

# Priorité	Plan d'action de la priorité		
Libellé de la priorité:	4.1.2 S'engager dans une démarche visant à être une université pleinement équitable, diversifiée et inclusive	Objectif de la PS:	
Promoteur/trice:	Mathieu Desjardins	Chargé(e) de priorité:	Geneviève Côté et Katy Gélinas
Collaborateur(s):	VRAF, VREF, VRRD	Équipe de priorité:	Membres du Comité institutionnel EDI
Projets	Actions	Responsable(s)	Indicateur(s) de succès
Accueil et intégration des personnes de l'international venant effectuer un stage postdoctoral à l'UQTR (en recherche et au niveau institutionnel)	Identifier les parties prenantes pour les impliquer Évaluer les besoins Identifier le contenu et les initiatives existantes Identifier le contenu manquant Développer le contenu manquant Identifier les meilleurs moyens de communiquer l'information nécessaire	Geneviève Côté (volet recherche) Félix Dupont (volet institutionnel)	Des outils sont disponibles pour les personnes de l'international qui viennent effectuer un stage postdoctoral et pour les personnes et unités de recherche qui les accueillent
Identifier les freins et les facteurs facilitants liés au développement et à la progression de carrière des membres du personnel issus de groupes sous-représentés	Consulter les membres du personnel issus de groupes sous-représentés en matière de freins et de facteurs facilitants sur le développement et la progression de carrière. Procéder à une analyse considérant l'intersectionnalité. Identifier les bonnes pratiques EDI liées au développement et à la progression de carrière. Développer un processus d'appréciation, de développement et de progression de carrière. (27-28)	Katy Gélinas	Un portrait des enjeux des personnes employées issues de groupes sous-représentés en matière de développement et de progression de carrière est complété. Les bonnes pratiques EDI en matière de développement et de progression de carrière sont identifiées. Les priorités de mise en place de processus en matière de développement et de progression de carrière sont identifiées.

Projets	Actions	Responsable(s)	Indicateur(s) de succès
Dresser le portrait de la haute direction, des cadres et des différentes instances de gouvernance de l'Université pour déterminer leur composition en termes de représentativité	Travailler avec la DRI et le SRH pour identifier les données existantes et les données manquantes Analyser les données dans une perspective intersectionnelle Identifier les obstacles qui empêchent les personnes provenant de groupes visés d'accéder à ces groupes, notamment en analysant les stratégies utilisées pour l'attraction des cadres et membres des instances Identifier les bonnes pratiques d'attraction et de rétention de cadres et membres d'instances dans le milieu universitaire	Geneviève Côté	Les données existantes sur la représentativité des membres de la direction et des instances sont identifiées Une stratégie pour obtenir les données manquantes est développée et mise en œuvre Les données sont analysées et les écarts de représentation sont identifiés. Si les données existent : une comparaison est effectuée entre notre portrait et celui d'organismes similaires Une stratégie pour identifier les obstacles et les facteurs facilitants à la représentativité est développée et mise en œuvre
Portrait de la population étudiante (suite au projet de 25-26)	Dresser un portrait de la population étudiante et de leurs enjeux en lien avec l'EDI	Geneviève Côté	Portrait des personnes étudiantes est finalisé
Soutien à la réalisation d'une formation sur la gestion inclusive	Recherche documentaire sur les besoins en termes de formation liée à la gestion inclusive. Documenter quelles sont les formations déjà offertes. Participer à la conception de la formation pour les gestionnaires afin d'y assurer une perspective EDI dans l'ensemble du rendu.	Katy Gélinas	Un portrait des besoins, et des bonnes pratiques en gestion inclusive, est réalisé. Un portrait des formations déjà existantes est réalisé; Intégration de la perspective EDI de manière transversale dans la formation pour les gestionnaires. Les besoins de formation selon l'entrée en fonction de gestion sont définis et répondus au moment opportun.

Projets	Actions	Responsable(s)	Indicateur(s) de succès
Développement d'une formation sur les accommodements	Choisir la méthodologie appropriée, en vue d'obtenir les données et d'en garantir l'anonymat, liée à l'identification des besoins et obstacles en matière d'accommodements. Sonder les membres du personnel sur leurs besoins en termes d'accommodement . Analyser les données obtenues. Recherche documentaire sur les bonnes pratiques (littérature, UQTR, ailleurs dans d'autres universités) Mettre en place une stratégie d'accompagnement du milieu en	Katy Gélinas	Les besoins en matière d'accommodements auprès de membres du personnel sont mieux connus. Une typologie des accommodements est réalisée. Les bonnes pratiques en matière d'accommodement sont recensées, tant dans la littérature que ce qui est fait dans l'université. Les besoins en formation sont connus. Une stratégie d'accompagnement et d'adaptation à notre réalité est réfléchie.
Projet de mobilisation et sensibilisation sur une thématique EDI	Création d'une stratégie de communication, pour le lancement de l'appel à projets, attractive et adaptée aux populations visées dans l'Université. Réception et analyse des projets reçus. Soutenir la réalisation d'au moins un projet. Évaluer et ajuster l'appel à projets. Approcher des commanditaires pour pérenniser l'appel à projets.	Katy Gélinas	L'appel à projets est lancé au maximum en septembre 2026. Au moins un projet est réalisé. Une évaluation de l'appel à projets est réalisée. Une stratégie de pérennisation de l'appel à projets est mise en place.
Lancement du réseau permanent des Voies inclusives	Planifier et présenter aux rencontres des différentes instances. Réaliser une boîte à outils et une formation pour les Voies inclusives. Lancer une campagne de recrutement des Voies inclusives. Identifier les Voies inclusives, les former et leur partager les outils. Réaliser 4 rencontres de réseau. Dresser un bilan des enjeux EDI et les rapporter au Comité EDI.	Katy Gélinas	La communauté composée des membres du personnel a été informée de la mise en place du réseau. Le projet est lancé au plus tard fin septembre. Un minimum de 30 personnes deviennent des Voies inclusives. Les Voies inclusives sont identifiées, formées et outillées. Minimum de 4 rencontres de réseau ont été tenues. Des enjeux EDI dans le milieu de travail sont mieux connus.