

Équité, diversité et inclusion 1

Établissement : Université de Saint-Boniface

Période de référence : [1 avril au 31 mars]

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.

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. (obligatoire)

Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)

Embauche d'une experte-conseil, pour assurer les objectifs suivants:

- Établir un état des lieux en ce qui a trait à l'ÉDI dans l'établissement.
- Lancer des consultations (sondages et focus groups) auprès des employés de l'établissement en matière ÉDI afin de connaître leur réalité dans leur milieu de travail.
- Développer un engagement institutionnel et le plan d'action de l'établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

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

☒ Oui

☐ Non

Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)

Assurer des mesures ÉDI à l'échelle de l'établissement.

Équité, diversité et inclusion 1 (suite)

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

- État des lieux clair et documenté
- Diagnostic précis de la situation actuelle de l'USB en matière d'ÉDI.
- Identification des forces, des lacunes et des enjeux prioritaires.
- Base factuelle pour orienter les décisions stratégiques.
- Collecte de données qualitatives et quantitatives
- Sondage auprès des employés pour mesurer perceptions, expériences et besoins.
- Focus groups permettant d'approfondir les réalités vécues et de donner une voix aux employés.
- Données fiables pour appuyer les recommandations.
- Engagement institutionnel formalisé
- Rédaction d'une déclaration officielle de l'USB en faveur de l'ÉDI

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

- Manque de ressources : temps, budget et personnel dédié peuvent être insuffisants pour soutenir durablement les actions.
- Priorités concurrentes : l'ÉDI peut entrer en compétition avec d'autres projets institutionnels jugés plus urgents.

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? (obligatoire)

- ☒ Oui
- ☐ Non

Équité, diversité et inclusion 2

Établissement : Université de Saint-Boniface

Période de référence : [1 avril au 31 mars]

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.

Veuillez 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.
Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratissant 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.

Allocation relative à l'EDI du Programme

Veuillez 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. **(obligatoire)**

- ☐ Pas important
- ☐ Assez important
- ☐ Important
- ☒ Très important
- ☐ Ne sait pas
- ☐ Sans objet

Autres initiatives d'EDI

Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratissant 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. **(obligatoire)**

Nombre maximal de caractères : 2000 | Caractères disponibles : 773

- L'établissement reconnaît le rôle de leaders que doivent assumer les établissements d'enseignement postsecondaire pour répondre aux appels de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et poursuit ces activités avec sa communauté par l'entremise : d'apprentissages d'exercices d'ouvertures; des cérémonies de purifications; de l'implication du Réseau des Aînés dans les apprentissages d'étudiants et de corps professoral; de la révision et de l'établissement d'un guide pour la reconnaissance territoriale; du développement d'une feuille de route sur la vérité et la réconciliation; et en travaillant de près avec les organismes autochtones communautaires.
- Formations pour les cadres académiques et autres Leaders USB: Islamophobie, la neurodivergence, respect en milieu de travail et d'apprentissage.
- Le service des ressources humaines devient Talent, diversité et culture : Élargissement du portfolio du service des ressources humaines pour intégrer des responsabilités en matière de réconciliation, d'éducation autochtone et une agente responsable du dossier EDI.
- Utilisation, dans le cadre du recrutement des ressources humaines, de sites visant spécifiquement différents groupes sous-représentés.