



L'équité, la diversité et l'inclusion en recherche :
poursuivre notre cheminement

Rapport au vice recteur à la recherche et à l'innovation

Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion en
recherche

Le 14 octobre 2021



uOttawa

À la fin de 2020, M. Sylvain Charbonneau, vice-recteur à la recherche et à l'innovation de l'Université d'Ottawa, a mis sur pied le Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion et lui a donné le mandat de formuler des recommandations sur le développement, la mise en œuvre et l'évaluation du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) en recherche de l'Université d'Ottawa.

Ce comité représentatif de la communauté de recherche de l'Université d'Ottawa (étudiantes et étudiants diplômés, chercheuses et chercheurs, membres du personnel) s'est réuni mensuellement de mars à septembre 2021. Il a confirmé les objectifs du Plan d'action : diversifier et renforcer la communauté de recherche et promouvoir un climat inclusif. Le comité a également énoncé des valeurs fondamentales et déterminé que le plan porterait sur cinq groupes sous-représentés : les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées ou membres de minorités visibles, la communauté des LGBTQI2S+ et les personnes en situation de handicap. Il a dressé un état des lieux des environnements interne et externe. Au cours de la période de consultation, des activités de sensibilisation et de formation ont été organisées afin de renforcer une culture qui met en pratique l'ÉDI pour atteindre l'excellence en recherche.

Les principales forces relevées sont le haut niveau d'intérêt pour l'ÉDI, ainsi que la forte proportion de la population enseignante et étudiante de l'Université qui mène des recherches auprès de groupes sous-représentés. Les principaux obstacles notés sont le manque de sensibilisation et de formation à l'égard de l'ÉDI, le manque d'accès aux outils et ressources, le soutien financier et technique, les politiques et les lignes directrices, les mesures de reddition de comptes, ainsi que les données permettant de mesurer les besoins.

Le comité note que le développement d'une culture inclusive est un cheminement organisationnel collectif à long terme impliquant une multitude de parties prenantes, d'actrices et acteurs et d'étapes. Dans ce contexte, le présent Plan d'action s'arrime aux autres initiatives de l'Université en matière d'ÉDI. De plus, l'ÉDI en recherche est **un processus continu de transformation culturelle qui exige du leadership**. Les recommandations sont organisées en quatre domaines d'action thématiques interdépendants (voir ci-dessous). Dans ces domaines prioritaires au rendement immédiat, la recherche pourra produire des effets notables au cours des 18 prochains mois. Le plan fera l'objet de révisions et d'examen fréquents.

Mener des efforts de sensibilisation et souligner l'excellence

1. Renforcer les activités de sensibilisation.
2. Souligner l'excellence individuelle en ÉDI.
3. Évaluer l'excellence en recherche.
4. Renforcer et soutenir les communications.

Renforcer le perfectionnement professionnel (compétences, formation et outils)

5. Développer des programmes d'apprentissage diversifiés.
6. Créer un répertoire de ressources.

Fournir un appui et une infrastructure institutionnels

7. Soutenir les initiatives de recherche axée sur la communauté et auprès de groupes sous-représentés.
8. Améliorer la transparence et l'équité dans les programmes des chaires de recherche internes (Chaires de recherche de l'Université et Chaires de recherche sur le monde francophone).

9. Incorporer des exigences en matière d'ÉDI aux autres programmes du vice-recteur à la recherche.
10. Renforcer l'inclusion dans le Programme des chaires de recherche du Canada.
11. Renforcer les attentes en matière d'ÉDI envers les équipes de recherche et dans les contextes de formation.

Mesurer les besoins, évaluer le rendement et documenter les leçons apprises

12. Promouvoir l'utilisation des données et développer des mesures concrètes des progrès accomplis.

L'équité, la diversité et l'inclusion en recherche : poursuivre notre cheminement

Un vocabulaire commun, compris par tous

L'ÉQUITÉ signifie que toutes les personnes sont traitées équitablement, quelle que soit leur identité. L'équité consiste à éliminer les obstacles et les préjugés d'ordre systémique afin que toutes les personnes aient les mêmes possibilités d'accès et d'avantages.

La DIVERSITÉ englobe les conditions, l'expression et les expériences de groupes différents.

L'INCLUSION désigne la pratique visant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien.

Source : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Groupes sous-représentés

- Les femmes
- Les peuples autochtones
- Les personnes racialisées ou membres de minorités visibles
- La communauté LGBTQI2S+
- Les personnes en situation de handicap

Préambule

Un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif crée les conditions d'une recherche excellente, innovante et influente. L'équité crée les conditions pour que tous les acteurs et actrices sociales, peu importe leur situation, participent à la recherche ; la diversité suscite la créativité et favorise la recherche d'information et de perspectives nouvelles, tandis que l'inclusion nourrit un contexte d'ouverture dans les discussions et les débats.

