

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 (2022)

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 (2022)

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.

Tout 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 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. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

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 (2022)

COORDONNÉES

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :	Université d'Ottawa
Nom de la personne-ressource :	Dr. Sylvain Charbonneau
Titre du poste :	Vice-recteur à la recherche 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

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 (2022)

OBJECTIFS PRINCIPAUX DU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'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 personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p. ex. les femmes et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés 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, 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 (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action ÉDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

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'Université d'Ottawa, y compris une étude des systèmes d'emploi. De plus, un examen comparatif des titulaires de CRC 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

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 (2022)

diversité et l'équité dans l'attribution et la gestion institutionnelle des CRC à l'uOttawa. Dans le cadre de la mise en œuvre continue du plan d'action ÉDI, nous continuons à surveiller les résultats d'analyses similaires afin de nous assurer que le plan produit les résultats escomptés.

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). Chacun des objectifs SMART a été conçu pour s'attaquer à des obstacles spécifiques. L'objectif clé 1, par exemple, s'attaque à l'obstacle suivant:

- 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 :

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.

Progrès de l'action à ce jour

Terminé

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.

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 2021 à décembre 2022, tous les nouveaux postes de chaires de recherche du Canada (CRC) ont été affichés sur les sites Web 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 (2022)

puis répertoriés dans des archives publiques créées pour conserver une trace des postes antérieurs. De plus, l'ensemble des doyennes et doyens des facultés a été régulièrement informé de la situation actuelle de l'Université concernant le nombre de CRC et les cibles en matière d'ÉDI afin qu'elles et ils puissent contribuer au recrutement de membres des quatre groupes désignés. Les membres de comités de sélection ont été tenus informés par la conseillère en matière de chaires de recherche et le conseiller spécial ÉDI des lacunes spécifiques auxquelles nous sommes confrontés. De nombreuses mises à jour ont également été fournies lors des réunions du Comité d'évaluation des chaires de recherche (c.-à-d. le comité qui donne l'approbation finale pour la mise en candidature d'une CRC avant de les soumettre au Programme) afin de les tenir au courant des exigences du PCRC, des cibles ÉDI pour 2029, de l'allocation et de la situation actuelle de l'Université d'Ottawa. Entre décembre 2021 et décembre 2022, l'Université d'Ottawa a affiché 12 annonces. Nous avons également recruté 5 nouveaux chercheur(e)s pour lesquels une nomination du CRC a été approuvée par le Programme. De ces 5 personnes, 4 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, mais au cours de la période couverte par le rapport, en 2022, nous avons mis en place le premier concours CRC ouvert aux candidatures internes. Six CRC de niveau 1 ont été annoncées dans le cadre de ce premier concours interne ouvert à tous les domaines. En outre, trois autres postes de CRC de niveau 1 ont été ouverts aux candidatures internes dans des domaines particuliers de haute priorité stratégique. Cette nouvelle stratégie est liée à la nécessité de retenir nos meilleurs chercheurs et chercheuses et compléter notre stratégie visant à diversifier nos titulaires de chaires en nommant des membres des quatre groupes désignés.

1.d – Entre décembre 2021 et décembre 2022, l'Université d'Ottawa a lancé 12 offres d'emploi pour des CRC, plus précisément 10 offres pour de nouveaux CRC (7 pour des postes de niveau 2, et 3 pour des postes de niveau 1) et 2 offres ont été réaffichées. Parmi les 12 offres d'emploi, 7 ont été annoncées comme sélectives pour les membres des groupes sous-représentés, 2 ont été annoncées comme des embauches préférentielles et 2 comme des embauches standard. Au cours de cette période, nous avons recruté 5 nouvelles personnes pour lesquels une CRC a été approuvée par le Programme. Sur les 5, 4 étaient membres des quatre groupes désignés.

**PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT
SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI (2022)**

