Plan d’action EDI pour les Chaires de recherche du Canada à l’Université de Saint-Boniface 2026-2031

SEPTEMBRE 2026

C’est ici que vibre ton cœur

Université de Saint-Boniface

Table des matières

Section 1: L'Engagement de l'Université de Saint-Boniface envers l'équité, la diversité et l'inclusion 3

Section 2 : Cadre de conception du plan d'action 4

2.1 Objectifs et portée du *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* 4

2.2 Démarche de conception et gouvernance 5

2.3 Protection de la vie privée et confidentialité 5

2.4 Gestion de la résistance 6

Section 3 : Examen des pratiques d'embauche, examen comparatif et analyse du contexte 7

3.1 Examen des pratiques d'embauche 7

3.2 Examen comparatif 8

3.3 Analyse de contexte 9

3.3.1 Démarche et sources d'information 9

3.3.2 Principaux constats de l'analyse quantitative et qualitative 9

Section 4 : Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada à l'USB 11

Objectif 1 - Stratégie et leadership 11

Objectif 2 - Environnement inclusif 12

Objectif 3 - Représentativité 15

Objectif 4 - Environnement de recherche équitable et inclusif 16

Références: 18

Annexe 1 : Résultats en pourcentage de la déclaration volontaire du corps professoral régulier de l'USB, selon les secteurs, pour l'année 2025-2026 19

Section 1: L'Engagement de l'Université de Saint-Boniface envers l'équité, la diversité et l'inclusion

L'Université de Saint-Boniface (USB) a adopté en 2026 un *Engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion* (EDI), afin de rendre explicite son aspiration de se gouverner, dans toutes les dimensions de son existence et de son action comme établissement d'enseignement supérieur enraciné dans la Francophonie manitobaine, en fonction de ces trois valeurs qu'elle reconnaît comme fondamentales pour sa mission.

L'Université reconnaît par le fait même le chemin qu'il lui reste à accomplir pour atteindre cet idéal, et déclare vouloir corriger les obstacles systémiques qui continuent de s'opposer à une véritable égalité des chances pour toutes les personnes et pour tous les groupes au sein de la communauté universitaire. Elle s'engage à adopter des pratiques inclusives pour éliminer tous les obstacles indus à la réussite académique, à l'épanouissement ou à la pleine participation de toutes les personnes dans ses activités.

L'adoption de cet engagement institutionnel survient par ailleurs au moment où le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) vient de modifier ses règles de participation en matière d'EDI. Dès 2017, en effet, le PCRC avait adopté un cadre pour l'intégration de l'EDI dans la gestion et l'octroi des chaires, et avait invité les établissements universitaires hébergeant des chaires à se doter d'un plan d'action EDI. C'est en réponse à cette incitation que l'Université s'était dotée d'un premier *Plan d'action 2021* en matière d'EDI pour le PCRC.

L'USB participe au PCRC depuis 2004, et deux titulaires de chaire se sont succédé au sein de l'établissement pendant ces vingt-deux années. Cet historique traduit la réalité d'un établissement de petite taille desservant une population francophone en situation minoritaire. Par le fait même, la nécessité de systématiser l'encadrement des chaires à l'USB ne s'est pas imposée, puisqu'une approche individualisée était possible. Il est néanmoins légitime d'envisager une expansion prochaine du nombre de titulaires de chaire à l'USB, en parallèle avec le développement et l'intensification de la culture de recherche au sein de l'institution, et le moment est opportun pour viser l'instauration de bonnes pratiques en matière de recrutement et de dotation des chaires.

Du point de vue des règles du PCRC en matière d'EDI, l'USB se classe dans la catégorie des établissements auxquels moins de cinq chaires sont attribuées. Les universités de cette catégorie étaient jusqu'à présent dispensées de soumettre pour évaluation leur plan d'action EDI au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE), de même qu'elles étaient dans la plupart des

cas exemptées d'atteindre les cibles pour les groupes sous-représentés auxquelles les établissements de plus grande taille sont assujettis. Mais les règles de fonctionnement du PRCR ont maintenant été modifiées, et les établissements de plus petite taille ont été invités à soumettre leur plan EDI pour évaluation le 28 septembre 2026. Il est également prévu que ces établissements seront assujettis à des cibles de représentation pour les titulaires de chaire, dans la mesure où la réalité de leurs effectifs le permettra. C'est dans ce contexte que l'USB a entrepris de mettre à jour son *Plan d'action 2021* pour les CRC, tout en l'arrimant à son nouvel *Engagement* institutionnel pour l'EDI. Le présent document est donc rédigé spécifiquement en réponse à une invitation nouvelle du PCRC, mais il s'inscrit en même temps dans une démarche institutionnelle plus large, que les sections suivantes vont détailler.

Section 2 : Cadre de conception du plan d'action

2.1 Objectifs et portée du *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada*

Le présent *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* est élaboré conformément aux exigences les plus récentes du PCRC. Il vise à favoriser un milieu de recherche équitable et inclusif, fondé sur le respect, la transparence et la reconnaissance des compétences, ainsi qu'à réduire les obstacles systémiques à l'EDI.

Le plan porte principalement sur la gestion des Chaires de recherche du Canada, notamment sur les processus de recrutement et de mise en candidature, les conditions de soutien, la progression et le maintien en poste. Les mesures qu'il propose concernent particulièrement les titulaires de chaire, mais peuvent également s'appliquer au corps professoral et aux équipes de recherche afin de contribuer à l'amélioration des pratiques à l'échelle de l'établissement.

Le *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* est élaboré en complémentarité avec l'*Engagement de l'Université envers l'EDI*. Les deux documents procèdent d'une même vision mais ont des champs d'application différents : le premier répond aux exigences particulières du PCRC et aux obstacles relevés dans le contexte de la recherche, tandis que le second concerne l'ensemble de la communauté et des activités de l'établissement.

La présente démarche a été effectuée selon une approche qui définit le domaine de l'EDI comme distinct du processus institutionnel de réconciliation avec les peuples autochtones, mais en convergence avec celui-ci.

2.2 Démarche de conception et gouvernance

Le *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* s'inscrit dans la foulée du *Plan d'action 2021*, dont il propose néanmoins une mise à jour complète. Développé en parallèle avec l'*Engagement pour l'équité, la diversité et l'inclusion* de 2026, il découle d'une autoévaluation comprenant un examen des pratiques de recrutement et une analyse quantitative et qualitative du contexte institutionnel, réalisée en 2024-2025. La méthode, les résultats et les limites de cette autoévaluation sont présentés à la section 3. Les objectifs, les actions et les échéanciers qui en découlent sont présentés à la section 4.

Le Bureau de la recherche a coordonné l'élaboration et le suivi du présent *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada*. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) a validé la cohérence institutionnelle des orientations adoptées. Le service Talent, diversité et culture (TDC), les Décanats et les autres unités concernées ont contribué aux travaux selon leurs responsabilités respectives. Le Comité EDI pour la recherche, mobilisé lors des consultations initiales, a revu l'ensemble du *Plan* et formulé des recommandations à l'étape de la rédaction. En fin de parcours, le *Plan* a été entériné par le Rectorat.

Les membres du Comité EDI pour la recherche sont nommés par le VRER à la suite d'un appel de candidatures. La composition du Comité suit les modalités prévues dans le plan de 2021 et tient compte de la diversité des fonctions, des unités, des expertises, des expériences vécues et des perspectives présentes au sein de l'Université; elle vise une représentation intersectionnelle des groupes concernés. Dans le cadre de l'élaboration du présent *Plan*, l'Université formalise sa structure de gouvernance, son mandat, sa composition et ses règles de fonctionnement. Cette structure est approuvée par le VRER au moment de l'adoption du *Plan*.

2.3 Protection de la vie privée et confidentialité

Conformément aux pratiques recommandées par la Commission canadienne des droits de la personne (2026) et aux exigences du PCRC, l'Université recueille des renseignements au moyen de la déclaration volontaire afin de suivre la représentation, de repérer les obstacles systémiques et de mesurer les progrès réalisés en matière d'équité. Cette collecte doit respecter la vie privée, la confidentialité et le caractère volontaire de la participation. L'établissement doit aussi expliquer clairement les raisons de la collecte, l'utilisation prévue des

renseignements, les personnes qui y auront accès ainsi que les mesures mises en place pour protéger les données.

L'Université utilise un formulaire de déclaration volontaire lors du recrutement et à l'embauche. Cette démarche demeure facultative. Les renseignements recueillis ne sont pas transmis aux comités de sélection. Ils sont accessibles uniquement aux unités autorisées et sont utilisés sous forme agrégée pour examiner la représentation, relever les obstacles et soutenir le suivi institutionnel[1].

En raison de la petite taille de l'établissement et du nombre limité de titulaires de chaire, aucune donnée concernant un groupe de moins de cinq personnes ni aucun renseignement susceptible de permettre l'identification d'une personne ne sera rendu public. Des mesures supplémentaires de suppression ou de regroupement seront appliquées lorsque le croisement des données présente un risque d'identification.

Dans le cadre du *Plan*, l'établissement entend revoir sa stratégie de collecte afin de mieux expliquer l'utilité de la déclaration volontaire, d'encourager la participation et d'évaluer la pertinence d'ajouter des données relatives aux personnes de diverses identités de genre. Les décisions et les modifications qui découlent de cet examen sont présentées dans la section 4, dans les actions de l'objectif 3.

2.4 Gestion de la résistance

L'Université accompagnera la mise en œuvre du *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* par des communications claires et accessibles sur ses objectifs et sur les exigences du PCRC. La responsabilité d'expliquer et de mettre en œuvre ces mesures appartient à l'Université et ne repose pas sur les membres des groupes en quête d'équité. Pendant la mise en œuvre du *Plan*, les résultats du suivi, les commentaires reçus et les nouveaux obstacles signalés seront examinés et pourront le cas échéant mener à des ajustements ultérieurs au *Plan*.

Les mesures d'EDI ne remplacent pas l'évaluation des compétences et de l'excellence en recherche. Elles visent à créer des conditions permettant de reconnaître et d'évaluer équitablement l'ensemble des candidatures qualifiées, sans que des obstacles systémiques ou des biais limitent leur accès aux possibilités offertes.

[1] Les données de déclaration volontaire de l'USB sont présentées à l'annexe 1.

Section 3 : Examen des pratiques d'embauche, examen comparatif et analyse du contexte

Afin de définir des actions en matière d'EDI qui répondent à sa réalité, l'établissement a examiné son contexte et ses pratiques afin de relever les obstacles systémiques et de déterminer les mesures à intégrer au présent plan d'action. Cette démarche est adaptée à la situation particulière de l'Université, qui n'a pas recruté de nouvelle personne titulaire de chaire depuis 2013 et qui n'a jamais compté plus qu'une chaire active (sauf lors de la brève transition entre les mandats de deux titulaires).

Comme nous l'avons indiqué précédemment, aucun résultat concernant moins de cinq personnes ni aucun renseignement susceptible de permettre l'identification d'une personne n'est publié. Lorsque les données quantitatives ne peuvent être utilisées, les constats qualitatifs, l'examen des processus et les indicateurs de conformité sont privilégiés.

3.1 Examen des pratiques d'embauche

L'examen des pratiques de recrutement vise à déterminer si les processus d'embauche sont équitables, transparents et exempts d'obstacles systémiques, ainsi qu'à préciser les adaptations nécessaires aux futurs concours de chaire. En l'absence de recrutement récent d'une personne titulaire de chaire, l'examen s'appuie sur un questionnaire complété lors d'entretiens avec des membres du corps professoral qui ont participé à plusieurs comités d'embauche de personnel professoral, et validé par le service TDC. Le questionnaire portait sur les pratiques en vigueur et les règles applicables aux principales étapes du recrutement. Cet exercice a permis souligner les bonnes pratiques à conserver tout en identifiant des éléments qui méritent d'être revus lors des prochains concours de chaire.

Les résultats indiquent que les affichages utilisent généralement une rédaction inclusive et précisent que des mesures d'adaptation sont offertes à toutes les étapes du concours. Tous les membres des comités d'embauche reçoivent une formation sur l'accessibilité, et les conflits d'intérêt sont déclarés et documentés. Les questions d'entretien sont préparées avant que le processus débute et sont appliquées à chaque personne candidate selon des paramètres comparables. Le processus est documenté, et toutes les notes ainsi que tous les renseignements sur les personnes candidates sont remis au service TDC à la fin du concours. Afin d'assurer l'uniformité du processus de recrutement, une personne déléguée de ce service accompagne les comités à toutes les étapes des concours.

