

**Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2019 des chaires de recherche du Canada**  
**Université d'Ottawa**  
**8 septembre 2017**

*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](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 (4) objectifs percutants 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 profiter. 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.

Objectif	Action	Date cible
<b>1. Accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans les pratiques de recrutement.</b>		
1.1 Offrir des formations obligatoires à toutes les personnes qui participent aux processus de recrutement et de mise en candidature.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Trouver les ressources disponibles et évaluer les besoins internes.</li> <li>b. Mettre sur pied des séances de formation sur l'équité, la diversité, l'inclusion et les préjugés inconscients pour toutes les personnes participant aux processus (c.-à-d. cadres administratifs, administrateurs de recherche, président et membres des comités de sélection).</li> <li>c. Télécharger des séances de formation et des certificats sur le site Web de l'Université d'Ottawa.</li> </ul>	Novembre 2017
1.2 Assurer l'impartialité et la transparence des processus de recrutement et de mise en candidature.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fournir une copie des offres d'emploi publiées pour les postes de CRC, avec la copie papier de toutes les candidatures soumises au Programme des CRC.</li> <li>b. Assurer une juste représentation des personnes issues des quatre groupes désignés dans la composition des comités de sélection.</li> <li>c. Diffuser largement les postes de CRC, notamment à l'échelle internationale et au sein d'associations de personnes issues des quatre groupes désignés.</li> <li>d. Mettre en place un processus d'embauche, tel que requis par le PCRC, qui permettra de combler les lacunes en matière de représentation des personnes issues des quatre groupes désignés.</li> <li>e. Procéder à l'évaluation des processus existants pour cerner les obstacles.</li> </ul>	23 octobre 2017 (a)  En cours (b, c, d)
<b>2. Mettre au point des outils de collecte de données et de production de rapports.</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Produire chaque année un rapport destiné au public et au Programme sur les progrès effectués dans l'atteinte des objectifs de l'Université d'Ottawa en matière d'équité.</li> <li>b. Mettre au point un formulaire d'auto-identification et le joindre à toutes les offres d'emploi pour les postes de CRC du Programme (<a href="https://recherche.uottawa.ca/sites/recherche.uottawa.ca/files/uo_self_id_crc_fr.pdf">https://recherche.uottawa.ca/sites/recherche.uottawa.ca/files/uo_self_id_crc_fr.pdf</a>).</li> </ul>	31 octobre de chaque année (a)  En cours (b à f)

Objectif	Action	Date cible
	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Offrir aux titulaires de chaires la possibilité de faire une déclaration volontaire; recueillir les renseignements et protéger leur confidentialité.</li> <li>d. Recueillir des données concernant les titulaires actuels qui considèrent faire partie des quatre groupes désignés, et effectuer une analyse des écarts.</li> <li>e. Ajouter le lien suivant, concernant les données statistiques relatives aux objectifs en matière d'équité du Programme des CRC, sur le site de l'Université d'Ottawa : <a href="http://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx">http://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx</a>.</li> <li>f. Mener une analyse du taux de succès des personnes issues des quatre groupes désignés à l'Université d'Ottawa afin de vérifier la présence de préjugés au cours des processus d'évaluation par les pairs du Programme.</li> <li>g. Lire attentivement les rapports annuels des titulaires de chaire pour connaître les préoccupations ou les plaintes en matière d'équité, et les signaler à la haute administration pour assurer un suivi; recueillir les pratiques exemplaires.</li> <li>h. Produire un rapport annuel faisant état des plaintes en matière d'équité, de diversité et d'inclusivité, et de la façon dont elles ont été gérées par la haute administration; déterminer les pratiques exemplaires.</li> </ul>	
<b>3. Renforcer l'engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion.</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Obtenir l'approbation du Comité d'administration de l'Université d'Ottawa sur le Plan d'action en matière d'équité de l'établissement et faire régulièrement état des progrès.</li> <li>b. Adopter un règlement limitant les titulaires de chaire de niveau 1 à un maximum de deux mandats.</li> <li>c. Mettre à jour notre énoncé de mission en matière d'équité, relativement aux exigences du PCRC, sur le site Web de l'Université d'Ottawa.</li> <li>d. Documenter les processus liés à la gestion de l'attribution des chaires, et les communiquer.</li> <li>e. Améliorer la représentation des personnes issues des quatre groupes désignés dans le cadre du plan de recherche stratégique et de l'attribution des chaires.</li> <li>f. Promouvoir et célébrer les réussites des titulaires de chaires issus des quatre groupes désignés.</li> <li>g. Collaborer avec différents secteurs afin de s'assurer que les données organisationnelles sur les personnes issues des quatre groupes désignés à l'Université d'Ottawa sont largement diffusées.</li> </ul>	<p>Été 2017 (a, b)</p> <p>En cours (c à g)</p>
<b>4. Favoriser le maintien en poste et l'inclusivité des personnes issues des quatre groupes désignés.</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Offrir un milieu de travail positif et inclusif à tous les titulaires de chaire (dont les personnes issues des quatre groupes désignés) en les traitant équitablement et respectueusement, et en leur fournissant un accès égal aux nouvelles possibilités et aux ressources.</li> <li>b. Mettre en place des mécanismes de maintien en poste des titulaires de chaire de niveau 1 et 2 (dont les personnes issues des quatre groupes désignés) qui terminent leur deuxième mandat.</li> <li>c. Tirer profit des ressources organisationnelles existantes afin d'offrir des possibilités de mentorat aux détenteurs de chaires issus des quatre groupes désignés.</li> <li>d. Ajouter le lien suivant sur le site de l'Université d'Ottawa pour répondre aux demandes portant sur des préoccupations ou des plaintes en matière d'équité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service de gestion de la recherche de l'Université d'Ottawa <a href="http://recherche.uottawa.ca/sgr/">http://recherche.uottawa.ca/sgr/</a></li> </ul> </li> </ul>	<p>Été 2017 et en cours</p>