0	n/a
2	0	n/a

**Objectif principal 5**

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

Intégrer positivement les enjeux d'ÉDI à la culture institutionnelle avec une sensibilité intersectionnelle.

**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) :

Culture dominante en recherche académique peu inclusive; capacitisme, racisme, homophobie et sexisme ordinaire. Raison d'être: Durant les consultations, des personnes qui appartiennent à un ou à plusieurs GD ont fait part de sentiments d'isolement et d'invisibilisation en raison des obstacles différents qu'elles vivent, en plus d'évoquer des réticences à porter plainte en situation de harcèlement.

**Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :**

Encourager les titulaires de CRC à adopter une charte ÉDI basée sur la charte Dimensions et à la diffuser à leur équipe et sur le site web de leur Chaire. Tenir des activités de sensibilisation et des formations pour diminuer la stigmatisation et améliorer l'ouverture (ex. de sujets: inclusion des personnes handicapées, privilèges, diversité sexuelle, culture/savoir autochtones, microagressions, sexisme et racisme ordinaire, etc.). Publiciser les politiques en lien avec le harcèlement et l'incivilité et les canaux de support existants en lien avec ces enjeux.

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

Nombre de titulaires de CRC adoptant une charte ÉDI. Nombre et types d'activités de sensibilisation. Quantité de personnes de la communauté universitaire touchées par ces activités. Nombre et méthodes de communication utilisées pour faire connaître les ressources et politiques.

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

En novembre 2020, une section ÉDI a été construite sur le portail de l'UQAR permettant ainsi de relayer des activités de sensibilisation et de formation à la communauté universitaire. Ces activités ont porté sur des thèmes variés : introduction à l'ÉDI, racisme, enjeux vécus par les minorités sexuelles et de genre, recrutement sans discrimination, rédaction inclusive, réalités et droits des peuples autochtones, etc. En mai 2021, une présentation officielle de la charte Dimensions a été faite par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) auprès de titulaires de CRC et d'autres professeur(e)s. Plusieurs titulaires de CRC ont aussi fait mention de la charte à leur équipe lors de rencontres hebdomadaires ou ont relayé des informations sur celle-ci. En parallèle, la quasi-totalité des sites des CRC ont été mis à jour pour y inclure une référence à la charte que ce soit sous forme de texte commun ou individuel. Relativement à la Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement, la procédure prévoit qu'une copie de celle-ci est fournie dans la trousse d'accueil du nouveau personnel.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

En créant la nouvelle section ÉDI, il a été possible de rassembler au même endroit différentes ressources d'intérêt sur le sujet, dont une liste des formations à venir et une description du mandat du Comité ÉDI. La présentation du CRSNG a, quant à elle, permis de faire connaître plus largement la charte Dimensions auprès de la communauté universitaire de même que les concepts généraux de l'ÉDI. Toujours par rapport à la charte Dimensions, une très bonne participation des titulaires de CRC a été observée quant à sa promotion sur leur site.

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Les activités de sensibilisation et de formation devraient se poursuivre sur d'autres thèmes (ex. : microagressions, diversité sexuelle, biais implicites, etc.). Il est aussi prévu d'alimenter la section ÉDI en fonction des initiatives développées. Relativement à la présentation de la charte Dimensions, la séance a été enregistrée et sera rendue disponible pour les personnes n'ayant pu y assister. Concernant la politique en lien avec le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, il est prévu qu'au cours de l'année elle soit révisée. Par la suite, une diffusion et de la sensibilisation seront faites autour de sa version actualisée.

**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 :

12000

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

**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	0	Temps des employés ayant participé à la création du portail EDI
2	0	n/a

**Objectif principal 6**

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

Mettre en place des mécanismes de suivi du plan d'action et de surveillance de l'environnement pour favoriser la rétention et l'inclusion.

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) :

Cet objectif n'est pas relié à un obstacle précis, mais recoupe tous les autres identifiés.

**Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :**

Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et faire un sondage ÉDI anonyme récurrent auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Poursuivre la veille de la documentation et des outils de formation pertinents, et assurer une formation continue du personnel de l'UQAR impliqué dans l'ÉDI.

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

Nombre d'actions mises en œuvre et indicateurs associés ayant atteint leur cible. Approbation d'un rapport d'avancement semi-annuel au Comité ÉDI. Nombre d'inscriptions de membres de l'UQAR aux activités du RIQEDI.

