



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 ».

Soumettre et quitter

Remarque importante

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

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

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 50000\$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

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

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

Chaque année, l'établissement doit afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#) dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

Coordonnées

Veuillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université de Saint-Boniface

Nom de la personne-ressource :

Peter Dorrington

Titre du poste :

Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Adresse électronique de l'établissement :

rectorat@ustboniface.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

(204)237-1818

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'EDI et au rapport concernant l'allocation relative à l'EDI :<https://ustboniface.ca/equite-diversite-inclusion>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'EDI aux fins du PCRC?

Oui

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

01/12/2022

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :

Satisfaisant

Nom de la personne représentante de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Peter Dorrington

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

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action, ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Permettre à l'Université de Saint-Boniface (USB) de se doter de l'expertise nécessaire pour pouvoir mettre en œuvre le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) approuvé le 12 janvier 2022 par le Secrétariat des trois conseils subventionnaires fédéraux pour les programmes interorganismes à l'intention des établissements (ci-après, « le Secrétariat »).

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Au début de la période en question, l'USB était d'avis qu'elle n'avait pas encore toute l'expertise nécessaire pour une mise en œuvre réussie du Plan d'action.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1

Obtention en mars 2022 d'un financement de 50K \$ de la part du Secrétariat servant principalement à permettre à l'USB de se doter de l'expertise nécessaire pour une mise en œuvre réussie du Plan d'action : • 5K \$ permettant d'entamer la première année d'un plan de formation pluriannuel à l'intention du futur agent ÉDI de l'USB (la conseillère sénior en ressources humaines indiquée ci-dessous) et/ou de la direction des Ressources humaines. • 40K \$ permettant à l'USB de retenir les services d'un expert-conseil francophone en matière d'ÉDI, afin de mieux procéder à la mise en œuvre des premières phases du Plan d'action.

Terminé

Mesure correspondante 2

Développement d'une expertise interne au sein de la Direction des ressources humaines : • La création en 2022 d'un nouveau poste de Conseillère sénior en ressources humaines dont l'une des principales fonctions est celle d'appuyer la conception et la mise en œuvre d'une feuille de route institutionnelle en matière d'ÉDI, ainsi que le Plan d'action approuvé par le Secrétariat. • Le 15 août 2022, l'USB embauche Geneviève Clément, une fière femme métisse de la rivière Rouge, à titre de Conseillère sénior en ressources humaines. Mme Clément arrive avec des connaissances et des compétences qui appuieront le cheminement de l'établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. • Au cours de l'automne 2022, Mme Clément complète avec succès « Transformative Equity, Diversity and Belonging Leadership », une formation intensive de deux mois offerte par Humber College (Ontario).

Terminé

Mesure correspondante 3

Mise sur pied du Comité directeur prévu dans le Plan d'action approuvé par le Secrétariat : • À l'automne 2022, à titre de président du Comité directeur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche invite trois membres du corps professoral à siéger au Comité. • Ces trois membres réunissent à la fois une expertise et un vécu très crédibles en matière d'ÉDI : a) Maria Arentsen Personne professeure de la Faculté des arts, Maria Arentsen travaille depuis plusieurs années dans le domaine des Études du handicap. Elle a publié de nombreux travaux sur l'exclusion et le handicap et a organisé de plusieurs manifestations scientifiques en ce domaine, dont des colloques internationaux. Plusieurs activités culturelles et communautaires de diffusion de connaissances et de sensibilisation autour du handicap lui ont également permis de tisser des liens étroits avec diverses institutions et organismes communautaires. Par ailleurs, Maria Arentsen siège au Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, ainsi qu'au Conseil consultatif du Manitoba sur les questions touchant les personnes ayant une déficience intellectuelle. b) Jack Avanthay Strus Personne professeure de l'École des sciences infirmières et des études de la santé, Jack Avanthay Strus œuvre, depuis le début de sa carrière en tant qu'infirmière, auprès de populations diverses en quête d'équité. Iel continue dans cette veine depuis son embauche à l'USB. Jack Avanthay Strus a joué un rôle important dans les efforts pour intégrer des perspectives autochtones, ainsi que la lentille de la diversité culturelle, au sein du Diplôme en sciences infirmières auxiliaires et du Baccalauréat en sciences infirmières. Les projets de recherche de Jack Avanthay Strus rejoignent bien des questions découlant de différents enjeux reliés à l'ÉDI, car iel y explore les déterminants sociaux, structurels et écologiques de la santé. c) Ibrahima Diallo Comme doyen (2000-2010), Ibrahima Diallo a fait une contribution significative envers l'internationalisation et la diversification du corps professoral et des effectifs étudiants de l'USB. Très engagé dans sa communauté, il a aussi été président de la Société de la francophonie manitobaine de 2006 à 2011 où il s'est montré à l'avant-garde des questions touchant l'immigration, qu'il s'agisse de l'inclusion, de l'intégration, de l'exclusion ou du racisme, entre autres. La sagesse d'Ibrahima Diallo est également recherchée à l'échelle nationale, notamment à la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) où il a été président de la Table nationale de concertation communautaire sur l'immigration francophone (2014-2015) et où il est membre, depuis juin dernier, du

