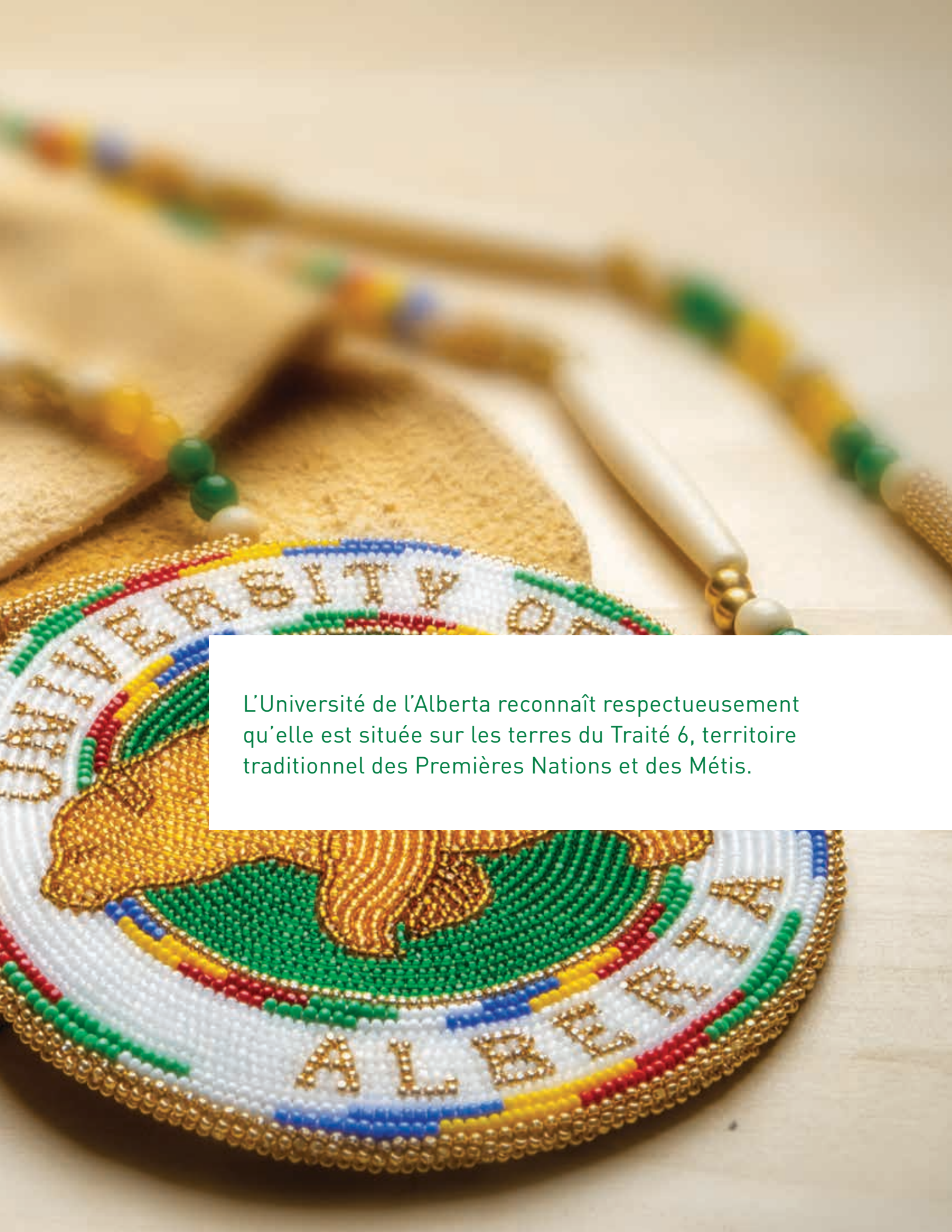


PLAN STRATÉGIQUE POUR  
**L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ  
ET L'INCLUSIVITÉ**

---





L'Université de l'Alberta reconnaît respectueusement qu'elle est située sur les terres du Traité 6, territoire traditionnel des Premières Nations et des Métis.

# PRÉAMBULE

---

L'Université de l'Alberta possède une vaste expérience de travail à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusivité (EDI) dans le cadre de ses programmes, de ses services, de son enseignement, de son apprentissage, de sa mission professionnelle et de son action revendicatrice.

Le présent plan stratégique en matière d'EDI s'inspire de cette expérience, tout en reflétant les engagements intégrés dans le document *Au service de l'intérêt public* pour promouvoir l'EDI et établir des relations respectueuses avec l'ensemble de nos intervenants, disciplines, facultés et campus, et au-delà de notre établissement. Notre université est déterminée à mettre en place un environnement plus diversifié, équitable, accessible et inclusif où tout le monde peut travailler, apprendre et vivre au sein de notre communauté, et qui est caractérisé par un engagement fondamental commun en faveur d'une mobilisation respectueuse et de la dignité humaine. Nous valorisons la liberté universitaire et favorisons une diversité de perspectives.

Le présent plan stratégique vise à intégrer l'EDI dans la culture de la communauté de l'Université de l'Alberta, depuis la base aux niveaux les plus élevés. Il établit les orientations stratégiques et les responsabilités au niveau supérieur destinées à permettre aux facultés, aux départements et aux unités administratives de toute l'université d'élaborer et de mettre en œuvre leurs propres plans et initiatives en matière d'EDI. Il comprend un ensemble de structures et d'approches proposées dont les résultats explicites souhaités visent à appuyer les efforts de notre communauté entière pour devenir un établissement plus diversifié, plus équitable et plus inclusif. Il ne s'agit toutefois pas d'un plan descendant.

