



uOttawa

Chaires de recherche du Canada
Équité, diversité et inclusion
Plan d'action 2017-2019

Révisé le 27 septembre 2019

Service de gestion de la recherche
Research Management Services

<https://recherche.uottawa.ca/sgr/>



uOttawa

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2019
des Chaires de recherche du Canada
Université d'Ottawa
Révisé le 27 septembre 2019

**Énoncé de mission en matière d'équité pour les Chaires de
recherche du Canada à l'Université d'Ottawa**

L'Université d'Ottawa tient à offrir un milieu de travail qui élimine les inégalités à l'endroit des groupes désignés au Canada : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). À cette fin, nous avons intégré aux processus de recrutement et de nomination des Chaires de recherche du Canada, des mesures pour encourager la pleine participation des personnes appartenant à ces groupes.

Préambule

Pour faire suite aux recommandations de l'évaluation quinquennale du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC), le Programme a demandé aux établissements de faire preuve d'une plus grande transparence dans le cadre de leurs processus d'attribution, de sélection et de renouvellement des détenteurs de chaires. Plus particulièrement, depuis le printemps 2017, les établissements sont tenus d'élaborer leur propre plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Conformément aux exigences particulières du Programme (http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/admin_guide-fra.aspx#equite), l'Université d'Ottawa a mis au point un plan d'action pour remédier à la sous-représentation des personnes issues des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, lors des processus d'attribution des CRC.

Le plan d'action comprend quatre objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi qu'une série de mesures qui permettront à l'Université d'éliminer rapidement les obstacles qui empêchent actuellement les personnes issues des quatre groupes désignés d'accéder au Programme et d'en bénéficier. L'Université compte atteindre ces objectifs progressivement, soit dans les 18 à 24 mois suivant la mise en œuvre de son plan d'action, le 15 décembre 2017. Ce plan pourra être modifié et amélioré, au besoin.

Le plan initial, présenté aux CRC en décembre 2017, a été mis à jour à deux reprises et contient des données supplémentaires sur les éléments qui ont servi de pierre angulaire à l'élaboration du plan, l'objectif étant de clarifier les processus et d'intégrer les nouvelles exigences du programme. (Un aperçu des changements liés aux sept points à améliorer recommandés par le comité d'examen indépendant sur l'équité, la diversité et l'inclusion des CRC en 2019 se trouve en Annexe A). Les processus qui devraient permettre d'atteindre les objectifs seront analysés régulièrement; un rapport d'étape sera présenté chaque année au Comité d'administration de la haute direction de l'Université et le plan sera modifié au besoin. Nous souhaitons rendre hommage

à tous les membres du milieu universitaire et de la recherche de l'Université d'Ottawa qui ont mis la main à la pâte pour élaborer le plan initial et participer à sa révision. Il s'agit des personnes et des groupes suivants :

- Le sous-comité sur l'équité en matière d'emploi de l'Université d'Ottawa, un sous-comité du comité du recteur sur la diversité et l'inclusion (2017);
- Carole Bourque, spécialiste de la diversité et de l'inclusion, Bureau des droits de la personne, Université d'Ottawa (2017 et 2019);
- Noël A. J. Badiou, directeur, Bureau des droits de la personne, Université d'Ottawa (2019);
- Les titulaires et les chercheuses et chercheurs des chaires de recherche des quatre groupes désignés; les cadres administratifs, le personnel de recherche, le corps professoral (2017 et 2019);
- Steffany Bennett, conseillère spéciale auprès du recteur, Diversité et inclusion (2018 et 2019);
- Le Comité IDÉE – Inclusion, Diversité, Équité et Excellence (2018 et 2019), vice-recteur à la recherche

Enfin, nous tenons à remercier l'ancienne vice-rectrice à la recherche, madame Mona Nemer (2016 et 2017), et l'actuel vice-recteur à la recherche, monsieur Sylvain Charbonneau (2017–2019), pour leur direction et leur engagement envers l'équité et la diversité.

Contexte

L'Université d'Ottawa est un établissement d'enseignement supérieur urbain intégralement bilingue situé au cœur de la capitale canadienne. Récemment, l'établissement a enregistré une croissance rapide et spectaculaire : 41 800 étudiantes et étudiants font désormais partie de ses rangs; le corps professoral compte 1 250 personnes, et les revenus de la recherche ont dépassé 320 M\$ en 2016.

À l'automne 2015, l'Université d'Ottawa a officiellement obtenu la désignation de ses services et programmes d'études en français, en vertu de la *Loi sur les services en français* de l'Ontario. Cette désignation garantit que les programmes de premier cycle (à l'exception de certains programmes en sciences et en génie) seront offerts intégralement en français. Même si le bilinguisme est l'une des bases fondamentales de sa culture, l'Université d'Ottawa a pris un engagement ferme envers les diversités culturelles rencontrées sur ses campus. Cette diversité, reflet de la diversité sociale, enrichit la culture et les activités de l'Université.

Contexte à l'Université

Analyse de la situation

- En novembre 2016, le recteur a créé le Comité ad hoc sur la diversité et l'inclusion. Sous la présidence de Caroline Andrew, professeure titulaire à la Faculté des sciences sociales, ce Comité s'est établi comme objectif de colliger des renseignements afin de guider les efforts de l'Université vers l'élimination des obstacles à l'inclusion et de faire en sorte que la diversité devienne un critère d'excellence sur le campus.
- Dix sous-comités ont été créés pour contribuer au travail du comité (politique d'équité à l'admission; âgisme; handicap; équité en matière d'emploi; équité de genre dans le corps professoral; incapacités, santé mentale et bien-être, loisirs et sport; maladie mentale; professeurs à temps partiel; enseignement et apprentissage; enjeux touchant les personnes transgenres). Le Comité s'est aussi livré à une enquête quantitative et à trois enquêtes qualitatives.
- L'Université a effectué, en collaboration avec l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO), une analyse en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de son corps professoral. Le rapport, présenté par un Comité mixte APUO-Université d'Ottawa, donne des pistes pour mieux illustrer la situation de nos professeures et chercheuses. Il porte une attention toute particulière à l'équité salariale, aux processus de promotion et d'embauche.
- Tous les rapports se trouvent ici : <https://www.uottawa.ca/recteur/domaines-strategiques/diversite-et-inclusion>. Ils mettent en lumière les difficultés que l'Université doit régler pour devenir un modèle d'inclusion et de diversité.
- Ainsi, au printemps 2018, le recteur a nommé une conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion pour une période de deux ans, M^{me} Steffany Bennett. À titre de conseillère spéciale relevant directement du recteur, le mandat de Steffany Bennett consiste à analyser

les principaux éléments mis en lumière dans ces rapports et à concevoir un plan d'action pour traiter les questions prioritaires. L'élaboration de politiques, la collecte de données, l'avancement professionnel et le leadership constituent les domaines clés sur lesquels il faut se pencher.

- À l'automne 2018, l'Université a convenu avec l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa (APUO) d'implanter des pratiques exemplaires obligatoires en matière d'équité en emploi et d'ÉDI pour tous les membres du comité de sélection du corps professoral. La formation sera donnée conjointement par des membres de l'APUO et de l'Université d'Ottawa (Bureau des droits de la personne et Centre de leadership académique; voir la convention collective 2018-2021, section 17.1.3.4)
- Un Comité permanent des affaires autochtones, dirigé par la provost et vice-rectrice aux affaires académiques, veille à renforcer l'intégration institutionnelle des savoirs autochtones. Sous la direction de madame Brenda MacDougall (déléguée universitaire à la participation autochtone), et grâce à l'intervention constante des organismes des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, une politique d'embauche formalisée touchant des postes réservés à des Autochtones est adoptée. Cette politique appuie la diversité, l'expérience et le soutien de professeurs autochtones sur l'ensemble du campus.

Analyse du contexte stratégique et administratif de l'Université d'Ottawa

Analyse des systèmes d'emploi

La section ci-dessous est un survol des politiques et des pratiques de l'Université associées à l'attribution des CRC, à la collecte de données sur l'équité, à l'attribution de ressources, au maintien en poste et à l'inclusion d'après l'analyse des points suivants :

- Secrétariat des CRC : [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion.](#)
- Convention collective de l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (2018-2021) https://www.uottawa.ca/human-resources/sites/www.uottawa.ca/human-resources/files/apuo_convention_collective_agreement_2018-2021.pdf
- [Rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2016 de l'Université d'Ottawa.](#)
- Lignes directrices de l'Université d'Ottawa pour la sélection des CRC (voir l'Annexe C).

Le personnel du Cabinet du vice-recteur à la recherche (CVRR), de concert avec Carole Bourque, la spécialiste de la diversité et de l'inclusion de l'Université au Bureau des droits de la personne, a procédé à l'examen sur lequel repose l'analyse de la situation. Le groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi, un sous-comité du comité du recteur sur la diversité et l'inclusion a également été sollicité. Ce sous-comité se composait de hauts responsables d'Affaires professorales, des Ressources humaines, du Bureau des droits de la personne et du CVRR – Service de gestion de la recherche. Les membres du groupe de travail ont fourni conseils et soutien, entre autres au sujet d'une politique d'embauche axée sur un recrutement préférentiel, par exemple, quand ils constataient que la politique de l'Université ne permettait pas de contourner comme il se doit les obstacles liés aux CRC.

Constats

D'après le [rapport sur l'équité en matière d'emploi d'août 2016](#), l'Université présente des lacunes importantes sur le plan de la représentation des quatre groupes cibles pour l'équité en matière d'emploi dans les 14 catégories du Programme de contrats fédéraux : les femmes sont sous-représentées dans 6 catégories, les minorités visibles dans 14, les Autochtones dans 13, et les personnes handicapées dans au moins 11.