Dans son ensemble, l'exercice a permis aux personnes consultées ainsi qu'aux personnes impliquées dans l'élaboration du *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* de se familiariser avec les exigences du PCRC et de relever les aspects nécessitant une attention particulière. À la lumière de ces constats, l'Université prévoit exercer une vigilance accrue tout au long des futurs processus de recrutement et de mise en candidature des titulaires de chaire, particulièrement aux étapes suivantes :

- définir la thématique de la chaire et les qualifications requises;
- insérer dans l'affichage une reconnaissance de la diversité des parcours;
- diffuser l'affichage de manière ciblée et rechercher activement des candidatures au-delà des réseaux traditionnels;
- constituer un comité de sélection diversifié réunissant les expertises nécessaires à l'évaluation des candidatures;
- préciser les rôles des membres du comité et les pouvoirs décisionnels;
- former le comité de sélection sur les biais et les obstacles systémiques;
- utiliser une grille commune, calibrer les critères d'évaluation;
- consigner les motifs des décisions à chaque étape du processus;
- vérifier la conformité aux exigences du PCRC, produire un rapport de conformité et conserver les pièces justificatives;
- structurer et faire connaître, dès l'accueil, les possibilités formelles de mentorat et d'accompagnement (au-delà des relations informelles);
- déterminer avant l'affichage la fourchette des paramètres contractuels du poste, dans le respect des normes et conventions applicables.

Les actions de la section 4 découlent de ces constats. Ces actions devraient conduire à l'adoption d'un protocole d'embauche plus équitable permettant de réduire les obstacles systémiques et d'assurer la conformité des futurs concours aux exigences du PCRC.

3.2 Examen comparatif

L'examen comparatif vise à vérifier l'équité et la cohérence des ressources et des formes de soutien accordées aux titulaires de chaire. Il servira à établir un cadre institutionnel clair pour les conditions de travail des titulaires.

Comme l'Université n'a compté que deux titulaires de chaire depuis 2004 et qu'il n'y a eu aucun concours récent, cette démarche est intégrée au plan d'action et devra être complétée avant le prochain concours. Le VRER, en collaboration avec le Bureau de la recherche, le service TDC et les Décanats, déterminera les conditions de soutien équitables qui seront fixées avant les prochains affichages de chaires.

3.3 Analyse de contexte

3.3.1 Démarche et sources d'information

L'analyse contextuelle vise à mieux comprendre le climat institutionnel et à relever les obstacles systémiques susceptibles de nuire à l'accès équitable aux Chaires de recherche du Canada, à la progression en recherche et au maintien en poste. Avec l'examen des pratiques de recrutement, elle permet de définir les priorités du *Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada* présentées à la section 4.

Cette démarche découle d'une action prévue dans le *Plan d'action 2021* de l'Université, soit le recours aux services d'une personne consultante pour réaliser une étude du contexte institutionnel. Menée en 2024-2025, cette initiative a été soutenue financièrement par l'*Allocation relative à l'équité à l'intention des établissements du Programme des chaires de recherche du Canada*. L'analyse quantitative repose sur un questionnaire auquel 170 membres du personnel[2] ont répondu, avec un taux d'achèvement de 82 %. À la suite de la présentation des résultats quantitatifs, des entretiens ont été menés auprès de groupes cible. Ces entretiens ont permis d'approfondir certains constats et de recueillir les perspectives de membres du personnel, notamment du corps professoral, et de personnes appartenant aux groupes visés ou se trouvant en situation d'intersectionnalité.

3.3.2 Principaux constats de l'analyse quantitative et qualitative

Les résultats quantitatifs présentent un climat institutionnel généralement favorable et relativement stable, tout en faisant ressortir certains points de vigilance pouvant avoir une incidence sur le milieu de la recherche. Les groupes de discussion complètent ce portrait en documentant des expériences et des obstacles vécus par certaines des personnes y ayant participé.

Voici les principaux constats qui se dégagent des propos recueillis dans les groupes de discussion :

- La **déclaration volontaire demeure peu comprise ou peu utilisée**. Certaines personnes en ignorent l'utilité ou craignent que les renseignements fournis puissent leur porter préjudice.

[2] Parmi les personnes répondantes, 60 % s'identifiaient comme femmes, 34,9 % comme hommes; 17,1% se déclaraient comme appartenant au groupe des personnes racisées, 7,6% au groupe des personnes autochtones, 7,1% au groupe des personnes 2ELGBTQI+.

- Les personnes occupant des postes d'enseignement signalent davantage de **difficultés de conciliation travail-famille**, parce que les congés, les responsabilités familiales, la santé ou le recours à des mesures d'adaptation peuvent influencer les parcours professionnels.
- L'accès au **mentorat, au parrainage et aux réseaux** est perçu comme limité ou peu structuré. Les femmes rapportent davantage d'exclusion des réseaux formels, alors que le travail en silo peut limiter les collaborations.
- Au sujet des pratiques de sélection, des questions ont été posées concernant la **diffusion des affichages dans les réseaux traditionnels, la représentativité des comités d'embauche et le risque de privilégier des candidatures semblables** aux profils des membres des comités. Cette dernière préoccupation est davantage exprimée dans les catégories professorales.
- Quelques personnes font état de **microagressions ou de traitement injuste**, notamment des personnes en situation d'intersectionnalité; quelques personnes, notamment parmi le corps professoral, font part de situations de **microagressions et de harcèlement**.
- Les groupes consultés expriment le besoin d'une **reconnaissance professionnelle plus équitable** pour le personnel issu des groupes en quête d'équité.

Ces constats permettent d'orienter les priorités du plan d'action présenté à la section 4, qui propose des mesures adaptées au contexte de l'Université afin d'agir sur les obstacles systémiques et les points de vigilance relevés.

Section 4 : Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada à l'USB

Objectif 1 - Stratégie et leadership

Instaurer une vision partagée, représentative et mobilisatrice des principes de l'EDI à tous les niveaux de l'USB.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance: Le suivi des mesures d'EDI, la documentation des décisions et la communication des progrès doivent être structurés afin d'assurer une gouvernance transparente et une amélioration continue du *Plan*.			
Communiquer le *Plan* dans le contexte de la gestion du Programme des Chaires de recherche du Canada au sein de l'Université.	*Plan* publié et communiqué à la communauté universitaire.	VRER	Dans les trois mois suivant l'adoption du *Plan* en 2026.
Établir et appliquer un mécanisme annuel de suivi du *Plan.*	Mécanisme de suivi établi; état d'avancement produit et présenté annuellement aux instances responsables; version publique diffusée.	VRER et Bureau de la recherche	2026-2027 pour l'établissement du mécanisme de suivi; annuellement, à partir de 2027-2028, pour l'état d'avancement.
Évaluer l'efficacité des mesures du *Plan* et mettre en œuvre les correctifs nécessaires.	Écarts, décisions, correctifs, responsabilités et échéances consignés.	VRER, TDC, Bureau de la recherche	Annuellement, avec l'état d'avancement.

Réexaminer périodiquement la gouvernance et le fonctionnement du Comité EDI des Chaires de recherche du Canada.	Gouvernance examinée tous les cinq ans; modifications approuvées et consignées.	VRER, Bureau de la recherche, TDC	Premier examen quinquennal de la gouvernance en 2031-2032.

Objectif 2 - Environnement inclusif

Assurer des pratiques équitables et inclusives en matière de recrutement, d'accueil, de conditions de travail et de maintien en poste.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance : L'examen des processus de recrutement relève quelques bonnes pratiques, mais montre que certaines procédures des concours demandent à être revues.			
Élaborer et adopter un protocole de recrutement et de mise en candidature des chaires qui intègre les résultats de l'examen des pratiques de recrutement et les exigences du PCRC, et qui prenne en compte les obstacles systémiques ainsi que la diversité des parcours.	Protocole approuvé et liste de vérification utilisée pour chaque concours.	VRER, Bureau de la recherche et TDC	En 2027-2028 ou avant le prochain concours de chaire, le cas échéant.
Évaluer l'application et la conformité du protocole après chaque processus de recrutement et apporter les correctifs nécessaires.	Examen effectué après chaque concours; écarts, décisions et correctifs consignés; protocole révisé au besoin.	VRER, TDC et Bureau de la recherche	Après le prochain concours de chaire et les suivants.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Déterminer et communiquer, dès le début du concours, les ressources et les formes de soutien associées aux chaires.	Conditions approuvées, documentées et communiquées dans les documents du concours.	VRER, TDC, Bureau de la recherche et Décanats	Dès 2027-2028 et avant chaque concours de chaire.
Former tous les membres des comités de recrutement sur les biais inconscients et les obstacles systémiques.	100 % des membres formés avant l'examen des candidatures.	TDC	Dès 2027-2028 et avant chaque concours de chaire.
Développer des stratégies de diffusion générales et ciblées et rechercher activement des candidatures au-delà des réseaux traditionnels afin d'élargir le bassin de recrutement.	Stratégie de diffusion et démarches de recherche active consignées.	VRER, TDC, Décanats et Bureau de la recherche	Dès 2027-2028 et avant chaque concours de chaire.
Obstacle ou point de vigilance : L'examen contextuel relève des attentes liés à la conciliation travail-famille, aux mesures d'adaptation, au climat institutionnel et à la connaissance des ressources disponibles.			
Assurer un accès clair à l'information sur les mécanismes institutionnels de conciliation travail-famille et d'adaptation.	Renseignements communiqués lors de l'embauche; demandes traitées selon les procédures applicables.	TDC et Décanats	Dès 2026-2027, en continu.
Faire connaître les ressources institutionnelles liées à la santé, au bien-être.	Ressources intégrées à l'information d'accueil et rappelées périodiquement.	TDC et Décanats	Dès 2026-2027, en continu.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance : L'analyse de contexte a fait entendre des plaintes de microagression, de harcèlement ou d'exclusion des réseaux.			
Offrir des activités de sensibilisation pertinentes pour le milieu de la recherche.	Au moins une activité offerte annuellement; participation documentée.	TDC et Bureau de la recherche	Dès 2027-2028, annuellement.
Établir et appliquer un processus périodique d'évaluation du climat de recherche et de la mise en œuvre du *Plan*, avec la participation des groupes visés.	Rétroaction confidentielle recueillie; constats et suites consignés.	VRER, Bureau de la recherche et Comité EDI	A tous les cinq ans.
Faire connaître les mécanismes confidentiels de signalement, de traitement et de recours.	Information accessible et centralisée; communiquée à l'embauche; rappels périodiques.	TDC, gestionnaires et unités concernées.	À l'embauche et périodiquement, dès 2027-2028.

Objectif 3 - Représentativité

Favoriser la pleine participation des groupes historiquement sous-représentés dans toutes les sphères de l'Université. Améliorer la collecte, la compréhension et l'utilisation responsable des données afin de repérer les obstacles, de suivre les progrès et de soutenir la prise de décision, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance : Les données disponibles ne donnent pas un portrait juste de certaines catégories utilisées par le PCRC. La participation à la déclaration volontaire demeure limitée et semble mal comprise. Le faible nombre de titulaires de chaires exige également des mesures particulières pour protéger la confidentialité et empêcher l'identification des personnes.			
Réviser le formulaire et les catégories de déclaration volontaire afin qu'ils répondent aux besoins du suivi EDI du PCRC.	Formulaire révisé, validé et publié.	TDC	2027-2028
Expliquer la finalité, le caractère volontaire et les mesures de protection associée à la collecte.	Information accessible intégrée au formulaire et aux communications y afférentes.	TDC	2027-2028
Le cas échéant : atteindre la ou les cibles de représentativité fixées à l'USB par le PCRC pour les titulaires de chaire.	Cible atteinte[3].	VRER	Selon les échéances fixées par le PCRC
Si les circonstances le permettent : atteindre une ou plusieurs des cibles de représentativité pour les titulaires de chaire au-delà des obligations fixées à l'USB par le PCRC.	Cibles atteintes[3].	VRER	Aucun, objectif optionnel.

[3] Vu la taille de l'Université et pour des raisons de protection de la vie privée, cet indicateur ne fera pas l'objet d'une diffusion publique.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance : L'analyse contextuelle relève des préoccupations concernant la représentativité des comités en lien avec la recherche.			
Suivre et favoriser la représentation des groupes visés au sein des comités en lien avec la recherche et mettre en œuvre les mesures correctives requises lorsque le suivi révèle un obstacle ou qu'un écart est relevé.	Enjeu pris en compte lors de la constitution des comités. Mesures correctives adoptées.	VRER, Bureau de la recherche, TDC, Décanats, et Comité EDI.	Lors de la constitution ou du renouvellement de comités en lien avec la recherche.

Objectif 4 - Environnement de recherche équitable et inclusif

Favoriser l'accès équitable aux ressources, le développement professionnel, la progression de carrière, la reconnaissance et le maintien en poste afin de soutenir une culture de recherche inclusive et de répondre aux exigences du PCRC.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance : Les entretiens indiquent que les perspectives des groupes en quête d'équité devraient être intégrées aux structures, à la planification et aux pratiques de recherche de l'Université.			
Intégrer des objectifs d'équité et d'inclusion à la planification stratégique de la recherche.	Objectifs inclusifs intégrés à la stratégie de recherche de l'établissement; consultations documentées.	VRER, Bureau de la recherche, Comité consultatif pour la planification stratégique de la recherche.	Lors de l'adoption du Plan stratégique de la recherche 2026-2031 et des révisions subséquentes.

Action	Indicateur	Responsabilité	Échéancier
Obstacle ou point de vigilance : L'analyse contextuelle fait ressortir un accès limité ou informel au mentorat, au parrainage, aux réseaux et aux possibilités de développement professionnel. Elle relève également le besoin de clarifier les critères et les parcours de progression de carrière, ainsi que d'examiner les charges susceptibles de limiter le développement de la carrière en recherche.			
Structurer, offrir et faire connaître des possibilités équitables de mentorat et de parrainage adaptées au contexte d'un petit établissement.	Possibilités formalisées et communiquées; participation et obstacles suivis annuellement.	VRER, Décanats et Bureau de la recherche	2027-2028 et annuellement.
Faciliter l'accès aux réseaux, aux collaborations, au financement et aux possibilités de leadership en recherche.	Bilan des possibilités diffusées, des soutiens offerts et des obstacles signalés.	Bureau de la recherche et Décanats	En continu.
Obstacle ou point de vigilance : L'historique limité des chaires à l'Université ne permet pas d'effectuer un bilan comparatif interne sur les mesures de soutien aux titulaires de chaire et n'a pas conduit à l'adoption de documents normatifs pour encadrer le fonctionnement des chaires.			
Établir un cadre formel pour déterminer et communiquer les ressources, le soutien et les normes internes de fonctionnement et de gestion associées aux chaires.	Cadre approuvé, diffusé et mis à jour périodiquement.	VRER	2027-2028 pour l'adoption, puis révision périodique.

Références:

Commission canadienne des droits de la personne. (2026). Collecte de renseignements sur l'équité en matière d'emploi concernant votre effectif. https://www.ccdp-chrc.gc.ca/organisations/responsabilites-relatives-equite-en-matiere-emploi/plan-equite-en-matiere-emploi/collecte-de-renseignements-sur-equite-en-matiere-emploi-concernant-votre-effectif

Programme des chaires de recherche du Canada. (s.d.) *Document d'orientation sur le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des établissements auxquels moins de cinq chaires sont attribuées* (document interne - distribué par le PCRC)

Programme des chaires de recherche du Canada. (2026, 2 juin). *Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada*. https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/recruitment-recrutement-fra.aspx

Programme des chaires de recherche du Canada. (2021) *Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste.* https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx?

Annexe 1 : Résultats en pourcentage de la déclaration volontaire du corps professoral régulier de l'USB, selon les secteurs, pour l'année 2025-2026.

	Ensemble du personnel	Corps professoral et professionnel universitaire	Corps enseignant du secteur collégial	Cible du PCRC en matière d'équité pour décembre 2029 Objectifs
Femmes	58%	52%	68%	51%
Autochtones	5%	*	*	5%
Minorités visibles	13%	19%	14%	22%
Personnes ayant un handicap	*	*	*	8%

* Non divulgué

Correspondance de terminologie entre le PCRC et l'USB :

- Femmes (et groupes en quête d'équité de genre) = Femmes (les *groupes en quête d'équité de genre* ne font pas partie de la déclaration volontaire de l'établissement.)
- Autochtones = Autochtones
- Personnes racisées = Minorités visibles
- Personnes en situation de handicap = Personnes ayant un handicap