

RAPPORT DE L'ÉTABLISSEMENT 2025
PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

Établissement : Université du Québec à Montréal

Période de référence : [1 avril 2024 au 31 mars 2025]

3. ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

La recherche démontre que la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif conduit à une excellence, une innovation et un impact accrus. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est fondamentale pour atteindre l'excellence dans la recherche.

3.a) Principales mesures appliquées par l'établissement pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte du Programme :

Veuillez mentionner jusqu'à trois des principales mesures favorisant l'EDI, dans le contexte du Programme, entreprises pendant la période de référence, ainsi que leurs répercussions.

En 2024, des démarches ont été amorcées pour rendre systématique l'intégration d'une expertise-conseil en équité, diversité et inclusion (EDI) au sein des comités d'évaluation des candidatures aux Chaires de recherche du Canada. Bien que cette présence soit encore facultative, elle s'inscrit dans une volonté institutionnelle de renforcer l'équité dans les processus de sélection. À titre de membre observatrice, l'expertise EDI permet d'accompagner les membres des comités dans l'application des principes EDI, en les conseillant sur les biais implicites, la lecture inclusive des parcours et la reconnaissance des contributions en EDI.

Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme?

Oui

Décrivez brièvement l'objectif connexe

Mettre sur pied des projets pour renforcer les pratiques d'accompagnement et favoriser la mobilisation (des personnes et des connaissances) relatives à l'EDI

Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence

La présence observatrice d'une expertise-conseil en EDI au sein des comités d'évaluation a contribué à améliorer la qualité et l'équité des délibérations. Elle a permis de sensibiliser les membres aux biais implicites et aux obstacles systémiques pouvant affecter l'accès aux postes de recherche, tout en favorisant une lecture plus inclusive des parcours. Cette contribution a enrichi les discussions, notamment en encourageant la reconnaissance des engagements en EDI comme dimensions pertinentes de l'excellence académique. Des ajustements concrets ont été observés dans la manière de formuler les commentaires d'évaluation, dans le traitement des écarts de trajectoire et dans la prise en compte des interruptions de carrière. La mesure a également renforcé la transparence des processus et suscité une réflexion collective sur les pratiques d'évaluation. Elle contribue à instaurer une culture d'équité durable et à soutenir l'engagement institutionnel envers une recherche plus inclusive

Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre

L'intégration d'une expertise-conseil en EDI dans les comités d'évaluation soulève certains défis. Des membres peuvent percevoir cette présence comme une forme de surveillance ou de contrôle, ce qui peut freiner les échanges ouverts. La plus-value de l'intervention EDI n'est pas toujours bien comprise, surtout lorsque les critères d'évaluation sont perçus comme strictement scientifiques et « neutres ». L'absence de balises claires sur le rôle observateur peut aussi générer des attentes divergentes. Pour atténuer ces obstacles, une posture collaborative et non intrusive est adoptée, axée sur le dialogue et le soutien. Des efforts sont faits pour clarifier le rôle, valoriser les apports EDI dans les discussions et sensibiliser les membres aux biais et aux obstacles systémiques. Ces stratégies visent à instaurer un climat de confiance, à renforcer la légitimité de l'intervention EDI et à favoriser une appropriation progressive de pratiques d'évaluation plus équitables.

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure?

Non

3.b) Allocation relative à l'EDI du Programme

*Veillez indiquer dans quelle mesure l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a aidé votre établissement à appliquer des mesures d'EDI visant à éliminer les obstacles systémiques***X Très important**

3.c) Autres initiatives d'EDI

Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratisant plus large que les initiatives associées au Programme et visant à résoudre des obstacles systémiques et à cultiver un environnement de recherche équitable, diversifié et inclusif.

Par exemple, y a-t-il des projets en cours qui soulignent l'importance de l'EDI dans l'excellence de la recherche? Y a-t-il des formations supplémentaires offertes globalement dans la faculté? Y a-t-il des initiatives visant à améliorer le climat sur le campus? Le cas échéant, veuillez fournir des hyperliens dans l'encadré ci-dessous. Les URL doivent inclure « <https://> ». À noter : la compilation de ces renseignements constitue une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 (clause 39.e), et contextualise le travail mené par l'établissement pour éliminer les obstacles dans le cadre du Programme.

Un Guide pour l'intégration de l'EDI dans la recherche et la création a été élaboré en 2024, en partenariat avec plusieurs facultés. Le guide a commencé à être diffusé en février 2025 et sera rendu public sur le site EDI de l'UQAM au cours du trimestre d'automne 2025. Ce guide offre des repères pratiques, concrets et accessibles pour favoriser l'intégration de l'EDI à chaque étape du processus de recherche. Une attention particulière est également portée aux pratiques d'embauche, d'accueil et de rétention du personnel de recherche, afin de promouvoir des environnements inclusifs et équitables.

Les retombées attendues sont significatives. L'outil permettra de faciliter la mise en œuvre de l'EDI dans des contextes de recherche et de création variés et de contribuer à la réduction des inégalités systémiques dans les milieux académiques. Il constituera également une référence commune favorisant la cohérence et la pérennité des efforts en EDI, tout en mettant en valeur les bonnes pratiques existantes. De plus, dans un contexte marqué par un manque de ressources humaines spécialisées (une seule conseillère EDI dédiée à la recherche), il contribuera à réduire le recours à des interventions individuelles en outillant les chercheuses, chercheurs, ainsi que le personnel en soutien à la recherche. Enfin, il

renforcera la capacité de ces équipes à innover et à collaborer dans des environnements plus diversifiés et équitables, avec des effets positifs tant sur la production de savoir que sur la culture organisationnelle de l'établissement