Pour atteindre nos objectifs, chaque membre de l'Université de l'Alberta a un rôle à jouer. Pour intégrer l'EDI dans le tissu de notre culture, nous devons tous élaborer des plans et des initiatives à l'échelle locale. Nous devons prendre des mesures concrètes étayées par les meilleurs éléments de preuve disponibles et par les meilleures données de l'établissement. En travaillant ensemble, nous pouvons faire en sorte que l'EDI s'épanouisse dans notre communauté et enrichisse la vie de toutes les parties prenantes.

## **VISION**

L'Université de l'Alberta est résolue à promouvoir une culture d'établissement qui valorise, appuie et favorise l'équité, les droits de la personne, le respect et la responsabilisation entre les membres du corps professoral, le personnel et la population étudiante. Au sein de notre communauté inclusive, nous encourageons et soutenons les efforts individuels et concertés qui sont déployés pour relever les inégalités et y remédier, et nous encourageons et facilitons la contribution de tout un chacun alors que nous échangeons sur différentes idées, connaissances et perspectives dans la quête d'une excellence inclusive au service de l'intérêt public.

## **MISSION**

L'Université de l'Alberta s'emploiera à mettre en place une communauté formée d'une population étudiante, d'un corps professoral et de membres du personnel qui soit accessible, équitable et inclusive et soutienne notre environnement d'apprentissage mû par la curiosité, un questionnement rigoureux et une prise de décision fondée sur des données probantes, le respect et une culture où priment les droits de la personne. Nous sommes déterminés à assurer un accès équitable et des possibilités au chapitre des admissions, de l'emploi, du maintien en poste et de l'avancement, et à veiller à la mise en place d'un environnement de travail, d'apprentissage et de vie exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Ce n'est qu'en respectant un tel engagement que l'Université de l'Alberta peut atteindre sa vision plus générale d'offrir un lieu qui favorise activement la curiosité intellectuelle, le questionnement rigoureux et l'ingéniosité.

Nous envisageons — et allons promouvoir — une communauté qui reconnaît l'équité et la diversité comme étant des aspects fondamentaux pour atteindre une excellence inclusive dans les domaines de l'apprentissage, de l'enseignement, de la recherche, du service et de la mobilisation communautaire.

Nous reconnaissons que cet engagement nécessite de cerner et d'éliminer les obstacles, barrières et biais formels et informels qui limitent l'accès équitable et les chances, et d'entreprendre et de mettre en œuvre des initiatives d'équité à l'échelle du système afin d'intégrer la diversité dans l'ensemble des structures, programmes, politiques et pratiques de l'université de même que dans nos identités visuelles et textuelles.

Résolus à influencer sur ces structures et mécanismes formels et informels qui limitent l'accès et les chances, nous tablerons sur des principes d'équité et sur des politiques et pratiques fondées sur des données probantes pour appuyer la prise de décision; recueillir et analyser les données sur la diversité; établir des objectifs, des cibles et des critères d'équité; et concevoir et mettre en œuvre des politiques. Reconnaisant que l'atteinte des objectifs d'EDI exige un leadership responsable et redevable à tous les échelons de l'université, nous évaluerons régulièrement les progrès réalisés vers l'atteinte d'une université équitable et inclusive, et en rendrons compte.

# PRINCIPES

---

Les principes sont plus importants que les politiques et objectifs de l'établissement. Ils étayent les politiques, les procédures et les objectifs; ils nous aident à déterminer les buts, les objectifs et les actions stratégiques de l'Université de l'Alberta. Tous nos principes et actions s'inscrivent dans le respect pour la dignité, les droits et la pleine participation de tous ceux et celles qui vivent, travaillent et apprennent au sein de l'université. Le plan stratégique de l'université en matière d'EDI est guidé par les principes qui suivent :

**Diversité**

**Équité**

**Inclusion**

**Droits de la personne**

**Égalité (réelle et formelle)**

**Intersectionnalité**

**Accessibilité**

**Respect envers la réconciliation avec  
les peuples autochtones**

## **DIVERSITÉ**

La diversité fait référence à la différence ou à la variété. Dans un contexte sociétal d'EDI au sens large, la diversité s'entend de la diversité démographique ou identitaire, notamment la diversité fondée sur les motifs protégés. Au sein des universités, la diversité comprend ces aspects, ainsi que la différence ou la variété au chapitre de l'éducation, des perspectives, des opinions, de l'heuristique, des disciplines, des facultés, des compétences et des occasions d'apprentissage. L'Université de l'Alberta soutient et encourage la diversité en cernant et en éliminant les barrières et les biais, et en créant des lieux de travail et des environnements d'apprentissage exempts de harcèlement et de discrimination.

## **ÉQUITÉ**

L'équité a trait à la justice : accès à l'éducation et à l'emploi, et aux chances de réussir dans ces domaines. Les principes, politiques et pratiques d'équité en emploi facilitent l'accès équitable, la représentation, les perspectives et la participation significative de personnes d'origines sociales diverses, depuis les groupes désignés par le gouvernement fédéral aux autres groupes aspirant à l'égalité comme les femmes, les membres des groupes de minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et la communauté LGBTQ2S.

Nous reconnaissons que les politiques, les pratiques, les processus informels et la langue créés par et pour des groupes de personnes désignés, avec une norme implicite à l'esprit, produisent des obstacles structurels qui limitent l'accès et l'inclusion d'autres personnes et groupes. Considérer l'équité comme un principe directeur signifie que l'université respectera et valorisera les différences de nos membres en cernant et en éliminant activement les obstacles, dont les obstacles structurels, pour veiller à ce que les groupes traditionnellement exclus aient les mêmes chances de s'épanouir pleinement à l'Université de l'Alberta.

## **INCLUSION**

L'inclusion signifie que nous valorisons et favorisons une mobilisation complète et importante des personnes et des groupes traditionnellement et structurellement exclus. L'inclusion renvoie au fait de permettre à toutes les personnes sur le campus de profiter pleinement des possibilités que l'université a à offrir, et que tous les groupes aspirant à l'égalité soient représentés de manière significative dans tous les aspects de la vie universitaire et les rôles décisionnels dans l'ensemble de l'université.