À la fin de 2020, M. Sylvain Charbonneau, vice-recteur à la recherche de l'Université d'Ottawa, a mis sur pied le Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion (annexe A) et lui a confié le mandat de formuler des recommandations sur le développement, la mise en œuvre et l'évaluation du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche de l'Université d'Ottawa. Le comité a tablé sur les travaux du Comité IDÉE – Inclusion, Diversité, Équité et Excellence – du vice-recteur à la recherche (annexe B), qui avait recommandé l'élaboration d'un plan d'action en matière d'ÉDI. Il a également adopté les objectifs et les valeurs énoncés dans le Plan stratégique 2020-2025 du Cabinet de la recherche et de l'innovation de l'Université d'Ottawa afin d'orienter ses discussions.

Objectifs :

Favoriser et souligner l'excellence, l'équité, la diversité et l'inclusion dans notre communauté et nos démarches de recherche.

Favoriser et cultiver de façon proactive une culture d'inclusion, de diversité, d'équité et d'excellence au sein du portefeuille de recherche de l'Université d'Ottawa.

Éliminer les obstacles pour les membres des groupes sous-représentés, afin d'assurer leur participation à part entière à tous les programmes de recherche financés à l'interne et à l'externe.

Nos valeurs

- **L'inclusion, la diversité et l'équité**, la reconnaissance de la diversité des cultures, des langues, des genres, des races, des origines ethniques et des autres formes d'identité et d'expérience en tant que sources de force pour le savoir, la recherche et l'innovation.
- **L'égalité des droits et la non-discrimination** sous toutes ses formes : racisme, sexisme, discrimination fondée sur la capacité physique, homophobie, biphobie, transphobie, âgisme ou toute autre forme de discrimination prévue par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.
- **La Francophonie et le bilinguisme** sont des fondements de la culture institutionnelle de l'Université d'Ottawa et des valeurs fondamentales du présent plan d'action. Cette diversité linguistique et culturelle est une source de force qui enrichit la recherche et l'innovation.

Qui sommes-nous ?

Composition du Comité consultatif

- Terry Campbell, présidente du comité, vice-rectrice adjointe, Service de gestion de la recherche
- Lori Beaman, Faculté des arts
- Steffany Bennett, conseillère spéciale du recteur en matière de diversité et d'inclusion
- Jaclyn Brusso, Faculté des sciences
- Jude Mary Cénat, Faculté des sciences sociales
- Marie-Hélène Chomienne, Faculté de médecine, Institut du savoir Montfort
- Aimée Craft, Faculté de droit, Section common law
- Philippe Thierry Douamba, chef de cabinet, Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation
- Diego Herrera, conseiller en ÉDI pour la recherche
- Ghassan Jabbour, Faculté de génie
- Levent Sahin, étudiant à la maîtrise en épidémiologie
- Penelope Simons, Faculté de droit, Section common law
- Kednapa Thavorn, Faculté de médecine, Institut de recherche de l'Hôpital d'Ottawa

Notre approche :

Le Comité consultatif s'est réuni mensuellement de mars à septembre 2021. Il a confirmé ses objectifs, ses définitions clés et sa portée, et recommandé que le Plan d'action porte sur cinq groupes sous-représentés : les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées ou membres de minorités visibles, la communauté LGBTQI2S+ et les personnes en situation de handicap. Le comité a axé ses travaux sur la communauté élargie de la recherche universitaire, qui englobe les chercheuses et chercheurs, les étudiantes et étudiants diplômés, les stagiaires et les membres du personnel de recherche, soit environ 8 000 personnes (figure 1). Il a dressé un état des lieux de la situation en matière d'ÉDI à l'intérieur et à l'extérieur de l'université.

Au cours de la période de consultation, le Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation (CVRRRI) a également mené diverses activités visant à consolider une culture de l'ÉDI :

- trois tables rondes virtuelles sur la situation des groupes sous-représentés en recherche :
 - les femmes et les filles en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), table ronde codirigée par la Faculté des sciences (82 personnes participantes) ;
 - les personnes LGBTQI2S+ en sciences, en arts et en technologie (138 personnes participantes) ;
 - les Autochtones en recherche, table ronde codirigée par l'Institut de recherche et d'études autochtones de l'Université d'Ottawa (226 personnes participantes) ;
- un concours sur les pratiques inclusives en recherche : *Recherche inclusive, recherche exemplaire*, qui a reçu 13 récits émanant de six facultés, d'une école et d'un institut affilié. Les deux récits gagnants et leurs pratiques inclusives ont été présentés dans de courtes vidéos ;
- le développement et la mise en ligne d'un site Web qui propose des outils et ressources en matière d'ÉDI à l'intention de la communauté de recherche, ainsi que des nouvelles sur l'ÉDI ;
- la documentation et la diffusion de récits inspirants sur l'ÉDI en recherche par divers mécanismes, dont l'infolettre hebdomadaire du Service de gestion de la recherche et le site Web du CVRR ;
- trois séries de webinaires destinés à aider les chercheuses et les chercheurs à mieux comprendre les considérations en matière d'ÉDI à prendre en compte dans leur recherche et à les énoncer dans leurs demandes de subvention (environ 15 personnes participantes par webinaire).

La communauté de recherche de l'Université d'Ottawa en 2020

1 250 chercheuses et chercheurs
6 070 étudiantes et étudiants diplômés
 Doctorat : 2 224 ; maîtrise : 3 846
 (à l'exclusion des programmes professionnels)
440 stagiaires
900 membres du personnel de recherche

Figure 1. La communauté de recherche de l'Université d'Ottawa en 2020

Les personnes consultées :

Nous avons consulté un échantillon représentatif de la communauté de recherche : des vice-doyennes et vice-doyens à la recherche et des conseillères et conseillers en recherche de facultés (deux groupes de discussion) ; des titulaires de chaires de recherche du Canada (sondage en ligne) ; des personnes en situation de handicap (un groupe de discussion). Nous avons également mené trois entrevues avec des chercheuses ou chercheurs appartenant à des groupes racialisés et recueilli des commentaires lors des activités de sensibilisation (tables rondes virtuelles) réalisées au cours de la période de consultation. Nous continuerons de mener des consultations afin d'éclairer les futures itérations du plan d'action.

Ce que nous avons appris :

Forces : Les parties prenantes de tous les groupes constatent un très haut niveau d'intérêt pour l'ÉDI et sont disposées à enrichir leurs connaissances dans ce domaine. Elles notent également qu'une forte proportion de la population enseignante et étudiante de l'Université, dans plusieurs disciplines, axe ses activités de recherche sur des groupes sous-représentés et sur des sujets en lien avec les expériences qu'ils ou elles vivent.

Obstacles : Selon les parties prenantes, les principaux obstacles sont : le manque de sensibilisation et de formation sur l'ÉDI; le manque d'accès aux outils et aux ressources; l'insuffisance des mesures de reddition de comptes (institutionnelle ou individuelle); l'absence de politiques, de définitions et de lignes directrices claires concernant l'ÉDI en recherche; le manque de soutien financier et technique aux pratiques d'ÉDI; l'absence de processus et d'approches établis pour la diversification du recrutement et de la rétention; le manque de données permettant de mesurer les besoins, les progrès accomplis et les réussites.

Nos recommandations :

Au moment de présenter ses recommandations, le Comité consultatif sur l'ÉDI en recherche note les points suivants :

Le développement d'une culture inclusive est un cheminement organisationnel collectif à long terme mettant en jeu une multitude de parties prenantes, d'acteurs, d'actrices et d'étapes. La recherche n'est qu'un des nombreux domaines clés où des changements s'imposent : l'expérience étudiante, l'environnement de travail à l'Université d'Ottawa, la pédagogie, le rayonnement auprès de la collectivité et l'espace physique en sont d'autres.

Dans ce contexte, nos recommandations promeuvent l'arrimage et les synergies avec d'autres initiatives de l'Université d'Ottawa en matière d'ÉDI, notamment le Comité d'action antiracisme et inclusion (sous le leadership du Boulou Ebanda de B'béri); la participation de l'Université au projet pilote Dimensions (sous le leadership de la professeure Steffany Bennett); les activités menées par le Bureau des droits de la personne (sous le leadership de Noël Badiou); les activités menées par des facultés et services tels que le Service des ressources humaines. Nous prôtons également une collaboration active avec les instituts de recherche affiliés.

Par exemple, nous notons d'importantes lacunes en matière de diversité au sein du corps enseignant de

l'ensemble des facultés. Alors que 60 % de la population étudiante de l'Université d'Ottawa est membre d'une minorité visible ou d'un groupe racialisé, 81 % des personnes qui la supervisent s'identifient comme Caucasiennes¹. Exception faite du recrutement relatif aux chaires de recherche du Canada et de la participation à l'affectation des postes à l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa (APUO), les activités nécessaires pour combler ces lacunes sont au-delà du mandat direct du vice-recteur à la recherche. Par conséquent, outre les recommandations énoncées ci-après, nous encourageons le vice-recteur à la recherche à poursuivre sa collaboration active avec la provost et les doyennes et doyens de facultés en vue de formuler des plans propres à améliorer la diversité et l'inclusion et à soutenir un **changement transformateur**.

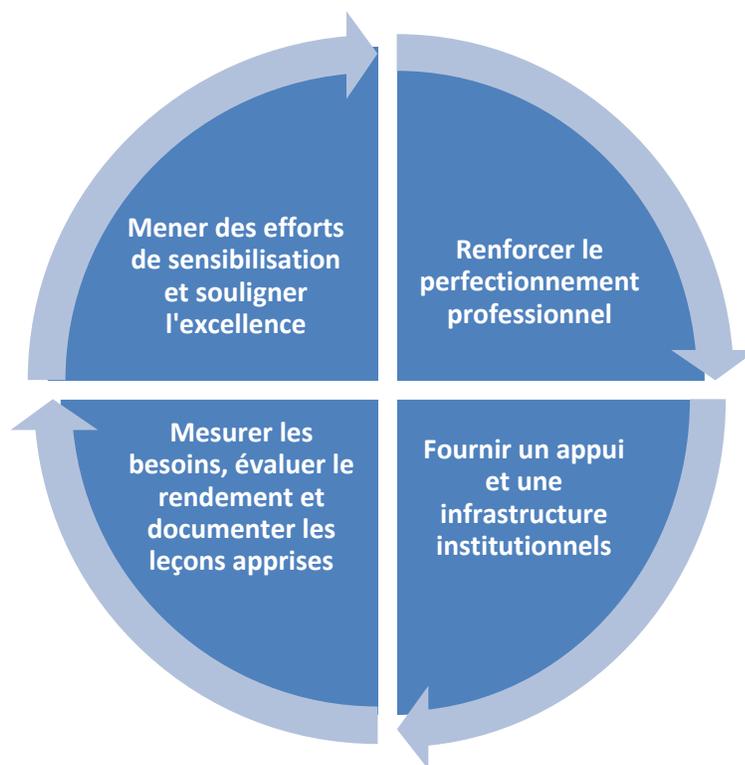
Ces plans devront aborder les principales transitions de carrière universitaire, notamment le recrutement, la promotion, la durée des mandats et la progression de carrière, y compris aux postes de direction. Les activités relevées au cours de l'analyse environnementale comprennent les programmes de mentorat, la redistribution de la charge de travail du personnel enseignant, la reconnaissance formelle, les bourses d'études et les subventions de recherche, l'identification des alliées et alliés et des défenseuses et défenseurs et la consolidation de la collaboration avec ces personnes. On pourrait y ajouter des réseaux de facultés, des sondages sur le climat institutionnel et des séances départementales sur la culture et le climat de travail.

On relève un autre domaine de collaboration potentielle dans la création de marques de reconnaissance et de récompenses pour les membres du corps enseignant et les autres parties prenantes qui promeuvent l'ÉDI. Cette action pourrait comprendre des mécanismes tels que le dégrèvement d'enseignement ou l'inclusion dans les critères d'évaluation applicables aux promotions et aux mandats.

Le **Plan d'action sur l'ÉDI en recherche** énonce des stratégies et des actions qui renforcent l'engagement institutionnel pour l'ÉDI en recherche et qui établissent un climat inclusif pour les chercheuses et chercheurs de l'Université d'Ottawa et leurs équipes de recherche, où l'on s'attaque aux obstacles systémiques qui empêchent la participation à part entière des membres de groupes sous-représentés ou défavorisés.

¹ Source : Sondage « Comptez-moi », Université d'Ottawa, 2021

Les recommandations sont organisées en quatre domaines d'action thématiques interdépendants ; elles s'accompagnent de propositions d'actions visant à diversifier et à renforcer la communauté de recherche et à promouvoir un climat inclusif.



Mener des efforts de sensibilisation et souligner l'excellence

L'ÉDI en recherche est **un processus continu de transformation culturelle** qui **exige du leadership** par la communication, la sensibilisation (la création de conversations inspirantes) et la reconnaissance de l'excellence. C'est par ce genre d'engagement et de dialogue continus à la grandeur de l'Université et au sein des facultés et des services que de nouvelles perspectives s'ouvrent afin de comprendre notre situation actuelle en matière d'ÉDI, de favoriser des actions exemplaires et de relever les défis de l'ÉDI en vue d'atteindre l'excellence en recherche.

Renforcer le perfectionnement professionnel (compétences, formation et outils)

Le développement des compétences et de l'expertise est un élément essentiel à l'instauration d'un environnement de recherche diversifié et inclusif. C'est là le principal besoin exprimé au cours du processus de consultation. Figurent au nombre des activités importantes : des approches efficaces en matière d'ÉDI qui puisent dans les avancées théoriques réalisées, entre autres, par les chercheuses et les chercheurs de l'Université d'Ottawa ; l'accès, dans les deux langues officielles, à des outils et des aides pratiques qui favorisent l'apprentissage et la mise en application ; l'amélioration de l'accessibilité et de la visibilité des ressources en français.

Fournir un appui et une infrastructure institutionnels

La mise en place de directives, de conditions et de mesures d'incitation visant l'intégration de l'ÉDI est

nécessaire à l'obtention de résultats durables. Les parties prenantes considèrent que le manque de soutien, d'infrastructures et d'attentes de la part de l'établissement est un obstacle de taille. Le fait de combler les principales lacunes sur le plan du soutien et de l'infrastructure institutionnels aidera à répondre à ces besoins.

Mesurer les besoins, évaluer le rendement et documenter les leçons apprises

Comme l'affirment des groupes consultés : « Ce qui peut être mesuré peut être accompli. » Des objectifs, cibles et indicateurs clairs, réalistes et mesurables permettront au vice-recteur à la recherche et aux facultés de l'Université d'Ottawa de faire le suivi des progrès accomplis, de tirer des enseignements des actions réalisées et de déterminer les ajustements requis pour assurer le changement durable dans la culture de l'ÉDI en recherche que nous visons à promouvoir.

Les actions retenues visent des domaines prioritaires au rendement immédiat, où la recherche pourra produire des effets notables au cours des 18 prochains mois. Le développement de mesures de suivi des progrès est en cours (voir l'annexe C) ; le plan évoluera et fera l'objet d'ajustements au fil du temps, en fonction des consultations poursuivies, des résultats du suivi régulier, de l'évaluation et de la documentation des leçons retenues.

