



**Dimensions : équité, diversité et  
inclusion Canada  
Université Laval | Plan d'action**

**29 août 2023**



---

## Table des matières

Axe I : La mobilisation .....	3
Axe II : L'institution .....	12
Axe III : Les données.....	18

## Axe I : La mobilisation

Objectif : Mobiliser les groupes visés pour mieux comprendre leur expérience et mettre en place un climat inclusif

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
1.1 Développer les approches de mobilisation spécifiques aux personnes en situation de handicap (PSH)	Les services et actions offerts aux membres du personnel sont peu nombreux et ne répondent pas suffisamment aux besoins de ce public encore stigmatisé. Bien que, depuis plus de 20 ans, l'Université Laval offre des services aux personnes étudiantes en situation de handicap, des préjugés sont toujours présents nécessitant la poursuite d'action de sensibilisation.	a) Faire une campagne de sensibilisation aux réalités des PSH	Tous les deux ans	Bureau de l'EDI	Centre d'aide aux étudiants (CAE). Direction santé et mieux-être au travail (DSMET)	La campagne est réalisée aux deux ans  Une diversité de moyens de communication sont utilisés dans les campagnes  Minimum de 500 personnes (10 % la communauté universitaire) ont visionné le contenu Web et le nombre double à chaque campagne
		b) Constituer un groupe de travail composé de spécialistes, de PSH et de personnes alliées	Printemps 2024	Bureau de l'EDI	Bureau de l'EDI	Le groupe de travail est représentatif tant au niveau des rôles que des types de handicaps (membres de la communauté étudiante, corps professoral, personnel enseignant et de recherche, personnel administratif, cadres, personnes expertes, handicap visible et invisible)  Le groupe se rencontre 4 fois par année

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
		c) Réaliser un diagnostic organisationnel et coconstruire un plan d'action pour l'inclusion des PSH et de lutte contre le capacitisme	Automne 2024	Bureau de l'EDI	Bureau de l'EDI et groupe de travail PSH	Réalisation du plan d'action spécifique aux PSH Mobilisation d'au moins 10 PSH parmi la communauté étudiante, le corps professoral et le personnel administratif  Utiliser l'outil Incluvis
1.2 Développer les approches de mobilisation spécifiques aux personnes racisées	L'analyse de contexte et la mobilisation révèlent qu'il n'y a pas de stratégie établie et officielle pour lutter contre le racisme présent sur le campus. Plusieurs personnes s'identifiant comme minorités visibles ont témoigné de comportements et/ou de paroles discriminatoires qu'elles avaient vécus sur le campus.  La Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) a émis un avis sur le racisme systémique, dont l'une des recommandations est de mettre en place « un comité de réflexion sur le racisme	a) Créer un groupe de travail composé de spécialistes, de personnes racisées et de personnes alliées	Automne 2023	Bureau de l'EDI  Bureau du respect de la personne	Bureau de l'EDI	Le groupe de travail est formé et est représentatif tant au niveau des rôles que des groupes concernés (membres de la communauté étudiante, corps professoral, personnel enseignant et de recherche, personnel administratif, cadres, personnes expertes)  Le groupe se rencontre 4 fois par année
		b) Réaliser un diagnostic organisationnel et co-élaborer une stratégie et un plan d'action officiels de lutte contre le racisme	Hiver 2024	Bureau de l'EDI Bureau du respect de la personne	Bureau de l'EDI et groupe de travail	Réalisation de la stratégie et du plan d'action spécifiques aux personnes racisées  Mobilisation d'au moins 50 personnes racisées parmi la communauté étudiante, le corps professoral et le personnel administratif