## **DROITS DE LA PERSONNE**

Chaque personne, par le simple fait d'être humain, est investie de certains droits fondamentaux, sans égard à la race, à la couleur, à l'ascendance, au lieu d'origine, aux croyances religieuses, au genre, à l'identité de genre et à l'expression de genre, à l'incapacité physique, à l'incapacité mentale, à l'état matrimonial, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, à l'âge, aux croyances politiques et à tout autre motif protégé comme modifié au fil du temps. Chaque personne a droit à une vie dans la dignité, l'égalité et le respect, exempte de discrimination, de harcèlement et d'intimidation. L'engagement de l'université envers les droits de la personne se reflète dans ses politiques et ses pratiques, ainsi que dans les mesures de soutien qu'elle met à la disposition des membres de notre communauté.

## **ÉGALITÉ (RÉELLE ET FORMELLE)**

L'Université de l'Alberta adopte une approche corroborative par rapport à l'égalité, ce qui veut dire que l'atteinte de l'égalité ne se limite pas à traiter des personnes qui se trouvent dans des situations semblables de façon semblable (égalité formelle), mais à tenir compte aussi



de l'éventail des conditions qui créent des expériences où certains groupes et personnes sont désavantagés. Nous envisageons le contexte dans son ensemble ainsi que les incidences de nos pratiques et processus, reconnaissant qu'ils peuvent être vécus différemment par différents groupes et personnes.

### **INTERSECTIONNALITÉ**

Une approche intersectionnelle envers l'équité, la diversité et l'inclusion part du principe que les différents vecteurs de la diversité sociale (la race, la classe, le sexe, l'incapacité, la nationalité, la religion, la langue, etc.) n'existent pas séparément ou indépendamment les uns des autres. Au lieu de cela, les différents vecteurs de la diversité sociale s'entremêlent et influent les uns sur les autres. L'intersectionnalité met l'accent sur la façon dont plusieurs vecteurs entremêlés façonnent l'appartenance sociale, les représentations culturelles, les institutions sociales et politiques, ainsi que les conditions matérielles de nos vies d'une façon qui ne se réduit pas à tout vecteur ou catégorie sociale en particulier. Il s'agit à l'origine d'un concept élaboré par des femmes de couleur qui voulaient comprendre comment leur existence et leurs expériences de marginalisation ne pouvaient être réduites à la catégorisation de genre ou de race à elle seule, et nous comprenons désormais que la vie de tout un chacun est façonnée par des catégories sociales qui se recoupent. Celles-ci jouent un rôle dans l'exclusion et donnent forme à la marginalisation et à la dominance sur le plan social, politique et matériel. Les expériences et les systèmes d'inégalité sociale persistante ne peuvent pas être compris en l'absence d'un cadre intersectionnel.

### **ACCESSIBILITÉ**

L'accessibilité s'entend de la mesure dans laquelle les structures matérielles, pédagogiques et administratives de l'Université de l'Alberta sont (re)conçues pour faciliter la mobilisation complète, significative et équitable de tous les membres de la communauté de l'université. L'accessibilité comprend les rampes d'accès aux bâtiments, mais englobe beaucoup d'autres aspects, notamment une conception qui tient compte de l'accès au niveau physique, financier, sensoriel, social et linguistique. Puisque les mesures d'adaptation font référence aux changements particuliers apportés pour favoriser la pleine participation d'une personne qui a rencontré des obstacles, un campus accessible est un établissement qui cherche proactivement des façons de réduire autant d'obstacles que possible, tout en créant des processus efficaces et transparents pour permettre aux personnes d'obtenir les mesures d'adaptation dont elles ont besoin et auxquelles elles ont droit en vertu de la loi.

### **RESPECT ENVERS LA RÉCONCILIATION AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES**

La réconciliation s'entend d'un processus visant à créer et à maintenir des relations respectueuses et éthiques entre les peuples autochtones et le reste du Canada en se fondant sur une compréhension et un respect mutuels. Les universités par tout le Canada ont répondu aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada d'une façon qui s'applique au contexte de leur établissement. L'Université de l'Alberta a répondu en mettant l'accent sur le renforcement des capacités et un changement fondamental à l'appui des initiatives, des programmes et des membres du personnel autochtones en ayant comme vision de faire de l'Université de l'Alberta un endroit accueillant pour la population étudiante, le corps professoral et le personnel autochtones. Un plan stratégique global pour les initiatives autochtones est en cours d'élaboration, reconnaissant que ce travail appuie pleinement notre engagement envers l'EDI. Les initiatives d'EDI de l'université s'efforceront d'appuyer les principes du plan stratégique autochtone et de prioriser la collaboration réciproque.





# THÈMES DU PLAN STRATÉGIQUE

---

Le plan qui suit détermine les thèmes et les critères d'excellence, les buts, les résultats et les orientations pour nous aider à concrétiser notre vision. Il s'articule autour des cinq grands thèmes répertoriés ci-après.

**Vision et leadership :** Le leadership, les communications et les déclarations de l'université la concernant reflètent un engagement de haut niveau, cohérent et rigoureux envers l'EDI.

**Recherche, enseignement et service public :** Il est bien compris que la recherche, l'enseignement et le service (universitaire) public font partie de l'élaboration de l'EDI. Ils représentent aussi les principales fonctions de l'université et les secteurs de travail du personnel universitaire. Le corps professoral est encouragé à faire un travail qui intègre ou qui contribue de façon réfléchie et rigoureuse à l'équité, à la diversité et à l'inclusivité, et il est reconnu pour le faire.