Recommandations

Mener des efforts de sensibilisation et souligner l'excellence

1. Activités de sensibilisation

Consolider et animer des séances de sensibilisation (telles les tables rondes virtuelles susmentionnées) en partenariat avec les facultés et les services, en vue de sensibiliser les parties prenantes aux besoins des groupes sous-représentés en recherche, aux principaux concepts et approches en matière d'ÉDI, ainsi qu'à l'apport de ces approches à l'excellence en recherche.

2. Souligner l'excellence individuelle en matière d'ÉDI

Établir des prix d'excellence en ÉDI afin d'encourager le mentorat et de favoriser des meilleures pratiques en ÉDI. Se baser sur le concours d'histoires inspirantes lancé au cours de la période de consultation pour que la reconnaissance soit visible et soutienne la chercheuse ou le chercheur dans son travail en ÉDI, en lui accordant par exemple un dégrèvement dédié.

3. Évaluer l'excellence en recherche

L'excellence en recherche est renforcée par l'ÉDI ; or, les mesures conventionnelles de l'excellence, tel le nombre de publications savantes, n'en tiennent pas encore compte. L'évaluation de la recherche se fera selon des critères plus exhaustifs ou nouveaux, dont la recherche collaborative, la mobilisation des savoirs, la formation, la supervision des stagiaires et le rayonnement dans la collectivité. Nous notons que les critères de sélection utilisés par l'Université d'Ottawa pour les chaires de recherche englobent la plupart de ces critères élargis, et nous recommandons leur clarification ainsi que leur adoption générale à l'échelle de l'Université pour l'évaluation de l'excellence en recherche. Nous recommandons en outre que l'Université d'Ottawa, en signe d'appui institutionnel, signe officiellement la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche \(DORA\)](#), une initiative mondiale de soutien au développement et à la promotion de pratiques exemplaires pour l'évaluation des recherches

universitaires.

4. Renforcer et soutenir les communications

En s'appuyant sur le nouveau site Web sur l'ÉDI, renforcer les communications permanentes, notamment par la promotion des spécialistes de l'ÉDI et de leurs réalisations par l'entremise de multiples supports bilingues tels que des fiches d'information, des vidéos, des infographies et des rapports périodiques.

Ce qu'on nous a dit

« *Merci d'avoir organisé cet événement. C'est la première fois depuis mon arrivée à l'Université que nous avons ce type de discussion ouverte.* » – Membre du corps enseignant participant à une séance de sensibilisation

« *La direction doit présenter une compréhension véritable de l'ÉDI, ce qui n'existe pas actuellement.* »
– Titulaire d'une chaire

« *Nous devons élargir la définition de l'excellence.* » – Conseillère à la recherche d'une faculté

« *Comment cultivons-nous la diversité au sein de différents groupes (privilegiés ou non) ?* »

Renforcer le perfectionnement professionnel (compétences, formation et outils)

5. Développer des programmes d'apprentissage diversifiés

Établir des programmes d'apprentissage continu adaptés à diverses parties prenantes qui influent sur l'ÉDI en recherche (administratrices, conseillers, vice-rectrices, chercheurs, assistantes, équipes, membres de groupes sous-représentés, champions de l'ÉDI), en fonction de leur niveau d'apprentissage et de progression respectif (sensibilisation, spécialisation, expérience-échange) et de leur engagement (à titre de décisionnaires, d'alliées ou de praticiens, par exemple). Il y a également lieu de continuer la formation adaptée aux besoins spécifiques et les autres modes de soutien et de les adapter au milieu de la recherche, afin de renforcer ses pratiques inclusives et d'optimiser le rendement des candidatures aux concours de recherche. Cet environnement d'apprentissage continu devrait inclure une formation théorique et pratique avancée, sous forme d'écoles d'été, de classes spécialisées et d'échanges interuniversitaires.

6. Créer un répertoire de ressources

En coordination avec les facultés, créer et diffuser un répertoire de ressources (vidéos, balados, jeux interactifs, sites Web, outils) et d'activités pédagogiques sur l'ÉDI, afin de faciliter leur intégration aux propositions, équipes et activités de recherche.

Ce qu'on nous a dit

« *Il faut rendre des outils ou des directives accessibles à long terme.* » – Conseiller à la recherche d'une faculté

« *Mes collègues sont en faveur des idéaux de l'ÉDI. La question, c'est comment les mettre en œuvre...* »

– Vice-doyenne à la recherche

« *Donner des exemples de pratiques exemplaires ou d'idées innovantes utilisées par d'autres professeurs.* »

– Titulaire de chaire

Fournir un appui et une infrastructure institutionnels

7. Soutenir les initiatives de recherche en milieu communautaire et auprès de groupes sous-représentés

Il est important de mobiliser les groupes sous-représentés et défavorisés dans la recherche afin de réduire les disparités et de rendre la recherche pertinente pour leurs besoins. Cependant, cette mobilisation est semée d'embûches. Des ressources dédiées pourront faciliter la participation de ces groupes à la recherche. Établir un programme pilote de subventions modestes à la recherche axée sur la communauté auprès de groupes sous-représentés, y compris des activités de cocréation et de formation.

8. Améliorer la transparence et l'équité dans les programmes des chaires de recherche internes²

Réviser les programmes internes de chaires de recherche afin d'assurer la participation active des cinq groupes sous-représentés. Les programmes devront avoir un processus transparent comprenant un appel ouvert, une diversité accrue par l'élimination du troisième mandat, des quotas établis, ainsi que l'intégration de l'ÉDI dans les critères d'évaluation. Apporter ces révisions d'ici la prochaine période de renouvellement des chaires.

9. Incorporer des exigences en matière d'ÉDI aux autres programmes du vice-recteur à la recherche

Renforcer l'engagement en matière d'ÉDI en recherche en intégrant des exigences de diversité et d'inclusion et en promouvant le bilinguisme dans les programmes et les prix financés par le vice-recteur à la recherche, notamment les installations de base, les centres et instituts, les programmes internes de financement de la recherche et le Prix du chercheur ou de la chercheuse en début de carrière. Réviser et renforcer les exigences existantes des autres programmes en matière d'ÉDI et normaliser la collecte de données d'auto-identification.

10. Renforcer l'inclusion dans le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC)

Il est manifeste que l'Université a réussi à atteindre les cibles définies dans son plan d'action pour l'ÉDI dans les CRC³, mais il importe tout autant d'intégrer pleinement ces recrues à leurs unités académiques et à l'Université, afin qu'elles puissent réaliser tout leur potentiel. Pour ce faire, nous recommandons que l'engagement de la faculté à mentorer et instaurer une culture de la recherche inclusive devienne un élément obligatoire de toute demande de CRC et que cet engagement soit intégré à l'ensemble du mandat de la chaire, depuis sa création jusqu'à l'examen de mi-mandat et à la transition au terme du mandat. Il est également suggéré, comme pratique propre à renforcer le mentorat entre les titulaires de CRC, de systématiser les échanges entre les chercheuses et chercheurs membres de groupes sous-représentés.

11. Renforcer les attentes en matière d'ÉDI envers les équipes de recherche et dans les contextes de formation

Les chercheuses et les chercheurs ont la responsabilité de gérer et de superviser le personnel et les stagiaires (étudiantes, étudiants et boursiers postdoctoraux). Dans le cadre de cette fonction, il importe de renforcer leurs capacités en leadership inclusif afin de créer des milieux où tous les participants et participantes se sentent valorisés et puissent faire des contributions positives. Cette responsabilité englobe tous les aspects de l'expérience de travail ou d'étude, de

² Chaires de recherche de l'Université et Chaires de recherche sur le monde francophone.

³ Vingt et un titulaires de chaires issus de quatre groupes désignés ont été recrutés de mi-2017 à mi-2020, ce qui représente un dépassement des cibles pour trois de ces groupes et une atteinte de la cible pour le quatrième.

l'accompagnement initial à l'achèvement, et couvre des domaines tels que les congés, le harcèlement, l'affectation des tâches et la sécurité.

Les sondages qui seront menés sous peu auprès des étudiantes et étudiants de deuxième et troisième cycle et des stagiaires, en collaboration avec le Bureau des études supérieures, fourniront une mine de renseignements indispensables pour éclairer le développement d'un plan d'action sur le climat de stage qui soit sensible aux besoins linguistiques. Ce plan prévoira des ressources telles que des outils de formation et autres, ainsi qu'un examen des politiques actuelles de l'établissement et l'identification des améliorations requises.

Ce qu'on nous a dit

« ... préciser quelles mesures supplémentaires l'Université prendra pour soutenir le mentorat et le développement des CRC nouvelles et existantes... » – Titulaire de chaire

« des directives sur la façon de recruter une équipe de recherche plus inclusive » – Titulaire de chaire

Mesurer les besoins et évaluer les initiatives

12. L'information est essentielle à la mesure des besoins et au suivi du rendement. En plus de soutenir la mise en œuvre globale du sondage « Comptez-moi », nous recommandons au vice-recteur à la recherche de collaborer à la publication de ces données. Il y a également lieu d'établir des mesures concrètes et des indicateurs précis pour le plan d'action, d'en suivre les progrès et d'en rendre compte sur une base régulière. Nous recommandons d'utiliser l'analyse à la situation actuelle réalisée en vue de la création du présent plan comme une ligne de base pour le suivi des pratiques en matière d'ÉDI et l'amélioration de la situation des chercheuses et chercheurs appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université d'Ottawa. Des activités semestrielles de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (sondages, dialogues et consultations) seront menées selon une démarche de recherche participative, afin de favoriser les dialogues et l'innovation en matière d'ÉDI ainsi que l'adaptabilité des activités. Pour assurer son indépendance, cette évaluation pourra utiliser des sources extérieures au Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation, y compris les tableaux de bord institutionnels existants. Les rapports d'évaluation seront communiqués au Comité consultatif sur l'ÉDI afin d'en obtenir des conseils sur les ajustements à apporter et les futures actions. Il y aurait lieu de produire un rapport annuel sur ce sujet.

En partant du principe selon lequel l'ÉDI en recherche est un cheminement et non une destination, nous recommandons de documenter les leçons apprises concernant les changements réussis, les initiatives, les pratiques à reproduire et les erreurs à éviter. Ce processus de documentation renforcera la position de pointe de l'Université d'Ottawa en matière d'ÉDI en recherche.

Prochaines étapes

Par ces actions importantes, le vice-recteur à la recherche maintiendra l'élan de son cheminement en matière d'ÉDI afin de renforcer l'engagement institutionnel pour l'ÉDI en recherche, d'instaurer un climat inclusif où nos différences sont une source de force et où tous les membres de la communauté de recherche de l'Université d'Ottawa peuvent progresser.

Annexe A

Le Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche

Le Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche (le « Comité consultatif ») prodigue des conseils au Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation en ce qui concerne le développement, la mise en œuvre et l'évaluation du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche de l'Université d'Ottawa.

Le Plan d'action en matière d'ÉDI en recherche a pour objet de formuler des stratégies et des actions qui renforcent l'engagement institutionnel pour l'ÉDI en recherche et qui établissent un climat inclusif pour les chercheuses, chercheurs et stagiaires de l'Université d'Ottawa, où l'on s'attaque aux obstacles systémiques qui empêchent la participation à part entière des membres de groupes sous-représentés ou défavorisés.

Le Comité consultatif se compose d'un échantillon représentatif de la communauté de recherche de l'Université (étudiantes et étudiants diplômés, chercheuses et chercheurs, membres du personnel) représentant chacun des cinq groupes sous-représentés (les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées ou membres de minorités visibles, les membres de la communauté LGBTQI2S+ et les personnes en situation de handicap), de même que des professeures et professeurs dont la recherche est axée sur des domaines pertinents pour l'ÉDI et des membres des groupes suivants : le Comité d'évaluation des chaires de recherche; les vice-doyennes et vice-doyens à la recherche; les instituts affiliés à l'Université d'Ottawa; la conseillère spéciale du recteur en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Annexe B

Rapport du Comité IDÉE

Le 27 mars 2019

Rapport du Comité IDÉE – Inclusion, Diversité, Équité et Excellence – du vice-recteur à la recherche de l'Université d'Ottawa

Composition du comité :

Marie D'Iorio (présidente)

Steffany Bennett

Terry Campbell

Philippe Thierry Douamba

Marc Dubé

Martine Lagacé Marie-

Claude Tremblay

Comme bon nombre d'établissements d'enseignement, l'Université d'Ottawa vise à bonifier son excellence en recherche par l'équité, la diversité et l'inclusion. Il est possible d'adapter les normes, politiques et pratiques internationales fondées sur les données probantes de manière à soutenir le profond changement de culture nécessaire à l'atteinte d'une excellence inclusive.

Le Comité IDÉE a fondé sa réflexion initiale sur un certain nombre de documents : les recommandations du groupe de travail de l'Université de Toronto sur l'équité et la diversité en recherche et en innovation; les Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion; les affiches Engendering Success in STEM (Services aux étudiants en génie [ESS] de l'Université de la Colombie-Britannique, Université Simon Fraser, Université de Waterloo et Université de Toronto); la Déclaration du Gender Summit 2017.

Le comité s'est réuni à six reprises pour échanger des faits et des observations sur l'ÉDI selon des perspectives variées : l'embauche et la rétention aux chaires de recherche du Canada, les prix et distinctions, la gestion de la recherche à l'échelle d'une faculté, la gestion de l'entreprise de recherche de l'Université, les stratégies favorisant la réussite des demandes de subvention. Le comité a également tiré parti de l'étude menée par Steffany Bennett sur la représentation féminine à l'Université d'Ottawa.

Au départ, les discussions du comité ont porté sur les femmes, qui constituent l'un des quatre groupes cibles (avec les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées), les faits et données sur les autres groupes n'étant pas encore disponibles. Toutefois, les recommandations ci-après et leur mise en œuvre portent plus généralement sur les quatre groupes cibles et sur l'enjeu général : l'équité, la diversité, l'inclusion et l'excellence.

Bien que la formulation de recommandations à l'établissement déborde le mandat du comité, celui-ci a tout de même déterminé certaines actions propres à soutenir une culture de l'ÉDI à l'Université d'Ottawa. Par exemple, le comité accueillerait favorablement : 1) la mise sur pied d'une structure officielle de gouvernance de l'ÉDI par la création et la dotation d'un vice-rectorat permanent afin de soutenir la collecte continue de données sur tous les groupes cibles et le développement d'un plan d'action en matière d'ÉDI accompagné d'indicateurs de rendement essentiels ; 2) la promotion du

leadership en matière d'ÉDI dans l'ensemble du personnel de l'Université, de la haute direction et du professorat aux processus normalisés de recrutement et de nomination, y compris l'établissement de cibles à suivre aux fins de l'évaluation du rendement ainsi que d'un processus de planification active de la succession comprenant le mentorat et la formation des talents existants; 3) le développement d'un processus officiel de mentorat à l'intention de tous les groupes désignés, touchant par exemple la gestion de carrière, les perspectives de leadership et l'équilibre travail-famille.

En ce qui concerne le Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation, le Comité IDÉE soumet les recommandations suivantes :

Embauche

- Nommer une ou un responsable de l'ÉDI, ayant notamment pour attributions de dresser un état de notre situation actuelle (préjugés perçus, obstacles systémiques à l'ÉDI, etc.) et de développer un plan d'action approprié en matière d'ÉDI, accompagné des ressources nécessaires à sa mise en œuvre pleine et entière.
- Établir des cibles en matière d'ÉDI pour tous les programmes de chaires.
- Adopter des pratiques de sélection et d'évaluation anonymes (ESS, 2018).

Formation

- Intégrer l'ÉDI à tous les stades du processus de création des savoirs, du concept au transfert de technologie et à la diffusion des connaissances.
- Organiser des ateliers sur les nouvelles normes en matière de subvention : l'ÉDI dans la composition de l'équipe, les collaborations, la formation des étudiantes et des étudiants.

Reconnaissance

- Élargir la compréhension de l'excellence en recherche afin d'y intégrer la recherche collaborative, le mentorat, la formation et les services à la collectivité.
- Continuer de veiller à proposer les candidatures aux marques de reconnaissance par leurs pairs de membres des groupes cibles aussi bien au début qu'au milieu ou à la fin de leur carrière ; les comités responsables des distinctions et des prix doivent appliquer un cadre d'ÉDI.
- Offrir un soutien (p. ex., une ou un stagiaire postdoctoral supplémentaire) aux femmes qui se prévalent des perspectives de leadership en administration et en recherche.

Annexe C Cadre d'évaluation

Domaine d'action	Actions	Indicateur	Cible annuelle	Source de vérification	
1. Mener des efforts de sensibilisation et souligner l'excellence	1. Consolider et animer des séances de sensibilisation.	Nombre de séances officielles de formation sur l'ÉDI menées avec des chercheuses et chercheurs		Inscription aux 3 événements.	
		Pourcentage des personnes participantes satisfaites de la qualité de la formation reçue	80%	Sondage d'évaluation de l'événement.	
	2. Établir des prix d'excellence en ÉDI afin d'encourager le mentorat et de favoriser des meilleures pratiques en ÉDI.	Nombre de prix décernés et diffusés		1	Analyse documentaire.
		Nombre de cadres d'évaluation de la recherche comportant des critères d'ÉDI appliqués		1	Analyse documentaire.
	3. Évaluer l'excellence en recherche	Nombre de cadres d'évaluation qui incluent l'ÉDI		1	Analyse documentaire.
	4. Renforcer et soutenir les médias sur l'ÉDI en recherche.	Nombre de productions ou de mises à jour.		3	Médias diffusés.

Domaine d'action	Actions	Indicateur	Cible annuelle	Source de vérification
2. Renforcer le perfectionnement professionnel (compétences, formation et outils)	5. Développer des activités de formation diversifiés pour l'ensemble de la communauté de recherche (tables rondes, forums, cours en ligne, réunions, etc.) afin de la sensibiliser aux besoins et réalités des groupes sous- représentés dans la recherche.	Nombre de séances de formation ou de sensibilisation sur l'ÉDI menées avec des chercheuses et chercheurs		Inscription aux 3 événements
		Pourcentage des personnes participantes satisfaites de la qualité de la formation reçue	80%	Sondage d'évaluation de l'événement
	6. Créer et diffuser un répertoire de bonnes pratiques et d'outils pédagogiques sur l'ÉDI, afin de faciliter leur intégration aux propositions, équipes et activités de recherche.	Nombre de répertoires créés ou mis à jour à la disposition des équipes de recherche		1 Répertoire
3. Fournir un appui et une infrastructure institutionnels	7. Soutenir les initiatives de recherche axée sur la communauté et auprès de groupes sous-représentés.	Nombre d'initiatives soutenues	À déterminer	Examen documentaire
	8. Améliorer la transparence et l'équité dans les programmes des chaires de recherche internes.	Chaires de recherche internes se déclarant	Référence à déterminer	identification volontaire

Domaine d'action	Actions	Indicateur	Cible annuelle	Source de vérification
	9. Incorporer des exigences en matière d'ÉDI aux autres programmes du vice-recteur à la recherche.	Nombre de programmes du CVRR comportant des exigences en matière d'ÉDI	À déterminer	Analyse documentaire
	10. Renforcer l'inclusion dans le programme des Chaires de Recherche du Canada.	Nombre d'activités de promotion de l'ÉDI dans les CRC mises en oeuvre	À déterminer	Analyse documentaire
	11. Renforcer l'inclusion dans l'environnement des équipes de recherche et des stages.	Nombre de politiques révisées et actualisées dans une optique d'ÉDI		Examen documentaire 1
4. Mesurer les besoins et évaluer les initiatives	12. Promouvoir l'utilisation des données et développer des indicateurs pour suivre les progrès.	Nombre d'activités d'évaluation réalisées		Comités, groupes de discussion, entrevues 4
		Nombre de rapports annuels produits		Analyse documentaire 1
		Nombre de documents ou d'outils produits sur les leçons apprises et les bonnes pratiques		Activités participatives et dialogues visant à documenter les leçons apprises. Examen documentaire 2