Terminé

Comité sur la diversité et l'inclusion relevant du Conseil d'administration. Il a également siégé à de nombreux conseils consultatifs tant provinciaux que nationaux traitant de la francophonie en milieu minoritaire. • Le Comité directeur comprend également deux personnes-ressources : a) La conseillère sénior en ressources humaines, Geneviève Clément (agente ÉDI) et b) La responsable du Bureau de la recherche, Claire Bélanger.

Initiation de la recherche d'un expert-conseil francophone en matière d'ÉDI : • Dès sa première rencontre le 28 octobre 2022, le Comité directeur se met à préparer un appel d'offres visant l'embauche d'un expert-conseil francophone en matière d'ÉDI. • L'USB lance l'appel d'offres le 22 décembre 2022. • L'appel d'offres sert à trouver un expert-conseil francophone capable de faire le suivant : a) Mener une analyse permettant d'établir un état des lieux en ce qui a trait à l'ÉDI à l'USB en général, y compris une analyse des acquis, des lacunes, des défis et des opportunités ; b) Parmi les meilleures pratiques en matière d'ÉDI que l'on a adoptées en milieu postsecondaire canadien, identifier celles qui sont les plus pertinentes pour l'USB; c) En ce qui a trait au PCRC et au développement du corps professoral, appuyer le Comité directeur dans l'identification et la révision des politiques et des processus internes qui sont à revoir ou à établir en fonction d'une lentille ÉDI ; d) Préparer et co-animer (co-animer avec un membre du Comité directeur) des activités de sensibilisation en matière d'ÉDI auprès de la direction de l'USB, du corps professoral et du personnel ; e) Former des personnes ayant à exercer une responsabilité importante dans la réalisation continue du plan d'action ; f) À la fin de l'exercice, fournir un rapport final servant à résumer les analyses et les actions énumérées ci-dessus et à présenter des recommandations pour la mise en œuvre continue du plan d'action.

Mesure correspondante 4

En cours

Mesure correspondante 5

Sans objet.

Pas encore commencé

Mesure correspondante 6

Sans objet.

Pas encore commencé

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

Prière de consulter la section précédente à cet effet. Les actions entreprises sont également des indicateurs. À noter que l'USB continue en 2022 de recueillir des données en ce qui a trait à l'auto-identification des membres de son corps professoral et de son personnel.

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

Veuillez consulter ci-dessus la section « Mesures ».

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'USB est un établissement postsecondaire francophone de petite taille située en milieu minoritaire et seule université francophone de l'Ouest canadien. Un manque systémique de ressources administratives va de pair avec ce statut, ce qui se traduit par des équipes administratives très étirées. Par conséquent, la capacité institutionnelle pour entreprendre un projet d'envergure, tel la mise en œuvre du Plan d'action en matière d'ÉDI, est limitée. De plus, malgré le caractère diversifié des communautés francophones en milieu minoritaire, les personnes francophones ayant une expertise en matière d'ÉDI sont rares. Malgré ce double défi important, l'USB a pu prendre en 2022 les premières mesures lui permettant de se doter de l'expertise nécessaire pour entreprendre la mise en œuvre du Plan d'action. Ce même double défi s'impose pour tout projet d'envergure que l'USB doit entreprendre, mais l'établissement s'acquitte toujours de ses responsabilités, en y arrivant chaque fois depuis 205 ans.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