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

Un questionnaire pour connaître les perceptions et recueillir les besoins de la communauté universitaire en matière d'ÉDI a été construit. En mettant à contribution la nouvelle section ÉDI du portail, plusieurs activités du RIQEDI ont été relayées (ex. Mois de l'histoire des Noirs). Des membres de l'UQAR ont pris part à ces formations ainsi qu'à d'autres proposées par d'autres organisations (ex. : Collège de Maisonneuve, Chaire pour les femmes en sciences et en génie, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, etc.). Sur le portail, des outils en ÉDI ont aussi été rendus disponibles. Un lexique développé à l'interne et du matériel provenant d'ailleurs (ex. : vidéos, cours, conférences, webinaires, capsules, ateliers, etc.) ont notamment été partagés.

**Défis relevés pendant la période visée par le rapport :**

Le Comité ÉDI a recueilli et concilié les perceptions et les commentaires de ses membres à l'égard du questionnaire élaboré. Bien qu'il était prévu d'avoir déjà lancé ce dernier, il a été jugé souhaitable d'accorder plus de temps à l'exercice afin qu'il soit vraiment porteur. Les formations proposées par le RIQEDI ont permis de compléter l'offre avec celles organisées à l'interne en fonction des besoins manifestés. La communauté universitaire a ainsi pu explorer une plus grande variété d'enjeux, le tout présenté par différentes catégories d'intervenants (ex. : chaire de recherche, organisme indépendant du gouvernement, établissements postsecondaires, organisme gouvernemental, etc.).

**Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :**

Le questionnaire sera transmis dès que possible. Dans le but de poursuivre la formation continue en ÉDI, le personnel de l'UQAR continuera à être informé des activités du RIQEDI, mais aussi de celles d'autres réseaux. De nouveaux outils devraient être ajoutés à la section ÉDI du portail.

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 :

1500

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

L'enveloppe globale de l'allocation relative à l'ÉDI a servi essentiellement aux honoraires de la personne agente ÉDI pour suivre la mise en œuvre du plan d'action, en collaboration avec les ressources humaines.

**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	0	Temps d'une professeure et d'une vice-rectrice pour élaborer le questionnaire
2	0	n/a

## 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) :

La mise en œuvre du plan d'action a permis de réaliser, à travers les nombreuses inscriptions aux formations et la promotion de la charte Dimensions, qu'il semble y avoir un réel intérêt de la part de la communauté universitaire pour l'EDI. Dans cette perspective, les nouvelles sections EDI créées sur le site institutionnel et sur le portail interne accessible à toute la communauté constitueront d'excellentes vitrines pour profiter de cet engouement. Le processus plus large de consultation de la communauté qui sera réalisé sous peu par la passation d'un questionnaire et d'entretiens individuels permettra d'obtenir une vue d'ensemble de la situation de l'EDI à l'UQAR. Également, grâce aux ajustements apportés, le processus d'embauche de titulaires de CRC est maintenant plus en mesure de rejoindre les GD. Cela dit, des efforts devront être maintenus pour atteindre les cibles de représentativité. Dans cette optique, les travaux menés par le FRQ et le RIQEDI sur les critères d'excellence en recherche offriront un éclairage intéressant pour se doter des meilleures pratiques. Un professionnel de l'UQAR participe d'ailleurs à ce groupe de réflexion. En parallèle, les démarches visant à offrir du soutien aux titulaires de CRC, en termes d'espaces ou d'équipements et infrastructures, ont été fructueuses et ont permis de contribuer à la bonne marche de leurs unités de recherche. De façon plus large, le FUCRC a permis de s'assurer que les besoins de l'ensemble du personnel de recherche soient répondus, incluant ceux reliés à la conciliation travail-famille. La réalisation du plan d'action a aussi mis en lumière plusieurs défis qu'il reste à relever en vue d'une véritable atteinte de l'EDI. Il sera important de travailler à rendre la culture institutionnelle toujours plus inclusive à l'endroit des membres des GD en maintenant les activités de sensibilisation et de formation. Puisque la valorisation de la diversité en recherche se fait sur le long terme, la diffusion de capsules et d'articles présentant des réalisations dans des disciplines majoritairement féminines se poursuivra. Le contexte de la COVID-19 a aussi limité à plusieurs égards le déploiement du plan d'action. Plusieurs personnes ont vu leurs disponibilités réduites et, ce faisant, n'ont pu contribuer autant qu'elles l'auraient souhaité. Certaines mesures n'ont pas pu être achevées et, dans les circonstances, ont présenté peu de solutions de remplacement. Pour d'autres mesures, la difficulté aura été davantage de mesurer leur impact. Néanmoins, la pandémie aura offert quelques opportunités, dont celle de rendre plus facile la participation à des formations sans les contraintes liées au territoire en raison de leur mode virtuel. La mise en application du plan d'action aura, par ailleurs, été l'occasion d'amorcer une réflexion sur ce que seront les prochaines mesures. En matière de rédaction inclusive, il est prévu de revoir différentes sections du site institutionnel pour souligner davantage la présence des femmes ou pour remplacer certains termes par d'autres qui sont épicènes. Dans le même esprit, une revue de l'organigramme sera effectuée d'ici juin pour s'assurer que les titres de la structure administrative sont suffisamment inclusifs et ne constituent pas un frein pour les personnes aspirant à occuper ces postes. Suivant la même logique, on procédera au cours de l'année à une révision des formulaires utilisés par l'établissement afin de les rendre neutres, en plus d'adopter une directive sur la désignation identitaire qui permettra à tout le monde de choisir les prénoms, nom et genre qui les représentent le mieux dans leurs interactions avec la communauté universitaire. Pour positionner encore plus l'EDI comme une priorité organisationnelle, une politique en matière d'EDI sera élaborée. Celle-ci figure d'ailleurs parmi les mesures du prochain plan d'action. Avec l'actuel plan d'orientation stratégique qui intègre déjà l'EDI dans ses indicateurs, le message s'en trouvera renforcé. Pour que l'UQAR soit un lieu toujours plus accueillant, les installations physiques seront revues pour s'assurer qu'elles sont universellement accessibles. Pour standardiser le processus d'embauche de titulaires de CRC, certains formulaires faisant partie du dossier de candidature et qui proviennent à l'heure actuelle de l'externe seront créés à l'interne comme le formulaire de déclaration volontaire. Relativement à ce dernier, une version propre à l'organisation permettra en même temps d'ajouter de nouvelles catégories rendant possible l'identification aux communautés LGBTQ2+. Pour la communauté universitaire, des activités de formation et de sensibilisation portant sur des sujets variés seront offertes (ex. : biais inconscients). Certaines ont déjà été données, notamment sur l'intégration de l'EDI en recherche, mais seront répétées pour atteindre un plus grand nombre. En parallèle, des actions qui reconnaissent la présence historique des Premières Nations sur le territoire seront développées. Enfin, de nouvelles références seront ajoutées à la section EDI du portail.

## 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 :

L'objectif est de hausser les normes ÉDI et de favoriser l'adoption, par les titulaires de CRC de l'UQAR, des meilleures pratiques en la matière. Cet objectif sera mesuré par la rédaction d'un énoncé d'engagement favorisant l'ÉDI par les titulaires de CRC et permettra donc de conscientiser les titulaires sur l'état des connaissances en termes de meilleures pratiques et d'opérationnaliser leur mise en œuvre. L'embauche d'un(e) agent(e) de recherche en matière d'ÉDI permettra de mettre en place un processus de réflexion et d'action pour guider les titulaires de CRC dans cette démarche. Plus spécifiquement, l'agent(e) de recherche aura les tâches suivantes: 1) effectuer une collecte de données sur les pratiques ÉDI mises en place par les titulaires de CRC de l'UQAR, 2) effectuer une analyse des résultats et s'en servir d'intrant pour construire un atelier de travail à l'intention des titulaires de CRC, 3) réaliser l'atelier de travail pour divulguer les résultats de l'analyse de cette collecte de données, et ainsi partager les bonnes pratiques recensées à l'UQAR, tout en lançant des pistes de réflexion pour mettre en place de nouvelles pratiques ayant déjà fait leurs preuves, 4) accompagner les titulaires de CRC dans la production d'un énoncé d'engagement favorisant l'ÉDI.

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

Nombre de titulaires de CRC et autres professeur(e)s de l'UQAR qui adopteront un énoncé d'engagement favorisant l'ÉDI dans leur équipe de recherche.

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

L'ensemble des titulaires de CRC a été invité à rédiger un énoncé qui reprend l'esprit de la charte Dimensions. Certaines personnes ont opté pour un texte personnalisé et d'autres ont choisi le libellé commun proposé. En tout, 6 sites de CRC sur 7 font mention de la charte. De façon complémentaire, plusieurs titulaires de CRC ont discuté de cette charte avec leur équipe de recherche ou leur ont partagé des informations sur celle-ci. Relativement aux autres professeur(e)s, il n'y a pas eu de démarche spécifique auprès de ce groupe, mais, tout comme les titulaires de CRC, ils et elles ont reçu une invitation avec tous les détails pour assister à la présentation du CRSNG à propos de cette charte. Lors de l'événement, des professeur(e)s, incluant quelques titulaires de CRC, étaient présents.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	9000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	9923
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	0	n/a
2	0	n/a

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

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

L'allocation a permis à la personne agente ÉDI de promouvoir auprès des titulaires de CRC la charte Dimensions. De plus, elle a contribué à ce qu'un texte commun leur soit proposé et mis en ligne. Également, l'allocation a servi à organiser la logistique entourant la présentation offerte par le CRSNG.

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 :

L'objectif est de mettre en place un processus d'examen des pratiques d'embauche qui permettra de colliger des données temporelles stables sur l'embauche de titulaires de CRC. Ce travail sera effectué par un(e) agent(e) de recherche en ÉDI. Cet exercice aura pour but d'éliminer les obstacles systémiques qui peuvent mener à une sous-représentation des GD au sein des CRC et favoriser l'atteinte des cibles du PCRC pour 2029. Cet examen de pratiques d'embauche sera aussi étendu pour proposer des recommandations permettant de rehausser la composante ÉDI dans le cadre des processus de recrutement pour tous les postes de professeur(e)s à l'UQAR. Pour l'examen des pratiques d'embauche, nous allons utiliser les directives se trouvant dans le Guide des pratiques exemplaires produit par le PCRC en août 2019. Ce projet se fera en six étapes: A) analyse des pratiques de recrutement actuelles favorisant l'ÉDI à l'UQAR et recension des meilleures pratiques existantes utilisées dans d'autres établissements et proposées dans la littérature, B) production d'un document recommandant un ensemble de bonnes pratiques à adopter à l'UQAR, accompagné d'un mécanisme de collecte de données, C) préparation et réalisation d'une ronde de consultations à l'interne avec les parties prenantes de l'université (bureau de la doyenne ou du doyen des affaires départementales, syndicat des professeur(e)s, service des ressources humaines (SRH), secrétariat général (SG), service des communications, les départements de l'UQAR ainsi que l'Institut des sciences de la mer de Rimouski, le vice-rectorat à la formation et à la recherche (VRFR)) pour bonifier et valider les recommandations faites, et D) analyse et synthèse des consultations et validation avec les parties prenantes, E) production d'un document final intégrant les commentaires provenant de la consultation et F) créer et offrir une ou des formations aux membres du VRFR (doyennes, doyens, direction de services) et aux directrices et directeurs de département sur le document des meilleures pratiques et la collecte de données.

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.

Les principaux indicateurs des progrès de cette initiative sont les suivants: 1) Approbation d'un formulaire d'autodéclaration par les parties prenantes (syndicat, SRH, SG, VRFR), 2) Approbation de la mécanique de cueillette de données par les parties prenantes, 3) Les formations sur la collecte de données ont eu lieu ou bien les dates sont déterminées.

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

Une recension des pratiques et des outils existants au sein de l'établissement pour l'embauche de titulaires de CRC a été réalisée. Une fois le matériel collecté, des recherches ont été menées pour le bonifier. Pour ce faire, la personne agente ÉDI a entre autres consulté des livres et des guides en ressources humaines ou traitant de l'ÉDI, lu des plans d'action en ÉDI d'autres universités, et visité les pages des organismes subventionnaires fédéraux qui font mention des meilleures pratiques, incluant celle du PCRC. À partir des idées recueillies, des fiches sur les grandes étapes du processus de dotation ont été produites à l'intention des professeur(e)s. Dans ces documents, on propose notamment différentes grilles à construire pour structurer encore plus le processus d'embauche. Par ailleurs, on traite des biais inconscients qui peuvent se manifester en contexte de dotation (ex. : exigences d'emploi irréalistes, a priori négatif face aux diplômes acquis à l'étranger, langage genré dans les appels de candidatures, etc.) et des moyens de les neutraliser. Également, des suggestions sont faites en termes de stratégies de recrutement pour diversifier la main-d'œuvre engagée afin d'éviter toute sous-représentation au sein des GD. Quelques avantages de la diversité en milieu de travail sont aussi évoqués. À terme, il est prévu de mettre en valeur visuellement les fiches et de concrétiser plusieurs conseils qui y sont formulés.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	19077
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	0	n/a
2	0	n/a