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
	« systémique dont le mandat serait de rédiger un plan d'action ».					Indication de tolérance zéro pour le racisme dans les plans de cours
1.3 Développer les approches de mobilisation spécifiques aux personnes 2ELGBTQI+	<p>La mobilisation révèle que les personnes rencontrées [lors des entrevues individuelles] s'identifiant à la communauté 2ELGBTQI+ ont partagé vivre de l'homophobie et ne pas afficher leur orientation sexuelle par crainte d'être discriminées.</p> <p>L'association étudiante pour la diversité sexuelle et de genre à l'Université Laval a collaboré à la rédaction de l'<i>Avis étudiant sur la diversité sexuelle et de genre</i>, certaines actions sont tirées des recommandations de cet avis.</p>	a) Créer un groupe de travail composé de spécialistes, de personnes 2ELGBTQI+ et de personnes alliées	Printemps 2023	Bureau de l'EDI	Bureau de l'EDI	<p>Le groupe de travail est formé et est représentatif tant au niveau des rôles que des groupes concernés (membres de la communauté étudiante, corps professoral, personnel enseignant et de recherche, personnel administratif, cadres, personnes expertes)</p> <p>Le groupe se rencontre 4 fois par an</p>
		b) Réaliser un diagnostic et co-élaborer une stratégie et un plan d'action officiels pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ et de lutte contre l'hétéronormativité et la cisonormativité	Automne 2024	Bureau de l'EDI	Bureau de l'EDI et groupe de travail	<p>Réalisation de la stratégie et du plan d'action spécifiques aux personnes 2ELGBTQI+</p> <p>Mobilisation d'au moins 20 personnes 2ELGBTQI+ parmi la communauté étudiante, le corps professoral et le personnel administratif</p>

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
		c) Instaurer une rédaction inclusive dans toutes les communications et former la communauté universitaire (formations/ateliers)	En mode continu	Bureau de l'EDI	Direction des communications Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF)	À l'année 1, plus de 50% des documents et des communications de l'Université tiennent compte de la rédaction inclusive sur un échantillon de 100 documents (documents officiels, communications officielles, page web, formulaires, etc.)  Augmentation de 25% par année
		d) Mettre en place des toilettes, des salles de bains et des vestiaires non genrés dans chaque infrastructure immobilière	En mode continu	Vice-rectorat aux infrastructures et à la transformation (VRIT)	VRIT	Chaque infrastructure immobilière possède des toilettes non genrées (et des vestiaires et salles de bains au besoin)  Chaque pavillon possède au moins un espace sanitaire non-genré
		e) Mettre en place une démarche pour le changement de nom pour les personnes étudiantes et pour le personnel	2023, communauté étudiante 2025, personnel	Registraire VRRHF	Direction des technologies de l'information (DTI) VRRHF Bureau de l'EDI	Tous les systèmes informatiques qui ne nécessitent pas l'identité officielle sont modifiés  Diminution des signalements de difficultés rencontrées en lien avec le changement de nom  Le nombre de demandes de changement de nom augmente (signe

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
						<p>que la démarche est mieux connue et accessible)</p> <p>Un sondage qualitatif démontre que c'est plus facile de changer de nom</p> <p>Une page EDI est créée pour expliquer la démarche pour le changement de nom</p>
<p><b>1.4</b></p> <p>Développer des approches de mobilisation spécifiques au genre</p>	<p>La mobilisation révèle que certaines professeures ont témoigné avoir vécu des microagressions sexistes dans plusieurs sphères de la vie universitaire. Parmi celles-ci, des femmes ont rapporté avoir reçu des commentaires désobligeants par rapport à leur congé de maternité ou par rapport à leur orientation sexuelle.</p> <p>La mobilisation a souligné que les femmes qui font l'objet de ce type de discrimination ou harcèlement ne connaissent pas les recours auxquels elles ont droit.</p>	<p>a) Créer un groupe de travail sur la conciliation travail – vie personnelle et sur le sexisme</p>	<p>Automne 2023</p>	<p>Bureau de l'EDI</p>	<p>Bureau de l'EDI</p>	<p>Le groupe de travail est formé et est représentatif tant au niveau des rôles que des groupes concernés (membres de la communauté étudiante, corps professoral, personnel enseignant et de recherche, personnel administratif, cadres, personnes expertes)</p> <p>Le groupe se rencontre 4 fois par année</p>

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
1.5 Développer des approches de mobilisation spécifiques aux personnes autochtones	On note un manque de visibilité de la stratégie de réconciliation. Récemment une équipe secteur des Premiers Peuples, incluant des personnes autochtones, a été mise sur pieds. Plusieurs initiatives sont en cours, mais elles concernent surtout les personnes étudiantes (ex. : cercle des Premiers Peuples, développement d'un milieu de vie, etc.). Les données quantitatives démontrent que peu de membres du corps professoral s'identifient comme personne autochtone. La stratégie institutionnelle en lien avec les Premiers Peuples sera élargie pour inclure les membres du personnel également.	a) Transformer la stratégie de réconciliation en plan d'action concret pour la communauté universitaire incluant des actions de mobilisation	Automne 2024	Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes (VREAES)	Équipe du secteur Premiers Peuples	Réalisation du plan d'action Mobilisation d'au moins 10 personnes autochtones parmi le corps professoral, le personnel administratif et la communauté étudiante (membres de la communauté étudiante, corps professoral, personnel enseignant et de recherche, personnel administratif, cadres, personnes expertes)
		b) Faire connaître l'équipe, le site Web et le plan d'action des Premiers Peuples à l'ensemble de la communauté universitaire	En mode continu	VREAES	Équipe du secteur Premiers Peuples	Minimum de 500 personnes (10% de la communauté universitaire) ont visionné le contenu Web et doubler le chiffre chaque année
1.6 Développer des approches de mobilisation générales	Dans le cadre des mobilisations, les personnes consultées ont mentionné que le climat institutionnel n'était pas suffisamment inclusif, notamment en raison de manifestations de comportement et d'attitudes discriminatoires et vexatoires liés	a) Identifier des modes de reconnaissance et instaurer une démarche de reconnaissance institutionnelle pour les activités de mobilisation	Printemps 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Liste de modes de reconnaissance approuvée par l'Université Augmentation du nombre de personnes mobilisées dans les activités EDI de 20% par année par rapport à la mobilisation de 2023



Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
	au racisme, au capacitisme, au sexisme et à l'homophobie. Elles ont aussi relevé un manque de valorisation des réalisations des personnes provenant des groupes sous représentées, un manque d'espaces d'échange et de réseautage, une implication insuffisante et non systématique en EDI des personnes des groupes sous représentés, ainsi qu'un manque de reconnaissance de l'implication en EDI.					Les divers modes de reconnaissances sont présentés dans les guides et rencontres d'accueil des membres de la communauté universitaire
		b) Faire une série d'ateliers pour soutenir la mise en application de la politique institutionnelle EDI dans les milieux d'études et de travail	Printemps 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Recensement et synthèse des besoins d'accompagnement des différentes unités (obtenu dans les ateliers) et des façons dont les membres de la communauté utilisent la politique  Cinq ateliers sont offerts par session
		c) S'assurer que l'ensemble de la communauté universitaire suive la formation obligatoire sur les biais inconscients développer en collaboration avec l'Institut EDI2 et le bureau de l'EDI et mettre en place des ateliers de suivi	En mode continu	VRAIDD	Bureau de l'EDI	À partir de 2025, 80% des personnes ont suivi la formation.  Indices qualitatifs (obtenu dans les ateliers de suivi) des façons dont les membres de la communauté intègrent les bonnes pratiques dans les milieux d'études et de travail

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
		d) Élaboration d'un cadre de gestion et de traitement des plaintes et des signalements de harcèlement	Hiver 2024	Bureau du respect de la personne	Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH)	<p>Le cadre de gestion est réalisé et approuvé par le Conseil universitaire</p> <p>Le nombre et le traitement des plaintes et de signalements augmentent (signe que les processus sont mieux connus et accessibles)</p> <p>Un sondage qualitatif est utilisé pour connaître l'appréciation des personnes par rapport au processus de traitement de plaintes et de signalements</p>
	Les personnes consultées ont exprimé le besoin d'avoir des espaces d'échange et de réseautage pour les personnes des groupes en quête d'équité	e) Création d'espaces d'échange et de réseautage (physique ou virtuel) pour les personnes des groupes en quête d'équité, animés par des personnes de ces groupes	2023, Premiers Peuples, 2024, personnes racisées, 2025, PSH et 2ELGBTQI+	VRAIDD	Bureau de l'EDI, associations étudiantes, Bureau de la vie étudiante (BVE), VRRHF, Service des immeubles (SI)	<p>Création de 4 espaces pour le personnel et 4 pour la communauté étudiante (Premiers Peuples, personnes racisées, PSH et 2ELGBTQI+)</p> <p>Au moins une rencontre par année par espace</p>

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsables	Responsables, mise en œuvre	Indicateurs de réussite
	Il a été observé que les personnes qui participent aux activités de mobilisation peuvent revivre des traumatismes ou ressentir d'autres malaises ou inconforts.	f) Offrir des ressources pour les personnes qui souhaiteraient recevoir du soutien, être écoutées ou être référées en lien avec les activités de mobilisation	En mode continu	VRAIDD	Bureau de l'EDI, CAE, DSMET	Pour chaque activité de mobilisation une personne ressource est identifiée

**Objectif : Développer et renforcer les démarches, processus, pratiques et outils pour des milieux d'études, de travail, de recherche et de prestation de services équitables et inclusifs**

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
<b>2.1</b> Outiller et accompagner les gestionnaires et les comités de sélection dans leur processus de recrutement et de gestion du personnel en EDI.	Lors des mobilisations, les unités ont mentionné le manque d'accompagnement et d'outils pour comprendre les attentes EDI et les mettre en œuvre.	a) Développer une communauté pratique et développer un guide des bonnes pratiques EDI	Automne 2024 (guide)  En mode continu pour les communautés de pratique	Bureau de l'EDI	VRRHF	Création de la communauté de pratiques et co-construction d'un guide de bonnes pratiques EDI  Suivi de l'utilisation du Guide de bonnes pratiques EDI, lors des rencontres de la communauté de pratique, et ajustement selon les commentaires recueillis  Au moins deux rencontres de la communauté de pratique par an
		b) Définir des pratiques de dotation afin de répondre aux réalités et aux parcours des personnes autochtones	Automne 2024	Équipe du secteur Premiers Peuples	VRRHF, facultés, services	De nouvelles pratiques sont définies  Augmentation de 50% de la représentation des personnes autochtones membres du personnel, aux deux ans

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
<b>2.2</b> Bonifier l'accueil pour les nouveaux professeurs et nouvelles professeures	Les jeunes professeures et professeurs appartenant aux groupes cibles ont notamment souligné l'importance d'avoir une ou un mentor pour les soutenir. Il existe un programme de mentorat, mais il reste peu connu des membres du corps professoral, et aucun mécanisme de suivi n'a été élaboré.	a) Déployer le programme de mentorat institutionnel pour les nouvelles ressources professorales  b) Ajouter l'information dans l'infolettre VRRH et le guide d'accueil des ressources humaines.	En mode continu	VRRHF	Direction des affaires professorales et académiques (DAPA)	Le programme est déployé  Taux de satisfaction minimal de 80% pour les personnes mentorées et mentores  Indices qualitatifs des impacts du programme
		c) Offrir la traduction simultanée lors des journées d'accueil	En mode continu	VRRHF	DAPA	Augmentation de la participation des personnes allophones  Indices qualitatifs de satisfaction
<b>2.3</b> Clarifier les critères et les processus de promotion et de primes pour le	Il existe une disparité entre les unités quant à l'interprétation des critères des primes individuelles, d'attraction et de rétention.	a) Vérifier que les critères de promotion respectent les principes EDI et les ajuster au besoin	Automne 2025	VRAIDD	Bureau de l'EDI, VRRHF, DAPA, SPUL	Publication des grilles avec des critères EDI pour chaque unité  Production d'un document réflexif et inspirant sur comment mieux tenir compte de l'EDI dans les critères de promotion

