

Rapport de l'établissement

du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 – Programme des chaires de recherche du Canada

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.

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.

Principale mesure favorisant l'EDI n° 1 : Adoption de la première politique EDI de l'histoire de la TÉLUQ

– Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.

Le 18 juin 2024, le conseil d'administration de l'Université TÉLUQ a adopté la toute première politique EDI de l'histoire de l'Université. Faisant suite à des travaux entamés à l'automne 2023, celle-ci présente notamment le cadre juridique dans lequel l'EDI s'inscrit, ses principes directeurs de même que les rôles et responsabilités des personnes impliquées à l'Université TÉLUQ.

Les principes directeurs sur lesquels cette politique s'appuie sont les suivants : 1) l'EDI concerne tout le monde et profite à tout le monde; 2) la diversité, au sein des équipes de travail, enrichit et contribue à la mission de l'Université TÉLUQ et à son excellence en enseignement et en recherche; 3) l'instauration d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion doit se faire de pair avec les personnes de tous les horizons et de tous les niveaux hiérarchiques au sein de l'organisation et 4) la démarche vers l'équité et l'inclusion demande un effort conscient et constant, qui repose sur un changement de culture et la création d'un dialogue entre les groupes et les personnes.

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

Non (le plan d'action EDI de l'Université TÉLUQ sera créé d'ici août 2026).

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

L'adoption de la toute première politique EDI de l'Université TÉLUQ a lancé un message fort quant à l'importance des questions liées à l'équité, la diversité et l'inclusion. Dans son Plan stratégique 2021-2026, l'Université TÉLUQ dit vouloir s'engager à devenir un exemple en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Sa politique EDI y contribuera.

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

Aucun obstacle rencontré.

– 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?

Oui

Principale mesure favorisant l'EDI n° 2 : Création d'une formation autoportante générale en EDI

– Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.

En 2024, l'Université TÉLUQ a poursuivi ses efforts visant la création d'une formation autoportante générale en EDI. Mise en ligne en septembre 2024, cette formation non obligatoire s'adresse à l'ensemble de la communauté TÉLUQ (membres du personnel comme communauté étudiante).

L'Université TÉLUQ souhaite mettre en œuvre un ensemble d'initiatives visant à accroître la diversité au sein de l'organisation et à garantir l'inclusion de toutes et de tous. Dans cette optique, cette formation présente la diversité de manière globale et s'appuie sur des exemples généraux qui peuvent être liés à des expériences vécues.

Cette formation vise à aider à 1) reconnaître l'EDI dans le contexte universitaire; 2) aider les personnes la suivant à prendre conscience de leur contexte personnel; 3) contribuer à développer des stratégies visant la mise en action et 4) fournir des outils pour pousser la réflexion plus loin.

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

Non (le plan d'action EDI de l'Université TÉLUQ sera créé d'ici août 2026).

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

Cette formation a engendré une prise de conscience et un accroissement des connaissances chez les personnes qui l'ont suivie. Elle lance aussi un signal fort quant à l'importance de l'EDI à l'Université TÉLUQ et s'inscrit dans le panier de formations offertes au personnel de l'Université.

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

Dans ce genre de projet, la principale difficulté consiste à sélectionner le contenu afin de refléter fidèlement le positionnement de l'Université en matière d'EDI.

Il faut aussi s'assurer de fournir des contenus qui intéresseront les membres de la communauté TÉLUQ et qui répondront à leurs questionnements et besoins en matière d'EDI.

Enfin, il faut s'assurer de présenter diverses perspectives en matière d'EDI, et ce, afin de ne pas apparaître dogmatique et de rendre compte de toute la richesse de l'expérience humaine.

– 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?

Oui

Principale mesure favorisant l'EDI n° 3 : Activités de sensibilisation - Conférences

– Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.

L'Université TÉLUQ croit fermement à l'importance de sensibiliser sa communauté aux enjeux relatifs à l'équité, diversité et inclusion. Par ailleurs, nous croyons que, en matière d'EDI, les réalités socioéconomiques ne sauraient être passées sous silence. Ainsi, le 26 février 2025, l'Université a invité les membres de sa communauté à assister à la conférence du sociologue, auteur et animateur à Radio-Canada Jean-Philippe Pleau. Intitulée Rêver d'être soudeur et devenir sociologue, cette conférence a permis d'en apprendre sur ses origines, son parcours scolaire et professionnel de même que sur les difficultés qu'il a rencontrées. Ce sont 274 personnes qui se sont inscrites à cette conférence.

Par ailleurs, nous avons aussi rendu disponible à l'ensemble du personnel une conférence sur la civilité adaptée spécifiquement au contexte universitaire.

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

Non (le plan d'action EDI de l'Université TÉLUQ sera créé d'ici août 2026).

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

Dans une perspective EDI, ces conférences ont engendré une prise de conscience quant aux obstacles que certaines personnes doivent parfois affronter pour trouver leur juste place.

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

Aucun obstacle rencontré.

– 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?

Oui