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

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

L'allocation a servi à la personne agente ÉDI à répertorier les outils existants de façon à bien maîtriser le processus d'embauche de titulaire de CRC à l'UQAR et voir les améliorations possibles. Elle lui a aussi permis d'effectuer les recherches dans différentes sources pour obtenir les plus récentes pratiques et celles ayant fait leurs preuves. Enfin, l'allocation a rendu possible la rédaction du contenu de ces fiches.

#### 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 :

L'objectif est de favoriser une bonne compréhension et une adhésion générale aux pratiques ÉDI, en élaborant et en mettant en œuvre une stratégie de communication efficace comprenant des outils pour faciliter leur identification tout en diminuant les éventuels biais inconscients s'y rattachant. 1) L'un de ses outils sera un guide des bonnes pratiques en matière d'ÉDI. L'agent(e) de recherche en matière d'ÉDI qui sera embauché(e) colligera l'ensemble des bonnes pratiques ayant cours à l'UQAR, mais également plus largement dans le secteur de la recherche. Ces intrants et ceux provenant du guide des bonnes pratiques produit par le PCRC, constitueront un aide-mémoire pour les détenteur(trice)s de CRC. Une promotion de ce guide devra être faite pour s'assurer de l'adhésion et l'appropriation de son contenu par les détenteur(trice)s de CRC. 2) Une promotion ciblée du formulaire d'autodéclaration sera également effectuée. Il est important que soit compris par tout le monde l'importance de fournir les renseignements pertinents à l'identification des personnes appartenant à des GD. Une bonne compréhension de ces raisons encouragera plus de détails dans les formulaires et permettra d'obtenir un portrait plus juste des proportions d'individus appartenant à chacun des GD. 3) La stratégie de communication inclura également la tenue d'ateliers et de formation à la fois sur les outils développés à l'intérieur de la présente demande, mais également au sujet des principes ÉDI. 4) La section ÉDI sur le site web sera plus renseignée et permettra d'accéder facilement aux outils développés.

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) Quantifier l'utilisation qui est faite du guide à l'aide des outils statistiques du site web. 2) Étude comparative avant/après de la promotion de la pertinence de renseigner adéquatement les formulaires d'autodéclaration. 3) Quantifier le nombre de participant(e)s aux formations et faire remplir des sondages de satisfaction. 4) Quantifier le nombre de personnes consultant la section ÉDI du site web.

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

Pour ne pas dédoubler les fiches créées qui portaient justement sur de bonnes pratiques à implanter dans le milieu de la recherche, la stratégie de communication a passé par la création d'une nouvelle section ÉDI sur le portail de l'UQAR (novembre 2020) ainsi que sur son site web (avril 2021). Du matériel a été conçu pour inciter les gens à aller les visiter. Sur le portail, on peut trouver la liste des formations offertes prochainement en ÉDI. Celles-ci peuvent être une initiative de partenaires ou répondre à des besoins internes. On compte aussi un lexique qui présente une cinquantaine de termes pour se familiariser avec l'ÉDI. Le portail inclut également une banque qui rassemble de nombreux outils développés par différentes organisations (ex. : webinaires, vidéos, ateliers, etc.). Sur le site institutionnel, on retrouve notamment des définitions pour chacun des principes de l'acronyme ÉDI et quelques exemples des effets positifs d'une plus grande diversité en contexte universitaire. Malgré sa récente existence, la nouvelle section ÉDI compte déjà des pages ayant été consultées plus de 90 fois. Pour un historique plus long, les articles de l'UQAR-info portant sur l'ÉDI diffusés entre septembre 2020 et avril 2021 ont été analysés. En excluant les lectures faites à partir de Facebook, ceux-ci ont été vus en moyenne 270 fois. Relativement aux préoccupations qui peuvent exister vis-à-vis du fait de s'identifier à un ou à plusieurs GD, il est prévu, dans le cadre du questionnaire et des entretiens individuels à venir, d'insister sur la confidentialité de ces exercices afin que les personnes répondantes se sentent libres de partager leur témoignage.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 12000

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	0	Temps employés communications pour élaboration outils, portail et site internet
2	0	Temps employés vice-rectorat pour élaborer outils, portail et site internet

#### 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.

L'allocation a permis à la personne agente ÉDI de travailler, en collaboration avec d'autres, à mettre sur pied les nouvelles sections ÉDI et créer le contenu présenté.

