

## 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 ».

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

### Remarque importante

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

Veillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

L'établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#).

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

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

### Coordonnées

#### Veillez remplir les champs ci-dessous.

#### Nom de l'établissement :

Université TÉLUQ

#### Nom de la personne-ressource :

Martin Blais

#### Titre du poste :

Conseiller Diversité, Équité et Inclusion

#### Adresse électronique de l'établissement :

[martin.blais@teluq.ca](mailto:martin.blais@teluq.ca)

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

1 888 843-4333

**Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :**<https://ca1se.voxco.com/SE/?st=jeuW6suXm8k3Ct0XM1n9bz3j3Dx9FJ0rfhZ20NqH1%2Fo%3D>

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?

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

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

**Objectif principal 1**

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

**Objectif principal 2**

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

**Objectif principal 3**

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

**Objectif principal 4**

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

**Objectif principal 5**

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

**Objectif principal 6**

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

## Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A

### Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

### Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

**Tableau C1.** Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

#### Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Réaliser une analyse de contexte à l'Université TÉLUQ portant sur les enjeux d'EDI grâce aux mesures suivantes : -une collecte de données quantitatives (données institutionnelles issues du PAE et autres données) brossant le portrait de la communauté professorale. -une enquête qualitative (entretiens avec les titulaires de chaires et professeurs sur les obstacles systémiques, entre autres). -une analyse des pratiques d'embauche du corps professoral et de maintien en poste.

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

- Collecte de données amorcée, en cours, terminée-Enquête qualitative amorcée, en cours, terminée- Analyse des données amorcée, en cours, terminée- Analyse des pratiques d'embauche et de maintien en poste amorcée, en cours, terminée

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

Les travaux sont en cours. -Collecte de données quantitatives (données institutionnelles issues du PAE et autres données) brossant le portrait de la communauté professorale- EN COURS échéance: août 2021 • Enquête qualitative (entretiens avec les titulaires de chaires et les professeurs sur les obstacles systémiques)- AMORCÉE échéance: décembre 2021 Analyse des pratiques d'embauche et de maintien en poste À VENIR. Échéance: début 2022.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	50000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	0
Fonds totaux dépensés :	

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	0
2	0	0

### Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

La personne-ressource spécialisée en EDI est entrée en fonction récemment, soit le 18 janvier 2021. La collecte de données quantitatives est actuellement en cours. L'analyse des données suivra dans le courant de l'été. Pour sa part, l'enquête qualitative (entretiens avec les titulaires de chaires et les professeurs sur les obstacles systémiques) est amorcée et se poursuivra jusqu'à l'automne 2021. Enfin, la recension, analyse et révision des politiques d'embauche et procédures selon les meilleures pratiques EDI (Répertoire des documents à soumettre à l'analyse: politiques, conventions collectives, etc.) est prévue au début de 2022.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

### Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

**Tableau C1.** Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5**

**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6**

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

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Sans objet

### 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)

Plusieurs initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) existent déjà à l'Université TÉLUQ. Celles-ci concernent différents aspects : formation à l'EDI, stratégie de sensibilisation, dispositions pertinentes dans les conventions collectives, offres d'emplois, gestion des conflits d'intérêts, composition des comités de sélection, etc. L'Université TÉLUQ souhaite favoriser un milieu de travail harmonieux et exempt de toute forme d'incivilité, de violence, de discrimination et de harcèlement, et ce, de façon à protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique des employés, dans une perspective EDI. Pour ce faire, des procédures ont été mises en place à l'Université. À cet effet, il existe une politique Civilité et prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au travail et une Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Par ailleurs, toute question, préoccupation ou opportunité d'amélioration relative à l'équité, la diversité et à l'inclusion peut être transmise au responsable institutionnel ou au conseiller en EDI. Une synthèse sera faite et, deux fois par année, fera l'objet d'un rapport et de suivis à la haute direction. • Les professeurs ont eu accès à une formation du réseau de l'UQ sur l'EDI dans les demandes de subventions au cours de l'été 2020. • Le syndicat des professeures et professeurs de la TÉLUQ travaille à mettre en place une formation à l'ensemble de ses membres portant sur l'EDI (en général), etc. L'Université souhaite sensibiliser sa communauté aux enjeux relatifs à l'EDI de même qu'à ses nombreux avantages en matière d'enseignement et de recherche. À cet effet, l'Université TÉLUQ a, en 2020, entamé la réalisation d'une stratégie de sensibilisation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Dans le cadre de celle-ci, plusieurs actions ont été ou seront effectuées au cours des prochains mois (2021-2022) • Adhésion à la Charte Dimensions et signature de celle-ci; • Constitution du comité de travail institutionnel en EDI; • Début des travaux du comité; • Embauche et intégration d'un conseiller en EDI; • Formations diverses aux membres du comité de travail (ex. : racisme, intégration des personnes handicapées); • Adhésion et participation à la communauté de pratique EDI du réseau UQ; [https://spptu.teluq.ca/wp-content/uploads/SPPTU-2017-2022\\_Convention-avec-signets.pdf](https://spptu.teluq.ca/wp-content/uploads/SPPTU-2017-2022_Convention-avec-signets.pdf) Certaines clauses de la Convention collective intervenue entre la Télé-Université et le Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université (SPPTU), 2017-2022, concernent l'EDI : Article 5 de la convention Liberté politique, académique et non-discrimination : l'université souscrit à la politique Civilité et prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au travail (clause 5.7); Article 9 de la convention Procédure d'embauche : prévoit que tout comité de sélection doit être composé de personnes des deux sexes dans la mesure du possible (clause 9.3); Article 11 de la convention Évaluation : les membres des comités d'évaluation s'engagent à adopter les principes usuels de bienveillance, d'équité, de justice et d'impartialité (clause 11.8); Article 14 de la convention Promotion : 14.3.1 signer une déclaration de conflit d'intérêts \*De plus, la convention collective présente une écriture inclusive. La mention du programme d'accès à l'égalité de l'Université TÉLUQ est déjà présente dans les offres d'emploi. En plus des dispositions généralement prévues au Code d'éthique, et de déontologie institutionnel, il existe un formulaire sur les conflits d'intérêts en recherche. Nous travaillons actuellement à la création d'outils EDI destinés à l'ensemble des personnes siégeant sur des comités de sélection, d'évaluation et de promotion de membres du corps professoral: un guide d'entrevue présentant les biais inconscients et les motifs de discrimination interdits, et une grille d'évaluation des candidatures. Ceci s'effectue concurremment à la révision des procédures d'embauche.

**Avant de soumettre votre rapport, assurez-vous que vos réponses soient complètes. Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.**

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrable suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

**Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre.**

Administré conjointement par:

