

# PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI

## 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 réDirigé 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
- Introduction [SECTION1]
- Coordonnées [SECTION2]

### **Partie A – 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**

- 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 Plan d'action – Détails contextuels [SECTION3]
- 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— Objectif principal/Objectifs principaux [SECTION4]
- 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 – Objectifs principaux supplémentaires (s'il y a lieu) [SECTION5]

### **Partie – B – Défis et possibilités**

- Défis et possibilités [SECTION6]

### **Partie C — Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la section A**

- Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement [SECTION7]
- Autres objectifs (s'il y a lieu) [SECTION8]

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

- Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés [SECTION9]

# PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI

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

- Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement  
[SECTION10]

### Toutes les sections sont remplies

- Soumettre et quitter

## MISE EN GARDE

### Remarque importante

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

- Veuillez 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.

## INSTRUCTIONS

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.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

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

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**COORDONNÉE**

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :	Université d'Ottawa
Nom de la personne-ressource :	Dr. Sylvain Charbonneau
Titre du poste :	Vice-recteur à la recherche
Adresse électronique de l'établissement :	Sylvain.Charbonneau@uottawa.ca
Numéro de téléphone de l'établissement :	613-562-5270
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 :	<a href="#">Canada Research Chairs</a>

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

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
- Non

**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) :	27 Septembre 2019
Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :	Satisfaisant
Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :	Sylvain Charbonneau

**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 – objectif principal/objectifs principaux**

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

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

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) :**

**Objectif 1 : Augmenter la représentation des quatre groupes désignés dans les 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) :**

Dans le cadre de l'analyse environnementale entreprise par l'Université d'Ottawa en 2018, le personnel du Cabinet du vice-recteur à la recherche, en collaboration avec la spécialiste de la diversité et de l'inclusion de l'Université au Bureau des droits de la personne de l'Université, a effectué un examen du contexte stratégique et administratif de l'uOttawa, y compris une étude des systèmes d'emploi. De plus, un examen comparatif des titulaires de CRC (2013 à 2018) a également été entrepris afin d'évaluer les disparités entre les sexes dans la distribution des chaires et le niveau de soutien offert aux différents groupes désignés. L'objectif de ces analyses était d'identifier les obstacles et de fournir des données pour aider à orienter les décisions et les actions vers la diversité et l'équité dans l'attribution et la gestion institutionnelle des CRC à l'uOttawa.

Quatre obstacles et pratiques qui pourraient nuire à l'emploi des personnes issues des quatre groupes désignés ont été identifiés à ce moment-là, et des objectifs S.M.A.R.T. ont été élaborés pour les aborder dans le plan d'action institutionnel sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (IÉDIAP 1.3). Le premier obstacle était :

- L'incapacité de recruter un nombre suffisant de personnes issues des quatre groupes désignés susceptibles de se porter candidates et l'absence de formation obligatoire sur l'incidence de préjugés involontaires parmi le personnel de recrutement.

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

Depuis décembre 2018, les actions suivantes ont été mises en œuvre pour remédier à cet obstacle et elles continuent d'être utilisées comme meilleures pratiques dans nos processus actuels :

1.a. Informer les comités de recrutement et de sélection des cibles du programme des CRC fixées pour les quatre groupes désignés et leur faire part des écarts qu'il faudra réduire à l'Université d'Ottawa.

1.b. Concevoir et mettre en œuvre des mécanismes d'embauche préférentielle et exclusive pour augmenter la représentation des quatre groupes désignés.

1.c. Cibler les candidats internes potentiels issus des quatre groupes désignés pour des postes de CRC.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

1.d. Réserver un certain nombre de CRC pour l'embauche de personnes issues des quatre groupes désignés.

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

Les indicateurs suivants ont été associés à chaque action :

1.a. Information affichée sur le site Web de l'Université d'Ottawa et transmise régulièrement à la présidence des comités de sélection.

1.b. Processus d'embauche préférentielle et sélective en place et opérationnel.

1.c. Nombre de candidats internes potentiels issus des quatre groupes désignés.

1.d. Nombre de postes faisant l'objet d'une embauche préférentielle et sélective et nombre de candidatures retenues dans les quatre groupes désignés.

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

Voici un aperçu des progrès accomplis pour chaque mesure en fonction de nos indicateurs et de leurs répercussions :

**1.a.** Durant la période visée par le rapport, soit de décembre 2018 à décembre 2020, tous les nouveaux postes de Chaires de recherche du Canada (CRC) ont été affichés sur les sites Web de l'Université d'Ottawa, puis répertoriés dans des archives publiques créées pour conserver une trace des postes antérieurs. De plus, l'ensemble des doyennes et doyens des facultés a été régulièrement informé de la situation actuelle de l'Université concernant le nombre de CRC et les cibles en matière d'ÉDI afin qu'elles et ils puissent contribuer au recrutement de membres des quatre groupes désignés. De leur côté, la conseillère en matière de Chaires de recherche et la conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion ont informé les membres des comités de sélection. De nombreuses mises au point ont également été faites lors des réunions mensuelles du Comité d'évaluation des chaires de recherche (le comité chargé d'approuver en dernier lieu les candidatures pour les CRC avant leur soumission au Programme CRC) afin que les membres puissent rester au fait des résultats de l'examen du Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 1.3, des exigences du Programme CRC (PCRC), des cibles d'ÉDI de 2029 et de nos données actuelles.

De décembre 2018 à décembre 2020, l'Université d'Ottawa a recruté 16 chercheuses et chercheurs pour lesquels un dossier de candidature a été soumis au Programme CRC. Sur les dix candidates et candidats de niveau 2 recrutés (et approuvés par le Programme), huit étaient membres des quatre groupes désignés. De plus, sur les six candidates et candidats de niveau 1 recrutés, cinq faisaient partie des quatre groupes désignés. Dans cette période de deux ans, l'Université a donc recruté 13 chercheuses et chercheurs (81 %) membres des quatre groupes désignés.

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**1.b.** Les processus de recrutement ont été revus afin de les harmoniser pour toutes les embauches de CRC, en prévoyant des procédés d'affichage normalisés qui précisent s'il s'agit d'une embauche préférentielle ou sélective et des mécanismes d'embauche transparents pour l'ensemble des candidatures potentielles. La conseillère en matière de Chaires de recherche explique ces processus à la présidence des comités de sélection et examine les candidatures avant de les transmettre aux comités. En outre, la conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion siège sur tous les comités de sélection pour répondre aux questions des membres, au besoin, et veiller au respect des principes d'embauche préférentielle ou sélective. Par exemple, dans le cas d'une embauche préférentielle, le comité de sélection évalue d'abord les candidatures des membres des quatre groupes désignés, sans tenir compte de celles des personnes ne faisant pas partie de ces groupes. Ces dernières candidatures ne seront transmises au comité que si le processus de recrutement dans les quatre groupes désignés est infructueux.

**1.c.** Durant la période visée par le rapport, l'Université d'Ottawa a mis en candidature le dossier de quatre personnes à l'interne; dans un cas pour une possibilité d'avancement, et dans les trois autres, pour de nouveaux postes de CRC de niveaux 1 et 2. Toutes ces personnes faisaient partie des quatre groupes désignés.

**1.d.** De décembre 2018 à décembre 2020, l'Université d'Ottawa a affiché 26 postes de CRC : 22 pour des postes de niveau 2, et 4 pour des postes de niveau 1. Au total, 19 (73 %) de ces affichages étaient pour des embauches préférentielles et trois pour des embauches sélectives réservées à des chercheuses et chercheurs autochtones ou ayant un handicap.

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

Au moins un des processus de recrutement sélectif a été infructueux, même si nous avons affiché le poste deux fois et avons utilisé de solides réseaux pour l'annoncer et inviter des candidates et des candidats à postuler. Nous avons par ailleurs eu du mal à recruter une chercheuse ou un chercheur autochtone francophone admissible à un poste de niveau 2 (poste de 10 ans après l'obtention du Ph. D.). Enfin, quelques recrutements se sont soldés par des échecs, les candidates et candidats retenus ayant accepté d'autres offres au dernier moment.

Trouver des candidates et candidats admissibles à des postes de CRC de niveau 2 en milieu clinique a aussi présenté un défi de taille. Nous avons reçu des candidatures, mais la limite de 10 ans (après l'obtention du Ph. D. ou du M.D.) imposée par le PCRC pour les postes de niveau 2 a eu des répercussions négatives sur nos processus de recrutement. En effet, lorsque les candidates et candidats détenant un M.D. sont prêts à postuler, la plupart ne sont plus admissibles en raison du temps écoulé pour obtenir leur Ph. D. ou leur M.D.

Enfin, la pandémie de COVID-19 qui a commencé en mars 2020 a également eu un impact négatif sur notre capacité de recrutement. Nous en décrivons les effets à la section correspondante ci-dessous.

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

Les prochaines étapes en lien avec l'objectif « Augmenter la représentation des quatre groupes désignés dans les CRC » consistent à assurer la continuité des pratiques exemplaires en place dans les années à venir et à apporter des améliorations si de nouveaux obstacles ou défis sont cernés à la suite de la nouvelle analyse de l'environnement que nous menons actuellement (voir l'objectif 3 pour en savoir plus).



**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

Concernant la pandémie, nous avons élaboré en 2021 de nouvelles lignes directrices pour les entrevues en ligne (par exemple, plus de plages de temps pour réduire la fatigue liée à Zoom de la candidate ou du candidat, plus d'options pour contacter la présidence du comité de sélection afin de discuter des obstacles potentiels, et lorsque c'est possible, des vidéos et sites Web pour montrer les installations et les équipements de recherche disponibles). L'option de tenir une partie de l'entrevue en ligne sera maintenue après la pandémie afin de répondre aux besoins particuliers des futures candidates et candidats.

Pour ce qui est des défis associés aux postes en milieu clinique, nous préconisons que le PCRC prolonge la période d'admissibilité des candidates et candidats ayant un M.D et un Ph. D.

**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
- Non

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

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

\$4,258.50

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

Pour augmenter la représentation des quatre groupes désignés parmi les CRC et aider ces groupes à **être plus visibles**, nous avons encouragé l'ensemble des titulaires de chaire de niveau 2 à présenter une demande pour La science rencontre le Parlement (le 6 mai 2021) :

- l'un de nos titulaires de chaire a été sélectionné; nous avons payé les frais d'inscription (508,50 \$);
- nous avons aussi officiellement commandité l'événement (3 000 \$).

Nous avons organisé un atelier, **L'art de l'article d'opinion**, le 10 mai 2021, lors duquel la moitié des places étaient réservées aux titulaires de chaire et avons assumé les frais (750 \$).

Cet atelier donne aux participantes la confiance et les outils nécessaires pour contribuer aux débats publics par le biais d'articles d'opinion, de lettres ouvertes destinés aux journaux grand public ou à des sites spécialisés. Il met en lumière les éléments essentiels et le format des articles d'opinion dans les journaux, et présente une méthode en cinq étapes pour élaborer un argumentaire concis, persuasif et accessible, susceptible d'intéresser un public non spécialisé.

L'atelier était présenté par Femmes Expertes, un organisme national à but non lucratif féministe et impartial qui veille à ce que les perspectives et priorités des femmes qualifiées aux origines diverses soient représentées équitablement dans les médias d'information et intégrées à la société canadienne.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**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 insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)
- impact mineur (l'allocation a eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
  - × impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

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) :

	<b>Montant en \$</b>	<b>Source/type (en espèces ou en nature)</b>
<b>1</b>		
<b>2</b>		

OBJECTIFS PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

# PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI

## Objectif principal 2

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

**Objectif 2 : Intégrer l'ÉDI aux processus de recrutement et de sélection.**

**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) :**

Comme pour l'objectif 1, ce deuxième objectif SMART a été développé pour répondre à l'obstacle suivant :

- L'incapacité à recruter suffisamment de candidates et de candidats parmi les membres des quatre groupes désignés et l'absence de formation obligatoire sur l'impact des préjugés inconscients pour les personnes impliquées dans le recrutement.

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

Depuis décembre 2018, les actions suivantes ont été mises en œuvre pour remédier à cet obstacle et continuent d'être utilisées comme meilleures pratiques dans nos processus actuels :

2.a. Nomination d'une nouvelle conseillère spéciale auprès du recteur pour la diversité et l'inclusion qui siègera à tous les comités de recrutement des CRC pour s'assurer que des processus équitables et transparents soient observés ainsi que les pratiques exemplaires en matière d'ÉDI.

2.b. Mise en place d'un module de formation portant sur les préjugés involontaires obligatoire pour les membres de tous les comités de recrutement et de sélection, et pour les administrateurs de recherche qui participent à la sélection des dossiers de candidature pour les CRC.

2.c. Passage en revue les directives internes sur le recrutement et la sélection pour y intégrer les exigences en matière d'ÉDI du PCRC ainsi que notre propre Plan d'action en matière d'ÉDI des CRC.

2.d. Veiller à la diversité des membres des comités de sélection des CRC (discipline, genre, origine ethnique, bilinguisme, étape de la carrière, etc.).

2.e. Encourager la présidence des comités de recrutement à diffuser largement les affichages de postes des CRC et s'assurer que le domaine de recherche soit défini de façon assez vaste pour favoriser la constitution d'un bassin diversifié de candidatures.

2.f. Création d'un formulaire d'attestation de l'établissement en matière d'ÉDI accompagné d'une entente de confidentialité que tous les membres du comité doivent signer.

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

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

Voici un aperçu des indicateurs utilisés pour suivre les progrès de chaque action :

2.a. Poste de conseillère spéciale auprès du recteur pour la diversité et l'inclusion pourvu pour un mandat de deux ans (2018-2020).

- Nombre de comités de sélection liés aux CRC auxquels la conseillère spéciale aura participé.

2.b. Nombre de comités de sélection et de membres qui ont suivi la formation.

- Nombre d'administrateurs de recherche qui ont suivi la formation.

2.c. Conformité avec les exigences et les politiques du Programme des CRC.

- Mise à jour des directives dans les deux langues officielles.
- Diffusion auprès des comités de sélection et accessibilité pour consultation (Annexe C du Plan d'action en matière d'ÉDI des CRC).

2.d. Au moins deux membres issus des quatre groupes désignés dans chaque comité.

- Toutes les listes des membres des comités sont examinées et approuvées par le vice-recteur à la recherche.
- Les détails de la composition du comité sont joints au rapport final.

2.e. Nombre d'endroits où le poste est affiché (groupes et réseaux cibles en matière d'ÉDI, listes de diffusion informelles, domaines spécialisés de recherche).

- Suivi du nombre de candidatures entrantes et signalement des lacunes à corriger avant la date de clôture.
- Langage inclusif, non biaisé et non genré.
- Accent mis sur les qualifications et les compétences exigées.

2.f. Formulaire disponible dans les deux langues officielles.

- Nombre de comités de sélection qui l'auront signé.

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

Aperçu des résultats et progrès :

2.a. Une conseillère spéciale auprès du recteur pour la diversité et l'inclusion a été embauchée. La personne retenue a assisté aux réunions des comités de sélection reliés aux 22 offres d'emploi CRC annoncées entre décembre 2018 et décembre 2020 (incluant les postes réaffichés). Au total, 17 comités de sélection différents ont été mis sur pied et ces comités ont été épaulés par la conseillère spéciale, diversité et inclusion et la conseillère en matière de chaires de recherche.

2.b. La totalité des membres siégeant sur les 17 comités de sélection créés entre décembre 2018 et décembre 2020 a suivi le module de formation obligatoire sur les préjugés inconscients, ce qui représente environ 85 personnes. De plus, la conseillère en matière de Chaires de recherche chargée du recrutement des CRC a suivi une formation sur le leadership, la diversité et l'inclusion (une certification du Collège Centennial)

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

pour faciliter et encourager la mise en place du Plan d'action en matière d'ÉDI de l'établissement, et créer un environnement de recherche diversifié et inclusif à l'Université d'Ottawa.

2.c. Veiller au respect des exigences et politiques du PCRC, et bien plus.

- Les lignes directrices sur le recrutement des CRC ont été actualisées dans les deux langues officielles au moins quatre fois en fonction des nouvelles exigences ou pour les adapter au contexte changeant (comme la COVID-19). Une nouvelle liste de vérification a été créée et mise en œuvre pour aider les présidences des comités de sélection, et un formulaire d'attestation de l'établissement en matière d'ÉDI accompagné d'une entente de confidentialité ont été préparés. Ces documents sont transmis à chaque comité de sélection CRC et sont accessibles pour consultation sur la plateforme interne Docushare.
- Le gabarit des offres d'emploi pour le recrutement des CRC a été modifié pour y intégrer la déclaration de l'Université à s'engager à respecter l'équité, la diversité et l'inclusion; ainsi qu'une explication du type d'embauche; une incitation claire aux membres des quatre groupes désignés à postuler; une déclaration qui reconnaît la véritable incidence des congés; et un langage inclusif.
- De plus, pour favoriser la création d'un environnement de recherche diversifié et inclusif à l'Université d'Ottawa, nous demandons maintenant à chaque candidate et candidat d'ajouter une déclaration sur l'ÉDI à son dossier de candidature pour le poste. Par exemple, « une déclaration sur la philosophie et les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (une page) ».
- Dans la préparation de leur dossier de candidature ou de renouvellement qui sera soumis au PCRC, les candidates et candidats sont maintenant invités à discuter de leurs pratiques et philosophies en matière d'ÉDI. Notez qu'un document a été créé à l'interne pour aider les chercheuses et chercheurs dans cette nouvelle tâche et leur indiquer où insérer l'information sur l'ÉDI dans leur dossier de nomination CRC.

2.d. Les pratiques exemplaires suivantes sont en place et désormais obligatoires au titre de nos lignes directrices :

- Au moins deux membres des quatre groupes désignés siègent à chaque comité.
- Révision et approbation de la liste des membres des comités de sélection CRC par le vice-recteur à la recherche.
- Intégration des renseignements sur la composition du comité dans le rapport final rédigé par la présidence de chaque comité de sélection, rapport qui explique en détail les recommandations du comité.

2.e. L'offre de chaque poste est affichée sur au moins quatre sites Web, dont celui de l'Université d'Ottawa et celui du magazine *Affaires universitaires*. Les deux autres sites ou plus sont à la discrétion de la faculté chargée du recrutement et de la présidence du comité de sélection. L'objectif est de choisir les meilleures tribunes pour les exigences du poste et pour cibler les membres des groupes sous-représentés (l'utilisation des réseaux et des listes informelles est notamment encouragée). Le coût de ces affichages est couvert par le Cabinet du vice-recteur à la recherche.

- Le nombre de candidatures reçues est également surveillé, et nous signalons tout déficit à rectifier avant la date de clôture.
- Des efforts proactifs sont faits pour cerner un bassin diversifié de candidates et candidats potentiels au moyen de réseaux et d'annonces d'offres d'emploi dans différentes infolettres et sur divers sites Web spécialisés.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

2.f. L'ensemble des membres des comités signe le formulaire d'attestation de l'établissement en matière d'ÉDI et l'entente de confidentialité, rédigés dans les deux langues officielles, avant de prendre connaissance des candidatures. L'entente de confidentialité vise, par exemple, à garder confidentiels les renseignements en lien avec les candidatures, l'avancement du processus de recrutement et les discussions ayant lieu durant et après les réunions des comités de sélection. Les communications avec les candidates et candidats sont gérées par la présidence des comités.

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

Même si nous avons affiché nos postes sur beaucoup de sites Web différents et avons utilisé les réseaux des professeures et professeurs, nous avons tout de même eu de la difficulté à en pourvoir certains en raison d'un manque de candidatures dans certains groupes ou le manque de candidates et candidats avec des compétences précises (ex. : bilinguisme fonctionnel français-anglais, universitaires autochtones, spécialisation dans un domaine précis, M.D. et Ph. D., etc.).

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

Pour continuer à intégrer l'ÉDI dans les processus de recrutement et de sélection, nous veillerons à ce que la formation offerte aux membres des comités de sélection des CRC reste à jour et conforme aux pratiques exemplaires actuelles du milieu. En 2021, nous créerons aussi un nouveau site Web public en lien avec l'ÉDI en recherche. Ce site regroupera des outils, des activités de formation et de l'information pour aider les chercheuses et chercheurs à mettre en œuvre les principes, approches et pratiques exemplaires d'ÉDI dans leurs programmes et équipes de recherche. Le changement culturel associé à l'ÉDI qu'a entamé l'Université d'Ottawa sera bénéfique à tous les processus de recrutement et de sélection de l'établissement.

**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
- Non

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

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

\$114.98

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

Le Conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche a participé à deux ateliers spécifiques de l'Association canadienne des administrateurs de recherche (ACAR) (114,98 \$). Ces ateliers portaient sur les sujets suivants :

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

- Tirer parti des pratiques prometteuses en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) pour un environnement de formation inclusif.
- Évaluer la conception de la recherche avec l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)

**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 insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)
- Impact mineur (l'allocation a eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- Impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- Impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- × Impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- Ne sais pas

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) :

	<b>Montant en \$</b>	<b>Source/type (en espèces ou en nature)</b>
<b>1</b>		
<b>2</b>		

OBJECTIFS PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**Objectif principal 3**

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

**Objectif 3 : Élaborer une collecte de données et rédiger des rapports sur l'ÉDI.**

**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) :**

Ce troisième objectif a été conçu pour s'attaquer au deuxième obstacle 2) L'absence de données normalisées pour assurer le suivi des résultats et les présenter dans des rapports, au niveau de l'établissement et pour les titulaires de CRC ;

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

Liste des actions mises en œuvre pour résoudre cet obstacle :

- 3.a. Mettre au point un formulaire d'auto-identification et encourager toutes les personnes susceptibles de se porter candidates à des CRC à le remplir sur une base volontaire.
- 3.b. Procéder à des analyses comparatives pour évaluer les disparités dans l'attribution des CRC.
- 3.c. Fournir des données et des rapports statistiques sur l'ÉDI à la haute direction et au PCRC.
- 3.d. Colliger de l'information sur les obstacles en matière d'ÉDI, sur les solutions et les pratiques exemplaires auprès des titulaires de CRC.

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

Voici la liste des indicateurs que nous avons utilisés pour suivre les progrès :

- 3. a. Le formulaire d'auto-identification est créé et joint aux affichages de poste des CRC.
  - Nombre de personnes susceptibles de se porter candidates qui le remplissent.
  - Nombre de personnes susceptibles de se porter candidates qui s'auto-identifient comme faisant partie d'un ou de plusieurs des quatre groupes désignés.
- 3.b. Utiliser des données internes pour lancer une analyse selon le genre et produire un rapport.
  - Utiliser des données internes pour lancer une analyse sur les groupes issus des minorités visibles et produire un rapport.
- 3.c. Fournir des données sur le genre à la conseillère spéciale, diversité et inclusion, pour produire des rapports.
  - Fournir des mises à jour des cibles en matière d'ÉDI ainsi que des statistiques au vice-recteur à la recherche.



## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

- Produire le rapport d'étape annuel en matière d'ÉDI des CRC et l'afficher sur le site web de l'Université d'Ottawa.

3.d. Créer et diffuser un sondage relié aux obstacles en matière d'ÉDI et les pratiques exemplaires auprès des titulaires de CRC.

- Compiler et communiquer les résultats.

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

Aperçu des résultats et progrès :

3.a. Un formulaire d'auto-identification volontaire a été créé en 2018 et est inclus dans chaque affichage de poste depuis.

- Nous avons surveillé le nombre de candidates et candidats qui remplissent le formulaire et utilisé ces données pour instaurer des mécanismes d'embauche préférentielle. Pendant la période visée par le rapport, nous avons reçu environ 298 candidatures, et 225 candidates et candidats (75 %) ont accepté de remplir le formulaire.
- Parmi celles et ceux l'ayant fait, 183 (81 %) ont déclaré faire partie d'au moins un des quatre groupes désignés.

3.b. Nous avons utilisé des données internes pour faire une analyse comparative entre les sexes et une analyse des groupes minoritaires visibles. Nous avons produit des rapports en 2018 et 2019 et continuerons de suivre les progrès.

3.c. Nous avons fourni des données agrégées sur l'équité à la conseillère spéciale, diversité et inclusion, et aux cadres de la haute direction à des fins de rapport et de planification. De plus, dans le cadre du Programme Dimensions, la conseillère spéciale a travaillé à la création d'un tableau de bord pour la production des rapports concernant les données sur l'équité à l'échelle de l'établissement.

- Nous avons également fourni au vice-recteur à la recherche des mises à jour sur les cibles et statistiques des CRC en lien avec l'ÉDI au moins quatre fois par année.
- Le présent rapport d'étape sur le Plan d'action en matière d'ÉDI a également été affiché dans les deux langues officielles sur le site Web de reddition de comptes à la population de l'Université d'Ottawa.

3.d. Un **groupe de soutien pour les Professeures titulaires d'une chaire de recherche** a été formé à l'automne 2019 par le Centre de leadership académique et le cabinet du vice-recteur à la recherche en appui au succès des femmes titulaires de chaire. L'objectif du groupe est d'offrir aux femmes titulaires de chaire une tribune pour discuter de sujets d'importance pour elles. Durant la première réunion en septembre 2019, les participantes ont déterminé les sujets à aborder lors des réunions mensuelles, la présidence s'est portée volontaire pour diriger certaines séances, et des conférencières et conférenciers externes ont été invités pour parler de l'équilibre travail-vie personnelle, de la planification et la gestion de programmes de recherche, de la communication, etc. Plus de 20 femmes, titulaires de chaire de recherche, ont participé aux activités tout au long de l'année, et le groupe a décidé de poursuivre l'initiative pour une seconde année scolaire, soit 2020-2021 (voir l'objectif 4 pour en savoir plus).

Un nouveau **conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche** a été embauché en septembre 2020 au Service de gestion de la recherche du cabinet du vice-recteur à la recherche. Cette personne a été en mesure de préparer le matériel nécessaire à la mise sur pied de deux groupes de discussion

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

et à la création d'un sondage (lancé en mai 2021, voir les détails dans les sections ci-dessous). Les groupes de discussion avaient pour objectif d'obtenir directement des conseillères et conseillers en recherche et des vice-doyennes et vice-doyens à la recherche des renseignements concernant leur compréhension du contexte actuel par rapport à l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche, ainsi que des besoins, obstacles et pratiques exemplaires du corps professoral, de même que des suggestions au sujet de l'ÉDI dans la recherche.

De plus, à la fin de 2020, le cabinet du vice-recteur à la recherche a créé le **Comité consultatif pour la recherche sur l'équité, la diversité et l'inclusion** pour orienter la préparation, la mise en place et l'évaluation d'un plan d'action de l'ÉDI pour la recherche.

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

Le principal défi que nous avons rencontré était lié à un gel de l'embauche à l'uOttawa en 2020 en raison du COVID - 19, ce qui a retardé l'embauche du Conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche et la mise en œuvre des groupes de discussion, du sondage, etc. De plus, le personnel de soutien/les membres de la SSUO de l'Université d'Ottawa étaient en grève en octobre 2020, ce qui a affecté les opérations de l'institution.

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

Le **groupe de soutien pour les Professeures titulaires d'une chaire de recherche** restera actif tant qu'il informe et soutient ses membres.

En avril 2021, un sondage et un formulaire de consentement à une consultation ont été diffusés pour évaluer le soutien reçu par les titulaires de CRC de la part de l'Université d'Ottawa en ce qui concerne la recherche en général et les aspects de la recherche liés à l'ÉDI en particulier. Le sondage visait également à déterminer dans quelle mesure les titulaires mettent en place des pratiques et mesures d'ÉDI dans leurs activités de recherche ou leurs équipes.

Les résultats de cette analyse du contexte (triangulation entre les groupes de discussion, les consultations et les sondages) seront présentés au **Comité consultatif pour la recherche sur l'équité, la diversité et l'inclusion** en 2021 et constitueront une base solide pour le Plan d'action de l'ÉDI pour la recherche. Nous pourrions alors évaluer la situation actuelle du milieu de la recherche de l'Université d'Ottawa (ex. : forces et améliorations à apporter) pour les groupes désignés et sous-représentés (femmes, Autochtones, groupes racisés, personnes handicapées et membres de la communauté LGBTQI2S+). Nous pouvons présentement suivre les données de financement et utiliser les données de déclaration volontaire pour faire le suivi du progrès réalisé concernant le nombre de membres des quatre groupes désignés qui sont titulaires d'une CRC, mais nous visons également à préparer un Plan d'action de l'ÉDI pour la recherche afin d'organiser stratégiquement les mesures adaptées aux besoins des chercheuses et chercheurs de l'Université d'Ottawa ainsi que les possibles obstacles au recrutement, à l'inclusion et à la rétention des membres de ces groupes.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**Prochaines étapes dans le recrutement et la déclaration volontaire**

Une nouvelle plateforme de recrutement pour les postes à l'Université, appelée NJOYN, a été lancée en mai 2021. Cet outil est utilisé par les professionnelles et professionnels des ressources humaines ainsi qu'un grand nombre de gestionnaires pour faire le suivi des candidatures lors d'un processus de recrutement à l'Université (incluant les candidates et candidats aux postes de CRC). La plateforme joue en même temps un rôle dans l'expérience des candidates et des candidats. Voici certaines des nouvelles fonctionnalités visant à bonifier l'expérience candidat :

- Intégration automatique des options de déclaration volontaire dans le processus de candidature (pas de PDF séparé);
- Communications par courriel claires afin de tenir les candidates et candidats informés tout au long du processus d'embauche;
- Accessibilité par téléphone cellulaire pour permettre la recherche d'emploi lors des déplacements;
- Moteur de recherche visible sur la page d'emploi pour permettre aux candidates et candidats de filtrer leur recherche par mots-clés, catégories ou types d'emplois;
- Option de créer des alertes-emploi.

**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
- Non

OBJECTIFS PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**Objectif principal 4**

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

**Objectif 4 : Renforcer l'engagement de l'établissement envers l'ÉDI.**

**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) :**

Cet objectif particulier a été élaboré pour s'attaquer aux deux obstacles suivants (numéros 3 et 4) :

- L'absence d'attention apportée aux activités destinées à soutenir le maintien en fonction et l'inclusion de titulaires de chaires appartenant aux quatre groupes désignés; et
- La nécessité d'un engagement institutionnel plus soutenu de l'Université envers la diversité et l'inclusion.

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

Voici la liste des actions correspondantes entreprises :

- 4.a. Accroître la sensibilisation aux lacunes et aux obstacles liés à l'ÉDI dans le milieu de la recherche.
- 4.b. Encourager un dialogue ouvert sur les obstacles actuels ou éventuels en matière d'ÉDI avec les titulaires de CRC et divers groupes et individus.
- 4.c. Promouvoir les succès en recherche des titulaires de CRC, y compris des membres issus des quatre groupes désignés.
- 4.d. Intégrer l'ÉDI à la planification et aux priorités de l'établissement.

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

Pour évaluer les progrès, nous avons élaboré ces indicateurs :

- 4.a. Informer les secteurs/groupes pertinents (personnel des Services de gestion de la recherche, les administrateurs des facultés, les cadres supérieurs de l'Université, les Finances et les ressources humaines) des lacunes actuelles dans l'attribution des CRC à l'Université d'Ottawa parmi les membres des quatre groupes désignés.
  - Sensibiliser les administrateurs de la recherche aux préjugés inconscients par l'entremise de formations et d'activités de planification (retraites annuelles et exercices de planification stratégique).
  - Création du comité IDÉE au niveau du VRR.
  - Encourager les gestionnaires et le personnel à inclure l'ÉDI aux objectifs de travail, à la formation et aux évaluations du rendement.
  - Passer en revue les directives et les politiques des programmes de recherche internes et la littérature pour repérer les obstacles ou préjugés actuels ou éventuels en matière d'ÉDI.

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

4.b. Taux de participation aux initiatives liées à l'ÉDI, entre autres formation, séances d'information et programmes de mentorat et de leadership (direction ou participation).

- Chercher à obtenir des commentaires des titulaires de CRC issus des quatre groupes désignés sur l'élaboration et la surveillance du Plan d'action de l'établissement en matière d'ÉDI des CRC.
- Organiser des rencontres de bienvenue avec les titulaires de CRC issus des quatre groupes désignés pour expliquer le rôle des Services de gestion de la recherche et du CVRR, en général, dans le but de faciliter l'intégration et d'assurer une surveillance afin de détecter d'éventuels besoins, problèmes ou questions. Consulter les titulaires de chaires sur leur intérêt pour un programme d'encadrement par les pairs.

4.c. Annoncer publiquement toutes les nominations aux CRC, les renouvellements et les succès en recherche qui s'ensuivent sur différentes plateformes de médias sociaux (Facebook, Twitter, communiqués de presse, site Web de l'Université d'Ottawa, entrevues dans les médias, etc.).

- Augmenter la visibilité des CRC dans les quatre groupes désignés.

4.d. Inclure les priorités en matière d'ÉDI au Plan d'action à venir de l'Université, Transformation 2030.

- Inclure les priorités en matière d'ÉDI au Plan de recherche stratégique 2020-2025 du Cabinet du vice-recteur à la recherche.
- Lancer, cet automne, une initiative d'auto-identification à l'échelle de l'Université à l'intention de tout le corps enseignant et de tout le personnel.

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

Les résultats de chaque mesure sont énoncés ci-dessous :

4.a. Les secteurs et groupes pertinents (ex. : personnel du Service de gestion de la recherche, administration des facultés, les cadres universitaires, services des finances et des RH) sont régulièrement informés des lacunes actuelles dans l'affectation des CRC à l'Université d'Ottawa dans les quatre groupes désignés.

- L'ensemble des administratrices et administrateurs de recherche a été sensibilisé aux préjugés inconscients par des formations et activités (webinaires spéciaux, réunions, groupes de discussion), et cela se poursuivra avec des webinaires réguliers ou le partage d'information au moyen des outils de communication courants (infolettre du Service de gestion de la recherche, *Gazette* de l'Université d'Ottawa, médias sociaux, etc.).
- Le vice-recteur à la recherche a mis sur pied le comité IDÉE (Inclusion – Diversité – Équité – Excellence) pour cerner les priorités en matière d'ÉDI pour la recherche (le rapport final du comité a été soumis en mars 2019). Les recommandations, actuellement mises en œuvre, comprennent ceci : fixer des cibles d'ÉDI pour les programmes de chaires internes; bonifier la prise en compte des principes d'ÉDI dans la sélection des candidatures pour les prix et distinctions; créer un poste spécialisé en ÉDI pour diriger la préparation du Plan d'action en matière d'ÉDI pour la recherche de l'Université d'Ottawa, et recruter une personne pour ce poste.
- En 2020, le Cabinet du vice-recteur à la recherche a mis sur pied un nouveau Comité consultatif pour la recherche sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour orienter la préparation, la mise en place et l'évaluation d'un Plan d'action de l'ÉDI pour la recherche. Ce plan sera indispensable à l'atteinte des

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

objectifs établis dans le Plan stratégique 2020-2025 de l'Université d'Ottawa et reposera sur le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2019 des chaires de recherche du Canada et les recommandations de 2019 du comité spécial IDÉE du Cabinet du vice-recteur à la recherche.

- À l'échelle de l'établissement, toutes les lignes directrices associées aux programmes de chaires internes (chaires de recherche universitaires, chaires de recherche éminentes, chaires de recherche sur le monde francophone) ont été revues au début de l'année 2021 pour ajouter une section sur l'ÉDI dans les processus de mise en candidature, de renouvellement et d'évaluation des chaires. Un critère a été ajouté à la grille d'évaluation pour évaluer les dossiers (la candidate ou le candidat décrit des mesures concrètes pour créer des environnements de recherche plus diversifiés, inclusifs et équitables). On demande maintenant à l'ensemble des titulaires de chaire de démontrer comment elles et ils intègrent les principes d'ÉDI à leur recherche. Par exemple, elles et ils doivent décrire les efforts prévus pour favoriser l'ÉDI dans la recherche, et il incombe aux candidates et candidats de choisir comment elles et ils souhaitent aborder ce critère par des actions concrètes, en tenant compte de leur réalité (ex. : défis propres à leur contexte ou domaine afin de mettre au point des mesures pertinentes et efficaces).

4.b. Taux de participation aux initiatives en lien avec l'ÉDI, comme les formations, les séances d'information et les programmes de mentorat et de leadership (direction ou participation).

- Nous avons sollicité l'opinion des titulaires de chaire membres des quatre groupes désignés pour la préparation et le suivi du Plan d'action CRC en matière d'ÉDI de l'établissement.
- En 2019, un groupe de soutien pour les Professeures titulaires d'une chaire de recherche a été créé (en collaboration avec le Centre de leadership académique). Ce groupe de soutien a connu beaucoup de succès; il a tenu sept réunions en 2019-2020 auxquelles ont participé environ 23 titulaires de chaire. Il est destiné aux femmes, professeures titulaires d'une chaire de recherche, qui veulent rencontrer des collègues pour discuter de questions d'intérêt commun, comme les attentes à l'égard des chaires de recherche et les ressources disponibles pour faire avancer leurs programmes de recherche. En 2019-2020, deux titulaires de chaire chevronnées étaient à la tête du groupe, et les participantes ont décidé des sujets à aborder lors des réunions. Ce groupe permet de discuter librement d'enjeux touchant les femmes titulaires de chaire. Les participantes ont pu bénéficier de l'expérience de deux collègues ayant plus d'expérience et de celle d'autres titulaires de chaire présentes sur le campus.
- Chaque année, des réunions d'accueil et des séances d'orientation sont organisées pour les chercheuses et chercheurs nouvellement embauchés à l'Université d'Ottawa, dont les titulaires de CRC. Le rôle des différents services du Cabinet du vice-recteur à la recherche y est expliqué (ex. : les représentantes et représentants du Service de gestion de la recherche s'occupent des présentations pour faciliter l'intégration). Qui plus est, des suivis sont faits régulièrement avec les nouvelles recrues pour repérer les besoins, problèmes ou questions.
- Deux formations à l'interne sur la diversité et l'inclusion ont été offertes aux directrices et directeurs du Cabinet du vice-recteur à la recherche pour favoriser une culture de leadership et d'inclusion dans différents secteurs de recherche, et pour commenter la préparation du plan d'action de l'ÉDI pour la recherche (juin 2020). Les deux séances d'une heure et demie ont regroupé 13 membres de la direction et étaient dirigées par la directrice exécutive du Service de gestion de la recherche et la conseillère stratégique principale du Cabinet du vice-recteur à la recherche.

## PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI

4.c. Les nouvelles CRC, les renouvellements de chaire et les résultats de recherche de titulaires de chaires sont présentement annoncés par divers moyens (Facebook, Twitter, communiqués, site Web de l'Université d'Ottawa, entrevues médiatiques, etc.), et cette pratique se poursuivra.

- Les équipes de communication de l'Université se concentrent davantage sur les sujets mettant en lumière le travail des membres des quatre groupes désignés. Par exemple, l'infolettre interne de l'établissement, *Gazette*, est utilisée pour améliorer la visibilité des membres de ces groupes, dont les CRC.

4.d. L'engagement de l'établissement à l'égard de l'ÉDI a considérablement augmenté depuis décembre 2018.

- Le 21 mai 2019, l'Université d'Ottawa a fièrement souscrit à la nouvelle charte Dimensions, qui promeut huit principes d'ÉDI. Le repérage et l'élimination des obstacles systémiques à l'éducation postsecondaire et à l'avancement de la recherche sont des éléments clés de la charte. L'Université a d'ailleurs réitéré son engagement ferme à soutenir les principes d'ÉDI parmi les chercheuses et chercheurs.
- Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada a sélectionné l'Université d'Ottawa pour participer au programme pilote Dimensions. Depuis septembre 2019, 17 établissements d'enseignement postsecondaire canadiens ont mis sur pied des équipes d'autoévaluation pour coordonner la collecte de données sur l'ÉDI, leur analyse et leur transformation en plan d'action. À l'heure actuelle, nous recueillons et analysons des données quantitatives et qualitatives afin d'effectuer un bilan approfondi des systèmes, pratiques et cultures de l'Université d'Ottawa. En résultera un plan d'action avec des objectifs fondés sur les lacunes, obstacles et tendances relevés.
- Sur le site Web de l'Université d'Ottawa, une page portant précisément sur l'équité, la diversité et l'inclusion a été créée; le recteur Jacques Frémont mentionne d'ailleurs dans un extrait que l'ÉDI est une priorité stratégique. <https://www.uottawa.ca/president/strategic-areas/diversity-and-inclusion>.
- L'ÉDI fait maintenant partie des plans et activités stratégiques clés de l'établissement :
  1. Le **nouveau plan stratégique de l'Université, appelé Transformation 2030**, fait de la **durabilité** l'un de ses piliers stratégiques – L'OBJECTIF 1 : Favoriser une culture de développement durable sur le campus qui promeut le bien-être, valorise la diversité et encourage la mobilisation du personnel.
  2. Le nouveau Plan stratégique de recherche 2020-2025 de l'Université d'Ottawa fait mention de l'ÉDI : L'une des orientations et l'un des objectifs du plan est de « **PROMOUVOIR ET CÉLÉBRER l'excellence, l'équité, la diversité et l'inclusion dans nos milieux et nos méthodes de recherche** ».
- Un nouveau poste de **conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion** a été créé en décembre 2020.

Responsabilités du poste :

  - Se charger du dossier de la lutte contre le racisme et de l'inclusion, et agir comme porte-parole de l'Université d'Ottawa pour cet enjeu;
  - Travailler avec le Bureau des droits de la personne, les facultés et services et l'ensemble des groupes étudiants à l'atteinte des objectifs de lutte contre le racisme et d'inclusion;
  - Contribuer à la sensibilisation au racisme et à l'inclusion ainsi qu'à la communication des mesures et priorités en la matière sur le campus;
  - Communiquer avec les diverses parties prenantes sur le campus et avec l'ensemble du milieu universitaire;

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

- Proposer des structures appropriées pour que l'Université d'Ottawa ait ce qu'il faut pour faire avancer le dossier de la lutte contre le racisme et de l'inclusion.

### **Forum public : Partager les meilleures pratiques pour contrer le racisme et favoriser l'inclusion sur le campus.**

- En 2020, une nouvelle initiative d'auto-identification, « **Comptez-moi** », a été déployée à l'échelle de l'Université pour l'ensemble du corps professoral et du personnel. Après un long processus de recherche, de consultation et d'analyse de données, le comité a lancé une initiative cruciale dans le cadre de ses travaux. Le corps professoral et le personnel peuvent maintenant répondre au questionnaire d'auto-identification de l'Université, qui a pour devise « Comptez-moi/Count me in ». Les étudiantes et étudiants auront bientôt accès à la plateforme.  
<https://www.uottawa.ca/gazette/fr/nouvelles/auto-identification-cinq-minutes-etre-du-compte>.

La conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion participera à la communication des données existantes sur le genre des membres de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa (APUO).

- Formation de sensibilisation aux préjugés inconscients pour tous les membres de comités d'embauche de professeurs et professeures de l'Université d'Ottawa. Grâce à un partenariat entre l'APUO et les Ressources humaines, la conseillère principale en ressources humaines tient des séances de formation pour les personnes siégeant aux comités de sélection (différents de ceux pour les postes de CRC) ou occupant d'autres fonctions d'embauche. Elle conçoit également des campagnes de sensibilisation pour limiter les situations de préjugés inconscients et inspirer un sentiment d'appartenance pour toutes et tous sur le campus.

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

La période du rapport couvre de nombreuses activités et nouvelles initiatives institutionnelles reliées à l'ÉDI qui ont eu lieu à l'Université d'Ottawa mais qui n'étaient pas reliées au Programme CRC ou à la recherche. Par conséquent, il a été quelque peu difficile de suivre toutes ces nouvelles activités et de voir comment intégrer au mieux le travail des autres secteurs dans notre propre secteur.

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

Dans la prochaine année, l'Université d'Ottawa continuera de faire progresser son Plan d'action en matière d'ÉDI pour les CRC en s'intéressant particulièrement à la poursuite du renforcement de son engagement à l'égard de l'ÉDI et en instaurant un environnement inclusif pour ses chercheuses et chercheurs, ses étudiantes et étudiants et son personnel. La création d'un Plan d'action de l'ÉDI pour la recherche étendra ses activités au-delà du programme des CRC, soit au milieu de la recherche en général.

Concernant le groupe de soutien pour les Professeures titulaires d'une chaire de recherche, quatre réunions virtuelles ont déjà eu lieu en 2020-2021 pour examiner différents sujets, comme la gestion des interactions avec les décideurs politiques, les compétences en négociation et les stratégies de conciliation travail-vie personnelle en temps de COVID-19. Nous prévoyons poursuivre ces réunions, puisque nous avons reçu des commentaires positifs des participantes et que ces sessions permettent de discuter librement des enjeux auxquels sont confrontées les femmes titulaires d'une chaire de recherche.



## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

Le **Comité consultatif pour la recherche sur l'équité, la diversité et l'inclusion** a été créé en mars 2021. Il se compose de 12 membres, dont des professeures et professeurs, du personnel des établissements affiliés, des chercheuses et chercheurs, des étudiantes et étudiants, du personnel administratif et des membres de la communauté universitaire ayant un lien direct avec cinq groupes désignés (les quatre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* plus la communauté LGBTQI2S+). Comme mentionné précédemment, ce comité travaille présentement sur le **Plan d'action de l'ÉDI pour la recherche**, qui devrait être mis en œuvre à partir de septembre 2021. Ce plan sera en vigueur de 2021 à 2023.

Pour maximiser les retombées et assurer l'intégration, nous conserverons des liens étroits entre ce plan et la stratégie d'ÉDI de l'Université, et appuierons au besoin la participation de l'établissement au programme pilote Dimensions. Par cette approche multidimensionnelle, nous concrétiserons nos valeurs et créerons un milieu inclusif où tout le monde pourra réussir et s'épanouir. Puisque l'ÉDI fait maintenant partie intégrante de notre plan stratégique, la viabilité des changements apportés sera au cœur de nos activités des prochaines années.

**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
- Non

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

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

\$45,626.43

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

**Formation et certification d'un membre du personnel**, conseillère en matière de chaires de recherche (1885,17 \$) :

Certificat en Leadership et inclusion du Centennial College de Toronto

<https://www.centennialcollege.ca/programs-courses/schools/school-of-advancement/part-time-programs/leadership-and-inclusion-certificate-6730/> ;

**Livres liés à la certification** (54,90 \$) :

- The Inclusion Dividend : Why Investing in Diversity & Inclusion Pays Off - Donovan, Mason, Kaplan, Mark ; Paperback
- The Diversity and Inclusion Handbook , Thiederman, Sondra ; Paperback

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**Organisation d'événements spéciaux pour l'ensemble de la communauté des chercheurs :** (249,08 \$) licence de cinéma.

En l'honneur de la Journée internationale des femmes et des filles dans le domaine de la science, le 11 février 2021, le Cabinet du vice-recteur à la recherche de l'Université d'Ottawa et la Faculté des sciences ont organisé un panel de discussion inspirée du documentaire *Picture a Scientist* (Ian Cheney et Sharon Shattuck, 97 minutes). Le film a été suivi d'un débat avec 4 oratrices sur les défis auxquels les femmes sont confrontées dans le domaine scientifique et sur la manière dont elles les surmontent.

**Salaire du personnel ayant suivi la certification :** (29 309 \$ de salaire + 7 600 \$ d'avantages sociaux = 36 909 \$)

**Traduction d'outils liés à l'ÉDI** (751,13 \$)

Outils provenant du programme Gendered innovations de l'Université de Stanford.

**Autre activités prévues** (5777,24 \$) :

Traductions et création de vignettes vidéo sur les meilleures pratiques reliées à l'ÉDI au sein des groupes de recherche et dans les laboratoires.

**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 insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

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) :

	<b>Montant en \$</b>	<b>Source/type (en espèces ou en nature)</b>
<b>1</b>		
<b>2</b>		

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**PARTIE B. 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) :**

Au cours de la période considérée, la mise en œuvre du Plan d'action relatif à l'ÉDI a été retardée à certains égards en raison d'un gel des embauches lié à COVID-19 et du nombre limité d'employés disponibles pour prendre en charge les nouvelles activités prévues dans le plan d'action tout en mettant en œuvre de nouvelles exigences du Programme CRC et en créant de nouvelles directives liées au changement de portail Web Convergence (nouveau portail pour la gestion des CRC et la soumission des dossiers CRC au Programme).

Toutes les activités proposées dans le plan d'action telles que : le développement d'outils, les consultations, l'atelier, le développement du site Web, la révision des lignes directrices internes des programmes de chaires internes, la création d'un comité et le développement d'un Plan d'action ÉDI pour la recherche sont de nouvelles activités qui s'ajoutent au travail régulier du personnel.

L'Université d'Ottawa a relevé ce défi en retardant certaines actions et en veillant à ce qu'un nouvel employé soit embauché dès la fin du gel de l'embauche. Une formation/certification a également été offerte à un membre du personnel afin qu'elle se sente mieux équipée pour mener certaines activités décrites dans le Plan d'action relatif à l'ÉDI du CRC.

Depuis mars 2020, le COVID-19 a eu un impact certain sur la mise en œuvre du Plan d'action ÉDI. L'organisation du travail en mode virtuel a pris du temps et il a fallu réorganiser certaines tâches différemment comme le travail des comités de sélection et l'organisation des entrevues pour les recrutements CRC. De plus, nous avons constaté un impact négatif important des restrictions en matière de santé publique lors de l'embauche de nouveaux chercheurs. L'impossibilité de visiter Ottawa et le campus universitaire pendant les entrevues des candidates et des candidats pour les CRC de niveau 1 et 2 a été identifié comme un obstacle à la prise de décision d'accepter une offre. Plus précisément, les candidats n'ont pas été en mesure de visiter les espaces de laboratoire potentiels, de voir les équipements disponibles sur le campus ou encore de juger le type de milieu de vie que cette ville pourrait offrir à leur famille. Un autre problème important était lié au déménagement d'une famille entière alors que les frontières des différents pays étaient fermées et que les cas de COVID-19 augmentaient. En conséquence, en 2020 et au début de 2021, de nombreux recrutements n'ont pas abouti. Nous avons également remarqué que le nombre de candidatures pour chaque poste ouvert pendant cette période a considérablement diminué et ceci peut entraver notre capacité à atteindre les futures cibles ÉDI (2022, 2025, 2027 et 2029).

Pour relever ces défis, nous avons affiché pratiquement tous les postes pour une période plus longue (60 jours ou même plus au lieu de 30 jours) et nous avons accepté de réafficher les postes plus souvent, en plus d'afficher les postes sur de nouveaux sites web. Un élément de réussite que nous pourrions vouloir conserver après la période de la COVID-19 est lié aux réunions et au travail des comités de sélection « en virtuel » plutôt qu'en personne. Depuis le début de la pandémie, nous avons remarqué qu'il était moins difficile de trouver des moments appropriés pour les réunions et qu'il était même pratique d'inviter les candidats à des réunions en ligne. À l'avenir, nous pourrions envisager d'utiliser un mélange des deux options ("en personne" et "en virtuel")

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

afin de nous adapter aux besoins spécifiques des candidates et des candidats et de répondre à toutes sortes de situations.

### **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.

Non pertinent pour l'uOttawa, tout a été rapporté dans la section A précédente.

**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)**

Durant la période visée par le rapport, soit de 2018 à 2020, nous avons consulté et mobilisé des membres des groupes sous représentés de plusieurs façons. D'abord, en nous assurant que ces personnes connaissaient les ressources à leur disposition (courriels et appels téléphoniques), puis en veillant à ce qu'elles soient représentées dans tous les comités de recrutement des CRC. Nous avons par ailleurs préparé de nouvelles lignes directrices pour ce dernier point. Enfin, tel que mentionné auparavant, l'Université d'Ottawa a créé un groupe de soutien pour les femmes titulaires de chaire de recherche afin que les chercheuses puissent s'entraider, identifier les obstacles éventuels et communiquer leurs besoins à l'administration centrale. Ainsi, des obstacles qui entravent le succès des femmes titulaires de chaire ont été cernés, et des solutions pour les éliminer ont commencé à être mises en œuvre (ex. : révision des lignes directrices pour l'obtention de prix et de distinctions et pour les chaires internes; ateliers visant à améliorer les compétences en négociation, ateliers sur les relations médiatiques, etc.). Le fait d'être une femme, d'appartenir à une minorité visible, d'être mère, de faire face à des obstacles linguistiques et d'autres facteurs intersectionnels nuisant au plein potentiel des chercheuses ont été abordés durant les réunions.

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

Selon les recommandations du groupe, l'Université d'Ottawa tiendra compte de ces facteurs intersectionnels au moment d'évaluer les candidatures pour une CRC (nouvelle candidature ou dossier de renouvellement).

De plus, chaque fois qu'un nouveau poste était ouvert à une chercheuse ou un chercheur autochtone, le comité de sélection s'est assuré de consulter les membres des communautés autochtones et de les intégrer au comité. Les chercheuses et chercheurs appartenant à des réseaux en lien avec les communautés autochtones et ayant de l'expérience de travail avec ces communautés ont pris part au processus dès le début pour proposer des changements au libellé de l'offre de poste, afficher le poste sur les sites Web pertinents et participer activement à la sélection des candidates et candidats et à l'organisation des entrevues. Dans le processus de sélection des candidates et candidats, on examinait si celles-ci et ceux-ci respectaient les principes de recherche autochtone et d'autres considérations éthiques de recherche des peuples autochtones.