**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)

À l'heure actuelle, les cibles de représentativité du PCRC ne sont pas atteintes à l'UQAR. En dépit des efforts déployés, l'établissement ne parvient pas encore à recruter des personnes de tous les GD. D'après les données disponibles, le corps professoral se compose de 44 % de femmes, de 12 % de personnes ayant déclaré appartenir à une minorité visible, d'une seule personne en situation de handicap, mais d'aucune ne s'étant auto-identifiée comme autochtone ou comme appartenant à la communauté LGBTQ2+. Malgré cette relative hétérogénéité, les GD se répartissent de façon inégale au sein de l'institution. Les femmes, bien que numériquement importantes, sont très peu présentes dans les secteurs des sciences naturelles et du génie, et ne composent qu'un maigre 9,6 % des effectifs professoraux des départements d'informatique et de génie. Une situation d'autant plus préoccupante avec les données internes qui mettent en évidence un déficit de représentation des femmes dans les programmes d'études de cycles supérieurs en génie et en informatique. Les personnes issues des minorités visibles, elles, sont massivement concentrées au sein de deux départements : mathématiques, informatique et génie, et sciences de la gestion. Partant de ces constats, plusieurs gestes structurants ont été faits au cours du plan d'action afin de prendre en compte les points de vue et les perspectives des GD. En septembre 2020, le conseil d'administration de l'UQAR a adopté une résolution pour constituer un comité institutionnel pour promouvoir l'ÉDI (Comité ÉDI) dans toutes ses sphères d'activité. Souhaitant une composition diversifiée pour le comité, les membres ont été choisis de façon à créer un ensemble représentatif des GD et sélectionnés dans différents secteurs et niveaux de l'organisation (ex. : professeur(e)s en diversité, responsable des ressources humaines, personne étudiante, etc.). Ceux-ci ont été nommés pour une période de deux ans, avec possibilité de renouvellement. Au moment de démarrer de nouvelles actions, on leur a demandé de se prononcer sur des propositions qui ont été bonifiées en tenant compte de leur réalité et de leur vécu. Le Comité ÉDI a entre autres pu donner son avis sur le lexique et le prix en matière d'ÉDI. Il a aussi pu poser son regard sur le questionnaire à venir. Relativement à ce dernier, une firme spécialisée en ÉDI a également eu l'occasion de le valider et de formuler plusieurs commentaires. Ceux-ci portaient notamment sur le positionnement, la structure et la terminologie du sondage. Grâce aux recommandations émises, l'outil devrait être en mesure de révéler adéquatement, le cas échéant, les barrières auxquelles se heurtent la communauté universitaire et, en particulier, les membres des GD. À plus grande échelle, il est justement prévu que les personnes des GD soient consultées durant le déploiement du questionnaire. Par la suite, des entretiens individuels seront organisés. Des membres des GD seront invités à y participer. Outre la mise sur pied du Comité ÉDI, le plan d'action a cherché par d'autres moyens à rendre le milieu encore plus invitant pour les GD. Dans les activités de sensibilisation et de formation diffusées, on s'est assuré qu'à travers les enjeux abordés tous les GD soient représentés (ex. : égalité des minorités sexuelles et de genre, télétravail et handicap, réalités et droits des peuples autochtones, violences sexuelles en contexte de diversité, données socioéconomiques propres à la population canadienne noire, diversité culturelle en entreprise, etc.). De plus, on a révisé les pratiques du processus d'embauche de titulaires de CRC pour qu'elles soient les plus diversifiées et inclusives possibles de façon à favoriser les candidatures des GD. Ceci inclut entre autres l'utilisation de l'écriture inclusive, la reconnaissance des interruptions de carrière et de leurs conséquences sur le dossier des réalisations en recherche, la possibilité d'obtenir des mesures d'adaptation tout au long du processus. Toujours en relation avec le processus d'embauche de titulaires de CRC, des fiches, rédigées sous la forme de bonnes pratiques, ont été développées à l'intention des professeur(e)s en mars 2021. Celles-ci fournissent des stratégies pour diversifier les personnes embauchées à chacune des grandes étapes du processus de notation (description de poste, recrutement, présélection et sélection). On y aborde les biais inconscients en donnant des astuces pour réduire leur impact (ex. : baser les exigences sur les tâches et les responsabilités de l'emploi plutôt que sur les particularités de la personne qui occupe le poste). On y présente, par ailleurs, quelques-uns des avantages d'une plus grande diversité dans les équipes de travail. Dans chacun des documents, le tout est illustré par des exemples adaptés au milieu de la recherche. Comme le recrutement des membres des GD passent aussi par la présence de modèles, et plus largement par une visibilité auprès des étudiant(e)s des cycles supérieurs, des articles présentant la recherche menée dans des disciplines diversifiées ont été placés, au cours des deux dernières années, dans l'UQAR-info et dans les journaux locaux. Au printemps 2021, des énoncés sur la charte Dimensions ont été intégrés sur les sites des CRC pour envoyer un signal positif à l'égard des membres des GD qui souhaiteraient faire partie des équipes de recherche ou qui aspiraient un jour à devenir titulaire de CRC. Ces initiatives devraient créer un terreau fertile pour attirer des membres des GD. Durant la réalisation du plan d'action, deux principaux obstacles ont freiné la pleine reconnaissance des GD. L'un d'eux est inhérent à la conception même du plan d'action. Telles que libellées, la plupart des mesures s'adressent à la communauté universitaire dans son ensemble, et non pas spécifiquement aux GD. Bien que sur le plan de la sensibilisation ce soit plus rassembleur, cela a aussi pour effet de rendre difficile l'évaluation de l'impact auprès des GD des actions mises en œuvre. Cela ne crée pas non plus d'occasion pour solliciter leur participation. L'autre obstacle tient au formulaire de déclaration volontaire présentement utilisé. Comme il ne permet pas de préciser l'identité de genre ni l'orientation sexuelle, le portrait actuellement détenu des GD est partiel et ne prend pas bien en compte l'intersectionnalité. Puisque ces limites sont désormais connues et qu'elles ont été circonscrites, des correctifs seront apportés. Dans le prochain plan d'action, on prévoit précisément revoir le formulaire de déclaration volontaire, et de faire appel à des professionnel(le)s et à des organismes qui œuvrent auprès des GD pour dispenser certaines des conférences. L'intersectionnalité, elle, sera assurée par l'introduction de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACSP) comme principe directeur dans les politiques institutionnelles. Il est aussi prévu d'initier la communauté de recherche à cette approche par le biais d'une formation. Dans une démarche d'amélioration continue, on revisitera les outils de recrutement et de sélection utilisés dans le processus d'embauche du personnel de recherche. Pour ce qui est des mesures en soi, elles cibleront les GD tant directement (ex. : consulter les étudiant(e)s des GD pour identifier les freins au cheminement vers les études supérieures) qu'indirectement (ex. : encadrer le processus d'évaluation et former les cadres sur les critères d'évaluation qui ont un impact sur le maintien en emploi et l'avancement de carrière de recherche des GD). En parallèle, le contexte particulier de la COVID-19 sera pris en considération étant donné qu'il a freiné la production scientifique et la capacité de recueillir des fonds pour entreprendre des recherches de façon plus marquée chez les membres des GD. Pour éviter que ces personnes en quête d'équité ne soient pénalisées à différentes étapes de leur carrière, tous les individus siégeant sur les comités d'évaluation et de promotion seront sensibilisés aux obstacles que celles-ci pourraient rencontrer au cours des années à venir. En ce qui concerne la représentativité au sein de l'établissement, la haute direction a établi, conformément aux directives du PCRC, les cibles à atteindre pour les années 2022, 2025, 2027 et 2029, et a élaboré un plan pour y arriver. En attendant le lancement du prochain plan d'action, il est prévu de rencontrer prochainement, parmi les titulaires de CRC et le corps professoral, des personnes qui font partie des GD. Des questions leur seront posées sur leurs besoins et sur le soutien qui pourrait leur être apporté, le cas échéant. On voudra entre autres discuter avec elles de leur intégration en poste. On cherchera aussi à vérifier si ces personnes croient que leurs travaux de recherche sont suffisamment valorisés. Tout en leur exposant les constats évoqués plus haut, on leur demandera comment il est possible, d'après elles, de remédier à la sous-représentation des GD. Enfin, on souhaitera échanger avec elles sur les enjeux et défis spécifiques auxquels elles font face ou ont fait face dans leur parcours académique ou leur carrière.

## **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)

En marge du plan d'action, l'UQAR a adopté plusieurs pratiques et implanté diverses initiatives. Dans ses communications, l'Université souligne différents événements en lien avec l'ÉDI (<https://www.facebook.com/accueil.uqar/photos/a.10150459375618821/10158318752258821/?type=3&theater>). Dans ses messages, l'UQAR applique les procédés de l'écriture inclusive, c'est-à-dire que les deux genres sont utilisés et les termes épicènes sont privilégiés. L'établissement dispose maintenant d'une adresse courriel spécifique pour tout ce qui concerne l'ÉDI ([edi@uqar.ca](mailto:edi@uqar.ca)), adresse uniquement accessible par la vice-rectrice responsable de l'ÉDI. À l'automne 2020, l'UQAR s'est jointe à de nombreuses institutions d'enseignement supérieur du pays afin d'initier une série de Dialogues nationaux. Partenaire de ce premier dialogue organisé par l'Université de Toronto, des représentants de l'UQAR ont participé à ce premier forum ayant pour thème le racisme envers les Noir(e)s et leur inclusion dans les institutions d'enseignement supérieur au Canada (<https://uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/edi/dialogue-interculturel>). Vers la fin de 2020, une section ÉDI a été ajoutée au portail interne de l'établissement. L'espace regroupe plusieurs ressources d'intérêt comme un tableau des formations disponibles et un lexique. En mars 2021, le Prix de reconnaissance en ÉDI a été lancé. Il vise à récompenser annuellement des personnes provenant de la communauté étudiante et du personnel qui ont contribué à promouvoir les principes d'ÉDI au sein de la communauté universitaire (<https://uqar.ca/nouvelles/uqar-info/3654-l-uqar-remet-ses-premiers-prix-de-reconnaissance-en-edi>). Au cours du même mois, l'Université a obtenu une subvention de 400 000 \$ sur 2 ans dans le cadre du programme subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'ÉDI du CRSNG (<https://www.uqar.ca/nouvelles/uqar-info/3604-l-uqar-a-obtenu-une-subvention-du-crsng-pour-valoriser-une-culture-de-recherche-equitable-et-inclusive>). La vision qui sous-tend ce projet procède de la mise en place et de la valorisation d'une culture de recherche équitable et inclusive, tant en matière de composition des effectifs que de la conception même de la recherche. La vision repose sur un objectif général à long terme d'instauration d'une culture et d'un écosystème de recherche échafaudés sur les principes d'ÉDI favorisant ainsi le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des talents, particulièrement pour les personnes issues des GD. Décliné en 3 axes, le plan d'action s'inscrit dans une démarche intersectorielle. À l'axe 1, il est prévu d'adopter une politique institutionnelle en ÉDI, et de réviser les énoncés de politiques et de règlements pour les rendre conformes aux principes de l'ACS+. Ces mesures combinées à d'autres viseront à mettre en place un cadre de gouvernance permettant l'atteinte des cibles et des objectifs institutionnels en matière d'ÉDI. L'axe 2 prévoit de former les comités de sélection aux préjugés inconscients, et de sonder le personnel de recherche nouvellement embauché sur le processus d'accueil et d'intégration pour l'ensemble du corps professoral. Enfin, l'axe 3 comprendra la création de formations, de guides et d'ateliers destinés à la communauté de recherche, et la mise sur pied d'une communauté de pratique. Pour mener à bien ce plan d'action, une ressource dédiée à temps plein à l'ÉDI a été embauchée pour 2 ans pour agir comme agente. En avril 2021, l'UQAR a créé une section ÉDI sur son site web. Il s'agit du lieu pour connaître les actions ainsi que les derniers développements de l'institution en la matière. Au cours de la même période, l'UQAR a dévoilé un nouveau programme court de 2e cycle en gestion de l'ÉDI en milieu de travail qui s'adresse principalement aux gestionnaires en exercice et aux professionnel(le)s qui souhaitent accéder à un poste de gestion. Dispensé complètement à distance, celui-ci sera offert dès l'automne 2021 (<https://www.uqar.ca/etudes/etudier-a-l-uqar/programmes-d-etudes/9035>).

Administré conjointement par:

