

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 (2021)

TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

- Remplir le rapport au complet
- 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

- 1. 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

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

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

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

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

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

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

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.

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

Veuillez 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 et à l'innovation
Adresse électronique de l'établissement :	Sylvain.Charbonneau@uottawa.ca
Numéro de téléphone de l'établissement :	613-562-5270

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

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 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) :

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 :

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

- L'incapacité de recruter un nombre suffisant de personnes issues des quatre groupes désignés susceptibles de se porter candidates et 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.
- 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

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

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 à jour 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.

Entre décembre 2020 et décembre 2021, l'Université d'Ottawa a affiché 18 annonces de CRC. Nous avons également recruté 6 nouveaux chercheurs pour lesquels un dossier de candidature CRC a été soumis. Sur les 6 personnes, 5 (83%) étaient membres des quatre groupes désignés. De plus, une demande de renouvellement a été soumise.

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. Afin de s'assurer que l'Université d'Ottawa est en mesure d'atteindre ses objectifs pour 2029, une nouvelle stratégie a été élaborée en 2021. En effet, à moins d'une justification solide, quasiment tous les premiers affichages des annonces CRC sont maintenant annoncés comme suivant un processus d'embauche sélectif, limité aux membres des groupes sous-représentés en recherche. Si cette première recherche est infructueuse, la deuxième publication de la même annonce est annoncée comme suivant un processus d'embauche préférentiel (c'est-à-dire que les candidatures des membres des groupes sous-représentés sont évaluées en premier, et que les autres candidatures des candidats qui ne font pas partie de ces groupes ne sont pas partagées au départ. Elles ne sont partagées que si le processus de recrutement n'aboutit pas avec les membres des groupes sous-représentés). La conseillère en matière de chaires de recherche explique ces processus aux présidents des comités de sélection et examine les candidatures avant de les transmettre au comité de sélection. 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.

1.c – Le processus de sélection des CRC de l'Université d'Ottawa est principalement axé sur le recrutement externe, et en 2021, il n'y a eu aucune nomination de candidats internes. Cependant, XXXXXX des quatre groupes désignés XXX passéX d'une CRC de niveau 2 à une CRC de niveau 1.

1.d – Entre décembre 2020 et décembre 2021, l'Université d'Ottawa a lancé 18 affichages de postes de CRC et plus particulièrement 14 affichages pour des nouvelles CRC (11 pour des postes de CRC de niveau 2 et 3 pour des postes de CRC de niveau 1) ainsi que 4 réaffichages. Parmi les 18 affichages, un total de 8 (44 %) ont été annoncés comme sélectifs pour les membres de groupes sous-représentés, 8 (44 %) ont été annoncés comme des embauches préférentielles et 2 (11 %) comme des embauches standard.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Sur les 18 offres d'emploi publiées, de nombreux recrutements ont échoué en raison de problèmes de mobilité liés à la pandémie de COVID-19 (par exemple, les frontières des pays étaient parfois fermées, les personnes ne pouvaient pas visiter le campus, les laboratoires ou la ville d'Ottawa, l'insécurité accrue dans la recherche d'un emploi pour leurs partenaires de vie, la fermeture des écoles, etc.) Bien que nous ayons

**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**

souvent annoncé le poste deux fois et utilisé des réseaux solides pour partager les opportunités, nous avons eu des difficultés à recruter des candidats et candidates adéquats, en particulier pour les postes de niveau 1 et pour les chaires cliniques de niveau 2. La période d'éligibilité pour les postes cliniques de niveau 2 (maximum 10 ans après le doctorat ou le diplôme de médecine) a été considérée comme un obstacle spécifiquement pour ces types de recrutement. En outre, quelques recrutements ont également échoué parce que les candidats ou les candidates ont accepté d'autres offres au dernier moment, ou en raison de l'instabilité de leur situation personnelle, même si un dossier de candidature au CRC avait déjà été soumis et/ou approuvé.

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. Un représentant du Cabinet du Vice-recteur à la Recherche et à l'Innovation rencontre également tous les candidates et candidats présélectionnés et veille à identifier leurs besoins éventuels et défis spécifiques avant d'entamer la phase de négociation. Ces réunions sont utiles pour recueillir des informations sur la meilleure façon de soutenir ces nouvelles recrues, notamment sur la manière de créer un environnement de travail inclusif.

En lien avec la pandémie, nous avons élaboré en 2021 de nouvelles directives reliées aux entrevues spécifiquement pour les entrevues en ligne (par exemple, avec plus de fenêtres de temps disponibles pour réduire la fatigue des candidats ; des options pour contacter le président ou la présidente du comité de sélection afin de discuter des obstacles potentiels ; des vidéos/sites web montrant les installations lorsque cela est possible). 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. Toutefois, dans la mesure du possible, nous faciliterons les visites en personne du campus car cette étape est cruciale pour aider les personnes à prendre la décision de déménager ou non.

Pour ce qui est des défis associés aux postes cliniques, nous continuons à préconiser que le Programme CRC 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

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 PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

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 candidats et de candidates 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 :

Entre décembre 2020 et décembre 2021, nous avons continué à utiliser les meilleures pratiques développées les années précédentes telles que:

- 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 – Révision fréquente des lignes directrices internes de recrutement et de sélection internes afin de répondre aux exigences du CRCP et d'harmoniser les pratiques au sein des différents comités de recrutement et dans les facultés.
- 2.d - Veiller à la diversité des membres des comités de sélection des CRC (discipline, genre, origine ethnique, bilinguisme, niveau de 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 est défini de façon assez vaste pour favoriser la constitution d'un bassin diversifié de candidatures.
- 2.f – Signature de l'attestation EDI et de confidentialité par tous les membres des comités de sélection.

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). Ce mandat fût renouvelé de 2020 à 2022.
 - Nombre de comités de sélection CRC sur lesquels la conseillère spéciale a siégé.
- 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 lignes directrices internes 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 et à l'innovation (VRRRI).
 - 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 généré.
 - Accent mis sur les qualifications et les compétences exigées.
- 2.f – Formulaire d'attestation EDI et de confidentialité 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 18 offres d'emploi CRC annoncées entre décembre 2020 et décembre 2021 (incluant les postes réaffichés). Au total, 14 nouveaux comités de sélection ont été mis sur pied (4 annonces étaient des réaffichages) 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 14 comités de sélection créés dans la période du rapport a suivi le module de formation obligatoire sur les préjugés inconscients, ce qui représente environ 80 personnes. De plus, la conseillère en matière de chaires de recherche chargée du recrutement des CRC a finalisé sa formation sur le leadership, la diversité et l'inclusion (une certification du Collège Centennial) pour faciliter et

**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**

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 aller au-delà.

- Les lignes directrices sur le recrutement des CRC ont été actualisées dans les deux langues officielles deux fois en fonction des nouvelles exigences ou pour les adapter au contexte changeant (comme la COVID-19 et la gestion des conflits d'intérêts). 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 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 d'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 continuons à demander à chaque candidate et candidat d'ajouter une déclaration sur la philosophie et les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à son dossier de candidature pour le poste de professeur associé à la chaire.
- 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 dans différentes sections du dossier. 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.

2.d – Les pratiques exemplaires suivantes sont en place et sont désormais obligatoires dans nos lignes directrices :

- Au moins deux membres des quatre groupes désignés siègent sur chaque comité.
- Révision et approbation de la liste des membres des comités de sélection CRC par le vice-recteur à la recherche et à l'innovation.
- 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 et à l'innovation.

- 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.

2.f – L'ensemble des membres des comités signe le formulaire d'attestation de l'établissement en matière

**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**

d'ÉDI et l'entente de confidentialité, rédigés dans les deux langues officielles, avant de prendre connaissance des candidatures. Nous avons également inclus la phrase suivante: "En tant que membre du comité de sélection pour une Chaire de recherche du Canada (CRC), les membres s'engagent à : déclarer tout conflit d'intérêts potentiel avec les candidats avant de commencer le processus/la réunion, et gérer les conflits d'intérêts tout au long du processus".

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.). En outre, le COVID19 a créé un contexte défavorable à l'embauche en raison des restrictions de voyage, des différentes réglementations en matière de vaccination et des recommandations de santé publique.

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 (<https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion>). Ce site Web regroupe des outils, des définitions et de nombreuses ressources pour aider les chercheurs à mettre en œuvre les principes, les approches et les meilleures pratiques dans leurs programmes et équipes de recherche. Ces outils sont également disponibles pour les administrateurs de recherche ou les membres des comités de sélection des CRC qui souhaitent développer leurs connaissances sur les principes et les pratiques de l'ÉDI (voir l'objectif 4 pour plus de détails).

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

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 PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

Objectif principal 3

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

Objectif 3 : Développer la collecte de données reliées à l'ÉDI et rédiger des rapports.

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.