L'examen des données concernant les titulaires des CRC de l'Université d'Ottawa a permis de mettre en lumière les obstacles et les pratiques ci-dessous, qui pourraient nuire à l'emploi de personnes issues des quatre groupes désignés : 1) *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*; 2) *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*; 3) *Absence d'attention apportée aux activités destinées à soutenir le maintien en fonction et l'inclusion de titulaires de chaires appartenant aux quatre groupes désignés* et 4) *Nécessité d'un engagement plus soutenu de l'Université envers la diversité et l'inclusion*. Outre ces obstacles, l'exigence linguistique de l'établissement en vertu de laquelle le corps professoral doit pouvoir enseigner en français et en anglais constitue un défi particulier en matière de recrutement, ayant pour effet de restreindre le bassin de personnes susceptibles de se porter candidates. Alors que dans le monde, les anglophones représentent environ 20 % de la population totale, seulement 4 % (300 millions) sont francophones. Par conséquent, cette exigence du bilinguisme réduit considérablement le bassin des personnes candidates augmentant ainsi le défi d'atteindre les cibles établies pour les membres des quatre groupes désignés.

Depuis la mise en oeuvre de notre plan d'action en matière d'ÉDI des CRC, à l'automne 2017, une série de mesures proactives a été adoptée pour réduire la portée de ces obstacles. Résultat : cinq chaires supplémentaires ont été attribuées à des femmes (faisant passer le total de 25 % à 32 %); quatre autres chaires supplémentaires ont été attribuées à des personnes issues de minorités visibles (on passe ainsi de 16 % à 22 %), chiffre qui dépasse désormais la cible fixée (12 versus 8). Quant aux Autochtones, l'Université a récemment affiché des postes destinés à des universitaires autochtones et a proposé ces nominations au Programme des CRC à l'été 2019. Pour ce qui est des personnes handicapées, certains progrès ont été réalisés. Toutefois, les chiffres inférieurs à cinq ne peuvent être divulgués pour protéger la vie privée des titulaires de ces chaires.

Cibles de l'Université en matière d'équité et résultats pour les groupes désignés

Groupes désignés		1^{er} septembre 2019
Femmes	Cible dans les chaires	18
	Nombre de chaires	19
Minorités visibles	Cible dans les chaires	8

Groupes désignés		1 ^{er} septembre 2019
	Nombre de chaires	13
Personnes handicapées	Cible dans les chaires	2
	Nombre de chaires	(voir ci-dessous)*
Autochtones	Cible dans les chaires	1
	Nombre de chaires	(voir ci-dessous)*

* Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les chiffres inférieurs à cinq ont été supprimés pour protéger la vie privée des titulaires des chaires. Les données du tableau ci-dessus correspondent au nombre de personnes qui ont déclaré appartenir à un groupe désigné.

Obstacle 1 : Incapacité de recruter un nombre suffisant de membres des quatre groupes désignés et absence de formation obligatoire sur l'incidence de préjugés involontaires parmi le personnel de recrutement.

Pour régler cette question, le Cabinet du vice-recteur à la recherche (CVRR) a décidé d'analyser son Processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada (voir l'Annexe B) et ses Lignes directrices pour la sélection des CRC (voir l'Annexe C). À l'Université d'Ottawa, les Chaires de recherche du Canada sont utilisées à des fins de recrutement externe. Les Chaires de recherche du Canada sont administrées centralement par le CVRR et sont attribuées selon la disponibilité des Chaires, le [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des Chaires de recherche du Canada de l'Université d'Ottawa](#), la priorité relative de la demande, l'attribution des CRC par disciplines et d'autres facteurs contextuels. De plus, le CVRR a mis sur pied un modèle de demande de chaire (voir l'Annexe D) que chaque doyenne ou doyen de faculté doit remplir en expliquant en quoi la proposition de chaire de recherche répond à une priorité en matière de recherche ou comble une lacune dans le corps professoral et en quoi elle correspond aux [Axes prioritaires de développement de la recherche](#) de l'Université. Le vice-recteur à la recherche envisage d'utiliser une marge de flexibilité dans le cadre de ce processus. Des procédures d'embauche préférentielle sont encouragées dès le début du processus d'embauche. Sur approbation du vice-recteur à la recherche, une personne est nommée pour présider le comité de sélection et doit observer les Lignes directrices du Cabinet du vice-recteur à la recherche sur la sélection des CRC (voir l'Annexe C), qui comprennent une description du mandat du comité, les critères d'évaluation, les exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les processus de sélection et d'entrevue. Quand une chaire devient vacante, que son mandat soit ou non échu, elle retourne au bassin commun pour être de nouveau attribuée. Ce processus clairement défini et centralisé réduit les biais qui pourraient survenir dans un modèle plus décentralisé comptant de nombreux intervenants et où les politiques sont susceptibles de faire l'objet de différentes interprétations.

Renouvellements : Le comité exécutif du [Comité d'évaluation des chaires de recherche](#) procède à un examen de mi-parcours de tous les titulaires de chaire. Il s'agit ici de fournir des commentaires constructifs sur les résultats de recherche, de proposer une orientation, de suggérer des améliorations, le cas échéant, avant le début du processus officiel de renouvellement. L'examen

s'articule autour des critères suivants : publications, financement indépendant, formation de personnel hautement qualifié et incidence des activités de recherche. Le comité exécutif, présidé par le vice-recteur à la recherche, étudie les rapports annuels des titulaires de CRC, les curriculum vitae à jour et les autres rapports d'activité complets. La direction du comité communique ensuite les résultats aux titulaires des chaires et au décanat concerné, sous forme de lettre. L'évaluation de mi-parcours fait office de point de contrôle additionnel et sert à analyser et à régler les obstacles que les titulaires de chaires issus des quatre groupes désignés auraient pu rencontrer jusque-là.

Passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 : Ce processus de passage est similaire à celui qui régit les nouvelles recrues. La doyenne ou le doyen fait une demande justifiée au vice-recteur à la recherche; ce dernier prend une décision selon les justifications présentées, entre autres un examen des rapports annuels précédents de la ou du titulaire de la chaire et les analyses de mi-parcours. Le vice-recteur à la recherche veille également à ce que le dossier de la personne qui pose sa candidature réponde aux critères de sélection pour une CRC de niveau 1. Pour cela, il examine le CV fourni et les activités de recherche connexes. Tous les postes correspondant à un passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 sont affichés publiquement et font l'objet d'un processus de sélection similaire à celui d'un recrutement externe pour les CRC. Le [Comité d'évaluation des chaires de recherche de l'Université](#) examine ensuite le dossier de candidature.

Cessations progressives : En raison de l'augmentation régulière de ses revenus générés par la recherche, l'Université ne s'est pas encore vue dans l'obligation de suspendre des chaires avant la fin du mandat initial. L'Université conserve un très petit nombre de chaires ouvertes en tout temps pour prévenir l'incidence de cessations progressives imprévues.

Plaintes : Les questions touchant l'équité ou les plaintes concernant la gestion de la répartition des chaires de recherche de l'établissement sont du ressort du Cabinet du vice-recteur à la recherche puisque la gestion des CRC est centralisée, à l'Université d'Ottawa. Les questions ou les plaintes en matière d'équité sont traitées de façon confidentielle et peuvent être adressées à la directrice exécutive du Service de gestion de la recherche (terry.campbell@uottawa.ca ou au 613 562-5800 poste 1242). La directrice exécutive ou une personne la représentant écoutera la plainte, répondra aux questions, fournira de l'information contextuelle et proposera des solutions, le cas échéant. S'il advenait que la situation donnant lieu à la plainte ne soit pas résolue, le ou la titulaire de la chaire pourra communiquer avec le ou la [spécialiste de la diversité et de l'inclusion](#) pour approfondir la question (en présence ou non de la directrice exécutive). Au besoin, une rencontre officielle avec le vice-recteur à la recherche de l'Université pourra aussi être envisagée pour régler la question. Pour les plaintes d'ordre général liées à des cas de harcèlement ou de discrimination, les titulaires de chaires peuvent communiquer avec le [Bureau des droits de la personne](#) (respect@uOttawa.ca ou composer le 613 562-5800 poste 5222) de l'Université d'Ottawa. Pour assurer le suivi des plaintes, le Service de gestion de la recherche présentera un rapport annuel au vice-recteur à la recherche (s'il en a reçu) et analysera ou modifiera les processus internes, le cas échéant.

Comme l'indique le plan d'action révisé ci-dessous, un certain nombre de mesures ont été définies pour contourner cet obstacle, entre autres : formation obligatoire sur les préjugés involontaires des membres des comités de sélection et des administrateurs de recherche qui participent au processus de recrutement; mise en oeuvre de stratégies d'embauche préférentielle et sélective; participation de la conseillère spéciale en matière de diversité et d'inclusion auprès du recteur à tous les comités de sélection des CRC; création d'un formulaire d'auto-identification et collecte de données sur les

quatre groupes désignés. Les Lignes directrices pour la sélection des CRC (voir l'Annexe C) ont également été révisées pour rendre compte de ces changements. De plus, des mesures précises ont été adoptées pour s'assurer que toutes les personnes présentant leur candidature (y compris les personnes issues des quatre groupes désignés) qui ont connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou d'un congé de maladie prolongé ne soient pas désavantagées quand elles postulent pour des postes de CRC. Ainsi, tous les affichages de postes doivent clairement indiquer que les congés seront considérés avec attention dans le processus de sélection. La présidence du comité de sélection doit rappeler cet énoncé au cours des délibérations et du classement des dossiers, au moment où les membres doivent signer le Formulaire d'attestation – Équité, diversité et inclusion de l'Université d'Ottawa (voir l'Annexe E). Le [Comité d'évaluation des chaires de recherche](#) donne aussi des conseils sur la façon d'appuyer et d'étayer ces nominations en affectant des mentors scientifiques à l'examen des dossiers de candidature avant l'envoi au Programme des CRC.

Obstacle 2 : Absence de données normalisées pour assurer le suivi des résultats et les présenter dans des rapports, au niveau de l'établissement et pour le Programme des CRC de l'Université d'Ottawa;

Le rapport au recteur de l'Université d'Ottawa – Diversité et inclusion : promesses et défis et le rapport de l'APUO sur l'équité, la diversité et l'inclusion présentent l'absence de données et de ressources normalisées comme un obstacle nous empêchant d'assurer un suivi adéquat des données sur l'équité et de les présenter comme il se doit dans des rapports à l'échelle de l'établissement. Selon l'une des recommandations, l'Université et l'APUO doivent accorder la priorité absolue à l'analyse de la situation de l'équité en matière d'emploi dans les quatre groupes désignés en élaborant un plan mutuellement acceptable pour colliger les données d'emploi nécessaires. Pour ce faire, il est également recommandé de créer un poste d'analyste des données dans le seul but de colliger, d'analyser et de publier des données sur l'équité, ce poste étant intégré à la convention collective.

Compte tenu de cet obstacle à l'échelle de l'Université, recueillir des données sur l'ÉDI et les présenter dans des rapports à l'intention des titulaires de CRC n'est guère chose aisée pour l'instant. Toutefois, le Cabinet du vice-recteur à la recherche, après avoir consulté les services concernés, a adopté un certain nombre de mesures. Il s'agit entre autres des points suivants : recueillir des données sur l'auto-identification des personnes qui postulent pour des CRC à l'Université d'Ottawa (voir l'Annexe F) tout en garantissant la confidentialité des données; recueillir des données sur les concours d'embauche pour les CRC (titre des chaires, année du concours, listes des candidates et candidats, stratégie d'embauche, type de poste et durée du mandat, membres du comité de sélection, membres ayant suivi la formation sur les préjugés involontaires, données sur l'auto-identification, liste des personnes interviewées et sélectionnées); analyser les taux de réussite des membres issus des quatre groupes désignés à l'Université pour assurer le suivi d'éventuels préjugés qui se glisseraient dans le processus d'évaluation par les pairs du Programme national, et procéder à une analyse comparative entre les genres pour relever les inégalités parmi les titulaires de CRC.

De plus, ce volet sera partiellement pris en compte à l'automne 2019, lorsque l'Université lancera une campagne annuelle d'auto-identification à l'intention du corps enseignant et du personnel de l'Université d'Ottawa. Cette campagne portera sur les points suivants : genre, identité autochtone, handicaps, personnes racialisées et minorités visibles.

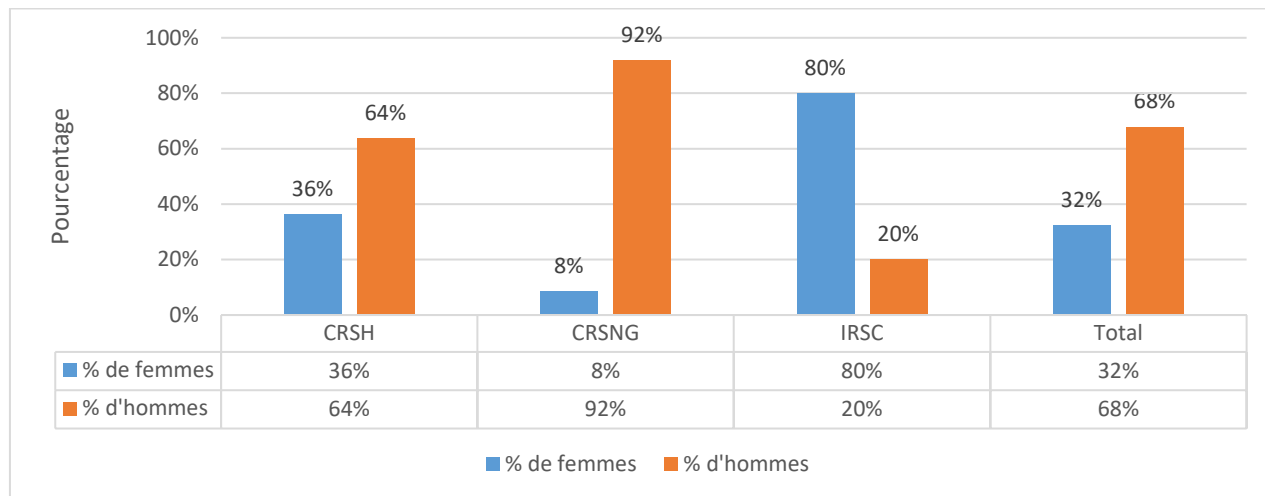
Étude comparative

Le CVRR a procédé à une étude comparative des titulaires actuels de CRC (de 2013 à 2018) pour évaluer les disparités entre les genres dans la répartition des chaires ainsi que le niveau de soutien offert à ces groupes. Dans le cadre de la révision du plan d'action, des analyses additionnelles sur les disparités entre les titulaires de chaires issus de minorités visibles et ceux non-issus d'une minorité ont été ajoutées. De plus, les analyses intersectionnelles ont été examinées, l'objectif étant de fournir des données pour orienter les décisions et les mesures destinées à garantir le principe de diversité et d'équité dans la répartition et la gestion des CRC à l'Université.

Constats – Disparités entre les genres

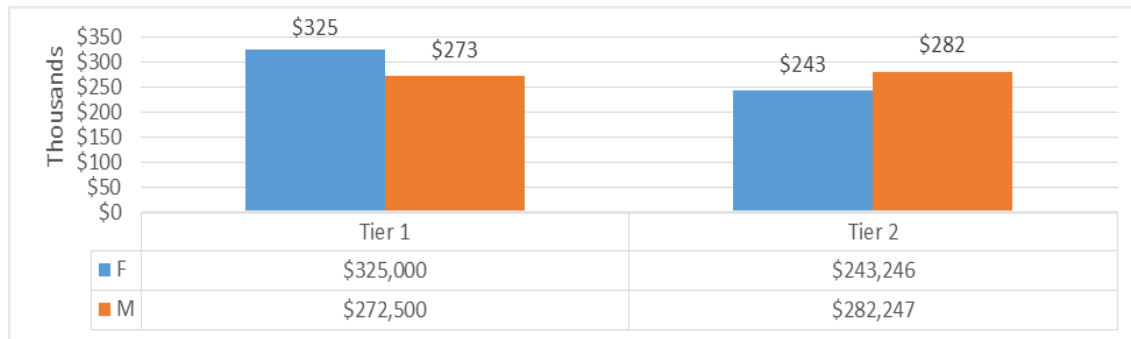
Entre 2013 et 2018, l'établissement a attribué deux fois plus de CRC à des hommes qu'à des femmes (68 % contre 32 %). Plus précisément, les disparités étaient plus grandes pour l'attribution de chaires du CRSNG que pour les deux autres conseils; le taux d'attribution pour les femmes titulaires de chaires du CRSNG était de 8 % seulement (voir la figure 1). En revanche, les chaires du CRSH étaient allouées à des femmes titulaires de chaires dans 80 % des cas plutôt qu'à des hommes.

Figure 1 : Répartition des nouvelles CRC selon le genre (2013-2018) (N=28)



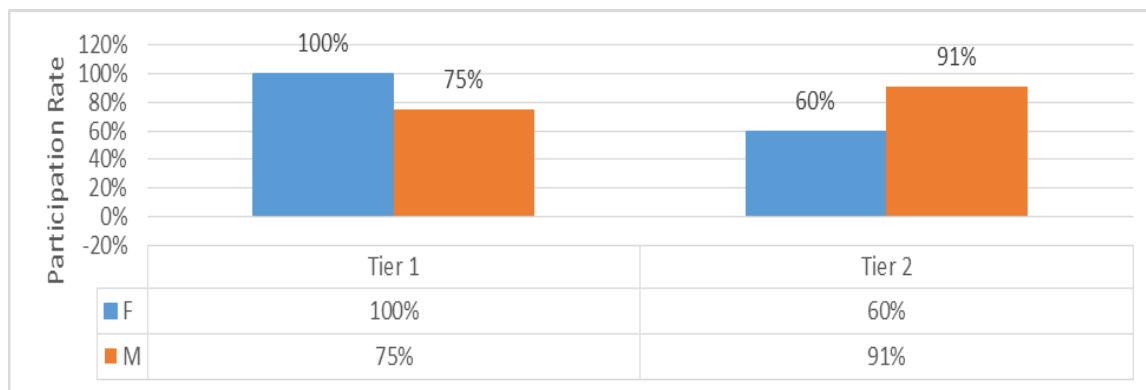
Pour ce qui est des fonds de démarrage, les femmes titulaires de CRC de niveau 1, en moyenne, bénéficient d'un montant supérieur à celui de leurs homologues masculins. Toutefois, les femmes titulaires de CRC de niveau 2, en moyenne, bénéficient d'un montant inférieur à celui de leurs homologues masculins (voir la figure 2).

Figure 2 : Moyenne des fonds de démarrage pour les nouveaux titulaires de CRC selon le genre (2014-2018) (N=21)



Quant au taux de participation des nouveaux titulaires de CRC aux programmes de financement des trois organismes (CRSH, CRSNG et IRSC), toutes les femmes titulaires d’une chaire de niveau 1 ont obtenu un financement d’au moins un des trois organismes, contre 75 % des hommes titulaires d’une chaire de niveau 1 (voir la figure 3). Cependant, pour les chaires de niveau 2, moins de femmes que d’hommes ont obtenu un financement. Une différence importante caractérise aussi le montant moyen des subventions des trois organismes : les femmes titulaires d’une CRC de niveau 1 ont obtenu des montants inférieurs (\$79,680 en moyenne) par rapport à leurs homologues masculins (\$313,341 en moyenne).

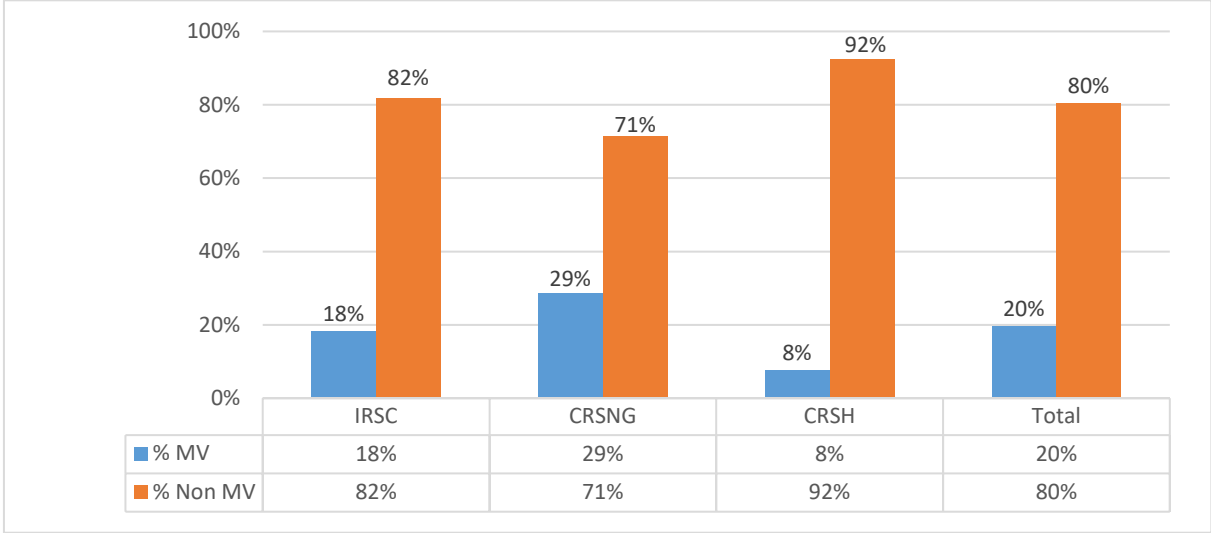
Figure 3 : Taux de participation des trois organismes selon le genre pour les nouveaux titulaires de CRC (2014-2018) (N=28)



Constats – Minorités visibles

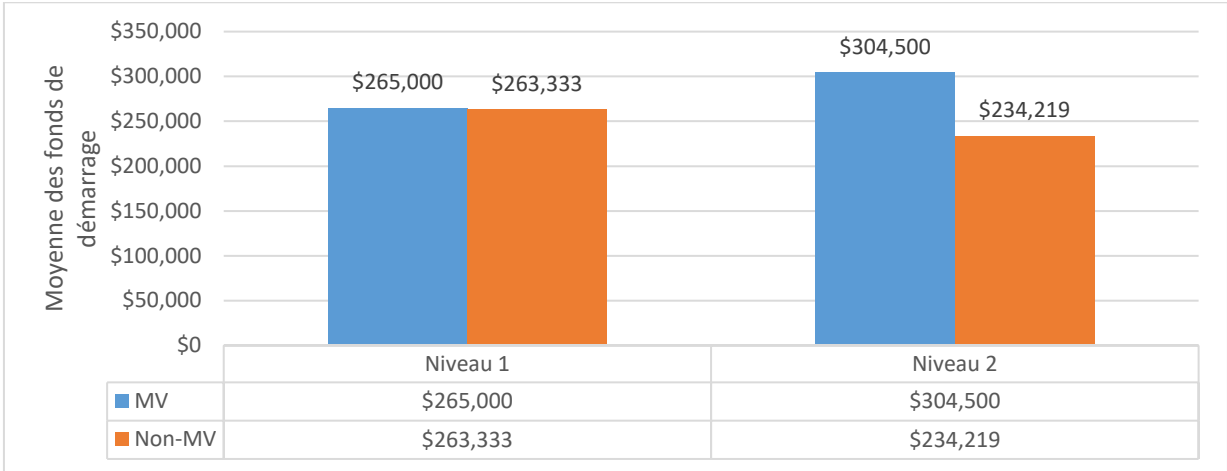
Entre 2013 et 2018, l’établissement a alloué quatre fois plus de CRC à des titulaires de chaires non issus de minorités visibles (Non-MV) qu’à des titulaires de chaires issus de minorités visibles (MV) (80 % contre 20 %). Seuls 8 % des chaires du CRSH ont été octroyées à des personnes issues de minorités visibles (voir la figure 4).

Figure 4 : Répartition des nouvelles CRC selon le statut de minorité visible en 2018 (N=56)



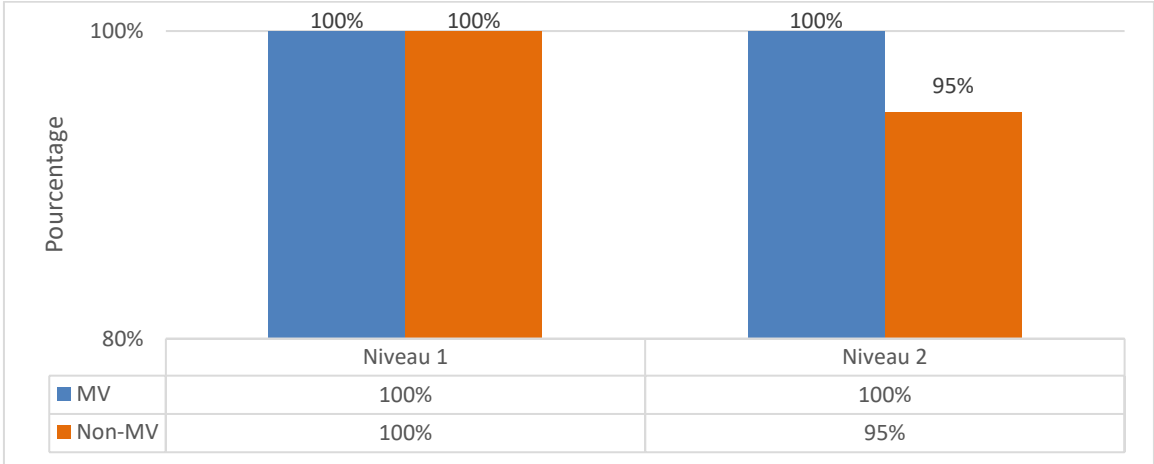
Pour ce qui est des fonds de démarrage, en moyenne, les deux groupes – à savoir les titulaires de CRC de niveau 1 et 2 issus de minorités visibles – ont reçu des montants plus importants que les titulaires de chaires qui ne sont pas issus de minorités visibles. La différence entre les deux groupes est plus grande pour les chaires de niveau 2 (70 281 \$) par rapport aux chaires de niveau 1 (1 667 \$; voir la figure 5).

Figure 5 : Fonds de démarrage moyen pour les nouveaux titulaires de CRC, selon le statut de minorité visible (2013-2022) (N=23)



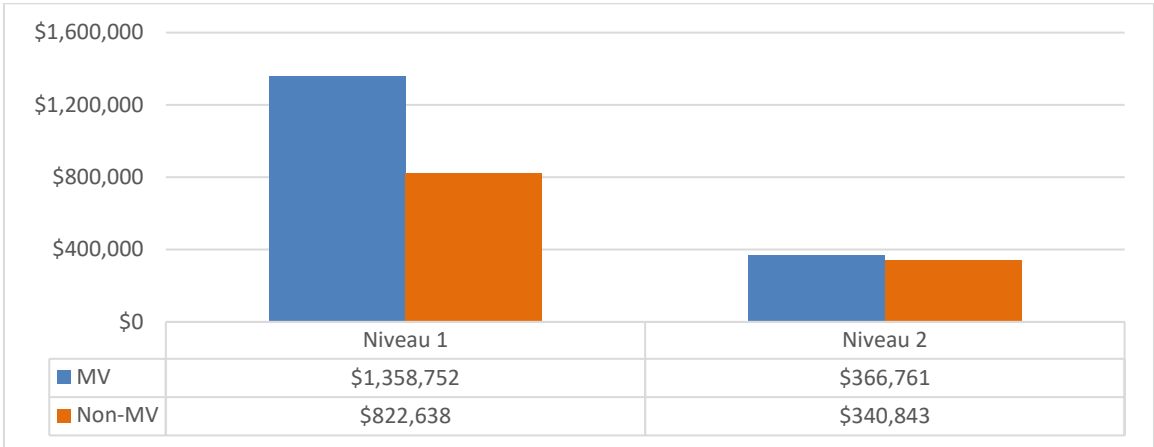
Le taux de participation aux concours des trois organismes (CRSH, CRSNG et IRSC) pour les nouveaux titulaires de CRC était plus élevé pour les titulaires de chaires de niveau 2 issus de minorités visibles que pour les autres titulaires de chaires (voir la figure 6).

Figure 6 : Taux de participation aux trois organismes pour les nouveaux titulaires de CRC selon le statut de minorité visible (2013-2019) (N=52)



On observe une différence importante quant au montant moyen du financement octroyé par les trois organismes : les titulaires d’une CRC de niveau 1 issus de minorités visibles ont bénéficié de montants supérieurs pour la recherche par rapport à leurs homologues non-issus de minorités visibles. Le montant moyen de la subvention pour les chaires de niveau 2 est également plus élevé pour les titulaires issus de minorités visibles que pour les autres titulaires ($d= 25\,918\ \$$; voir la figure 7).

Figure 7 : Financement moyen octroyé par les trois organismes pour les nouvelles CRC selon le statut de minorité visible (2013-2019) (N=52)



Constats – Analyse intersectionnelle

Un filtre intersectionnel a été envisagé pour analyser les données. Toutefois, l’efficacité statistique d’une analyse de cette nature est insuffisante. Malheureusement, le nombre de femmes dans chacune des catégories de chaires de niveau 1 et de niveau 2 détenues par des titulaires issus de minorités visibles est trop faible. Il est donc impossible d’interpréter les résultats d’une

comparaison portant à la fois sur les minorités visibles et selon le genre. Dans le même ordre d'idées, le nombre de titulaires de chaires dans les deux autres catégories (titulaires issus de peuples autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles) serait insuffisant pour procéder à une analyse intersectionnelle.

Mesures adoptées pour réduire les écarts

Au cours de la dernière année, l'Université a adopté des mesures pour combler ce fossé. Pour ce qui est du moindre taux d'attribution des CRC à des femmes, le CVRR a augmenté le nombre de chaires allouées aux femmes (cette mesure fait désormais partie de son exercice de planification stratégique dans toutes les facultés) et a mis en oeuvre un mécanisme d'embauche préférentielle pour augmenter la représentation des femmes et des trois autres groupes désignés. Afin d'améliorer la représentation des femmes dans les domaines des STIM, de nouveaux postes pour des CRC sont affichés dans des endroits ciblés, comme à l'Association for Women in Science. De plus, on demande aux professeures qui travaillent actuellement à l'Université d'Ottawa de diffuser les annonces de postes dans leurs réseaux, lorsque cela est pertinent. Les relations avec les cadres supérieurs sont également mises à profit pour assurer une plus vaste diffusion des affichages de postes des CRC dans les quatre groupes désignés. Nous avons aussi fait appel à une agence de recrutement indépendante pour un concours. Depuis la mise en oeuvre du plan d'action en matière d'ÉDI des CRC, en 2017, l'Université d'Ottawa a nommé sept femmes supplémentaires dans des postes de CRC.

Dans le but de réduire l'écart en matière de fonds de démarrage entre les femmes et les hommes titulaires de chaires de niveau 2, le CVRR a centralisé la gestion budgétaire. Les fonds de démarrage sont distribués selon la discipline de recherche, les ressources internes et les besoins en équipements spécialisés. Tous les facteurs déterminants liés à l'ÉDI sont pris en compte dans le processus de recrutement. Les subventions de recherche internes et les primes salariales sont désormais normalisées selon le niveau 1 ou 2 de la chaire et financées centralement. Ces mesures devraient permettre d'éliminer les disparités liées au genre dans l'attribution des fonds de démarrage par le CVRR.

Malgré les progrès, l'Université d'Ottawa doit poursuivre ses efforts pour augmenter le nombre de CRC attribuées à des femmes. Des efforts particuliers viseront les femmes titulaires de CRC de niveau 2 quant à la négociation des fonds de démarrage et à l'obtention de conditions d'emploi concurrentielles. Pour appuyer la réussite des femmes titulaires de chaires, un groupe de mentorat, commandité par le Centre de leadership académique et le Cabinet du vice-recteur à la recherche a été créé. Ce groupe, qui commencera ses activités en septembre 2019, sera dirigé par des directrices de chaires de recherche expérimentées et s'articulera autour des besoins particuliers des femmes titulaires de chaires au début de leur carrière universitaire (p. ex., l'obtention de subventions de recherche, le processus de promotion et d'attribution de la permanence, etc.).

Pour le recrutement d'universitaires autochtones, les mesures ciblées suivantes ont été adoptées dans le recrutement. Le domaine de la chaire a été établi en fonction des traditions intellectuelles autochtones et en reconnaissance du fait qu'un solide mouvement chez les jeunes universitaires autochtones vise à poursuivre la recherche et les missions professorales façonnées par les pratiques ontologiques et épistémologiques de leurs propres nations et traditions. Outre l'affichage de cette annonce sur les sites Web de l'Université d'Ottawa, d'Affaires universitaires et de la Native

American and Indigenous Studies Association pendant une période de 30 jours, la co-présidente du comité, madame Brenda Macdougall (universitaire métisse), a mis à profit son réseau d'universitaires autochtones pour s'assurer que l'annonce soit diffusée à grande échelle. Elle a aussi envoyé une dizaine de courriels personnels à des universitaires autochtones pour les encourager à postuler. Le directeur intérimaire de l'Institut de recherche et d'études autochtones a aussi communiqué avec quatre universitaires autochtones faisant parti de son réseau; les autres membres du comité de sélection ont été encouragés à procéder de la même manière. Notre intention était de trouver d'éventuels universitaires autochtones bilingues ou francophones dans l'Est du Canada pour les encourager à postuler. La Francophonie et le bilinguisme sont au cœur de la mission d'enseignement et de recherche de l'Université et constituent un aspect important dans le processus de recrutement des candidats à une CRC.

Toutes les personnes candidates étaient tenues de présenter, dans le cadre de leur dossier, une lettre d'appui rédigée par un gardien du savoir traditionnel ou encore un chef ou un membre de la communauté avec laquelle elles avaient travaillé. Il s'agissait de fournir un contexte expliquant de quelle manière la personne candidate travaille avec les communautés, les fournisseurs de services ou les organismes autochtones, ou participe à leurs activités. Les personnes chargées de rédiger les lettres devaient formuler expressément la nature de l'engagement de la personne candidate envers le savoir et l'épistémè autochtone dans le cadre de sa mission professorale et de sa pratique de recherche. Cette démarche visait aussi à déterminer si la personne candidate était véritablement engagée dans une relation sincère avec une ou plusieurs communautés autochtones, point essentiel pour évaluer si la personne candidate contribuait à édifier des collectivités, de la façon requise par l'Université d'Ottawa à cette première étape de son processus d'intégration des Autochtones.

Outre le processus normalisé de visite de l'Université par les personnes candidates (c-à-d., présentation de la recherche, entrevue officielle, réunion avec les doyens, les vice-doyens, le corps professoral et la population étudiante), chacune d'entre elles a rencontré les Aînés de la Première Nation algonquine Kitigan Zibi Anishinabeg, près de Maniwaki, au Québec. Kitigan Zibi est la Première Nation la plus proche de l'Université d'Ottawa. Nous avons tissé d'étroites relations avec cette communauté au cours des dernières années. Dans une démonstration claire de la valeur que nous accordons à ces liens, nous avons déterminé que la communauté devait faire partie intégrante et de façon explicite de notre processus d'embauche. Il ne suffisait pas d'inviter ses représentants à des prises de parole publiques. Il fallait au contraire, leur présenter les personnes candidates pour un échange ciblé sur la valeur et la nature de la recherche menée par des universitaires autochtones. Nous tenions à ce que les Aînés puissent rencontrer les aspirantes et aspirants titulaires de CRC au sujet de leurs domaines de recherche, pour discuter des types de travaux et d'études que Kitigan Zibi priorisait et, par la suite, nous faire part de leurs réflexions sur chacune de ces personnes candidates. Ainsi, un membre du comité de sélection a accompagné chaque personne candidate à Kitigan Zibi (quatre heures aller-retour) pour s'entretenir pendant deux heures avec les Aînés. En raison d'un conflit d'horaire, une personne candidate n'a pu s'y rendre. En revanche, elle a passé un après-midi avec le corps étudiant et le personnel du Mashkawazìwogamig : Centre de ressources autochtones de l'Université d'Ottawa, où elle a participé à des conversations similaires avec les membres de la communauté autochtone sur le campus.

Obstacle 3 : Absence d'attention apportée aux activités destinées à soutenir le maintien en fonction et l'inclusion de titulaires de chaires appartenant aux quatre groupes désignés.

Le Cabinet du vice-recteur à la recherche (CVRR) offre un milieu de travail positif et inclusif à tous les titulaires d'une CRC (dont les personnes issues des quatre groupes désignés) : il les traite équitablement et respectueusement et leur garantit un accès égal aux possibilités et aux ressources de l'Université. Autrement dit, il s'agit d'adopter une approche normalisée régissant les services offerts par la haute direction et les administrateurs de recherche de première ligne (communiquer des processus de recrutement et de maintien en fonction clairs et concis; offrir la même qualité de service avant et après l'attribution de la chaire, tout en étant conscient des besoins particuliers des quatre groupes désignés; proposer des fonds de démarrage et de renouvellement égaux, et proposer des initiatives qui favorisent le maintien en poste).

Au chapitre de la rétention du corps professoral, le CVRR a créé le [Programme des chaires de recherche éminentes](#) en reconnaissance des titulaires de CRC de niveau 1 de l'Université d'Ottawa qui ont terminé deux mandats consécutifs et qui continuent de démontrer des réalisations exceptionnelles en recherche et en formation d'étudiants. Cet investissement permet à l'Université d'Ottawa de retenir les meilleurs chercheurs de réputation internationale, y compris des femmes et des membres des trois autres groupes désignés, en leur donnant l'occasion de préserver et de cultiver leur talent et leurs idées en matière de recherche. Ce programme vise à garantir la diversité à long terme du bassin de titulaires de chaires à l'Université d'Ottawa, d'une part, et, d'autre part, à mettre en place un mécanisme de soutien des membres issus des quatre groupes désignés après la fin de leur mandat de titulaire d'une CRC. À mesure que nous augmentons le nombre de femmes titulaires d'une chaire de niveau 1, un plus grand nombre de femmes bénéficieront de ce programme. Ainsi, au cours des quatre prochaines années, quatre femmes (CRC de niveau 1) et trois titulaires de chaires issus du groupe des minorités visibles arriveront au terme de leur mandat et seront admissibles à ce programme. De plus, le CVRR s'est doté des prestigieuses [Chaires de recherche de l'Université](#) et [Chaires de recherche sur le monde francophone](#), programmes qui célèbrent les réalisations exceptionnelles et continues en recherche et en enseignement. Ces deux programmes permettent d'approfondir les domaines stratégiques de développement de l'Université en matière de recherche; ils multiplient aussi les possibilités d'enseignement et d'apprentissage pour les étudiants et, enfin, font office de mécanismes de recrutement et de maintien de l'effectif. Le processus de recrutement pour ces chaires est en cours de révision pour garantir sa conformité aux procédures exemplaires des CRC au chapitre de l'ÉDI.

Dans les années à venir, le CVRR travaillera avec l'Université pour élaborer des programmes de mentorat conçus spécifiquement pour les membres des quatre groupes désignés, entre autres les femmes titulaires de chaires de recherche, groupe décrit ci-dessus. Des consultations auront lieu avec les titulaires de chaires actuels sur le meilleur moyen de répondre à leurs besoins, par l'entremise de discussions informelles ainsi que d'outils et de sondages structurés.

Obstacle 4 : Nécessité d'un engagement plus soutenu de l'Université envers la diversité et l'inclusion.

Comme l'illustrent le présent document et le Plan d'action révisé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des CRC, l'Université a adopté de nombreuses mesures au cours des dernières

années pour cerner les enjeux liés à l'ÉDI, avec pour objectif d'accroître la sensibilisation et de faire participer différents secteurs à la mise en œuvre de mesures concrètes.

C'est dans ce contexte qu'à l'automne 2018, le vice-recteur à la recherche a mis sur pied un Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'excellence (Comité IDÉE) pour mieux appuyer les activités de recherche de l'Université. En synergie avec d'autres groupes de travail, le Comité IDÉE prodiguera ses conseils sur les nouvelles exigences associées aux plans d'action en matière d'équité pour les programmes de recherche fédéraux et interviendra au chapitre des stratégies dans le but de favoriser une culture d'inclusion, de diversité, d'équité et d'excellence dans le portfolio de recherche de l'Université d'Ottawa. Le comité travaillera avec madame Steffany Bennett, conseillère spéciale auprès du recteur, pour les questions de diversité et d'inclusion.

Voici quelques exemples de ces mesures concrètes : intégrer l'ÉDI à la planification stratégique de la recherche; élaborer des indicateurs pour mesurer la réussite en matière d'ÉDI dans un contexte de recherche (atteindre ou dépasser les cibles en matière d'ÉDI, nombre d'embauches préférentielles pour les CRC, nombre de CRC ou de nominations pour des prix présentées par des membres des quatre groupes désignés et taux de réussite); assumer un rôle de leadership en faisant mieux connaître les activités d'ÉDI dans tous les services universitaires et en assurer la promotion; intégrer des tâches ou des formations liées à l'ÉDI à l'établissement des objectifs et aux évaluations de rendement du personnel.

Le 21 mai 2019, Jacques Frémont, recteur de l'Université d'Ottawa, a approuvé la nouvelle charte Dimensions, une initiative des trois organismes défendant huit principes d'ÉDI. En juillet dernier, l'Université d'Ottawa a été sélectionnée comme l'un des 17 sites pilote du programme Dimensions. La participation à ce projet expérimental au cours des deux prochaines années aidera l'Université à élaborer un plan d'action concret pour définir et contourner les obstacles systémiques auxquels font face les membres des groupes sous-représentés ou défavorisés à l'Université. En tant que la plus grande université bilingue (français-anglais) au monde, l'Université d'Ottawa aspire à figurer parmi les premiers lauréats canadiens du très convoité prix Dimensions en 2021.

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2019 des Chaires de recherche du Canada

Université d'Ottawa

Révisé le 27 septembre 2019

Énoncé de mission en matière d'équité pour les Chaires de recherche du Canada (CRC) à l'Université d'Ottawa

L'Université d'Ottawa tient à offrir un milieu de travail qui élimine les inégalités à l'endroit des groupes désignés au Canada : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). À cette fin, nous avons intégré aux processus de recrutement et de nomination des Chaires de recherche du Canada, des mesures pour encourager la pleine participation des personnes appartenant à ces groupes.

Objectif 1 : Augmenter la représentation des quatre groupes désignés dans les CRC.

	Action	Indicateur	Direction	Statut
1.a	Informar 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.	-Information affichée sur le site Web de l'Université d'Ottawa et transmise régulièrement à la présidence des comités de sélection.	VRR	Continu
1.b	Concevoir et mettre en œuvre des mécanismes d'embauche préférentielle et exclusive pour augmenter la représentation des quatre groupes désignés.	-Processus d'embauche préférentielle et sélective en place et opérationnel.	VRR/ RH	Terminé
1.c	Cibler les candidats internes potentiels issus des quatre groupes désignés pour des postes de CRC.	-Nombre de candidats internes potentiels issus des quatre groupes désignés.	VRR	Au besoin
1.d	Réserver un certain nombre de CRC pour l'embauche de personnes issues des quatre groupes désignés.	-Nombre de postes faisant l'objet d'une embauche préférentielle et sélective et nombre de candidatures retenues dans les quatre groupes désignés.	VRR	Au besoin

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

	Action	Indicateur	Direction	Statut
2.a	Nommer une nouvelle conseillère spéciale auprès du recteur pour la diversité et l'inclusion qui siègera à tous les comités de recrutement des CRC pour s'assurer que des processus équitables et transparents soient observés ainsi que les pratiques exemplaires en matière d'ÉDI.	- Poste pourvu pour un mandat de deux ans (2018-2020). - Nombre de comités de sélection liés aux CRC auxquels la conseillère spéciale aura participé.	Recteur	Terminé
2.b	Module de formation portant sur les préjugés involontaires obligatoire pour les membres de tous les comités de recrutement et de sélection, et pour les administrateurs de recherche qui participent à la sélection des dossiers de candidature pour les CRC.	- Nombre de comités de sélection et de membres qui ont suivi la formation. - Nombre d'administrateurs de recherche qui ont suivi la formation.	VRR	Terminé
2.c	Passer en revue les directives internes sur le recrutement et la sélection pour y intégrer les exigences en matière d'ÉDI des CRC ainsi que notre propre plan d'action en matière d'ÉDI des CRC.	- Conformité avec les exigences et les politiques du Programme des CRC. - Mise à jour des directives dans les deux langues officielles. - Diffusion auprès des comités de sélection et accessibilité pour consultation (Annexe C du Plan d'action en matière d'ÉDI des CRC).	VRR	Terminé
2.d	Veiller à la diversité des membres des comités de sélection des CRC (discipline, genre, origine ethnique, bilinguisme, étape de la carrière, etc.)	- 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 VRR. - Les détails de la composition du comité sont joints au rapport final.	VRR	Continu
2.e	Encourager la présidence des comités de recrutement à diffuser largement les affichages de postes des CRC et s'assurer que le domaine de recherche est défini de façon assez vaste pour favoriser la constitution d'un bassin diversifié de candidatures.	- Nombre d'endroits où le poste est affiché (groupes et réseaux cibles en matière d'ÉDI, listes de diffusion informelles, domaines spécialisés de recherche). - Suivi du nombre de candidatures entrantes et signalement des lacunes à corriger avant la date de clôture. - Langage inclusif, non biaisé et non genré. - Accent mis sur les qualifications et les compétences exigées.	VRR	Continu
2.f	Créer une Attestation de l'établissement en matière d'ÉDI que tous les membres du comité devront signer.	- Formulaire disponible dans les deux langues officielles. - Nombre de comités de sélection qui l'auront signé.	VRR	Terminé

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

	Action	Indicateur	Direction	Statut
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.	-Le formulaire 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.	VRR	Terminé
3.b	Procéder à des analyses comparatives pour évaluer les disparités dans l'attribution des CRC.	-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.	VRR	Terminé Terminé
3.c	Fournir des données et des rapports statistiques sur l'ÉDI à la haute direction et au PCRC.	-Fournir des données sur le genre à la conseillère spéciale en matière d'équité et de diversité pour produire des rapports. -Fournir des mises à jour des cibles en matière d'ÉDI ainsi que des statistiques au VRR. -Produire le rapport d'étape annuel en matière d'ÉDI des CRC et l'afficher sur le site web de l'Université d'Ottawa.	VRR	Terminé Régulièrement Annuellement
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.	-Créer et diffuser le sondage. -Compiler et communiquer les résultats.	VRR	À commencer

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

	Action	Indicateur	Direction	Statut
4.a	Accroître la sensibilisation aux lacunes et aux obstacles liés à l'ÉDI dans le milieu de la recherche.	-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	VRR	Terminé

		<p>à l'Université d'Ottawa parmi les membres des quatre groupes désignés.</p> <p>-Sensibiliser les administrateurs de la recherche aux préjugés inconscients par l'entremise de formations et d'activités de planification (retraites annuelles et exercices de planification stratégique).</p> <p>-Création du comité IDÉE au niveau du VRR.</p> <p>-Encourager les gestionnaires et le personnel à inclure l'ÉDI aux objectifs de travail, à la formation et aux évaluations du rendement.</p> <p>-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.</p>		<p>Terminé et continu</p> <p>Terminé</p> <p>En cours</p> <p>Continu</p>
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.	<p>-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).</p> <p>-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.</p> <p>-Organiser des rencontres de bienvenue avec les titulaires de CRC issus des quatre groupes désignés pour expliquer le rôle des Services de gestion de la recherche et du CVRR, en général, dans le but de faciliter l'intégration et d'assurer une surveillance afin de détecter d'éventuels besoins, problèmes ou questions. Consulter les titulaires de chaires sur leur intérêt pour un programme d'encadrement par les pairs.</p>	VRR et tous les secteurs	<p>Continu</p> <p>Au besoin</p> <p>En cours</p>
4.c	Promouvoir les succès en recherche des titulaires de CRC, y compris des membres issus des quatre groupes désignés.	-Annoncer publiquement toutes les nominations aux CRC, les renouvellements et les succès en	VRR	Au besoin

		<p>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.)</p> <p>-Augmenter la visibilité des CRC dans les quatre groupes désignés.</p>		
4.d	Intégrer l'ÉDI à la planification et aux priorités de l'établissement.	<p>-Inclure les priorités en matière d'ÉDI au plan d'action à venir de l'Université, Transformation 2030.</p> <p>-Inclure les priorités en matière d'ÉDI au Plan de recherche stratégique 2020-2025 du CVRR.</p> <p>-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.</p>	<p>Recteur et VRR</p> <p>RH</p>	<p>En cours</p> <p>En cours</p>

ANNEXES

Annexe A. Aperçu des changements apportés au Plan d'Action et directement liés aux sept points à améliorer suggérés par le comité d'examen indépendant en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du programme des Chaires de recherche du Canada.

Points à améliorer	Révisions
1. Les actions présentées dans le plan pourraient être plus claires (exigences SMART).	Le plan d'action a été revu et corrigé selon les exigences SMART.
2. La façon dont seront réglées les disparités mises en lumière dans l'étude comparative au chapitre du soutien offert aux CRC n'est pas claire.	De l'information sur l'analyse des CRC à mi-parcours a été ajoutée au préambule révisé (voir section renouvellement p. 6). Une nouvelle section intitulée 'Mesures adoptées pour réduire les écarts' a aussi été ajoutée (p. 12-14 du préambule).
3. Il faut entreprendre des analyses dans une optique intersectionnelle et y inclure les quatre groupes désignés (les minorités visibles n'ont pas été incluses dans l'étude comparative).	De nouvelles analyses ont été faites (voir le préambule révisé, p. 9-12)
4. La façon dont l'établissement va favoriser la mise sur pied d'un bassin diversifié de personnes susceptibles de présenter leur candidature à des postes de CRC dans le cadre de la stratégie d'embauche préférentielle n'est pas claire.	Voir les objectifs 1 et 2 du plan d'action révisé. Dans le préambule (p. 4), la deuxième puce ainsi que six nouveaux paragraphes (p. 12 et 14) concernent cette amélioration.
5. Le programme rétention des CRC de niveau 1 a été pris en note. Mais la façon dont cela contribue à augmenter la diversité dans le programme n'est pas claire.	Le programme des Chaires de recherche éminentes vise à appuyer la rétention des titulaires de CRC de niveau 1 qui ont terminé deux mandats et qui continuent de démontrer des réalisations exceptionnelles. Il ne s'agit pas ici d'accroître la diversité dans le programme des CRC (voir la p. 14-15).
6. Les résultats de l'examen des systèmes d'emploi soulignent l'important travail qui doit être entrepris dans l'établissement au chapitre de son environnement si l'établissement tient à atteindre ses objectifs en matière d'ÉDI.	La lettre de présentation signée par le recteur décrit les engagements précis de l'établissement ainsi que les mesures qu'il a adoptées. De plus, de l'information a été ajoutée dans le plan d'action révisé (objectifs 3 et 4) et dans le préambule, dans l'Analyse de la situation (voir les p. 4 et 15-16).
7. La façon dont les responsables des facultés et la haute direction devront rendre compte de l'implantation du plan n'est pas claire.	Une nouvelle colonne intitulée 'Direction' a été ajoutée au plan d'action révisé pour souligner la responsabilité de chaque action entreprise.

Annexe B - Processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada à l'Université d'Ottawa

À l'Université d'Ottawa, les Chaires de recherche du Canada (CRC) sont utilisées à des fins de recrutement externe. Les CRC sont administrées centralement par le Cabinet du vice-rectorat à la recherche (CVRR) et sont attribuées comme suit :

- Le doyen ou la doyenne d'une faculté soumet une demande au vice-recteur ou à la vice-rectrice à la recherche (VRR) expliquant comment la chaire de recherche proposée répond à une priorité de recherche et/ou comble une lacune de recherche au sein de sa faculté, et comment celle-ci s'aligne avec les [Axes prioritaires de développement de la recherche de l'Université](#).
- Le ou la VRR examine la demande en fonction des éléments suivants : la disponibilité des CRC, le [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des CRC de l'uOttawa](#), la priorité relative de la demande, l'attribution des CRC par disciplines et autres facteurs contextuels.
- Une fois la demande approuvée par le ou la VRR, un concours est lancé afin de combler le poste de la chaire suivant des pratiques exemplaires préétablies. Ceci inclut un affichage ouvert du poste de la chaire, ainsi que d'autres considérations en matière d'équité, telles que la diversité des membres du Comité de sélection, un processus d'embauche préférentielle (au besoin) et une formation obligatoire sur les préjugés involontaires pour toutes les personnes impliquées dans le processus de recrutement.
- Un responsable facultaire est assigné afin de guider les activités du Comité de sélection et assurer un processus de recrutement équitable et transparent.
- À la suite de la sélection du candidat ou de la candidate, le président ou la présidente du Comité de sélection émet sa recommandation finale au VRR pour approbation.
- Le dossier de la personne retenue est évalué par le [Comité d'évaluation des chaires de recherche de l'Université](#) (CÉCR). Si le dossier fait l'objet d'une recommandation favorable du CÉCR, le Bureau du vice-doyen ou de la vice-doyenne à la recherche de la faculté d'accueil prépare, en collaboration avec le candidat ou la candidate, le dossier de candidature pour sa soumission au Programme des CRC.
- Le CVRR est responsable de soumettre le dossier de candidature au Programme des CRC.

Annexe C - Lignes directrices pour la sélection des Chaires de recherche du Canada

1) Comité de sélection

Le comité de sélection compte habituellement cinq ou six membres, dont un président¹ choisi pour son expertise dans le domaine de la Chaire de recherche du Canada (CRC). Parmi ces membres, un des deux vice-recteurs associés à la recherche siège sur le comité à titre de représentant du Cabinet du vice-rectorat à la recherche (CVRR) ainsi que la conseillère spéciale en matière d'équité et de diversité (Steffany Bennett). Les membres du comité font partie du corps professoral à temps plein ou occupent un poste menant à la permanence, et possèdent des connaissances de recherche liées au domaine de la CRC en recrutement. Dans la mesure du possible, le comité représente la diversité du corps professoral de l'Université en termes de discipline, de genre, d'ethnicité, de bilinguisme, etc. La nomination des membres qui siègent sur le comité est approuvée par le vice-recteur à la recherche avant la fin de la période d'affichage de la chaire.

Le mandat du comité consiste à mener un processus de sélection juste et équitable pour recommander au vice-recteur à la recherche la meilleure candidature possible, en fonction des critères suivants :

- Excellence du dossier de recherche (diplômes, publications, subventions et prix, brevets, etc.);
- Aptitudes de leadership (un leadership rassembleur et constructif);
- Engagement ferme envers la collaboration interdisciplinaire et l'enseignement aux cycles supérieurs; et
- Excellentes aptitudes pour la communication orale et écrite, en anglais ou en français, et connaissance passive de l'autre langue officielle.

2) Équité, diversité et inclusion

Conformément aux exigences du [Programme des Chaires de recherche du Canada \(CRC\) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#), l'Université d'Ottawa a préparé son propre [Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) pour remédier à la sous-représentation des personnes issues des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, dans l'attribution des CRC. Plus précisément, une des mesures stipule que tout le personnel de soutien à la recherche ainsi que les professeurs et employés de la haute gestion impliqués dans le processus de sélection des CRC sont tenus de suivre le module de **formation portant sur les préjugés involontaires** : <http://www.chairs-chaire.gc.ca/programme-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>.

L'Université a également commencé à mettre en place un processus d'embauche appelé « embauche préférentielle ». Un concours d'embauche préférentielle donne la préférence à un ou plusieurs des groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles) au sens de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) et du Programme de contrats fédéraux. Dans ce processus, seules les candidatures des membres de ces groupes sont considérées et évaluées pour le poste vacant. Les candidats de ces groupes qui souhaitent bénéficier d'une considération

¹ Afin de faciliter la lecture, le masculin est utilisé sans discrimination pour désigner les hommes et les femmes.

préférentielle doivent remplir un [formulaire d'auto-identification](#) (inclut dans l'annonce de la chaire). L'objectif de cette mesure est d'améliorer la représentation des quatre groupes désignés dans l'attribution de postes de Chaire de recherche du Canada.

3) Processus de sélection

- Suite à la période d'affichage de la chaire, le comité de sélection examine les dossiers et peut retenir jusqu'à **cinq** candidats (ou moins);
- Tous les membres du comité doivent avoir suivi la formation portant sur les préjugés involontaires.
- Éligibilité : Les stagiaires [posdoctoraux](#) rémunérés en totalité ou en partie avec des fonds administrés par l'Université d'Ottawa ne sont pas éligibles.
- Le président du comité de sélection demande au conseiller des chaires de recherche d'obtenir les lettres de référence pour les candidats présélectionnés;
- Après avoir examiné les lettres, le comité de sélection peut retenir jusqu'à **trois** candidats (ou moins) pour une entrevue ;
- Le président du comité de sélection organise la visite des candidats (voir section 4) avec l'aide du vice-rectorat à la recherche et la faculté de recrutement;
- Tous les membres du comité devront signer le Formulaire d'attestation – Équité, diversité et inclusion (voir Annexe E);
- Après la période d'entrevue, le président du comité de sélection soumet sa recommandation finale (sous forme de rapport) au vice-recteur à la recherche pour son approbation ; Le président du comité de sélection est responsable de contacter les candidats qui n'ont pas été retenus suite à l'entrevue.

Une fois l'approbation obtenue du vice-recteur à la recherche, une lettre d'offre est rédigée par le doyen de la faculté.

*** Veuillez noter que tous les fonds de démarrage, les allocations de recherche et les primes salariales fournis par le Cabinet du vice-rectorat à la recherche (CVRR) doivent être approuvés par le vice-recteur à la recherche avant que l'offre finale soit signée par toutes les parties. Les montants alloués par le CVRR ne sont garantis que pour la durée du mandat courant et sont assujettis à la disponibilité des fonds.**

Si la lettre d'offre est acceptée par le candidat, le conseiller des chaires de recherche demande à la faculté de fournir des lettres d'appui de la part du doyen et du chef de département. Ces deux lettres, le rapport du comité de sélection, ainsi que le dossier de candidature du candidat sont ensuite envoyés au [Comité d'évaluation des chaires de recherche de l'Université](#).

Suite à la recommandation positive du Comité d'évaluation des chaires de recherche de l'Université, la faculté et le conseiller des chaires de recherche travaillent avec le candidat sélectionné pour la soumission de la demande au [Programme des Chaires de recherche du Canada](#). Le président du comité de sélection désigne un mentor scientifique responsable de réviser la proposition de recherche.

4) Visite des candidats

Une fois les dates d'entrevue confirmées, la faculté de recrutement informe le conseiller des chaires de recherche. L'adjoint administratif du CVRR doit ensuite obtenir les pré-autorisations de voyage et coordonne le remboursement des dépenses liées à l'hébergement, aux déplacements, aux repas, etc.

5) Activités obligatoires lors de la visite

- 1) Entrevue avec le comité de sélection;
- 2) Un repas (déjeuner, dîner ou souper) avec le comité de sélection et quelques collègues du domaine (deux ou trois collègues au maximum);
- 3) Conférence/séminaire (ouvert à tous);
- 4) Rencontre avec le doyen de la faculté;
- 5) Rencontre avec le vice-recteur à la recherche, ou son représentant.

6) Activités facultatives

Visite des laboratoires et/ou des centres et instituts de recherche dans les domaines en lien avec la CRC. D'autres activités peuvent être organisées. Cependant, leur coût pourrait ne pas être couvert par le CVRR.

7) Dépenses relatives au recrutement

Le CVRR débourse les frais de voyage et d'hébergement des candidats, ainsi que le coût de leurs repas. Il défraye également les dépenses raisonnables associées aux activités obligatoires énumérées ci-haut. D'autres dépenses pourraient être admissibles, mais doivent être approuvées au préalable par le CVRR. Toutes les dépenses doivent se conformer aux règlements de l'Université, en particulier, les règlements 60 (<http://www.uottawa.ca/enbref/reglement-60-accueil-receptions-repas-daffaires-et-depenses-imputables-aux-comptes-de-luniversite>) et 21 (<http://www.uottawa.ca/enbref/reglement-21-frais-de-voyage>).

En vigueur le 4 février 2010. *Dernières modifications : septembre 2019.*

Annexe D - Gabarit du CVRR – Demande de chaire de recherche

1. Titre de la chaire et type

- Chaire de recherche du Canada Chaire de recherche de l'Université
 Chaire de recherche sur la francophonie canadienne Chaire de recherche dotée et commanditée

2. Pertinence de la chaire et justification

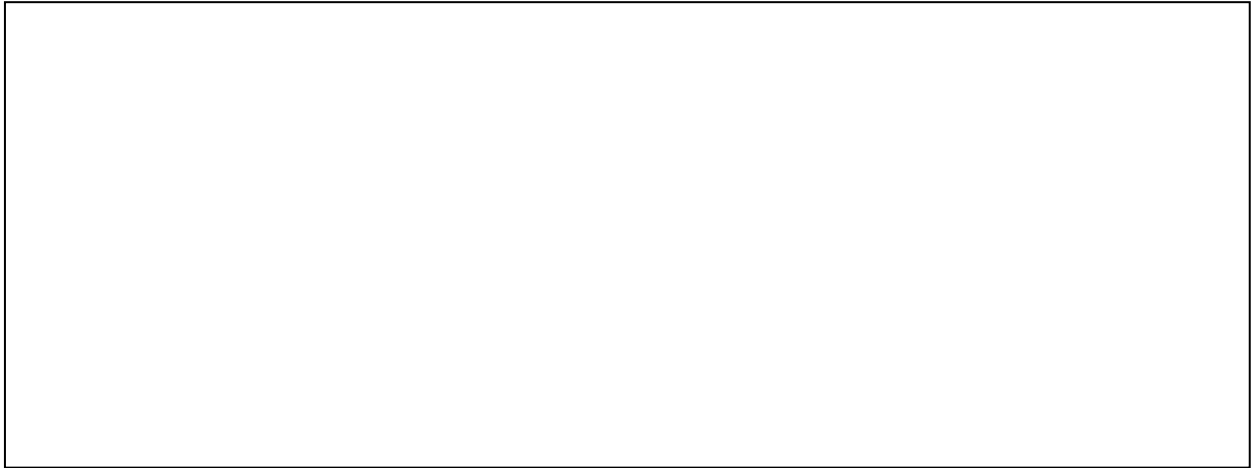
Expliquez brièvement l'importance de la chaire et sa pertinence en lien avec a) les [axes prioritaires de développement de la recherche de l'Université](#), b) les priorités de recherche de la faculté, et c) le [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2019 des chaires de recherche du Canada](#) (s'il y a lieu).

3. Portée et rendement de l'investissement

Expliquez la portée et le rendement de l'investissement prévus dans des secteurs tels que le rôle potentiel de cette chaire pour faire de l'Université d'Ottawa un centre d'excellence dans ce domaine, le développement de la capacité de recherche, ainsi que les possibilités de collaboration internes, nationales et internationales. Fournissez quelques exemples.

4. Infrastructure et ressources

Fournissez la liste des espaces et des ressources disponibles et dressez la liste des éléments qui seraient obtenus à l'aide des fonds accordés au titulaire de la chaire (p. ex. : espace, soutien administratif tel que le personnel et/ou leur salaire, dégrèvement de cours ou contributions en nature). Indiquez les contributions de recherche internes et/ou externes prévues en provenance de sources autres que la chaire.



5. Plan de recrutement suggéré

Veillez indiquer où l'appel de candidatures pour la chaire devrait être affiché (c.-à-d. site de recrutement spécialisé, réseaux informels, etc.) ainsi que le public cible.



Annexe E - Formulaire d'attestation – Équité, diversité et inclusion

Le comité de recrutement et de mise en candidature:

- a pris en compte de façon équitable l'incidence des congés sur le dossier de réalisations en recherche d'un candidat potentiel au moment d'évaluer les produits de la recherche;
- a pris en compte le fait que les congés peuvent ralentir la progression professionnelle au moment de la transition au congé, puis à la reprise du travail (par exemple, une grossesse peut, s'il y a des complications, compromettre la productivité d'une chercheuse avant que celle-ci soit officiellement en congé de maternité);
- a veillé à ce que le processus d'évaluation ne sous-estime pas les travaux d'érudition ou de recherche non classiques ou atypiques, fondés sur des modes de connaissances autochtones, sortant des sentiers battus d'une discipline ou mettant l'accent sur les questions ayant trait au genre, à la race ou au statut de minorité;
- s'est assuré que la nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation en milieu de travail n'a pas d'incidence négative sur l'évaluation du candidat;
- a revu la décision de sélection finale (et la remettre en question, au besoin) pour s'assurer que des préjugés involontaires n'ont pas eu une incidence négative sur le processus de prise de décision et que la décision cadre avec le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement; et
- a fourni au représentant de haut rang de l'établissement le rapport écrit du comité de mise en candidature, signé par tous les membres du comité et indiquant comment ces exigences ont été remplies.

Approbation du rapport du comité de sélection par les membres:

Signatures:

Date:

Annexe F - Questionnaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion Vice-rectorat à la recherche

L'Université d'Ottawa s'engage à favoriser un environnement de recherche qui respecte et favorise la diversité et qui offre à chacun des chances égales. Cet engagement est au centre de la collecte de données d'auto-identification. Un processus harmonisé de collecte de données d'auto-identification permet au vice-rectorat à la recherche d'évaluer l'équité de ses programmes et d'élaborer de nouvelles mesures visant à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans les activités liées à la recherche.

Le questionnaire se fonde principalement sur la norme actuellement utilisée par Statistique Canada dans son recensement, et sur le libellé de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

Notez que votre auto-identification est volontaire et que vous pouvez vous identifier à plus d'un groupe désigné. Vous pouvez choisir de ne pas vous auto-identifier à ces fins sans effet sur votre demande. Si une considération particulière est accordée aux membres d'un groupe désigné, le processus de demande comportera une remarque à ce sujet.

Toute l'information recueillie demeure strictement confidentielle et ne sera utilisée qu'à des fins statistiques.

NOM DU/DE LA CHERCHEUR(E) : _____

FACULTÉ : _____

1) À quel genre vous identifiez-vous ?

- Femme Genre fluide, non-binaire, ou bispirituel
 Homme Je préfère ne pas répondre

2) Êtes-vous une personne autochtone : Premières nations (Indien de l'Amérique du Nord), Métis, ou Inuit ?

- Oui Je préfère ne pas répondre
 Non

Si oui, veuillez spécifier

- Premières nations Métis
 Inuit Je préfère ne pas répondre

3) Êtes-vous une personne handicapée?

Remarque : l'expression « personnes handicapées » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

- considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; ou*
- pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;*
- cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.*

- Oui Je préfère ne pas répondre
 Non

4) Faites-vous partie d'une minorité visible du Canada ?

Remarque : l'expression « minorité visible » réfère au fait qu'une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

- Oui Je préfère ne pas répondre
 Non

Dans l'affirmative, à quel groupe vous identifiez-vous ?

- Arabe
 Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, etc.)
 Asiatique occidental (p. ex. Iranien, Afghan, etc.)
 Chinois
 Coréen
 Japonais
 Latino-Américain
 Noir
 Philippin
 Sud-Asiatique (p. ex. Indien oriental, Pakistanais, Sri Lankais, etc.)
 Autre minorité visible – précisez : _____
 Je préfère ne pas répondre

5) Quelle est votre date de naissance ?

- [JJ/MM/AA] : _____
 Je préfère ne pas répondre

6) En quelle année avez-vous complété votre PhD, MD ou un diplôme équivalent ?

- (AAAA) : _____ Je préfère ne pas répondre

SIGNATURE : _____ DATE : _____

(Ce document est confidentiel une fois rempli)