La consultation des membres d'un groupe désigné précis (autochtones, personnes handicapées) et leur participation aux comités de sélection ont été très utiles et ont mené à l'amélioration de nos gabarits et lignes directrices. Nous avons l'intention de suivre de près l'intégration des chercheuses et chercheurs provenant des quatre groupes désignés après leur embauche, et nous avons sollicité de la rétroaction afin d'améliorer nos processus. Par exemple, nous les aidons à s'y retrouver dans les différents services, au besoin, et les informons de certaines occasions (dont La science rencontre le Parlement). Dans le cadre du mécanisme de rétroaction, nous avons été informés d'un obstacle à l'essor des titulaires de chaire en début de carrière. En effet, les longs délais entre l'attribution de la chaire et la levée de l'embargo ont été désignés comme étant problématiques. Vu ces longs délais, quelques chercheuses et chercheurs n'ont pas pu obtenir d'entrevues médiatiques (avec leur titre de CRC) ni intervenir en public sur des sujets sociétaux importants.

La prochaine étape consistera à analyser les données recueillies lors du sondage auprès des CRC lancé en 2021 ainsi que les résultats des groupes de discussion qui s'inscrivent dans l'analyse du contexte en vue de créer le Plan d'action en matière d'ÉDI pour la recherche. Le sondage, réalisé en ligne du 13 avril au 3 mai 2021, avait deux grands objectifs : 1) évaluer le soutien que les CRC reçoivent majoritairement de l'Université d'Ottawa en ce qui concerne la recherche en général et les aspects de la recherche liés à l'ÉDI en particulier; 2) déterminer dans quelle mesure les titulaires mettent en place des pratiques et mesures d'ÉDI dans leurs activités de recherche ou leurs équipes.

Un total de 30 % des titulaires de CRC a répondu au sondage; de ce nombre, 74 % étaient des femmes, et 11 % des membres de minorités visibles. Les résultats provisoires révèlent que 40 % des titulaires sont d'accord ou entièrement d'accord avec l'affirmation « J'ai les compétences, outils et ressources nécessaires pour favoriser les principes et mesures d'ÉDI dans mon équipe de recherche. » De même, en ce qui concerne le soutien reçu de l'Université dans les domaines de l'ÉDI, l'option « Échange avec d'autres chercheuses et chercheurs de groupes désignés » a obtenu le plus haut taux d'approbation (Très bien : 35 %; Acceptable : 35 %). Parmi 11 pratiques et mesures d'ÉDI, « Agir comme mentore ou mentor auprès des membres de l'équipe et/ou leur donner l'exemple » a obtenu le plus haut résultat (Très présent : 60 %; Présent : 30 %), et les principaux points à améliorer sont : la qualité de la formation sur les préjugés inconscients dans la recherche, l'accompagnement dans l'obtention d'une permanence, et les mesures d'accessibilité pour les invalidités. La formation sur les préjugés inconscients dans la recherche (module de formation portant sur les préjugés inconscients) n'est actuellement offerte qu'aux membres des comités de sélection. La prochaine étape sera donc de partager sur notre site Web relié à l'ÉDI en recherche (en préparation) des

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

formations additionnelles sur le sujet et des outils pour accroître la sensibilisation de l'ensemble des chercheuses et chercheurs, notamment les titulaires de CRC.

Le rôle du **Comité consultatif pour la recherche sur l'équité, la diversité et l'inclusion** sera de résumer ces données et d'orienter la préparation, la mise en place et l'évaluation du **Plan d'action de l'ÉDI pour la recherche** de l'Université d'Ottawa. Ce plan sera axé sur la création d'un environnement de recherche plus inclusif pour toutes et tous et l'ajout de membres dans les quatre groupes désignés entre 2021 et 2023.

**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)**

L'un des objectifs du plan d'action était de « renforcer l'engagement de l'établissement envers l'ÉDI ». Nous avons donc dressé la liste d'un grand nombre d'activités dans la section correspondante ci-dessus (voir l'objectif 4.d). Pour récapituler, depuis le 21 mai 2019, date à laquelle l'Université d'Ottawa a fièrement appuyé la nouvelle charte Dimensions du CRSNG, contribuant à cerner et à éliminer les obstacles systémiques à l'éducation postsecondaire et à l'avancement de la recherche, l'Université a démontré un engagement ferme à appuyer l'ÉDI et à amorcer un changement de culture.

Le recteur de l'Université, Jacques Frémont, a exprimé son soutien et intégré l'ÉDI comme priorité dans le nouveau plan stratégique de l'Université, Transformation 2030. Le vice-recteur à la recherche, Sylvain Charbonneau, s'est également assuré que l'ÉDI faisait partie intégrante du nouveau plan stratégique pour la recherche 2020-2025, avec l'objectif de « PROMOUVOIR ET CÉLÉBRER l'excellence, l'équité, la diversité et l'inclusion dans nos milieux et nos méthodes de recherche ». Cet engagement concret des dirigeants a permis l'amorce de nombreuses initiatives dans différentes sphères du campus. Par exemple, en plus de la création de comités et de postes de conseillères spéciales et conseillers spéciaux à l'administration centrale (ex. : conseillère spéciale, diversité et inclusion; conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion, et conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche), plusieurs facultés ont également pris les devants pour évaluer la situation dans leur domaine, leurs laboratoires et leurs environnements. De nouveaux postes ont déjà été créés dans les facultés pour mener les initiatives reliées à l'ÉDI (ex. : doyenne adjointe, Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion à la Faculté de médecine, une nouvelle vice-doyenne de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et du développement professionnel à la Faculté des sciences, etc.). L'appui de bon nombre d'alliées et alliés siégeant aux comités sur l'ÉDI dans

## **PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

tout le campus représente aussi un signe tangible qu'un mouvement s'est amorcé. Le travail de ces personnes est utile pour aider à cerner les obstacles ayant des répercussions négatives sur le milieu de la recherche et les lacunes dans les connaissances et la sensibilisation qui peuvent empêcher la mise en place d'actions concrètes pour créer une culture de recherche diversifiée et inclusive à l'Université d'Ottawa.

Outre les obstacles mentionnés dans le rapport, l'exigence linguistique de l'établissement comme quoi le corps professoral doit enseigner en français et en anglais est ressortie comme étant une difficulté de recrutement limitant le bassin de candidates et candidats pour les CRC. L'Université d'Ottawa s'est récemment engagée à l'égard de l'internationalisation et de la francophonie avec la création du poste de vice-recteur à l'international et à la francophonie. Le Bureau des gouverneurs a approuvé le poste le 9 décembre 2019, qui a été pourvu par Sani Yaya, Ph. D., en 2020. Professeur Yaya supervisera la conception, la coordination et la mise en œuvre des stratégies d'internationalisation à l'échelle de l'Université. Cette fonction comprendra la formation de partenariats internationaux dans les secteurs publics et privés, le soutien à l'internationalisation de la recherche et des programmes, et l'expansion des occasions internationales pour la communauté de recherche de l'Université d'Ottawa. Pour les titulaires de CRC, ces nouveaux engagements à l'égard de la francophonie pourraient aboutir à plus de clarté à propos du niveau de français requis, ce qui aidera les chercheuses et chercheurs à planifier leur formation pour développer leurs compétences linguistiques, si nécessaire.

Lors de la session d'automne 2020, le Service de gestion à la recherche du Cabinet du vice-recteur à la recherche a tenu une série de webinaires pour aider les CRC et les autres chercheuses et chercheurs universitaires à intégrer les facteurs et approches de l'ÉDI à leurs demandes de subventions (volet Exploration du Fonds Nouvelles frontières en recherche, subvention à la découverte du CRSNG et subventions Alliance du CRSNG). Des concepts essentiels, des exemples pratiques de domaines de connaissances précis, des outils d'autoévaluation, des outils pédagogiques et des références ont été partagés au cours ces webinaires.

Une série de présentations, « Recherche inclusive, recherche exemplaire », a commencé le 11 février 2021 pour souligner la Journée internationale des femmes et des filles de science. La seconde édition s'est tenue le 19 mai 2021 pour souligner la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. La série se poursuivra pour souligner les dates importantes au Canada et ailleurs en lien avec les groupes sous-représentés dans la recherche.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION  
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT  
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI**

**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.