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Sur les 12 offres d'emploi publiées, 3 recrutements ont échoué en raison de situations inattendues telles que des personnes candidates acceptant des offres d'autres institutions ou le fait que les comités de sélection n'ont pas jugé que les candidat(e)s avaient le niveau requis pour un poste de niveau 2. Nous avons réaffiché ces postes.
- L'élaboration et la mise en œuvre du premier concours ouvert aux candidatures internes ont constitué un défi en termes de ressources humaines dans un modèle universitaire décentralisé, tant au niveau de l'administration centrale que dans les facultés, car la gestion de ce concours interne a représenté une charge de travail supplémentaire.
- En outre, au cours de la période couverte par le rapport, le poste de conseiller en matière d'ÉDI pour la recherche est resté vacant pendant six mois et la personne suivante a été embauchée en décembre 2022. Nous avons atténué l'impact de ce départ en tirant parti de l'expertise de consultants externes, des facultés et d'autres départements afin de garantir une expertise et un soutien continus.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les prochaines étapes liées à l'objectif "Augmenter la représentation des membres des quatre groupes désignés parmi les CRC" consistent à assurer la continuité des pratiques efficaces mises en place dans les années à venir. Nous suivons nos progrès en ce qui concerne les cibles ÉDI et nous ouvrons des concours ouverts avec des mécanismes d'embauche sélectifs si nécessaire. Un représentant du bureau du vice-recteur à la recherche et à l'innovation rencontre également tous les personnes candidates présélectionnées (venant pour une entrevue) et identifie leurs besoins et défis spécifiques potentiels avant d'entamer la phase de négociation. Ces réunions sont utiles pour recueillir des informations sur la meilleure façon de soutenir ces nouvelles recrues, y compris sur la façon de créer un environnement de travail inclusif. En ce qui concerne le premier concours interne pour des CRC de niveau 1, nous avons sélectionné 6 personnes et soumettrons leurs dossiers de nomination en 2023. En 2022, nous avons également lancé de nouvelles discussions à mi-parcours avec les titulaires CRC. Des réunions individuelles sont organisées avec chaque chercheuse ou chercheur avant leur évaluation à mi-parcours par l'équipe du vice-recteur à la recherche et à l'innovation. Ces réunions nous aident à comprendre le contexte dans lequel le ou la titulaire travaille et permettent une évaluation plus pragmatique ainsi que l'identification des obstacles à leur réussite et une discussion sur les mesures proactives qui permettraient de surmonter ces défis.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

- Oui
- Non

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

19,834\$

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 (2022)

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

L'allocation ÉDI a été utilisée pour couvrir une partie du salaire de la conseillère en matière de chaires de recherche qui était chargée de mettre en œuvre la plupart des changements proposés dans le plan d'action ÉDI du PCRC.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

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

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 : *1) 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 2021 et décembre 2022, nous avons continué à utiliser les meilleures pratiques développées les années précédentes telles que:

- 2.a – La conseillère spéciale auprès du recteur pour la diversité et l'inclusion ou la personne championne en ÉDI siège sur tous les comités de recrutement CRC pour s'assurer que des processus équitables et transparents soient mis en place 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 et administratrices 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 PCRC 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

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 (2022)

ethnique, bilinguisme, niveau de carrière, etc.)

- 2.e - Encourager la présidence des comités de recrutement à diffuser largement les affichages de postes 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 ÉDI et du formulaire de confidentialité par tous les membres des comités de sélection.

Progrès de l'action à ce jour

Terminé

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 deux mandats de deux ans (2018-2020 et 2020-2022), ensuite, un autre mécanisme a été mis en place pour remplacer cette personne sur les comités.
 - Nombre de comités de sélection CRC.
- 2.b - Nombre de comités de sélection et de membres qui ont suivi la formation.
 - Nombre d'administrateurs ou d'administratrices 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.
- 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.
 - Utilisation d'un langage inclusif, non biaisé et non genré.
 - Accent mis sur les qualifications et les compétences exigées.
- 2.f – Formulaire d'attestation ÉDI et de confidentialité disponible dans les deux langues officielles.
 - Nombre de comités de sélection qui l'auront signé.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Aperçu des résultats et progrès :

2.a – La conseillère spéciale auprès du recteur pour la diversité et l'inclusion a terminé son mandat en 2022, mais un nouveau poste de conseiller ÉDI pour la recherche a été créé en 2020 au sein du bureau du vice-recteur à la recherche et à l'innovation. Certaines facultés ont également identifié leurs propres champions ou championne en ÉDI et créé des postes de haut niveau liés à ces thèmes (par exemple, vice-doyen ou vice-doyenne de l'ÉDI), ce qui a augmenté le nombre de membres potentiels siégeant sur les comités de sélection du CRC.

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI (2022)

Au cours de la période de référence, nous avons créé 11 comités de sélection (2 annonces ont été réaffichées) et nous avons veillé avec succès à ce qu'une personne conseillère ou championne de l'ÉDI siège sur chacun d'entre eux.

2.b – La totalité des membres siégeant sur les 11 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 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.
- 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. Enfin, pendant la pandémie, en 2021, nous avons développé des nouvelles lignes directrices pour les entrevues en ligne. Cette option « en ligne » a été maintenue en 2022 afin de répondre aux besoins des futures personnes candidates et d'atténuer l'impact négatif des délais d'immigration. Toutefois, dans la mesure du possible, nous avons facilité les visites en personne du campus, car cette étape est cruciale pour aider les personnes candidates à décider si elles souhaitent s'installer à Ottawa, au Canada.

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.

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 (2022)

- Le nombre de candidatures reçues est également surveillé, et nous signalons tout déficit à rectifier avant la date de clôture. Il convient de noter que pour les CRC liées à un poste clinique, le nombre de candidatures est clairement inférieur, en particulier pour les postes de niveau 2, en raison de la difficulté pour les personnes candidates d'obtenir un MD et un doctorat dans la limite de 10 ans imposée par le programme CRC.
- Des efforts proactifs sont faits pour cerner un bassin diversifié de candidates et de 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 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, les retards dans le traitement des dossiers d'immigration ont créé un contexte défavorable à l'embauche de candidats et candidates internationaux en raison des difficultés à obtenir un visa pour venir au Canada.

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 et administratrices 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). De plus, chaque semaine, nous envoyons de l'information et des mises à jour reliés aux principes d'ÉDI par l'entremise du bulletin interne des Services de gestion de la recherche envoyé à tous les professeurs et administrateurs de la recherche. Cette information regroupe des ateliers sur des sujets liés à l'ÉDI, des articles, des outils ou des possibilités de subventions afin d'améliorer la sensibilisation et la formation de la communauté de recherche de l'Université d'Ottawa.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

- Oui
- Non

OBJECTIFS PRINCIPAUX SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

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.

Progrès de l'action à ce jour

Terminé

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

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

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

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 (2022)

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.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Aperçu des résultats et progrès :

3.a – Depuis 2021 un formulaire d'auto-identification est inclus dans chaque affichage de poste de chaire de recherche du Canada (CRC) grâce à un outil de gestion du recrutement (NJOYN) qui intègre les fonctionnalités d'auto-identification. À leur embauche, les chercheuses et chercheurs ont accès au sondage Comptez-moi, le sondage institutionnel. 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 12 affichages publiés pendant la période, nous avons reçu environ 210 candidatures.
- Parmi ces personnes, 100 personnes se sont identifiées comme femmes ou une minorité de genre (48%), 111 comme membres d'une minorité visible (53 %), 19 comme ayant un handicap (9 %) et 0 comme Autochtone.

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

3.c – No au vice-recteur à la recherche et à l'innovation au vice-recteur à la recherche et à l'innovation 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, les données sont issues du sondage Comptez-moi.

- Nous avons également fourni au vice-recteur à la recherche et à l'innovation des mises à jour sur les cibles ÉDI et des statistiques en lien avec l'ÉDI au moins quatre fois par année.

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'ÉDI en recherche. Ce comité a été actif au cours de la période couverte par le rapport, il a élaboré et lancé le plan d'action en matière d'ÉDI pour la recherche, disponible ici : <https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion/plan-action-recherche>. Le comité a également mis au point un projet pilote de « l'Enquête sur le climat d'ÉDI et de l'excellence auprès des étudiants de troisième cycle et des boursiers postdoctoraux menant des recherches », qui sera lancée en 2023.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Les principaux défis que nous avons rencontrés étaient liés à l'augmentation de la charge de travail associée 1/ à l'adaptation à une nouvelle plateforme de recrutement (NJOYN), 2/ à la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des données d'auto-identification (enquête Comptez-moi) et à la communication de son

**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 (2022)**

importance pour accroître la participation de la communauté. Un autre défi était lié au départ du conseiller sur l'ÉDI recherche, laissant ce poste clé vacant pendant six mois, ce qui a eu un certain impact sur la mise en œuvre du plan d'action en matière d'ÉDI pour la recherche.

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'ÉDI 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 actuels au recrutement, à l'inclusion et à la rétention en particulier 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 remplace 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 mai 2023. Workday va avoir un impact sur le recrutement des titulaires de CRC puisqu'il est lié aux fonctions de finances et des ressources humaines, il améliorera 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

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*

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 (2022)

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.

Progrès de l'action à ce jour

En cours

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 et administratrices de la recherche aux préjugés inconscients par l'entremise de formations et d'activités de planification (retraites annuelles et exercices de planification stratégique).
 - Création du comité IDÉE au niveau du VRR.
 - Encourager les gestionnaires et le personnel à inclure l'ÉDI aux objectifs de travail, à la formation et aux évaluations du rendement.
 - Passer en revue les directives et les politiques des programmes de recherche internes et la littérature pour repérer les obstacles ou préjugés actuels ou éventuels en matière d'ÉDI.
- 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 CVRRI, 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 issus des quatre groupes désignés.

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI (2022)

- 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.

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 au courant de 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. L'une des sessions était sur le leadership inclusif dans la recherche : Comment et pourquoi ? en mai 2022, et une autre était une Session d'apprentissage sur l'analyse fondée sur le sexe et le genre Plus (SGBA Plus) dans la recherche, qui a été organisée en avril 2023. Le nouveau site web de l'ÉDI dans la recherche a également été mis à jour avec de nouvelles ressources EDI telles que des boîtes à outils et de nouvelles vidéos pour montrer des exemples concrets de la mise en place des principes d'ÉDI dans la pratique, voir ici : https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/toutes-nouvelles?title=&field_arh_publish_date_value_op=between&field_arh_publish_date_value%5Bvalue%5D=&field_arh_publish_date_value%5Bmin%5D=&field_arh_publish_date_value%5Bmax%5D=&keyword%5B391%5D=391 .

- 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 faculté, 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.).

– Chaque année, des réunions d'accueil et des séances d'orientation sont organisées pour les chercheuses et chercheurs nouvellement embauchés à l'Université d'Ottawa, dont les titulaires de CRC. Le rôle des différents services du 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 chaires 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'ÉDI en recherche et procurer des outils et des ressources à la communauté de recherche, un **site Web public consacré à l'ÉDI** a vu le jour en 2021, à l'adresse

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 (2022)

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

- 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, la *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 créé un nouveau [prix pour l'ÉDI en recherche](#) en 2022 afin de reconnaître les membres du corps professoral qui ont contribué de manière exceptionnelle à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'Université d'Ottawa et au-delà de l'institution à travers leur leadership et/ou leurs contributions de recherche. Ce prix souligne un effort singulier remarquable ou un effort soutenu de longue durée.

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>. Dans le cadre des services centraux fournis aux chercheuses et chercheurs, un soutien (webinaires ciblés) et des conseils en matière d'ÉDI (y compris l'examen des sections relatives à l'ÉDI dans les demandes de subvention) sont fournis aux chercheurs pour les projets soumis à divers programmes des trois agences.

- Enfin, depuis qu'elle a souscrit à la nouvelle charte [Dimensions](#) en 2019, l'établissement a préparé et présenté une demande de reconnaissance auprès des trois organismes (au titre du programme Dimensions) en 2022/2023 et a obtenu le niveau de reconnaissance « Fondation » de ce programme.

- Au niveau des facultés, nous avons observé de nombreuses actions menées par les facultés afin d'adapter les outils et les exemples d'ÉDI à leurs propres disciplines spécifiques. Cinq facultés et un service ont créé des postes dédiés à l'ÉDI. Par exemple, des postes de vice-doyens ÉDI ou équivalents ont été créés dans les facultés de médecine, de sciences et de génie. La faculté de droit a développé son propre outil de recherche ÉDI, les facultés de sciences sociales et de médecine ont leurs propres pages web ÉDI pour guider leurs chercheuses et leurs chercheurs.

- En août, le professeur Boulou Ebanda de B'Béri qui a été nommé conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion, a soumis son rapport final au recteur de l'université. (voir le rapport ici : <https://www.uottawa.ca/about-us/sites/g/files/bhrskd336/files/2022-09/RapportAntiRacism-FR-Accessible.pdf>). Ce rapport regroupe 5 recommandations prioritaires pour améliorer la sensibilisation, mettre en œuvre une formation antiraciste, augmenter l'embauche de professeurs BIPOC.

**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 (2022)**

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La période de rapport a couvert de nombreuses nouvelles activités et initiatives institutionnelles en matière d'EDI qui ont eu lieu à l'Université d'Ottawa. L'EDI est maintenant une priorité claire et visible pour de nombreux secteurs de l'institution.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

En 2023, l'Université d'Ottawa continue de faire progresser son Plan d'action en matière d'ÉDI pour les CRC et a déniché une nouvelle personne pour le poste de conseiller en matière d'ÉDI I en recherche. Ce poste est essentiel pour faciliter la mise en œuvre du Plan d'action, en mettant l'accent sur le renforcement de l'engagement institutionnel envers l'ÉDI et le développement d'un climat inclusif pour les chercheuses, les chercheurs, les étudiantes, les étudiants et le personnel de l'Université d'Ottawa. La mise en œuvre de ce plan étendra nos activités au-delà du Programme des CRC à l'ensemble de la communauté de recherche. Par exemple, afin de maximiser l'impact et d'assurer l'intégration, nous maintiendrons des liens étroits avec la Stratégie EDI de l'Université et fournirons le soutien nécessaire au nouveau vice-provost, équité, diversité et excellence en matière d'inclusion.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

- Oui
- Non

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

4,899\$

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

- Nous avons développé des Capsules vidéos pour le site web (voir l'EDI en pratique et la section « Plus d'histoires en ligne » : https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/toutes-nouvelles?title=&field_arh_publish_date_value_op=between&field_arh_publish_date_value%5Bvalue%5D=&field_arh_publish_date_value%5Bmin%5D=&field_arh_publish_date_value%5Bmax%5D=&keyword%5B391%5D=391).
- Nous avons organisé un atelier interactif sur le leadership inclusif (environ 50 participants) et sur la manière d'intégrer l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre plus (ACSG+) dans une proposition de recherche (environ 60 participants) pour la communauté de recherche.
- Nous avons également pris en charge le coût de l'équipement destiné à améliorer l'accessibilité de l'atelier ACSG+ pour deux intervenants.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

**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 (2022)**

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

PARTIE B : DÉFIS ET POSSIBILITÉS

B1- DÉFIS

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. 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? (limite de 5 100 caractères) :

Pendant la période visée par le rapport, soit entre décembre 2021 et décembre 2022, toutes les activités que nous avons prévues dans notre plan d'action pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) ont été réalisées avec succès. Il s'agissait notamment du développement d'outils, de consultations, d'ateliers, de la création d'un site Web, de la révision des lignes directrices des programmes de chaires internes, de la formation d'un comité et de l'élaboration d'un plan d'action en matière d'ÉDI en recherche. Malgré tout, durant cette même période, nous avons connu des problèmes de rétention au poste de conseiller ou conseillère en ÉDI pour la recherche.

- De nombreux membres du personnel de l'Université d'Ottawa continuent de faire de l'ÉDI une de leurs priorités stratégiques, notamment en soutenant les changements en la matière (par exemple, les nouveaux concours pour les chaires internes). La stabilisation de ces nouvelles capacités (rendre permanent le poste de conseiller ou conseillère en ÉDI pour la recherche et obtenir des fonds pour multiplier les initiatives d'ÉDI partout dans 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 notre approche.
- La pandémie de COVID-19 a entravé le recrutement de titulaires de chaire de recherche du Canada (CRC), en particulier venant de l'étranger, car plusieurs ont préféré ne pas déplacer leur famille dans un nouveau pays pendant une crise sanitaire mondiale. En 2022, le recrutement est demeuré difficile en raison des retards dans le traitement des dossiers d'immigration. Bon nombre de chercheurs et chercheuses ont dû attendre très longtemps avant d'obtenir leur visa pour le Canada. Nous avons aussi senti l'impact de la pandémie lors des renouvellements des CRC, quand les membres de la communauté de recherche avaient peine à décrire leurs réalisations en recherche et avaient été très impactés. Afin d'augmenter leurs chances d'obtenir un renouvellement, nous avons accordé – et continuons d'accorder –, au cas par cas, des extensions de la durée de leur mandat initial.
- Pour contrer les effets négatifs de la COVID-19, nous avons affiché les postes plus longtemps (60 jours, voire plus, au lieu de 30) en veillant bien à les publier sur de nouveaux sites Web, et accepté de les réafficher plus souvent. 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 ainsi plus facile de trouver des plages horaires convenant à tout le monde pour les réunions, et même d'organiser des rencontres par Zoom avec des candidates et candidats. Nous envisageons d'utiliser à l'avenir les deux modes, en personne et en ligne, afin de nous adapter à des besoins spécifiques et de tenir compte d'un plus grand nombre de circonstances personnelles.

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 (2022)

B2- POSSIBILITIÉS

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites découlent 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. (limite de 5 100 caractères) :

Durant la période de référence, nous avons relevé des pratiques institutionnelles ayant le potentiel de devenir des pratiques exemplaires. Par exemple, l'Université a inauguré en février 2022 le [Bureau du conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion](#) – un nouvel espace sûr favorisant l'inclusion et le sentiment d'appartenance des personnes autochtones, noires et de couleur. En août 2022, le conseiller spécial a aussi présenté son rapport final, qui contient une série de recommandations pour lutter contre le racisme et promouvoir l'excellence en matière d'ÉDI au sein de l'Université d'Ottawa.

- Les Ressources humaines ont élaboré un programme de formation sur l'équité en matière d'emploi, qui s'adresse à tous les comités d'embauche de l'Université. En vertu de l'article 17 de leur convention collective, les membres de l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa qui participent aux processus de recrutement sont tenus de suivre cette formation. De plus, des ressources et des outils ont été mis à la disposition des comités de recrutement de l'Université pour les aider à assurer l'ÉDI à toutes les étapes du processus de sélection afin que celui-ci soit exempt de préjugés et qu'il respecte la réglementation gouvernementale en matière d'embauche, les droits de la personne et la vie privée.

- L'Université d'Ottawa accorde une grande importance à la santé mentale et au mieux-être depuis de nombreuses années. Par exemple, 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. Récemment, elle a publié un [cadre stratégique triennal](#) qui guidera la communauté universitaire dans ses efforts en vue de créer un campus plus bienveillant et d'améliorer la santé mentale de tous et toutes. Conçu principalement pour le corps professoral et le personnel, ce guide nous aidera à reconnaître les personnes en détresse (notamment au sein de la population étudiante) dans toutes sortes de situations, à intervenir en temps opportun et à les aiguiller vers les ressources appropriées sur le campus et dans le réseau communautaire. Nous invitons tous les membres de la communauté universitaire à consulter le guide et à l'utiliser pour prendre soin les uns et les unes des autres.

Mentionnons aussi la page Web Santé et mieux-être (<https://www.uottawa.ca/vie-campus/sante-mieux-etre>), souvent mise à jour, 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'accessibilité du soutien étant une priorité, les Ressources humaines dirigent les efforts de l'Université dans le cadre de l'initiative Santé mentale au travail d'Excellence Canada. L'organisme fournit un cadre qui s'harmonise avec les exigences de la [Norme nationale en matière de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail](#) et qui nous permet de déterminer des mesures concrètes pour instaurer une culture axée sur la santé mentale et le mieux-être.

- Pour faciliter l'intégration des nouveaux titulaires de CRC et membres du corps professoral, l'Université d'Ottawa a récemment mis sur pied un programme de coaching visant à accompagner les professeures et professeurs en début de carrière (2023-2024) dans leur parcours professionnel. Ce programme, qui est administré par le Cabinet du vice-provost aux affaires professorales, prévoit trois rencontres individuelles en ligne d'une durée de 60 minutes chacune avec une ou un spécialiste chevronné. L'angle d'approche des discussions peut être stratégique ou pratique. Autrement dit, l'accompagnement peut servir à trouver un équilibre entre les contributions à l'enseignement, à la recherche et au service à la communauté universitaire en vue d'éventuelles demandes de permanence et de promotion, ou à préparer et à réviser le dossier de candidature pour des demandes de permanence et de promotion. [En savoir plus sur le service de coaching pour le corps professoral.](#)

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 (2022)

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.**
- **Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'ÉDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.**

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 (individus racisés, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) 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 des groupes sous-représentés de plusieurs façons en 2022 : 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 à cet égard); et, enfin, en poursuivant la mise en œuvre du plan d'action en matière d'ÉDI en recherche (lorsque c'était possible de le faire, nous avons soutenu des initiatives dans des facultés spécifiques, par exemple des groupes de soutien).

- La consultation des membres des groupes désignés et leur participation aux différents 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, depuis 2022, un membre du Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation rencontre individuellement chaque titulaire de chaire avant son évaluation de mi-mandat afin de faire le point sur son bien-être et les éventuelles difficultés vécues depuis ses débuts comme titulaire de CRC. Ces entretiens nous aident à comprendre le contexte unique

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 (2022)

dans lequel travaille le ou la titulaire de chaire, à déterminer ce qui nuit à sa réussite, de discuter de mesures proactives pour surmonter ces défis et ainsi à faire une évaluation de mi-mandat qui tient compte de sa réalité. En 2022, les membres de la communauté de l'Université d'Ottawa se sont efforcés de se familiariser avec l'histoire des peuples autochtones au Canada et de l'intégrer dans le contenu enseigné. Voici quelques exemples de mesures prises à cet égard durant la période de référence :

- Notre établissement a continué de soutenir le [Centre de ressources autochtones Mashkawaziwogamig](#), un lieu culturellement sécuritaire qui offre tout un éventail de mesures de soutien et de programmes conçus spécifiquement pour les membres des communautés inuites, métisses et des Premières Nations. Sur sa page Web, vous trouverez le guide *Aînés et gardiens des savoirs traditionnels : guide de l'Université d'Ottawa sur les protocoles autochtones*, qui traite de la façon d'interagir avec les personnes appartenant à ces communautés. Il est important de souligner que chaque nation est unique, et donc que les pratiques culturelles varient de l'une à l'autre.
- L'Université confirme que, depuis le lancement du Plan d'action autochtone en 2020, des facultés et des services ont embauché des personnes autochtones au sein du corps professoral et du personnel, et que les choses progressent tout naturellement. Ces personnes conçoivent de nouveaux cours, établissent des relations solides pour créer (ou maintenir) des programmes de recherche, et prennent généralement la tête des efforts de décolonisation et d'autochtonisation là où elles travaillent. Bien que l'on poursuive des démarches semblables dans les secteurs sans présence autochtone, elles avancent parfois un peu plus lentement et de façon moins naturelle, sans compter qu'il manque l'authenticité, l'expérience et les contacts qu'apporte le personnel autochtone. [En savoir plus sur l'approche collaborative pour le Plan d'action autochtone](#).
- Le 17 août 2022, la Faculté de droit a lancé officiellement son [nouveau certificat en droit autochtone](#).
- En mars 2022, le [Centre pour les infrastructures communautaires autochtones](#) a vu le jour. Un rapport produit en 2016 par le Conseil canadien pour les partenariats public-privé concluait qu'il existe dans ces collectivités un fossé infrastructurel de l'ordre de 30 milliards de dollars. Depuis la parution de ce rapport, les gouvernements ont investi afin de résorber le problème, mais le déficit reste de taille. Pour combler ce fossé, il faudra plus que de l'argent; il faudra aussi de bons conseils et de solides partenariats. Ce centre, qui fait partie de la Faculté de génie et qui réunit un large éventail de membres du corps professoral, de la communauté de recherche et de la population étudiante des cycles supérieurs, a pour objectif d'explorer et de concevoir des solutions en lien avec divers problèmes et occasions touchant les communautés autochtones : logement, réfection d'aéroports, construction de routes dans l'Arctique, suivi de la COVID-19 par l'analyse des eaux usées, projets hydroélectriques, etc. Depuis sa mise sur pied, le Centre a pris part à des projets dans l'est du pays et au Nunavut, et il envisage maintenant d'en mener dans l'Ouest canadien. Pour en savoir plus, consulter l'article [Rapprocher les communautés autochtones et l'industrie](#).
- Outre les obstacles mentionnés dans le rapport, nous avons identifié une exigence à l'embauche qui pourrait avoir limité le bassin de candidatures pour une CRC. À titre d'établissement d'enseignement bilingue, l'Université d'Ottawa doit veiller à ce que tous les membres de son personnel enseignant régulier soient au moins « bilingues passifs », c'est-à-dire qu'ils et elles maîtrisent toutes les fonctions de l'une des langues officielles et les fonctions passives de l'autre. De plus, l'Université d'Ottawa s'efforce d'augmenter graduellement la proportion des membres du personnel enseignant régulier qui sont « bilingues actifs ». Sur le plan institutionnel, l'université s'est récemment engagée à l'égard de l'internationalisation et de la francophonie avec la création du vice-rectorat à l'international et à la francophonie. C'est le professeur Sanni Yaya qui a été nommé à ce poste en 2020. Pour les titulaires de CRC, ces nouveaux engagements à l'égard de la francophonie pourraient clarifier le niveau de français requis aux différentes étapes de leur carrière, ce qui les aidera à planifier le perfectionnement de leurs compétences linguistiques, si nécessaire.
- Enfin, nous continuons de signaler aux responsables du PCRC tout problème ou obstacle à la progression des

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI (2022)

titulaires de chaire en début de carrière. Les longs délais entre l'attribution de la chaire et la levée de l'embargo ont été désignés comme étant problématiques : 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.

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)

Dans son plan d'action en matière d'ÉDI pour les CRC, l'Université d'Ottawa souhaitait entre autres renforcer son engagement à l'égard de l'ÉDI. À ce sujet, nous avons déjà dressé la liste d'un grand nombre d'activités dans la section correspondante ci-dessus (voir **l'objectif 4.d**).

- Le recteur, M. Jacques Frémont, a exprimé son soutien à ces mesures et intégré l'ÉDI comme priorité dans le nouveau plan stratégique de l'Université, Transformation 2030. Le vice-recteur à la recherche et à l'innovation, Sylvain Charbonneau, s'est également assuré que l'ÉDI faisait partie intégrante du plan stratégique pour la recherche 2020-2025, avec l'objectif de « PROMOUVOIR ET CÉLÉBRER l'excellence, l'équité, la diversité et l'inclusion dans nos milieux et nos méthodes de recherche ». Cet engagement concret de la haute direction s'est poursuivi en 2022 et a permis l'amorce et la mise en œuvre de nombreuses initiatives dans différentes sphères du campus. Par exemple, en 2022, la provost annonçait la création du poste de vice-provost en équité, diversité et excellence en matière d'inclusion. Avec cette nouveauté, l'Université franchit une autre étape importante vers la transformation de sa communauté en un environnement accueillant et inclusif, ancré dans les valeurs de l'établissement. Le poste aura notamment pour mandat l'ÉDI sous toutes ses formes, ainsi que la poursuite du travail en lien avec l'antiracisme et l'inclusion raciale, l'équité et l'inclusion pour tous les genres, orientations sexuelles, handicaps, croyances et convictions. Relevant de la provost et vice-rectrice aux affaires académiques, cette personne travaillera avec la population étudiante, le corps professoral et le personnel pour définir les orientations stratégiques permettant d'atteindre nos objectifs en matière d'ÉDI en enseignement et en recherche, ainsi que dans nos environnements d'apprentissage et de travail. Ce nouveau poste (pourvu en 2023) est l'une des mesures concrètes que l'Université prend pour lutter contre le racisme et faire de notre campus un environnement accueillant pour tous ceux et celles qui le fréquentent. Les priorités stratégiques du Cabinet du vice-provost en équité, diversité et excellence en matière d'inclusion sont l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'excellence en matière d'inclusion, la santé mentale et le bien-être. Une nouvelle page a été ajoutée au site Web de l'Université d'Ottawa afin de rassembler les initiatives associées : [Vice-provost, équité, diversité et excellence en matière d'inclusion \(EDI\)](#).

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 (2022)

- Le 9 novembre 2022, l'Université d'Ottawa était fière de nommer Claudette Commanda, activiste des Premières Nations, à titre de chancelière. M^{me} Commanda est la première leader autochtone et la troisième femme à être nommée à ce poste depuis la fondation de l'Université, il y a 174 ans. C'est la chancelière de toutes et de tous (voir les articles [Claudette Commanda devient la première chancelière autochtone de l'Université d'Ottawa](#) et [Claudette Commanda, chancelière de toutes et de tous](#)). Elle nous invite à la suivre au fil de ses cinq prochaines années (jusqu'en 2027) à la chancellerie de l'Université d'Ottawa, sur le territoire non cédé de la nation algonquine, sur l'Île de la Tortue.
- Durant la période visée par le rapport, le Service de gestion de la recherche du Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation a tenu une série de webinaires pour aider les titulaires de CRC et les autres chercheuses et chercheurs universitaires à intégrer les facteurs et approches de l'ÉDI à leurs demandes de subventions, en particulier dans le cadre de concours tels que le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada, le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada, les volets Exploration et Transformation du Fonds Nouvelles frontières en recherche, les subventions Alliance et le programme FONCER du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, ainsi que le programme de bourses postdoctorales Banting et les bourses doctorales Vanier. Dans les webinaires destinés au corps professoral, conseillères et conseillers à la recherche et aux vice-décanats à la recherche, il a été question de concepts essentiels, d'exemples pratiques dans des domaines de connaissances précis, d'outils d'autoévaluation, d'outils pédagogiques et de références pour les soutenir dans le changement de culture marqué par l'ÉDI.
- En plus des mesures listées dans la partie 4.d, plusieurs facultés ont pris les devants pour évaluer la situation dans leur domaine, leurs laboratoires et leur environnement. Certaines d'entre elles ont créé de nouvelles pages Web et de nouveaux postes administratifs pour coordonner les efforts en matière d'ÉDI. L'appui de bon nombre d'alliées et alliés siégeant à différents comités sur l'ÉDI dans tout le campus représente aussi un signe tangible qu'un mouvement est en marche. Le travail de ces personnes est utile pour cerner les obstacles ayant des répercussions négatives sur le milieu de la recherche et les lacunes dans les connaissances et la sensibilisation qui peuvent empêcher la mise en place d'actions concrètes pour créer une culture de recherche diversifiée et inclusive à l'Université d'Ottawa.

Liste des 6 hyperliens que nous souhaitons partager :

- <https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion>
- <https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion/plan-action-recherche>
- <https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/prix-distinctions/prix-equite-diversite-inclusion-recherche>
- <https://www.uottawa.ca/notre-universite/provost/antiracisme-inclusion>
- <https://www.uottawa.ca/fr/claurette-commanda-devient-la-premiere-chanceliere-autochtone-de-luniversite-dottawa>
- <https://www.uottawa.ca/fr/toutes-nouvelles/approche-collaborative-plan-daction-autochtone>

FIN

Version anglaise soumise le 8 décembre 2023.