**Effectif (ensemble des membres du corps professoral et du personnel) :** L'engagement de l'université envers l'EDI transparait dans le recrutement, le maintien en poste et l'avancement du corps professoral et du personnel; le corps professoral et le personnel sont prêts à travailler au sein d'un environnement diversifié et à détenir les connaissances et les compétences nécessaires pour contribuer à l'équité et à l'inclusivité.

**Corps étudiant, stagiaires de recherche et vie étudiante :** L'université vise à fournir au corps étudiant et aux stagiaires, y compris aux titulaires de bourses postdoctorales, un accès équitable aux disciplines d'études et aux occasions de recherche; à étudier et à diffuser des connaissances à propos de l'EDI; et à offrir un environnement qui tient compte des barrières à l'inclusion, à l'accès et à la réussite, et qui s'efforce de les éliminer.

**Climat :** L'université vise à créer un environnement et une culture équitables et inclusifs pour tous les membres de sa communauté.

## RESPONSABILISATION

La responsabilisation globale de ce plan relève du président et du recteur et vice-président à l'enseignement. Chaque année, l'université évaluera ses progrès, en rendra compte à la communauté et mettra à jour le plan s'il y a lieu.

Le plan en soi renferme des engagements bien précis pour créer des cibles et des critères et en rendre compte, et établit des attentes et des responsabilités particulières pour les cadres de la haute direction. Ces responsabilités seront intégrées dans les évaluations du rendement formelles des décisionnaires occupant un poste supérieur, en s'attendant à ce que ces personnes tiennent à leur tour leurs propres unités responsables d'élaborer et de mettre en œuvre leurs propres stratégies pour appuyer les objectifs d'EDI énoncés dans ce plan.



# LE PLAN

---

Il s'agit d'un plan sur quatre ans qui comporte des buts et des réalisations bien précis pour chaque exercice. Les critères servent à évaluer les progrès réalisés pour atteindre les buts et les résultats.

Les buts énumérés ci-après s'échelonnent sur quatre ans, reflétant le travail déjà en cours et témoignant du fait que d'autres travaux requerront du temps pour une élaboration judicieuse. De fait, beaucoup des objectifs sont interdépendants, et les activités entreprises au cours des deux premières années du plan sont nécessaires pour appuyer certains des buts fixés pour les exercices trois et quatre, et préparer la voie.

L'Université de l'Alberta est déterminée à s'attaquer aux questions liées à l'équité salariale, en collaboration avec nos associations de personnel.

## 1. VISION ET LEADERSHIP

Le leadership, les communications et les déclarations de l'université la concernant reflètent un engagement de haut niveau, cohérent et rigoureux envers l'EDI.

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 1.0</b>			
<p>Rédaction de déclarations d'engagement par la haute direction</p> <p>La haute direction comprend son rôle d'ambassadrice par rapport à l'EDI</p> <p>Mise au point et lancement d'une enquête démographique pour le corps étudiant et professoral</p>	<p>Création d'un groupe de travail sur les indicateurs et les critères de l'EDI</p> <p>Analyse des données recueillies au moyen de l'enquête (et de toute autre information présentée)</p>	<p>Constitution de données et de critères de base relatifs à l'EDI (démographiques et culturels) pour l'établissement (en tenant compte de points de repère)</p>	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 1.0</b>			
<p>Présence de déclarations émanant de l'établissement et de la haute direction dans des endroits bien en vue</p> <p>Définition de résultats de haut niveau (qualitatifs et quantitatifs)</p>	<p>Détermination des critères d'atteinte des cibles</p> <p>Mise au point d'un modèle de hiérarchisation des cibles et des engagements financiers nécessaires à l'atteinte de celles-ci</p>	<p>Évaluation terminée et résultats de l'Université de l'Alberta par rapport aux critères d'atteinte des cibles disponibles</p>	
<b>RESPONSABILITÉ 1.0</b>			
<p>Président, vice-présidents, doyens</p>	<p>Vice-présidente (finance et administration)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)</p>	

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

L'engagement et les cibles de l'établissement sont établis

---

Les valeurs et les buts de l'établissement relativement à l'EDI sont clairement énoncés

---

Des cibles quantitatives précises sont établies et associées à chacun des buts de l'EDI

---

Les responsabilités sont clairement indiquées, tout comme les conséquences précises à ne pas atteindre les cibles

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 1.1</b>			
<p>Tenue de séances de socialisation afin de valider les responsabilités</p> <p>Discussions sur le déploiement du plan visant à encourager un vaste attachement à celui-ci et à générer des idées pour une mise en œuvre locale</p> <p>Plan de communication et de conscientisation pour soutenir les premières étapes de mise en œuvre du plan</p>	<p>Les membres de la communauté universitaire reçoivent de l'information (selon leurs fonctions) concernant la nature et l'importance du plan stratégique pour l'EDI et y sont conscientisés</p>	<p>Les membres formulent leurs propres plans visant la mise en œuvre de stratégies d'EDI</p> <p>Intégration des engagements financiers nécessaires à l'atteinte des buts en matière d'EDI dans les processus annuels de planification des unités</p>	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 1.1</b>			
<p>Adoption officielle du plan stratégique pour l'EDI</p>	<p>Révision annuelle du plan stratégique en tenant compte de la rétroaction de la communauté</p>	<p>Élaboration de plans locaux concernant les stratégies en matière d'EDI</p>	<p>Les évaluations tiennent compte de la mise en œuvre des stratégies en matière d'EDI</p>
<b>RESPONSABILITÉ 1.1</b>			
<p>Recteur et vice-président (enseignement)</p>	<p>Vice-présidents</p>	<p>Vice-présidents</p>	<p>Vice-présidents</p>