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

- 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 VRRRI.
 - 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 – Le vice-rectorat à la recherche et à l'innovation a créé en 2018 un formulaire d'auto-identification, qui est inclus dans chaque affichage de poste de titulaire de chaire de recherche du Canada (CRC) depuis. Cependant, en 2021, l'établissement a lancé NJOYN, un nouvel outil de gestion du recrutement, qui intègre les fonctionnalités d'auto-identification. En appui à cette nouvelle initiative et aux efforts de l'établissement, nous avons abandonné le formulaire papier au profit du nouvel outil électronique à l'étape du recrutement. À leur embauche, les chercheuses et chercheurs ont accès au sondage Comptez-moi. Les données agrégées de ce sondage servent à analyser l'équité, à l'échelle de l'établissement, au sein de différents groupes (corps professoral, personnel et population étudiante).

- Nous avons tenu le compte du nombre de candidatures présentées au cours de la période visée par le rapport. En réponse aux 18 affichages publiés pendant la période, nous avons reçu environ 264 candidatures. De ce nombre, 66 personnes (25 %) n'ont pas rempli le formulaire d'auto-identification, ni au moment de leur candidature, ni lorsque nous avons communiqué avec elles (certaines personnes ont présenté de fausses candidatures et d'autres n'ont pas répondu à nos courriels).
- Parmi les 198 candidates et candidats ayant rempli le formulaire, 40 (20 %) ne se sont déclarés membres d'aucun des quatre groupes désignés. Par ailleurs, 62 personnes se sont identifiées comme femmes (31 %), 123 comme membres d'une minorité (62 %), 7 comme ayant un handicap (3,5 %) et 8 comme Autochtones (4 %).

3.b – Nous avons fait le suivi des progrès en matière de représentation de ces groupes à l'aide de données internes.

3.c – Nous avons fourni des données agrégées sur l'équité à la conseillère spéciale en matière d'équité et de diversité et, sur demande, 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 en matière d'équité et de diversité a créé un tableau de bord pour la production des rapports concernant les données sur l'équité à l'échelle de l'établissement, issues d'un sondage Comptez-moi dans l'ensemble de l'Université.

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

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

3.d – À la fin de 2020, le vice-rectorat à la recherche et à l'innovation a créé le comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans la recherche, afin d'orienter la préparation, l'application et l'évaluation d'un Plan d'action en matière d'EDI en recherche. Dans le but de « colliger de l'information sur les obstacles en matière d'EDI, sur les solutions et les pratiques exemplaires auprès des titulaires de CRC » et de l'ensemble de la communauté de recherche de l'Université, le comité et le conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche ont organisé une vaste analyse contextuelle de la communauté de recherche à l'Université d'Ottawa. Dans le cadre de cette initiative, un sondage en ligne a été mené du 13 avril au 3 mai 2021 auprès des titulaires de CRC. L'objectif 4 ci-dessous présente plus d'informations sur les travaux du comité consultatif et les résultats de l'analyse contextuelle.

En tout, 30 % des titulaires de CRC ont répondu aux neuf questions du sondage en ligne (ouvertes, fermées et à échelle d'évaluation). Les résultats ont renseigné l'Université sur la qualité du soutien qu'elle procure aux titulaires de CRC pour leurs travaux en général, mais aussi pour les aspects touchant plus particulièrement l'EDI. Nous avons également évalué les pratiques et les indicateurs en matière d'EDI que les titulaires de CRC avaient mis en place dans leurs activités et équipes de recherche. Ces résultats ont orienté l'élaboration du Plan d'action en matière d'EDI en recherche : <https://www2.uottawa.ca/research-innovation/sites/g/files/bhrskd326/files/2022-03/CVRRRI-Plan-action-EDI-recherche.pdf>.

Le groupe de mentorat pour les femmes titulaires de chaire de recherche, créé en 2019 en appui à la réussite des titulaires de chaire féminines et pour recueillir des informations sur les obstacles qu'elles ont à surmonter, a maintenu ses réunions en 2020 et en 2021, malgré la pandémie, sous forme virtuelle. Le groupe a été rebaptisé groupe de réseautage pour les femmes titulaires de chaire de recherche. Composé de quelque 25 membres, le groupe a tenu quatre réunions en 2021, auxquelles ont assisté en moyenne 15 à 20 femmes. En plus de réseauter, les membres du groupe discutent de questions jugées prioritaires. En 2021, les réunions ont porté sur les relations avec les responsables décisionnels, la négociation, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que le mieux-être. Des intervenantes internes ou externes ont animé les discussions.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Nous avons dû faire face à une augmentation de la charge de travail associée à plusieurs facteurs : 1) l'adaptation à une nouvelle plateforme de recrutement (NJOYN), 2) le déploiement d'un nouveau système de gestion des données d'auto-identification, et 3) le faible taux de participation aux sondages pendant la pandémie, la communauté de recherche étant surchargée par les nouvelles tâches et responsabilités.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Nous entendons continuer d'améliorer la collecte de données et les rapports par les mesures suivantes :

– Encourager la participation au sondage d'auto-identification Comptez-moi, pour mieux évaluer la diversité au sein de notre établissement.

– Veiller à ce que le groupe de réseautage pour les femmes titulaires de chaire de recherche poursuive ses activités.

– Mettre en œuvre le Plan d'action en matière d'EDI en recherche, qui vise à répondre aux **besoins réels** de tous les membres de la communauté de recherche de l'Université d'Ottawa et à supprimer les obstacles

**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**

actuels au recrutement, à l'inclusion et à la rétention des membres des groupes sous-représentés.

L'Université a poursuivi en 2021 le déploiement de son Programme de modernisation des services administratifs. Dans le cadre de ce projet, l'Université remplacera son système de planification des ressources d'entreprise (PRE) actuel et d'autres systèmes par Workday, qui transformera ses services des finances et des ressources humaines. La mise en service est prévue en février 2023. Workday facilitera le recrutement de titulaires de CRC grâce aux fonctions intégrées des finances et des ressources humaines, en plus d'améliorer l'analyse des données et la production de rapports.

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

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 PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

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 RH) 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.

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

- 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.
- 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 CVRR.
- 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 :

Pour chaque mesure, nous présentons les progrès accomplis entre décembre 2020 et décembre 2021.

4.a et 4.b – Le vice-rectorat à la recherche et à l'innovation a organisé toute l'année des ateliers et des séances de sensibilisation sur la situation en matière d'ÉDI dans la recherche, afin de nourrir un dialogue ouvert sur les écarts et les obstacles, potentiels ou réels, qui défavorisent les membres de certains groupes. Cinq ateliers ont eu lieu en 2021 sur un éventail de questions liées à l'ÉDI, notamment l'ACS+, la recherche inclusive et les pratiques exemplaires. De plus, nous avons organisé trois tables rondes virtuelles, auxquelles ont participé en tout 440 personnes. Chacune portait sur un thème différent : « Les femmes et les filles en STIM : défis et perspectives », « La diversité sexuelle et de genre dans les arts, les sciences et la technologie » et « Premiers Peuples : repenser l'équité, la diversité et l'inclusion ».

Dans le cadre de réunions d'équipes, de réunions de la Commission de la recherche et de réunions des comités de sélection, entre autres, les secteurs et groupes pertinents (p. ex., personnel du Service de gestion de la recherche, administrateurs dans les facultés, cadres universitaires, services des finances et des RH) sont régulièrement tenus au courant des lacunes relatives à l'affectation des CRC à l'Université d'Ottawa à des membres des quatre groupes désignés. L'ensemble des administratrices et administrateurs de recherche ont également été sensibilisés aux préjugés inconscients par des formations et activités (webinaires spéciaux, réunions et, récemment, groupes de discussion), et nous poursuivons sur notre lancée avec des webinaires réguliers ou la diffusion d'informations au moyen des outils de communication courants (infolettre du Service de gestion de la recherche, Gazette de l'Université d'Ottawa, médias sociaux, etc.).

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

– Comme nous l'avons mentionné, un nouveau comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans la recherche a été créé en 2021 pour orienter la préparation et l'application du Plan d'action en matière d'EDI en recherche. Ce comité s'est réuni à plusieurs reprises en 2021, notamment pour effectuer des analyses et discuter d'initiatives stratégiques en matière d'EDI et des résultats de la consultation. Il a produit un plan d'action que le VRRRI a approuvé à l'automne 2021. On peut consulter ce plan à l'adresse <https://www2.uottawa.ca/research-innovation/sites/g/files/bhrskd326/files/2022-03/CVRRRI-Plan-action-EDI-recherche.pdf>.

– Au début de 2021, en réponse aux recommandations du comité consultatif sur l'EDI, un groupe de travail a été constitué pour remanier le Programme des Chaires de recherche de l'Université (interne) afin d'éliminer les obstacles à la participation, en particulier pour les membres des groupes sous-représentés. Les travaux ont mis en relief ces obstacles et soulevé des débats nécessaires sur la culture qui domine dans les différents domaines de recherche. Un premier appel à candidatures ouvert et transparent a été lancé à la fin de 2021. Le remaniement du programme comprenant plusieurs activités : lancement public du concours, révision du contenu des dossiers de candidature, inclusion de l'EDI dans les critères d'évaluation, établissement de quotas de sélection des candidatures, et création d'ateliers à l'intention des candidates et candidats et du personnel administratif des facultés.

De plus, les autres programmes de chaires internes (chaires de recherche éminentes, chaires de recherche sur le monde francophone) ont été revus afin d'ajouter une section sur l'EDI dans les processus de mise en candidature, de renouvellement et d'évaluation. 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'EDI à leur recherche.

– De décembre 2020 à décembre 2021, le groupe de mentorat pour les femmes titulaires de chaire de recherche a tenu quatre réunions virtuelles très fructueuses. De 15 à 20 femmes y ont participé. En 2020-2021, des 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 collègues chevronnées et d'autres titulaires de chaire 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. Ces séances ont été virtuelles en 2021. Le rôle des différents services du vice-rectorat à la recherche et à l'innovation y est expliqué (p. ex., les représentantes et représentants du Service de gestion de la recherche s'occupent des présentations pour faciliter l'intégration). De plus, le personnel de soutien effectue un suivi auprès des nouvelles recrues titulaires de CRC, afin de répondre à leurs besoins, à leurs préoccupations et à leurs questions.

4.c – Afin de promouvoir les résultats de recherche des titulaires de CRC, y compris les membres des groupes désignés, les mises en candidature et renouvellements de chaire et les résultats de recherche sont annoncés au moins deux fois par an, par divers moyens (Facebook, Twitter, communiqués, site Web de l'Université d'Ottawa, entrevues médiatiques, etc.), et nous continuerons à le faire.

– Pour mettre en valeur les initiatives en matière d'EDI en recherche et procurer des outils et des ressources à la communauté de recherche, un **site Web public consacré à l'EDI** a vu le jour en 2021, à l'adresse <https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-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

– Les différentes équipes de communication de l'Université se concentrent davantage sur les sujets mettant en lumière le travail des membres des groupes sous-représentés. Par exemple, *Gazette*, l'infolettre interne de l'établissement, est utilisée à cette fin, mais aussi comme outil de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion.

– Pendant la période visée par le rapport, le vice-rectorat à la recherche et à l'innovation a lancé un concours de pratiques exemplaires en matière d'inclusivité, intitulé « Recherche inclusive, recherche exemplaire ». Les deux gagnantes de ce premier concours ont décrit leurs réalisations dans deux courtes vidéos publiques : <https://www.youtube.com/watch?v=1VQ7j1Xoz6Y> et <https://www.youtube.com/watch?v=G5XGHPu5AnY>.

En outre, quatre histoires inspirantes donnant des exemples concrets de l'ÉDI en recherche ont été diffusées dans différents canaux, notamment l'infolettre hebdomadaire du Service de gestion de la recherche et le site Web du vice-rectorat à la recherche et à l'innovation.

<https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion/pratique>

<https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/nouvelles/instaurer-un-esprit-de-communauté-inclusif-en-chimie>

<https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/nouvelles/deconstruire-le-racisme-pour-le-vaincre>

<https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/nouvelles/les-stim-pour-toutes-les-identités-de-genre>

4.d – L'engagement de l'établissement à l'égard de l'ÉDI a considérablement augmenté pendant la période visée.

– Des ressources en matière d'ÉDI sont désormais à la disposition de l'ensemble du corps professoral, sur un site Web public. On y trouve des données sur les groupes sous-représentés en recherche à l'Université d'Ottawa, ainsi qu'une liste des publications de nos spécialistes renfermant des conseils pour renforcer l'ÉDI en recherche. On peut consulter ce site à l'adresse <https://www2.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion>.

Nous avons aussi souligné les nombreuses initiatives de différentes facultés qui ont adapté les outils et exemples en matière d'ÉDI en fonction de leurs propres disciplines. Ainsi, depuis septembre 2021, le Bureau de la recherche de la Section de Common law de la Faculté de droit offre une nouvelle ressource sur l'ÉDI en recherche à l'intention du corps professoral, qui propose des cadres, des modèles et des outils sur ces questions (<https://commonlaw.uottawa.ca/fr/nouvelles/edi-recherche-avez-vous-recherche-inclusive-tete>). La Faculté de médecine a créé une page Web consacrée à l'ÉDI : <https://med.uottawa.ca/recherche-innovation/resources-researchers/edi>.

– L'Université d'Ottawa est une fière signataire de la **Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada**, adoptée le 18 novembre 2021. Près de 50 établissements d'enseignement supérieur canadiens ont signé cette charte historique, officialisant leur engagement à combattre le racisme contre les Noirs et à promouvoir leur inclusion. Ces partenaires collaborent à l'établissement de mesures en ce sens et pour promouvoir l'inclusion en général dans l'enseignement supérieur au Canada. <https://www.uts.utoronto.ca/principal/la-charte-de-scarborough>.

– Depuis qu'elle a souscrit à la nouvelle charte *Dimensions*, qui promeut huit principes d'ÉDI, l'Université d'Ottawa collecte des données au moyen du sondage *Comptez-moi*. Le corps professoral, la population étudiante et le personnel sont invités à remplir le formulaire, et les données quantitatives et qualitatives sont analysées afin d'effectuer un bilan approfondi des systèmes, pratiques et cultures de l'Université d'Ottawa.

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

– En décembre 2020, le professeur Boulou Ebanda de B'Béri a été nommé conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion, chargé du dossier de la lutte contre le racisme et de l'inclusion, et porte-parole de l'Université d'Ottawa en la matière. Il travaille avec le Bureau des droits de la personne, les facultés, les services et l'ensemble des groupes étudiants à l'atteinte des objectifs de lutte contre le racisme et d'inclusion. Il fait de la sensibilisation et communique les actions et priorités en matière d'antiracisme et d'inclusion sur le campus (plus d'informations sur la page : <https://www2.uottawa.ca/notre-universite/provost/antiracisme-inclusion>). La célébration du Mois de l'histoire des Noirs, en février, ainsi que le lancement d'une campagne antiracisme à l'Université, comptent parmi ses réalisations.

– Formation sur les préjugés inconscients pour tous les comités d'embauche professorale : 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 :

Nombre de nouvelles activités et initiatives ont eu lieu à l'Université d'Ottawa pendant la période visée par le rapport. L'ÉDI est désormais une priorité dans de nombreux secteurs de l'établissement. Toutefois, la charge émotionnelle liée aux questions touchant la diversité suscite parfois une certaine résistance aux initiatives.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

En 2022, l'Université d'Ottawa continue de faire progresser son Plan d'action en matière d'ÉDI pour les CRC et a lancé un **Plan d'action en matière d'ÉDI en recherche**, en s'intéressant particulièrement au renforcement continu 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 mise en œuvre de ce plan étendra ses activités au-delà du programme des CRC, soit au milieu de la recherche en général. Par exemple, un nouvel espace sûr favorisant l'inclusion et le sentiment d'appartenance des personnes autochtones, noires et de couleur ouvrira officiellement ses portes en 2022.

Pour maximiser les retombées et assurer l'intégration, nous conserverons des liens étroits entre le plan et la stratégie d'ÉDI de l'Université, et appuierons au besoin la participation de l'établissement au programme pilote Dimensions. Grâce à cette approche à multiples facettes, nous entendons créer un milieu inclusif où tout le monde pourra réussir et s'épanouir. Puisque l'ÉDI fait maintenant partie intégrante de notre plan stratégique et du Plan d'action en matière d'ÉDI en recherche, la réalisation de changements durables et l'évaluation de leurs résultats seront 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

**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) :

Pendant la période visée par le rapport, soit entre décembre 2020 et décembre 2021, toutes les activités prévues dans le plan d'action ont été réalisées avec succès, notamment le développement d'outils, des consultations, des ateliers, la création d'un site Web, la révision des lignes directrices des programmes de chaires internes, la création d'un comité et l'élaboration du Plan d'action en matière d'EDI en recherche. L'embauche de personnel, notamment le conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche, et la formation de la conseillère en matière de chaires de recherche ont été déterminantes pour la réussite de ces initiatives. En outre, de nombreux membres du personnel de l'Université d'Ottawa ont inscrit l'EDI sur la liste de leurs priorités stratégiques et ont soutenu les initiatives en la matière. La stabilisation de ces nouvelles capacités (rendre permanent le poste de conseiller en équité, diversité et inclusion pour la recherche et obtenir des fonds pour multiplier les initiatives d'EDI au sein de l'établissement) sera cruciale pour l'instauration d'un **changement de culture durable** favorisant l'excellence, l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de notre communauté de recherche et dans nos approches de recherche.

La pandémie de COVID-19 qui sévit depuis mars 2020 a continué d'entraver le recrutement de titulaires de CRC en 2021, en particulier à l'étranger, et l'exécution du Plan d'action en matière d'EDI.

L'Université d'Ottawa accorde une grande importance à la santé mentale et au mieux-être depuis de nombreuses années, à plus forte raison dans le contexte de la pandémie. Elizabeth Kristjansson a été nommée conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être, et chargée de mettre au jour les lacunes qui subsistent, en plus de formuler des recommandations à ce chapitre. Nous avons lancé en 2021 une nouvelle mouture de la page Web Santé et mieux-être (<https://www2.uottawa.ca/vie-campus/sante-mieux-etre>), qui renvoie à divers services de consultation et d'aide en santé mentale facilement accessibles pour le corps professoral, la population étudiante et le personnel. L'Université a également une nouvelle page sur le projet *Plus forts ensemble*, fruit de la collaboration entre le Conseil des universités de l'Ontario, l'Université Brock et le Centre d'innovation en santé mentale sur les campus, un guichet unique regroupant diverses ressources pour mieux comprendre la santé mentale et aiguiller une étudiante ou un étudiant vers les programmes ou services appropriés. Le projet est conçu pour aider le corps professoral, l'administration et le personnel de soutien à reconnaître les problèmes de santé mentale chez les membres de la population étudiante, à savoir comment réagir et à les diriger vers les bonnes ressources.

Les Ressources Humaines de l'Université d'Ottawa ont lancé en 2021 un programme pilote de télétravail en mode hybride, alternant le travail à distance et sur le campus. Les membres de la direction, du corps professoral et du personnel ont consacré beaucoup de temps à la réorganisation des activités de l'Université. En raison des restrictions sanitaires, les entrevues avec les candidates et candidats à une CRC se sont généralement déroulées en mode virtuel au cours de la période visée par le rapport, ce qui a eu un impact négatif sur les tentatives d'embauche. Pour les CRC de niveaux 1 et 2, l'interdiction de voyager pendant le processus d'embauche a eu pour conséquence de refroidir considérablement les candidates et candidats au moment de prendre leur décision. En effet, ces personnes n'ont pas pu visiter les laboratoires, ni voir le type

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

d'équipements que possède le campus, ni évaluer si Ottawa offrait un milieu de vie satisfaisant. En outre, la perspective de s'installer à l'étranger avec toute la famille, alors que de nombreux pays avaient fermé leurs frontières et voyaient augmenter les contaminations, n'avait rien de rassurant. Par conséquent, nos efforts de recrutement ont maintes fois échoué en 2021, et nous constatons depuis une baisse du nombre de candidatures à chaque annonce CRC, qui compromet sérieusement l'atteinte de nos objectifs d'ÉDI.

Pour y remédier, nous avons affiché chaque poste plus longtemps (60 jours, voire plus, au lieu de 30) en veillant bien à les publier sur de nouveaux sites Web, et accepté plus souvent de réafficher les postes. La pandémie nous aura néanmoins apporté un point positif : les réunions et les travaux des comités de sélection en mode virtuel, une pratique que nous garderons peut-être. En effet, nous avons pu constater qu'il était plus facile de trouver des plages horaires convenant à tout le monde pour les réunions, mais aussi d'organiser des rencontres par Zoom avec des candidates et candidats. À l'avenir, nous envisageons d'utiliser un mélange des deux options ("en personne" et "en ligne") afin de nous adapter aux besoins spécifiques et à toutes sortes de situations.

PART C. 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.

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

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)

Comme nous l'avons déjà mentionné dans le présent rapport, nous avons consulté et mobilisé des membres

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

des groupes sous représentés de plusieurs façons en 2021.

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 des lignes directrices pour ce dernier point. Enfin, nous avons veillé à la poursuite des rencontres du groupe de réseautage pour les femmes titulaires de chaires de recherche tout au long de l'année, afin que les chercheuses puissent s'entraider, déterminer les obstacles éventuels et communiquer leurs besoins à l'administration centrale. Ainsi, les obstacles qui entravent le succès des femmes titulaires de chaire ont été cernés, et la mise en œuvre de solutions pour les éliminer a commencé. (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. Selon les recommandations du groupe, l'Université d'Ottawa tient 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 d'embauche s'est assuré de consulter les membres des communautés autochtones à des fins de représentation. 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, on vérifiait si les candidates et candidats respectaient en tous points les principes de la 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). Le mécanisme de rétroaction comprend une évaluation à mi-parcours des titulaires de chaires. Soulignons que nous avons été informés d'un problème ou 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 par le gouvernement 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.

Les résultats du sondage en ligne, auquel ont répondu 30 % des titulaires de chaire entre le 13 avril et le 3 mai 2021, met en relief le manque d'outils et de ressources à leur disposition pour mettre en place des pratiques et des indicateurs en matière d'EDI dans leurs activités ou équipes de recherches respectives. Pour y remédier, le vice-rectorat à la recherche et à l'innovation a construit un site Web concernant l'EDI, qui offre des formations additionnelles sur le sujet et des outils pour accroître la sensibilisation de l'ensemble des chercheuses et chercheurs, notamment les titulaires de CRC. Un sondage sera mené auprès de la population étudiante (y compris les étudiantes et étudiants sous la direction d'un ou d'une titulaire de CRC), afin de cerner les possibles obstacles à la réussite. Le lancement du sondage est prévu au début de l'automne 2022.

Ces prochaines années, nous verrons en priorité à l'exécution du **Plan d'action en matière d'EDI en**

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

recherche. Nous entendons rendre le milieu de la recherche plus inclusif pour tout le monde, plus particulièrement les membres des groupes sous-représentés dans la recherche (femmes, Autochtones, membres de minorités visibles ou de groupes racisés, personnes handicapées et membres des communautés LGBTQI2S+).

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)

Étant donné que l'un des objectifs du plan d'action institutionnel pour l'EDI est de " renforcer l'engagement institutionnel envers l'EDI ", nous avons déjà énuméré de nombreuses activités dans la section correspondante ci-dessus, voir l'objectif 4.d.

Le recteur de l'université, M. Jacques Frémont, a exprimé son soutien et a fait de l'EDI une priorité du nouveau plan stratégique de l'université, Transformation 2030. Le vice-recteur à la recherche et à l'innovation, le Dr. Sylvain Charbonneau, a également veillé à ce que l'EDI fasse partie du plan stratégique pour la recherche 2020-2025, avec pour 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. Outre les actions énumérées dans les sections précédentes, de nombreuses facultés ont également pris l'initiative d'évaluer la situation dans leurs propres domaines de recherche, laboratoires et environnements. De nouveaux postes administratifs ont été créés pour diriger les efforts dans des facultés spécifiques (par exemple, une Doyenne Adjointe au Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion à la Faculté de médecine, une nouvelle vice-doyenne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à la Faculté des sciences, etc.) Le soutien de nombreux alliés travaillant dans différents comités reliés à des sujets concernant l'EDI sur le campus est également un signe tangible qu'un mouvement est en cours. Leur travail est utile pour identifier les obstacles ayant un effet négatif sur les environnements de recherche et les lacunes en matière de connaissances/sensibilisation qui peuvent empêcher le développement d'actions concrètes pour créer une culture diversifiée et inclusive en recherche à l'uOttawa.

En plus des obstacles mentionnés dans le rapport, nous avons identifié un défi particulier en matière de recrutement qui a limité le bassin de candidats et candidates aux CRC. En tant qu'institution bilingue, l'Université d'Ottawa s'assure que tous les membres de son personnel enseignant régulier sont au moins « bilingues passifs », c'est-à-dire qu'ils maîtrisent toutes les fonctions de l'une des langues officielles et les

**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**

fonctions passives de l'autre. De plus, l'Université s'efforce d'augmenter graduellement la proportion des membres du personnel enseignant régulier qui sont « bilingues actifs ». À l'échelle de l'établissement, l'Université d'Ottawa s'est récemment engagée à l'égard de l'internationalisation et de la francophonie en créant le poste de vice-recteur, International et Francophonie. Le Dr Sani Yaya a été nommé à ce poste en 2020. Pour les titulaires de CRC, ces nouveaux engagements en faveur de la francophonie pourraient se traduire par une plus grande clarté quant au niveau de français requis à différents moments de leur progression de carrière, ce qui aidera les chercheurs à planifier leur formation pour développer des compétences linguistiques si nécessaire.

Au cours de la période de référence, les Services de gestion de la recherche du Bureau du vice-recteur à la recherche et à l'innovation ont organisé une série de webinaires pour aider les titulaires de CRC et d'autres chercheurs et chercheuses à intégrer les considérations et les approches d'ÉDI dans leurs demandes de subvention. En particulier, un soutien spécifique pour les sections EDI a été fourni pour des concours tels que le volet Exploration et Transformation du Fonds Nouvelles frontières en recherche, subvention à la découverte, Alliance et FONCER du CRSNG et des demandes Banting. Au cours de webinaires destinés aux professeurs, professeures, aux conseillers et conseillères en recherche et aux vice-doyens et vice-doyennes à la recherche, les concepts clés de l'ÉDI, des exemples pratiques tirés des domaines de connaissance spécifiques, des outils d'auto-évaluation, des outils pédagogiques et des références ont été partagés afin de les soutenir dans ce changement de culture.

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.

FIN

Version anglaise soumise le 27 juin 2022.