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
corps professoral	Pour le corps professoral, les femmes reçoivent proportionnellement moins souvent de prime que les hommes et la valeur moyenne des primes octroyées aux femmes est moindre d'environ 2 000 \$ que celles octroyées aux hommes.	b) Rendre publics les critères de promotion au sein de chaque unité	Automne 2026	VRAIDD	Bureau de l'EDI, VRRHF, DAPA, facultés, SPUL	En 2019, X% de moins de femmes reçoivent une prime, on veut augmenter cela à X% en 2023 et mettre une mesure concernant la valeur de la prime, en 2030, x.
		c) Présenter le processus d'octroi de primes de manière transparente et proposer aux unités des solutions appropriées	Automne 2027	VRAIDD	Bureau de l'EDI, VRRHF, DAPA, facultés, SPUL	Un document synthèse, présentant les critères requis pour l'obtention d'une prime et le processus de demande, est élaboré et présenté aux unités
<b>2.4</b> Développer une stratégie d'attraction et prendre en compte les objectifs de recrutement spécifiques pour chacun des groupes visés	Les données quantitatives sur le corps professoral et sur l'ensemble du personnel démontrent clairement la nécessité d'augmenter les taux de représentation de chacun des groupes en quête d'équité. Les écarts par rapport aux taux de disponibilité touchent tous les groupes cibles et sont particulièrement élevés pour les minorités visibles et les personnes en situation de handicap. La sous-représentativité est plus	a) Développer, voire renforcer, les partenariats externes pour chacun des groupes cibles	Automne 2023	VRRHF	Bureau de l'EDI, VRRHF, facultés, services	Augmentation de la représentativité des groupes cibles au sein du personnel (objectifs du PAÉE)  Au moins un partenariat par groupe cible
		b) Présenter les objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) aux directions facultaires et départementales et	Automne 2023	VRRHF	Bureau de l'EDI, VRRHF	Au moins une rencontre par année du groupe de suivi du PAÉE

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
	marquée dans les rangs universitaires supérieurs et dans les instances de direction et de gouvernance.	créer un groupe de suivi du PAÉE				
<b>2.5</b> Proposer un modèle renouvelé de définition de l'excellence dans le milieu universitaire (excellence académique et excellence en recherche) tout en tenant compte des aspects d'EDI	Plusieurs personnes ne se reconnaissent pas dans le modèle d'excellence actuel (accent mis sur la productivité en recherche et les publications dans des revues scientifiques de fort impact).  Les indices de performance du modèle actuel sont trop étroits pour inclure plusieurs contributions importantes à la recherche (ex. l'engagement envers les milieux et les communautés, recherche action, etc.).	a) Former un groupe de travail afin de revisiter la définition de l'excellence académique en concertation avec les facultés, les départements et les professeurs et professeurs pour une meilleure prise en compte des parcours atypiques, de l'enseignement et des services à la collectivité	Automne 2024	Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI)	VRRCI, facultés, centres de recherche, Bureau des bourses et de l'aide financière (BBAF), Commission de la recherche, SPUL	Formation d'un groupe d'excellence et diffusion de nouveaux critères  Collecte des commentaires sur l'utilisation de cette définition (Indices qualitatifs)
		b) Diffuser les nouveaux critères dans les différents milieux et faire de la sensibilisation quant à ces changements	Hiver 2025	VRCCI	VRRCI, facultés, centres de recherche, BBAF	

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
		afin de dissiper les résistances				
<b>2.6</b> Examiner les taux de fin d'emploi et recueillir les motifs de départs et autres insatisfactions	Il n'y a aucune donnée qualitative sur les raisons des départs volontaires et les insatisfactions, empêchant toute amélioration possible.	a) En collaboration avec les unités, implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et de connaître les motifs et les insatisfactions	Automne 2024	VRRHF	VRRHF Bureau de l'EDI, facultés et services	Pour chaque départ, une entrevue de fin d'emploi est effectuée et les motifs et insatisfaction sont colligés  Un rapport annuel présente les données recueillies
		b) En collaboration avec les unités, instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de fin d'emploi des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie	Hiver 2026	VRRHF	VRRHF Bureau de l'EDI, facultés et services	Dans le rapport, une partie est consacrée aux données désagrégées concernant les groupes visés



Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
<p><b>2.7</b></p> <p>Élaborer une stratégie concertée de communication en EDI</p>	<p>Des membres de la communauté universitaire ont mentionné un manque de clarté et de stratégie quant à la responsabilité de l'EDI.</p> <p>Il importe de s'assurer que la communauté universitaire connaît bien le Bureau de l'EDI, les personnes représentantes du Bureau dans les unités et que les communications entre ce bureau et les unités se font de manière optimale.</p>	<p>a) Mettre sur pied un comité de travail pour élaborer une stratégie de communication qui sera soumise au comité institutionnel EDI</p>	<p>Automne 2023 (stratégie)</p> <p>Hiver 2024 (déploiement)</p>	<p>VRAIDD</p> <p>DC</p>	<p>Bureau de l'EDI, facultés et services</p>	<p>Dans le sondage sur le climat, au moins 50% des personnes connaissent les instances en EDI et savent à qui s'adresser pour des préoccupations en EDI et trouver des ressources en EDI à l'Université</p> <p>Le taux augmente à chaque sondage</p>