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

La communauté universitaire valide le plan stratégique pour l'EDI

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 1.2</b>			
<p>Formation de la haute direction (doyens, vice-présidents) sur la sensibilisation aux préjugés</p> <p>Formation du conseil des vice-recteurs à l'excellence inclusive</p>	<p>Mise en place de procédures pour l'examen annuel et la définition des buts à l'intention de la haute direction</p> <p>Les cadres de direction doivent définir des buts explicites et précis et en rendre compte lors de leurs évaluations du rendement annuelles</p>	<p>Poursuite de l'examen annuel sur l'état d'avancement de l'EDI</p> <p>Le personnel qui relève directement des cadres de direction doit définir des buts explicites et précis et en rendre compte</p>	<p>Poursuite des examens annuels sur l'état d'avancement de l'EDI et définition de buts</p>
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 1.2</b>			
<p>Tenue de deux séances de formation pour les cadres de direction</p> <p>Modèles pour la définition de buts explicites et précis relatifs à l'EDI et évaluation connexe par le biais de l'examen annuel des cadres de direction</p>	<p>Instauration d'une séance annuelle</p> <p>Rapports sur l'examen à court terme et les buts (l'année dernière, cette année et tendance pour la prochaine année)</p> <p>Création d'une matrice sur les buts de l'EDI et les progrès connexes pour les portefeuilles gérés par la haute direction</p>	<p>Poursuite des rapports annuels</p> <p>Mise au point d'une stratégie et d'un processus pour rendre compte des progrès réalisés dans les portefeuilles de la haute direction</p>	<p>Évaluation et rapport sur la mise en œuvre et la réalisation des plans d'unités et des objectifs</p>
<b>RESPONSABILITÉ 1.2</b>			
Vice-présidents, doyens	Vice-présidents, doyens	Vice-présidents, doyens, autres cadres (présidents, vice-recteurs), relations avec le corps professoral et le personnel, ressources humaines	Vice-présidents

#### CRITÈRES D'EXCELLENCE

La haute direction participe à des activités de perfectionnement professionnel sur les plans de l'équité, de la diversité et de l'inclusivité

La direction de l'université examine et communique ses activités de conscientisation et de perfectionnement professionnel en ce qui a trait à l'EDI

La haute direction fixe des buts propres à l'EDI et en rend compte

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 1.3</b>			
Création d'un portail ou d'un site Web axé sur l'EDI qui sert de point central pour de l'information, des ressources et des récits ayant lieu à l'Université de l'Alberta	Création d'une ou plusieurs perspectives axées sur le plan stratégique pour l'EDI visant à renseigner la conception de la plateforme de marque, ainsi qu'à examiner les sites Web, les communications et les instruments de marketing de l'université, y compris les documents de promotion, pour y trouver des preuves de diversité et d'inclusivité	Les communications en ligne de l'université répondent désormais à des normes d'accessibilité améliorées	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 1.3</b>			
Rapport sur les méthodes et les résultats des examens et planification ou mise en œuvre de mesures subséquentes	Mise en place d'outils et de lignes directrices pour les communications de l'université et le matériel de marketing	La plateforme de marque véhicule les enjeux de l'EDI	
<b>RESPONSABILITÉ 1.3</b>			
Vice-présidente (relations universitaires), vice-président (promotion) et vice-président (études)	Vice-présidente (relations universitaires), vice-président (promotion) et doyens	Vice-présidente (relations universitaires)	

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

Les activités de marketing externe et de communication véhiculent les valeurs du plan stratégique pour l'EDI



## 2. RECHERCHE, ENSEIGNEMENT ET SERVICE PUBLIC

Il est bien compris que la recherche, l'enseignement et le service (universitaire) public font partie de l'élaboration de l'EDI. Le corps professoral est encouragé à faire un travail qui intègre ou qui contribue de façon réfléchie et rigoureuse à l'équité, à la diversité et à l'inclusivité, et il est reconnu pour le faire.

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	CRITÈRES D'EXCELLENCE
<b>BUTS 2.0</b>				
Élaboration de cibles, de plans et de mesures incitatives visant à intégrer les principes et les pratiques en matière d'EDI dans la réalisation, l'évaluation et la diffusion des travaux de recherche	Mise en œuvre des cibles d'EDI parmi les stagiaires	Mise au point de stratégies de promotion de l'EDI dans la formation à la recherche en fonction de l'évaluation de la culture et du climat de l'université	Création d'un mécanisme ou d'une communauté afin d'échanger les meilleures pratiques d'EDI dans le cadre d'activités de recherche	<p>L'université appuie une culture de l'EDI dans toutes ses activités de recherche, d'enseignement et de formation (y compris pour les titulaires de bourses postdoctorales)</p> <p>L'université tire parti des exigences externes pour les cibles d'EDI de sorte à susciter le changement et à servir de modèle en la matière, ainsi que pour atteindre plus rapidement les résultats</p>
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 2.0</b>				
		Mise en place de stratégies et d'un plan d'action		
<b>RESPONSABILITÉ 2.0</b>				
Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Vice-président (recherche)	Vice-président (recherche)	
<b>BUTS 2.1</b>				<p><b>CRITÈRES D'EXCELLENCE</b></p> <p>L'université atteint ou dépasse les cibles de diversité et d'équité des Chaires de recherche du Canada (CRC) et du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (PCERC)</p>
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 2.1</b>				
Poursuite de la mise en œuvre des plans et cibles des CRC et du PCERC en matière d'équité				
<b>RESPONSABILITÉ 2.1</b>				
Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)				

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 2.2</b>			
	<p>Enseignement : création d'un poste de concepteur éducatif au sein du CTL pour favoriser l'EDI dans les programmes d'études et la pédagogie</p> <p>Apprentissage : élaboration de programmes qui permettent aux instructeurs et instructrices de créer des milieux d'apprentissage inclusifs et accessibles</p>	<p>Le CTL commence à apporter son concours en vue de renforcer l'EDI au sein des programmes d'étude</p> <p>Mise en œuvre des programmes du CTL favorisant l'EDI</p>	<p>Élaboration de politiques d'apprentissage accessibles et inclusives</p>
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 2.2</b>			
	<p>Création du poste au CTL</p> <p>Création et implantation de possibilités d'apprentissage pour les instructeurs et les instructrices</p>	<p>Mise sur pied et évaluation des programmes du CTL en matière d'EDI et compte rendu sur ceux-ci</p>	<p>Sensibilisations et formations continues du CTL, accompagnées d'évaluations et de rapports</p>
<b>RESPONSABILITÉ 2.2</b>			
	<p>Recteur et vice-président (enseignement)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement)</p>

#### CRITÈRES D'EXCELLENCE

Le Centre for Teaching and Learning (CTL) déploie des efforts continus et fournit des ressources en vue d'assurer l'EDI, en mettant l'accent sur l'élimination des obstacles qui empêchent une participation accessible aux programmes de bourse et sur l'adoption des principes de conception universelle en matière d'apprentissage

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 2.3</b>			
Début de l'élaboration de lignes directrices (et d'exposés de position) sur les meilleures pratiques pour favoriser l'EDI dans l'enseignement, la recherche et les services	Élaboration d'un projet de méthodologie visant à dresser l'inventaire des programmes d'études et des approches pédagogiques qui favorisent les valeurs liées à l'EDI, ce qui suppose d'étudier les sujets, les méthodes et les pratiques de recherche (p. ex. la composition des équipes de recherche)	Réalisation d'un inventaire et rapport sur celui-ci  Publication des premières recommandations découlant du projet d'inventaire	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 2.3</b>			
Début de la rédaction des lignes directrices	Compte rendu des méthodes utilisées pour réaliser un tel inventaire et en faire rapport à l'avenir	Rapport sur l'état d'avancement de la mise au point et de la planification des programmes	
<b>RESPONSABILITÉ 2.3</b>			
Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche), vice-présidente (finance et administration)	

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

Promotion des innovations axées sur l'EDI dans toutes les activités de recherche et dans l'élaboration des programmes d'études

---

Promotion des innovations pédagogiques axées sur l'EDI

---

Les méthodes pédagogiques et les programmes d'études font régulièrement l'objet d'examen et de modifications pour refléter les buts et les objectifs émergents en matière d'EDI

---

Élaboration de programmes dans le cadre d'études en EDI (comme des cours, des certificats et une majeure ou une mineure)

---

La diversité transparaît dans les équipes de recherche, les méthodes et les échantillons de participants et participantes

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 2.4</b>			
Recensement des programmes actuels axés sur les parcours, des lacunes éventuelles et des nouveaux programmes potentiels, y compris en ce qui concerne les milieux de formation  Analyse documentaire concernant les programmes axés sur les parcours	Compte rendu sur le recensement des ressources et des lacunes en matière de parcours  Élaboration d'un rapport et de recommandations à partir de l'analyse documentaire	Élargissement du ou des programmes actuels, et/ou conception de programmes supplémentaires pour remédier aux lacunes	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 2.4</b>			
Création de méthodes et de procédures visant à examiner les ressources et les programmes actuels  Analyse documentaire achevée	Recommandations fondées sur l'examen et l'analyse, accompagnées d'une étude des options de changements prévus pour les ressources	Proposition de processus nouveaux ou élargis visant à soutenir l'EDI dans le cadre du recrutement, du maintien en poste et de la promotion du corps professoral et des stagiaires	
<b>RESPONSABILITÉ 2.4</b>			
Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche), doyens	

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

Appui et perfectionnement des parcours vers la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM)

Appui et perfectionnement des parcours vers le professorat et, par la suite, vers des postes plus élevés

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 2.5</b>			
Lancement des recherches visant à recenser les meilleures pratiques dans les programmes de mentorat	Mise en œuvre de programmes pilotes de mentorat	Évaluation, amélioration et élargissement des possibilités	Lancement du processus visant à encourager les facultés et les unités à établir expressément des partenariats communautaires qui soient mutuellement bénéfiques en vue de renforcer l'EDI
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 2.5</b>			
Rapport et recommandations fondées sur l'analyse des meilleures pratiques	Sélection de programmes ou de facultés et d'unités cibles dans le cadre de projets pilotes	Mise en œuvre durable de programmes efficaces	Mise en place des recommandations concernant les processus dans le but de faciliter les interactions entre la communauté et l'université
<b>RESPONSABILITÉ 2.5</b>			
Recteur et vice-président (enseignement)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)	Recteur et vice-président (enseignement)

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

Des ressources et des moyens de soutien suffisants sont mis en place pour la population étudiante, le corps professoral, le personnel et les titulaires de bourses postdoctorales sous-représentés à l'Université de l'Alberta afin d'obtenir un accès équitable à l'enseignement, à la recherche et à des possibilités de leadership

### 3. EFFECTIF (ENSEMBLE DES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL ET DU PERSONNEL)

L'engagement de l'université envers l'EDI transparait dans le recrutement, le maintien en poste et l'avancement du corps professoral et du personnel; le corps professoral et le personnel sont prêts à travailler au sein d'un environnement diversifié et à détenir les connaissances et les compétences nécessaires pour contribuer à l'équité et à l'inclusivité.

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 3.0</b>			
Examen de toutes les politiques et procédures pertinentes pour le recrutement, le maintien en poste et la sélection de l'ensemble du corps professoral et du personnel dans le but d'intégrer expressément les structures et les étapes pour soutenir la focalisation sur l'EDI	Création de séances de formation et de sensibilisation Création d'un groupe de travail pour élaborer des documents afférents à l'EDI et à la formation connexe (à encadrer par le groupe de travail chargé de la formation obligatoire)	Mise en œuvre de l'EDI et de la formation connexe pour tout le personnel de supervision; évaluation régulière des connaissances et des compétences Amélioration de la participation des groupes sous-représentés dans l'ensemble de l'université	Intégration d'une perspective d'EDI dans l'élaboration et l'examen des politiques
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 3.0</b>			
Instauration du processus de révision des politiques et des procédures de recrutement et de sélection, et processus d'approbations de la gouvernance en cours		Collecte de données démographiques afférentes au personnel de supervision et à leurs subordonnés respectifs; mise en œuvre des plans et de l'évaluation connexe pour changer la culture de sous-représentation là où elle existe Instruments créés, données réunies, rapports produits, prochaines étapes planifiées pour les recommandations qui en découlent et pour les futurs cycles de collecte des données	
<b>RESPONSABILITÉ 3.0</b>			
Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration), vice-président (recherche)	

#### CRITÈRES D'EXCELLENCE

Les valeurs de l'EDI transparaissent de façon uniforme dans les pratiques de recrutement, y compris dans l'élaboration et la mise en œuvre de processus pour établir des relations significatives et durables avec les communautés sous-représentées

Les attitudes, comportements, compétences et connaissances se rapportant à l'EDI sont reconnus et récompensés dans les évaluations du rendement et les pratiques d'avancement

Un accès à des mesures de soutien, à des services et à de l'information est assuré pour les personnes handicapées et ces outils sont communiqués efficacement

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
<b>BUTS 3.1</b>				
<p>Création d'un inventaire des mesures de soutien existantes pour le corps professoral et le personnel</p> <p>Examen des pratiques d'attribution des prix pour veiller à ce qu'elles soient inclusives et reconnaissent la diversité (p. ex. Vargo, UCup, DUP, prix d'excellence en recherche Kaplan)</p>	<p>Examen des normes du corps professoral (pour évaluation) afin d'obtenir des preuves des obstacles à l'EDI et des éléments qui la facilitent, ainsi que pour des besoins de multidisciplinarité</p> <p>Examen des processus d'évaluation annuelle du personnel pour assurer le soutien et la reconnaissance de l'EDI</p>	<p>Évaluation des mesures de soutien existantes pour le personnel, le corps professoral, la population étudiante et les titulaires de bourses postdoctorales qui font l'objet de discrimination et de harcèlement sur la base de motifs protégés (p. ex. formation pour les directeurs de travaux)</p>	<p><b>CRITÈRES D'EXCELLENCE</b></p> <p>Les mesures de soutien liées à l'EDI pour l'ensemble du corps professoral et du personnel sont robustes et accessibles, y compris les mesures de soutien pour le service et la défense des intérêts</p>	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 3.1</b>				
<p>Examen des services existants terminé</p> <p>Détermination des besoins de sensibilisation et de formation pour améliorer les mesures de soutien</p>	<p>Rapport concernant les méthodes et les résultats de l'examen des normes du corps professoral ainsi que les pratiques d'attribution des prix, ce qui comprend des recommandations pour le corps professoral et le personnel</p> <p>Recommandations pour tenir compte de l'EDI dans les normes du corps professoral et les pratiques d'attribution des prix</p>	<p>Mise en œuvre des recommandations découlant des examens en cours</p>		
<b>RESPONSABILITÉ 3.1</b>				
<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche), vice-présidente (finance et administration)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche), vice-présidente (finance et administration)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)</p>		



## 4. CORPS ÉTUDIANT, STAGIAIRES DE RECHERCHE ET VIE ÉTUDIANTE

L'université vise à fournir au corps étudiant et aux stagiaires, y compris aux titulaires de bourses postdoctorales, un accès équitable aux disciplines d'études et aux occasions de recherche; à étudier et à diffuser des connaissances à propos de l'EDI; et à offrir un environnement qui tient compte des barrières à l'inclusion, à l'accès et à la réussite, et qui s'efforce de les éliminer.

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 4.0</b>			
Début de l'inventaire des bureaux visés par la vie étudiante et les services à la population étudiante	Création d'un groupe de travail sur la vie de la population étudiante et des stagiaires Détermination des forces et des lacunes au chapitre des mesures de soutien et des services pour le corps étudiant de premier cycle et de cycle supérieur, ainsi que pour les titulaires de bourses postdoctorales et les stagiaires de recherche	Examen des procédures et des processus liés aux mesures d'adaptation Évaluation de l'accès équitable aux programmes et aux disciplines d'étude	Examen des processus de demande pour les programmes professionnels afin de déterminer les facteurs qui entravent et facilitent l'EDI Mise en œuvre des recommandations pour les mesures d'adaptation et l'accès équitable
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 4.0</b>			
Liste des bureaux et services connus	Secteurs prioritaires cernés par groupe de population et par enjeu	Recommandations effectuées, ressources déterminées et plans de mise en œuvre élaborés	Examens achevés et recommandations formulées
<b>RESPONSABILITÉ 4.0</b>			
	Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration), vice-président (installations et opérations)	Recteur et vice-président (enseignement)

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

Des programmes d'approche sont en place pour recruter des étudiantes et étudiants doués pour les études qui font partie d'un groupe sous-représenté

Il existe un accès aux mesures de soutien, aux services et à l'information pour les personnes handicapées

L'université fournit des ressources, y compris des mesures de soutien, pour tenir compte du climat de travail par rapport aux motifs protégés



2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 4.1</b>			
		Début des travaux avec le doyen du corps étudiant et le conseil des vice-recteurs pour déterminer l'affectation de mesures de soutien favorisant l'équité axées sur la population étudiante	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 4.1</b>			
		Recommandation sur l'affectation de mesures de soutien favorisant l'équité axées sur la population étudiante	
<b>RESPONSABILITÉ 4.1</b>			
		Recteur et vice-président (enseignement), vice-président (recherche)	

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

L'université fournit au corps étudiant des ressources appropriées et continues pour l'EDI

## 5. CLIMAT

L'Université de l'Alberta vise à créer un environnement et une culture équitables et inclusifs pour tous les membres de sa communauté.

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022		
<b>BUTS 5.0</b>					
<p>Examen de la disponibilité des processus d'évaluation de la culture de l'établissement</p> <p>Groupes de discussion menés auprès de membres de groupes désignés* et de membres de groupes sous-représentés sur le plan démographique à l'Université de l'Alberta, ainsi qu'auprès de populations particulières propres à l'Université de l'Alberta (p. ex. étudiantes et étudiants étrangers)</p>	<p>Élaboration d'une étude sur la mobilisation de l'université, y compris sur l'EDI</p>	<p>Mise en œuvre d'une évaluation régulière de la mobilisation</p> <p>Examen de la structure des programmes de financement (p. ex. mesures d'adaptation et avantages sociaux)</p>	<p>Élaboration de plans pour la mise en œuvre d'activités de sensibilisation et de formation</p>	<p><b>CRITÈRES D'EXCELLENCE</b></p> <p>L'université repère régulièrement les secteurs devant être améliorés au chapitre de l'inclusion et remédie aux lacunes, tout en soulignant les secteurs qui fonctionnent bien</p> <hr/> <p>Les sondages portant sur la culture et le climat de l'établissement reflètent les connaissances en matière d'EDI et l'engagement dans ce domaine</p> <hr/> <p>Les sondages portant sur la culture et le climat de l'établissement reflètent le fait que les membres de groupes traditionnellement exclus et marginalisés désignent l'Université de l'Alberta comme étant un lieu d'apprentissage et de travail équitable</p>	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 5.0</b>					
	<p>Lancement du projet d'évaluation de la mobilisation</p> <p>Rapport lié au processus des groupes de discussion</p>	<p>Rapport sur les résultats du sondage portant sur la mobilisation</p>	<p>Compte rendu à la communauté universitaire des résultats du sondage sur la mobilisation, en indiquant les secteurs prioritaires</p>		
<b>RESPONSABILITÉ 5.0</b>					
Vice-présidents	<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)</p>	<p>Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)</p>		

\* femmes, minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées, communauté LGBTQ2S

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 5.1</b>			
Élaboration du mandat et formation d'un groupe de travail pour concevoir un ensemble de principes directeurs, de lignes directrices en matière de conception et de priorités de catégories aux fins de planification, de conception et de budgétisation	Élaboration d'une feuille de route sur trois ans pour la planification et la mise en œuvre afin de s'aligner sur la stratégie d'infrastructure de l'université, comme appuyée par les capitaux alloués et le financement du programme de maintien des infrastructures du gouvernement de l'Alberta	Mise en œuvre des projets de l'exercice 1	Évaluation des projets terminés et adoption des leçons retenues pour les projets de l'exercice 2
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 5.1</b>			
Résultats et réalisations	Élaboration de la feuille de route pour la planification et la mise en œuvre de projets	Mise en œuvre des projets financés	Évaluation des leçons tirées des projets mis en œuvre et intégration de celles-ci dans la conception et la réalisation de projets pour l'exercice 2 et les exercices ultérieurs
<b>RESPONSABILITÉ 5.1</b>			
Vice-président (installations et opérations)	Vice-président (installations et opérations)	Vice-président (installations et opérations)	Vice-président (installations et opérations)

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

L'Université de l'Alberta atteint ou dépasse les normes d'accessibilité formulées dans l'Alberta Building Code et s'efforce d'instaurer des principes de conception universelle

L'université dispose d'un processus robuste pour reconnaître les obstacles à l'accessibilité et les réduire dans la mesure du possible

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>BUTS 5.2</b>			
	Examen des processus de responsabilisation et de soutien et recensement des occasions d'amélioration (pour que les personnes n'aient pas à se défendre elles-mêmes)	Élaboration des processus de responsabilisation et de soutien en fonction des occasions cernées	
<b>RÉSULTATS ET RÉALISATIONS 5.2</b>			
	Élaboration et mise en place du processus de mobilisation Prise en compte des répercussions sur les ressources	Rapport final et recommandations disponibles Mise en œuvre rapide des interventions évidentes	
<b>RESPONSABILITÉ 5.2</b>			
	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)	Recteur et vice-président (enseignement), vice-présidente (finance et administration)

**CRITÈRES D'EXCELLENCE**

L'université dispose d'un processus efficace et transparent pour aider les membres de la communauté universitaire qui ont fait face à des obstacles



## **MEMBRES DU GROUPE SUR LA PORTÉE DE L'EDI :**

Akanksha Bhatnagar  
Alex Clark  
Anastasia Lim  
André Costopoulos  
Andrea Patrick  
Andrea Smith  
Ania Ulrich  
Benjamin Louie  
Bryan Hogeveen  
Catherine Anley  
Catherine Swindlehurst

Cherene Griffiths  
Chris Andersen  
D'Arcy Vermette  
Danielle Peers  
Deborah Williams  
Deirdra Cutarm  
Doug Weir  
Elizabeth Johannson  
Erin Prefontaine  
Evelyn Hamdon  
Georgie Columbus

Geraldine McCune  
Harvey Krahn  
Helly (Rachel) Goez  
Janice Williamson  
Kate Peters  
Katharine Moore  
Kathleen Brough  
Kisha Supernant  
Laura Beard  
Lisa Collins  
Lise Gotell

Logan Mardhani-Bayne  
Lori Cinq-Mars  
Malinda S. Smith  
Michelle Strong  
Paulin Mulatris  
Tibetha Kemble  
Wade King  
Wayne Patterson  
Wendy Rodgers  
Zhihong Pan



UALBERTA.CA

---



MIX  
Paper from  
responsible sources  
FSC®

MMRCOMM-13136