1) Développement d'une expertise interne au sein de la Direction des ressources humaines : • Poursuivre en 2023 le développement professionnel de la Conseillère sénior en ressources humaines en matière d'ÉDI. 2) Comité directeur prévu dans le Plan d'action : • Continuer en 2023 de mettre à profit l'expertise et le vécu des membres du Comité afin de bien encadrer la mise en œuvre du Plan d'action. 3) Expert-conseil francophone en matière d'ÉDI : • Viser en 2023 l'embauche d'un expert-conseil pouvant accompagner l'USB et le Comité directeur dans la mise en œuvre du Plan d'action.

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

Oui

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.

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

45000

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

5 000 \$: fonds permettant d'offrir une formation en matière d'ÉDI à la nouvelle conseillère sénior en ressources humaines (fonds dépensés à l'intérieur de la période en question). 40 000 \$: fonds permettant de prévoir l'embaucher un expert-conseil en matière d'ÉDI (fonds non dépensés pendant la période en question, mais permettant de procéder à l'appel d'offres lancé le 22 décembre 2022).

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

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

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

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	11000	En espèces
2	22000	En nature

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

En attendant de se doter de l'expertise nécessaire pour mettre en œuvre le Plan d'action, entamer tout de même les préparatifs préliminaires, notamment une réflexion autour du cadre institutionnel en matière d'ÉDI dans lequel le Plan d'action doit nécessairement s'inscrire.

Obstacles systémiques -
Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

1) L'absence d'une feuille de route globale, à l'échelle de l'établissement, en matière d'ÉDI. 2) L'ÉDI, tel que proposé par le Gouvernement du Canada, ne tient pas compte des réalités qui sont propres aux communautés francophones en situation minoritaire, ni à leurs établissements postsecondaires, bien que ces derniers : 1) vivent souvent plus intensément et plus quotidiennement que la société majoritaire et ses établissements postsecondaires les enjeux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ; 2) ne les vivent souvent pas de la même façon que la société majoritaire ; 3) doivent faire face à des enjeux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui sont souvent plus élevés, car il y a carrément du développement des communautés francophones minoritaires et de leurs établissements postsecondaires.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Poursuivre en 2022, au niveau de la direction de l'Université et de la direction des Ressources humaines (en attendant la mise sur pied du Comité directeur), la réflexion autour de la feuille de route globale qui pourrait guider les interventions de l'établissement en matière d'ÉDI tout en : 1) explorant comment le Plan d'action approuvé par le Secrétariat pourrait s'y intégrer de façon cohérente ; 2) explorant comment la feuille de route globale et le Plan d'action devraient appuyer les stratégies institutionnelles envers la Réconciliation ; 3) adaptant l'ÉDI aux réalités qui sont propres à l'USB (établissement postsecondaire en milieu minoritaire francophone), et à son histoire institutionnelle, ainsi que la communauté francophone très diversifiée qu'elle est appelée à desservir. En attendant la mise sur pied du Comité directeur, et pour mieux préparer à la fois la mise en œuvre du Plan d'action et de la feuille de route institutionnelle en matière d'ÉDI, procéder en 2022, au niveau des Ressources humaines, à : • une identification préliminaire des politiques, processus et procédures qu'il faudrait éventuellement réviser en fonction d'une lentille ÉDI ; • une réflexion préliminaire autour de la nécessité d'adopter un langage inclusif en français que l'USB pourrait utiliser dans le cadre de ses différentes politiques et autres documents institutionnels ; • l'utilisation, dans le cadre du recrutement des ressources humaines, de sites visant spécifiquement différents groupes sous-représentés.	En cours
Mesure correspondante 2		En cours
Mesure correspondante 3	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Sans objet.	Pas encore commencé

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

1) Au cours de l'année 2022, plusieurs rencontres réunissant les Ressources humaines et les cadres supérieurs, où il était question de penser, de façon préliminaire, la feuille de route globale qui devrait guider l'établissement dans son ensemble, feuille de route à laquelle le Plan d'action devrait s'intégrer de façon cohérente. 2) L'identification très préliminaire des politiques, processus et procédures à revoir selon une lentille ÉDI est entamée. 3) Une réflexion préliminaire autour de stratégies en matière de langage inclusif en français est également entamée.