## Axe III : Les données

Objectif : Bonifier et étendre la collecte de données qualitatives et quantitatives en EDI en vue d'augmenter la représentativité des groupes visés et renforcer notre culture d'inclusion

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
<b>3.1</b> Sensibiliser la communauté universitaire au formulaire d'auto-identification	Le portrait de la communauté universitaire est incomplet. Le taux de réponse est inférieur à 80% pour le formulaire d'auto-identification.	a) Consolider la campagne de sensibilisation bisannuelle auprès des membres du personnel quant au formulaire d'auto-identification	En mode continu	VRRHF	Bureau de l'EDI VRRHF	Taux de réponse minimal de 80%
<b>3.2</b> Développer et promouvoir un sondage institutionnel anonyme bisannuel sur la diversité de l'ensemble de la	Il n'existe pas de portrait de la communauté étudiante. Nous avons un portrait restreint du personnel, comprenant uniquement les groupes cibles liés aux exigences du PAÉE. Nous n'avons pas de données sur le genre et l'orientation	a) Élaborer le sondage en collaboration avec des personnes des groupes visés	Hiver 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Sondage élaboré avec au moins 5 personnes issues de la diversité de la communauté universitaire
		b) Développer une stratégie de communication avec explications pour ce sondage	Automne 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI, Direction des communications (DC), DTI	Taux de réponse : échantillon représentatif de la communauté universitaire Le sondage qualitatif démontre une amélioration des résultats.

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
communauté universitaire	sexuelle (communauté 2ELGBTQI+).	c) Fournir une rétroaction à la communauté universitaire tous les deux ans	Automne 2025	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Un rapport présentant les résultats tous les deux ans
<b>3.3</b> Développer et promouvoir un sondage anonyme bisannuel sur le climat organisationnel en contexte d'EDI	Il existe très peu de données sur le climat organisationnel portant sur l'ensemble de la communauté universitaire.	a) Élaborer le sondage avec des personnes des groupes visés à l'aide de rencontres de validation du sondage (pré test)	Hiver 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Sondage élaboré avec au moins 5 personnes issues de la diversité de communauté universitaire
		b) Développer une stratégie de communication avec explications pour remplir ce sondage	Automne 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Taux de réponse : échantillon représentatif de la diversité de la communauté universitaire
		c) Fournir une rétroaction à la communauté universitaire tous les deux ans	Automne 2025	VRAIDD	Bureau de l'EDI	Un rapport présentant les résultats tous les deux ans

Action	Justificatif	Actions spécifiques	Échéancier	Responsable	Responsable de la mise en œuvre	Indicateurs de réussite
3.4 Déployer un formulaire anonyme en ligne de collecte de préoccupations EDI	Il n'existe rien qui permet aux personnes d'exprimer leurs préoccupations EDI de manière libre et anonyme. Ce qui existe n'est pas anonyme et il y a un faible taux de signalements.	a) Élaborer le formulaire et l'ajouter à la page Web EDI	Printemps 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI, Service web	Au moins cinq préoccupations EDI reçues par session
		b) Déployer une stratégie de communication pour faire connaître le formulaire	Automne 2024	VRAIDD	Bureau de l'EDI, DC	
3.5 Élaborer des outils pour illustrer clairement et succinctement la progression de l'EDI	Plusieurs membres de la communauté universitaire souhaiteraient avoir accès facilement à des données EDI institutionnelles.	a) Élaborer des indicateurs en EDI	Automne 2026	VRAIDD	Bureau de l'EDI, VRRCI,	Création du tableau de bord Le nombre de visites sur le tableau de bord double tous les deux ans Indices qualitatifs de l'utilisation et de l'appréciation du tableau de bord par la communauté via une question supplémentaire dans le sondage sur le climat.
		b) Développer un tableau de bord EDI dynamique	Printemps 2027	VRAIDD	Bureau de l'EDI, VRRCI	