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

Prière de consulter la section précédente à cet effet.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le principal défi est le même que celui que l'on identifie sous l'Objectif 1.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

1) Feuille de route globale en matière d'ÉDI : • Poursuivre en 2023 la réflexion déjà entamée dans le but de produire une ébauche préliminaire d'une feuille de route globale. 2) Identification des politiques, processus et procédures à revoir selon une lentille ÉDI : • Poursuivre le processus tout en consultant le Comité directeur ÉDI à ce sujet, en attendant l'embauche de l'expert-conseil qui accompagnera l'USB et le Comité directeur dans la mise en œuvre des premières phases du Plan d'action. 3) Langage inclusif : • Adopter en 2023 l'utilisation d'un langage inclusif en français dans certains documents (l'affichage des postes à pourvoir, par exemple).

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

Non

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

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Sans objet.

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Sans objet.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Sans objet.	Pas encore commencé

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

Sans objet.

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

Sans objet.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Sans objet.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Sans objet.

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

Non

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

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Sans objet.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Sans objet.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter,
veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de
réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Sans objet.	Pas encore commencé

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

Sans objet.

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

Sans objet.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Sans objet.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Sans objet.

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

Non

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

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Sans objet.

Obstacles systémiques -

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Sans objet.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter,
veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de
réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Sans objet.	Pas encore commencé

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

Sans objet.

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

Sans objet.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Sans objet.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Sans objet.

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

Non

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

Décrivez l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Sans objet.

Obstacles systémiques -

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Sans objet.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter,
veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de
réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Sans objet.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Sans objet.	Pas encore commencé

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

Sans objet.

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

Sans objet.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Sans objet.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Sans objet.

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

Non

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.

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis? (limite de 5100 caractères):

Les principaux défis sont identifiés sous les Objectifs 1 et 2. Il est important de souligner également que la gestion de la pandémie a réduit le temps que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (notamment en tant que président du Comité directeur encadrant la mise en œuvre du Plan d'action en matière d'ÉDI) et les Ressources humaines pouvaient consacrer au démarrage du Plan, particulièrement pendant les premiers mois de 2022. Déjà très étirées en temps normal, les équipes administratives l'ont été encore plus pendant la période intensive de la pandémie (mars 2020 – avril 2022).

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. (limite de 5100 caractères):

Comme le Plan d'action a seulement été approuvé le 12 janvier 2022, et que l'USB a passé l'année 2022 à entamer les différents processus lui permettant de se doter de l'expertise nécessaire pour commencer à le mettre en œuvre (voir ci-dessus l'Objectif 1), il est encore trop tôt, en 2022, de parler de réussites ou de pratiques exemplaires découlant du Plan d'action.

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

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

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 :

Tel qu'indiqué dans la Partie A (voir l'Objectif 1), l'allocation de 50K \$ obtenue auprès du Secrétariat prévoit 5K \$ pour la formation de l'agent ÉDI (montant utilisé au cours de la période en question), et 40K \$ pour l'embauche d'un expert-conseil en matière d'ÉDI (montant que l'USB n'avait pas encore utilisé à la fin de la période en question). L'allocation prévoit également 5K \$ pour : 1) l'élaboration des outils qui seront nécessaires pour la cueillette de données pertinentes et pour la préparation de rapports en matière d'ÉDI ; et 2) l'élaboration de matériels promotionnels de base permettant à l'USB de mieux assurer la visibilité de son Plan d'action en matière d'ÉDI. À la fin de la période en question, l'USB n'avait pas encore dépensé ce montant, car il faut d'abord se doter de l'expertise nécessaire en matière d'ÉDI avant de procéder à la réalisation de ces objectifs en matière d'outils et de promotion.

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.

Prière de consulter les mesures prises en 2022 dans le cadre de l'Objectif 1.

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

Prière de consulter les mesures prises en 2022 dans le cadre de l'Objectif 1.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	5000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	33000
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	11000	En espèces
2	22000	En nature

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

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

5 000 \$: fonds permettant d'offrir à la nouvelle conseillère sénior une formation en matière d'ÉDI (fonds dépensés au cours de la période en question). 40 000 \$ fonds permettant d'embaucher un expert-conseil en matière d'ÉDI (fonds non dépensés au cours de la période, mais ayant permis à l'établissement de lancer l'appel d'offres nécessaire le 22 décembre 2022).

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

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

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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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)

Tel qu'indiqué ci-dessus, le principal objectif que l'USB s'est donné en 2022 en ce qui a trait à la mise en œuvre du Plan d'action est bien celui de se doter de l'expertise nécessaire en matière d'ÉDI, afin de mieux avancer par la suite vers la réalisation du Plan. Le lancement en octobre 2022 d'un Comité directeur mandaté à encadrer la mise en œuvre du Plan constitue l'une des principales actions en ce sens. Composé de membres du corps professoral ayant à la fois un vécu et une expertise en matière d'ÉDI, le Comité a pu se rencontrer à deux reprises avant la fin de l'année 2022. Il a notamment participé en 2022 à l'élaboration de l'appel d'offres pour un expert-conseil en matière d'ÉDI. Il s'agit là d'un premier exemple préliminaire de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés en 2022. L'embauche d'une conseillère sénior en ressources humaines ayant la responsabilité de conseiller l'établissement ainsi que le Comité directeur en matière d'ÉDI, sert également à augmenter de façon importante, dès 2022, la capacité de l'USB à assurer la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés à la mise en œuvre de l'ÉDI au sein de l'établissement. Quant à l'avenir, l'expert-conseil en matière d'ÉDI que l'USB compte embaucher constituera la troisième avancée vers une telle participation, car l'USB recherche un consultant ayant à la fois une expertise et un vécu en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. La première étape du mandat que l'USB souhaite confier à l'expert-conseil est celle d'entamer un processus permettant de faire un état des lieux institutionnel en matière d'ÉDI. Des consultations menées auprès des membres du corps professoral et du personnel, et plus spécifiquement auprès des membres appartenant aux groupes sous-représentés, seront au cœur de ce processus. De plus, l'expert-conseil accompagnera l'USB et le Comité directeur dans la mise en œuvre des autres phases initiales du Plan d'action (voir ci-dessus, sous Partie A, Objectif 1, le mandat que l'USB compte confier à l'expert-conseil recherché). Dans le cadre de son mandat, le Comité directeur continuera d'encadrer l'ensemble de la mise en œuvre du Plan d'action. Les personnes faisant partie de groupes sous-représentés joueront un rôle déterminant dans la mise en œuvre du Plan d'action de l'USB en matière d'ÉDI.

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 dans 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, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). 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)

Le principal effort que l'USB déploie en 2022 pour éliminer les obstacles systémiques est bien celui de se doter de l'expertise nécessaire pour avancer en matière d'ÉDI. C'est justement cette expertise qui, une fois en place, permettra à l'établissement de mieux identifier les obstacles systémiques, ainsi que les mesures qu'il faudrait mettre en œuvre pour les éliminer. La réflexion entamée en 2022 autour d'une feuille de route globale en matière d'ÉDI permettra à l'USB d'intégrer le Plan d'action à une vision plus large où l'ÉDI est conçu et mis en œuvre, à l'échelle du campus, en fonction des réalités qui sont propres au milieu minoritaire francophone. C'est la mise en œuvre d'une telle vision qui permettra de surmonter l'ensemble des obstacles systémiques, et de favoriser l'épanouissement des personnes appartenant aux groupes sous-représentés, ainsi que le développement de l'établissement dans son ensemble, compte tenu des objectifs en matière d'ÉDI.

Hyperlien 1:

Sans objet.

Hyperlien 2:

Sans objet.

Hyperlien 3:

Sans objet.

Hyperlien 4:

Sans objet.

Hyperlien 5:

Sans objet.

Hyperlien 6:

Sans objet.

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.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur « Soumettre ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.

Administré conjointement par:

